

# Tarifpolitische Info



Gewerkschaft  
der Polizei

## Tarif- und Besoldungsrunde 2019 Länder

### Fragen und Antworten zum Verhandlungsergebnis

Bei dem aktuellen Tarifiergebnis ist es wichtig zu beachten, dass viele unterschiedliche Themenkomplexe zu verhandeln waren. Neben der eigenen Betroffenheit ist es ebenso wichtig, dass die Gesamtheit des Abschlusses und die Wirkung auf die vielfältigen Beschäftigtengruppen (Tarifbeschäftigte der Polizei, Angestellte Lehrer/Lehrerinnen, Erzieher/Erzieherinnen, Pfleger/Pflegerinnen etc.) gesehen werden müssen. Folglich muss immer das Gesamtvolumen betrachtet werden, das die Gewerkschaftsseite verhandelt hat. Bei der Betrachtung der Ausgangslage zu Beginn der Tarifverhandlungen und der Haltung der Arbeitgeberseite ist dieser Abschluss als ein guter Abschluss zu bewerten.

Ein Punkt, der die Verhandlungen wesentlich erschwert hat, war der Streit hinsichtlich der Definition des „Arbeitsvorganges“ gemäß Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Absatz 1 TV-L.

Hintergrund ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die die Aufgliederung der Gesamttätigkeit zum Gegenstand hat. Diese Rechtsprechung ist nicht neu. Ein aktuelles Urteil hatte jedoch auf die Eingruppierung der Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwalter bei Gerichten sehr positive Auswirkungen. Sie mussten von der EG 5 in die EG 9 hochgruppiert werden. Die Arbeitgeber wollten diese Rechtsprechung korrigieren, indem sie den Begriff des Arbeitsvorgangs im Tarifvertrag – § 12 TV-L – neu definieren. Dieser Angriff auf einen Eckpfeiler des Eingruppierungsrechts hätte über diese Beschäftigtengruppe hinaus gravierende Auswirkungen auf die Eingruppierungen gehabt. Das haben die Gewerkschaften abgewehrt und sich mit den Arbeitgebern darauf verständigt, in den kommenden beiden Jahren Gespräche über das Thema Arbeitsvorgänge zu führen.

Die Redaktionsverhandlungen laufen noch, so dass einige Fragen noch nicht vollständig geklärt sind und somit auch noch nicht von uns beantwortet werden können.

Mit den bereits geklärten Fragen wollen wir euch jedoch auf einen aktuellen Stand bringen.

#### Wen betrifft dieser Tarifabschluss?

Das aktuelle Tarifiergebnis gilt für die **Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** außer Hessen.

Im vergangenen Jahr wurde für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen ein Tarifabschluss verhandelt, der bis zum Jahr 2020 läuft.



## Um wie viel erhöht sich mein Tabellenentgelt?

Es erfolgt eine Entgelterhöhung in drei Schritten. Diese Schritte umfassen jeweils ein prozentuales Gesamtvolumen, einen Mindestbetrag sowie einen Prozentwert für die Anhebung der Stufe 1:

	Gesamtvolumen	mindestens*	Mindestbetrag	Stufe 1
rückwirkend zum 1. Januar 2019	3,2 Prozent	3,01 Prozent	100 Euro	4,5 Prozent
zum 1. Januar 2020	3,2 Prozent	3,12 Prozent	90 Euro	4,3 Prozent
zum 1. Januar 2021	1,4 Prozent	1,29 Prozent	50 Euro	1,8 Prozent

Mit einem Mindestbetrag werden die unteren Entgeltgruppen begünstigt, da diese allein bei einer linearen Erhöhung von beispielsweise 3,01 % nicht den Betrag von 100 € erreichen würden. Es greift der Mindestbetrag, solange dieser höher ist als die lineare Tarifierhöhung von 3,01 %.

Im Vergleich der Entgelte ab 1. Januar 2021 zu Ende 2018 ergibt sich in den Stufen 2 bis 6 eine Entgeltsteigerung von mind. 7,59 % oder mind. 240 Euro, je nachdem, ob der Mindestbetrag oder die prozentuale Erhöhung greift.

Des Weiteren ist eine Erhöhung der monatlichen **Ausbildungsentgelte** erreicht worden. Zum 1. Januar 2019 erhöht sich das Entgelt um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro.

Auch die Entgelte für **Praktikantinnen und Praktikanten** sind erhöht worden. Auch sie erhalten zum 1. Januar 2019 einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und zum 1. Januar 2020 einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro.

## Warum hat man sich auf eine solch lange Laufzeit (33 Monate) geeinigt?

Dies ist dem sehr umfangreichen und komplexen Tarifergebnis geschuldet. Es wurden nicht nur die Entgelterhöhungen vereinbart, sondern auch eine Veränderung der Tabellenstruktur, Verbesserungen für die Lehrkräfte, Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst, Verbesserungen für den Pflegebereich, Verbesserungen der Entgeltordnung Länder (z. B. im IT-Bereich) etc.



## Was hat sich hinsichtlich der EG 9 geändert?

Bisher hatten wir das Problem, dass sich hinter der EG 9, die in der Tabelle nur mit einer Zeile und den Stufen 1 bis 6 abgebildet worden ist, sowohl die „große“ EG 9 als auch die „kleine“ EG 9 verbarg. Die „große“ EG 9 umfasst die regulären Stufenlaufzeiten gem. § 16 TV-L und die in der Zeile dargestellten Stufenbeträge der Stufe 1 bis Stufe 6. Die „kleine“ EG 9 dagegen umfasst nur vier Stufen und erhielt dann im Anschluss seit dem letzten Tarifergebnis noch eine Zulage, jedoch galten hier verlängerte Stufenlaufzeiten (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6).

