

INFORMATION

Die Tarifparteien zur Entgeltordnung des TVöD - VKA und deren Inkraftsetzung zum 01.01.2017 im kommunalen Bereich

Grundsätzliches:

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD (V) ist seit dem 07.02.2006 der geltende Tarifvertrag für die Beschäftigten der deutschen Länder. Er hat die bis dahin gültigen, unterschiedlichen Tarifverträge für Angestellte im Bundesangestelltentarif (BAT) und Arbeiter im Rahmentarifvertrag (BMT-G) abgelöst.

Mit dem TVöD wurde – analog zum TVöD (Bund) bzw. TV-L – die Vereinheitlichung des Tarifwerks für Arbeiter und Angestellte sowie die Abkehr von der dienstalters- und familienbezogenen Bezahlung hin zu einer tätigkeits- ausbildungs- und erfahrungsorientierten Vergütung vollzogen. Es wurde der einheitliche Begriff des/der Beschäftigten anstelle von Arbeitern und Angestellten eingeführt.

Entgelt und Entgeltordnung

Die Höhe des Entgelts der Beschäftigten orientiert sich maßgeblich an der Entgeltgruppe und der sog. Erfahrungsstufe.

Die Tarifgemeinschaft der kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften haben in den Jahren 2013, 2014 und 2015 zur neuen Entgeltordnung einen Einigungsstand erreicht, der erwarten ließ, dass die Inkraftsetzung zu den Tarifverhandlungen 2016 vereinbart wird.

Die Tarifparteien haben sich nunmehr am 28.04.2016 darüber geeinigt, die neue Entgeltordnung des TVöD zum 01.01.2017 in Kraft zu setzen. Ihre Mindestlaufzeit beträgt vier Jahre.

Bis dahin verbleibt den kommunalen Arbeitgebern nicht viel Zeit, um auf den Prozess der Inkraftsetzung der neuen Entgeltordnung angemessen vorbereitet zu sein. Eine gute Vorbereitung könnte sich vollziehen, wenn:

- a) die Einigung zur Entgeltordnung des TVöD – VKA für die betreffende Kommune analysiert, eine eigene Strategie dazu entwickelt und notwendige Festlegungen getroffen werden sowie

b) die wesentlichen Erfahrungen des Einführungsprozess der Entgeltordnungen beim Bund und den Ländern aus eigener Sicht näher betrachtet und geeignete Schlussfolgerungen für den örtlichen kommunalen Bereich daraus abgeleitet werden könnten.

Zu a) Die **allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (TM)** als unbestimmte Rechtsbegriffe werden in z. T. bekannter aber auch überarbeiteter Form für die Bewertung der Arbeitsvorgänge und der jeweiligen Stelle Anwendung finden. Das Anliegen, einheitliche und völlig neuartige Tätigkeitsmerkmale für Angestellte und Arbeiter gemeinsam zu vereinbaren, hat sich nicht durchgesetzt. Der Aufbau der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale wird in der neuen Entgeltordnung wie folgt zu erwarten sein. Hier das Wesentlichste:

Entgeltordnung des TVöD (V) - Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (TM)

EG 1

- bereits tarifiert

EG 2

bis

EG 12

- TM etwa vergleichbar wie in den ersten Fallgruppen des BAT;
- EG 4 und EG 7: Öffnung für alle Beschäftigtengruppen;
- EG 5 bis EG 9a: zusätzl. 3-jährige Ausb. mit entspr. Tätigkeit;
- EG 9b bis EG 12: zusätzl. FHS / Bachelor mit entspr. Tätigkeit;
- Aufteilung der: EG 9 in EG 9a, EG 9b, EG 9c

EG 2-9a
handwerkliche
Tätigkeiten

- TM wurden dem Lohngruppenverzeichnis entlehnt und redaktionell vollständig überarbeitet

EG 13
bis
EG 15

- TM etwa vergleichbar wie in den ersten Fallgruppen des BAT;
- wissenschaftliche HS / Master mit entspr. Tätigkeiten

Quelle: rcu 2015,

Neu ist u. a., dass die EG 4 und auch die EG 7, welche dem handwerklichen Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppenverzeichnis zugeordnet waren, nunmehr auch im allgemeinen Verwaltungsdienst genutzt werden können. In der EG 5 wird neben dem TM „gründliche Fachkenntnisse“ ein allg. Merkmal einer 3-jährigen Ausbildung geschaffen. Die EG 9 wird aus Gründen der besseren Differenzierung in die 9a, 9b und 9c aufgeteilt. Zu den bisherigen wissenschaftlichen Hochschulabschlüssen wird der Masterabschluss hinzutreten. Neue Regelungen betreffen auch die sog. handwerklichen Tätigkeiten insgesamt.

