

ARBEITSKREIS
für
MAVen
im Bereich des
Bistums Limburg



GESCHÄFTSSTELLE

Haupt-MAV/DiAG im Bistum Limburg

Roßmarkt 4

65549 Limburg an der Lahn

sekretariat@mav.bistumlimburg.de

Tel. 06431-295-710



UNSER SEKRETARIAT (MAV BÜRO)

Frau Heidrun Banholczer

Telefonisch i. d. R. 09.00 bis 12.00 Uhr

Tel. 06431 – 295 710

Mail sekretariat@mav.bistumlimburg.de

Neu zu besetzen, ab 01.03.2024



UNSERE RECHTSREFERENTIN

Frau Christina Merkel

Tel. 06431 - 295 713

Mail c.merkel@mav.bistumlimburg.de



GREMIUM

Die Mitglieder
der
Hauptmitarbeitervertretung/
Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen
im Bistum Limburg



GREMIUM



Haupt-MAV/DiAG im Bistum Limburg

Vorstand

Aus Wahlgruppe 1 (BO):

Daniel Best, Birgit Wehner

Aus Wahlgruppe 2 (HPM):

Ralph Messer

Aus Wahlgruppe 3 (KiGem):

Marientraud Altmeier, Patric Feick, Ingrid Müller, Andrea Kraft

Aus Wahlgruppe 4 (Sonstige):

Martin Thielicke, Monika Eichhorn, Angela Kraft, Sascha Leßmann, Thomas Schmidt, **Andreas Rittirsch**

Geschäftsführender Vorstand

Vorsitzender:

Patric Feick

p.feick@mav.bistumlimburg.de

Tel. 06431 – 295 712

Stv. Vorsitzende:

Marientraud Altmeier

m.altmeier@mav.bistumlimburg.de

Stv. Vorsitzender:

Thomas Schmidt

t.schmidt@mav.bistumlimburg.de

Ergänzend:

