

AKTUELLE AK-BESCHLÜSSE

Die Beschlüsse der AK-Bundeskommission zu den Anlagen 30, 8 und 14 zu den AVR sind in die AVR-online unter schiering.org eingearbeitet.

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr.htm>

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage30.htm>

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage08.htm>

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage14.htm>

<http://schiering.org/ak/akbeschl/220630-akbk-beschluesse.htm>

CORONA - PFLEGE Bonus

Als Anerkennung für den Einsatz im Bereich der Pflege hat der Gesetzgeber für das Jahr 2022 erneut eine Auszahlung eine Sonderleistung bis zu 550 EUR (Corona-Pflegebonus) festgelegt. Die Auszahlung erfolgt bis spät. 31.12.22 durch den Dienstgeber und ist steuer- und sozialabgabenfrei.

Ein Infoschreiben befindet sich auf unserer Homepage unter **Aktuelles - Nachrichten** veröffentlicht.



Unsere nächste Online-Sprechstunde:
Im August entfällt die Online-Sprechstunde.
Nächster Termin **13.09.2022, 14.00 - 15.30 Uhr**
Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen.

A- Z der MAV-Arbeit

E – Einstellung - Eingruppierung

In der Praxis wird das Zustimmungsrecht der MAV für die Einstellung und Eingruppierung eng verknüpft. Nach MAVO sind dies aber zwei getrennte Zustimmungsverfahren

Ein Zustimmungsverfahren (MAVO § 34) muss durchgeführt werden, bei:

- Neueinstellung – alle Mitarbeiter*innen (auch bei geringfügig Beschäftigten)
- Verlängerung eines befristeten Vertrages
- Einstellung von Leiharbeitnehmern
- Erhöhung der Arbeitszeit von mehr als 25 %

Ein Zustimmungsverfahren (MAVO § 35) muss durchgeführt werden, bei:

- Eingruppierung bei Neueinstellung
- Höhergruppierung
- Rückgruppierung

Bei der Eingruppierung muss der MAV die Entgeltgruppe und die Stufe vorgelegt werden.

Bei der Eingruppierung ist die Grundlage die ausübende Tätigkeit, die mehr als die Hälfte beträgt.

Hinzu kommt auch die Bewertung der Stufe. Achtung: Die Stufenlaufzeit unterscheidet sich in der Anlage 2 zu den Anlagen 31 -33. Die AVR gibt bei der Wahl der Stufe einen gewissen Spielraum. Die MAV sollte ein Augenmerk darauf haben, dass hier ein gerechtes System angewandt wird.

Die Geschäftsstelle ist im August in der Zeit vom 10.08. bis 25.08. nicht besetzt. In akuten Fällen können Sie sich an den DiAG MAV B Vorsitzenden, Sebastian Zgraja, wenden.

AKTUELLES URTEIL

Das KAG Bayern hat am 28.06.2021 folgende Entscheidung zum Zustimmungsverfahren bei Eingruppierung getroffen.

1. Bei der Prüfung, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 35 Abs. 2 MAVO vorliegt, kommt es nur auf die Berechtigung der rechtzeitig und formgerecht vorgebrachten Gründe an, nicht etwa darauf, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung – vielleicht aus anderen Gründen – hätte zu Recht verweigern können.
2. Bei der Eingruppierung kommt es ausschließlich auf die „Eingruppierungsautomatik“ nach den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen an.

Der Kläger beantragte bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung des Mitarbeiters als Anleiter in Anlage 33 S4 Stufe 2. Die Beklagte stimmte nicht zu. Zur Begründung führte sie u.a. aus, in jahrzehntelanger betrieblicher Praxis seien in der Einrichtung alle Mitarbeiter als Ausbilder/Anleiter mit Meisterprüfung oder Ausbilder-eignung in die Vergütungsgruppe S8 eingestellt worden.

Der Dienstgeber hielt an der von ihm vorgesehenen Eingruppierung in Entgeltgruppe S4 fest. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht leitete er nicht ein.

Die Klage auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters hat Erfolg.

Die Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe S4 Ziffer 3 des Anhangs B der Anlage 33 AVR Caritas ist zu ersetzen. Die Beklagte hat die vom Kläger erbetene Zustimmung im Ergebnis zu Unrecht verweigert.

Die Eingruppierung eines Mitarbeiters ist dessen Einordnung in ein vorgegebenes Entgeltschema. Es handelt sich dabei um einen Akt der Rechtsanwendung durch den Dienstgeber. Hieran ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die Anwendung allgemeiner und interpretationsbedürftiger Vergütungsmerkmale im Einzelfall zutreffend erfolgt.

Nach alledem ist die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Mitarbeiters in die Entgeltgruppe S4 des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu ersetzen, weil die von der Beklagten geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe nicht durchgreifen.

