

vkm - TARIF-INFO

Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum kirchlichen Arbeitnehmerinnen tariffvertrag KAT und Tarifvertrag zur Entgelttrunde 2010 vom 14. September 2010

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

so ist das Papier überschrieben, aus dem hervorgeht, dass wir, die Gewerkschaft für Kirche und Diakonie – vkm Landesverband Nordelbien- eine Gehaltssteigerung zum 01.07.2010 mit dem Arbeitgeberverband VKDA vereinbart haben.

Dieser Änderungstarifvertrag hat mehrere kleine Unterpunkte, die ich Ihnen hier nun erläutern möchte. Die Erläuterung soll erfolgen, weil viele Kolleginnen und Kollegen sich mit der Bitte an die Geschäftsstelle gewandt haben,
„Könntet Ihr uns das nicht mal auf Deutsch übersetzen“.

So möchte ich dieses nun versuchen, indem es folgende Aufschlüsselungen gibt.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs. 1 In § 5 Abs. 6 KAT wird Satz 1 gestrichen.

Bedeutet:

(6) „Die Woche beginnt am Montag 0.00 Uhr und endet am Sonntag 24.00 Uhr“.

Es gab immer schon seit Aufsetzung des neuen KAT die theologische Ausrichtung, dass die Woche am Sonntag mit dem Ruhetag beginnt. So sind wir, da es sich hierbei nicht um einen materiellen Wert handelt, zu der einvernehmlichen Lösung gelangt, diesen Satz ganz zu streichen. Theoretisch hätten wir auch schreiben können *Die Woche beginnt am Sonntag und endet am Samstag*. Dieses war uns aber nicht so von Bedeutung, als das wir es tarifvieren mussten.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs. 2

In § 11 Abs. 3 KAT Unterabsatz 2 wird das Wort „Dezember“ durch das Wort „November“ ersetzt.

Bedeutet:

„Die Rufbereitschaft nach dem Buchstaben a oder b, bzw. die Verpflichtung kann nur in der Zeit vom 01.Dezember bis 31.März angeordnet werden.“

Seitens des Arbeitgeberverbandes gab es das Interesse, die Anordnung hier für den Zeitraumbeginn 01.Dezember vorzuverlegen. In der Praxis bedeutet dieses, die Rufbereitschaft für Schneedienst und Schneeräumdienst schon einen Monat vorher beginnen zu lassen.

Aufgrund der Tatsache, dass wir durch die in den letzten Jahren entstandenen Wetterkapriolen hier keine Besonderheiten als Tarifpartner empfinden konnten, haben wir dem zugestimmt. Somit sind all die Kolleginnen und Kollegen, die vom Winterdienst betroffen sind nunmehr in der Verpflichtung, wenn der Arbeitgeber es anordnet, schon ab November diesen Dienst und die Rufbereitschaft einzuteilen, diesen auch auszuführen. Hierzu sein noch einmal erwähnt, dass die Rufbereitschaft, die angeordnet ist, mit einer Entschädigung von 25% des Überstundenentgeltes finanziell ausgeglichen wird.

Wir wissen auch, dass einige kirchliche Einrichtungen dieses nicht mit Einzelstunden und Einzeltagen, sondern mit einer pauschalen Vergütung durch individuelle Absprachen und betriebliche Übung begleichen.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs.3

§ 14 wird wie folgt geändert:

- a) **Nach Absatz 5 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt: „Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Satz 1 das Monatsentgelt am Todestag fällig; Absatz 6 findet in diesem Fall keine Anwendung.“**

Dieses ist geschuldet einer steuerrechtlichen Bedeutung und einer erbrechtlichen Bedeutung. Für den Fall, dass während des Arbeitslebens ein geschätzter Kollege oder eine geschätzte Kollegin innerhalb des laufenden Kalendermonats verstirbt, hätte er/sie nach der bisherigen Fassung keinen Anspruch auf das volle Entgelt. Wenn wir davon ausgehen, dass ein Kollege am 14. des laufenden Monats verstirbt, hätte er bis zum 14. einen Anspruch auf Vergütung, die dann den Erben zugestanden hätte. Durch diese Neuregelung enthält der Kollege, bzw. die Erbberechtigten dann für den kompletten Monat und nicht bis zum 14. die Vergütung. Damit die Erben hinsichtlich der Steuern für das Entgelt, in diesem Fall vom 14.-30./31. des Monats, die Vergütung versteuern müssten, ist der Fälligkeitstag gleichzeitig dann der sogenannte Todestag.