Ralph Messer

r.messer@mav.bistumlimburg.de

BETEILIGUNGEN/ MITWIRKUNGEN

Aktuelle Verfahren im Rahmen
der Aufgaben der Haupt-MAV/DiAG



BETEILIGUNGEN/MITWIRKUNGEN

Dienstvereinbarung „IT“ – in Arbeitsgruppe

Dienstvereinbarung „Microsoft 365“ – in Arbeitsgruppe

Schutzkonzept Schulen – offen

Herausforderung „Stellenbewertungskommission des Bistums“ – in Klärung

Vorbereitung „MAV Wahlen 2025“ – in Arbeitsgruppe

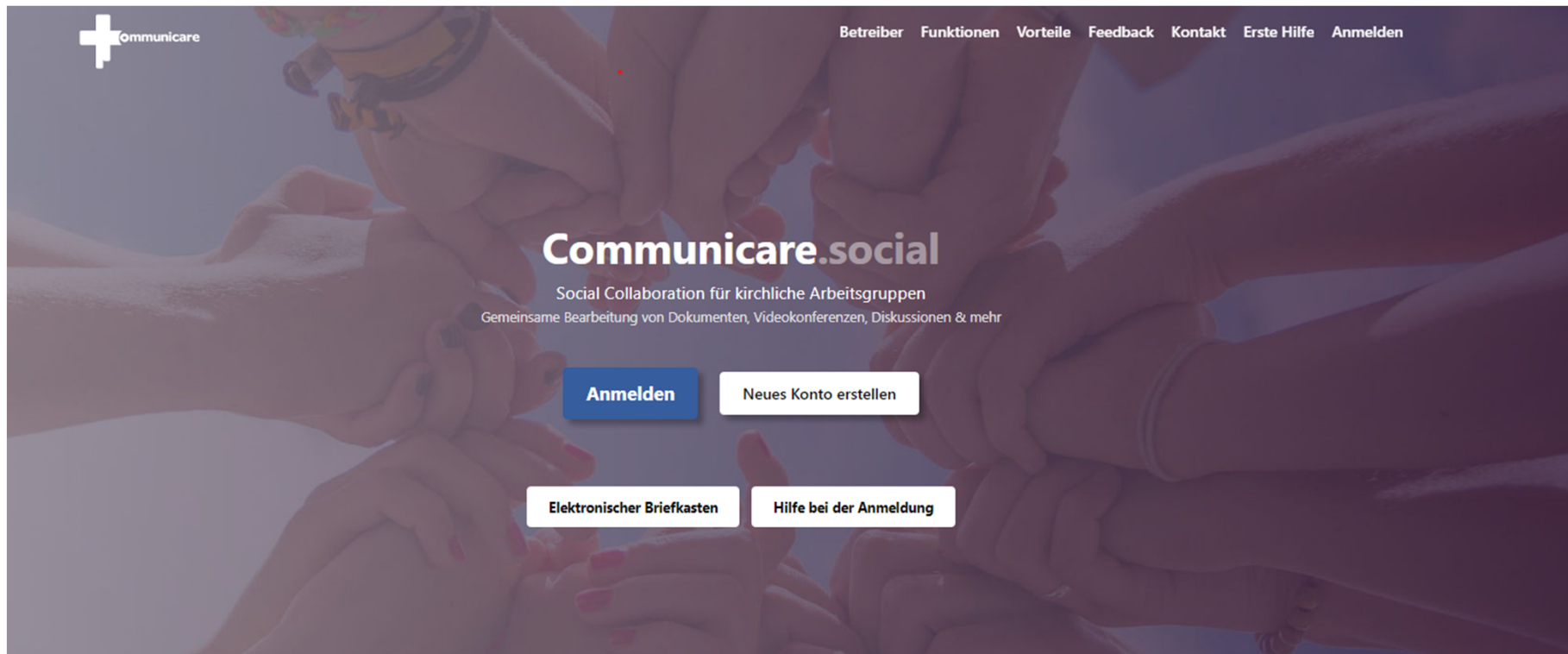
Mitwirkung „KiDICAP- Postfach“ – erledigt

Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Prozesse“ des Transformationsprogramms

Mitarbeit im Beraterkreis bzgl. „Microsoft 365“

EMPFEHLUNG - COLLABORATIONPLATTFORM

Erlaubt – Sicher – Kostenlos



The screenshot shows the homepage of Communicare.social. The background is a dark, semi-transparent image of many hands clasped together in a circle, symbolizing collaboration. In the top left corner, there is a white cross icon followed by the text 'Communicare'. In the top right corner, a navigation menu lists: 'Betreiber', 'Funktionen', 'Vorteile', 'Feedback', 'Kontakt', 'Erste Hilfe', and 'Anmelden'. The main heading is 'Communicare.social' in a large, white, sans-serif font. Below it, the text reads 'Social Collaboration für kirchliche Arbeitsgruppen' and 'Gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten, Videokonferenzen, Diskussionen & mehr'. There are four buttons: a blue 'Anmelden' button, a white 'Neues Konto erstellen' button, a white 'Elektronischer Briefkasten' button, and a white 'Hilfe bei der Anmeldung' button.

MAV SCHULUNGEN

Anerkannte Schulungsträger
für MAVen
im Bistum Limburg



Jetzt neu:
Tandemschulungen für MAVen gemeinsam mit ihren
jeweiligen Dienstgebervertretern

Durchführung:
Haupt-MAV/DiAG und das Bistum Limburg
in Kooperation mit
KAB Diözesanverband

