

TOP 7:

Sachstandsbericht Umsetzungsmodell Tarifangleichung KVHS Norden gGmbH

Gesellschafterversammlung KVHS Norden gGmbH

Norden, 26.03.2019

Entwicklung in der KVHS Norden:

- Ausstieg aus TVöD und Aufbau eigenes Vergütungssystem seit ca. 2004.
- Ursprünglich Vergütungssystem mit 4 Entwicklungsstufen vergleichbar den TVöD Stufen.
- Diese wurden ebenfalls abgeschafft, seit ca. 2010 gibt es daher ausschließlich eine Vergütungsstufe je Vergütungsgruppe nach Tätigkeiten.

Entwicklung in der KVHS Norden – Vergütungstabelle 12/2018:

Neue Vergütungen ab 01.01.2018 (Erhöhung um 1,5 %)

Gruppen				Grundgehälter
A	B	C	D	
				1723,49
A II				1811,83
	B II			1919,10
A III	B III	CI	D I	2057,92
	B IV		D II	2203,07
A IV		CII	D III	2404,99
A V	B V		D IV	2594,30
		C III		2815,16
		CIV		3067,57
AVI		C V		3351,54
	B VI	CVI		3648,12

A = technischer Dienst

B = Verwaltung

C = Sozialpädagogische und unterrichtende Aufgaben

D = fachpraktische Aufgaben

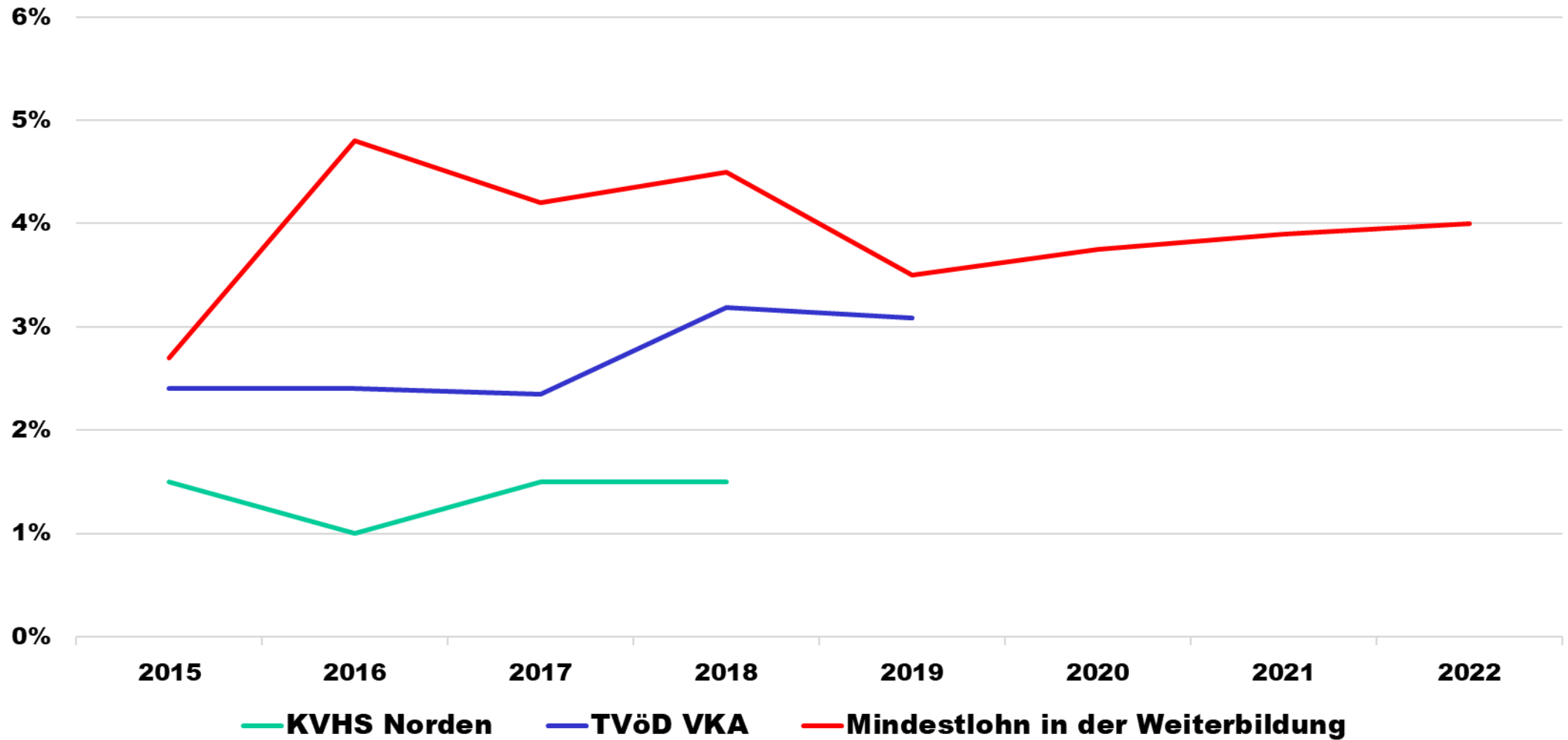
Einmalzahlungen:

Juli : 400,-- €

November : 1.000,-- €

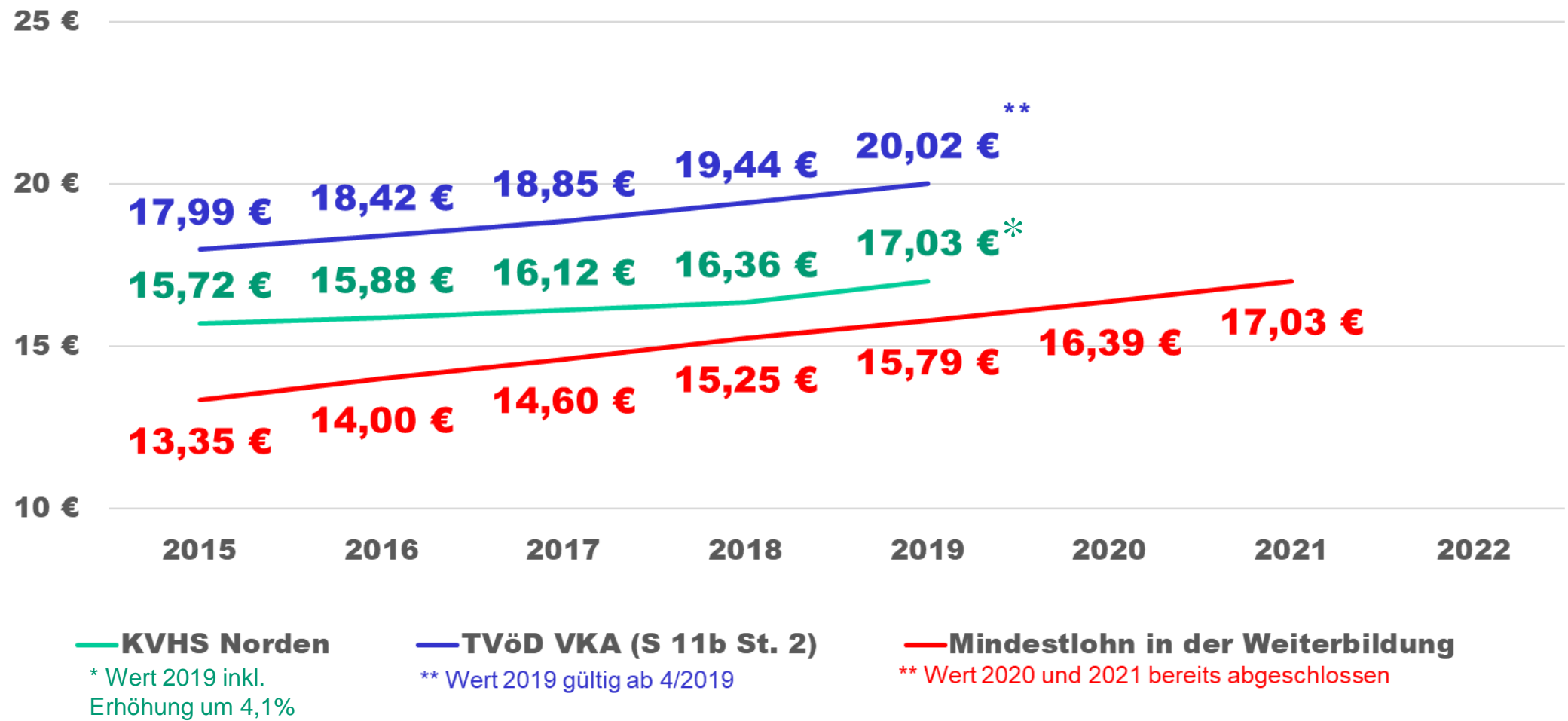
Entwicklung in der KVHS Norden:

Tarifsteigerungen in Prozent seit 2015 im Vergleich



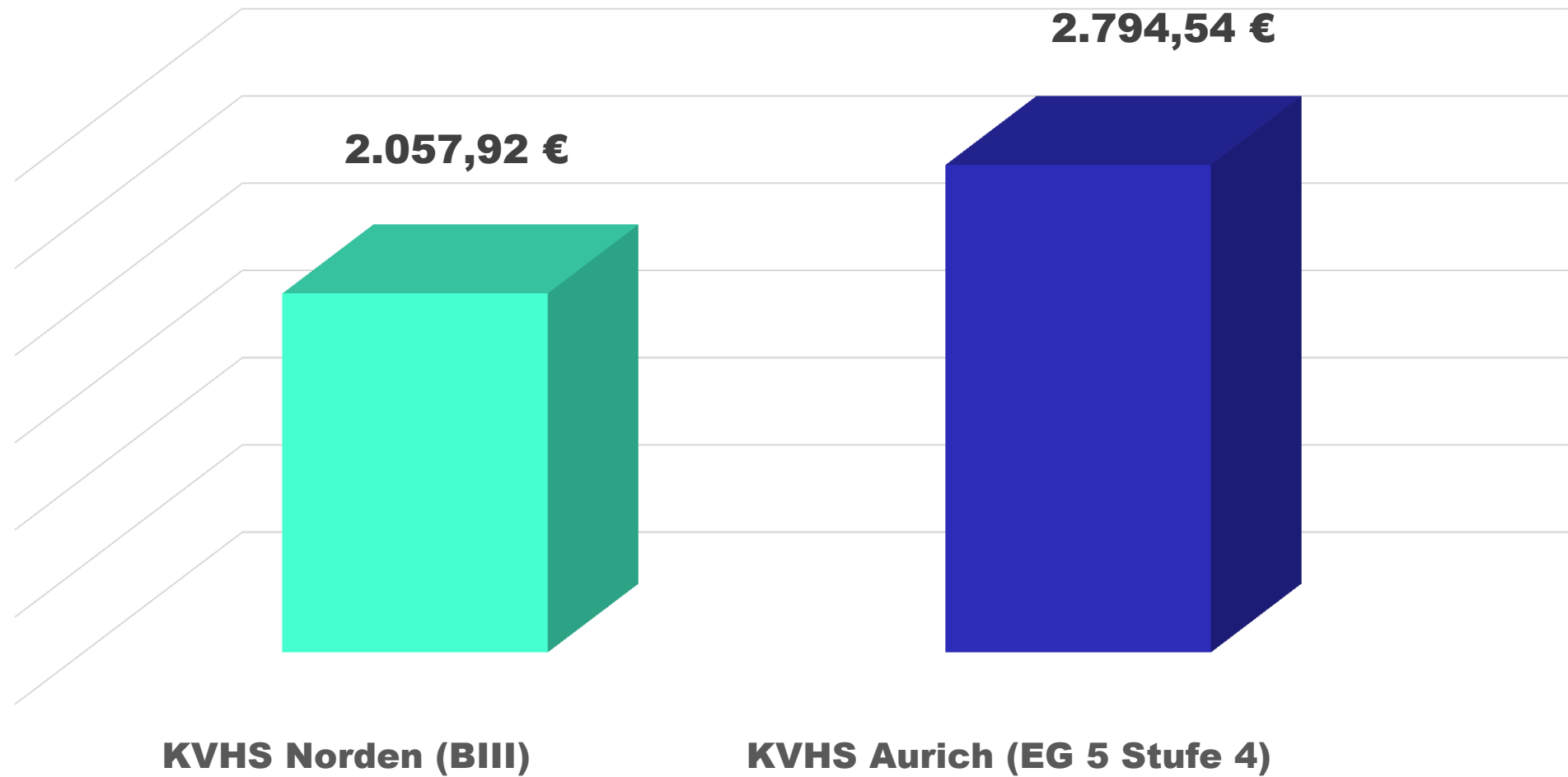
Entwicklung in der KVHS Norden:

Entwicklung Stundenvergütung einer/s Sozialpädagogen/in



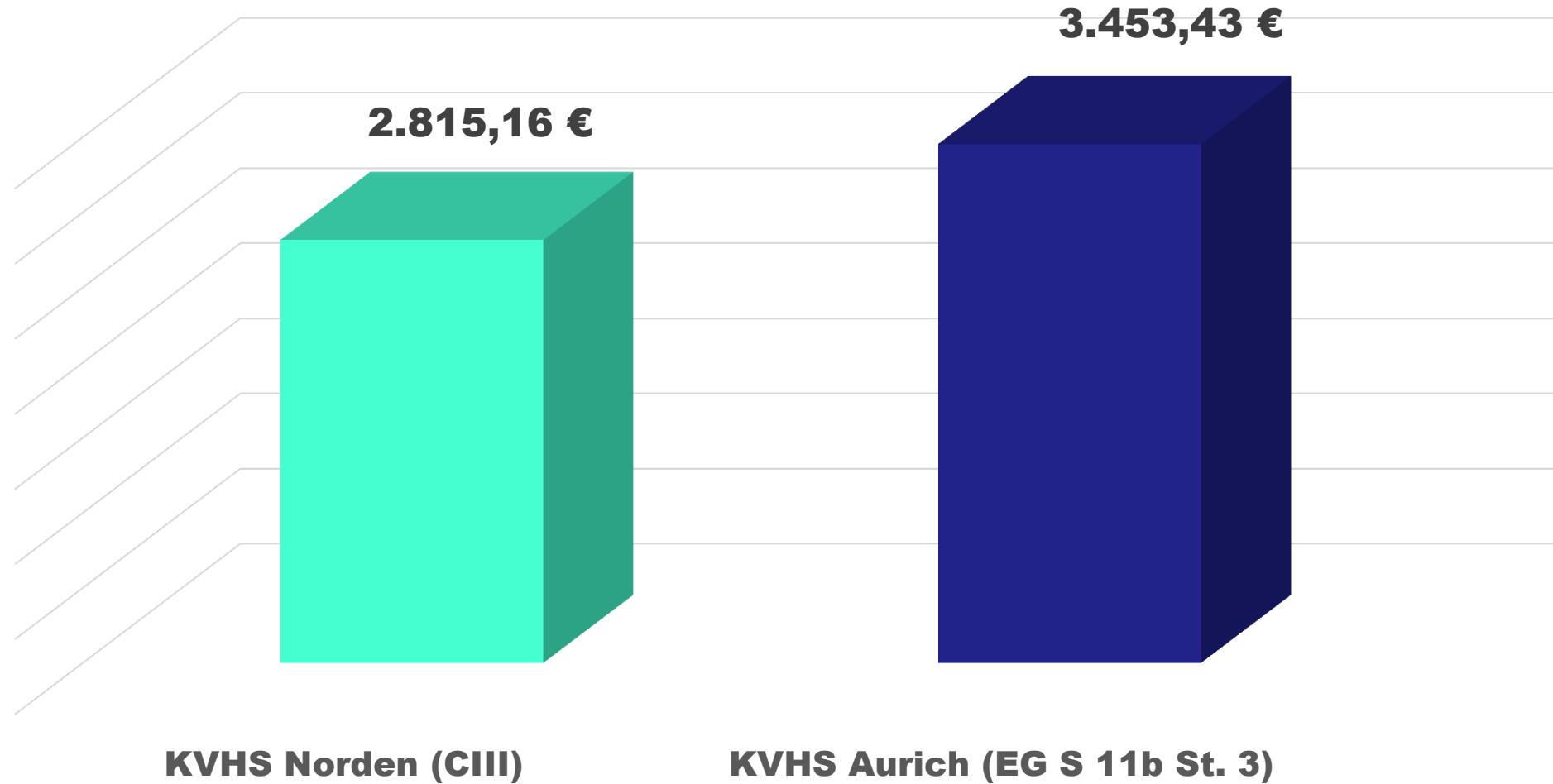
Vergütungsunterschiede

Bürokauffrau, 9 Jahre Betriebszugehörigkeit, Bruttomonatsgehalt
Stand 2018



Vergütungsunterschiede

Sozialpädagoge, 4 Jahre Betriebszugehörigkeit, Bruttomonatsgehalt
Stand 12/2018



Probleme:

- Steigende Fluktuation, vermehrt Eigenkündigungen mit Hinweis auf bessere Verdienstmöglichkeiten (auch frühzeitig, nach kurzer Beschäftigungszeit).
- Vermehrte Mitarbeiterunzufriedenheit, die auch den Betriebsalltag stören und motivationshemmend wirken.
- Reduzierte Weiterempfehlungsrate als Arbeitgeber in der Mitarbeiterschaft (s. Mitarbeiterumfrage AOK).
- Schwierigkeiten Stellen nach zu besetzen, insbesondere im Feld der qualifizierten Fachkräfte (Schwerpunkt Sozialpädagogen*innen, qualifizierte Verwaltungskräfte, eigenen Nachwuchs halten, etc.).
- Risiko von Qualitätsverlust durch Wissensverlust.

