



FOTO: KAY HERSCHELMANN

Blick nach vorn gerichtet

Das Gesamtwerk unterschrieben, den Tarifschutz gesichert

Mit ihrer Unterschrift besiegelten am 13. September in Berlin die Verhandlungsführer von Kommunen, Bund und ver.di den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) – im Foto oben von links Münchens Personaldezernent Thomas Böhle, Bundesinnenminister Otto Schily und der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske.

In einer Zusammenarbeit, in der wechselseitige Verlässlichkeit mehr zählte als machtpolitisches Kalkül, brachten sie zähe Redaktionsverhandlungen nach sieben Monaten zu einem erfolgreichen Ende. Im Februar 2005 war das Werk im Grundsatz vereinbart worden,

musste aber noch in rechtsgültige Texte gefasst werden.

Zum 1. Oktober 2005 löst dieses neue, gemeinsame Tarifrecht den seit 45 Jahren geltenden Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) und die Tarifverträge für Arbeiter/innen und Auszubildende mit ihren rund 17.000 Tätigkeitsmerkmalen ab. Der TVÖD gilt für rund 2,1 Millionen Beschäftigte bei Bund und Kommunen.

Deutliches Signal für Flächentarifverträge

Auch im öffentlichen Dienst suchen immer mehr Arbeitgeber ihr Heil in der Tariffucht: Kommunale Betriebe werden

ausgegründet und dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes entzogen. Etliche Landkreise kehren ihrem Arbeitgeberverband den Rücken, und manch eine Kommune möchte nur zu gerne den Ländern folgen auf dem Weg, die Einkommen ihrer Beschäftigten zu kürzen und deren Arbeitszeit zu verlängern.

Umso wertvoller ist nun dieser Versuch von Bund, Kommunen und ver.di, die Tariflandschaft im öffentlichen Dienst zu schützen und den Flächentarifvertrag zu erhalten. Es ist ein deutliches Signal

Fortsetzung auf Seite 2 >>

INHALT

TABELLEN

Genau betrachtet

In welche Entgeltgruppe und Stufe komme ich? Wieviel Geld steht mir zu? Antwort auf den SEITEN 8/9

STIMMEN

Achtmal gefragt

Mitglieder der Bundestarifkommission bewerten den Abschluss. SEITEN 14/15

INTERVIEW

Kurz erläutert

Verhandlungsführer Kurt Martin gibt Auskunft.

TITELGESCHICHTE

Die Realität im Blick

gegen eine Politik, die darauf pocht, Arbeitsbedingungen künftig in „betrieblichen Bündnissen“ zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten oder gar in Einzelverträgen mit den Beschäftigten selbst zu regeln.

Mit dem TVöD stellt ver.di erneut tarifpolitische Handlungsfähigkeit und Gestaltungskraft in schwieriger Zeit unter Beweis. Zu halten war die Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und – um überhaupt vorwärts zu kommen – der Bereitschaft zu Zugeständnissen an die Arbeitgeber, die mit dieser Reform natürlich ihre eigenen Ziele verfolgten – zu bestimmten Punkten auch besonders nachdrücklich.

Der TVöD präsentiert sich als Tarifwerk, das sich umfassend der Wirklichkeit in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen stellt – zum Beispiel

- dem Zwang, im Wettbewerb auch mit privaten Anbietern zu bestehen,
- den Einkommenserwartungen qualifizierter Fachkräfte,
- den Wünschen vieler Beschäftigter zur besseren Balance von Arbeit und Leben,
- dem Bedürfnis, Leistung stärker zu honorieren, oder
- dem Vorbehalt, im öffentlichen Dienst zähle Sitzfleisch mehr als Arbeitsfreude.

Der Tarifvertrag bietet den Beschäftigten mehr Möglichkeiten, sich zu entfalten. Und wie jeder Kompromiss bringt er natürlich auch den Arbeitgebern Vorteile.

Zündstoff bleibt allerdings: Kommunale Arbeitgeber drohen bereits damit, im Herbst dieses Jahres die Regelungen zur Arbeitszeit zu kündigen – mit dem Ziel, die Wochenarbeitszeit zu verlängern.

Es gilt, sich auf diese Auseinandersetzung jetzt schon vorzubereiten. □

Stationen eines Aufbruchs

■ Januar 2003:

Im Zuge des Potsdamer Tarifabschlusses vereinbaren Bund, Länder, Kommunen und ver.di, binnen zwei Jahren ein neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst zu schaffen. Einheitlich und transparent, offener und gerechter soll es werden.

■ Mai 2003:

Neun Projektgruppen beginnen mit ihrer Arbeit an allgemeinen Tarifvereinbarungen zu Mantel, Arbeitszeit, Entgelt/Leistung und Eingruppierung sowie speziellen Regelungen zu Verwaltung, Krankenhäusern, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung. Eine „Lenkungsgruppe“ koordiniert das Ganze.

■ März/April 2004:

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder kündigt Tarifvorschriften, um Weihnachts- und Urlaubsgeld senken und die Arbeitszeit verlängern zu können. Damit verlassen sie die Verhandlungsgrundlage für das neue Tarifrecht.

Geltungsbereich des TVöD

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des Bundes und aller Gemeinden und Landkreise, die einem Mitgliedsverband der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehören. Er gilt unter anderem nicht für

- leitende Angestellte nach Paragraph 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz,
- Beschäftigte mit einem regelmäßigen Entgelt über der Entgeltgruppe 15,
- Ortskräfte bei deutschen Dienststellen im Ausland,
- Energieversorgungs- und Wasserwirtschaftsbetriebe, für die der TV-V gilt,
- öffentliche Nahverkehrsbetriebe, für die der TV-N gilt,



Deutliche Mehrheit in der Bundestarifkommission

FOTO: KAY HERSCHELMANN

■ Oktober 2004:

In Nürnberg billigt die ver.di-Bundestarifkommission den mit Bund und Kommunen erreichten Verhandlungsstand. Weiterer „Knackpunkt“ bleiben die Entgelttabellen.

■ Dezember 2004:

Das neue Tarifrecht wird zum zentralen Gegenstand der Tarifrunde 2005 erklärt. Die Tarifverträge über Löhne und Ge-

hälter werden daher nicht gekündigt, eine Nullrunde aber ausgeschlossen.

■ Februar 2005:

Wiederum in Potsdam einigen sich Bund, Kommunen und ver.di im Zuge der Tarifrunde 2005 auf die Eckpunkte des neuen Tarifrechts im öffentlichen Dienst.

■ April 2005:

Weil vor allem die unionsgeführten Länder stur auf längeren Arbeitszeiten beharren, scheitert der Versuch, die mit Bund und Kommunen vereinbarte Tarifreform auch auf die Länder zu übertragen. Warnstreiks zigtausender Landesbeschäftigter waren vorausgegangen.

■ September 2005:

Nach einem halben Jahr mühsamer Redaktionsverhandlungen einigen sich Bund, Kommunen und ver.di auf die Texte der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) und zur Überleitung der bereits Beschäftigten ins neue Recht (TV-Ü).

■ Oktober 2005:

Die Tarifverträge treten in Kraft. □

- Waldarbeiter/innen,
- Auszubildende, Schüler/innen in der Gesundheits-, Kranken-, Entbindungs- und Altenpflege, Volontär/innen und Praktikant/innen,
- Leiharbeiter/innen in Personal-Service-Agenturen,
- geringfügig Beschäftigte mit nicht mehr als 50 Arbeitstagen im Jahr,
- künstlerisches Theaterpersonal und Orchestermusiker/innen,
- Hochschullehrer/innen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte sowie künstlerische Lehrkräfte.
- Seelsorger/innen bei der Bundespolizei.

extra

KOMMENTAR

Ein Meilenstein ist gesetzt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Unterschrift zum neuen TVöD ist ein Meilenstein gesetzt, um den öffentlichen Dienst zu modernisieren und zukunftssicher zu machen.

Angesichts von Privatisierung, Outsourcing und Tarifflucht zum Zwecke der Lohnsenkung in vielen Bereichen, der im wirklichen Leben längst überholten Trennung in Arbeiter und Angestellte und der kaum mehr durchschaubaren Regelungsdichte wollten wir ein neues, übersichtliches und zeitgemäßes Tarifwerk schaffen, das den öffentlichen Dienst fit macht für den Wettbewerb.

Wir wollten den Beschäftigten eine verlässliche Perspektive für ihr Berufsleben schaffen und für die Zukunft sichern. Wir wollten den Jüngeren mehr Anreize für den Einstieg in den öffentlichen Dienst geben. Wir wollten mehr Spielräume für Leistungsanreize schaffen und überholte Statusunterschiede abschaffen.

In monatelangen, ja jahrelangen Verhandlungen haben wir uns mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen bis zum vereinbarten Zeitpunkt Anfang 2005 auf die Grundzüge des neuen Tarifwerks geeinigt. Bei den anschließenden Redaktionsverhandlungen stellte sich an zahlreichen Punkten heraus, wie die Arbeitgeber jede Gelegenheit nutzen wollten, um die Personalkosten zu senken. Sie versuchten sogar, mit Hinweis auf die dramatische Finanzlage der öffentlichen Haushalte das Vereinbarte noch zu verschlechtern. Zum Teil stellten sie sogar den Potsdamer Abschluss wieder in Frage – vor

allem bei der Tabellenstruktur und den Regelungen zu Überleitung und Besitzstand. Bis zum Schluss mussten wir hart verhandeln, um auch die letzten „Knackpunkte“ aus dem Weg zu räumen und das Gesamtwerk unter Dach und Fach zu bringen.

