

Sorry, ich über noch, daher wurde ein Entwurf gesendet, nun der zweite Versuch!

Liebe ehemaligen KollegInnen,

heute im Newsletter das Thema um Ausbildung und Vereinbarungen mit dem KVJS sowie ein Arbeitsrechtsthema.

Ausbildungsoffensive

Mit der Anlage 7 zum Rahmenvertrag ist es möglich zusätzliche Ausbildungsplätze zu verhandeln. So war der Impuls der Dachverbände. In der Aussage des Papiers ist jedoch nicht klar gestellt ob es sich um zusätzliche Ausbildungsplätze handelt oder ob die Ausbildung nun zusätzlich zum verhandelten Stellenschlüssel verhandelt werden kann.

Ich folge in meiner Darstellung der Annahme, dass zusätzlich zu einem Ausbildungsplatz im Gruppenerziehungsdienst ein weiterer Ausbildungsplatz verhandelt werden kann. Der Ausbildungsplatz im Gruppenerziehungsdienst wird mit einem Stellenfaktor je Art der Ausbildung berechnet den Ihr hier auf Seite 15 findet.

Um ab dem nächsten Jahr September 2025 zusätzlich ausbilden zu können muss nun in den nächsten Entgeltverhandlungen zusätzlich verhandelt werden. Meiner Ansicht nach bedeutet dies die Möglichkeit, unter Gewährleistung einer durchgehenden Anleitung einer berufserfahrenen Fachkraft, bis zu zwei Auszubildende in einer Gruppe zu haben. Auszubildende 1 werden dann künftig über die Ausbildungspauschale abgegolten. Ein/e evtl. 2. Auszubildende/r dann über den Personalkorridor der Verhandlung abgedeckt.

Je nach Verhandler kann das unterschiedlich gesehen werden.

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2019 – 5 AZR 505/18 –

Die Arbeitsunfähigkeitsquote im Bereich der Einrichtungen der Jugendhilfe ist deutlich gestiegen. Mittlerweile ist von durchschnittlich 15 Tagen Arbeitsunfähigkeit je Mitarbeitenden und Kalenderjahr auszugehen. Dies bedeutet eine erhebliche Belastung der Einrichtungen. Aber auch eine ordentliche finanzielle Belastung Einrichtungen wenn aneinandergereihte Erkrankungsgründe zu einer über sechs Wochen hinausgehende Lohnfortzahlung führen. In der Regel ist das dann der Fall, wenn sich verschiedene Erkrankungen aneinanderreihen. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, so das Bundesarbeitsgericht ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte. Dies bedeutet in der Praxis, dass

aufeinanderfolgende unterschiedliche Erkrankungen unter Umständen die Entgeltfortzahlung reduzieren können.

Ist das in der Praxis umsetzbar?

Ja, die Entgeltfortzahlung kann so erst einmal auf 6 Wochen begrenzt werden und eine Bestätigung des Arztes angefordert werden, dass die vorangehende Erkrankung ausgeheilt ist.

Und Nein, denn im Einzelfall kostet dieses Nachhaken sehr viel Energie und schafft unter den Mitarbeitenden eher Verunsicherung.

Wenn mit der MAV abgesprochen kann es jedoch in Fällen der Klärung von schwierigen Personalien ein zusätzliches hilfreiches Instrument sein. Die grundsätzliche Belastungsfähigkeit bei Mitarbeitenden kann im Rahmen des BEM in den Mittelpunkt rücken.

Soviel zum ersten Newsletter

Euch und Ihnen allen ein frohes Schaffen

Michael Schröpfer

0174 76 15 732

schroepfer@oind.de

P.S.:

Die Anlage 4.3 des Rahmenvertrages ist noch nicht angepasst. Hier sollten noch die neuen Jahresnettoarbeitszeitwerte aufgenommen werden. Am besten bei den Dachverbänden nachfragen, eventuell ist hier auch nur eine redaktionelle Änderung nicht übernommen worden.

I'd be sad to see you go. But if you want to, you can unsubscribe from here