Der Hinweis auf den Wegfall des Absatzes 6 bedeutet, dass das Monatsgehalt dann nicht mehr mit 1/30,42 geteilt wird, sondern der komplette Vergütungsanspruch besteht.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs.3

§ 14 wird wie folgt geändert:

- a) **Absatz 6 Satz 2 erhält folgende Fassung: „Im Falle des Todes wird aus diesem Anlass das Monatsentgelt nicht gekürzt.“**

Die Problematik ist die gleiche wie im §14 Abs. 5 bzw. Abs. 6, der einfach nur noch einmal verdeutlicht, dass das gesamte Monatsentgelt des verstorbenen Kollegen auch nach seinem Ableben an die Erbberechtigten ausgezahlt wird.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs.4

In § 32 Abs.2 Satz 2 wird die Zahl „2010“ durch die Zahl „2012“ ersetzt.

Im Original heißt dieser Paragraph

„Dass die Anlage 1a, sprich die Entgelttabelle, frühestens zum 30.Juni.2010 gekündigt werden könnte.“

Da wir aber nun ein Ergebnis erzielt haben, ist der nächste Zeitpunkt, in dem wir die Entgelttabelle kündigen können, frühestens der 30.Juni 2012. Dieses haben wir in unserer ersten Tarifinfo zur Entgeltrunde bereits mitgeteilt, dass wir eine Laufzeit von 2 Jahren, sprich 24 Monate = 30.Juni 2012, vereinbart haben.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs.5

Anlage 1 a erhält folgende Fassung:

Entgelttabelle zu § 14
Anlage 1 a zum KAT
(gültig vom 01.07.2010 bis 30.06.2011)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 2 Jahren Beschäftigungszeit	3. Stufe nach 5 Jahren Beschäftigungszeit	4. Stufe nach 9 Jahren Beschäftigungszeit	5. Stufe nach 14 Jahren Beschäftigungszeit
K 1	1.473,-	1.473,-	1.517,-	1.561,-	1.613,-
K 2	1.686,-	1.734,-	1.805,-	1.904,-	2.019,-
K 3	1.798,-	1.854,-	1.938,-	2.055,-	2.222,-
K 4	2.019,-	2.079,-	2.167,-	2.294,-	2.422,-
K 5	2.144,-	2.196,-	2.282,-	2.397,-	2.533,-
K 6	2.254,-	2.302,-	2.376,-	2.478,-	2.655,-
K 7	2.365,-	2.428,-	2.519,-	2.650,-	2.822,-
K 8	2.582,-	2.669,-	2.800,-	2.983,-	3.216,-
K 9	2.782,-	2.862,-	2.984,-	3.155,-	3.329,-
K 10	2.983,-	3.086,-	3.239,-	3.454,-	3.674,-
K 11	3.272,-	3.421,-	3.646,-	3.960,-	4.130,-
K 12	3.586,-	3.766,-	4.038,-	4.418,-	4.699,-
K 13	3.830,-	4.025,-	4.284,-	4.627,-	5.028,-
K 14	4.074,-	4.292,-	4.579,-	4.959,-	5.411,-

Hier können Sie nun Ihr Gehalt im Brutto in der Grundvergütung Ihrer Entgeltgruppe wiederfinden. Diese Tabelle gilt vom 01.07.2010, also rückwirkend, bis zum 30.06.2011. Diese Tabelle ist um 1,4% höher als die Tabelle, die bis zum 30.06.2010 galt.

