

SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE:

**RICHTIG
GUT ✓**

**RICHTIG
WAS WERT!**

INFO

Okt. 2016

Ausschlussfrist

... Nach § 37 TVöD müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist erlischt der Anspruch. Hierin besteht der wesentliche Unterschied zur Verjährung. ...

... Von der Ausschlussfrist zu unterscheiden sind auch die Stichtagsregelungen mit Antragsverpflichtung. ...

... Die Ausschlussfrist beginnt grundsätzlich ab dem Tag zu laufen, an dem der Anspruch auf die Leistung fällig wird. Eine Leistung ist fällig, wenn der Gläubiger sie vom Schuldner fordern kann. Dieser Zeitpunkt ist nicht unbedingt mit der Entstehung des Anspruchs gleichzusetzen. Vielmehr muss es dem Gläubiger praktisch möglich sein, den Anspruch geltend zu machen. ...

... Lässt sich aufgrund einer Situation zwar bereits auf einen Anspruch schließen, es fehlt jedoch noch ein Tatbestandsmerkmal, z. B. dass sich eine Schadensbefürchtung tatsächlich in vollem Umfang oder nur zum Teil realisiert, kann eine Ausschlussfrist schon nach dem Sinn und Zweck nicht zu laufen beginnen. ...

Kommentar auszugsweise aus HAUFÉ TVöD Office

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

ver.di lässt nicht locker!

**-Tarifeinigung S+E immer noch nicht überall umgesetzt-
hier: Informationen zum Sachstand**

Es ist kaum zu glauben, aber die Tarifeinigung des letzten Jahres für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen ist immer noch nicht überall umgesetzt.

Folgende Baustellen sind in Arbeit:

Erhöhtes Vergleichsentgelt

Beschäftigten, die aus der Überleitung 2009 in die S-Tabelle noch ein erhöhtes Vergleichsentgelt hatten (erkennbar in der Entgeltabrechnung durch das „+“ hinter der Stufennummer), verwehren einige Arbeitgeber den Zugewinn aus dem Tarifergebnis S+E für Kinderpfleger*innen und Erzieher*innen. Bei den Stufen 2 bis 5 verrechnen sie die erhöhten Tabellenwerte mit dem Besitzstand, so dass die betroffenen Kolleg*innen kaum oder gar nicht von der Tarifeinigung profitieren.

gerichtliche Klärung notwendig

Ver.di ist der Auffassung, dass dies nicht den Vereinbarungen im Tarifvertrag entspricht, doch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) hält an ihrer Rechtsmeinung fest. Eine abschließende Klärung wird somit nur über gerichtliche Verfahren möglich sein. Doch bis ein Bundesgerichtsurteil vorliegt wird es einige Jahre dauern

Damit die Ansprüche der betroffenen Beschäftigten in der Zwischenzeit nicht verfallen (siehe Kasten links), mussten/müssen Geltendmachungen bei den jeweiligen Arbeitgebern schriftlich eingereicht werden (Musterschreiben bei ver.di). In der folgenden dreijährigen Verjährungsfrist besteht nun die Möglichkeit entsprechende Klagen bei den Arbeitsgerichten anhängig zu machen.

Weniger ist mehr! Ausgewählte Klagen gut vorbereitet

Über den Rechtsschutz der Gewerkschaft ver.di werden in den nächsten Wochen geeignete Musterfälle ausgesucht, um an mehreren Gerichtsstandorten eine juristische Klärung auf den Weg zu bringen. Es ist nicht notwendig massenhaft Klagen einzureichen, sondern vorerst einige wenige, gut vorbereitete Verfahren durchzuführen, um dann einen möglichen Trend in der Rechtsprechung zu bewerten.

ver.di



„Kinder zählen“ bei Höhergruppierung der Leitungskräfte

Die Eingruppierung der Leitungskräfte in Kitas erfolgt seit 1991 auf Basis der Kinderzahl der jeweiligen Kita (Durchschnittsbelegung der Kita-Plätze).

Da Umstrukturierungen in den Einrichtungen, wie die Aufnahme von Kindern unter drei Jahren und behinderten Kindern, durch kleinere Gruppen zu einer Verringerung der Kinderzahl führen, konnte dies die Herabgruppierung der Leitungskräfte zur Folge haben. Trotz ggf. anspruchsvoller Aufgaben und eines größeren Teams, also weniger Geld.

U-3 und Inklusion senken Kinderzahl

Um dem entgegen zu wirken, konnte bereits in der S+E Tarifeinigung 2009 vereinbart werden, dass vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen nicht zur Herabgruppierung führen (siehe Kasten: Protokollerklärung Nr.9). Betroffene Leitungskräfte sind somit ggf. richtig eingruppiert, auch wenn die Kinderzahl in ihrer Einrichtung den tariflichen Schwellenwert unterschreitet.

Da die Tarifeinigung für Leitungen und ständige Vertretungen einen Höhergruppierungsanspruch ab 1.7.2015 vorsieht, gilt dies auch für die gerade genannten Leitungskräfte und zwar auf Basis ihrer Eingruppierung am 30.06.2015 und nicht nach den Kinderzahlen am Stichtag.

Diese Auffassung wird jedoch nicht von allen Arbeitgebern geteilt, so dass auch hier die Gerichte entscheiden werden.

Deshalb ist auch bei diesem Thema entscheidend, dass die Ansprüche schriftlich geltend gemacht und die ausgewählten Klagen gut vorbereitet werden.

Fristen gewahrt

In den nächsten Wochen wird der ver.di Rechtsschutz noch nähere Informationen geben, welche Fallkonstellationen für ein Verfahren besonders gut geeignet sind und wie die Koordination erfolgen kann.

Klageinteressierte sollten sich an ihre*n Gewerkschaftssekretär*in wenden und die Eckpunkte ihres Falls vortragen. Eine Auswahl der Klagefälle wird später über den ver.di Rechtsschutz stattfinden.

ständige Vertretung der Leitung

Eine weitere Baustelle bei der Umsetzung der Tarifeinigung ist die Bestellung einer ständigen Vertretung der Leitung in jeder Kita ab 40 Plätzen (siehe Kasten: Protokollerklärung Nr.4). Hier blockieren einige Arbeitgeber die Übertragung dieser Funktion mit den verschiedensten Begründungen.

Ver.di NRW hat den kommunalen Arbeitgeberverband NRW (KAV NRW) auf diesen Missstand hingewiesen und erwartet nun, dass dieser auf seine Mitglieder einwirkt, damit die Tarifregelung umgesetzt wird. Sollte dies nicht geschehen, wird eine Verbandsklage gegen den KAV angestrebt. Ein Gespräch mit dem KAV ist bereits terminiert und danach lässt sich sicher näheres berichten.

Anwendung der Tabellenwerte

Ein Punkt konnte inzwischen aufgeklärt werden. Der Hinweis der VKA, dass bei Höhergruppierungen die Tabellenwerte vom 30.06.2015 anzuwenden seien, ist nach Kritik von ver.di durch die VKA korrigiert worden. Nach unserem Kenntnisstand nutzen nun die Arbeitgeber die Werte vom 1.7.2015 und wenden an dieser Stelle den Tarifvertrag korrekt an.

ein Problem gelöst

...andere brauchen noch etwas Zeit, aber wir bleiben dran!

TVöD

Besonderer Teil Verwaltung
(BT-V) Abschnitt VIII –Sonderregelungen (VKA)
§ 56 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage C Protokollerklärungen:

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.

Nr. 9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebene, je Tag gleichzeitig belegbare Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.

Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

