

An die
Mitglieder des VKDA-NEK
sowie die Kirchenkreise und Kirchengemeinden

Geschäftsstelle

Datum

22.07.2009

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 6/2009

Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 09. Juli 2009 (Anlage)

Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 9. Juli 2009 (Anlage)

Die Tarifvertragsparteien haben nach guter Vorbereitung durch eine gemeinsame Arbeitsgruppe am 9. Juli 2009 den dritten Änderungstarifvertrag zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag verhandelt und abgeschlossen. Grund für diesen Änderungstarifvertrag waren verschiedene kleine redaktionelle Veränderungen aber auch kleine materielle Verbesserungen, die im Wesentlichen die Anwendung und Umsetzung des Tarifvertrages erleichtern sollen. In diesem Zusammenhang möchten wir uns als Tarifkommission ganz besonders bei den interessierten und aktiven Personalabteilungen bedanken, die uns immer wieder mit Anregungen zur Verbesserung des Tarifvertrages unterstützten. Die Einzelnen werden als Erfolg ihrer Aktivität die Änderungen im Tarifvertrag wiedererkennen.

Erläuterungen:

§ 1

Zu 1 Redaktionelle Änderung

Zu 2 Die bisherige Formulierung der Protokollnotiz zu § 3 Absatz 7, soweit es die Definition der Abordnung betraf, widersprach dem Text von Absatz 7 Satz 1. Im Tarifver-

tragstext konnte die Abordnung im Geltungsbereich des KAT erfolgen. Nach dem Text der bisherigen Protokollnotiz war dies auch im Geltungsbereich des KTD möglich. Der Widerspruch ist durch die Änderung behoben. Eine Abordnung in den Geltungsbereich des KTD ist nicht möglich.

Zu 3 a Redaktionelle Änderung

Zu 3 b Nachdem § 14 Abs. 3 Unterabsatz 5 bereits einmal nach der Entstehung des neuen KAT erweitert worden war, wird er nunmehr erneut nach den Bedürfnissen der Arbeitsvertragspartner bei der Begründung der Arbeitsverhältnisse verändert. Vielfach war die Forderung an den VKDA herangetragen worden, die Möglichkeit zu schaffen, förderliche Berufserfahrung bei der Festlegung der Entgeltstufe anerkennen zu können. Die neue Formulierung trägt dieser Forderung Rechnung. Es ist eine „Kann“-Regelung geschaffen worden, die neben den Ansprüchen, die in Unterabsatz 4 formuliert sind, die Möglichkeit eröffnet, weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit ganz oder teilweise anzuerkennen. Diese Anerkennung ist in das Ermessen des Anstellungsträgers gestellt. Die Ermessenentscheidung kann nur bei der Einstellung getroffen werden. Wenn es zur Deckung des Personalbedarfs notwendig ist, können Beschäftigungszeiten neben denen aus Unterabsatz 4 für die Festlegung der Entgeltstufe anerkannt werden.

Bei dieser Änderung ist den Tarifpartnern bewusst, dass auf die Personalabteilungen auch zusätzlicher Aufwand zukommen wird, da manche Anstellungsträger auf die Möglichkeit dieser Regelung hingewiesen werden müssen, um ihre Entscheidung treffen zu können. Die geschaffene Flexibilität bei der Personalgewinnung ist unserer Ansicht nach diesen Preis jedoch wert.

Zu 4 Eine strenge Auslegung des Begriffs „Monatsentgelt“ in § 15 Abs. 2 Unterabsatz 1 hätte bislang bedeutet, dass der KAT an dieser Stelle das Entgelt in der Entgeltfortzahlung gegenüber den entsprechenden Regelungen im Entgeltfortzahlungsgesetz herabgesetzt hätte. Es hätte nur das Tabellenentgelt gezahlt werden dürfen. Diese Auslegung ist in der Praxis nur in Ausnahmefällen angewandt worden und war von den Tarifvertragsparteien auch so nicht gewollt. Mit der nunmehr vorgenommenen Änderung wird der Wille der Tarifvertragsparteien daher endgültig klargestellt. Im Übrigen siehe unten zu Ziffer 7.

Zu 5 Die fast gleichlautenden Änderungen in Absatz 1 und 2 des § 17 KAT verändern das System der Kürzung der Sonderentgelte. Bislang war für beide Sonderentgelte jeweils der Referenzzeitraum für die Kürzung das Kalenderjahr. Dies bedeutete für das Sonderentgelt nach Absatz 2 eine Prognoseentscheidung betreffend der sechs Monate die auf die Fälligkeit folgten. Diese schwierige Situation soll durch die Änderung beseitigt werden. Für die Kürzung werden für das Sonderentgelt nach Absatz 2 die ersten sechs Monate des Jahres in Bezug genommen, für das Sonderentgelt nach Absatz 1 die sechs Monate von Juli bis Dezember des Kalenderjahres. Im Übrigen gilt das System wie bislang, Kürzungen können nur dann für einen Monat vorgenommen werden, wenn im ganzen Monat kein Entgelt gezahlt wurde.