Für all die Kolleginnen und Kollegen, die nun ihre Bleistifte spitzen, ihre Taschenrechner aktivieren, um die Tabelle zu kontrollieren, sei gesagt, dass wir uns mit dem Arbeitgeberverband darauf geeinigt haben, und dieses schon seit Beginn des KAT- NEU,

dass wir die Bruttosummen nicht wie früher hinter dem Komma genau berechnen, sondern buchhalterisch, kaufmännisch runden. Somit kommt dadurch dann die vermeintlich glatte Summe zur Auszahlung.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Abs.6

Anlage 1a erhält folgende Fassung:

**Entgelttabelle zu § 14
Anlage 1a zum KAT
(gültig ab 01.07.2011, monatlich in Euro)**

Dies ist die Tabelle, die dann zur Tabelle vorher mit 1% Erhöhung ab Juli 2011 gilt.

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 2 Jahren Beschäftigungszeit	3. Stufe nach 5 Jahren Beschäftigungszeit	4. Stufe nach 9 Jahren Beschäftigungszeit	5. Stufe nach 14 Jahren Beschäftigungszeit
K 1	1.488,-	1.488,-	1.532,-	1.577,-	1.629,-
K 2	1.703,-	1.751,-	1.823,-	1.923,-	2.039,-
K 3	1.816,-	1.873,-	1.957,-	2.076,-	2.244,-
K 4	2.039,-	2.100,-	2.189,-	2.317,-	2.446,-
K 5	2.165,-	2.218,-	2.305,-	2.421,-	2.558,-
K 6	2.277,-	2.325,-	2.400,-	2.503,-	2.682,-
K 7	2.389,-	2.452,-	2.544,-	2.677,-	2.850,-
K 8	2.608,-	2.696,-	2.828,-	3.013,-	3.248,-
K 9	2.810,-	2.891,-	3.014,-	3.187,-	3.362,-
K 10	3.013,-	3.117,-	3.271,-	3.489,-	3.711,-
K 11	3.305,-	3.455,-	3.682,-	4.000,-	4.171,-
K 12	3.622,-	3.804,-	4.078,-	4.462,-	4.746,-
K 13	3.868,-	4.065,-	4.327,-	4.673,-	5.078,-
K 14	4.115,-	4.335,-	4.625,-	5.009,-	5.465,-

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 2

Einmalzahlung

- (1) Die Arbeitnehmerin, die im Monat Oktober 2010 Anspruch auf Entgelt aus einem Arbeitsverhältnis hat, das am 14. September 2010 bereits bestanden hat, erhält im Monat Oktober 2010 eine Einmalzahlung in Höhe von 240,- Euro. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Juli und Dezember 2010, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz gegen einen Anstellungsträger aus dem Geltungsbereich des KAT hat.

Das bedeutet im Klartext, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die in der Zeit vom 01. Juli bis zum 30. Dezember 2010 eine normale Vergütung, sprich ein Gehalt erhalten haben, bekommen bei einer Vollbeschäftigung einer, 39 Stundenwoche, einmalig 240,00 Euro Brutto. Wenn Sie nun aber eine 50% Stelle inne haben, erhalten Sie auch nur eine Einmalzahlung von 50% der 240,00 Euro. Sollte Ihr Arbeitsverhältnis, warum auch immer, in dem Zeitraum Juli bis Dezember beendet werden oder Sie kein Geld bekommen, wird dieser Betrag dann noch einmal geteilt durch 6, multipliziert mit der Anzahl der Monate, die Sie beschäftigt waren. Somit besteht zum Beispiel die Situation, wenn Ihr Arbeitsverhältnis zum 30.09.2010 endet, erhalten Sie nur für 3 Monate die Einmalzahlung.

Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 2 Abs.2

Für die Zahlung nach Absatz 1 gilt § 14 Abs. 7 KAT.

Heißt:

- (7) *„Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Entgelt, dass für die entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmerin festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.“*

Wenn Sie als Teilzeitbeschäftigte unter 100%, z.B. 25%, 50%, 75%, der Vollbeschäftigung arbeiten, erhalten Sie auch hier die Einmalzahlung anteilig Ihrer prozentualen Beschäftigung. Wenn Sie in Ihrem Arbeitsvertrag ein Stundenvolumen, z.B. 10 Stunden, 20 Stunden, 30 Stunden oder 35 Stunden haben, erhalten Sie dann ausgehend von der 39 Stundenwoche den Anteil.

