

Stadt Heidelberg
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

**Neugestaltung des Tarifrechtes:
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
- TVöD -**

Informationsvorlage

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Behandlung	Kenntnis genommen	Handzeichen
Haupt- und Finanzausschuss	13.07.2005	Ö	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	

Inhalt der Information:

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt von der Vorlage Kenntnis und bittet die Verwaltung zu gegebener Zeit um weitere Informationen zu den wesentlichen Inhalten des Tarifvertrages und dessen Umsetzung in der Stadtverwaltung Heidelberg.

Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

Im Hinblick auf die Zielsetzungen des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda nicht von Bedeutung.

Begründung:

Am 09. Februar 2005 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes auf eine umfassende Neugestaltung des Tarifrechtes des öffentlichen Dienstes geeinigt.

Das derzeitige verzweigte Tarifrecht soll durch ein modernes, leistungsorientiertes und transparentes Tarifrecht für alle Beschäftigten ersetzt werden, das den Anforderungen an eine moderne Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger gerecht wird. Die nicht mehr zeitgemäße Unterscheidung in die Beschäftigungsgruppen Angestellte und ArbeiterInnen wird aufgegeben.

Für den Bereich der Kommunalverwaltung ersetzt der neue **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst** (TVöD) den für die Angestellten geltenden BAT bzw. den für die ArbeiterInnen geltenden BMT-G sowie die diese ergänzenden Tarifverträge (Zuwendung, Urlaubsgeld u. a.). Der Tarifvertrag tritt in wesentlichen Bestandteilen zum 01. Oktober 2005 in Kraft. Für einige Regelungspunkte, auf die im Nachfolgenden noch eingegangen wird, ist ein späteres In-Kraft-Treten bereits vereinbart bzw. vorgesehen. Nachfolgend die wichtigsten Neuerungen:

1 Bezahlung

1.1 Eingruppierung

Die MitarbeiterInnen werden nach einheitlichen Kriterien eingruppiert. Künftig gibt es eine bundeseinheitliche Eingruppierungsregelung mit 15 Entgeltgruppen.

Die neuen Eingruppierungsregelungen (Tätigkeitsmerkmale) sollen bis zum **31. Dezember 2006** erarbeitet werden. Bis zu diesem Zeitpunkt bleiben die bisherigen Eingruppierungsregelungen (Anlage 1 a und 1 b zum BAT bzw. das Lohngruppenverzeichnis zum BMT-G) für die Eingruppierung weiter maßgebend. Die Tarifvertragsparteien haben sich vorgenommen, die bisher ca. 1700 Eingruppierungsmerkmale auf 100 Merkmale zu reduzieren.

1.2 Entgelttabelle

Ein Kernstück des TVöD ist die neue Entgelttabelle, mit der die bisherigen 15 Vergütungsgruppen für Angestellte und die 17 Lohngruppen für ArbeiterInnen in 15 Entgeltgruppen zusammengefasst werden. Zusätzlich sollen Gruppen für die Angestellten im Pflegedienst (bisher Kr-Tabelle) integriert werden, die allerdings für die Stadt Heidelberg nicht relevant sind. Die derzeitige Version der Entgelttabelle TVöD ist als **Anlage 1** beigelegt.

Die neue Entgelttabelle weist in jeder Entgeltgruppe zwei Grundentgelte und vier Entwicklungsstufen aus. Für Berufsanfänger gilt die Stufe 1 mit einem um 10 v. H. abgesenkten Entgelt gegenüber der Stufe 2, die grundsätzlich die Eingangsstufe für Neueinstellende mit Berufserfahrung darstellt. Hinzu kommen vier leistungsabhängige Entwicklungsstufen, wobei die Stufe 6 als Endstufe in der Regel nach 15 Jahren erreicht wird.

Die neue Tabellenstruktur kennt keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege mehr. Das in diesen Aufstiegen bisher enthaltene finanzielle Volumen ist nur teilweise in die neuen Tabellenwerte eingegangen.

