



KAV

Kommunaler Arbeitgeberverband

Schleswig-Holstein

Information zum neuen Tarifrecht im öffentlichen Dienst (TVöD)

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen,
sehr geehrte Mitarbeiter,

am 13. September 2005 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterzeichnet. Er ist am 1. Oktober 2005 in Kraft getreten und hat den bisher für Sie geltenden BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. BMT-G/BMT-G-O durch ein einheitliches, leistungsbezogenes und einfacheres Tarifrecht ersetzt. Ihren Wechsel in den TVöD regelt der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ebenfalls vom 13. September 2005. Über die wesentlichen Kernpunkte des neuen Tarifwerks möchten wir Sie nachfolgend informieren. Detailinformationen erhalten Sie auf Nachfrage von ihrer Personalstelle.

Wegfall der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten

Der TVöD kennt die Unterscheidung in Angestellte und Arbeiter nicht mehr. Es gilt für beide Beschäftigtengruppen einheitliches Tarifrecht.

Neue Entgelttabelle

Die bisherigen 15 Vergütungsgruppen für Angestellte (VergGr. X bis I) und die bisherigen 17 Lohngruppen für Arbeiter (Lohngr. 1 bis 9) sind durch eine neue einheitliche Entgelttabelle ersetzt worden. Auch für die Pflegekräfte (bisherige Anlage 1b zum BAT) mit bisher 14 Vergütungsgruppen (Kr. I bis Kr. XIII) gilt die neue Entgelttabelle, allerdings mit einigen Besonderheiten, die in einer Anwendungstabelle zusammengefasst sind.

Die Entgelttabelle des TVöD besteht aus 15 Entgeltgruppen mit jeweils sechs Stufen (Entgeltgruppe 1: fünf Stufen). Daneben gibt es noch zwei Übergangsentgeltgruppen (2Ü und 15Ü).

Es wird die

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber erreicht (Stufenlaufzeit). Für die Entgeltgruppe 1 gilt einheitlich eine Stufenlaufzeit von vier Jahren in jeder Stufe. Anders als im BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen spielt das Lebensalter bei der Stufenzuordnung keine Rolle mehr, sondern einheitlich ist für die bisherigen Angestellten und Arbeiter für die Stufenzuordnung die Dauer der entsprechenden Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber maßgebend.

Für bestimmte Beschäftigte gelten hinsichtlich der Anzahl der Stufen und der Stufenlaufzeit Besonderheiten, die abschließend tariflich geregelt sind.

In die neue Entgelttabelle einbezogen ist die bisherige Grundvergütung, das Volumen des Ortszuschlags der Stufen 1 und 2 sowie die allgemeine Zulage bzw. der bisherige Monats Tabellenlohn. Familienbezogene Entgeltbestandteile gibt es in der Entgelttabelle des TVöD nicht mehr.

Eingruppierung

Die Eingruppierung bestimmt sich vorläufig weiterhin nach den bisher geltenden Regelungen. Die Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b zum BAT) und die jeweiligen Lohngruppenverzeichnisse gelten bis zu einer Neuregelung fort. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, bis zum Jahr 2007 eine neue Entgeltordnung zu vereinbaren.

Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gibt es nur noch im Rahmen getroffener bestimmter Übergangsregelungen für ehemalige Angestellte. Sie sind in der Tabelle des TVöD und bei der Zuordnung der bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen des TVöD abgebildet.

Jahressonderzahlung

An die Stelle der Zuwendung und des Urlaubsgelds tritt zukünftig eine Jahressonderzahlung. In den Jahren 2005 und 2006 erfolgt die Zahlung in bisheriger Höhe. Ab dem Jahr 2007 gibt es eine einkommensabhängige Jahressonderzahlung in Höhe von

- 90 v. H. in den Entgeltgruppen 1 bis 8,
- 80 v. H. in den Entgeltgruppen 9 bis 12,
- 60 v. H. in den Entgeltgruppen 13 bis 15.

eines Monatsentgelts.

Leistungsorientierung und -bezahlung

Mit dem TVöD wird die Zahlung eines Leistungsentgelts eingeführt. Ab dem Jahr 2007 sind 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte aller Beschäftigter im Vorjahr zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage nach einem betrieblich zu vereinbarendem System auf die Beschäftigten eines Arbeitgebers insgesamt auszuschütten. Vorgesehen ist, das Volumen des Leistungsentgelts im Rahmen künftiger Tarifverhandlungen auf 8 v. H. zu erhöhen.

Für die Stufensteigerungen gilt, dass die Verweildauer in den Stufen bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen verkürzt und bei erheblich unterdurchschnittlichen Leistungen verlängert werden kann.

Weitere Entgeltbestandteile, Zusatzversorgung

Auch künftig erhalten die Beschäftigten bei Wechselschicht- und Schichtarbeit eine Zulage. Die Zeitzuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Vorfesttagen sind für Angestellte und Arbeiter vereinheitlicht worden. Erschwerniszuschläge werden grundsätzlich bis zu einer tariflichen Neuregelung wie bisher gezahlt. Vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgeld und Sterbegeld gibt es ebenfalls grundsätzlich wie bisher.

An der Zusatzversorgung hat sich durch den TVöD nichts geändert.

Wochenarbeitszeit

Der Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt nach dem TVöD unverändert im Tarifgebiet West 38,5 Stunden und im Tarifgebiet Ost 40 Stunden. Angesichts der schwierigen Haushalts- und Wettbewerbslage im öffentlichen Dienst ist eine tarifliche Öffnungsklausel vereinbart worden, die es ermöglicht, auch im Tarifgebiet West auf der landesbezirklichen Ebene zwischen den Gewerkschaften und dem jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverband eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden einzuführen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Der TVöD schafft ein höheres Maß an Arbeitszeitflexibilisierung für die betriebliche Praxis, die durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personal- bzw. Betriebsrat umzusetzen ist. Durch die neu vereinbarten Instrumente des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors und der täglichen Rahmenarbeitszeit wird eine bedarfsorientierte Arbeitszeitplanung ermöglicht.

Bei Einführung eines Arbeitszeitkorridors oder einer Rahmenzeit ist für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto einzurichten, auf das nicht nur bestimmte Zeitguthaben gebucht werden können, sondern auch Zeitzuschläge, Rufbereitschaftsbezahlung oder Bereitschaftsdienstentgelte nach näheren Maßgaben in Freizeit umgewandelt werden können.

Gleitzeitregelungen bleiben unverändert bestehen.

Überstunden entstehen künftig erst dann, wenn die Mehrarbeit nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird. Innerhalb des Arbeitszeitkorridors bzw. der Rahmenzeit fallen zuschlagspflichtige Überstunden nicht an.

Auch im TVöD besteht – wie bereits nach dem bisherigen Tarifrecht – im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten die Verpflichtung zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitkräften aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit.

Teilzeitarbeit kann wie bisher vereinbart werden.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt für die Dauer von sechs Wochen fortgezahlt. Darüber hinaus wird ein Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Dies gilt auch für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die bislang Anspruch auf Vergütungsfortzahlung von 26 Wochen hatten.

Urlaub, Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

Der Erholungsurlaub beträgt ab dem 1. Januar 2006 – weitgehend unverändert –

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Hinzu kommen bei Wechselschicht- und Schichturlaub Zusatzurlaubstage.

Arbeitsbefreiung wird entsprechend den bisherigen Arbeitsbefreiungstatbeständen gewährt.

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden.

Befristung von Arbeitsverträgen

Die Befristung von Arbeitsverträgen bestimmt sich auch zukünftig grundsätzlich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Allerdings wurden die Besonderheiten, die bislang nach dem BAT im Tarifgebiet West für die Befristung von Angestellten galten, teilweise für diese Personengruppe in den TVöD übernommen.

Unkündbarkeit

Die Unkündbarkeit im Tarifgebiet West wird weiterhin nach 15-jähriger Beschäftigungszeit, einheitlich aber für bisherige Angestellte und Arbeiter frühestens mit Vollendung des 40. Lebensjahres erreicht.

Spartenregelungen

Für die Bereiche der **Allgemeinen Verwaltung**, der **Krankenhäuser**, der **Sparkassen**, der **Entsorgung** und für die **Flughäfen** sind bestimmte spartenspezifische besondere Regelungen vereinbart worden.

Überleitung in das neue Tarifrecht

Alle Beschäftigten sind am 1. Oktober 2005 in das neue Tarifrecht nach den im TVÜ-VKA vereinbarten Grundsätzen übergeleitet worden. Die Zuordnung der bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen zur neuen TVöD-Tabelle ist tarifvertraglich festgelegt. Die Überleitung in die neue Entgelttabelle des TVöD erfolgt auf der Basis eines sog. Vergleichsentgelts, das sich bei Angestellten grundsätzlich nach der im September bezogenen Vergütung, dem Ortszuschlag der Stufe 1 bzw. 2 und der allgemeinen Zulage bzw. bei den Arbeitern nach dem Monatstabellenlohn bestimmt. Dieses Vergleichsentgelt – das nach der Überleitung in den TVöD mindestens weitergezahlt wird – ist Grundlage für die Zuordnung zu einer der Stufen der Entgeltgruppe.

Bisher bezogene kinderbezogene Anteile im Ortszuschlag bzw. ein bisherig erhaltener Sozialzuschlag werden im Rahmen von Besitzstandsregelungen fortgezahlt.

In bestimmten abschließend vereinbarten Fällen erhalten ehemalige Angestellte für eine festgelegte Dauer einen Ausgleichsbetrag in Form eines sog. Strukturausgleichs.

Zeitnahe Aufstiege von übergeleiteten ehemaligen Angestellten werden nach bestimmten tarifvertraglichen Maßgaben weitergeführt und führen zum Aufstiegszeitpunkt entweder zur Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe oder zur Erhöhung des Vergleichsentgelts um den Höhergruppierungsgewinn, der sich bei Fortgeltung des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ergeben hätte.

Über Ihre Überleitung in den TVöD erhalten Sie – soweit nicht bereit geschehen – eine gesonderte Mitteilung.