Nächster Termin:
29./30. Oktober 2024

Heinrich-Pesch-Haus (HPH), Ludwigshafen
www.heinrich-pesch-haus.de

Katholisch-Soziales Institut der Erzdiözese Köln (KSI), Siegburg
www.ksi.de

Kifas (Jetzt Neu!)
www.kifas.org

MAV Seminare der DiAG-MAVen im Bistum Trier
www.diag-mav-a-trier.de/schulungen

NÄCHSTE TERMINE

Die nächsten Veranstaltungen
für MAVen im Bistum Limburg



Digitale Sprechstunde für MAVen im Bistum Limburg

Montag, 11. März 2024, 10.00 bis 12.00 Uhr

Dienstag, 16. April 2024, 10.00 bis 12.00 Uhr

Dienstag, 21. Mai 2024, 10.00 bis 12.00 Uhr

Tag der MAVen – Markt der Möglichkeiten

Montag, 17.06.2024

Anmeldezeitraum vom 26. April bis 30. Mai 2024

(nähere Infos folgen)

INFO-QUELLEN

Hilfreiche Links



Homepage der Haupt-MAV/DiAG

hauptmav.bistumlimburg.de

Relevante Rechtstexte aus dem kirchlichen Bereich zusätzlich

rechtssammlung.bistumlimburg.de

AVR-Online

lambertus.de/avr-caritas

MAV Podcasts des KSI

ksi-institut.de/veranstaltungen/beruf-und-schule/mav-fortbildungen/mav-podcasts/

KODA BISTUM LIMBURG

Neues aus der KODA im Bistum Limburg
Neues aus der AVO für das Bistum Limburg



KODA – MOBILES ARBEITEN ANLAGE 31 AVO

Mit Anlage 31 hat die KODA einen Rahmen geschaffen für die Mindestanforderungen für Dienstvereinbarungen zu mobilem Arbeiten, wie diese durch § 5 Abs. 3 AVO eröffnet sind. § 38 MAVO enthält einen abschließenden Katalog zu Sachverhalten zu denen Dienstvereinbarungen, die dann unmittelbar und zwingend gelten, somit Rechte und ggf. auch Pflichten von Beschäftigten normieren und einklagbar sind, abgeschlossen werden können. Mobiles Arbeiten stellt eine Regelung zu „sonstigen Arbeitsbedingungen“ dar, wobei § 5 AVO die entsprechende Klausel im Sinne § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO enthält.

KODA – ALTERSTEILZEIT

Mit dem Antrag verfolgte die Arbeitnehmerseite der KODA die Weitergeltung der Anlage 18a AVO, die zum 31.Dezember 2022 nicht mehr in Geltung war. Arbeitgeberseitig bestand keine Aussicht auf Zustimmung zum Antrag. Der Antrag wurde zurückgezogen mit dem Hinweis, dass sofern keine Regelungen zukünftig in Tarifverträgen getroffen werden und somit eine Orientierung für die Beschlussfassung der KODA zur Normierung in der AVO geben, der Antrag in Zukunft erneut gestellt werden wird. Im Unterschied zum Altersteilzeitgesetz (AltTZG), das eine „Kannregelung“ enthält, der Arbeitgeber kann — oder auch nicht, enthielt die Anlage 18a einen Anspruch, wenn auch kontingentierte, auf Altersteilzeit. Aktuell bedeutet dies, der Arbeitgeber kann gem. AltTZG die Altersteilzeit vereinbaren, er muss aber nicht.

KODA – JAHRESSONDERZAHLUNG

(Weihnachtsgeld) Anlage 4

Der arbeitnehmerseitige Antrag zielt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Beginn der Regelaltersrente oder Erwerbsunfähigkeitsrente vor dem Stichtag 01. Dezember auf eine abmildernde Regelung. Derzeit entfällt die Jahressonderzahlung vollständig, da die Voraussetzung am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis zu stehen, nicht mehr gegeben ist. Die derzeitige Regelung für die Jahressonderzahlung, die als Weihnachtsgeld gezahlt wird stellt auf den Dank für die geleistete Arbeit im zurückliegenden Jahr ab, als Lösung schlägt der Antrag eine 1/12 Regelung für die Monate bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Verrentung vor. Diese Regelung lehnte die Arbeitgeberseite ab. Durch einstimmigen Beschluss der KODA wurde der Vermittlungsausschuss angerufen.

