

KODA-Vortrag am 6.6.23

Regenerationstage

MitarbeiterInnen, die nach den Tätigkeitsmerkmalen der Ziffer V in Teil B Anlage 2 KAVO eingruppiert sind, erhalten seit dem 1. Januar 2022 Regenerationstage. Es handelt sich dabei um die MitarbeiterInnen im Sozial- und Erziehungsdienst, nicht um Praktikanten, Hausmeister oder Hauswirtschaftskräfte. MitarbeiterInnen, die langfristig erkrankt sind und Krankengeld beziehen, erhalten die Regenerationstage. MitarbeiterInnen, die ein Kind bekommen/bzw. bekommen haben, haben bis zum Ende des Mutterschutzes Anspruch auf Regenerationstage. In der Elternzeit besteht kein Anspruch, da kein Entgelt gezahlt wird. Auch bei Sonderurlaub besteht kein Anspruch, da hier auch kein Entgelt gezahlt wird. MitarbeiterInnen, die in der aktiven Phase der Altersteilzeit sind, haben Anspruch auf die Regenerationstage.

Bei einer Verteilung der Arbeit auf:

- 5 Wochentage, besteht ein Anspruch auf 2 Regenerationstage
- 4 Wochentage = 2 Regenerationstage ($4/5 \times 2 = 1,6$; gerundet 2)
- 3 Wochentage = 1 Regenerationstag ($3/5 \times 2 = 1,2$; gerundet 1)
- 2 Wochentage = 1 Regenerationstag ($2/5 \times 2 = 0,8$; gerundet 1)
- 1 Wochentag = 0 Tage ($1/5 \times 2 = 0,4$; gerundet 0)

Abweichend vom Referenztarifvertrag (TVöD-VKA) finden im KAVO Bereich auf die Regenerationstage abschließend aufgezählte Regelungen der KAVO zum Erholungsurlaub entsprechende Anwendung. Das heißt, dass eine Bewilligung des Antrags für einen Regenerationstag nicht einfach zurückgenommen werden kann. Er verfällt auch nicht, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin krank wird und dies sofort anzeigt.

Aber: Die Regenerationstage müssen getrennt mit der Berechnung der Urlaubstage durchgeführt werden, da die Wartezeiten für Urlaub und Regenerationstage unterschiedlich sind.

Zwei Regenerationstage können bei einer Fünf- oder Vier-Tage-Woche beansprucht werden, wenn im Kalenderjahr mindestens 4 Monate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Andernfalls reduziert sich der Anspruch auf einen Tag. Dies gilt für laufende und beginnende Arbeitsverhältnisse. Dies führt demnach dazu, dass vor Ablauf einer Wartezeit von 4 Kalendermonaten nur ein Regenerationstag beansprucht werden kann. Sobald jedoch im Kalenderjahr für mindestens 4 Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat, kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auch den zweiten Regenerationstag beanspruchen oder – wenn der erste Regenerationstag noch nicht geltend gemacht wurde – beide Regenerationstage. Bei MitarbeiterInnen, die zwei oder drei Tage in der Woche arbeiten erfolgt keine Reduzierung, da sie ohnehin nur einen Regenerationstag haben. Sie haben somit auch keine Wartezeit, um ihn in Anspruch nehmen zu können.

Reduzieren sich die Arbeitstage im laufenden Kalenderjahr, reduziert sich auch der Anspruch auf einen Regenerationstag. Ggf. wird ein bereits bewilligter Antrag zurückgenommen. Steigen die Tage auf 4 - 5 Arbeitstage, erhöht sich der Anspruch auf zwei Tage (mit Wartezeit, wie bereits erklärt).

Anspruch auf Regenerationstage bei Kündigung

Kündigt der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin in den ersten vier Monaten des Kalenderjahres hat sie Anspruch auf einen Regenerationstag. Die gilt auch, wenn ihr bereits zwei bewilligt worden sind in den ersten vier Monaten. Dann wird der zweite zurück genommen.

Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs KAVO oder aus dem Geltungsbereich TVÖD-VKA

Wechseln MitarbeiterInnen das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr zwischen Dienstgebern, die jeweils der KAVO unterliegen, und üben die MitarbeiterInnen auch nach dem Dienstgeberwechsel eine Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst aus, bleibt es bei dem kalenderjährlichen Anspruch auf zwei Regenerationstagen (bei einer Vier- bzw. Fünf-Tage-Woche). Der Anspruch besteht pro Kalenderjahr, nicht pro Dienstgeber. Aber es besteht keine Wartezeit von 4 Monaten.

Die genommenen Regenerationstage werden wie die Urlaubstage für den neuen Dienstgeber aufgelistet und bescheinigt.

Tätigkeitsänderung beim selben Dienstgeber

Nehmen MitarbeiterInnen ihre Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst auf, nachdem sie bereits zuvor beim selben Dienstgeber beschäftigt waren, und entsteht dadurch der Anspruch auf die Regenerationstage, ist der vor der Aufnahme der SuE-Tätigkeit bereits entstandene Entgeltanspruch zu berücksichtigen. Das heißt konkret es besteht keine Wartezeit.