Dies ist nun endlich geändert worden. Es konnte vereinbart werden, dass es nun eine EG 9a (bisherige „kleine“ EG 9) geben wird und eine EG 9b, die der „großen“ EG 9 entspricht.

Somit gilt auch für die EG 9a nun die reguläre Stufenlaufzeit und es gibt eine Stufe 5 und 6:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 9a</b>	2.873,64	3.129,67	3.177,31	3.272,55	3.667,36	3.777,39

## Warum konnte keine stufengleiche Höhergruppierung eingeführt werden?

Eine Höhergruppierung erfolgt gemäß § 17 Absatz 4 TV-L, d. h. betragsgemäß wird der höherzugruppierende Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mind. sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, gegebenenfalls zuzüglich eines bisher geringen Garantiebetrages. Dies führt nicht immer zu gerechten Ergebnissen, da sich z. B. eine Höhergruppierung kurz vor einem Stufenaufstieg häufig nicht lohnt. Dies trifft gerade auch für die lebensälteren Beschäftigten zu. Aus diesem Grund forderte die Gewerkschaftsseite eine stufengleiche Höhergruppierung.

Hier haben sich die Arbeitgeber jedoch stur gezeigt. Die Arbeitgeber vertreten die Ansicht, dass eine solche Regelung von den Gerichten als mittelbare Altersdiskriminierung gewertet werden würde. Die Gewerkschaftsseite hat dem vehement widersprochen. Schließlich gibt es bereits beim Bund und den Kommunen diese Praxis und auch im Land Hessen ist eine stufengleiche Höhergruppierung eingeführt worden, ohne dass eine negative Gerichtsentscheidung ergangen ist. Hier jedoch zeigten die Arbeitgeber eine deutliche Blockadehaltung, die auch während der gesamten Verhandlungszeit nicht gebrochen werden konnte.

Es konnte jedoch dahingehend ein Kompromiss gefunden werden. Es erfolgte eine Erhöhung der Garantiebeträge: Für die Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt der Garantiebtrag jetzt **100 Euro** und für die Entgeltgruppen EG 9 bis 15 **180 Euro**.



## Was passiert mit der Jahressonderzahlung?

Hier ist zu beachten, dass weiterhin eine Zahlung der Jahressonderzahlung erfolgt!

Die Arbeitgeber forderten zunächst eine Absenkung der Jahressonderzahlung, was von der Gewerkschaftsseite verhindert werden konnte. Der hier gefundene Kompromiss beinhaltet, dass die Höhe der Jahressonderzahlung für vier Jahre auf dem Niveau des Jahres 2018 verbleibt. Dies wurde vereinbart, weil die Arbeitgeber eine Teilkompensation für die deutlichen Verbesserungen wie z. B. die Angleichungszulage der Lehrkräfte, die Verbesserungen im Pflegebereich etc. forderten. Die Arbeitgeber wollten ursprünglich eine Kostenneutralität bei allen Verbesserungen in der Entgeltordnung umsetzen. Dies hätte unter Umständen zu einer sehr geringen bis gar keiner linearen Erhöhung der Tabellenwerte geführt.

Die Entgelterhöhung, die sich monatlich auswirkt, überwiegt bei Weitem gegenüber der nicht vollzogenen prozentualen Erhöhung der Jahressonderzahlung, die nur einmalig im Kalenderjahr gezahlt wird.

Die Angleichung der Jahressonderzahlung des Tarifgebiets Ost an das Niveau im Tarifgebiet West wird nicht eingefroren, sondern findet wie geplant im Jahr 2019 statt. Folglich wird die Jahressonderzahlung Ost auf den Betrag West aus dem Jahr 2018 angehoben und dann verbleibt es für die Laufzeit bzw. bis 1. Januar 2022 bei dieser Höhe der Jahressonderzahlung.

## Welche Verbesserungen sind hinsichtlich der Entgeltordnung für den Polizeibereich erreicht worden?

Die bisherigen Regelungen der Entgeltordnung TV-L für den **IT-Bereich – Teil II Abschnitt 1 –**, für den bisher lediglich eine Zwischenlösung galt, wird durch die Vorbemerkungen und Tätigkeitsmerkmale in Teil A Abschnitt II Ziffer 2 der **Entgeltordnung VKA** ersetzt.

Bei den **Technikern/Technikerinnen (Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 2)** wird das Tätigkeitsmerkmal der EG 7 der EG 8 zugeordnet. In der EG 9 Fallgruppe 1 wird die verlängerte Stufenlaufzeit aufgehoben, dadurch entfällt die Entgeltgruppenzulage nach Anlage F Nr. 9.

Durch die Teilnahme der GdP an den Prozessvereinbarungen wurden für den **Polizeibereich im Teil III Abschnitt 3.6** der Entgeltordnung Verbesserungen für das freigabeberechtigte Personal im Hubschrauberinstandhaltungsbetrieb erreicht.

Die Schießstandwarte der EG 3 sind nun der EG 4 zuzuordnen.

Die Pferdepfleger/-pflegerinnen und Hundepfleger/-pflegerinnen mit einschlägiger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sind nun der EG 5, statt wie bisher der EG 3, zuzuordnen. Ebenso verhält es sich für die Lagerarbeiter/-arbeiterinnen.