Der Vermittlungsausschuss hat die Frage an die KODA zurück gegeben, mit dem Hinweis „einen **Konsens**“ zu finden. **Dies war nicht möglich**. Daher bleibt es – bis auf Weiteres – beim **Status Quo**.

KODA – SUPERVISIONSORDNUNG ANLAGE 16

Arbeitgeberseitig wurde eine Arbeitsgruppe der KODA angeregt, da Übereinstimmung darin bestand, dass die Anlage 16 überarbeitet werden soll.

Diese Arbeitsgruppe hat zwischenzeitlich ein erstes Ergebnis vorgelegt und die neue Anlage 16 wurde in der KODA beschlossen.

Das Thema „Coaching“ wird in einer neuen Arbeitsgruppe noch angegangen.

KODA – WEITERE REGELUNGEN

BEO 22 – Bezirksbüros – Allgemeiner Verwaltungsdienst aus der BEO raus. Nunmehr in der AEO. Rest der BEO 22 wird in einer Arbeitsgruppe besprochen.

Normsetzungsverfahren Bistum – Arbeitsgruppe gebildet

Springerkräfte in Kitas – Arbeitsgruppe gebildet

Änderung §39 AVO (Schlichtungsstelle) – Arbeitsgruppe gebildet

KODA - AUSBLICK



**Nächste KODA-Sitzung
am
Freitag, 22.03.2024**



Carsten Offers

**Beschlüsse der
Bundeskommision vom
14.12.2023
und
Zusammenfassung der
Tarifbeschlüsse 2023**



Carsten Offers

I. Beschlüsse der Bundeskommission vom 14.12.2023



Carsten Offers

Rettungsdienst: Stufenvorweggewährung für alle Berufsgruppen

Zur Bindung oder zur Gewinnung von Mitarbeitenden konnte bisher schon Notfallsanitätern, Rettungsassistenten und Rettungssanitätern ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden (Anlage 2e der AVR, Anmerkung IV B).

Die Bundeskommission hat nun klargestellt, dass diese Möglichkeit rückwirkend seit dem 1. Oktober 2023 für alle Berufsgruppen im Rettungsdienst besteht, also auch z.B. für Rettungshelfer

Die weiterreichende, neue Anmerkung 5 zu Abschnitt III A der Anlage 1 AVR gilt auch für alle Mitarbeitenden im Geltungsbereich der Anlage 2e. Damit kann diesen jetzt ein **bis zu drei Stufen höheres Entgelt** ganz oder teilweise vorweggewährt werden.



Carsten Offers

Altersteilzeit nach Anlage 17a: Klarstellung zur Erhöhung der Wertguthaben

Wer im Blockmodell der Altersteilzeit arbeitet, erhält in der aktiven Phase die Hälfte des Gehalts; die andere Hälfte fließt in ein Wertguthaben ein, das in der Freistellungsphase ausgezahlt wird. Dieses **Wertguthaben nimmt wie die Gehälter auch an den Tarifrunden teil**, § 7 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 17a.

Die Bundekommission hat in der Anmerkung zu § 7 klargestellt, dass das Wertguthaben **zeitgleich mit der Umsetzung der Tarifrunde 2023** in den Regionen um 11,5 Prozent erhöht wird.

Dies bedeutet, dass das Wertguthaben der Mitarbeitenden nach AVR-Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 in der Region Ost zum 1. Januar 2025 und in allen anderen Regionen zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent steigt.

Das Wertguthaben der Mitarbeitenden nach Anlage 30 steigt in allen Regionen zum 1. August 2023 um 4,8 Prozent und zum 1. April 2024 um weitere 4,0 Prozent.



Carsten Offers

Mindestlohn steigt: Auswirkungen auch auf die Caritas!

