

Hilden, den 10.01.2006

AZ.: I/10.2-dh

WP 04-09 SV 11/009

Mitteilungsvorlage

öffentlich

Auswirkungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Beratungsfolge:	Sitzung am:	Bemerkungen
Personalausschuss		

Beschlussvorschlag:

"Der Personalausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung über die wesentlichen Änderungen des Tarifvertrages zur Kenntnis."

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen	Ja	
Haushaltstelle: 9999.4149 9999.4349 9999.4449	Bezeichnung: Dienstbezüge Tariflich Beschäftigte Beiträge Versorgungskassen Tariflich Beschäftigte Beiträge zur Sozialversicherung	
Kosten 82.000,- € Folgekosten	vorgesehen im	Haushaltsjahr 2006
Finanzierung:		Sichtvermerk Kämmerer

Erläuterungen und Begründungen:

Am 13. September 2005 haben die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion, der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) und ergänzende Tarifverträge unterzeichnet. Mit der Tarifeinigung über eine Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes ab 01.10.2005 ist die größte Tarifreform seit 40 Jahren vollzogen worden.

Durch den TVöD werden unter anderem die bisherigen Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und des Bundesmanteltarifvertrages für Gemeinden (BMT-G) grundsätzlich abgelöst. Die bisherigen Tarifregelungen für Arbeiter/Arbeiterinnen einerseits und Angestellte andererseits für den Bereich des Bundes und der kommunalen Verwaltungen werden im TVöD zusammengefasst. Die neuen Tarifregelungen zeichnen sich insbesondere im Bereich des Entgelts, der Leistungsorientierung, der Arbeitszeit und des Führungsinstrumentariums aus und verlagern an vielen Stellen die Regelungs- und Entscheidungskompetenz auf die Ebene der einzelnen Verwaltungen.

Der Wechsel in das neue Tarifrecht wird durch den „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts“ (TVÜ-VKA) geregelt. Die wesentlichen Auswirkungen der Tarifverträge sind im Folgenden dargestellt:

Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich des TVöD werden grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nunmehr: Beschäftigte) erfasst, die bei einem kommunalen Arbeitgeber, der Mitglied eines der VKA angehörenden kommunalen Arbeitgeberverbände ist, oder beim Bund beschäftigt werden.

Regelmäßige Arbeitszeit

Die tarifvertragliche regelmäßige Arbeitszeit nach dem TVöD beträgt für die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich im gesamten Tarifgebiet. Für die Beschäftigten der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen bleibt es zunächst bei dem Arbeitszeitvolumen des BAT / BMT-G von 38,5 Stunden im Tarifgebiet West.

Für den kommunalen Bereich im Tarifgebiet West haben die Tarifvertragsparteien für das Arbeitszeitvolumen eine Öffnung vereinbart. Hiernach kann auf landesbezirklicher Ebene, also zwischen einem Kommunalen Arbeitgeberverband und einem Landesbezirk der Gewerkschaft ver.di oder der dbb tarifunion, eine Verlängerung auf bis zu 40 Stunden vereinbart werden.

Eingruppierung

Bislang gab es bundesweit ca. 17.000 Tätigkeitsmerkmale für die im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Diese Zahl zeigt bereits, dass die Schaffung einer neuen Entgeltordnung mit den erforderlichen Eingruppierungsvorschriften einen erheblichen zeitlichen Aufwand in Anspruch nimmt. Es wurde daher vereinbart, dass dieser Themenkomplex erst nach Inkrafttreten des Tarifvertrags verhandelt wird; bis zu einer Einigung gelten die bisherigen Eingruppierungsregelungen fort. Bis Ende 2006 soll die Entgeltordnung allerdings vorliegen, so dass anschließend die Stellen aller Be-

schäftigten neu eingruppiert werden müssen.

Das neue Tarifrecht sieht keine Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstiege mehr vor.

Besitzstandszulagen

Grundsätzlich kommt es im Rahmen der Überleitung nicht zu Verdiensteinbußen. So wird der ehemalige Ortszuschlag für Kinder (der wegfiel und für Neueingestellte nicht mehr gezahlt wird) als Besitzstand gezahlt, jedoch nur, solange ununterbrochen der Anspruch nach altem Recht besteht. Für nach dem 31.12.2005 geborene Kinder wird kein Ortszuschlag mehr gezahlt. Zulagen wie die Technikerzulage, die Programmierzulage, Vergütungsgruppenzulage oder Meisterzulage werden weiterhin als Besitzstandszulage gezahlt bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung, die derzeit verhandelt wird.