Wechseln MitarbeiterInnen in eine andere Tätigkeit außerhalb des SuE beim selben Dienstgeber entfällt der Anspruch auf die Regenerationstage.

SuE-Zulage

MitarbeiterInnen im Sinne von §1Abs.5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V in der Anlage 2 KAVO in einer der Entgeltgruppen S2 bis S11a eingruppiert sind, erhalten gemäß §1a Satz 1 Anlage 29 KAVO ab dem 1.7.22 eine monatliche Zulage von 130,-€.

MitarbeiterInnen in den Entgeltgruppen S11b; S12 sowie S15 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 6,7 oder 8 erhalten eine monatliche Zulage von 180,-€.

Eine Anrechnung auf andere Zulagen findet nicht statt, z. B. kinderbezogenen Zulage nach §8Anlage 27 KAVO. Auch bei einer Höhergruppierung wird sie nicht auf die Berechnung des Unterschiedsbetrags berücksichtigt. Sie entfällt aber z.B. bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Rahmen einer KiTa-Leitung.

Die SuE-Zulage wird zusätzlich zum regulären monatlichen Entgelt gezahlt. Die SuE-Zulage ist ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Weihnachtswendungen ein. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung. Die SuE-Zulage ist auch zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (KZVK). Für Teilzeitbeschäftigte wird die SuE-Zulage je nach ihrem Beschäftigungsumfang anteilig ausgezahlt. Beschäftigte, die zwischen dem 1. Juli 2022 (Anspruchsbeginn) und der tatsächlichen Zahlung der SuE-Zulage ausgeschieden sind oder in eine Tätigkeit außerhalb des SuE gewechselt sind, haben ab dem 01. Juli 2022 bis zu ihrem Ausscheiden

aus dem Arbeitsverhältnis bzw. bis zum Tätigkeitswechsel in eine Tätigkeit außerhalb des SuE Anspruch auf die Zulage.

Haben MitarbeiterInnen im Sozial- und Erziehungsdienst gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem Dienstgeber, für den die KAVO gilt, besteht der Anspruch aus jedem Arbeitsverhältnis zeiträtterlich entsprechend.

Altersteilzeit

Altersteilbeschäftigt im Teilzeitmodell erhalten die SuE-Zulage ebenfalls zeitanteilig zuzüglich der tariflichen Aufstockungsleistungen, da die SuE-zulage zum Regelentgelt gehört und somit bei der Berechnung von Aufstockungsleistungen berücksichtigt wird.

Altersteilzeitbeschäftigte im Blockmodell erhalten die SuE-Zulage während der Arbeitsphase ebenfalls zeitanteilig nach der Hälfte der der Altersteilzeitvereinbarung zugrundeliegenden Vollzeitarbeit. Die andere Hälfte fließt in das Werteguthaben ein. Alterszeitbeschäftigte im Blockmodell, die sich in der Freistellungsphase befinden, erhalten keine SuE-Zulage.

Mini-Jobber

Sie erhalten anteilig die SuE-Zulage, wenn sie entsprechend im SuE Bereich eingruppiert sind.

Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen

KiTa-Leitungen erhalten ab Entgeltgruppe S13 keine SuE-Zulage. Nur stellvertretende Leitungen in S9 erhalten die Zulage.

Begründung: Die KiTa-Leitungen haben seit dem Jahr 2015 eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten erfahren, weil mit dem seinerzeitigen KODA-beschluss (dem TVÖD folgend) Höhergruppierungen um bis zu zwei Entgeltgruppen und je nach Stufe individuelle Entgeltzuwächse zwischen 130€ und 511€ monatlich möglich wurden.

Von dem aktuellen Beschluss profitieren die Leitungen wie folgt:

- Ausbau des Herabgruppierungsschutzes
- Bis zu zwei regenerationstage im Kalenderjahr
- Ausbau der der Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit von 19,5 auf 30 Std.
- Anpassung der Stufenlaufzeiten ab dem 1.10.24 an die regulären Stufen der allgemeinen Entgelttabelle
- Erhöhung der Tabellenwerte der Entgeltgruppe S) (Leitung kleiner Kindertagesstätten bzw. stv. Leitungen) ab 1.10.24
- Die Anforderungszulage haben wir schon lange in §5a Anlage 29 KAVO installiert.

Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten im Erziehungsdienst

In §3 Anlage 29 KAVO wird die Vorbereitungszeit für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung von bis zu 19,5 Std. pro Kalenderjahr auf 30 Stunden pro Kalenderjahr angehoben. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Umfang entsprechend. Es handelt sich hierbei nicht um einen Freistellungsanspruch. Das Direktionsrecht des Dienstgebers besteht auch während dieser Zeit weiter. Der Dienstgeber kann also z. B. Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anordnen, die der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in dieser Zeit zu absolvieren hat.

Diese Regelung findet ausschließlich Anwendung auf MitarbeiterInnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind.