Wichtig: Für all die Kolleginnen und Kollegen, die eine maximale Hinzuverdienstgrenze, z.B. als geringfügig Beschäftigte haben oder als Erwerbsminderungsrentner oder als Rentner mit einem zusätzlichen geringfügigen Arbeitsverhältnis unter den KAT fallen, ist es möglicher Weise notwendig und wichtig, dass Sie mit Ihrer Personalabteilung kurzfristig Kontakt aufnehmen und darüber Einvernehmen erlangen, dass die Einmalzahlung Ihnen nicht in Euro ausgezahlt wird, sondern durch Reduzierung der Arbeitsstunden ausgeglichen wird. Sie können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er für den Monat Oktober, November oder Dezember Ihre Stunden entsprechend der Einmalzahlung reduziert. Anderenfalls laufen Sie Gefahr, dass Sie über den Entgeltfreibetrag hinaus gehen und im Gesamtverdienst über den Steuerfreibetrag kommen. So würde es dann eine neue Berechnung geben, die Ihnen dann möglicher Weise eine Steuernachzahlung oder bei Rentnern / Erwerbsminderungsrentnern dann eine komplette Neuberechnung unter Abzug von Rentenzahlungen bedeuten würde. Dieses ist nicht im Sinne unseres Tarifvertrages, lässt sich aber nicht anders lösen. Das bedeutet, wir konnten diese Einmalzahlung für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf das Jahr 2011 verschieben. Somit darf ich alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen bitten, kurzfristig mit ihren Personalabrechnungsstellen / Personalabteilungen in dieser Sache Kontakt aufzunehmen.

Ausgleich der Besitzstandszulagenkürzung 2010

§ 3

Ausgleich der Besitzstandszulagenkürzung 2010

(1) Die Arbeitnehmerin, deren monatliche Besitzstandszulage nach § 3 Abs. 1 Buchstabe c TVÜ-KAT gekürzt wird, hat für den Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011 Anspruch auf ein Zwölffaches des Betrages um den die Besitzstandszulage gekürzt wird. Diese Ausgleichszahlung ist fällig mit der Entgeltzahlung für den Monat Dezember 2010.

(2) Die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis vor der Fälligkeit nach Absatz 1 endet, hat im Monat des Ausscheidens für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach dem 1. Juli 2010 Anspruch auf ein Zwölftel der Ausgleichszahlung nach Absatz 1.

(3) Die Höhe der Ausgleichszahlung vermindert sich jeweils um einen der errechneten monatlichen Kürzungsbeträge nach Absatz 1 für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin zwischen dem 1. Juli 2010 und dem 30. Juni 2011 keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. In diesem Sinne besteht auch Anspruch auf Rückzahlung der Entgelte, wenn der Anspruch auf Entgeltzahlung nach Auszahlung des vollen Betrages im Zeitraum nach Satz 1 endet. Wird bis zum 1. Dezember 2010 der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses verändert und daraus resultierend die Höhe der Besitzstandszulage, passt sich der Anspruch auf Ausgleichszahlung entsprechend an.

Bedeutet:

Wenn nunmehr die Entgelttabelle umgesetzt wird und Sie als Betroffene noch eine Besitzstandszulage haben, die in der Summe nur reduziert wird und Sie dadurch real keine Gehaltserhöhung erlangen, sondern nur Ihre Besitzstandszulage abgeschmolzen wird, erhalten Sie eine Einmalzahlung als Ausgleich für die nicht ergangene Lohnerhöhung.

So ist dann im Dezember sowohl 2010 als auch im Dezember 2011 noch einmal eine einmalige Summe zu erwarten. Diese Regelung haben wir im Überleitungstarifvertrag vom KAT-NEK zum KAT vereinbart. Solange es noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die eine Besitzstandswahrung oder Besitzstandszulage haben, wird dieses noch weitergeführt werden. Hintergrund ist, dass wir möchten, dass alle, und dann ggf. nur als Einmalzahlung, ein höheres Einkommen erhalten.