Das ist nun geschafft. Am 10. September hat die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst in Berlin mit großer Mehrheit dem

kommunalen Arbeitgeberverbänden zugestanden haben, dass sie die Regelungen zur Arbeitszeit mit dem Ziel einer 40-Stunden-Woche erstmals zum 30. November 2005 kündigen können.

Wir und auch die Arbeitgeber wissen, dass ver.di bei den Kommunen kämpfen kann. Dennoch haben einige Arbeitgeberverbände bereits jetzt signalisiert, dass sie über die Verlängerung der Arbeitszeit



Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

FOTO: KAY HERSCHELMANN

Tariftext zugestimmt. Drei Tage später wurde das Vertragswerk mit Bund und Kommunen unterschrieben. Die Länder sollten dem nun folgen.

Für uns war es wichtig, die Forderung der Arbeitgeber nach längerer Arbeitszeit nicht mit den Verhandlungen über eine neue Tarifstruktur zu vermischen. Mit dem Bund haben wir im Februar 2005 eine einheitliche Arbeitszeit von 39 Stunden vereinbart. In den Kommunen gelten weiterhin 38,5 Stunden im Westen und 40 Stunden im Osten.

Dieses Ergebnis konnten wir nur erreichen, weil wir den

verhandeln und gegebenenfalls auch die Arbeitszeitbestimmungen kündigen wollen. Einzelne Arbeitgeber, beispielsweise Landkreise, drohen mit ihrem Austritt, wenn die Arbeitszeit nicht verlängert wird. Druck auf die Kommunen machen auch die Länder, die einseitig die Arbeitszeit in ihrem Bereich verlängert haben. Diese Entwicklung müssen wir sehr ernst nehmen und uns auf eine harte Auseinandersetzung vorbereiten. Gleichzeitig müssen wir aber auch eine tarifliche Lösung für die Länder anstreben, um den Druck von den Kommunen zu nehmen.

Führung auf Probe

Führungspositionen bei Bund und Kommunen sind im TVöD definiert als „die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis“. Solche Positionen können künftig – auf Betreiben der Arbeitgeber – bis zu zwei Jahren „auf Probe“ vereinbart werden. Dies wirkt für viele Beschäftigte wie eine verlängerte Probezeit. Ver.di hält sie für nicht erforderlich unterhalb der Entgeltgruppe 13.

Innerhalb der zwei Jahre kann der Arbeitsvertrag höchstens zweimal verlängert werden.

Die befristet übertragene Führungsposition wird mit einer Zulage honoriert. Sie entspricht dem Unterschied zwischen den Entgelten der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach den entsprechenden Regelungen des TVöD ergebenden Entgelt.

Wer sich in der Führung auf Probe bewährt, bekommt die Position auf Dauer. □

Führung auf Zeit

Im Sinne von ver.di sind Arbeitsverhältnisse mit „Führung auf Zeit“, die für bis zu vier Jahre abgeschlossen und zudem verlängert werden können:

- in den Entgeltgruppen 10 bis 12 höchstens zweimal bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

- ab Entgeltgruppe 13 höchstens dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren. Zusätzlich zur Zulage gibt es bei Führung auf Zeit einen Zuschlag in Höhe von 75 Prozent der Differenz zwischen dem Entgelt der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, und der nächsthöheren Entgeltgruppe nach den Regelungen des TVöD.

Eine Führung auf Zeit endet mit der – eventuell verlängerten – Frist. Dann entfällt auch der Zuschlag.

Das Instrument dient auch dazu, den personellen Austausch zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst zu fördern. □

Zeitzuschläge

Zusätzlich zum Entgelt für die Arbeitsleistung sieht der TVöD für Voll- und Teilzeitbeschäftigte auch Zeitzuschläge vor. Sie betragen von dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe Stufe 3 bei:

Überstunden:

- 30 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 9,
- 15 Prozent in den Entgeltgruppen 10 bis 15.

Nacharbeit: 20 Prozent.

Sonntagsarbeit: 25 Prozent.

Feiertagsarbeit:

- 135 Prozent ohne Freizeitausgleich,
- 35 Prozent mit Freizeitausgleich.

Arbeit am 24. und 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr: 35 Prozent.

Arbeit an Samstagen zwischen 13 und 21 Uhr (außer Wechselschicht- und Schichtarbeit): 20 Prozent. □

WOCHENARBEITSZEIT

Bund

Für Beschäftigte des Bundes gilt vom 1. Oktober 2005 an die einheitliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche. In Westdeutschland muss dann 30 Minuten länger gearbeitet werden, in Ostdeutschland eine Stunde weniger bei vollem Lohnausgleich.

Kommunen

Beschäftigte von Kommunen im Tarifgebiet West arbeiten weiterhin 38,5 Stunden pro Woche, im Osten Deutschlands noch 40 Stunden. Zwar können die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien sich auch im Westen auf Wochenarbeitszeiten bis zu 40 Stunden einigen. Das ist aber nicht im Sinne von ver.di, weil dadurch Arbeitsplätze vernichtet würden. Kommunale Arbeitgeber, die sich längere Arbeitszeiten zum Ziel setzen, provozieren die Gegenwehr der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft.

MEHRERE TAUSEND BESCHÄFTIGTE IN HANNOVER:

Protest gegen sture Länder

Das Weihnachts- und Urlaubsgeld kürzen und die Arbeitszeit verlängern wollen die Länder. Die Beschäftigten wehren sich.



FOTO: MARTIN PETER

Für einen neuen Tarifvertrag gehen sie immer wieder auf die Straße – zuletzt mehrere Tausend Landesbeschäftigte am 12. September in Hannover. Die Länder weigern sich bislang, mit ver.di ein neues Tarifrecht zu vereinbaren, wie

es der Bund und die Kommunen nun getan haben.

„Es ist volkswirtschaftlicher Unsinn“, sagte Sieglinde Frieß, ver.di-Fachbereichsleiterin aus Hamburg, „dass die Länder die Wochenarbeitszeit ihrer Beschäftigten erhöhen.“

Jede Verlängerung der Arbeitszeit vernichtet massenhaft Arbeitsplätze.“

Scharfe Kritik auch am Streichen des Weihnachts- und Urlaubsgeldes. „Für die Beschäftigten bedeutet dies massiven Lohnklau – und das in einer Zeit, in der die Binnenkonjunktur ohnehin schon lahm“, so Gregor Falkenhain, ver.di-Fachbereichsleiter in Nordrhein-Westfalen.

Im Herbst will ver.di weiter streiken. „Wenn die TdL sich nicht bewegt, müssen wir sie bewegen“, kündigte der Landesbezirksleiter von Niedersachsen-Bremen, Wolfgang Denia, an. „So lange geben wir keine Ruhe.“ □

Mehr Geld für Ärztinnen und Ärzte

Erhöht wurden die Einkommen für Ärztinnen und Ärzte bei den Kommunen, die bisher in Vergütungsgruppe II, als Fachärzte nach fünf Jahren in Ib und nach weiteren acht Jahren in Ia eingruppiert sind (siehe Tabelle).

Die Ärzte und Ärztinnen erhalten während ihrer Weiterbildung zum Facharzt im ersten Jahr die Stufe 1 und in den weiteren Jahren die Stufe 2, bis sie ihren Facharzt abgeschlossen haben. Die Stufe 2 wird auch bei einem Wechsel des Krankenhauses während der Weiterbildung gezahlt. Mit dem Abschluss des Facharztes können sie die Stufe 3 beanspruchen, unabhängig wie lange die Weiterbildung ge-

dauert hat. Eine Regelung zur Weiterbildung soll sicherstellen, dass die Facharztausbildung möglichst schnell abgeschlossen werden kann.

Für die ständige Vertretung leitende/r Ärzt/innen wird eine Funktionszulage von 350 Euro gezahlt. Zusätzlich 250 Euro gibt es für die Ärztinnen und Ärzte, die einen selbstständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens zehn Mitarbeiter/innen leiten oder denen mindestens fünf Ärzt/innen unterstellt sind.

Der Marburger Bund hat dieses Ergebnis nicht mittragen wollen und ist aus den

Verhandlungen ausgestiegen. Er will bis in alle Zukunft bestehende tarifliche Ansprüche sichern und die Situation auf dem Arbeitsmarkt ausnutzen, um zu Lasten anderer Gruppen Einkommen zu erhöhen. Die Lage im Gesundheitswesen erfordert Solidarität aller Beschäftigtengruppen im Krankenhaus, da sonst für alle erhebliche Einschnitte drohen. Das öffentliche Gesundheitswesen ist nur zu retten, wenn die Beschäftigten gemeinsam ihre Interessen vertreten und die Sonderinteressen außen vor bleiben!

Diese Vereinbarung im Rahmen des TVöD gilt für ver.di-Mitglieder. □

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	mit Abschluss Facharztweiterbildung	nach 5 Jahren	nach 4 Jahren	nach 4 Jahren
15					4.780 Euro	5.100 Euro
14	3.060 Euro	3.400 Euro	3.900 Euro	4.360 Euro		



FOTO: WERNER BACHMEIER

ARBEITSZEIT

Zeit abheben vom Konto

Mit Arbeitszeitkonten können Beschäftigte des Bundes und der Kommunen Arbeit und Leben künftig besser ausbalancieren. Betriebs- und Dienstvereinbarungen helfen dabei.

Eine bessere Balance von Arbeit und Leben können Beschäftigte künftig wahren. Dazu dienen Arbeitszeitkonten, die per Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingerichtet werden können – im ganzen Betrieb, in der ganzen Verwaltung oder auch nur in Teilen davon.