Tabellenentgelt

Die neue Entgelttabelle ist ein Kernstück des TVöD. Für ehemalige Angestellte und Arbeiter gilt jetzt dasselbe Recht. Die bisherigen 15 Vergütungsgruppen für Angestellte und 17 Lohngruppen für Arbeiter wurden in 15 Entgeltgruppen zusammengefasst.

Das Tabellenentgelt entspricht jetzt auch dem tatsächlichen Monatsentgelt; die bisherigen Vergütungsbestandteile Allgemeine Zulage und Ortszuschlag sind entfallen.

Mit Inkrafttreten des TVöD sind alle Entgeltbestandteile entfallen, die an die persönliche Situation der Beschäftigten anknüpften. Verheirateten- und Kinderzuschläge kennt der TVöD nicht mehr. Das neue Tarifrecht hat sich damit vom Alimentationsprinzip gelöst zugunsten eines an der persönlichen Leistung ausgerichteten Entgeltes (s. hierzu auch nachfolgend unter „Leistungsentgelt“).

Anders als im bisherigen Verlauf der Vergütungs- und Lohngruppen sind die Stufenwerte für jüngere Beschäftigte höher ausgestaltet worden. Im Gegenzug sind die Endwerte der neuen Entgelttabelle gegenüber dem bisherigen Niveau teilweise abgesenkt worden.

Da die Tarifentgelte im Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten häufig nicht konkurrenzfähig waren und entsprechende Tätigkeiten in der Folge verstärkt outgesourct wurden, bestand Bedarf zur Gegensteuerung. Insbesondere mit der neuen Entgeltgruppe 1 soll gewährleistet werden, dass auch weniger qualifizierte Tätigkeiten wirtschaftlich von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erbracht werden können. Das Entgelt der Gruppe 1 liegt nahezu 20 % unter der niedrigsten Gruppe nach dem bisherigen Tarifrecht.

Zuordnung der Beschäftigten zu den neuen Entgeltgruppen

Zum 01.10.2005 wurden alle Beschäftigten den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Dies geschah anhand einer Tabelle, nach der die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen bestimmten Entgeltgruppen zugeordnet sind. Aufwändiger gestaltete sich dagegen die Zuordnung zu einer bestimmten Stufe innerhalb der neuen Entgeltgruppe.

Hierzu musste für die ehemaligen Angestellten das so genannte Vergleichsentgelt gebildet werden, das sich – pauschal gesagt – aus den bisherigen Vergütungsbestandteilen zusammensetzte. Zum

01.10.2007 steigen dann alle Beschäftigten in die im Verhältnis zum individuellen Vergleichsentgelt nächst höhere reguläre Entgeltstufe auf, es sei denn, das individuelle Vergleichsentgelt war bereits bei der Überleitung höher als die letzte Entgeltstufe.

Ehemalige Arbeiter/innen wurden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit bereits endgültig der Entgeltstufe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TVöD bereits zu Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte.

Mehrkosten durch die Überleitung

Die monatlichen Mehrkosten, die bereits zum 01.10.2005 durch die Umsetzung des TVöD verursacht wurden, betragen ca. 4.400,- €. Sie ergeben sich dadurch, dass 15 noch sehr junge Angestellte und die meisten Arbeiter/innen ein höheres Entgelt als bisher erhalten.

Die monatlichen Mehrkosten, die sich zum 01.10.2007 dadurch ergeben werden, dass nach dem Tarifvertrag die meisten ehemaligen Angestellten der nächst höheren Entgeltstufe zugeordnet werden, betragen weitere ca. 15.200,- €. Insofern ergibt sich bereits hieraus eine weitere Personalkostensteigerung in 2007 von ca. 58.000 € (jährlich ca. 200.000 €).

Stufen der Entgelttabelle

Die Entgeltgruppen sind grundsätzlich in sechs Stufen gegliedert und zwar in 2 Grundentgeltstufen und vier Entwicklungsstufen. Die Zuordnung zu den Stufen erfolgt bei neu eingestellten Beschäftigten unter Berücksichtigung möglicher einschlägiger Berufserfahrungen.

Die Zeit für das Aufrücken in die nächst höhere Stufe verlängert sich von Stufe zu Stufe um jeweils ein Jahr. Hieraus ergibt sich, dass ein Beschäftigter ohne Unterbrechung der Tätigkeit und bei durchschnittlicher Leistung fünfzehn Jahre benötigt, um in die Stufe 6 zu kommen.

