

FAQ zu den Regenerationstagen als Bestandteil des SuE Abschlusses

Wer bekommt die Regenerationstage?

Alle Mitarbeiter*innen in der Anlage 33 (Anhang B) erhalten im Kalenderjahr zwei Regenerationstage.

Alle Mitarbeiter*innen, die weniger als 4 Monate im Kalenderjahr beschäftigt sind, erhalten nur einen Regenerationstag!



Reduzieren sich die Regenerationstage, wenn ich nicht in einer 5- oder 6-Tage-Woche arbeite?

Ja!

Bei einer 4-, 5-, oder 6-Tage-Woche erhält man zwei Regenerationstage, bei einer 3- oder 2-Tage-Woche einen Regenerationstag, bei einer 1-Tage-Woche erhält man keinen Regenerationstag.

Sind die Regenerationstage auch abhängig vom Beschäftigungsumfang, 5-Tage-Woche mit halbem Stundenansatz?

Die Verteilung der Stunden auf den einzelnen Tag spielen hier keine Rolle.

Mitarbeitende, die weniger als 4 Monate beschäftigt sind und dann auch noch in der 3- oder 2-Tage-Woche arbeiten - halbiert sich der Anspruch von einem Tag auf einen halben Tag?

Nein, hier geht es nur um den Zeitraum ab wann Regenerationstage beantragt werden können. Die Anzahl bleibt davon unberührt.

Können Regenerationstage verfallen?

Ja. Wenn die Regenerationstage nicht bis zum 31.12. des Kalenderjahres genommen wurden, verfallen sie!

Konnten sie aus dringenden betrieblichen Gründen nicht genehmigt werden, bleibt der Anspruch bis 30. September des darauffolgenden Jahres bestehen.

Hinweis: ein personeller Engpass gilt nicht als dringender betrieblicher Grund!

Wie werden die Regenerationstage beantragt?

Die Mitarbeitenden müssen den Regenerationstag mindestens 4 Wochen vor Antritt beantragen.

Wünsche des Mitarbeitenden müssen unbedingt berücksichtigt werden,

INHALT:

FAQ zu den Regenerationstagen als Bestandteil des SuE Abschlusses

FAQ zur Inflationsprämie

Auszug aus dem Beschlusstext der BK 4/2022

Tarifrunde 2023 Teil I

Ankündigung: MAV-Wahl 2024

sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegensprechen.
Zwei Wochen vorher muss der Dienstgeber über den Antrag entschieden haben.

Gibt es eine Einschränkung wie oft ein Dienstgeber den Antrag ablehnen darf?

Nein, die gibt es tatsächlich nicht. Regenerationstage, die bis zum 31.12. nicht gewährt wurden, können bis 30. September des Folgejahres genommen werden. Stellt sich ein Dienstgeber völlig quer und zögert die Gewährung immer weiter hinaus, bleibt wohl nur der Klageweg.

Was bedeuten Umwandlungstage?

Alle Mitarbeiter*innen, die die SuE Zulage erhalten, können sich ab 2024 von ihrer SuE Zulage bis zu zwei weitere Tage pro Kalenderjahr „erkaufen“, unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche. Dafür wird der persönliche Stundenlohn zugrunde gelegt.

Bsp.: Wenn jemand einen Stundenlohn von 20 € hat und er möchte im Oktober an einem Tag, an dem er laut Dienstplan 6 Stunden arbeiten soll, frei haben, muss er von seiner Zulage 120 € abgeben, um sich diesen Tag zu erkaufen. Er wandelt also die SuE Zulage in einen weiteren Regenerationstag um.

Beachte: Je höher der Stundenlohn, desto teurer der Regenerationstag, so kann es sein, dass eine monatliche Zulage nicht ausreicht!

Ist es möglich einen Tag zu „erkaufen“, wenn mehr als eine monatliche Zulage benötigt wird? Wird quasi automatisch die nächste Zulage dazu herangezogen?

Ja, das ist möglich. Dann wird einfach die Zulage des nächsten Monats herangezogen, bis der vollständige Betrag gezahlt wurde.

Der zusätzliche Tag kann nur durch die SuE Zulage „finanziert werden“. Kein anderer Entgeltbestandteil darf dafür genutzt werden!

Die Umwandlungstage können erst genutzt werden, wenn die Mitarbeitenden bereits 3 Monate die SuE Zulage erhalten haben.

Wie und wann werden die Umwandlungstage beantragt?

Die Mitarbeitenden müssen die Umwandlung für das Folgejahr bis zum 31. Oktober in Textform geltend machen. Mitarbeitende müssen sich bis zum 31. Oktober des Vorjahres entschieden haben, ob sie in 2024 einen oder zwei Umwandlungstage nehmen möchten.

Mitarbeitende, die erstmalig einen Anspruch auf SuE Zulage haben, können nach Ablauf von 3 Monaten die Umwandlungstage für das Folgejahr beantragen.

Die Beantragung des konkreten Zeitpunktes ist dann genauso wie bei den Regenerationstagen.