Erzieherinnen Entgeltgruppe S8b Fallgruppe 1: Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten

In der Erläuterung Hochzahl Nr. 62 wurde das Beispiel f geändert und in den Buchstaben g und h neue Beispiele aufgenommen:

Buchstabe f (Facherzieherinnen mit Fort-/Weiterbildung von mind. 160 Stunden)

Hier war bisher nur das Beispiel einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Tätigkeiten aufgeführt. Dies wurde dahingehend geändert, dass Tätigkeiten von Facherzieherinnen nunmehr mit entsprechender Fort- und Weiterbildung im Umfang von mind. 160 Stunden als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten gewertet werden. Facherzieherinnen sind diejenigen MitarbeiterInnen, die zusätzlich zu ihrer Erzieherausbildung z. B. eine Zusatzqualifikation zur Facherzieherin/Fachkraft für Integration oder für Sprachförderung erworben haben. Die Zusatzqualifikation muss sich auf die auszuübende Tätigkeit beziehen. Der Dienstgeber muss die Tätigkeit übertragen. Überträgt er sie vorübergehend, kommt eine Zulage nach §22 KAVO in Betracht. Überträgt er sie dauerhaft, kommt eine Höhergruppierung in die EG S8b in Betracht. Dabei sind die auszuübenden Tätigkeiten eingruppierungsrelevant, wenn sie einen Umfang von mindestens 50% ausmachen (§20 Abs.2 KAVO). Ein Indiz für weitere einschlägige Tätigkeiten im Sinne des Buchstaben f ist eine Förderung durch Programme des Landes und des Bundes.

Buchstabe g (Kinder und Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf)

Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf gelten als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten.

Bei Einrichtungen mit einem Offenen pädagogischen Konzept, in denen eine gruppenbezogene Berechnung des Anteils von mindestens 15 Prozent nicht möglich ist, kann diese Voraussetzung für eine Eingruppierung in die EG S8b nur dann erfüllt werden, wenn bezogen auf die gesamte Einrichtung der Anteil von mindestens 15 Prozent erfüllt ist; in diesem Fall sind alle Fachkräfte in EG S8b eingruppiert.

Da in der Praxis mal die 15 Prozent erfüllt sein werden und mal nicht, muss der Dienstgeber gut schauen, wem er die Tätigkeiten zuteilt. Es ist davon auszugehen, dass es sich um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit handelt.

Buchstabe h (Kinderschutzfachkraft)

Die Tätigkeiten von MitarbeiterInnen, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach §8a SGBVIII (Kinderschutzfachkraft bestellt worden sind, gelten als besonders schwierige fachliche Tätigkeiten. Für die Bestellung bedarf es keine besondere fachliche Qualifikation. Die Bestellung erfordert eine entsprechende Übertragung seitens des Dienstgebers.

Erläuterung (Hochzahl) Nr. 65: Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Der Bemessungszeitraum zur Erfassung der Durchschnittsbelegung wird auf das gesamte vorangegangene Kindergartenjahr. Als Kindergartenjahr gilt der Zeitraum vom 1. August bis zum 31. Juli des Folgejahres. Die Regelung dient der Absicherung einer verfrühten Herabgruppierung der Leitungen. Außerdem wurde die Abweichungstoleranz von 5 Prozent auf 7,5 Prozent geändert. Daraus ergeben sich folgende Grenzwerte:

Leitung/Stellvertretung	Durchschnittsbelegung	abgesenkte Belegung 7,5%
S13 /S9	mind. 40 Plätze	mind. 37 Plätze
S15/S13	mind. 70 Plätze	mind. 65 Plätze
S16/S17	mind. 100 Plätze	mind. 93 Plätze
S17/S16	mind. 130 Plätze	mind. 120 Plätze
S18/S17	mind. 180 Plätze	mind. 167 Plätze

Mit dieser Regelung ergeben sich auch kaum noch Herabgruppierungen, wenn Gruppen aufgrund Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf in der Gruppenstärke reduziert werden.

Zulage für PraxisanleiterInnen, Erläuterung (Hochzahl) Nr. 57a

Zu 1. Juli 2022 wird eine neue Erläuterung, Hochzahl 57a, aufgenommen, die eine Zulage von 70,-€ für Praxisanleitung enthält. Die Zulage wird für die Praxisanleitung von ErzieherInnen, KinderpflegerInnen, SozialassistentInnen oder HeilerziehungspflegerInnen gezahlt, wenn die Anleitung einen zeitlichen Anteil von mindestens 15% an der Gesamttätigkeit ausmacht. Dies sind bei einer Vollzeitkraft (39 Wochenstunden) 5,58 Stunden = 5 Stunden und 52 Minuten je Woche. Da die Praxisanleitung ständig stattfindet, wenn der oder die Auszubildende im Haus ist, übersteigt die Praxisanleitung in der Regel die vorgegebenen 15 %. Eine zusätzliche Fort- oder Weiterbildung ist hierfür nicht erforderlich, der Dienstgeber kann aber Mindestvoraussetzungen festlegen. Wichtig auch hierbei: der Dienstgeber muss die Tätigkeit offiziell übertragen. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen MitarbeiterInnen ein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach den §§ 23, 23a KAVO haben.