

Tarifpolitische Info



Gewerkschaft
der Polizei

SUPER! Weitere wichtige Erfolge und Fakten der Tarifeinigung mit der TdL vom 2. März 2019

siehe auch unsere
Flyer Nr. 8/2019
und 9/2019

Das Unterschriftenverfahren nach den Redaktionsverhandlungen hinsichtlich der Änderungstarifverträge ist nun beendet und die Änderungstarifverträge werden endlich umgesetzt.

Die Änderungstarifverträge treten unabhängig vom Zeitpunkt des Abschlusses des Unterschriftenverfahrens grundsätzlich rückwirkend mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft. Hier ist wichtig zu wissen, dass die sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Ansprüche aber nicht vor dem Abschluss des Unterschriftenverfahrens im September 2019 entstehen. **Somit beginnt vorher auch die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 37 TV-L nicht zu laufen.**

Maßgebliche Änderungen des TV-L (Änderungstarifvertrag Nr. 11)

Präambel

Am Anfang des TV-L ist eine **Präambel** eingeführt worden, die ein Bekenntnis zur Gleichbehandlung der Geschlechter enthält. Es wurde schon lange gefordert, ein solches Bekenntnis zum Inhalt eines Tarifvertrages zu machen. Im TV-L ist es nun verankert.

Garantiebeiträge

Hinsichtlich der **Garantiebeiträge** möchten wir euch insbesondere auf die Protokollerklärung zu **§ 17 Absatz 4 Satz 2 und 3 TV-L** hinweisen:

„Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebetrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.“

Daraus folgt, dass ohne Deckelung alle Beschäftigten, die am 31. Dezember 2018 einen Anspruch auf einen Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung bezahlt bekommen, ab dem 1. Januar 2019 den erhöhten Garantiebetrag erhalten. Die Erhöhung der Garantiebeiträge soll somit auch für die Bestandsfälle gelten, d. h. auch für die Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 2019 höhergruppiert worden sind.

Es bedarf keines Antrages, somit müssen die Personalstellen dies bei der Umsetzung des Tarifergebnisses automatisch vornehmen. Hier müssen die betroffenen Beschäftigten ein Augenmerk darauf legen und ihre Abrechnungen entsprechend überprüfen. Es gibt keine zeitliche Beschränkung, d. h. im höchst



anzunehmenden Fall kann ein Beschäftigter noch mehr als vier Jahre einen Anspruch auf den erhöhten Garantiebtrag besitzen – immer abhängig von der entsprechenden Stufenlaufzeit.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit der Regelung zu den erhöhten Garantiebträgen folgende Beispiele:

Beispiel 1 – Höhergruppierung aus EG 7 Stufe 4 in EG 8

Das Tabellenentgelt der EG 7 Stufe 4 in 2019 beträgt 3.052,29 Euro. Die Höhergruppierung würde in die EG 8 Stufe 3 erfolgen. Der Unterschiedsbetrag beträgt 11,90 Euro. Es wird der Garantiebtrag in Höhe von 100 Euro gezahlt.

Beispiel 2 – Höhergruppierung aus EG 9 Stufe 5 in EG 10

Das Tabellenentgelt der EG 9b Stufe 5 in 2019 beträgt 4.000,09 Euro. Die Höhergruppierung würde in die EG 10 Stufe 4 erfolgen. Der Unterschiedsbetrag beträgt 25,58 Euro. Es wird der Garantiebtrag in Höhe von 180 Euro gezahlt.

Beispiel 3 – Höhergruppierung aus EG 10 Stufe 3 in EG 11

Das Tabellenentgelt der EG 10 Stufe 3 in 2019 beträgt 3.763,34 Euro. Die Höhergruppierung würde stufengleich in die EG 11 Stufe 3 erfolgen. Der Unterschiedsbetrag beträgt 127,97 Euro. In diesem Fall kommt der neue Satz 3 des § 17 Absatz 4* zum Tragen. Hier wird statt des Garantiebtrages von 180 Euro nur der Unterschiedsbetrag in Höhe von 127,97 Euro gezahlt.

*§ 17 Abs. 4 Satz 3: Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt.

