

SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE:

**RICHTIG
GUT ✓**

**RICHTIG
WAS WERT!**

INFO

Juli/August
2018

Umsetzung Tarifergebnis S+E 2015

-ver.di NRW verklagt kommunalen Arbeitgeberverband

-Klage zum erhöhten Vergleichsentgelt in Köln gewonnen

TVöD-VKA

Anlage 1 –Entgeltordnung-

Teil B –besonderer Teil-Abschnitt XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Protokollerklärung Nr. 4.

Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Je Kindertagesstätte **soll** eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

Haufe TVöD Office Verwaltung (TVöD Kommentar):

„Nach allgemeinem juristischen Sprachgebrauch ist "Sollen" mit "Müssen" gleichzusetzen, wenn nicht eine atypische Situation vorliegt.“

„Von dieser Soll-Vorschrift, die ein gebundenes Ermessen enthält, kann nur aus nachvollziehbaren Gründen abgewichen werden.“

Mit der Tarifeinigung 2015 für den Sozial- und Erziehungsdienst haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass für jede Kindertageseinrichtung (ab 40 Plätzen) eine ständige Vertretung der Leitung bestellt werden soll. Leider haben einzelne Stadtverwaltungen bis heute diese Funktionen nicht übertragen, so dass hier der gültige Tarifvertrag nicht umgesetzt wird und einigen Beschäftigten somit Geld verloren geht.

Die Stadtverwaltungen begründen ihre Entscheidungen, mit der „Soll“ Formulierung im Tarifvertragstext und ihrem ausgeübten „Ermessen“.

Es ist jedoch klar, dass es sich hier lediglich um ein „gebundenes Ermessen“ handelt und die „Soll-Vorschrift“ als „Muss“ zu verstehen ist, von dem nur im begründeten Ausnahmefall abgewichen werden kann.

Doch auch da sind Arbeitgeber phantasievoll, die Stadtverwaltung Kerpen z.B. behauptet, dass die Finanzsituation der Stadt eine begründete Ausnahme darstellt, die den Verzicht von ständigen Vertretungen der Leitungskräfte rechtfertigt. Kerpen befindet sich in der Haushaltssicherung, wie auch aktuell 166 weitere Gemeinden in NRW.

Diese Argumentation ist völlig absurd, da zum Einen die Finanznot einer Kommune in NRW keine Ausnahme ist und zum Anderen der Grundsatz gilt:

Tarifrecht bricht Haushaltsrecht

(u.a. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.11.1986).

Ver.di wird es nicht zulassen, dass Tarifverträge nach Belieben umgesetzt werden und die Geltung von tariflichen Regelungen von der Finanzkraft des Arbeitgebers abhängen, denn sonst müssten die Beschäftigten ja morgen auch um ihr Entgelt oder ihren Urlaub bangen.

Klage eingereicht

Fortsetzung siehe Rückseite.

IMPRESSUM:

Vereinte
Dienstleistungs-
Gewerkschaft
Sabine Uhlenkott
Fachbereich Gemeinden
Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf

ver.di

...was lange währt, ...

Da die Einrichtung der Funktion der ständigen Vertretung nicht individualrechtlich einklagbar ist, hat ver.di immer wieder auf den kommunalen Arbeitgeberverband NRW eingewirkt, dass dieser Sorge dafür trägt, dass seine Mitglieder den unterschriebenen Tarifvertrag umsetzen.

Da die Bemühungen erfolglos blieben, hat ver.di NRW Ende Juli nun eine sogenannte Verbandsklage beim Arbeitsgericht Wuppertal gegen den KAV NRW (Kommunaler Arbeitgeberverband NRW) eingereicht.

Bereits für Anfang September hat nun das Gericht zum Güteverfahren geladen.

Sobald es Neuigkeiten gibt, werden wir darüber informieren!

100 Kolleginnen in Köln bekommen mehr Geld - Klage zum Vergleichsentgelt gewonnen

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die aus der Überleitung 2009 (S-Tabelle) ein erhöhtes Vergleichsentgelt hatten (+ Stufen), sollten bei der Umsetzung des Tarifiergebnisses 2015 auch profitieren und das in gleichem Umfang, wie Beschäftigte die regulären Stufen zugeordnet sind. Das ergibt sich aus § 28a Abs. 4 TVÜ-VKA (siehe Kasten).

Leider haben das einige Arbeitgeber und ihr Verband, der kommunale Arbeitgeberverband NRW, anders gesehen und den Besitzstand der betroffenen Kolleg*innen mit dem Zugewinn des Tarifiergebnisses 2015 verrechnet, so dass viele Beschäftigte leer ausgegangen sind.

Begründet haben sie dies damit, dass in dem 2015 neu angefügten § 28b TVÜ nur der zusätzliche Zuordnungs- oder Höhergruppierungsgewinn für die Variante aus einer individuellen Endstufe erwähnt ist.

Die Auffassung ist jedoch falsch, da § 28a den Zugewinn bereits für alle individuellen Stufen vorsieht.

Auch zu dieser Frage hat es rege Schriftwechsel und Gespräche zwischen ver.di, einzelnen Arbeitgebern und dem Arbeitgeberverband gegeben,

doch ohne gütliche Verständigung, so dass nur der Klageweg blieb.

Bereits im März 2017 konnte durch den ver.di Rechtsschutz vor dem Arbeitsgericht in Iserlohn ein positives Urteil erreicht werden. Das Gericht sprach der betroffenen Klägerin auch einen Zugewinn aus der Tarifrunde zu, allerdings wendete es die falsche Berechnungsgrundlage zur Ermittlung des Betrages an. Der Grundsatz war aber geklärt.

Im April 2018 hat das Arbeitsgericht in Köln erneut die Rechtsauffassung von ver.di bestätigt und den beklagten Arbeitgeber zu entsprechenden und diesmal richtigen, Nachzahlungen an die betroffenen Beschäftigten verurteilt. Ende Juli haben wir nun die Nachricht erhalten, dass das Urteil auch rechtskräftig geworden ist und somit ca. 100 Beschäftigte ihre Nachzahlung, für inzwischen 3 Jahre bald erhalten können.

Es stellt sich nun die Frage, ob diese Urteile auch für andere Arbeitgeber zur Klärung der Rechtslage ausreichen oder ob weitere unnötige Gerichtsverfahren durchgeführt werden müssen und erst mit einem Bundesarbeitsgerichtsurteil das Thema abgeschlossen werden kann.

ver.di ist in dieser Frage entschlossen!

TVÜ-VKA (Tarifvertrag zur Überleitung ...)

§ 28a Abs. 4, Satz 7

...Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ...

§ 28b Absatz 3, Satz 1

Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. ...