

Veränderungen bei der Pauschalen Jahreszahlung (Leistungsentgelt)

Bisher erfolgte die Auszahlung der Pauschalen Jahreszahlung – falls keine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt besteht – mit dem Dezembergehalt. Ausgezahlt wurde immer der volle Betrag – derzeit 24 % des monatlichen Entgelts aus September. Wer aber z.B. vor September aus dem Dienst ausschied, erhielt nichts. Die entsprechenden Bestimmungen sind im § 26 a KAVO enthalten.

Diese Regelung hat die Regional-KODA NW nun mit Wirkung zum 1. April 2018 geändert. Ab 2018 wird der Auszahlungsbetrag für jeden vollen Monat, in dem kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung bestand, um ein Zwölftel reduziert. Bei Ausscheiden vor Dezember soll die Jahreszahlung mit Beendigung des Dienstes gezahlt werden. Das bedeutet:

- Im ersten und letzten Dienstjahr entspricht die Höhe der Pauschalen Jahreszahlung dem Anteil des Jahres, in dem das Dienstverhältnis bestand.
- Anders als bisher wird die Pauschale Jahreszahlung (anteilig) auch im letzten Dienstjahr fällig, wenn man im Dezember nicht mehr im Dienst ist.
- Für volle Kalendermonate ohne Entgeltanspruch (z.B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Langzeiterkrankung nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung), reduziert sich der Betrag jeweils um ein Zwölftel.

Der Fälligkeitszeitpunkt der Pauschalen Jahreszahlung ist – bis auf den Fall des Ausscheidens aus dem Dienst – nicht geändert. Es bleibt also bei der Auszahlung mit dem Dezembergehalt.

„Erste Annäherung, aber noch kein Ergebnis“

So titelte die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ihre Pressemitteilung zur aktuellen **Tarifverhandlung für den öffentlichen Dienst** am 13. März. Für den öffentlichen Dienst verhandeln in diesen Tagen die Tarifvertragsparteien über eine Tarifierhöhung im TVöD. Für die Arbeitgeber verhandeln das Bundesministerium des Innern (BMI) sowie die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Für die Seite der Arbeitnehmer ist die Gewerkschaft ver.di die Verhandlungsführerin. Mit dabei ist aber auch der Dachgewerkschaftsverband der Beamten und der Tarifbeschäftigten (dbb und tarifunion).

Die Arbeitnehmerseite fordert unter anderem 6 % mehr Lohn (min. aber 200 €) und eine Pauschale von 100 € für Auszubildende. Daneben setzen sich die Gewerkschaften für die Wiederinkraftsetzung der Übernahmeregulierung für Auszubildende ein. Die VKA vertritt jedoch die Position, dass diese Forderungen die finanzielle Leistungsfähigkeit der Kommunen übersteigen würde. Weitere Hintergrundinformationen zu den Standpunkten beider Parteien sind im Internet unter www.wir-sind-eswert.verdi.de bzw. www.vka.de veröffentlicht.

Um sicherzustellen, dass die Verhandlungsergebnisse des öffentlichen Dienstes – wie in der Vergangenheit – auch diesmal schnellstmöglich den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Wirkbereich der Regional-KODA NW zugutekommen, setzte die Kommission am 14.03.2018 einen Ausschuss „Tarifabschluss 2018“ ein. Dieser wird unmittelbar nach Abschluss der Verhandlungen für den öffentlichen Dienst die Übertragung der Ergebnisse in die KAVO vorbereiten.

Unverfallbarkeit bei Ansprüchen aus dem Mindestlohngesetz

Wer seine noch nicht erfüllten Ansprüche gegenüber seinem Dienstgeber nicht binnen sechs Monaten schriftlich geltend gemacht hat, kann das in aller Regel nicht mehr nachholen: So sieht es die Bestimmung des § 57 KAVO vor.

Durch eine Ergänzung dieser Bestimmung hat die Regional-KODA NW nun Rechtssicherheit hergestellt, dass Ansprüche von Mitarbeitern aus dem Mindestlohngesetz auch über die Frist von 6 Monaten hinaus nicht verfallen.

Dienstgeberwechsel

Der Wechsel von einem kirchlichen Dienstgeber zu einem anderen führt trotz gleicher Tätigkeit zur Einstufung in die Entwicklungsstufe 2 oder 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Auch werden Vorbeschäftigungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Für beide Bedingungen hatte die Zentral-KODA 2016 eine verbesserte Regelung getroffen, für den Fall des Wechsels von einem kirchlichen Dienstgeber im Geltungsbereich einer KODA zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich einer anderen KODA.

Die Regional-KODA hat nun beschlossen, diese Regelungen analog auch für den Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des Geltungsbereichs der Regional-KODA NW anzuwenden. Wer z.B. zum Sommer aus einem Kindergarten im Bistum Essen in einen Kindergarten im Erzbistum Paderborn wechselt hat die bisherigen Nachteile nicht mehr. Die Einstufung darf höchstens eine Stufe unter der bisherigen liegen und die Beschäftigungszeit wird zur Hälfte durch den neuen Dienstgeber angerechnet.