Alle Eingruppierungsvorschriften des BAT (bisher §§ 22, 23 BAT/BAT-O) und vergleichend BMT-G wurden redaktionell überarbeitet und fließen nunmehr zusammengeführt in die §§ 12 und 13 TVöD (V) ein. Das Prinzip der „Tarifautomatik“ wurde als Regel der tariflichen Bewertung aufgewertet und gewinnt wesentlich an Bedeutung. Das deshalb, da die Abkehr von einer vornehmlich erfahrungs- und familienbezogenen, hin zu einer Tätigkeitsbezogenen Vergütung vollzogen wird. Der TVöD (V) und die neue Entgeltordnung werden in der kommunalen Praxis final dazu führen, dass die auszuführenden Tätigkeiten und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten noch stärker in den Fokus der tariflichen und wirtschaftlichen Betrachtungen der Kommunen rücken.

Verständigungen wurden u. a. auch zu den sog. **Qualifikationseckpunkten** geführt. Die Eckpunkte erleichtern einerseits die Orientierung in den Entgeltgruppen und weisen andererseits aber auch auf den Stellenwert der aktuellen Qualifikation als wesentliche persönliche Voraussetzung zur Eingruppierung der Beschäftigten hin, siehe nachfolgende Abbildung:

Entgeltgruppe	TVöD (Bund/VKA) und TV-L	Vergleich Beamte
E 1 – E 4	Einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	Einfacher Dienst
E 5 – E 8	Mindestens 2- oder 3-jährige Ausbildung	Mittlerer Dienst
E 9 – E 12	Bachelor- oder Fachhochschulabschluss	Gehobener Dienst
E 13 – E 15	Wissenschaftliches Hochschulstudium, Master	Höherer Dienst

Die **Struktur der Entgeltordnung** für den Bereich des VKA folgt der spartenbezogenen Ausgestaltung des TVöD. Sie wird in einen allgemeinen Teil und spartenbezogene besondere Teile untergliedert.

Spezielle Eingruppierungsmerkmale haben wie bisher Vorrang vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. Diese sind auf ein geringeres quantitatives Maß begrenzt worden, was einerseits eine höhere Übersichtlichkeit schafft aber andererseits in konkreten Einzelfällen zu Problemen der tariflichen Zuordnung führen wird.

Die bisherige, sehr enge Auslegung des „sonstigen Angestellten“ wird beibehalten. Der dahingehenden Forderung der Gewerkschaften die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen bei fehlender Ausbildung weit auszulegen, wurde einerseits nicht entsprochen. Dafür wurde bei den Verhandlungen andererseits vereinbart, ab dem 01.03.2017 eine **stufengleiche Höhergruppierung** zu gewähren, was wirtschaftlich für die Kommunen eine weitere Herausforderung darstellen wird. Das u. a. deshalb, da die neue Entgeltordnung in einer Reihe von Fällen eine **Höhergruppierung auf Antrag** zulässt und die Überführung in andere, auch höhere Entgeltgruppen strukturell bedingt.

Erste Schlussfolgerungen für die Personalarbeit in den Kommunen die sich aus dem Verhandlungsstand zur Entgeltordnung ergeben:

- (1) Es empfiehlt sich die Aktualität der Tätigkeits-/Stellenbeschreibungen zu prüfen. Aufgrund der Anwendung des Prinzips der Tarifautomatik sollten die Arbeitsvorgänge und damit die auszuführenden Tätigkeiten aktuell bestimmt werden. In der Praxis wird davon ausgegangen, dass die letzte Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung nicht älter als vier bis fünf Jahre sein sollte, da sich die kommunale Aufgabenstruktur durch Personaloptimierungen, Erweiterung bzw. Reduzierung von Aufgaben, optimierten Organisationsstrukturen usw. beständig verändert. Analysen der Kommunen zeigen, dass Stellenbeschreibungen die nach Ablauf von sechs bis acht Jahren nicht mehr aktualisiert wurden, eine Fehlerquote von über 65 % auswiesen.

Die Tarifparteien haben vereinbart: *„Herabgruppierung sowie Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung ist ausgeschlossen.“* Bei der Einführung der Entgeltordnungen des Bundes und der Länder hat sich in der Praxis aufgrund der erlassenen Durchführungsbestimmungen gezeigt, dass Korrekturen an der Beschreibung der Arbeitsvorgänge, den Bemessungen, Bewertungen und Eingruppierungen wesentlich erschwert waren und sind. Ein faktisches Bestandsrecht führte dazu, dass erforderliche Korrekturen an den Tätigkeits- bzw. Stellenbeschreibungen nicht auszuführen waren. Bei Entscheidungen der Arbeitsgerichte wurde vermehrt davon ausgegangen, dass vor Einführung der neuen Entgeltordnung ausreichend Zeit bestanden habe, die Korrekturen an den Stellenbeschreibungen zu vollziehen. Demnach verbleibe es zunächst bei dem vereinbarten Grundsatz, dass Überprüfungen und Neufeststellungen aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung ausgeschlossen sein sollen.

- (2) Die neue Entgeltordnung fordert aufgrund der neuen Struktur und veränderter Tätigkeitsmerkmale aber auch z. T. eine neue Bewertung und Eingruppierung. Diese, durch die Tarifparteien beabsichtigten Veränderungen sind nur dann tarifgerecht und sinnvoll auszuführen, wenn die bisher gültigen Eingruppierungsvorschriften nach BAT und BMT-G eingehalten wurden. Neues kann nur auf der Grundlage eines soliden Fundamentes geschaffen

werden. Es empfiehlt sich deshalb die Vollständigkeit und Schlüssigkeit der bestehenden Stellenbeschreibungen zu prüfen. Die Erfahrungen bei Überführung in die neuen Entgeltordnungen des TV-L und des Bundes zeigen, dass der Arbeitsanfall NACH Inkraftsetzung der Entgeltordnung über längere Zeit hoch bleibt und kaum Zeit zur Vervollständigung bzw. der Herstellung der Schlüssigkeit der Stellenbeschreibungen besteht.

Zu b) Schlussfolgerungen und Erfahrungen des Einführungsprozesses beim Bund und den Ländern

- (1) Die Tarifparteien haben sich darauf verständigt, dass eine „Höhergruppierung ... auf Antrag der Beschäftigten“ aufgrund der neuen Entgeltordnung ausgeführt werden kann. Anlässe dazu sind vielfältig und ergeben sich aus der Entgeltordnung selbst, so z. B. beim Ing.-techn. Personal, bei Informatikern, bei Höhergruppierungen aus der EG 8 bzw. bei Umgruppierung in die EG 9a und 9b u. v. m. Beschäftigte werden daher nach Einführung der neuen Entgeltordnung, so wie beim Bund und in den Ländern auch, etwa nachfolgende Anträge stellen:

„Höhergruppierung gemäß neuer Entgeltordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

meine derzeitige Stelle ist so bewertet, dass aufgrund der neuen Entgeltordnung eine Höhergruppierung in die nächste Entgeltgruppe möglich ist. Ich bitte Sie, diese Höhergruppierung zum ... zu vollziehen.

Besten Dank!“

Da die Anforderungen an die Personalarbeit in der Zeit der Inkraftsetzung der Entgeltordnung bereits hoch sein werden und die v. g. Antragsteller die Höhergruppierung unter Fristsetzung begehren dürfen, erscheint es folgerichtig, dass vorausschauend und präventiv gehandelt werden sollte, um Zeitnot und schwierige personelle sowie haushaltswirtschaftliche Situationen zu vermeiden. Wir empfehlen nicht zuletzt, die Kosten der Einführung der neuen Entgeltordnung kaufmännisch vorsichtig, bezüglich der Personalkosten bereits heute zu kalkulieren. U. U. kann ein rechtzeitiges Handeln zum Personalbedarf bzw. der Personaloptimierung angezeigt sein. Die Erfahrungen der Länder und des Bundes weisen im Durchschnitt auf z. T. erhebliche Mehraufwendungen in Folge der Einführung der neuen Entgeltordnungen hin.

- (2) Es wird keine Beratungspflicht des kommunalen Arbeitgebers zur neuen Entgeltordnung und zu einem etwaigen Antrag auf Höhergruppierung geben. Wohl aber besteht aufgrund der Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des

Arbeitgebers, dem Beschäftigten auf Verlangen die maßgeblichen Grunddaten bei Antragstellung zur Verfügung zu stellen. Dies sind u. a.:

- aktuelle Arbeitsvorgänge und auszuführende Tätigkeiten
- justiziable Bewertung der Arbeitsvorgänge und Eingruppierung
- der Zeitpunkt des nächsten Stufenaufstiegs,
- eine (neu) zustehenden Zulage (z. B. Entgeltgruppenzulage),
- etwaige Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung u. v. m.

Auf diese Auskunftserteilung kann sich der Arbeitgeber rechtzeitig vorbereiten, sodass diese unkompliziert, zeitnah und wirtschaftlich abgerufen werden können.

Es besteht gleichwohl kein Anspruch auf Vornahme einer Günstigkeitsberechnung durch den Arbeitgeber. Macht der kommunale Arbeitgeber ungeachtet dessen dennoch eine derartige Vergleichsberechnung und ihm unterläuft ein Fehler, besteht ein Haftungsrisiko, wie das vielfach bei Arbeitgebern der Länder und des Bundes zu ersehen war. Es wird deshalb ausnahmslos davon abgeraten.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Beschäftigten in allgemeiner Form über die Überleitung in die neue Entgeltordnung und die eventuellen Auswirkungen zu informieren, wenn die Inkraftsetzung vollzogen wurde.

Das Informationsmaterial kann nur erste Anregungen geben, wie die Inkraftsetzung der neuen Entgeltordnung sachlich und geordnet vorbereitet werden kann. Die verbleibende Zeit bis zum 01.01.2017 ist nur noch sehr kurz und sollte tatkräftig genutzt werden.

Bei Fragen und auftretenden Problemen wenden Sie sich bitte auch vertrauensvoll an ihre

RENTA CONTROL UNION

Tel.: +49 35772 44874

Fax: +49 35772 44867

oder per E-Mail:

rcu@renta-control-union.de