Mit dem TVöD entfallen die bisherigen Orts- und Sozialzuschläge ebenso wie die bisherigen (allgemeinen) Zulagen. Der bisherige Ortszuschlag der Stufe 2 (Verheiratetenzuschlag aus dem Angestelltenbereich) ist teilweise in die Entgelttabelle eingegangen.

Die Kinderzuschläge für bis zum 31. Dezember 2005 geborene Kinder werden als Besitzstand weitergezahlt. Für danach geborene Kinder entfallen diese Leistungen.

Die Entgeltgruppe 1 ist als neue untere Entgeltgruppe eingerichtet worden. Der niedrigste ausgewiesene Monatsbetrag von 1.286,00 Euro liegt um ca. 300,00 Euro (19,4 v. H.) unter dem Anfangswert der bisherigen niedrigsten Lohngruppe. Die neue Entgeltgruppe 1 für Neueinstellende soll den Erhalt öffentlicher Aufgaben in Bereichen, in denen bisher andere Anbieter mit besseren Wettbewerbsbedingungen kaum einholbar im Vorteil waren, sichern. Der Orientierungskatalog für diese Entgeltgruppe nennt beispielsweise Gebäudereinigung und Straßenreinigung. Ausdrücklich sind außerdem landesbezirkstarifliche Regelungen ermöglicht, um die Entgeltgruppe 1 für weitere Bedarfslagen zu eröffnen.

Mit gleicher Zielrichtung, d. h. zur Vermeidung von Outsourcing, sind den landesbezirklichen Tarifvertragsparteien für die relevanten Entgeltgruppen 1 bis 4 Spielräume eingeräumt, um dort eigene wettbewerbsfähige Ausgestaltungen zu finden. Die Entgeltgruppen können zusammengeschoben und die Stufenzahl verringert werden. Einziger Fixpunkt bleibt die Untergrenze von 1.286,00 Euro pro Monat bzw. der Stundenlohn von 7,68 Euro. Die regional-, sparten- und aufgabenbezogene Wettbewerbsfähigkeit kann damit verbessert werden.

Die bisherige Vergütungsgruppe BAT I wird in der neuen Entgelttabelle nicht mehr abgebildet, die vorhandenen Angestellten erhalten einen besonderen Besitzstand, mit Neueinstellenden sind außertarifliche Arbeitsverträge abzuschließen. Wir haben in unserer Verwaltung derzeit drei entsprechend ausgewiesene Stellen. Die Bezahlung soll bei einer Neubesetzung dieser Stellen auf der Basis der bisherigen Tabellenwerte erfolgen. Diese Praxis soll eine adäquate Bezahlung zu den in A 16 BBesO ausgewiesenen BeamtInnenstellen sichern.

Die Entgelttabelle verläuft nicht gleichmäßig, weder in den Stufen noch in den Abständen zur nächsthöheren Entgeltgruppe. Bei den vereinbarten Werten haben sich die Tarifvertragsparteien auch von bisherigen durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen leiten lassen. Anders als im bisherigen Verlauf der Vergütungs- und Lohngruppen ist der vereinbarte Stufenanstieg für lebensjüngere Beschäftigte höher und im Alter niedriger.

Den Tarifvertragsparteien war eine Verstärkung der „Leistungsaustauschbeziehung“ besonders wichtig, so dass der Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe und damit ein höherer Verdienst nur noch durch einen Wechsel der Tätigkeit ermöglicht wird. Automatische Stufenaufstiege in derselben Tätigkeit und Bewährungs- sowie Zeitaufstiege gibt es nicht mehr. Auch die Stufensteigerungen in den 15 Entgeltgruppen sind von den persönlichen Leistungen der MitarbeiterInnen abhängig. Genauso wie erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen zu einem Vorziehen des Aufstieges in die nächste Entwicklungsstufe führen können, können erheblich unterdurchschnittlich Leistende in ihrer Stufe festgehalten werden. Für das Verbleiben in derselben Stufe gibt es keine Befristung, erst wenn sich das Leistungsverhalten der/des Beschäftigten bessert, kann sie/er aufsteigen.

