

**Rundschreiben Nr. 5/2021**  
**Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission**  
**Rheinland-Westfalen-Lippe**  
**auf der Januar-Sitzung 2021**  
**(Tarifabschluss, Kurzarbeit, Stufenzuordnung)**

Vom 10. Februar 2021

Auf Grund etlicher Nachfragen informieren wir Sie auf diesem Weg neben dem Rundschreiben der Diakonie RWL über folgende drei Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe, die auf ihrer Sitzung am 27. Januar 2021 gefasst wurden.

**1. Tarifabschluss**

Nach umfangreichen Beratungen in der Kommission über die zukünftigen Tarifsteigerungen im Bereich des BAT-KF<sup>1</sup> auf dem Hintergrund der Einigung der Tarifparteien im TVöD-Bereich wurden folgende linearen Erhöhungen beschlossen:

Für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des BAT-KF<sup>1</sup> werden die Tabellenentgelte zum 1. April 2021 um 1,4 % mindestens aber um 50 Euro erhöht. Eine weitere Erhöhung der Tabellenentgelte findet zum 1. April 2022 um weitere 1,8 % statt.

Daneben wurden strukturelle Änderungen zum 1. März 2021 für die stationäre und ambulante Altenpflege sowie für die Beschäftigten in den Krankenhäusern beschlossen. Dazu zählen die Einführung einer monatlichen allgemeinen Pflegezulage in Höhe von 70 Euro (ab 1. März 2022 Erhöhung der Zulage auf 120 Euro), eine weitere Zulage für Mitarbeitende in der Altenpflege in Höhe von 25 Euro, Erhöhung der Intensivzulage von 46,02 Euro auf 100 Euro, sowie die Erhöhung der Wechselschichtzulage. Die Einzelheiten hierzu können dem Rundschreiben der Diakonie RWL Nr. 2 /2021 zum Arbeits- und Sozialrecht entnommen werden.

Mit dem Tarifabschluss wurden auch die Entgelte der Auszubildenden zum 1. April 2021 um 25 Euro erhöht und zum 1. April 2022 findet eine weitere Erhöhung der Auszubildendenentgelte um weitere 25 Euro statt.

Die Geltung der Altersteilzeitordnung (ATZO) wurde bis zum 1. Januar 2023 verlängert.

Die Beschäftigungssicherungsordnung (BSO) wurde mit einer Geltungsdauer bis zum 31. Dezember 2022 neu beschlossen.

Die Erhöhungen der Tabellenentgelte gelten mindestens bis zum 31. Dezember 2022.

---

<sup>1</sup> Nr. 1100.

## **2. Neufassung des § 6a BAT-KF<sup>1</sup> (Kurzarbeit)**

Die Dienstnehmervereiner hatten einen Antrag zur Änderung des § 6a BAT-KF<sup>1</sup> in die ARK eingebracht, nach dem der Arbeitgeber bei der Einführung von Kurzarbeit verpflichtet werden soll, das Kurzarbeitergeld in den unteren Entgeltgruppen auf 95 % und in den oberen Entgeltgruppen auf 90 % aufzustocken. Eine entsprechende Regelung findet sich im TVöD. Hierrüber ist nach zweimaliger Beratung und Abstimmung ein Beschluss nicht zustande gekommen.

Ein zweiter Antrag der Dienstnehmerseite zur Änderung des § 6 BAT-KF<sup>1</sup> wurde dagegen beschlossen. Mit diesem Beschluss wurde die bis zum 31. Januar 2021 befristete Regelung des Absatzes 6a des § 6a BAT-KF<sup>1</sup> entfristet, nach der die Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken können. Die Höhe einer möglichen aber nicht verpflichtenden Aufstockung wird nicht vorgegeben

Darüber hinaus wurde mit diesem Beschluss ein neuer Absatz 8 in den § 6a BAT-KF<sup>1</sup> eingefügt, nach der der Arbeitgeber verpflichtet wird, das reguläre Entgelt in den Fällen nachzuzahlen, in denen die Agentur für Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt feststellt, dass die Gewährung von Kurzarbeit nicht zulässig war. Über die Ablehnung der Kurzarbeit sind die betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich zu informieren.

Schließlich wurden die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der ARK erweitert. Bisher war die ARK über Beginn und Ende der Kurzarbeit zu informieren. Seit dem 1. Februar 2021 ist die entsprechende Dienstvereinbarung oder dort, wo eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, sind die entsprechenden Einzelverträge der Information beizufügen.

## **3. Änderung des § 13 BAT-KF<sup>1</sup> (Stufenzuordnung)**

In § 13 BAT-KF<sup>1</sup> wurde eine Regelung aufgenommen, nach der Zeiten einer vorherigen Ausbildung bei der Stufenzuordnung Berücksichtigung finden können, wenn die Ausbildung für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Bisher war dies nur bei förderlichen Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit möglich. Damit können die Arbeitgeber bei Einstellungen neben einer förderlichen bisherigen beruflichen Tätigkeit auch eine förderliche Ausbildung anerkennen und eine höhere Stufe vereinbaren.

---

<sup>1</sup> Nr. 1100.