Was ist mit Mitarbeitenden, die zum Beispiel zum 30.06. kündigen? Dürfen die sich noch zwei Regenerationstage „erkaufen“ oder nur einen?

Dazu gibt es keine besondere Regelung, d.h. sie können auch dann zwei Umwandlungstage beantragen.

Hinweis: Da beantragte und genehmigte Regenerationstage bei Krankheit verfallen, sind auch die Umwandlungstage nicht geschützt. Derzeit ist noch unklar, ob die Zulage, die für den Umwandlungstag „bezahlt“ wurde, somit auch verfällt. Im Krankheitsfall hätte der Mitarbeitende ggf. weder den Regenerationstag, noch die Zulage!

FAQ zur Inflationsprämie

Im Dezember 2022 hat die Bundeskommission die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie über 3.000 € beschlossen.
Im folgenden FAQ haben wir die dringlichsten Fragen zusammengefasst:

Wer bekommt die Inflationsausgleichsprämie (IAP)?

Alle Mitarbeitenden im AVR Bereich unabhängig von Eingruppierung und Anlage.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Der oder die Mitarbeitende muss jeweils einen Tag im Auszahlungsmonat gearbeitet haben.

Wann wird sie ausgezahlt?

Laut Beschluss der Bundeskommission und regelgleich der RK Ost wurden 2 Auszahlungszeitpunkte festgelegt:

Juni 2023 1.500 €

Juni 2024 1.500 €

Bekommen Teilzeitbeschäftigte auch die vollen 3.000 €?

Nein, leider nicht. Die IAP wird auf den entsprechenden Anteil ihrer Arbeitszeit in den Auszahlungsmonaten berechnet. Sie muss aber mindestens 500 € betragen!

Diese Regelung ist bis heute umstritten, denn Teilzeitkräfte verfügen ja in der Regel über weniger finanzielle Mittel als Vollzeitkräfte. Wenn die Prämie einen Ausgleich darstellen soll, ist die Verringerung der IAP eigentlich widersprüchlich. Es wird aber auch der Standpunkt vertreten, dass es auch eine Anerkennung der geleisteten Arbeit darstellt, dann ergibt die Regelung Sinn.

Was ist mit Mitarbeitenden im Krankengeldbezug und im gesetzlichen Mutterschutz?

Für sie gelten die gleichen Auszahlungsmodalitäten, als wären sie im aktiven Dienst. Für sie gilt also nicht die Regelung, dass sie an einem Tag im Auszahlungsmonat gearbeitet haben müssen!

Und Mitarbeitende in Elternzeit?

Diese bekommen die Prämie nur ausgezahlt, wenn sie in den Auszahlungsmonaten 1 Tag in ihrer Arbeitsstätte gearbeitet haben.

Mein Dienstgeber möchte mit der MAV eine Dienstvereinbarung abschließen, um die Auszahlungsmodalitäten zu ändern. Darf er oder sie das?

Ja, im Beschluss ist ausdrücklich eine Möglichkeit festgeschrieben, zu den Auszahlungsmodalitäten eine Dienstvereinbarung abzuschließen.

Kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden, dass insgesamt weniger Geld ausgezahlt wird oder erst zu einem viel späteren Zeitpunkt?

Nein, der späteste Auszahlungsmonat ist der Dezember 2024. Bis dahin muss die vollständige Summe von 3.000 € (bzw. bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend anteilig) an alle berechtigten Mitarbeitenden ausgezahlt worden sein. Die Auszahlungszeitpunkte Juni 2023 und Juni 2024 können allerdings verschoben werden, auch eine monatliche Auszahlung ist möglich.

Ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung sinnvoll? Und was muss eine Mitarbeitervertretung beachten, wenn sie eine Dienstvereinbarung mit ihrem Dienstgeber abschließen will?

Viele Einrichtungen ächzen derzeit unter der Last der höheren Ausgaben in Form von Sach- und Energiekosten, sowie Lohnerhöhungen gerade im SuE Bereich. Aus diesem Grunde wird an viele MAVen die Bitte nach Abschluss einer Dienstvereinbarung herangetragen, z. B. um die IAP mit in die nächsten Refinanzierungsverhandlungen einbeziehen zu können und nicht aus der derzeitigen Liquidität herauslösen zu müssen. MAVen fühlen sich häufig verbunden mit ihren Einrichtungen oder aber sie fühlen sich unter Druck gesetzt und sind dann schnell bereit, ihren Dienstgebern entgegen zu kommen.



MAVen sollten aber unbedingt beachten, dass für einzelne Mitarbeitende durch Veränderungen der Auszahlungsmodalitäten gravierende Nachteile entstehen könnten.

Beispiel 1: Die MAV hat mit dem DG in einer DV festgeschrieben, dass im Januar 2024 und im Dezember 2024 jeweils 1.500 € ausbezahlt werden und anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeitenden, die in diesen Monaten einen Tag gearbeitet haben. Dann würden die Kolleginnen und Kollegen leer ausgehen, die nach Juni 2023 ausscheiden

oder z. B. in Elternzeit gehen. Dem Beschluss der Kommissionen folgend hätten sie aber zumindest im Juni 2023 die Hälfte der ihnen zustehenden Gesamtsumme erhalten.

