



Gewerkschaft der Polizei Rheinland-Pfalz

2.11.2006

Umstellung auf neues Tarifrecht läuft

Nach langen und zähen Verhandlungen sind nun die letzten Details für den neuen Tarifvertrag im öffentlichen Dienst der Länder festgelegt worden. Arbeitgeber und die Gewerkschaften des DGB bringen damit ein Tarifwerk auf den Weg, mit dem wieder weitgehende einheitliche Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bestehen. Im Rahmen der Neugestaltung des Tarifrechts ist es den Gewerkschaften gelungen, Arbeitszeit und Jahressonderzahlungen wieder für alle Beschäftigten der Länder abzusichern. Die Überleitung in den neuen TV-L hat am 1.11.2006 begonnen.

Arbeitszeit tariflich geregelt!

In den Ländern gelten ab 1. November 2006 für die Beschäftigten differenzierte Wochenarbeitszeiten. Ausnahmen werden für Beschäftigtengruppen in Bereichen mit erschwerten Arbeitsbedingungen (Kfz-Werkstätten, Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien) gemacht, hier bleibt die Arbeitszeit bei 38,5 Wochenstunden. Aus unserer Sicht reicht die bisher getroffene Ausnahmeregelung nicht aus, weil Arbeitsbereiche mit vergleichbaren Arbeitsbelastungen (z.B. Bootswerkstätten) nicht erfasst sind. Für die Beschäftigten, die nach der Kündigung unter die Nachwirkung der tariflichen Arbeitszeit gefallen sind, führt der neue Tarifvertrag zu einer längeren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Aber für Beschäftigte, die nach dem 30. April 2004 eingestellt wurden, galt in vielen Ländern bislang eine längere Arbeitszeit. Für sie verkürzt sich die Arbeitszeit.

Folgende Arbeitszeiten sind für die einzelnen Länder errechnet worden:

Land	Arbeitszeit
Baden Württemberg	39 Stunden, 30 Minuten
Bayern	40 Stunden, 06 Minuten
Bremen	39 Stunden, 12 Minuten
Hamburg	39 Stunden
Niedersachsen	39 Stunden, 48 Minuten
Nordrhein-Westfalen	39 Stunden, 50 Minuten
Rheinland-Pfalz	39 Stunden
Saarland	39 Stunden, 30 Minuten
Schleswig-Holstein	38 Stunden, 42 Minuten

Jahressonderzahlung abgesichert!

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt des Monats November ausgezahlt. Sie ersetzt das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld und nimmt an künftigen Entgelterhöhungen teil. Für Beschäftigte, die am 30. Juni 2003 im Landesdienst beschäftigt waren, beträgt die Jahressonderzahlung ab 2006:

Entgeltgruppe	West	Ost
E 1 bis E 8	95 %	71,5 %
E 9 bis E 11	80 %	60 %
E 12 bis E 13	50 %	45 %
E 14 bis E 15	35 %	30 %

Das in diesem Jahr bereits gezahlt Urlaubsgeld bleibt unberücksichtigt.

Für alle Beschäftigten, die ab 1. Juni 2003 eingestellt wurden, erfolgt eine Angleichung an die Jahressonderzahlung in zwei Schritten. Im Jahr 2006 richtet sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach den am 19. Mai 2006 geltenden Landesregelungen. Im Jahr 2007 wird die zustehende Summe um 50 v. H. des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach TV-L erhöht. Die Angleichung muss spätestens 2008 erreicht werden. Das bedeutet: Neueingestellte und befristet Beschäftigte, die nach einer Vertragsverlängerung nur noch ein abgesenktes oder gar kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr bekommen haben, erhalten in Zukunft eine Jahressonderzahlung!

Tarifrecht einheitlich geregelt!

Mit dem neuen Tarifrecht gelten die gleichen tariflichen Einkommens- und Arbeitsbedingungen für Arbeiter/innen und Angestellte. Bisher gab es getrennte Tarifverträge. Als neue einheitliche Bezeichnung wird der Begriff „Polzeitarifbeschäftigte/r“ verwandt.

Entgelttabellen vereinheitlicht!

Ab 1. November 2006 gilt eine einheitliche Tabelle für die Beschäftigten der Länder. Die bisherigen Tabellen für Arbeiter/-innen und Angestellte sowie für das Krankenpflegepersonal wurden zu einer Tabelle zusammengeführt. Das war wegen der unterschiedlichen Bezahlungsniveaus zwischen den Beschäftigtengruppen nicht leicht. Beide Seiten mussten Kompromisse machen, um eine einheitliche Tabelle zu ermöglichen.