Beispiel 4 – Höhergruppierung aus EG 13Ü Stufe 4b in EG 14

Das Tabellenentgelt der EG 13Ü Stufe 4b in 2019 beträgt 5.209,41 Euro. Die Höhergruppierung würde stufengleich in die EG 14 Stufe 4 erfolgen. Der Unterschiedsbetrag beträgt 0,00 Euro, da das Tabellenentgelt der EG 14 Stufe 4 ebenfalls 5.209,41 Euro beträgt.

Nach § 17 Absatz 4 (neuer) Satz 3 ist nun geregelt, dass bei stufengleicher Höhergruppierung nur dieser Unterschiedsbetrag als Garantiebtrag gezahlt wird, falls der Garantiebtrag höher ist als der Unterschiedsbetrag. Daher entsteht in diesem besonderen Fall ein Zahlungsanspruch von 0,00 Euro. Eine Höhergruppierung ist in diesem Fall nicht sinnvoll.

Jahressonderzahlung § 20 TV-L

Hier möchten wir ganz besonders darauf hinweisen, dass durch die das Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 die Ost-West-Anpassung der Jahressonderzahlung im Jahr 2019 auf den vollen Bemessungssatz (Prozentsatz) für das Tarifgebiet West dadurch ausdrücklich nicht berührt wird!



Um das Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 tariftechnisch umzusetzen, ist bei steigender Bemessungsgrundlage (monatliches Entgelt) der Bemessungssatz (Prozentsatz) zur Berechnung der Jahressonderzahlung entsprechend abzusenken.

Die mathematische Formel hierfür lautet:

bisheriger Bemessungssatz ÷ 100 % + prozentuale Tabellenerhöhung = neuer Bemessungssatz

Schaut man sich die prozentualen Tabellenerhöhungen an, stellt man fest, dass durch die vereinbarten Mindestbeträge in der Tarifrunde 2019 die Tabellenerhöhungen vor allem im Bereich der EG 1 bis 8 überproportional sind und je nach Entgeltstufe unterschiedlich hoch ausfallen (die 100 Euro in 2019 wirken bis zur EG 9, die 90 Euro in 2020 wirken bis zur EG 7 und die 50 Euro in 2021 wirken bis zur EG 11). Somit ist kein einheitlicher Bemessungssatz für das Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 möglich.

Um die Tarifeinigung umsetzen zu können, wurde der bisherige Bereich der EG 1 bis 8 in zwei Gruppen (EG 1 bis 4 und EG 5 bis 8) aufgeteilt und jeweils der niedrigste prozentuale Erhöhungswert (die Stufe 6 der EG 4 für den Bereich der EG 1 bis 4 und die Stufe 6 der EG 8 für den Bereich der EG 5 bis 8) für die Absenkung des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung zugrunde gelegt.

Das führt dazu, dass für alle Beschäftigten, die unterhalb dieser Stufe in den beiden Bereichen eingruppiert sind, noch eine gewisse Steigerung der Jahressonderzahlung eintritt.

Die neuen Bemessungssätze der Jahressonderzahlung stellen sich wie folgt dar:

EG	2018	2019	2020	2021
1 bis 4	95,00 v. H.	91,69 v. H.	88,91 v. H.	87,43 v. H.
5 bis 8	95,00 v. H.	92,19 v. H.	89,40 v. H.	88,14 v. H.
9a bis 11	80,00 v. H.	77,66 v. H.	75,31 v. H.	74,35 v. H.
12 und 13	50,00 v. H.	48,54 v. H.	47,07 v. H.	46,47 v. H.
14 und 15	35,00 v. H.	33,98 v. H.	32,95 v. H.	32,53 v. H.

Sieht man sich das Ergebnis der mathematisch korrekten Berechnung an, könnte man meinen, dass dies so nicht zutrifft. Die Absenkung für die unteren Entgeltgruppen ist zumindest höher als für die oberen Entgeltgruppen. Doch der erste Schein trügt, das Gegenteil ist der Fall.

Dieser Effekt entsteht durch **zwei soziale Komponenten**, die dadurch deutlich sichtbar werden. Schon die **Bemessungssätze zur Berechnung der Jahressonderzahlung (JSZ)** sind sozial gestaffelt. Je höher das monatliche Einkommen, umso geringer der Bemessungssatz.