1.3 Leistungsorientierte Bezahlung

Im Grundsatz besteht Einvernehmen, für besondere Leistung von Beschäftigten und Beschäftigtengruppen zur Steigerung der Arbeitsquantität, der Arbeitsqualität und/oder des wirtschaftlichen Erfolges ein leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt einzuführen.

Methoden der Leistungsbemessung können Zielvorgaben und/oder Leistungsbewertungen sein. Die betriebliche Ausgestaltung soll durch Betriebs-/Dienstvereinbarung erfolgen.

Als Zielgröße für die leistungsorientierte Bezahlung sind 8 v. H. der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des Arbeitgebers vorgesehen. Im Jahr 2007 wird mit einem Volumen von 1 v. H. der Entgeltsumme der Beschäftigten gestartet.

Die Stadt Heidelberg hat mit der leistungsorientierten Bezahlung im gewerblichen Bereich seit vielen Jahren gute Erfahrungen gemacht und wird rechtzeitig zu dem tarifvertraglich vorgesehenen In-Kraft-Treten der neuen Regelung mit der Personalvertretung und weiteren Beteiligten eine praktikable Regelung anstreben und dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorlegen.

Für die Zeit bis zum Jahresende 2006 gibt es für den gewerblichen Bereich eine Übergangsregelung, über die der Ausschuss in gleicher Sitzung informiert wird.

1.4 Jahressonderzahlung

Die bisherigen Ansprüche auf Zuwendung (82,14 v. H.) und Urlaubsgeld (255,65 Euro/332,34 Euro) werden in einer Jahressonderzahlung zusammengefasst. Für die Jahre 2005 und 2006 wird diese Jahressonderzahlung nach den bisherigen Grundlagen gewährt.

Beginnend mit dem Jahr 2007 bemisst sich die von diesem Jahr an dynamisierte Jahressonderzahlung nach den nachfolgenden Prozentsätzen:

v. H.	Entgeltgruppen
90	1 – 8
80	9 – 12
60	13 – 15

1.5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Beschäftigte, die noch unter die Regelung der Entgeltfortzahlung des § 71 BAT fallen (Anspruch bis zu 26 Wochen), erhalten künftig im Krankheitsfall Entgeltfortzahlung für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit und anschließend einen Krankengeldzuschuss. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses wird künftig für alle Beschäftigten von bisher 26 Wochen auf künftig längstens bis zu 39 Wochen verlängert. Für ca. 60 % unserer Angestellten reduziert sich die Krankenbezugsfrist von bisher maximal 26 Wochen auf sechs Wochen.

Die Ausgabenreduzierungen aus den Neuregelungen Jahressonderzahlung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollen einen Teil der neu hinzukommenden Ausgaben der leistungsorientierten Bezahlung finanzieren.

1.6. Einmalzahlung

Für die Jahre 2005, 2006 und 2007 wurde auf lineare Vergütungs- bzw. Entgeltanpassungen verzichtet. Die Tarifvertragsparteien haben Einmalzahlungen in Höhe von 300,00 Euro pro Jahr vereinbart. Vollbeschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten im Jahr 2005 zusätzlich zu ihren Bezügen für die Monate April, Juli und Oktober jeweils 100,00 Euro, in den Jahren 2006 und 2007 in den Monaten April und Juli jeweils 150,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend ihres Beschäftigungsumfanges.

2 Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeitflexibilisierung – Kostenreduzierung bei Überstunden

Bei den kommunalen Arbeitgebern im Tarifgebiet West beträgt die Arbeitszeit unverändert 38,5 Stunden in der Woche. Ab In-Kraft-Treten des TVöD am 01. Oktober 2005 ist der Kommunale Arbeitgeberverband ermächtigt, eigenständig Tarifverhandlungen über die Verlängerung der Arbeitszeit zu führen und ggf. die ab 01. Oktober 2005 geltenden Arbeitszeitregelungen zu kündigen. Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Baden-Württemberg hat keine Zweifel daran gelassen dies auch zu tun, wenn auf dem Verhandlungswege ein akzeptables Ergebnis nicht erreicht werden sollte.