Ab dem 1. Januar 2024 steigt der allgemeine, gesetzliche Mindestlohn auf 12,41 Euro. Dieser Mindestlohn ist als Grundentgelt einer Arbeitsstunde auf jeden Fall zu zahlen, und zwar unabhängig von den in den AVR aufgeführten, jeweils aktuell gültigen Tabellen.

Zum Zeitpunkt der Anhebung des Mindestlohns gibt es in den AVR Vergütungsgruppen, deren Stundenentgelte unter dem neuen Mindestlohn liegen. Betroffen sind die VG 12 in den Stufen 1 bis 4 und die VG 11 Stufe 1 der Anlage 3 (Tabellen zu Anlagen 2, 2d und 2e).

- In den Regionen Nord, NRW, Mitte, Baden-Württemberg und Bayern wird die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Tarifierhöhung erst ab dem 1. März 2024 geheilt.
- In der Region Ost liegen die Stundenentgelte der hier genannten Vergütungsgruppen ganzjährig unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns.



Carsten Offers

. Was ist in Einrichtungen der Caritas zu beachten?

- Der gesetzliche Mindestlohn gilt unabhängig vom Stenumfang – auch für Minijobs.
- Der gesetzliche Mindestlohn muss für jede geleistete Zeitstunde gewährleistet sein. Da die AVR eine monatliche Vergütung vorsehen, ist eine Monatsbetrachtung zulässig. Dabei muss der sich daraus ergebende Stundenlohn ab 1. Januar 2024 mindestens 12,41 EUR betragen.
- Da die Kalendermonate unterschiedlich viele Arbeitstage haben, ist für jeden Monat sicherzustellen, dass der Mitarbeiter den gesetzlichen Mindestlohn erhält.
 - **Liegt das Stundenentgelt unter dem Mindestlohn, muss es der Dienstgeber entsprechend aufstocken!**

Verstöße können mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro bestraft werden. Verstöße gegen Pflichten, die der Prüfung der Einhaltung des Mindestlohnes dienen, wie zum Beispiel **Verstöße gegen die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit**, können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

• **Gleiches gilt für den Pflegemindestlohn!** Seit dem 1. Dezember 2023 beträgt dieser in den drei Qualifikationsstufen in der ambulanten und stationären Pflege 14,15 Euro, 15,25 Euro bzw. 18,25 Euro.



Carsten Offers

II. Zusammenfassung der Tarifbeschlüsse 2023



Carsten Offers

„Starkes soziales Signal, wichtig für Tariflandschaft!“

Mit dem Tarifbeschluss vom 15. Juni 2023 steigen die Gehälter von rund 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 25.000 zur Caritas gehörenden Einrichtungen und Diensten – zeitlich und in der Höhe wie in der Tarifrunde des Öffentlichen Dientes.

Nach dem ersten Teil der Tarifrunde, im Dezember 2022, in der die Inflationsausgleichs-prämie beschlossen wurde, war dies der zweite Teil der Tarifrunde in der Caritas. Weitere Elemente wurden in einem dritten Beschluss im Oktober 2023 gefasst.



Carsten Offers

Allgemeine Tarifrunde

(alle Berufsgruppen und Auszubildende, außer Ärzt/innen und Lehrer/innen)

Die Gehälter für gut 650.000 Beschäftigte steigen ab dem 1. März 2024.

Die Tabellenentgelte erhöhen sich zunächst um einen Sockelbetrag von 200 Euro und dieser Wert um weitere 5,5 Prozent. Der Mindestbetrag der Erhöhung muss 340 Euro betragen.



Dynamische Zulagen und Gehaltsbestandteile

Carsten Offers

Neben der Erhöhung der Grundvergütung werden folgende dynamische Zulagen und Gehaltsbestandteile ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht.