Leistungsabhängiger Stufenaufstieg in den Entwicklungsstufen

Ein wesentliches Ziel der Tarifreform bestand in der Abkehr vom Prinzip der Verknüpfung zwischen steigendem Lebensalter und (automatisch) steigendem Entgelt. Deshalb enthält der TVöD die Regelung, dass Aufstiege innerhalb der Entgeltstufen 4 bis 6 grundsätzlich an die Leistung geknüpft sind: die Zeiten für den regulären Aufstieg können jetzt leistungsabhängig verkürzt oder verlängert werden.

Leistungsentgelt

Die variable leistungsorientierte Bezahlung soll durch Stärkung der Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten sowie durch Stärkung der Führungskompetenz darauf ausgerichtet sein, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Hierunter werden alle Formen der Steigerung der Effektivität und Effizienz sowie der Erhöhung von Qualität und Quantität verstanden.

Das Leistungsentgelt muss verbindlich zum 01.01.2007 eingeführt werden; es beträgt zunächst 1% der ständigen Monatsentgelte aller beim jeweiligen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer. Ziel-

größe ist der Betrag von 8 % des Jahresentgeltes; eine zeitliche Vorgabe hierfür existiert nicht. Formen des Leistungsentgeltes können sein:

Leistungsprämie auf Basis einer erfüllten Zielvereinbarung

Erfolgsprämie in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg

Leistungszulage als monatlich wiederkehrende, befristete und widerrufliche Zahlung auf Basis einer Leistungsbewertung.

Zur Feststellung und Bewertung von Leistungen sind zwei Wege vorgegeben:

der Abgleich zwischen Zielvereinbarung und Realisierung und

die systematische Leistungsbewertung.

Bei den Zielvereinbarungen handelt es sich um freiwillige Vereinbarungen zwischen Führungskräften und einzelnen Beschäftigten oder auch Gruppen von Beschäftigten. Die Leistungsbewertung muss auf einem in der Dienststelle vereinbarten System möglichst messbarer und anderweitig objektivierbarer Kriterien beruhen. Über die Einführung der Leistungsbezahlung und die Modalitäten ist eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zu schließen.

Kosten des Leistungsentgeltes ab 2007

Das Volumen von 1% ist nach Auffassung der Tarifvertragsparteien kein zusätzlich vom Arbeitgeber bereitzustellendes Entgelt, sondern soll sich vielmehr durch geringere Aufwendungen für die neue Sonderzahlung (Zusammenlegung und gleichzeitige, nach Entgeltgruppen gestaffelte Kürzung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtzuwendung) ab 2007 sowie durch im Laufe der Zeit auslaufende Besitzstände (insbesondere Kinderzuschläge) finanzieren lassen. Bei der Stadt Hilden liegen jedoch die Kosten des 1%-igen Leistungsentgeltes im Jahre 2007 bei ca. 160.000,- € bei einer gleichzeitigen Einsparung durch die Sonderzahlung von nur ca. 97.600,- €.

Netto ergibt sich hierdurch somit allein für 2007 eine Mehrbelastung in Höhe von ca. 62.400,- €.

Führung auf Probe und auf Zeit

Die Möglichkeit der Vergabe von Führungspositionen (Positionen ab Entgeltgruppe 10 mit Weisungsbefugnis) auf Probe oder auf Zeit ist ein wichtiger Baustein im Kontext der Leistungsorientierung des öffentlichen Dienstes.

Führungsfunktionen auf Probe können im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahre vereinbart werden. Bei Bewährung wird die Funktion dauerhaft übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte – sofern sie/er bereits vor der Übertragung der Funktion auf Probe bei dem Arbeitgeber unbefristet angestellt war - wieder eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

Führungspositionen auf Zeit können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von vier Jahren übertragen werden, Verlängerungen sind bis zu insgesamt 12 Jahren möglich. Besteht bereits

ein Arbeitsverhältnis, so kann die Funktion gegen Zahlung einer Zulage übertragen werden; nach Beendigung der Führung auf Zeit wird dem Beschäftigten erneut eine der bisherigen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit übertragen.

Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist nun auf 6 Wochen begrenzt (früher bis zu 26 Wochen). Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche (wie früher) und von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 39. Woche (früher 26 Wochen) seit Krankheitsbeginn gezahlt. Die Beschäftigten, die bisher einen Weiterzahlungsanspruch über 6 Wochen hinaus hatten (das sind ehemalige Angestellte, die mindestens seit dem 30. 06.1994 bei der Stadtverwaltung Hilden tätig sind) erhalten dafür als „Ausgleich“ für den nun verkürzten Anspruch auf Entgeltfortzahlung einen höheren Krankengeldzuschuss als die übrigen Beschäftigten.