Sofern ab 01. Oktober 2005 eine Kündigung der Arbeitszeitregelungen mit einer Frist von vier Wochen erfolgt ist, wäre es möglich, mit neu einzustellenden Arbeitnehmern frühestens ab 01. Dezember 2005 eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden zu vereinbaren. Sollte zu diesem Zeitpunkt die tarifvertragliche Regelung nicht vorliegen, beabsichtigt die Stadt Heidelberg bei neu einzustellenden MitarbeiterInnen ab 01. Dezember 2005 die wöchentliche Arbeitszeit auf **40** Stunden festzulegen.

Saisonal anfallende Arbeitsspitzen können künftig **im Rahmen eines Jahres** ausgeglichen werden. Gegenüber dem bisher geltenden Recht wird der Ausgleichszeitraum für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verdoppelt.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann bereits dann auf sechs Tage verteilt werden, wenn hierfür „notwendige dienstliche und betriebliche Gründe“ vorliegen. Diese Schwelle wurde bewusst niedriger angesetzt. Bisher waren dafür „dringende dienstliche oder betriebliche Gründe“ erforderlich.

Durch Dienst-/Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Rahmenarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden. Die in dieser Zeit geleistete Arbeit ist ausnahmslos überstundenzuschlagsfrei.

Alternativ zur täglichen Rahmenarbeitszeit kann ebenfalls durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden vereinbart werden. In diesem Fall können zuschlagspflichtige Überstunden frühestens ab der 46. Stunde entstehen.

Tägliche Rahmenzeit und wöchentlicher Arbeitszeitkorridor können für verschiedene Bereiche eines Arbeitgebers auch parallel eingesetzt werden. Die Einrichtung von Gleitzeitkonten und Arbeitszeitkonten wird ausdrücklich ermöglicht.

Überstundenzuschläge können erst entstehen, wenn auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus festgesetzte Arbeitsstunden nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden können.

Der bisher geltende Bezugszeitraum für Überstunden beträgt bei Angestellten eine Woche, bei ArbeiterInnen einen Tag.

3 Weitere Einzelheiten

3.1 Stärkung der Führung

Dem Anliegen einer Verbesserung der Führungsqualität trägt das neue Tarifrecht aus mehreren Gesichtspunkten Rechnung:

- Führung auf Probe: Probezeit kann auf bis zu 2 Jahre verlängert werden
- Führung auf Zeit: Führungskräfte können mit Zeitverträgen ausgestattet werden
- Führungskräfte auf FH-Ebene: bis zu einer Dauer von 4 Jahren mit einer Verlängerung
- Führungskräfte auf Hochschulebene: bis zu einer Dauer von 12 Jahren

3.2 Strukturausgleich

Auf Grund der durch die Zusammenführung der unterschiedlichen Vergütungstabellen des Bundes und der VKA mit voneinander abweichenden Tabellensätzen und der Lohn Tabellen dieser Bereiche bedingten „Verwerfungen“ sowie des Wegfalls von Aufstiegsmöglichkeiten ist für bestimmte Arbeitnehmergruppen ein nicht dynamischer Strukturausgleich (auf Dauer oder zeitlich beschränkt) vorgesehen, der jedoch erst später – frühestens zum 01. Oktober 2007 – anfallen soll.

3.3 Personalaustausch

Der Austausch von Personal zwischen der öffentlichen Verwaltung und Privatunternehmen soll erleichtert werden.

3.4 Meistbegünstigungsklausel

Die Tarifgemeinschaft der Länder ist bisher an dem Tarifabschluss nicht beteiligt. Die bisherigen Tarifvertragsparteien haben eine Meistbegünstigungsklausel vereinbart:

Sofern die Gewerkschaft für ein oder mehrere Bundesländer einen Tarifvertrag abschließt, der von den Regelungen des TVöD oder den ihn ergänzenden Tarifverträgen in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlungen abweichende Inhalte hat, oder beim Entgelt für die Arbeitgeber günstigere Regelungen enthält, gilt die rechtsverbindliche Unterschrift der Gewerkschaft unter dem ausgehandelten Tarifvertrag zugleich als unwiderrufliches Angebot an den Bund und die VKA die Regelungen des Tarifvertrages insgesamt oder in einzelnen Bestandteilen in den TVöD oder ihn ergänzende Tarifverträge zu übernehmen.