Die hier stark verkürzt wiedergegebene Entscheidung zeigt sehr gut, dass bei der Ausübung der Zustimmungsverweigerung zur geplanten Eingruppierung Grundsätze des Eingruppierungsrechts

zu beachten sind. Allein der Hinweis auf eine frühere Eingruppierungspraxis reicht für die Begründung einer Ungleichbehandlung nicht. Die Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen die Entgeltordnung der AVR verlangt eine Begründung auf der Basis der Tätigkeitsmerkmale der vorgesehenen Tätigkeit des Mitarbeiters im Sinne der Tarifautomatik. Für den Dienstgeber wird noch einmal deutlich gemacht, dass bei einer verweigerten Zustimmung zur Eingruppierung das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht einzuleiten ist.

OFT NACHGEFRAGT

Urlaubsanspruch bei langfristiger Erkrankung:

Der Urlaubsanspruch erlischt bei langer Krankheit grundsätzlich 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs. Wenn Sie also im Jahr 2022 Ihren Urlaub wegen längerer Krankheit nicht nehmen konnten, so verlängert sich der Urlaubsanspruch um 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres und besteht somit bis spätestens zum 31.03.2024. Dies gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX AVR Anlage 14 § 1 Abs.5

Urlaub nach der Elternzeit

Mitarbeiter*innen, die ihren zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen haben, können diesen nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen.

Endet das Arbeitsverhältnis während oder im Anschluss an die Elternzeit, so ist der noch nicht gewährte Urlaub auszuzahlen (BEEG § 17)

Urlaubszeit durch Schließtage (Kita)

Nach MAVO § 36 ist die Urlaubsregelung zustimmungspflichtig, dies bedeutet der Dienstgeber kann die Schließtage (Urlaubstage der MA) nicht

alleine festlegen, sondern muss hierzu die Zustimmung der MAV einholen.

Hier entsteht oft eine Diskussion über die Höhe der Schließtage und die damit verbundenen Vor- und Nachteile.

Im Gesetz selbst steht hier keine Obergrenze für die Begrenzung des „Zwangsurlaubes“. Es gibt hierzu jedoch verschiedene Rechtsprechungen. Diese gehen davon aus, dass der Mitarbeiter 1/4 bis 1/3 des Urlaubs selbst verplanen darf (die Ansprüche waren jedoch nicht überall 30 Tage) Dies bedeutet in der Praxis, dass die festgelegten Urlaubstage zwischen 20 – 24 Tage sein dürfen und die Mitarbeiter den Rest frei planen können.

TERMINE 2022

Informationstag für neugewählte Mitarbeitervertretungen

WEITERER ZUSATZTERMIN AUFGRUND
DER HOHEN NACHFRAGE

Montag, 26.09.2022 – 9.00 – 16.00 Uhr

Seminare für Dienstgeber und MAV Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Freitag, 07.10.2022 – 09.00 – 12.00 Uhr

Montag, 10.10.2022 – 9.00 – 12.00 Uhr

Mitgliederversammlung der DiAG MAV B

Dienstag, 18. Oktober 2022

SOZIALPOLITISCHE NOTIZEN

Betreuung in Schulen und Kitas: Bayern droht Personalnotstand

„Bayern steuert beim Kita-Personal und bei der Ganztagsbetreuung in Grundschulen auf einen enormen Personalnotstand zu: Dem Fachkräfte-Radar 2022 der Bertelsmann Stiftung für Kitas und Grundschulen zufolge fehlen bis zum Jahr 2030 Zehntausende Erzieher, Sozialpädagogen und ähnliche qualifizierte Fachkräfte. [...]

Als wichtigen Schritt bezeichnete die Ministerin Scharf die Verkürzung der Erzieher-Ausbildung von fünf auf vier Jahre - und forderte zudem eine Diskussion über Standards: "Wenn eine ausgebildete Kinderpflegerin zehn Jahre Kita-Berufserfahrung mitbringt - warum kann sie dann nicht mit einer Zusatzqualifikation Fachkraft werden? [...]"

Nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung sind für die flächendeckende Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung in der Grundschule und im Hort allein in Bayern fast 21.000 Fachkräfte mehr nötig, als es aktuell gibt - abzüglich der 4.000 neu ausgebildeten Fachkräfte bis 2030 bleibt immer noch eine erhebliche Lücke. [...]

Hinzu kommt, dass Bayern bis 2030 zusätzlich einen enormen Bedarf von etwa 46.000 Fachkräften an Kitas hat – dies habe bereits der Fachkräfte-Radar aus dem vergangenen Jahr gezeigt. Insgesamt fehlen im Freistaat also bis 2030 im schlimmsten Fall rund 67.000 pädagogische Fachkräfte für die Kitas und die Grundschul-Betreuung.“

Quelle: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/betreuung-in-schulen-und-kitas-bayern-droht-personalnotstand,TAGKmmx>