Ich gebe zu, dass bei solchen Zahlungen zwischen Brutto und Netto in Verbindung mit dem Monatsentgelt nicht das „gefühlte Mehr“ erreicht wird, aber wir gehen davon aus, dass es nicht mehr ganz so viele Kolleginnen und Kollegen mit einer Besitzstandszulage und dieser notwendigen Regelung geben wird. Sicher ist, dass in den nächsten Jahren aufgrund unserer Tarifsystematik die Besitzstandszulagen gänzlich ausgelaufen sein werden. Die Absätze 2 und 3 im § 3 regeln den Fall, wenn Kolleginnen und Kollegen nicht das gesamte Kalenderjahr 2010 bzw. 2011 durchgängig beschäftigt sind. So ist dann hier auch eine entsprechend des Monatsumfanges und des damit verbundenen Zeitraumes anteilige Berechnung notwendig.

Änderungstarifvertrag Nr.4 § 5

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf die Arbeitnehmerin, die spätestens mit Ablauf des 14. September 2010 aus ihrem Verschulden oder eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmerin, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den Dienste eines unter den KAT fallenden Anstellungsträger eingetreten ist.

Bedeutet:

Wer nur bis zum 13. September 2010 bei einem Arbeitgeber mit KAT Bindung arbeitete und am 14. September oder danach nicht mehr dort arbeitet, hat keinen Anspruch auf diese vorgenannten Leistungen. Anders ist es, wenn das Arbeitsverhältnis am 13. September zum Beispiel beendet worden ist und Sie am 15. September bei einem KAT gebundenen Arbeitgeber weiter beschäftigt werden, dann haben Sie wieder den Anspruch auf diese Leistungen.

Änderungstarifvertrag Nr.4 § 6

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 2010 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nr. 6 am 01. Juli 2011 in Kraft.

Bedeutet:

Formal beginnt diese vorgenannte Vereinbarung mit den einzelnen Regelungen am 01.07.2010. Da wir uns am 14. September 2010 mit dem Arbeitgeberverband auf diese Einzelheiten geeinigt haben, ist also diese Vereinbarung rückwirkend. Zum 30. Juni 2010 ist der Tarifvertrag mit der Entgelttabelle seitens der Gewerkschaft für Kirche und Diakonie –vkm- gekündigt worden und durch die Regelung *Inkrafttreten* dann zum 01. Juli 2010 mit diesen Einzelheiten neu beginnend. Abgewichen wird im Änderungstarifvertrag Nr. 4 § 1 Nr. 6 die Regelung der Entgelttabelle ab dem 01. Juli 2011. So haben wir für das Jahr 2010 die 1,4% Gehaltssteigerung und am 01. Juli noch einmal auf die dann geltende Tabelle eine Gehaltssteigerung von 1%.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der vkm hat mit dem Arbeitgeberverband weiterhin verabredet, aber noch nicht tarifviert, dass es Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung geben soll. Mit Blick auf die immer wichtiger werdende zusätzliche Altersvorsorge und Absicherung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es bis dato nur den Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen.

In den Verhandlungen haben wir grundsätzlich schon erzielt, dass der Anstellungsträger, sprich Ihr Arbeitgeber, unter der Maßgabe, dass Sie eine Entgeltumwandlung durchführen, sprich eine zusätzliche Altersvorsorge, dann einen Zuschuss in Höhe von 15% des umzuwandelnden Betrages als Zuschuss in den Vertrag einbringen wird.

Wir halten dieses, da es für den Arbeitgeber ein offensichtlich steuerlicher Vorteil ist und dem Arbeitnehmer eine höhere Altersvorsorge zusätzlich zur VBL oder zur KZVK für einen guten Weg.

Entscheidend ist aus unserer Sicht noch, dass unabhängig von der Spargröße, die der Arbeitnehmer selber bestimmen kann, die 15% gesichert sind. Somit ist es unerheblich, ob Sie in eine Entgeltumwandlung monatlich 50 Euro oder auch 300 Euro einsetzen, der Arbeitgeber zahlt immer einen entsprechenden Anteil von 15% hinzu.

Wir werden in den nächsten Wochen die konkreten Tarifgespräche zu diesem Tarifvertrag aufnehmen. Sobald es weitergehende Informationen gibt, werden wir Sie in gewohnter Weise informieren.

Für die Tarifkommission
Hubert Baalmann