Bei Neueinstellungen beginnen die Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung in der Stufe 1. Verfügen Beschäftigte über eine mindestens einjährige Berufserfahrung aus einem vorher befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in Stufe 2. Bei einer dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung werden sie ab 1. Februar 2010 der Stufe 3 zugeordnet.

Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten können bis zu zwei Stufen der Entgelttabelle ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. und im Bereich Wissenschaft bis zu 25 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Jüngere Beschäftigte werden zukünftig besser bezahlt. Deshalb wird in späteren Lebensjahren ein geringeres Entgelt als nach dem alten Tarifrecht erreicht. Das Einkommen über ein Erwerbsleben wurde aber insgesamt gesichert.

Mit dem neuen Tarifrecht ist endlich die Trennung nach Beschäftigtengruppen mit einer unterschiedlichen Bezahlung bei vergleichbaren Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber weitgehend überwunden.

Einkommen gesichert!

Die Beschäftigten werden mit ihrem heutigen Einkommen in die neue Tabelle übergeleitet. Dazu wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage des im Oktober 2006 gezahlten Lohns bzw. der im Oktober 2006 gezahlten Vergütung gebildet. Bei den Angestellten setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 entsprechend dem Familienstand zusammen. In Fällen, in denen beide Partner dem BAT/BAT-O oder beamtenrechtlichen Vorschriften unterliegen und nur einer in den TV-L übergeleitet wird, fließt ausschließlich der Ortszuschlag Stufe 1 in das Vergleichsentgelt ein. Der volle Ortszuschlag muss dann bei dem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes beantragt werden, der nicht unter den TV-L fällt. Ist der oder die andere Partner/-in teilzeitbeschäftigt, wird zusätzlich der Teil in das Vergleichsentgelt eingerechnet, den er/sie aufgrund der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält. Bei ArbeiterInnen wird das Vergleichsentgelt auf Basis des Monatstabellenlohns gebildet. Zulagen und Erschwerniszuschläge werden weiterhin nach den bisherigen Voraussetzungen gezahlt.

Aufstiege erfolgen zeitnah!

Beschäftigte, die die Hälfte der Zeit der Bewährung und der Tätigkeit zum Aufstieg in die nächste Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. November 2006 erfüllt haben, werden höhergruppiert bzw. nach differenzierten Regelungen in der neuen Entgelttabelle zugeordnet. Darüber hinaus wurden finanzielle Strukturausgleiche vereinbart bzw. werden noch im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung neu verhandelt, da es mit dem neuen Tarifrecht bei einigen Beschäftigten einerseits zu überproportio-

nal positiven, andererseits auch zu negativen Wirkungen kommen kann. Um eventuelle Verluste auszugleichen, werden im Zusammenhang mit dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung weitere sogenannte „Strukturausgleichszahlungen“ für eine mittlere Frist bis längstens Ende 2015 geleistet. Bis spätestens 30. Juni 2009 soll diese neue Entgeltordnung verhandelt und vereinbart werden. Aus diesem Grund wurde noch keine abschließende Vereinbarung getroffen.

Leistungsentgelt wird eingeführt!

Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt, das als Leistungsprämie oder -zulage zusätzlich zum Entgelt gezahlt wird. Das dafür zur Verfügung stehende Volumen beträgt zunächst ein Prozent der Entgeltsumme. Als Zielgröße sind acht Prozent vereinbart. Das zur Verfügung stehende Volumen ist zweckentsprechend zu verwenden und muss jährlich ausgeschüttet werden. Die ausbezahlten Entgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes erfolgt durch landesbezirkliche Tarifverträge. Dabei kann auch ein höheres Leistungsentgelt vereinbart werden und eine gleichmäßige Ausschüttung auf alle Beschäftigten im Rahmen der Jahressonderzahlung. Solange noch keine landesbezirkliche Regelung zustande kommt, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember – ab Dezember 2007 – 12 v. H. des Tabellenentgelts des Monats September ausgezahlt.

Arbeitszeitgestaltung bringt Zeitsouveränität!

Die neuen Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit bringen zum einen mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten und zum anderen den Arbeitgebern mehr Flexibilität für die betrieblichen Erfordernisse. Mit den vereinbarten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor oder Rahmenzeit soll betrieblichen Anforderungen besser Rechnung getragen werden können. Sie führen aber dazu, dass zusätzliche Arbeitsstunden erst nach längeren Ausgleichszeiträumen bzw. außerhalb der Rahmenzeit als Überstunden gewertet werden. Dagegen haben wir die Forderung nach mehr Zeitsouveränität mit Arbeitszeitkonten gesetzt. Diese müssen bei Flexibilisierung per Dienstvereinbarung eingerichtet werden.

Auf das Arbeitszeitkonto werden Zeitguthaben und Zeitschulden gebucht. Die Zeitguthaben werden aus Überstunden oder in Zeit umgewandelten Zuschlägen für Sonderformen der Arbeit (z. B. Überstunden-, Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeitszuschläge, Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte) gespeist. Die Beschäftigten entscheiden selbst für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche Zeiten sie auf ihr Arbeitszeitkonto buchen wollen. Weitere Kontingente können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs darf keine Abbuchung vom Arbeitszeitkonto vollzogen werden. Bestehende Regelungen zur Gleitzeit gelten fort. Gleitzeitregelungen sind weiterhin unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich, dies gilt jedoch nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. Sofern Dienstvereinbarungen zu Gleitzeitregelungen abgeschlossen werden, kann auf Vereinbarungen zum Arbeitszeitkonto verzichtet werden.

Teilzeitbeschäftigte können nur mit ihrer Zustimmung oder wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist, zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet werden. Darüber hinaus ist die lange geforderte Minderung der Sollarbeitszeit durch Feiertage für den Schicht- und Wechselschichtdienst geregelt. Für Beschäftigte, die Kinder erziehen bzw. eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen, konnten Anspruchsrechte auf Teilzeitarbeit vereinbart werden.

Entgelt im Krankheitsfall

Für die Dauer von sechs Wochen wird für alle Beschäftigten das Entgelt bei Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt. Daran schließt sich die Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld für künftig weitere 33 Wochen bis zum bisherigen Nettoentgelt an, ohne dass dabei die vom Krankengeld abgezogenen Beiträge zur Sozialversicherung ausgeglichen werden. Für alle konnte durchgesetzt werden, dass nach den sechs Wochen Entgeltfortzahlung der Arbeitgeber grundsätzlich weitere 33 Wochen einen Krankengeldzuschuss zur Sicherung des Nettoeinkommens zahlen muss. Damit haben wir die Entgeltfortzahlung insgesamt für 39 Wochen gesichert. Bei den vor 1994 beschäftigten Angestellten im Tarifrecht West gilt der § 71 BAT weiterhin, wenn die Beschäftigten in der privaten Krankenversicherung versichert sind. Sie erhalten auch künftig die Entgeltfortzahlung für 26 Wochen von ihrem Arbeitgeber. Auf Antrag gilt dies auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, die am 19. Mai 2006 (Stichtag) einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche hatten.

Urlaub nach Alter!

Für die Gewährung von Zusatzurlaub gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes maßgebenden Bestimmungen sinngemäß.

Der Urlaubsanspruch hängt nicht mehr vom Einkommen, sondern nur noch vom Alter ab. Er beträgt:

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage

Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, erhalten bei Wechselschicht für je zwei zusammenhängende Monate, bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bei nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit gibt es für Beschäftigte einen Arbeitstag Zusatzurlaub für je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit und für je fünf Monate, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Unkündbarkeit bleibt erhalten!

Beschäftigte im Tarifgebiet West, die 40 Jahre alt sind, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren nur noch aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Einen guten Kompromiss erzielt!

Jeder Tarifabschluss, auch das neue Tarifrecht, ist ein Kompromiss. Auch wenn wir nicht alle unsere Forderungen durchsetzen konnten – insgesamt ist das Ergebnis ein guter Kompromiss, den wir ohne den 14-wöchigen Arbeitskampf nicht erreicht hätten.

Weitere Ergebnisse im Überblick:

Einmalzahlung auch in 2007!

Im Juli 2006 haben bereits alle Beschäftigten eine Einmalzahlung erhalten, weitere Einmalzahlungen werden im Jahr 2007 folgen. Auszubildende, Schülerinnen in der Krankenpflege und Praktikant/-innen erhalten zu denselben Terminen 100 Euro.

Januar 2207	
E 1 bis E 8	310 Euro
E 9 bis E 12	210 Euro
E 13 bis E 15	60 Euro
September 2007	
E 1 bis E 8	450 Euro
E 9 bis E 12	300 Euro
E 13 bis E 15	100 Euro

Entgelte steigen!

Die Entgelte werden in den West-Ländern ab 1. Januar 2008 um 2,9 v. H. erhöht. Dabei werden die Tabellenwerte auf volle 5-Euro-Beträge aufgerundet. Das heißt, die Entgelte steigen im Volumen um ca. 3 v. H.

Für die Beschäftigten bei den Ländern haben wir nun wieder tarifvertragliche Sicherheit geschaffen und gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Einkommensniveau erreicht.

GdP – Partner deines Vertrauens!