Beispiel 2: In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, die IAP, anders als im Beschluss, in kleinere Beträge auf mehrere Monate aufzuteilen, z. B. pro Monat 100 €, beginnend im Juni 2023. Was ist dann mit Mitarbeitenden, die im Januar 2024 ausscheiden? Diese würden im Gegensatz zum Beschluss auch benachteiligt.

Diese und andere Eventualitäten sollte eine MAV immer gedanklich durchspielen. Eine Möglichkeit wäre eine Klausel in die DV zu nehmen die festlegt, dass Mitarbeitende, die Nachteile durch die DV gegenüber dem Beschluss haben werden, von der Dienstvereinbarung ausgeschlossen sind.

Für Auszubildende sind die Auszahlungsmodalitäten gar nicht verhandelbar!

Noch ein Hinweis: Die Steuer – und Sozialabgabenfreiheit kommt natürlich auch den Einrichtungen zu Gute, da auf die auszahlende Summe keine Lohnnebenkosten für die Arbeitgeber*innen entstehen.



Outsourcing
in kirchlichen Einrichtungen

Dienstgemeinschaft in Gefahr

Auszug aus dem Beschlusstext der BK 4/2022

Tarifrunde 2023 Teil I

I. Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise

In den AVR wird nach Anlage 1b eine neue Anlage 1c eingefügt:

„Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise“

(1) 1Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21, 21a, 23, 30, 31, 32, 33 eingruppiert sind und Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 3.000,00 Euro im Sinne des § 3 Nr. 11c EStG. 2Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen in Höhe von 1.500,00 Euro zum 30. Juni 2023 und zum 30. Juni 2024. 3Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter, die an mindestens einem Tag im Auszahlungsmonat Anspruch auf Dienstbezüge nach Satz 8 und 9 haben, sofern ihnen die Leistung im Sinne von § 3 Nr. 11c EStG noch nicht vollumfänglich ausgezahlt wurde. 4Abweichende Auszahlungsmodalitäten können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. 5In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretungen können die Auszahlungsmodalitäten mit jedem Mitarbeiter gesondert vereinbart werden. 6Die Vereinbarungen dürfen die Gesamtsumme von 3.000,00 Euro nicht unterschreiten sowie den Auszahlungszeitraum gem. § 3 Nr. 11c EStG nicht überschreiten. 7Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern vermindert sich die Einmalzahlung sowie der in Satz 6 benannte Auszahlungsbetrag entsprechend ihrem individuellen Beschäftigungsumfangs zum regelmäßigen durchschnittlichen Beschäftigungsumfang eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters, beträgt jedoch mindestens insgesamt 500,00 Euro. 8Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 17 der Anlagen 30 bis 32 und § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. 9Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.

(2) 1Auszubildende und Studierende im Sinne der Anlage 7, die an mindestens einem Tag des Auszahlungsmonats Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben, erhalten zum 30. Juni 2023 und zum 30. Juni 2024 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 500 Euro. 2Absatz 1 Sätze 8 und 9 gelten entsprechend.

(3) Die Prämie nach Absatz 1 und 2 ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(4) 1Die Prämie nach Absatz 1 und 2 wird nicht mit sonstigen Leistungen verrechnet. 2Sofern für Mitarbeiter, die nach Anlage 21 eingruppiert sind, die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen Leistungen nach § 3 Nr. 11c EStG vorsehen, erhalten diese Mitarbeiter nur die Prämie nach Absatz 1.“

Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. Dezember 2022 in Kraft.

II. Verlängerung der Anlage 17a zu den AVR

§ 1 Absatz 2 der Anlage 17a zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2024 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Juli 2024 begonnen hat.“

Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Ankündigung: MAV-Wahl 2024

Im kommenden Jahr finden in den Einrichtungen unseres Bistum in der Zeit vom 01.03.—30.06.2024 MAV-Wahlen statt. Wahlunterlagen werden Ihnen Ende dieses Jahres zur Verfügung gestellt.

Wie in den vergangenen Wahlzeiträumen auch, werden wir Schulungen für Wahlausschussmitglieder anbieten. Diese finden an folgenden Tagen statt:

17.01.2024 im St. Ansgar-Haus in Hamburg
31.01.2024 im St. Ansgar-Haus in Hamburg
21.02.2024 im St. Ansgar-Haus in Hamburg.

Bitte merken Sie sich diese Termine bereits vor und bestellen Sie rechtzeitig einen aus drei oder fünf Personen bestehenden Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 MAVO).

Die Einladung zu den Schulungen für Wahlausschüsse erfolgt voraussichtlich Ende November 2023. Um überfüllte oder nicht ausgelastete Schulungen zu vermeiden, wäre es gut, wenn die Namen der Wahlausschussmitglieder bis zu diesem Zeitpunkt bereits feststünden und die Anmeldungen dann sofort vorgenommen werden könnten.

Das Blocken von Plätzen im Vorfeld ist leider nicht möglich.



DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de