Selbst bei gleich hoher linearer Erhöhung der monatlichen Tabellenvergütungen würde der Kürzungssatz in vier Bereichen unterschiedlich hoch ausfallen, denn 8 % von 95,00 v. H. sind deutlich mehr als 8 % von 35,00 v. H.

Verstärkt wird dieser Effekt durch die prozentual höher ausfallenden Tabellenerhöhungen, die durch die drei Mindestbeträge, die tarifpolitisch zu Recht gefordert und durchgesetzt wurden, entstehen,



denn diese Wirkung ist für die Jahressonderzahlung durch eine entsprechende Absenkung des Bemessungssatzes zu neutralisieren.

Die nachfolgenden drei Beispielberechnungen der Jahrestabellenvergütung inklusive der Jahressonderzahlung verdeutlichen das:

Beispiel 1 – EG 5 Stufe 2

Tabellenerhöhung 2019 zu 2018 = 3,97 %
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2018 = 32.604,60 Euro
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2019 = 33.826,05 Euro
 Differenz 2019 zu 2018 = 3,75 %

Beispiel 2 – EG 8 Stufe 4

Tabellenerhöhung 2019 zu 2018 = 3,25 %
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2018 = 39.851,16 Euro
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2019 = 41.056,88 Euro
 Differenz 2019 zu 2018 = 3,03 %

Beispiel 3 – EG 10 Stufe 4

Tabellenerhöhung 2019 zu 2018 = 3,01 %
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2018 = 50.022,91 Euro
 Jahrestabellenvergütung inklusive JSZ in 2019 = 51.434,38 Euro
 Differenz 2019 zu 2018 = 2,82 %

Änderungen in der Anlage A des TV-L (Entgeltordnung)

Allgemeiner Teil

Zunächst wollen wir auch hier auf eine lang geforderte Änderung hinweisen, die für eine gerechtere Eingruppierung sorgen wird. Im Allgemeinen Teil wird ab dem 1. Januar 2020 in der EG 5 eine zweite Fallgruppe eingeführt:

„1. ...

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 12)“ *

*Protokollerklärung Nr. 12 Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Folglich können die Arbeitgeber nicht mehr bei Beschäftigten mit einer Berufsausbildung und der entsprechenden Tätigkeit eine geringere Eingruppierung vornehmen.



Auch in der EG 9b wird es ab dem 1. Januar 2020 eine dritte Fallgruppe geben:

„3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 11)“ *

*Protokollerklärung Nr. 11

(1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Teil II Entgeltordnung TV-L

Die Änderungen zu Anlage A Teil II Abschnitt 11 Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik treten am **1. Januar 2021** in Kraft.

Teil II – Zulage

Im Abschnitt 3. des Teil II der EGO TV-L „Beschäftigte in Bäderbetrieben“, Abschnitt 9. „Beschäftigte im Gartenbau“, Abschnitt 15. „Meister,...“, Abschnitt 19. „Beschäftigte in der Schifffahrt“, Abschnitt 20. „Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“, Abschnitt 22.1 „Ingenieure“, Abschnitt 23. „Technische Beschäftigte im Eichdienst“ sowie Abschnitt 24. „Beschäftigte an Theatern und Bühnen“ sind **Vorbemerkungen** eingefügt worden.

Dort ist eine monatliche Zulage vorgesehen (z. B. Abschnitt 3. und 15. – monatliche Zulage in Höhe von 38,35 Euro). Diese Zulage wird in einigen Entgeltgruppen zusätzlich zu den EntgeltgruppENZulagen nach Anlage F des TV-L gezahlt.

Materiell hat sich bezüglich dieser Meister-, Techniker- und Programmiererzulagen nichts verändert. Allerdings ist in der Tarifrunde 2019 mit der TdL vereinbart worden, dass die Meister- und die Technikerzulage ab 1. Januar 2019 nicht mehr im TVÜ-Länder, sondern unmittelbar in der Entgeltordnung der Länder geregelt ist und daher befinden sich diese Zulagen jetzt in den Vorbemerkungen.

