

Offene Fragen aus dem GA-Forum

- **2. Regenerationstag erst nach 4 Monaten im Kalenderjahr im laufenden Beschäftigungsverhältnis?**

In § 2a der Anlage zu § 56 TVöD-VKA steht: *¹Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage).*

Protokollerklärung zu Satz 1:

*Der Anspruch **reduziert** sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat.*

Dies impliziert u. E. zunächst einen Anspruch. Wenn dies von den Tarifparteien nicht so gedacht war, hätte dort stehen müssen, dass der Anspruch für den 2. Regenerationstag erst nach Ablauf von vier Monaten, in denen Anspruch auf Entgelt bestand, **entsteht**. Folgt man also der Tarifnorm, so wäre ein Antrag auf 2 Regenerationstage im laufenden Beschäftigungsverhältnis auch vor Ablauf von 4 Monaten des Kalenderjahres möglich, denn würde ein/e Mitarbeitende/r im März zwei Regenerationstage beantragen und dann vor dem 30.04. kündigen, würde sich der Anspruch um einen Tag **reduzieren**. So steht es auch in den Durchführungsbestimmungen. Hätte der/die Mitarbeitende die Regenerationstage bereits im Januar beantragt und genommen und dann vor dem 30.04. das Dienstverhältnis gekündigt, kann der Arbeitgeber den bereits genommenen Regenerationstag nicht zurückfordern oder einen Ausgleich verlangen. Dem neuen Arbeitgeber würde mitgeteilt werden, dass die Regenerationstage bereits genommen wurden. Beim neuen Arbeitgeber bestände für das laufende Jahr kein Anspruch mehr auf Regenerationstage.

Allerdings gibt es auch beim Verband kommunaler Arbeitgeber verschiedene Rechtsauffassungen hierzu. Die Landeskirche hat sich bei den Durchführungsbestimmungen eng an der des VKA Niedersachsen orientiert. Dieser vertritt die Auffassung, dass auch im laufenden Beschäftigungsverhältnis die 4-Monatsfrist einzuhalten ist.

Aufgrund der zu erwartenden Anfragen und Erfahrungen hat das LKA in Aussicht gestellt, die Durchführungsbestimmungen zu überarbeiten, bzw. nachzuschärfen. Sollte der beschriebene Fall tatsächlich eintreten, wäre u. E. wie oben beschrieben zu verfahren.

- **Was passiert bei Konkurrenzen um die Regenerationstage?**

Hier können die Kriterien, die für den Urlaub gelten, herangezogen werden: *„Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“* (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BurlG)

- **Anspruch von TV-L-Beschäftigten auf Regenerationstage verhandelbar?**

TV-L-Beschäftigte erhalten keine Regenerationstage, auch nicht die Kirchenkreissozialarbeiter. Nur Beschäftigte, die unter den TVöD-SuE fallen, erhalten Regenerationstage. Grundsätzlich entscheidet die ADK, welche Tarifnorm für welche Mitarbeitenden Anwendung findet.

- **Müssen tarifliche Qualifizierungszeiten eingesetzt werden oder dürfen diese für Teamtage genutzt werden?**

Wie diese Qualifizierungszeiten zu nutzen sind, ist nicht abschließend geklärt. Sobald es hierzu neue Informationen gibt, leite ich diese an euch weiter.

- **Berechnung der 15% Gesamttätigkeit für Praxisanleitung – wie soll dies bei offenem Konzept oder wechselnden Zuständigkeiten gehandhabt werden?**

Um die Zulage zu erhalten, muss die Tätigkeit einem/einer Mitarbeiter/in zugewiesen sein. In der Regel verlangen die Fachschulen ebenfalls die Nennung einer Praxisanleitung. Dies gilt auch für offene Kitas.

- **MAV-Mitbestimmung bei Übertragung der entgeltwirksamen Praxisanleitung/Nachtrag zum Dienstvertrag**

Es besteht ein Mitbestimmungsrecht nach MVG-EKD lit. e: *„Dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung“*

Ein Mitbestimmungsrecht nach lit. e besteht, wenn sich Eingruppierung und Einstufung des Beschäftigten zwar nicht ändern, die Ausübung der Tätigkeit aber eine sogenannte Funktionszulage auslöst. Nun wird diese Tätigkeit in der Regel zwar zeitlich befristet übertragen werden, aber u. E. unterliegt es trotzdem der Mitbestimmung durch die MAV.