- Pflegezulage, Anlagen 31 und 32
- Stundenentgelte, Anlagen 31 und 32
- Garantiebeträge bei Höhergruppierung aus den Überleitungsregelungen Anhang F Anlage 31 und Anhang G Anlage 32
- Garantiebeträge bei Höhergruppierung in Anlage 33
- Kinderzulage für Mitarbeiter nach Anlagen 2, 2d, 2e, deren Dienstverhältnis vor dem Juli 2008 bestanden hat, Abschnitt V Buchstabe C Anlage 1
- Einsatz im Rettungsdienst
- Besitzstandszulagen wegen Wegfall des Ortszuschlags, Anlage 1b
- Vergütungsgruppenzulage, Anlage 2d
- Zuschläge für Nacharbeit und an Samstagen (Anlage 6a) für Anlagen 2, 2d, 2e
- Urlaubsgeld, Anlagen 2, 2d und 2e (für Auszubildende s.u.)
- Zulage für Betreuungskräfte in der ambulanten und stationären Pflege (Vergütungsgruppe 10 Nr. 18 und Nr. 19 der Anlage 2 AVR)

Für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 der AVR erhöht sich zum 1. März 2024 (bzw. zum 1. Januar 2025 in der Region Ost) das Wertguthaben der Altersteilzeit im Blockmodell um 11,5 Prozent.



Carsten Offers

Auszubildende und Schüler/innen

Die Vergütungen für Auszubildende und Schüler/innen nach Anlage 7 AVR steigen in allen Regionen ab dem 1. März 2024 um 150 Euro.

Für die Auszubildenden in einem Ausbildungsberuf, in dem Mitarbeiter nach der AVR einen Anspruch auf Urlaubsgeld haben (Berufe nach Anlagen 2, 2d, 2e), erhöht sich zum 1. März 2024 das Urlaubsgeld um 11,5 Prozent; es nimmt damit an der Tarifrunde 2023 teil. Das Urlaubsgeld beträgt hier künftig 291,65 Euro. Diese Regelung findet sich in Anlage 14 § 7 Absatz 1 Buchstabe c.



Carsten Offers

Besonderheit S 9

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 waren in der Vergangenheit identisch mit denen der S 8b. Ab dem 1. Oktober 2024 werden die Werte der Entgeltgruppe S 9 erhöht. Auch die (neuen) Werte der S 9 erhöhen sich um die Entgeltsteigerung, die bis zum 30. September 2024 beschlossen werden. Sie nehmen also bereits vor dem 1. Oktober 2024 an den bis dahin erfolgenden allgemeinen Entgeltanpassungen teil!

Neue Tabelle S 9, gültig ab dem 1. März und Oktober 2024:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 alt	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.178,84	4.446,86
S 9 ab 1. März 2024	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 9 ab 1. Okt. 2024	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60



Carsten Offers

Besonderheit S 9

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 waren in der Vergangenheit identisch mit denen der S 8b. Ab dem 1. Oktober 2024 werden die Werte der Entgeltgruppe S 9 erhöht. Auch die (neuen) Werte der S 9 erhöhen sich um die Entgeltsteigerung, die bis zum 30. September 2024 beschlossen werden. Sie nehmen also bereits vor dem 1. Oktober 2024 an den bis dahin erfolgenden allgemeinen Entgeltanpassungen teil!

Neue Tabelle S 9, gültig ab dem 1. März und Oktober 2024:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 alt	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.178,84	4.446,86
S 9 ab 1. März 2024	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 9 ab 1. Okt. 2024	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60



Carsten Offers

Tarifrunde für Ärztinnen und Ärzte

Die Tabellenentgelte für die 30.000 Ärztinnen und Ärzte an den zur Caritas gehörenden Kliniken steigen ab August 2023* um 4,8 und ab April 2024 um weitere 4,0 Prozent.

Die Stundenentgelte für Bereitschaftsdienst sowie der Zuschlag für Einsätze im Rettungsdienst steigen ab Juli 2023 um 4,8 und ab April 2024 um weitere 4,0 Prozent.

