

Aktuelles aus der ARK-RWL

Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission:

Auch im Jahr 2018 vertritt der vkm-rwl die Interessen von mehr als 100.000 Beschäftigten mit einem BAT-KF-Vertrag in der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL). Zusammen mit 2 Vertretern des Marburger Bundes stellt der vkm-rwl die insgesamt 9 Dienstnehmervereiner der paritätisch besetzten Kommission, die im Januar mit einigen positiven Beschlüssen in das neue Jahr gestartet ist. Turnusgemäß wechselte der Vorsitz der Kommission auf ein Mitglied der Dienstnehmerseite. Dieter Thormann wurde hierzu von der Kommission einstimmig gewählt. Als Stellvertreter wurde der bisherige Vorsitzende, Wilfried Koopmann, auf Vorschlag der Dienstgeber ebenfalls einstimmig gewählt.

Kirchliche Zusatzversorgungskasse:

Nachdem im November die ARK-RWL eine Arbeitsrechtsregelung zur Einführung eines Stärkungsbeitrags zur Finanzierung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) beschlossen hatte, hatte der Verwaltungsrat der KZVK im Dezember auf dieser Grundlage eine entsprechende Änderung der Satzung vorgenommen. Neben dieser Änderung wurden noch die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der KZVK angepasst. Künftig müssen die Mitglieder nicht mehr zwingend evangelisch sein, sondern nur noch Mitglied einer ACK-Kirche. Da die Satzung der KZVK in § 24 BAT-KF mit dem konkreten Beschlussdatum aufgeführt ist, musste nun konsequenterweise die entsprechende Anpassung vorgenommen werden.

Praktikantenordnung:

Erstmals beraten wurde eine Vorlage der Dienstnehmerseite zur Änderung der Praktikantenordnung. Für die seit einigen Jahren mögliche Praxisorientierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in gibt es derzeit keine tarifliche Grundlage für deren Arbeitsbedingungen. Dies soll mit der beantragten Änderung der Praktikantenordnung behoben werden. Die Vorlage wurde diskutiert, eine Entscheidung wurde jedoch vertagt. Die Dienstgeber möchten zunächst selbst recherchieren, welche unterschiedlichen Regelungen es derzeit für diese Beschäftigten gibt.

Betreuungsvereine/Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Seit längerem suchte die Kommission nach einer Möglichkeit für die Beschäftigten in Betreuungsvereinen. Hier führt eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu Regelungsbedarf, da die Beschäftigten in etlichen Fällen im Wege der Gestellung aus einem Diakonischen Werk an den Betreuungsverein überlassen sind. Dies ist in aller Regel auch im Interesse der Beschäftigten, da die Arbeitsplatzsicherheit in den Werken in aller Regel besser beurteilt wird. Mit Blick auf die zu Recht immer enger gefassten Regelungen des AÜG konnte der vkm-rwl aber durchsetzen, dass die Anpassung der Höchstüberlassungsdauer auf Personen beschränkt wird, die bereits heute in diesem Modell beschäftigt werden. Hier wird mit einer Abweichung von § 4 BAT-KF für eine Übergangszeit bis 31.12.2023 den Betreuungsvereinen ausreichend Zeit verschafft, den Wechsel zu organisieren. Nicht wenige Beschäftigte werden im Laufe dieser Frist vermutlich auch den Ruhestand erreichen. Alle übrigen müssen künftig im Betreuungsverein direkt angestellt werden, wie dies heute auch in der Mehrzahl der Einrichtungen der Fall ist. Der vkm-rwl berät betroffene Mitglieder gerne bei der Gestaltung des und Fragen zum Wechsel.

Sozial- und Erziehungsdienst

Auf Antrag des vkm-rwl hat die ARK-RWL nach mehreren Beratungsdurchgängen nun eine Änderung des Entgeltgruppenplanes für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst erreichen können. Hier gab es im Bereich der Werkstätten Zweifel über die Eingruppierung von Handwerkern mit pädagogischer Zusatzausbildung. Künftig heißt es: Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation. Die Regelung wurde einstimmig beschlossen.

Bestimmungen zur stufengleichen Höhergruppierung (§ 14 BAT-KF)

Ebenfalls einstimmig beschlossen werden konnte eine Anpassung der Bestimmungen zur stufengleichen Höhergruppierung (§ 14 BAT-KF). Hier hatte eine kleine Arbeitsgruppe den Weg zur Einigung vorbereitet. Die unterschiedliche Tabellenstruktur der Entgelttabellen hatte in der praktischen Umsetzung dieser seit 2017 geltenden Regelung zur Höhergruppierung zu Auslegungsfragen geführt. Die Neuregelung soll diese Fragen nun einheitlich lösen. Ein kleiner Restant bleibt aber für die kommende Sitzung noch zur Bearbeitung. Im Rahmen der

Protokollnotiz muss die Frage des Umgangs mit Mitarbeitenden in einer individuellen Endstufe (das betrifft langjährige Mitarbeitende, die im Rahmen der Tarifumstellung 2007 nicht mehr in das Tabellengefüge passten) noch mal beraten werden.

Entgeltumwandlung für Sachleistungen – insbesondere für das sog. Jobrad

Im Dezember war es auch in einer zweiten Abstimmung nicht gelungen, eine Mehrheit für eine Regelung zur Entgeltumwandlung für Sachleistungen – insbesondere für das sogenannte Jobrad – zu bekommen. Die Dienstgeber wollten neben der Umwandlung für das Jobrad weitere Entgeltumwandlungen für Warengutscheine und anderes mehr ermöglichen. Auf der Dienstnehmerseite ist dagegen schon die Umwandlung nur für das Jobrad umstritten, da durch die Umwandlung auch Einbußen in der Altersvorsorge entstehen. Da aber einige Dienstgeber selbst ohne Rechtsgrundlage ihren Mitarbeitenden schon das Jobrad per Entgeltumwandlung ermöglichen und damit derzeit steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften verletzen, kam das Thema auf Vorschlag der Dienstgeber doch noch mal auf die Tagesordnung. Da die Dienstgeber nun einhellig auf den Kompromissvorschlag eingingen, konnte die entsprechende Regelung mit der notwendigen Mehrheit von 14 Stimmen beschlossen werden. Mitarbeitende, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, müssen sich nun zunächst an ihre MAV wenden. Voraussetzung ist nämlich eine Dienstvereinbarung.* Die Organisation übernimmt dann der Arbeitgeber. Trotz der auf den ersten Blick lohnenden Umwandlung sollten sich interessierte Mitarbeitende auch über die langfristigen Auswirkungen Gedanken machen. Modellrechnungen zeigen, dass die langfristige Reduzierung der Altersversorgung (Rente plus KZVK) die kurzfristige Ersparnis vollständig kompensiert.

*Anmerkung: Da diese Regelung mehrere Dienststellen der EKvW betrifft, wird diese Dienstvereinbarung über die Gesamt-MAV abzuschließen sein.

Entnommen aus: vkm-rwl Newsletter 5/2018 vom 29. Januar 2018