Aus Sicht von ver.di sollten diese Arbeitszeitkonten die bisherigen Gleitzeitkonten ablösen. Die Arbeitgeber aber ließen sich dieses alte Instrument nicht gänzlich abringen. Betrieblich vereinbarte Gleitzeit bietet ihnen die Möglichkeit, wegen der Kappungsgrenzen Mehrarbeitsstunden zu streichen und so die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu missbrauchen.

Auf ein Arbeitszeitkonto werden Zeitguthaben und Zeitschulden gebucht. Die Schulden dürfen auf höchstens 40 Stunden wachsen, die Guthaben auf ein Vielfaches.

Zeitguthaben können angespart werden mit Überstunden oder in Zeit umgewandelten Zuschlägen zum Beispiel für

Überstunden, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit. Auch die Entgelte für Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft können per Dienst- oder Betriebsvereinbarung dafür freigegeben werden. Die Beschäftigten entscheiden selbst, welche dieser Zeiten sie auf ihr Arbeitszeitkonto buchen wollen.

Der Arbeitgeber kann mit einzelnen Beschäftigten auch ein Langzeitkonto vereinbaren. Dabei ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen. Bei Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs wird das Zeitguthaben nicht gemindert.

Wöchentliche Korridore und tägliche Rahmen

Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit entsprechend den betrieblichen Anforderungen sind Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit, die aber nur alternativ Anwendung finden können.

Bis zu 45 Stunden pro Woche kann ein Arbeitszeitkorridor

umfassen. Grundlage dafür ist eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Die innerhalb dieses Korridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind in höchstens einem Jahr auszugleichen. Über die Obergrenze des Korridors hinaus angeordnete Arbeitszeiten werden als Überstunden gewertet.

Alternativ zum Arbeitszeitkorridor kann auch eine tägliche Rahmenzeit bis zu zwölf Stunden zwischen 6 und 20 Uhr – für Entsorgungsbetriebe bis 22 Uhr – eingeführt werden. Die innerhalb dieser Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden wie beim Arbeitszeitkorridor ausgeglichen, die außerhalb der Rahmenzeit angeordneten Stunden als Überstunden gewertet.

Wird ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart, muss auch ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Bei Wechselschicht- und Schichtarbeit gibt es weder Arbeitszeitkorridor noch Rahmenzeit. □

Befristete Arbeit

Aus sachlichem Grund können befristete Arbeitsverträge über maximal fünf Jahre abgeschlossen werden. Beschäftigte mit einem solchen Vertrag sind bevorzugt zu berücksichtigen, wenn Dauerarbeitsplätze besetzt werden.

Liegt kein sachlicher Grund vor, muss die Vertragsdauer mindestens sechs Monate betragen; in der Regel sollen zwölf Monate nicht unterschritten werden. Vor Ablauf eines solchen Vertrages muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Bei Verträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen, bei Verträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb dieser Zeit können die Verträge mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

Damit werden die bisherigen Regelungen für befristet Beschäftigte nach dem BAT im Tarifgebiet West übernommen. Auch künftig sind nur jene einbezogen, die im Westen nach altem Recht als Angestellte beschäftigt wurden.

Für Arbeiter/innen und Ost-Beschäftigte gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Für alle gilt: Nur Arbeitsverträge über mindestens zwölf Monate können nach der Probezeit noch ordentlich gekündigt werden. Bei länger befristeten Arbeitsverträgen gelten, je nach zurückgelegter Beschäftigungsdauer, vier unterschiedliche Kündigungsfristen. □

Überstunden

Überstunden fallen an, wenn auf Anordnung des Arbeitgebers Arbeitsstunden über das nach Dienstplan oder Betriebsübung festgesetzte Maß geleistet werden. Nicht als Überstunden gewertet wird die innerhalb des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors oder der täglichen Rahmenzeit geleistete Arbeitszeit. □

Schichtarbeit

Verschiebt sich der Beginn der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Monats plan- und regelmäßig um mindestens zwei Stunden und wird die Arbeit jeweils in einer Spanne von mindestens 13 Stunden geleistet, so ist nach dem TVÖD von „Schichtarbeit“ die Rede.

Bei „Wechselschichtarbeit“ werden die Beschäftigten im Durchschnitt spätestens nach einem Monat erneut zur Nachtschicht herangezogen. Im Gesundheitswesen sind dazu mindestens zwei Nachtschichten zu leisten. Für die Flughäfen kann dies landesbezirklich ebenfalls so geregelt werden.

■ Wer ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Zulage von monatlich 40 Euro und für je vier zusammenhängende Monate einen Tag Zusatzurlaub.

■ Bei nicht ständiger Schichtarbeit gibt es 0,24 Euro pro Stunde und beim Bund einen Tag Zusatzurlaub für je fünf Monate mit überwiegend Schichtarbeit.

■ Ständige Wechselschichtarbeit wird mit 105 Euro monatlich und einem Tag Zusatzurlaub für je zwei zusammenhängende Monate entgolten.

■ Wer sie nicht ständig leistet, bekommt dafür 0,63 Euro pro Stunde und beim Bund einen Tag Zusatzurlaub für je drei Monate mit überwiegend Wechselschichtarbeit.

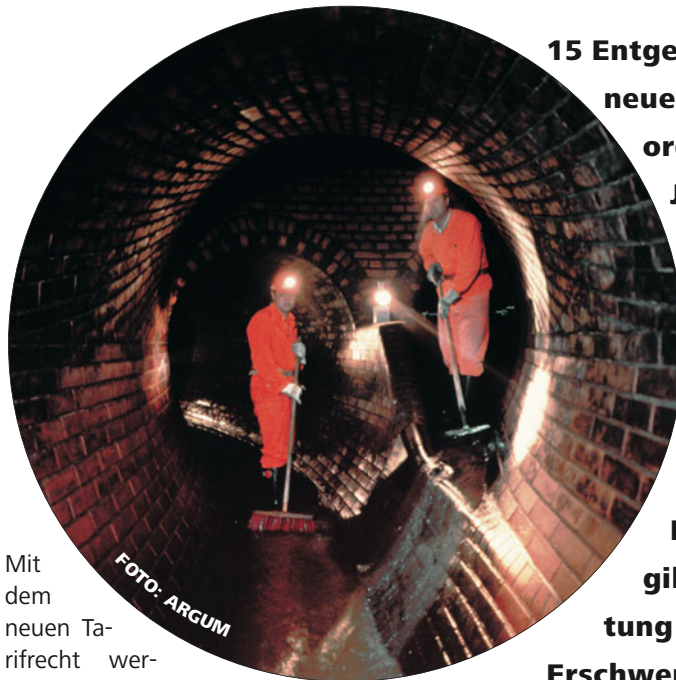
■ In den Kommunen sollen zusätzliche Urlaubstage für nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit über Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt werden. □

Beihilfe

Die Beihilfeansprüche der am 30. September 2005 Beschäftigten bleiben auch nach dem 1. Oktober gewahrt. Einen Ausgleich für die höheren Kosten an der privaten Krankenversicherung aber haben die Arbeitgeber bisher abgelehnt. Verhandlungen dazu sollen rasch aufgenommen werden. □

DIE NEUE ENTGELTTABELLE

Weniger Stufen und Gewinn für Jüngere



Mit dem neuen Tarifrecht werden die bislang unterschiedlichen Vergütungstabellen für Arbeiter/innen und Angestellte in Bund und Kommunen sowie in Krankenhäusern und der Pflege zu einer Entgelttabelle zusammengeführt.

Grundsätzlich werden nun nach der neuen Tabelle jüngere Beschäftigte besser bezahlt, um den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen. Auch soll sich Leistung künftig stärker lohnen: Monatliche Zulagen sind möglich (siehe Seite 10).

Nach der einheitlichen Tabelle werden vergleichbare Tätigkeiten nun auch vergleichbar entgolten.

Die neue Tabelle umfasst 15 Entgeltgruppen – bis auf Gruppe 1 mit je sechs Stufen. Allerdings wird beim Bund die Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nicht angewandt, und bei Neueinstellungen wird grundsätzlich mit der Stufe 1 begonnen.

Ansonsten gilt: Wer Berufserfahrung außerhalb des öf-

fentlichen Dienstes gesammelt hat, kann dies bei der Einstufung geltend machen. Neue Beschäftigte mit Berufserfahrung überspringen danach die Stufe 1.

Entgeltordnung soll bis Ende 2007 fertig sein

Vom Jahre 2009 an werden Beschäftigte mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung sogar gleich nach Stufe 3 bezahlt. Weitergehende Berufszeiten können als „förderliche Zeiten“ anerkannt werden.

Wesentlich für den Aufstieg in eine neue Bezahlungsstufe ist die Dauer der bisher ausgeübten Tätigkeit. Die ersten Stufen werden schneller überwunden, dann geht es langsamer: Die Zeitabstände betragen für den Aufstieg zunächst ein, dann zwei, drei, vier und fünf Jahre.

Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt lie-

15 Entgeltgruppen umfasst die neue Tabelle. Die Entgeltordnung soll bis Ende des Jahres 2007 fertig sein. Die Eingruppierung richtet sich künftig danach, welche Tätigkeit tatsächlich und wie lange ausgeübt wird. Wartezeiten und Bewährungsaufstiege gibt es nicht mehr. Leistung soll sich lohnen.

Erschwerniszuschläge und Jahressonderzahlungen bleiben erhalten.

gen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt kann sie entsprechend verlängert werden.

In einer Entgeltgruppe wird die letzte Stufe in der Regel in 15 Jahren erreicht.

Die bisherigen Zuschläge wie Ortszuschlag und Allgemeine Zulagen sind in den Tabellenwerten abgebildet – das bringt mehr Übersichtlichkeit. Erschwerniszuschläge und Jahressonderzahlungen wird es auch weiterhin geben.

