



Übergang der Sozialen Rehabilitation in den LVR-Verbund für WohnenPlusLeben

Was rät ver.di?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum 01.01.2025 will der Landschaftsverband Rheinland etwa 450 Kolleginnen und Kollegen der Sozialen Rehabilitation aus sechs Klinikstandorten in ein neues Unternehmen überführen. Der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben wird gemeinsam mit dem bisherigen LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen (HPH) gebildet. Hintergrund sind wohl betriebswirtschaftliche und fachliche Überlegungen.

ver.di kritisiert, dass diese Umorganisation ohne einen strukturierten Beteiligungsprozess der Personalräte stattfindet. Deshalb muss der Gesamtpersonalrat des LVR sogar seine vom Gesetz vorgesehene Beteiligung vor dem Verwaltungsgericht einklagen.

Auch die betroffenen Beschäftigten werden bezüglich der konkret stattfindenden Veränderungen und ihrer Auswirkungen allein gelassen. Hinsichtlich der bevorstehenden Veränderungen gibt es viele Ungewissheiten und Ängste. Es gibt nur allgemeine Aussagen und wenig vertrauenserweckende Informationen. Das ist kein wertschätzender Umgang und keine gute Startbedingung für den neuen Verbund.

Für ver.di ist klar:

Der Arbeitgeber muss in alle bisher bestehenden arbeitgeberseitigen Verpflichtungen eintreten.

ver.di fordert endlich ein klares Bekenntnis der Verantwortlichen, dass sich auch in Zukunft kein Beschäftigter der Sozialen Rehabilitation finanziell verschlechtert.

Das gebieten die Einhaltung der gültigen Arbeitsverträge, die Verantwortung für die Besitzstände und der Rationalisierungsschutz.

ver.di rät den betroffenen Beschäftigten:

1. Zwischenzeugnis anfordern: Der Dienststellenwechsel stellt einen triftigen Grund nach § 35 TVöD-K dar. Das Zeugnis muss Auskunft geben über die Stellenbezeichnung sowie die damit verbundenen Aufgabenbereiche und Funktion im Unternehmen. Aufgrund der Tätigkeitsmerkmale lässt sich einschätzen, ob die Beschäftigten bisher der richtigen Entgeltgruppe zugeordnet sind.
2. Sollte der Arbeitgeber Änderungen vornehmen wollen, bedarf es eines Änderungsvertrages zum bestehenden Arbeitsvertrag. Eine Pflicht, einen Änderungsvertrag zu unterschreiben, besteht nicht. In der Regel wird ein Änderungsvertrag nur dann wirksam, wenn eine einvernehmliche Vertragsänderung vorliegt. Eine einseitige Vertragsänderung einer tarifgemäßen Eingruppierung durch den neuen Arbeitgeber ist also grundsätzlich nicht möglich.
3. Vor Vertragsänderungen und bei „Merkwürdigkeiten“ empfiehlt sich als Gewerkschaftsmitglied eine rechtliche Beratung durch ver.di einzuholen.