Eine Zusammenfassung der bedeutendsten Änderungen ist als **Anlage 2** beigefügt.

4 Verfahren der Überleitung

Zum 01. Oktober 2005 sind alle in einem ArbeitnehmerInnenverhältnis bei der Stadt Heidelberg beschäftigten MitarbeiterInnen (ca. 1.800) in den neuen TVöD überzuleiten.

Bei Abschluss des Tarifvertrages am 09. Februar 2005 waren sich die Tarifvertragsparteien einig, für die Überleitung der unter die bisherigen Manteltarifverträge fallenden Beschäftigten einen eigenständigen Überleitungstarifvertrag abzuschließen.

Seit 16. Juni 2005 liegt der paraphierte Text des „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechtes (TVÜ-TVK)“ vor. Dieser Überleitungstarifvertrag ist im Regelfall anzuwenden für alle Beschäftigten, die über den 30. September 2005 hinaus in einem Arbeitsverhältnis stehen, das unter den Geltungsbereich des TVöD fällt.

Im Überleitungstarifvertrag werden unter anderem folgende Themenbereiche geregelt:

- die Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen der überzuleitenden Beschäftigten zu den Entgeltgruppen
- die Berechnung der Vergleichsentgelte
- die Stufenzuordnung der bisherigen Angestellten bzw. der bisherigen ArbeiterInnen
- Besitzstandsregelungen für Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege
- Vergütungsgruppenzulage
- Verfahren bei der Zahlung von Zulagen wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- kinderbezogene Entgeltbestandteile
- Strukturausgleich
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Einführung von zwei Überleitungsentgeltgruppen, nämlich 2 Ü und 15 Ü
- Erschwerniszuschläge

In einer Niederschriftserklärung zu dem TVÜ-VKA kommt bereits zum Ausdruck, dass die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten in den TVöD die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelung zum 01. Oktober 2005 sehen.

Wir werden mit allen uns zur Verfügung stehenden Ressourcen eine zeitgerechte und fehlerlose Überleitung der MitarbeiterInnen in den neuen TVöD anstreben. Wir hoffen, dass die noch laufenden Arbeiten der Datenzentrale Baden-Württemberg an einem EDV-Programm, das Hilfestellung bei der Überleitung sein soll, zügig fortgesetzt werden können und dieses rechtzeitig zur Verfügung steht.

Wir bitten um Verständnis, dass Einzelheiten des Tarifergebnisses sowie dessen Umsetzung und Auswirkungen bei der Stadt Heidelberg noch nicht abschließend dargestellt werden können. In vielen Fragen besteht noch die Möglichkeit, dass es zu Veränderungen einzelner Regelungstatbestände kommt. Aus diesem Grund ist auch der Kommunale Arbeitgeberverband mit der Darstellung von Ergebnissen noch sehr zurückhaltend. Die vorgelegten Informationen sind eine Zusammenfassung aus verschiedenen Informationsquellen und entsprechen zum Zeitpunkt der Erstellung der Vorlage dem aktuellen Stand.

Insgesamt geht der KAV davon aus, dass bis Ende 2007 (Laufzeit der diesjährigen Tarifrunde) die Kosten der Einführung des TVöD wieder ausgeglichen sein können. Mehrkosten entstehen zunächst insbesondere, weil jüngere neu einzustellende oder unter bestimmten Voraussetzungen überzuleitende MitarbeiterInnen Anspruch auf ein vergleichsweise höheres Entgelt haben als bisher.

gez.

Beate Weber

Anlagen zur Drucksache:	
Lfd. Nr.	Bezeichnung
A 1	Entgelttabelle TVöD
A 2	Zusammenstellung der wesentlichen Änderungen