Für bisherige Beschäftigte gelten Überleitungstabellen (siehe Seite 7), auch für Neuzugänge ab dem 1. Oktober gelten vorerst die alten Lohngruppen- und Vergütungsverzeichnisse.

Die neue Entgeltordnung soll bis Ende 2007 fertig sein, so ist es mit den Arbeitgebern vereinbart. □

ÜBERLEITUNG UND STRUKTURAUSGLEICH

Es gibt keine Verluste

Vom 1. Oktober 2005 an hat Jede und Jeder mindestens das gleiche Einkommen wie bisher. Zur Überleitung in die für Arbeiter/innen und Angestellte einheitlichen Entgeltgruppen wird ein „Vergleichsentgelt“ festgestellt.

Überleitung – dieser Begriff steht für die Garantie, dass an dem Tag, an dem der neue Tarifvertrag gilt, jeder mindestens das gleiche Einkommen bezieht wie bisher. Die Lohngruppen der Arbeiter/innen und die Vergütungsgruppen der Angestellten werden überführt in einheitliche Entgeltgruppen.

Dazu wird für jede/n Beschäftigte/n ein „Vergleichsentgelt“ festgestellt, anhand dessen sie oder er in die neue Entgelttabelle übergeleitet wird. Aufgrund der neuen Struktur gibt es Gewinne vor allem für Jüngere, Ledige, Geschiedene sowie häufig Arbeiter/innen.

Wer in einer Zwischenstufe eingestuft wird, erhält spätestens nach zwei Jahren Zuwächse aufgrund eines neuen Stufenanstiegs. Um diesen Zuwachs an Entgelt möglich zu machen, steigt es in den hinteren Stufen aber nicht mehr so stark. Das wird bei manchen Beschäftigten auch Enttäuschungen auslösen.

Finanziell profitieren viele vom neuen Tariffrecht. Manche aber werden die nach dem alten System zu erwartende Entwicklung ihrer Einkommen nicht erreichen.

Mit einem „Strukturausgleich“ werden diese künftigen Ansprüche eine überschaubare Zeit lang gesichert – in der Regel für mehrere Jahre. Es wäre aber unrealistisch, eine fiktive Karriere im öffentlichen Dienst über Jahrzehnte abgelenken zu wollen.

Wer vor der Überleitung schon die Endstufe der jeweili-

gen Lohn- oder Vergütungsgruppe erreicht hatte, bewahrt auf jeden Fall seinen Besitzstand.

Hier die Verfahren zur Überleitung von Arbeiter/innen und Angestellten:

Arbeiter/innen: Zu bestimmen ist hier zunächst die Dauer ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Die Stufe 1 wird mit einem Jahr mitgezählt. Danach wird das Vergleichsentgelt ermittelt, es entspricht dem Monatstabellelohn zum Stichtag. Übergeleitet wird dann mindestens in die Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe. Liegt der Lohn zum Stichtag unterhalb des Entgelts der neuen Stufe, wird nach der neuen Stufe gezahlt. Liegt der Lohn darüber, wird eine individuelle Zwischenstufe gebildet, die dem alten Lohn entspricht. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach der individuellen Beschäftigungszeit. Übersteigt der bisherige Lohn die höchste Stufe der neuen Entgelttabelle, so wird er weiter gezahlt

und nimmt teil an zukünftigen Entgelterhöhungen.

Angestellte: Bei den Angestellten wird das Vergleichsentgelt errechnet aus Grundgehalt, Ortszuschlag 1 oder 2 und Allgemeiner Zulage. Arbeiten beide Partner im öffentlichen Dienst, sollte ausschließlich der Ortszuschlag Stufe 1 in das Vergleichsentgelt einfließen. Die Differenz zur Stufe 2 müsste dann bei dem anderen Arbeitgeber beantragt werden, der nicht unter den TVÖD fällt. In diesem Zusammenhang können jedoch einige Probleme auftreten, die zu Einkommensverlust führen können. Sie sollen bis zum 30. November 2005 geklärt werden. Funktionszulagen und weitere Zulagen bleiben erhalten. Alle Angestellten werden mindestens in die Stufe 2 der neuen Entgeltgruppe übergeleitet. Hatten sie bislang mehr verdient als Stufe 2, werden sie in eine individuelle Zwischenstufe eingestuft, die zwischen dem nächstniedrigeren und dem nächsthöheren Stufenbetrag liegt. Nach zwei Jahren wechseln sie in die nächsthöhere Stufe. Verdiente jemand mehr als nach dem höchsten Stufenbetrag nun vorgesehen, wird das alte Gehalt weiter gezahlt. Es nimmt teil an zukünftigen Entgelterhöhungen. □

Entgelt bei Krankheit

Wer wegen Krankheit unverschuldet nicht arbeiten kann, erhält das Tabellenentgelt für weitere sechs Wochen – auch in Fällen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Was beim Entgelt nicht in Monatsbeträgen festliegt, wird errechnet als Durchschnitt aus den letzten drei vollen Kalendermonaten.

Ausgenommen davon sind die Entgelte für zusätzliche, nicht im Dienstplan vorgesehene Überstunden, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen und andere besondere Zahlungen wie vermögenswirksame Leistungen und Jubiläumsgelder. Nach den ersten sechs Wochen wird ein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt, das den Unterschied zum „Nettoentgelt“ – das ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt – ausgleicht. Nicht ausgeglichen werden allerdings die vom Krankengeld abgezogenen Beiträge zur Sozialversicherung.

Den Zuschuss gibt es bei einer – im Laufe der Arbeitsunfähigkeit vollendeten – Beschäftigungszeit von

- mehr als einem Jahr für weitere sieben Wochen,
- mehr als drei Jahren für weitere 33 Wochen.

Für diejenigen Angestellten im Tarifgebiet West, die bis zum 30. September 2005 Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 26. Woche haben, gleicht der Zuschuss auch die aus dem Krankengeld zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge aus. Das betrifft die Angestellten, die mindestens seit 1994 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

Aus der Neuregelung ergeben sich für privat Versicherte höhere Versicherungsbeiträge. Ver.di fordert eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber, was diese bisher ablehnen. Aber darüber wird noch verhandelt □



Überleitung und Strukturausgleich sichern Einkommen.

FOTO: VISUM

Tabelle TVÖD/VKA - Tarifgebiet West**gültig ab 1. Oktober 2005**

Alte Eingruppierung	Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	15 Ü		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625
Ia; Ia nach Aufstieg aus Ib;	15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030 ¹⁾
Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)							
Ib ohne Aufstieg nach Ia; Ib nach Aufstieg aus II	14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib							
II ohne Aufstieg nach Ib	13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
II nach Aufstieg aus III; III mit ausstehendem Aufstieg nach II	12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
III ohne Aufstieg nach II; III nach Aufstieg aus IVa	11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III							
IVa ohne Aufstieg nach III; IVa nach Aufstieg aus IVb;	10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa							
Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach							
IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)							
IVb ohne Aufstieg nach IV a; IV b nach Aufstieg Vb	9 ²⁾	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb; Vb ohne Aufstieg nach IVb							
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)							
Vb nach Aufstieg Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)							
Lg 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)							
Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb; Vc ohne Aufstieg nach Vb;	8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493 ³⁾
Vc nach Aufstieg aus VIb							
Lg 8a; 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a; 8 nach Aufstieg aus 7							
Lg 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a							
Lg 7a; 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a; 7 nach Aufstieg aus 6	7	1.800 ⁴⁾	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
Lg 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a							
Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc; Vlb ohne Aufstieg nach Vc;	6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285 ⁵⁾
Vlb nach Aufstieg aus VII							
Lg 6a; 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a; 6 nach Aufstieg aus 5;							
Lg 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a							
VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b; VII ohne Aufstieg nach VIb	5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
VII nach Aufstieg aus VIII							
Lg 5a; 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a; 5 nach Aufstieg aus 4							
Lg 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a							
Lg 4a; 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a; 4 nach Aufstieg aus 3	4	1.602 ⁶⁾	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
Lg 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a							
VIII nach Aufstieg aus IXa; VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII;	3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
VIII ohne Aufstieg nach VII							
Lg 3a; 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a; 3 nach Aufstieg aus 2							
Lg 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a							
Lg 2a; 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a; 2 nach Aufstieg aus 1	2 Ü	1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906
Lg 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2 a							
IXa; IX mit ausstehendem Aufstieg nach IX a oder VIII;	2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6); X (keine Stufe 6)							
Lg 1 a (keine Stufe 6); 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine							
Stufe 6)	1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

¹⁾ Für Ärztinnen und Ärzte, die unter den besonderen ²⁻⁶⁾ Für Beschäftigte im Pflegedienst:
 Teil Krankenhäuser fallen: 5.100 ³⁾ 2.533 ⁴⁾ 1.850 ⁵⁾ 2.340 ⁶⁾ 1.652

E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.495	2.650	2.840	3.020

Tabelle TVÖD/VKA - Tarifgebiet Ost**gültig ab 1. Oktober 2005****94 % vom Westniveau***

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		4.070	4.517	4.940	5.222	5.288
15	3.181	3.534	3.666	4.136	4.493	4.728 ¹⁾
14	2.876	3.196	3.384	3.666	4.098	4.333
13	2.648	2.942	3.102	3.412	3.845	4.023
12	2.369	2.632	3.008	3.337	3.760	3.948
11	2.284	2.538	2.726	3.008	3.417	3.605
10	2.200	2.444	2.632	2.820	3.177	3.262
9 ²⁾	1.937	2.153	2.265	2.566	2.801	2.989
8	1.810	2.012	2.106	2.190	2.284	2.343 ³⁾
7	1.692 ⁴⁾	1.880	2.002	2.096	2.167	2.233
6	1.658	1.842	1.936	2.026	2.087	2.148 ⁵⁾
5	1.587	1.763	1.852	1.941	2.007	2.054
4	1.506 ⁶⁾	1.673	1.786	1.852	1.918	1.956
3	1.481	1.645	1.692	1.767	1.824	1.875
2 Ü	1.413	1.570	1.626	1.701	1.753	1.792
2	1.362	1.513	1.560	1.607	1.711	1.819
1		1.209	1.231	1.260	1.286	1.354

¹⁾ Für Ärztinnen und Ärzte, die unter den besonderen ²⁻⁶⁾ Für Beschäftigte im Pflegedienst:
 Teil Krankenhäuser fallen: 4.794 ³⁾ 2.381 ⁴⁾ 1.739 ⁵⁾ 2.200 ⁶⁾ 1.553

E 9b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.345	2.491	2.670	2.839

* Diese Sätze steigen zum 1. Juli 2006 auf 95,5 Prozent und zum 1. Juli 2007 auf 97 Prozent vom Westniveau. Bis Ende 2007 und bis Ende 2009 (für die Angestellten der höheren Entgeltgruppen) muss die 100-prozentige Angleichung der Einkommen im Tarifgebiet Ost erreicht sein.

Tabelle TVöD/Bund · Tarifgebiet West

gültig ab 1. Oktober 2005

Alte Eingruppierung	Entgeltgruppe	Grundentgelt						Entwicklungsstufen					
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	15 Ü	4.275	4.750	5.200	5.500	5.570							
Keine Stufe 6; Ia; Ia nach Aufstieg aus Ib	15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780							
Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia													
Keine Stufe 6; Ib ohne Aufstieg nach Ia; Ib nach Aufstieg aus IIa	14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360							
IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib													
Keine Stufe 6; IIa ohne Aufstieg nach Ib	13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090							
Keine Stufe 6; IIa nach Aufstieg aus III;	12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000							
III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa													
Keine Stufe 6; III ohne Aufstieg nach IIa; III nach Aufstieg aus IVa	11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635							
IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III													
Keine Stufe 6; IVa ohne Aufstieg nach III; IVa nach Aufstieg aus IVb	10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380							
IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa													
Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)													
IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)	9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980							
IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)													
IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)													
Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)													
Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)													
Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6)													
Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)													
Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)													
Lg 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)													
Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb; Vc ohne Aufstieg nach Vb	8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493						
Vc nach Aufstieg aus Vlb													
Lg 8a; 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a													
Lg 7a; 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a; 7 nach Aufstieg aus 6	7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375						
Lg 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a													
Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc; Vlb ohne Aufstieg nach Vc; Vlb nach Aufstieg aus VII	6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285						
Lg 6a; 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a; 6 nach Aufstieg aus 5													
Lg 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a													
VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb; VII ohne Aufstieg nach Vlb	5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185						
VII nach Aufstieg aus VIII													
Lg 5a; 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a; 5 nach Aufstieg aus 4													
Lg 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a													
Lg 4a; 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a; 4 nach Aufstieg aus 3	4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081						
Lg 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a													
VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII (keine Stufe 6); VIII ohne Aufstieg nach VII (keine Stufe 6); VIII nach Aufstieg aus IXb (keine Stufe 6)	3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995						
Lg 3a; 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a; 3 nach Aufstieg aus 2													
und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a; 3 nach Aufstieg aus 2a													
mit ausstehendem Aufstieg nach 3a; 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6); 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a; 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a; 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6); 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a; 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)													
Lg 2a; 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a; 2 nach Aufstieg aus 1;	2 Ü	1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906						
Lg 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a													
IXa; IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII; IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa; IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6); X (keine Stufe 6)	2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935						
Lg 1a (keine Stufe 6);													
Lg 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)	1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440						

Tabelle TVöD/Bund Tarifgebiet Ost

gültig ab 1. Oktober 2005

92,5 % vom Westniveau*

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	3.954	4.394	4.810	5.088	5.152	
15	3.130	3.478	3.608	4.070	4.422	
14	2.831	3.145	3.330	3.608	4.033	
13	2.606	2.895	3.053	3.358	3.783	
12	2.331	2.590	2.960	3.284	3.700	
11	2.248	2.498	2.683	2.960	3.362	
10	2.165	2.405	2.590	2.775	3.127	
9	1.906	2.118	2.229	2.525	2.757	
8	1.782	1.980	2.072	2.155	2.248	2.306
7	1.665	1.850	1.970	2.063	2.132	2.197
6	1.632	1.813	1.906	1.993	2.054	2.114
5	1.561	1.734	1.822	1.910	1.975	2.021
4	1.482	1.647	1.758	1.822	1.887	1.925
3	1.457	1.619	1.665	1.739	1.795	1.845
2 Ü	1.390	1.455	1.600	1.674	1.725	1.763
2	1.340	1.489	1.536	1.582	1.684	1.790
1		1.190	1.212	1.240	1.265	1.332

* Beim Bund sind für das Tarifgebiet Ost mit dem Tarifabschluss vom Februar 2005 statt prozentualer Steigerungsstufen Einmalzahlungen vereinbart worden. Bis Ende 2007 und bis Ende 2009 (für die Angestellten der höheren Entgeltgruppen) muss die 100-prozentige Angleichung der Einkommen im Tarifgebiet Ost aber erreicht sein.

Arbeitsbefreiung

Aus besonderen Anlässen können Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden:

- jeweils einen Tag wegen Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin*, Umzugs aus dienstlichem/betrieblichem Grund an einen anderen Ort sowie eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums,
- einen Tag im Jahr wegen schwerer Erkrankung eines im gleichen Haushalt lebenden Angehörigen,
- zwei Tage wegen Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/in*, eines Kindes oder Elternteils,
- bis zu drei Tagen „in sonstigen dringenden Fällen“ – zum Beispiel bei Umzug aus persönlichen Gründen,
- bis zu vier Tage im Jahr wegen schwerer Erkrankung eines Kindes bis zu zwölf Jahren oder einer Person zur Betreuung eines pflegebedürftigen oder bis zu achtjährigen Kindes,
- bis zu acht Werktagen pro Jahr für Tagungen gewerkschaftlicher Gremien,
- ohne Obergrenzen zur Teilnahme an Tarifverhandlungen,
- so lange wie nötig für eine ärztliche Behandlung. □

* nach Lebenspartnerschaftsgesetz

Unkündbarkeit

Wer am 30. September 2005 nach den bisherigen Tarifregelungen unkündbar ist, bleibt dies auch danach. Das gilt auch für Arbeiter/innen im kommunalen Bereich, die noch in den nächsten fünf Jahren die Unkündbarkeit erreichen.

Ab dem 1. Oktober 2005 gilt eine einheitliche Regelung, nach der Beschäftigte im Tarifgebiet West, die 40 Jahre alt sind, nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden können.

Die Arbeitgeber waren nicht bereit, die Unkündbarkeitsregelung auf den Osten zu übertragen. □

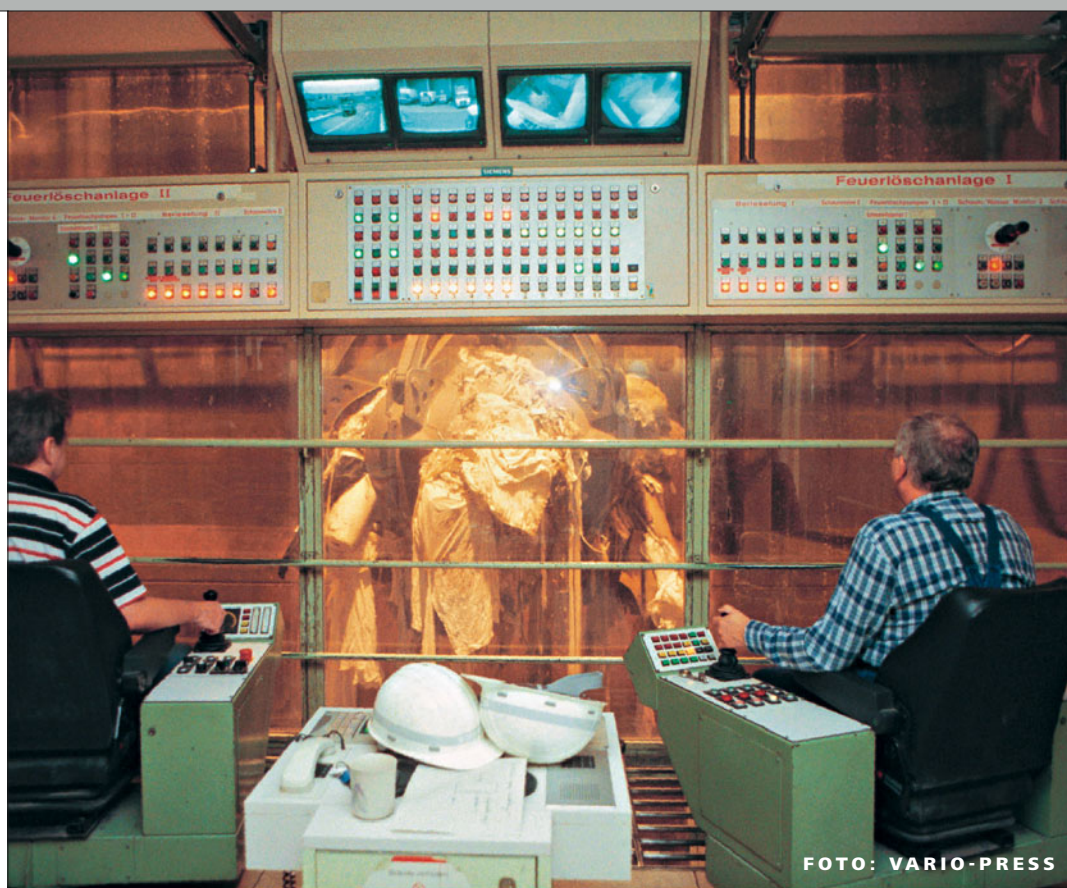


FOTO: VARIO-PRESS

Leistung wird gefördert

Wer mehr leistet, soll auch mehr verdienen und schneller Karriere machen – dieses Prinzip gilt ab dem 1. Oktober auch im öffentlichen Dienst. Verzichtet der Arbeitgeber auf Leistungsentgelte, muss das Geld an die Beschäftigten ausgeschüttet werden.

Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt, das als Leistungsprämie oder –zulage zusätzlich zum Entgelt gezahlt wird. Einzelheiten vereinbaren Personal- oder Betriebsrat und Arbeitgeber, beim Bund soll es einen Tarifvertrag geben.

Die ausgezahlten Entgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Für den kommunalen Bereich ist bereits geregelt, dass Leistungsentgelte auch an Gruppen von Beschäftigten bezahlt werden können und dass die individuellen Leistungsziele beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein müssen.

Zur Finanzierung bildet der Betrieb oder die Dienststelle ab 2007 einen Fonds. Gestartet wird mit einem Volumen von einem Prozent der Entgeltsumme aller Tarifbeschäft-

tigten aus dem Vorjahr, Ziel ist ein Volumen von acht Prozent.

Eine Summe, die der Arbeitgeber nicht einbehalten darf: Verzichtet die Verwaltung oder der Betrieb auf eine leistungsbezogene Bezahlung, muss das Finanzierungsvolumen an die Mitarbeiter/innen ausgeschüttet werden.

Dazu ist vereinbart: Wenn bis zum 30. September 2007 Regelungen zum Leistungsentgelt nicht zu Stande kommen, erhalten die Beschäftigten im Dezember 2008 zusätzlich zu ihrem Monatsentgelt einen Betrag in Höhe von

sechs Prozent ihres Septemberentgelts. Der Restbetrag des Gesamtvolumens wird auf das Folgejahr übertragen.

Wenn es bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung über eine solche Übertragungsregelung für 2007 gibt, erhalten die Beschäftigten im Dezember 2007 zusätzlich zu ihrem Monatsentgelt einen Betrag in Höhe von zwölf Prozent ihres Septemberentgelts.

Auch wenn die Regelung erst ab 2007 wirksam wird, müssen die Betriebs- und Personalräte schon jetzt mit der Vorbereitung der betrieblichen Umsetzung beginnen! □

Für Auszubildende ist nun vieles besser

Im neuen Tarifvertrag für Auszubildende (TVAöD) gelten – anders als früher – viele gemeinsame Vorschriften für alle Auszubildenden und Schüler/innen in der Gesundheits- und Krankenpflege.

Als zusätzlicher Ausbildungsberuf wurde die Altenpflege erstmals in den Geltungsbereich aufgenommen und so der tariflose Zustand in diesem wachsenden Ausbildungsbereich beendet.

Kürzungen bei den Auszubildenden wurden verhindert: Vom Ausbildungsjahrgang 2006 an erhalten alle Auszubildenden eine einmalige Abschlussprämie von 400 Euro. Bis dahin sichert eine Übergangsregelung das bisherige Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Gewahrt bleibt die Regelung für Familienheimfahrten, die nun auch zum/zur Lebenspartner/in finanziert werden.

Im Tausch gegen die zusätzlichen freien Tage erhalten die Auszubildenden nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bessere Regelungen für den Besuch der Berufsschule. Auszubildende, die eine auswärtige Berufsschule besuchen, müssen die Kosten nun nicht mehr selbst tragen, auch die Anrechnungsregeln sind klarer gefasst. Zudem ist die Über-

nahme der Auszubildenden nach BBiG jetzt eigenständig geregelt.

Zwar wurde nicht alles erreicht, doch alles verhindert, was die Arbeitgeber in ihren Koffern hatten. Ein Grund mehr, den neuen Auszubildenden in den Betrieben klar zu machen, wie wichtig eine starke Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern ist. □



Abgekämpft: Jugendvertreter in Tarifkommission

FOTO: KAY HERSCHELMANN

Sonderzahlung

Die Jahressonderzahlung – das „Weihnachtsgeld“ – bemisst sich an dem von Juli bis September durchschnittlich gezahlten Monatsentgelt (ohne zusätzliche Überstunden, Leistungs-, Ertrags- und Erfolgsprämien).

Davon gibt es ab 2007 im Tarifgebiet West in den Entgeltgruppen

- 1 bis 8: 90 Prozent,
- 9 bis 12: 80 Prozent und
- 13 bis 15: 60 Prozent.

Die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost erhalten jeweils 75 Prozent dieser Sätze. Die Sonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat des Kalenderjahrs, in dem die/der Beschäftigte keinen Entgeltanspruch hat. □

Urlaub

So viele Arbeitstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts erhalten Beschäftigte, sofern sie fünf Tage pro Woche arbeiten:

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

Maßgebend ist das im Laufe des Kalenderjahrs vollendete Lebensjahr. Wird an mehr oder weniger als fünf Tagen pro Woche gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch entsprechend vermehrt oder vermindert.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. Grundsätzlich soll er zusammenhängen, anzustreben sind mindestens zwei Wochen am Stück.

Wird Urlaub aufs nächste Jahr übertragen, muss er bis zum 31. März angetreten werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit, aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 31. Mai.

Aus wichtigem Grund können Beschäftigte auch Sonderurlaub ohne Entgelt erhalten. □

Anspruch auf Qualifizierungsgespräch

Erstmals wird der Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch verbindlich in einem Tarifvertrag geregelt. Beschäftigte haben einen tarifvertraglichen Anspruch auf ein jährlich stattfindendes Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. Dabei wird geklärt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.

Welche Qualifizierung ist denn gemeint?

Es geht um die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten, die „Erhaltungsqualifizierung“. Weiterhin sind Fort- und Weiterbildung sowie zusätzliche Qualifikationen vor-

gesehen, auch zur Arbeitsplatzsicherung, zur Übernahme einer anderen Tätigkeit oder für eine Umschulung sowie bei längerer Abwesenheit zur Einarbeitung („Wiedereinstiegsqualifizierung“), insbesondere für Frauen.

Die genannten Maßnahmen sind ein Angebot und können mit freiwilligen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden. Betriebliche Vereinbarungen sind erforderlich, da ein individueller Anspruch nicht abgeleitet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden davon nicht berührt. Die Zeit für die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Qualifizierung gilt als Arbeitszeit.

Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierung – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag in Geld und/oder Zeit wird mit einer Vereinbarung geregelt.

Für Beschäftigte in Teilzeit sollen Qualifizierungen so angeboten werden, dass ihnen die gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird. Somit wird Rücksicht auf die besondere Situation von Beschäftigten beispielsweise mit familiären Verpflichtungen genommen, um Benachteiligungen zu vermeiden.

Bereitschaftszeiten

Wenn Beschäftigte sich zusätzlich zur regulären Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten müssen, um bei Bedarf zu arbeiten, fallen Bereitschaftszeiten an – allerdings nur, wenn dabei die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Kommt das regelmäßig und „in nicht unerheblichem Umfang“ vor, so werden diese Bereitschaftszeiten zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert) und zwischen Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen. Zusammen mit der Vollarbeitszeit dürfen die faktorisierten Bereitschaftszeiten die regelmäßige Arbeitszeit (zum Beispiel 39 pro Woche beim Bund) nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und (tatsächlichen) Bereitschaftszeiten darf pro Woche nicht höher als 48 Stunden sein. Um diese Vorschriften anwenden zu können, muss in den

kommunalen Einrichtungen, für die das Personalvertretungsgesetz gilt, eine einvernehmliche Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Beim Bund bedarf es dazu einer Vereinbarung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftszeiten. Wo das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt, greift die Mitbestimmung nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG. □

BESONDERE TEILE

Praxisnah

Für die Beschäftigten in Verwaltung, Krankenhäusern, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgungsbetrieben enthält der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst „Besondere Teile“.

Mit ihnen wurden beispielsweise für die Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen zum 1. Januar 2006 die Bereitschaftsdienste den speziellen Erfordernissen angepasst.

Extra geregelt wurden auch der Zusatzurlaub für die in diesen Häusern geleisteten Nachtdienste sowie die um ein Fünftel kürzere Sollarbeitszeit an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen.

Zudem ist die Wechselschichtarbeit anders vereinbart als im Allgemeinen Teil des TVÖD.