Überleitungsmöglichkeit:

- Orientiert an der Überleitung vom BAT in den TVöD 2005 auf Basis eines **Vergleichsentgelts**.
- Statt in die Erfahrungsstufen nach Betriebszugehörigkeit Überleitung in die Stufe, die dem Vergleichsentgelt am nächsten kommt.
Vorschlag: mind. aber in **Stufe 2**.
- Anpassung zum **01.01.2022** in die dann gültige Tabelle und vorher Anpassung in festen Prozentwerten (Vorschlag **4,1 %** jeweils zum **01.01.2019**, **01.01.2020** und **01.01.2021**).
- Nutzung der Zeit bis **31.12.2021** zur Strukturanpassung und zu Auftraggebergesprächen zur Steigerungseinplanung in laufende und künftige Verträge.
- Voraussetzung beim LK: Auftraggeberämter tragen Erhöhungen mit.

Kosten dieses Überleitungsszenarios

	Mehrkosten bei Steigerung zum 1.1.19 um 4,1%	Mehrkosten bei Steigerung zum 1.1.20 um 4,1%	Mehrkosten bei Steigerung zum 1.1.21 um 4,1%	voraussichtl. Mehrkosten bei Eintritt in TVöD Tabelle zum 1.1.22
	325.668,61 €	339.021,02 €	352.920,88 €	651.298,21 €
durchschnittliche Steigerungsquote	4,10%	4,10%	4,10%	durchschn. 7,27%*
durch KVHS deckungsfähige Mehrkosten	95.000 € 30%	152.000 € 45%	170.000 € 48%	?
durch KVHS Norden nicht deckungsfähige Mehrkosten, (jeweils im Vergleich zum Vorjahr)	230.000 € 70%	186.000 € 55%	182.000 € 52%	?
kumulierte nicht deckungsfähige Mehrkosten	230.000 €	416.000 €	598.000 €	?

* prozentuale Erhöhung bezogen auf die Gesamtsumme aller Mitarbeiter*innen, Berufsgruppenbezogen ergeben sich bei Tabelleneintritt unterschiedliche Steigerungsquoten

Gesamtsteigerungsquote 2019 – 2022: 19,57 %

Beispielursachen für nicht deckungsfähige Mehrkosten im Entstehungszeitpunkt:

- Grenzen der Teilnehmergebührensteigerung in der Allg. Bildung
- Grenzen der Teilnehmergebührensteigerung bei z.B. Grundbildungsangeboten
- Projekte/Maßnahmen mit (derzeit) fehlender Nachverhandlungsmöglichkeit während der Laufzeiten (z.B. Jugendwerkstätten, MGH)
- ESF - Projekte mit festen Fördersummen
- Auftraggeberanpassungen (Einnahmen) teilweise nur zeitversetzt möglich

Was leistet die KVHS Norden:

- „Verzicht“ der Mitarbeiter auf Erfahrungsstufen durch Überleitung auf Basis eines Vergleichsentgelts.
- Weitere „Anpassungs-Wartezeit“ für Mitarbeiter bis Ende 2021.
- Strukturelle Anpassungen bis Ende 2021 und fortlaufend.
- Vorerst reine Tabellenentgeltanpassung wie beschrieben, ohne weitere kostenintensive TVöD Parameter wie z.B. Jahressonderzahlung => ggf. zeitversetzter Volleintritt.

Sitzungsniederschrift

18. Sitzung des Kreistages vom 07.05.2015

TOP 6.1 Antrag der Fraktionen SPD, Bündnis90/Die Grünen, Freien Wähler und der GFA vom 05.03.2015; Umstrukturierung der Kreisvolkshochschulen Vorlage: VIII-AF/2015/007

...

2. Die Anpassung der Entlohnung nach dem Auricher GDA-Modell einzuleiten, um zukünftig eine Gleichbehandlung der Bediensteten beider Einrichtungen zu erreichen und zusammen mit den Betriebsräten beider Einrichtungen einen dezidierten Fahrplan aufzustellen, in welchen Schritten diese Angleichung beginnend ab 2015 durchgeführt werden soll. Mit der Umsetzung ist ab 1.1.2016 zu beginnen.

...