Die Programmiererzulage wird grundsätzlich mit dem Inkrafttreten der neuen Tätigkeitsmerkmale für den IT-Bereich ab **1. Januar 2021** entfallen.



Teil II – 15.2 Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit Sonderausbildung

Im Abschnitt 15.2 kann noch auf einen weiteren Verhandlungserfolg hingewiesen werden. Ab dem 1. Januar 2020 ist die „Einstiegseingruppierung“ bei den Handwerksmeistern, Industriemeistern und Meistern mit Sonderausbildung die EG 8 statt wie bisher die EG 7.

Teil III – 3.6 Beschäftigte in der Polizeiverwaltung

Gerade in diesem wichtigen Bereich konnten wir weitreichende Verbesserungen verhandeln.

Ab dem 1. Januar 2020 wird eine EG 9b eingeführt:

„Freigabeberechtigtes Personal im Hubschrauberinstandhaltungsbetrieb mit Freigabeberechtigung mindestens nach Cat. B1 oder B2 der VO (EG) 2042/2003 Anhang III.“

Die Entgeltgruppe EG 9a beinhaltet dann ab dem 1. Januar 2020:

- „1. Freigabeberechtigtes Personal im Hubschrauberinstandhaltungsbetrieb mit Freigabeberechtigung mindestens nach Cat. A der VO (EG) 2042/2003 Anhang III.
2. Kraftfahrzeughandwerker mit Meisterbrief des Kraftfahrzeughandwerks, die verantwortliche Fahrzeuge nach § 29 StVZO abnehmen.“

Ein ganz besonderer Erfolg ist uns mit der Einführung der EG 5 für die Lagerarbeiter ab dem 1. Januar 2020 gelungen:

„Lagerarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.“

Die Schießstandwarte, die bisher in der EG 3 Fallgruppe 5 eingruppiert waren, befinden sich ab dem 1. Januar 2020 in der EG 4 in der neuen Fallgruppe 3. Auch dieses hat die GdP für ihre Mitglieder erreicht.

Die EG 3 ist ab dem 1. Januar 2020 so formuliert, dass es vier Fallgruppen gibt, die deutlich machen, dass hier die Tätigkeiten ohne einschlägige Ausbildung eingruppiert sind. Daraus folgt, dass eine höhere Eingruppierung vorzunehmen ist, wenn eine einschlägige Ausbildung vorliegt, z. B. zum Tierpfleger.



Änderungen zum TVÜ-L (Änderungstarifvertrag Nr. 10)

§ 29b TVÜ-L – Überleitung aus der bisherigen EG 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b ab dem 1. Januar 2019

Beschäftigte der ehemaligen „großen“ EG 9 mit den regulären Stufenlaufzeiten werden stufengleich unter Mitnahme ihrer Stufenlaufzeit in die EG 9b übergeleitet.

Die Beschäftigten der bisherigen „kleinen“ EG 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten werden nach Zuordnungstabellen übergeleitet:

Bei der „kleinen“ EG 9 in der Stufe 3 (Laufzeit 7 Jahre; ehemalige Arbeitertätigkeiten) werden die Beschäftigten nach einer Zuordnungstabelle einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe zugeordnet. Dabei ist zu beachten, dass diese Beschäftigten bei der Stufenfindung so zu behandeln sind, als hätte die EG 9a von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gegolten. Ferner erhalten Beschäftigte, die in die EG 9a Stufe 3 übergeleitet werden, bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4, um Verluste durch die Überleitung auszuschließen.

Beschäftigte der „kleinen“ EG 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren (ehemalige Angestelltentätigkeiten) werden ebenfalls in die EG 9a übergeleitet. Auch sie werden nach einer Zuordnungstabelle einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit, ggf. unter Mitnahme der Restzeit, zugeordnet.



René Klemmer, stellvertretender Bundesvorsitzender und für Tarifpolitik zuständiges GBV-Mitglied:

„Ich freu mich! Etappenziel erreicht! Die langwierigen Redaktionsverhandlungen haben sich gelohnt! Wir konnten Verbesserungen der Entgeltordnung in vielen Bereichen, im Besonderen im Bereich der Polizeiverwaltung, rückwirkende Garantiebeträge und vieles mehr für unsere Mitglieder