Für ver.di wichtig war nicht zuletzt die Integration der KR-Entgelttabelle (siehe unten), in der allerdings einige für das Pflegepersonal spezifische Werte eingebaut sind. Auch bei der Überleitung waren besondere Aspekte der Arbeit in den Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen zu beachten. □



In Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen gelten passgenaue Regelungen. FOTO: ARGUS

KR-Zuordnungstabelle (Tarifgebiet West)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12 a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	3200	3550 nach 2 J. St. 3	4000 nach 3 J. St. 4	4200
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII	-	-	-	3200	3635	3835
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	2900	3200 nach 2 J. St. 3	3635 nach 5 J. St. 4	-
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	2800	3000 nach 2 J. St. 3	3380 nach 3 J. St. 4	-
EG 9, EG 9b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	2730	2980 nach 4 J. St. 3	3180 nach 2 J. St. 4	-
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2650	2840 nach 5 J. St. 3	3020 nach 5 J. St. 4	-
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII	-	-	2410	2730 nach 5 J. St. 3	2840 nach 5 J. St. 4	-
		VII ohne Aufstieg	-	-	-	-	-	-
9 a	VI ohne Aufstieg	-	-	2410	2495 nach 5 J. St. 3	2650 nach 5 J. St. 4	-	
EG 7, EG 8, EG 9b	8 a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2130	2240	2330	2495	2650
		V mit Aufstieg nach Va und VI	-	-	-	-	-	-
		V mit Aufstieg nach VI	2000	-	-	-	-	-
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach Va	-	2000	2130	2330	2430	2533*
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1850*	-	-	-	-	-
		IV mit Aufstieg nach V	-	-	-	-	-	-
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	1652*	1780	1900	2155	2220	2340*
		III mit Aufstieg nach IV	-	-	-	-	-	-
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	1575	1750	1800	1880	1940	2081

* KR-spezifische Werte

Entgeltgruppen:

EG 3	EG 4	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9b	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12
------	------	------	------	------	-------	------	-------	-------	-------

STADTSTAATEN

Berlin, Hamburg und Bremen einbezogen

Am 30. August 2005 ist eine Einigung über die Regelungsbedarfe zum Einbeziehen der Stadtstaaten in den TVöD erzielt worden.

Für Beschäftigte nach dem Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und angestelltenversicherungspflichtigen Auszubildenden der Mitglieder des KAV **Berlin**, für deren Arbeitsverhältnis die Bund/Länder-Tarifverträge gelten, werden der TVöD und der TVÜ-VKA angewandt, soweit nichts Besonderes bestimmt ist.

Für überzuleitende Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O werden die Überleitungsregelungen des TVÜ-Bund angewendet. Abweichend davon wird ab Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 über eine Zwischenstufe wie folgt erreicht:

- a) Stufe 5a nach fünf Jahren in Stufe 5
- b) Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5a, frühestens vom 1. Oktober 2015 an

Die Stufe 5a entspricht dem Betrag der Stufe 5 zuzüglich der Hälfte des Differenzbetrages zwischen den Stufen 5 und 6. Darüber hinaus wird die Entgeltgruppe 15Ü um die Stufe 6 mit einem Tabellenwert in Höhe von 5.625 Euro erweitert.

Die für Berlin vereinbarten spezifischen Überleitungsregelungen werden auch für den Flughafen **Hamburg** vereinbart und um die Zuordnung dort vorhandener spezifischer Lohngruppen ergänzt.

Für **Bremen** wird im Tarifvertrag über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Arbeiter und die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Stadt Bremerhaven künftig auf den TVöD Bezug genommen.

Die Regelungen bedeuten, dass für Neueingestellte vom 1. Oktober 2005 an der TVöD in der VKA-Fassung gilt. Gleichzeitig werden damit für

die Beschäftigten die im TVÜ-VKA geregelten Ergebnisse zur Jahressonderzahlung und zur Einmalzahlung angewandt.

Darüber hinaus wurde vereinbart, dass für Beschäftigte, für deren Arbeitsverhältnis bei sonstigen Arbeitgebern von Mitgliedern der Mitgliedsverbände der VKA die Tarifverträge in der Bund/Länder-Fassung gelten, die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die für die Überleitung notwendigen Regelungen zu vereinbaren haben. Am 1. Oktober 2005 werden die bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das nach der Überleitung zustehende Entgelt gezahlt.

Kommt auf landesbezirklicher Ebene bis zum 31. Dezember 2005 – ggf. nach einvernehmlicher Verlängerung – keine tarifliche Regelung zustande, werden die notwendigen Regelungen von den Tarifvertragsparteien auf Bundesebene getroffen. □



FOTOS: WERNER OTTO, INGO KUZIA

CD-ROM ZUM TVÖD

Eine komplette Sammlung der Tarifverträge zum TVöD und der Überleitungstarifverträge (TV-Ü) sowie weitere Informationen zu den Neuerungen gibt es auf der CD-ROM „ver.digital spezial TVöD“.

Neben dem Wortlaut und den Überleitungstabellen wird sie auch einen Rechner enthalten, der individuell die Überleitung und die zukünftigen Entgeltentwicklungen berechnet.

Die CD-ROM wird in der zweiten Oktoberhälfte erscheinen und kann für 9,90 Euro (plus zwei Euro Versandkosten) bereits jetzt bestellt werden bei:

**ver.di-GmbH
medien/buchhandel/verlag
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin**

KRAFTFAHRER/INNEN

Einkommen gesichert

Für die Kraftfahrer/innen des Bundes ist der neue „KraftfahrerTV Bund“ vereinbart worden, der den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ergänzt. Er tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft und ersetzt die Tarifverträge vom 5. April 1965 (West) und vom 8. Mai 1991 (Ost). Für die über den 30. September 2005 hinaus beschäftigten Kraftfahrer/innen gibt es eine dynamische Besitzstandsregelung.

Die Verhandlungskommission bewertet den KraftfahrerTV als Erfolg für ver.di, weil die Arbeitgeber bei den jetzt Beschäftigten massiv in die Arbeitsbedingungen eingreifen wollten.

Es bleibt aber – außer der 39-Stunden-Woche und der Aufteilung der jeweils ersten Stufenverläufe – dem Grunde nach bei den bisher vereinbarten Tarifregelungen. Wichtig ist dies, wenn Kraftfahrer/in-

nen aus der Pauschalregelung fallen und wieder die Voraussetzungen für diese Regelung nachweisen müssen. Berechnet wird nach den derzeitigen Bestimmungen.

Außerdem ist die Besitzstandsregelung der persönlichen Zulage nach Paragraph 6 des TV über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer vom 10. Februar 1965 als Anlage zum KraftfahrerTV gesichert worden. □

Stimmen aus der ver.di-



**KARSTEN HORN (42),
ELEKTRIKER AN DER
FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT JENA:**



**NINA SCHNEIDER (23),
VERWALTUNGSFACH-
ANGESTELLTE BEIM
LANDKREIS GIEßEN:**



**ROLAND WEGENER (48),
TECHNISCHER ANGE-
STELLTER BEIM AMT
FÜR ARBEITSSCHUTZ
IN HAMBURG:**



**HELGA BLEKER (57),
ARBEITERIN IN DER
GEBÄUDEREINIGUNG
BEI DER STADT
RECKLINGHAUSEN:**

FOTOS: KAY HERSCHELMANN

Das waren ganz schwierige Verhandlungen – mit immenser Zeitnot am Schluss. Materiell werden Arbeiterinnen und Arbeiter teilweise besser gestellt. Im Manteltarifrecht aber erleiden wir Einbußen beispielsweise bei den Freistellungstagen für gewerkschaftliche Arbeit: Statt zwölf gibt's künftig nur noch acht. Klar ist aber auch, dass ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter/innen und Angestellte nicht nur aus den jeweils besseren Regelungen gebaut werden kann. Sehr gut finde ich, dass das Tarifwerk nun viel leichter zu überschauen ist. Das hilft uns Personalräten bei der Arbeit enorm. Allerdings muss es dazu auch auf die Länder übertragen werden – zum Beispiel auf Thüringen, für das ich arbeite.

Als Vertreterin der hessischen Jugend in der Bundestarifkommission finde ich es besonders erfreulich, dass der öffentliche Dienst Jüngeren nun höhere Einstiegsentgelte und schnellere Stufenaufstiege bietet. Anders als früher werden nun auch die Wegezeiten zwischen Schule und Betrieb als Arbeitszeit angerechnet. Nicht so gut ist es, dass es die „Abschlussprämie“ nur gibt, wenn eine Prüfung gleich beim ersten Mal bestanden wird. Ein Erfolg ist auch, dass die Arbeitszeit bei den Kommunen nicht – wie von den Arbeitgebern gefordert – verlängert wird.

Wichtig ist, dass wir nun ein gemeinsames Tarifrecht für Arbeiter/innen und Angestellte, Ost und West, Bund und Gemeinden, später hoffentlich auch für die Länder haben. Dabei lege ich besonderen Wert darauf, dass es bei der Überleitung ins neue Recht keine Einkommensverluste gibt. Deshalb habe ich viele Beispiele durchgerechnet. Und schließlich erreicht, dass die kurz- und mittelfristigen Erwartungen – die „Expektanzen“ – bis zum Jahre 2014 gesichert bleiben. In nächster Zeit werde ich mich in der Bundestarifkommission vor allem um die Gestaltung der neuen Entgeltordnung bis 2008 kümmern.

Meine größte Sorge war, dass das Versprechen, dass keinem in die Tasche gegriffen wird, nicht eingehalten wird. Aber das materielle Ergebnis für die Arbeiterinnen und Arbeiter geht in Ordnung. Jeder wird auf seinem Lohnstreifen im Oktober das Geld finden, das er auch im September gehabt hat. Für die neu Einstellenden wird es allerdings nicht ganz so positiv aussehen. Das Gesamtergebnis aber kann sich sehen lassen. Ein wichtiger Punkt für uns ist, dass die Entgelte bei Leistungsminde rung gesichert wurden und die „Unkündbarkeit“ erhalten blieb. Nun müssen die Betriebs- und Personalräte vor Ort darauf achten, dass die Arbeitgeber nicht am Abschluss vorbei handeln.