Für die Ärztinnen und Ärzte bei der Caritas wurde bereits im Dezember 2022 eine Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro** für die Jahre 2023 und 2024 beschlossen.

* Abweichungen zur Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken zwischen Marburger Bund und VKA: Hier steigen die Tabellenentgelte ab 1. Juli 2023.

** Abweichungen zur Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken zwischen Marburger Bund und VKA: Hier beträgt die Inflationsausgleichszahlung 2.500 Euro insgesamt.



Carsten Offers

Inflationsausgleichsprämie

Die Bundeskommission hat bereits im Dezember 2022 eine Inflationsausgleichsprämie für alle Beschäftigten in Höhe von 3.000 Euro beschlossen.

Die Prämie gibt es für Mitarbeiterinnen, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21, 21a, 23, 30, 31, 32 und 33 eingruppiert sind.

Die Auszahlung soll in der Regel in zwei Raten zum Juni 2023 und Juni 2024 erfolgen. Über Dienstvereinbarungen vor Ort können aber auch andere Auszahlungsmodalitäten vereinbart werden; die Summe aber bleibt.

Die Höhe der Prämie von insgesamt 3.000 Euro bezieht sich auf eine Vollzeitstelle. **Bei Teilzeitbeschäftigten** reduziert sich die Prämie entsprechend des Stundenumfangs, beträgt aber mindestens 500 Euro.

Die Inflationsausgleichsprämie wird entsprechend der vom Gesetzgeber bis zum Ende 2024 vorgesehenen Möglichkeit für steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämien gezahlt (§ 3 Nr. 11c EstG).



Carsten Offers

Besondere Regelung für Auszubildende

Auszubildende und Schüler/innen nach Anlage 7 AVR erhalten eine Inflationsausgleichsprämie von zwei mal 500 Euro (jeweils im Juni 2023 und Juni 2024) sowie zusätzlich in den Monaten Oktober 2023 bis Februar 2024 jeweils 100 Euro.

Voraussetzung ist, dass sie an mindestens einem Tag des Auszahlungsmonats Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben.



Carsten Offers

Wichtige Hinweise

Die Bundeskommission hat in Anlage 1c AVR klargestellt, dass die Inflationsausgleichsprämie **pro Dienstverhältnis** zu zahlen ist, nicht pro Person!

Hat ein Mitarbeiter bei einem früheren Arbeitgeber bereits eine Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes bezogen, hat er trotzdem bei seiner neuen Arbeitsstelle Anspruch auf eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie.

Übt jedoch der Mitarbeiter im Begünstigungszeitraum bei demselben Dienstgeber mehrere Dienstverhältnisse aus, gilt die Steuerbefreiung nur bis zu dem Betrag von 3.000 Euro insgesamt.

Die Steuer- und Abgabenfreiheit der Inflationsausgleichsprämie besteht auch bei einem Wechsel des Dienstverhältnisses fort!



Carsten Offers

Inflationsausgleichsprämie und Altersteilzeit

Wer im Blockmodell der Altersteilzeit arbeitet (Anlage 17a AVR), erhält in der aktiven Phase die Hälfte des Gehalts; die andere Hälfte fließt in ein Wertguthaben ein, das in der Freistellungsphase ausgezahlt wird. Dieses Wertguthaben nimmt wie die Gehälter auch an den Tarifrunden teil, § 7 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 17a.

Die Bundekommission hat in der Anmerkung zu § 7 klargestellt, dass das Wertguthaben zeitgleich mit der Umsetzung der Tarifrunde 2023 in den Regionen um 11,5 Prozent erhöht wird.

Dies bedeutet, dass das Wertguthaben der Mitarbeitenden nach AVR-Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 in der Region Ost zum 1. Januar 2025 und in allen anderen Regionen zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent steigt.

Das Wertguthaben der Mitarbeitenden nach Anlage 30 steigt in allen Regionen zum 1. August 2023 um 4,8 Prozent und zum 1. April 2024 um weitere 4,0 Prozent.