Zu 5 c Eine redaktionelle Änderung mit der der neue Name des betreffenden Tarifvertrags eingesetzt wurde.

- Zu 6 a Das Urlaubsgeld wird durch diese Ergänzung in § 19 Abs. 2 eindeutig definiert. Die bisherige Formulierung hat teilweise Zweifel daran aufgeworfen, ob die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen hinzuzurechnen waren. Die durch die Tarifvertragsparteien auch bisher gewollte Auslegung wird durch die Ergänzung deutlich gemacht.
- Zu 6 b Mithilfe dieser Ergänzung in Absatz 8 soll die Berechnung der Urlaubsabgeltung erleichtert werden. Bei der Fünftagwoche sind 3/65tel und bei der Sechstageswoche 1/26tel des Urlaubsentgelts für die Abgeltung des Urlaubstages zu berechnen.
- Zu 7 In § 23 Absatz 2 wird die Möglichkeit der Abgeltung der Treueleistung geregelt. Diese Treueleistung ist grundsätzlich in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub zu erbringen. Bislang konnte allein die Arbeitnehmerin das Recht auf eine Abgeltung dieses zusätzlichen Erholungsurlaubs geltend machen. Nunmehr können beide Arbeitsvertragspartner diese Gestaltungsmöglichkeit nutzen. D.h. im Umkehrschluss aber auch, der Anstellungsträger kann gegen den Willen der Arbeitnehmerin die Treueleistung in Geld umwandeln. Dies ergibt sich aus den Formulierungen „auf Wunsch ist“. Die zweite Änderung betrifft Zeiten in denen das Beschäftigungsverhältnis besteht, die tatsächliche Beschäftigung aber nicht erfolgt. Die Änderung in der Formulierung mit dem Verweis „anstatt auf den zusätzlichen Erholungsurlaub“ auf „die Treueleistung analog § 19 Abs. 8“ soll deutlich machen, dass sich die Arbeitnehmerin nicht in einer Situation befinden muss (aktive Beschäftigung) in der sie auch Erholungsurlaub nehmen kann. Auf Wunsch ist die Treueleistung jetzt auch in Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (Elternzeit, Altersteilzeit im Blockmodell) abzugelten.
- Zu 8 Eine redaktionelle Änderung mit der der Begriff in der Klammerdefinition an den unbestimmten Rechtsbegriff im Obersatz angeglichen wird.
- Zu 9 a Durch diesen Klammerzusatz erhalten Sozialpädagogische Assistentinnen oder Arbeitnehmerinnen mit einer für die Tätigkeit förderlichen Ausbildung, die in der Entgeltgruppe K 4 eingruppiert sind, eine Zulage, wenn sie in der Sprachförderung, die einer Zusatzqualifikation bedarf, tätig sind. Diese Zulage wird exakt für die Zeit gewährt, in der die Sprachförderung ausgeübt wird. Die Höhe der Zulage entspricht der Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung, d.h. der Protokollnotiz, die vor dem dritten Änderungsstarifvertrag einzige Protokollnotiz zur Entgeltordnung war.
- Zu 9 b, c, d
Den Entgeltgruppen K 7, K 8 und K 9 wird jeweils der Hinweis auf die Protokollnotiz Nr. 2 angefügt. Arbeitnehmerinnen, die in diesen Entgeltgruppen bzw. Fallgruppen eingruppiert sind, d.h. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit bis zu vier Gruppen bzw. mindestens 70 Plätzen, können von ihren Anstellungsträgern zusätzliche Aufgaben übertragen bekommen, die den Anspruch auf eine Zulage von 100,- Euro auslösen. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei höheren Eingruppierungen die Eingruppierung entsprechende Aufgaben mit umfassen kann.
Es muss sich um Managementaufgaben handeln, wie z.B. die Durchführung von Elternschulungen sowie die Planung und Gestaltung von familienbezogenen Projekten bzw. Kurse, die über die eigentliche Elternarbeit in der Kindertagesstätte hinausgehen, beinhalten. Die Übertragung dieser Aufgaben erfolgt in Form einer Nebenabrede, die vierteljährlich zum Quartalsende kündbar ist. Nach § 2 Absatz 2 des Änderungsstarifvertrages gilt diese Regelung für fünf Jahre bis zum 31. Juli 2014 und tritt, für den

Fall, dass die Tarifvertragsparteien sie nicht verlängern, ohne Nachwirkung außer Kraft. Durch dieses automatische „Außer-Kraft-Treten“ wird sichergestellt, dass die Regelung innerhalb der fünf Jahre auf ihren Zweck und den damit verbundenen Erfolg überprüft wird. Auch der Wandel in den Leitungsaufgaben einer Kindertagesstättenleitung ist dabei zu berücksichtigen.