Bundestarifkommission



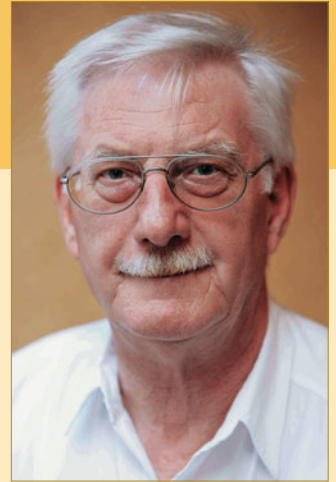
BARBARA BIRKWALD-WEIDE (56), KRANKENSCHWESTER UND SOZIALARBEITERIN IN EINEM PSYCHIATRISCHEN KRANKENHAUS IN RIEDSTADT BEI DARMSTADT:



REINHARD DUDZIK (52), VERWALTUNGSFACHANGESTELLTER BEIM AKADEMISCHEN FÖRDERUNGSWERK IN BOCHUM:



ANTJE HUBATSCH (36), SPARKASSENKAUFFRAU BEI DER STADTSPARKASSE DESSAU:



GÜNTHER WESEMANN (60), PERSONALENTWICKLER BEIM SENATOR FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT IN BREMEN:

„Mit dem TVÖD haben wir die Kampfansage der Arbeitgeber, die nur Kosten senken wollten, erfolgreich abgewehrt. Vor allem gelang es, die KR-Tabelle für die Krankenhäuser in die allgemeine Tabelle zu integrieren. Von den neuen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit profitieren besonders die Beschäftigten in Schicht- und Wechselschichtarbeit, die rund die Hälfte der Belegschaft in den Krankenhäusern stellen. Es liegt nun an den Betriebs- und Personalräten, diese Chancen offensiv zu nutzen – auch im Sinne eines besseren Gesundheitsschutzes.“

„Zum neuen Tarifrecht bestand keine Alternative. Es ist uns gelungen, es einfach und übersichtlich zu gestalten. Viele tarifpolitische Errungenschaften haben wir erhalten können – zum Beispiel den Tarifvertrag für die betriebliche Altersvorsorge. Aber wir sind auch mutige Schritte nach vorne gegangen – etwa bei den neuen Möglichkeiten variabler Arbeitszeit. Vom Beamtenrecht konnten wir uns weitestgehend lösen, die Besitzstände der Beschäftigten haben wir gewahrt. Allerdings bleibt noch ein weiter Weg zu einem vollständig diskriminierungsfreien Tarifrecht.“

„Es war richtig, für die Sparkassen gesonderte Verhandlungen zu führen. Über die zwölf Monatsentgelte des klassischen öffentlichen Dienstes hinaus haben wir nun eine „Sparkassen-Sonderzahlung“, die ein weiteres festes Monatsentgelt und variable Bestandteile enthält, die sich nach der persönlichen Leistung der Beschäftigten und dem wirtschaftlichen Ertrag der Sparkasse richten. Wir können qualifizierte Kräfte bei uns auch nur halten, wenn wir im Wettbewerb mit den Privatbanken angemessene Einkommen garantieren. Mit dem TVÖD ist es nicht zuletzt gelungen, vor allem für Jüngere attraktivere Bedingungen zu schaffen.“

„Als Beamtenvertreter bin ich ein beratendes Mitglied in der Bundestarifkommission. Für uns spielt dieser Abschluss eine große Rolle in den Beteiligungsgesprächen beim Bundesinnenminister. Auf diesen Tarifvertrag können wir künftig immer verweisen, wenn es um den erforderlichen Gleichklang zwischen Tarif- und Beamtenrecht geht – vor allem bei der weiteren Umsetzung des Strukturreformgesetzes im Parlament. Um dies wirksam zu begleiten, müssen auch die Beamtinnen und Beamten sich aktiv engagieren für die Übertragung des TVÖD auf die Länder.“



„Wir haben das Tarifrecht zukunftsfest gemacht“

ver.di-Verhandlungsführer Kurt Martin zieht Bilanz:

ver.di PUBLIK | *Warum haben diese Verhandlungen so lange gedauert?*

KURT MARTIN | Im Potsdamer Abschluss vom 9. Februar 2005 waren ja erst die Eckpunkte des neuen Tarifrechts vereinbart. Danach waren dessen Details zu regeln: Es galt, mehr als ein Dutzend eigenständige Tarifverträge – den BAT, die Regelungen für Arbeiterinnen, Arbeiter und Auszubildende sowie die Ergänzungs-Tarifverträge – zusammen zu führen. Ebenso die unterschiedlichen Tabellen für Bund und Gemeinden sowie für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter mit ihren unterschiedlichen Strukturen und Niveaus. Zudem mussten unzählige Detailregelungen sorgsam ausgearbeitet, verhandelt und vereinbart werden – nicht zuletzt jene zur Sicherung der Besitzstände. Kurzum: Weit über das bei „Redaktionsverhandlungen“ sonst übliche Maß hinaus mussten wir verhandeln und gestalten.

ver.di PUBLIK | *Wo lagen die „Knackpunkte“?*

KURT MARTIN | Die Arbeitgeber haben während der Verhandlungen immer wieder versucht, materielle Ergebnisse von Potsdam zurückzuholen und für sie „kostengünstigere“ Lösungen zu erreichen. Das alles musste erst mühsam wieder wegverhandelt werden. Zum anderen wollten wir beim Übergang ins neue Tarifrecht ja nicht nur die – am Stichtag der Überleitung be-

stehenden – Einkommen erhalten, sondern auch für die Zukunft Besitzstände und Einkommenserwartungen über einen mittelfristigen Zeitraum von mehreren Jahren möglichst gut sichern. Diesen „Strukturausgleich“ tariftechnisch zu regeln, war nicht einfach.

ver.di PUBLIK | *Wer hat etwas von diesem Abschluss?*

KURT MARTIN | Grundsätzlich alle, weil wir viele neue, zukunftsweisende Regelungen getroffen haben. Aber natürlich sind die Regelungen für einzelne Beschäftigte unterschiedlich wichtig und interessant. Ich nenne als Beispiele nur:

- bessere Bezahlung für Jüngere,
- mehr Zeitsouveränität,
- Verbesserungen für Schicht- und Wechselschichtarbeiter,
- Teilzeitarbeit bei Kindererziehung und pflegebedürftigen Angehörigen,
- Qualifizierungsmöglichkeiten,
- neue Regelungen für Leistungszulagen und
- die Bezahlung nicht mehr nach Familienstand und Lebensalter, sondern nach Berufserfahrung und zusätzlich nach Leistung.

ver.di PUBLIK | *Was sind denn die entscheidenden Punkte?*

KURT MARTIN | Wir haben vor allem vieles vereinfacht. Für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte haben wir endlich ein gemeinsames Tarifrecht mit einheitlichen Entgelten

geschaffen. Und wir haben die Einkommen gesichert, denn alle Beschäftigten wechseln mit ihrem jetzigen Einkommen ins neue Tarifrecht, ohne dass die Arbeitgeber deren Eingruppierung überprüfen. Mit dem Strukturausgleich haben wir außerdem die Einkommenserwartungen zum Teil für mehrere Jahre gesichert. Von 2007 an gibt es zusätzlich eine Leistungsbezahlung, ohne dass der Kämmerer den Rotstift zücken kann. Wichtig ist auch, dass wir die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und im Tarifgebiet West die Unkündbarkeit bewahren konnten. Die weitere Angleichung im Osten bleibt auf der Tagesordnung unserer Tarifpolitik. Alles in allem haben wir das Tarifrecht im öffentlichen Dienst zukunftsfest gemacht und den Beschäftigten dort weiterhin gute Arbeits- und Einkommensbedingungen gesichert.

ver.di PUBLIK | *Wie geht's im Streit mit den Ländern nun weiter?*

KURT MARTIN | Wir haben mit Bund und Kommunen ein neues, zukunftsorientiertes Tarifrecht für den öffentlichen Dienst geschaffen. Die Länder haben jetzt die Gelegenheit, sich das anzuschauen und zur Einsicht zu kommen. Arbeitsbedingungen kann man nicht diktieren, und zufriedene Beschäftigte werden die Länder nur dann haben, wenn deren Arbeitsbedingungen stimmen und gute Leistungen auch angemessen bezahlt werden. Wir sind bereit, mit den Län-

dern über die Übernahme des neuen Tarifrechts zu reden, und haben ihnen angeboten, länderspezifische Probleme mit ihnen zu regeln.

ver.di PUBLIK | *Ist damit alles erledigt? Oder was bleibt noch zu tun?*

KURT MARTIN | Im Zusammenhang mit der Tarifreform haben wir uns darauf verständigt, in den nächsten ein- bis zwei Jahren über die neue Entgeltordnung zu verhandeln und die neuen Regelungen zur Eingruppierung festzulegen. Wir wollen wegkommen von den 17.000 Eingruppierungsvorschriften und individuellen Merkmalen im öffentlichen Dienst, die vielfach nicht mehr in Einklang stehen mit den heutigen Arbeitsbedingungen. Und wir wollen ein möglichst klares, transparentes und nachvollziehbares Eingruppierungssystem schaffen, das niemanden benachteiligt. Da liegt noch ein großes Stück Arbeit vor uns. □

IMPRESSUM

HERAUSGEGEBEN VON

VER.DI, VEREINTE DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT, BUNDESVORSTAND,
FRANK BSIRSKE, KURT MARTIN,
PAULA-THIEDE-UFER 10, 10179 BERLIN.

REDAKTION: MARTIN KEMPE

(V.I.S.D.P.), UTA ANDRESEN, DIETMAR
ROTHWANGE, HERMANN SCHMID.

MITARBEIT: ANDREAS GEHRKE,
CHRISTIANE OCHS, WOLFGANG PIE-
PER, DETLEF RAABE, WOLFGANG SEITZ.

FOTOREDAKTION: CHRISTIAN
JUNGBLODT, RENATE KOSSMANN.

INTERNET: TARIFRECHT-OED.VERDI.DE

GESTALTUNG UND DRUCK:

APM AG, DARMSTADT.