Zu 10 Redaktionelle Änderung durch die geänderte Bezeichnung der Protokollnotiz.

Zu 11 Die Protokollnotiz Nr. 1 ist im Text unverändert übernommen, siehe „Zu 10“. Protokollnotiz Nr. 2 siehe „Zu 9“.

Zu § 2 Der Tarifvertrag tritt am 1. August 2009 in Kraft. Die Schriftform des Tarifvertrages ist zwar noch nicht erfolgt, es bestehen jedoch keine Bedenken, den Tarifvertrag zu vollziehen.



Kunst
Geschäftsführer

Anlage

Änderungstarifvertrag Nr. 3
zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)
vom 9. Juli 2009

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KAT

Der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag vom 1. Dezember 2006, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 24. September 2008, wird wie folgt geändert:

1. Im Kopf des Tarifvertrages werden die Buchstaben in der Klammer „VDKA-NEK“ durch die Buchstaben „VKDA-NEK“ ersetzt.
2. In Satz 1 der Protokollnotiz zu § 3 Abs. 7 werden nach dem Wort „Anstellungsträger“ die Worte „im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder des KTD“ gestrichen.
3. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Unterabsatz 5 wird das Wort „einer“ durch das Wort „eine“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 Unterabsatz 5 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Unabhängig von Unterabsatz 4 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Beschäftigungszeiten in förderlicher Tätigkeit bei anderen Anstellungsträgern bzw. Arbeitgebern für die Festlegung der Entgeltstufe anerkennen.“

4. In § 15 Abs. 2 Unterabs. 1 wird das Wort „Monatsentgelts“ durch die Worte „Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2“ ersetzt.
5. § 17 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.“
 - b) Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.“
 - c) In Absatz 3 wird nach den Worten „Maßgabe des“ die Worte "Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982" durch die Worte „Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008“ ersetzt.
6. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 werden nach dem Wort „weitergezahlt“ die Worte „sowie die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,“ eingefügt und das Wort „Bezügebestandteile“ durch das Wort „Entgeltbestandteile“ ersetzt.
 - b) In Absatz 8 Unterabsatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Urlaubstag“ die Worte „das anteilige Monatsentgelt“ durch die Worte „bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 des Urlaubsentgelts nach Abs. 2“ ersetzt.
7. In § 23 Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Auf“ das Wort „Antrag“ durch die Worte „Wunsch des Anstellungsträgers oder“ ersetzt und nach dem Wort „ist“ die Worte „der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 19 Abs. 8“ durch die Worte „die Treueleistung analog § 19 Abs. 8 Satz 2“ ersetzt.
8. In Anlage 1 Abteilung 1 Entgeltgruppe K 9 werden in der Klammer jeweils die Worte „verantwortliche“ durch das Wort „verantwortungsvolle“ ersetzt.
9. Anlage 1 Abteilung 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Entgeltgruppe K 4 wird folgender Klammersatz angefügt:

„(Die Arbeitnehmerin in dieser Entgeltgruppe, die Tätigkeiten in der Sprachförderung ausübt, die einer Zusatzqualifikation bedürfen, erhält für die Zeit der Tätigkeiten eine Zulage in Höhe der Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)“
 - b) In Entgeltgruppe K 7 Buchstabe a) wird der Satz angefügt: „(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung.)“
 - c) In Entgeltgruppe K 8 Buchstabe a) wird folgender Satz angefügt: „(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung.)“
 - d) In Entgeltgruppe K 9 wird folgender Satz angefügt: „(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung.)“

10. In Anlage 1 Abteilung 4 Vorbemerkung 3 werden nach dem Wort „Protokollnotiz“ die Worte „Nr. 1“ eingefügt.
11. Die Protokollnotizen zur Anlage 1 erhalten folgende Fassung:

„Protokollnotizen zur Entgeltordnung

Nr. 1

Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächst höheren Entgeltgruppe gezahlt.

Nr. 2

Die Arbeitnehmerin, die zusätzlich zu ihrer Leitung im Rahmen ihrer vertraglichen Arbeitszeit Managementaufgaben wahrnimmt, die vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen werden, erhält eine Zulage von 100,- Euro. Zu den Managementaufgaben gehören insbesondere die Durchführung von Elternschulungen sowie die Planung und Gestaltung von familienbezogenen Projekten und Kursen, die über die eigentliche Elternarbeit in der Kindertagesstätte hinausgehen. Die Übertragung der Aufgaben erfolgt in einer vierteljährlich zum Quartalsende kündbaren Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.“

§ 2

In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2009 in Kraft.

(2) Die Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung tritt am 31. Juli 2014 außer Kraft, soweit keine Verlängerung vereinbart wird. Nachwirkungen sind ausgeschlossen.

Kiel, den 9. Juli 2009

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften