

sfm-arbeitsrecht

aktuell

2005 - Nr. 1

Schwerpunkt

ÖD

ab Seite 5

Tarifabschluss

- ▶ für WEN gilt WAS ab WANN
- ▶ Gegenüberstellung alt - neu
- ▶ TVöD - Wortlaut

Weitere Themen

- ▶ Zeitgeist
- ▶ Neues vom BAG
- ▶ dies & das
- ▶ EuGH zu Massenentlassung

Zeitgeist

„Wir wollen aber nicht, dass Sie Ihre Rechte wahrnehmen“

Zeitgemäß ... die Liste der Unworte, die man als Berater von Betriebsräten hört, hat sich erweitert. Hatte man sich schon an „Freisetzung“ als Synonym für Rauswurf genauso gewöhnt wie an „Entsorgungspark“ für Giftmülldeponie, so taucht neuerdings immer häufiger aus den Untiefen der Managerphantasie das Wort „zeitgemäß“ auf.

Natürlich wird das Wort nur negativ gebraucht: „Das ist nicht zeitgemäß“, hören Betriebsräte beispielsweise, wenn sie auf einer Arbeitszeitregelung bestehen, die verhindert, dass Stunden verfallen. Zeitgemäß ist es also scheinbar, ohne Vergütung zu arbeiten, denn nichts anderes bedeutet es nämlich, wenn Stunden „verfallen“.

Zeitgemäß ist es auch nicht, auf die Einhaltung von Verträgen oder gar gesetzlichen Rechten zu bestehen.

Im Jahr 2004 verzeichneten beispielsweise die deutschen Betriebe den geringsten Kranken-

stand seit Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Jahr 1970. Eine Art „Wunderheilung“ der arbeitenden Bevölkerung? Wirkt die Gesundheitsreform also doch und die Leute sind einfach gesünder? Natürlich nicht, es ist einfach nur nicht mehr „zeitgemäß“, sich krank ins Bett zu legen,

Zeitgemäß ist es auch nicht, auf die Einhaltung von Verträgen oder gar gesetzlichen Rechten zu bestehen

lieber schleppt sich ein Arbeitnehmer krank in den Betrieb, um dann notfalls noch seine Kollegen anzustecken, die dann auch den Helden spielen können.

Was man sich unter „zeitgemäß“ vorzustellen hat, machte unlängst der Personalchef eines internationalen Rüstungskonzerns einem Betriebsrat klar. „Natürlich wissen wir, dass sie da ein Mitbestimmungsrecht haben“, rief er in einer Verhandlungsrunde über übertarifliche Leistungen dem verdutzten Betriebsrat ins Gesicht. „Wir wollen aber nicht, dass sie es

ausüben.“ Auch das scheint zeitgemäß zu sein: Dass man jetzt als Manager endlich das sagen kann, was man früher zwar auch dachte, sich aber nicht zu sagen traute, weil dann die Konflikte unbeherrschbar wurden.

Deswegen stellte sich kürzlich auch ein bekannter deutscher Skihersteller, der erst vor einem Jahr auf eigenen Wunsch einen Tarifvertrag mit fünfjähriger Laufzeit (wegen der „Planungssicherheit“) unterzeichnet hatte, vor die Belegschaft und sagte, ohne rot zu werden, wenn die Belegschaft nicht freiwillig auf 25 % ihres Besitzstandes verzichte, dann werfe er als Sofortmaßnahme erst mal 150 Leute raus und suche sich langfristig einen anderen Standort, der, so darf man vermuten, dann mehr zeitgemäß denkt, als die Belegschaft.

Denn das ist der Kern der konzertierten Aktion, die überall gegen das „Nicht-Zeitgemäße“ losgebrochen ist. Jetzt, in der Krise, glauben scheinbar alle Arbeitgeber, sich das zurückholen zu können, was die Gewerkschaften in jahrzehntelangen Kämpfen erstritten haben. Wohlgemerkt: Da geht es nicht um die Betriebe und Branchen, die jetzt Not leiden und mit dem Rücken zur Wand stehen. Die gibt es auch, ohne jeden Zweifel. Nein, es sind gerade diejenigen unter den Unternehmern, denen es gut geht, die im Jahr 2004 den „höchsten Ertrag“ unter den Aktionären verteilt haben und die bereits so rationalisiert haben, dass die deutschen Lohnstückkosten im weltweiten Vergleich am günstigsten sind.

Diese Herren (Damen sind fast nie unter ihnen) hören wohl erst dann mit der Kritik am „Un-

zeitgemäßen“ auf, wenn die Sozialstandards in Deutschland das Niveau von Bangladesch erreicht haben. Wobei geflissentlich übersehen wird, dass damit zugleich die Kaufkraft so abgeschöpft werden würde, dass die produzierten Produkte von niemandem mehr im Inland gekauft werden könnten. Was furchtbar schade wäre, denn neben Massenarbeitslosigkeit (das wäre scheinbar nicht so schlimm) würde das mittelfristig auch dazu führen, dass auch das Management seinen Platz am Futtertrog verlore. Entsetzlich, dieser Gedanke.

Nein, diese Herren müssen vor sich selbst geschützt werden. Am besten, in dem wir die erreichten Rechte und Standards vor ihrem gierigen Zugriff verteidigen. Das wäre dann wohl wirklich „zeitgemäß“.

Krikor R. Seebacher

BAG-Splitter

4. Quartal 2004

Probezeit nach § 13 BBiG im Berufsausbildungsverhältnis trotz vorhergehendem Arbeitsverhältnis zulässig

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit, die mindestens einen Monat dauern muss und höchstens drei Monate betragen darf (§ 13 BBiG). Das gilt auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis sich an ein Arbeitsverhältnis anschließt. Haben die Parteien im Berufsausbildungsvertrag die höchstzulässige Probezeit von drei Monaten vereinbart, ist die in dem vorhergehenden AV zurückgelegte Zeit nicht auf die Probezeit anzurechnen, auch nicht, soweit die gesetzliche Mindestfrist von einem Monat überschritten wird. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nach

§ 15 Abs. 1 BBiG jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 94/04

Keine Gleichstellungsabrede ohne Tarifgebundenheit des Arbeitgebers bei Abschluss

Eine Gleichstellungsabrede setzt die Tarifgebundenheit des AG im Zeitpunkt der Vereinbarung der dynamischen Bezugnahme auf die einschlägigen TVe zwingend voraus. Durch späteren Eintritt und Austritt in den AG-Verband kann die individuelle (volle) Wirkung nicht abgeschüttelt werden.

BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004 - 4 AZR 50/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 91/04

Kein Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 78a BetrVG bei Volontären, wenn Arbeitsleistung im Vordergrund

Nach § 78 a Abs. 2 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied eines der in § 78 a Abs. 1 BetrVG genannten Betriebsverfassungsorgane ist, und dem AG im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein

Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Azubi innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom AG die

Weiterbeschäftigung schriftlich verlangt hat. Die Vorschrift findet auch auf Personen Anwendung, die nach § 19 BBiG eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse zu erwerben, ohne dass sie sich in einem Berufsausbildungsverhältnis nach § 1 Abs. 2 BBiG befinden, soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist. § 78a BetrVG findet deshalb keine Anwendung, wenn die Arbeitsleistung und nicht die Ausbildung im Vordergrund steht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Dezember 2004 - 7 AZR 129/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 89/04

dies & das

Insolvenzinfos im Netz

Mittlerweile 15 von 16 Bundesländer stellen auf einer gemeinsamen Plattform im Internet Daten zu Insolvenzen zu Verfügung. Unter www.insolvenzbekanntmachungen.de kann man hier nach verschiedenen Suchkriterien Insolvenzereignisse suchen bzw. verifizieren. Die dort gespeicherten Daten werden jedoch nach einer gewissen Dauer wieder gelöscht. Weitere Informationsquellen bleiben daher wohl unabdingbar.

1,56 Milliarden Überstunden

wurden laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2004 geleistet. Die Dunkelziffer der nicht erfassten kostenlosen Mehrarbeit dürfte noch viel höher sein

mifl

Schriftform der Befristung ist nicht erfüllt bei nachträglicher Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags

Die erforderliche Schriftform bei Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht gewahrt, wenn die Parteien zunächst nur mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbaren und sie diesen Vertrag einschließlich der Befristungsabrede nach Antritt der Arbeit schriftlich niederlegen. Die nur mündlich vereinbarte Befristung ist mangels Schriftform nach § 125 Satz 1 BGB nichtig mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung des Vertrags führt nicht zur Wirksamkeit der Befristung. Darin liegt weder die nachträgliche Befristung des bislang unbefristeten Arbeitsvertrags, noch eine Bestätigung der formnichtigen Befristung iSv. § 141 BGB.

BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 88/04

Eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts kann unter ihrem Namen klagen und verklagt werden

Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts ist im Zivilprozess aktiv und passiv parteifähig. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts schließt sich damit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs an. Auf eine vorherige Anfrage haben die anderen Senate des Bundesarbeitsgerichts mitgeteilt, dass hiergegen keine Einwendungen bestehen bzw. an entgegenstehenden

älteren Entscheidungen nicht festgehalten werde.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. Dezember 2004 - 5 AZR 597/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 87/04

Teilzeitananspruch - Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit können gekoppelt werden, müssen es aber nicht

1. Der AN kann entscheiden, ob er ausschließlich die Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beansprucht oder ob er zusätzlich eine bestimmte Verteilung der so verringerten Arbeitszeit verlangt. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der AG der gewünschten Verteilung zustimmt.

2. Der AN ist nicht verpflichtet, bereits mit dem Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit verbindlich anzugeben, in welcher Weise die Arbeitszeit verteilt werden soll.

3. Will der AN eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit erreichen, muss er seinen Wunsch spätestens in das Erörterungsgespräch mit dem AG einbringen.

BAG, Urteil vom 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 86/04

Widerspruch gegen Einstellung wegen Störung des Betriebsfriedens bedarf einer negativen Prognose

Der Betriebsrat kann nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz seine Zustimmung zur Einstellung eines ANs verweigern, wenn die durch Tatsachen

begründete Besorgnis besteht, dass dieser durch gesetzwidrige Handlungen den Betriebsfrieden stören werde. Dazu bedarf es einer entsprechenden schlüssigen Prognose. Diese ist nicht schon dann begründet, wenn der Mitarbeiter wenige Monate zuvor wegen eines Gesetzesverstößes aus dem Betrieb ausgeschieden war. Es muss vielmehr eine Wiederholungsgefahr bestehen. Hierfür sind die Umstände des Einzelfalls maßgeblich.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16. November 2004 - 1 ABR 48/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 85/04

Gekündigte Arbeitnehmer dürfen nach Ablauf der Kündigungsfrist in den Betriebsrat gewählt werden, nicht jedoch selbst wählen

Ordentlich gekündigte AN, die nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt werden, sind nicht nach § 7 Satz 1 BetrVG (aktiv) wahlberechtigt, obwohl der Ausgang ihres Kündigungsschutzprozesses noch offen ist; es fehlt an ihrer tatsächlichen Eingliederung in die betriebliche Organisation. Sie bleiben dennoch nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Betriebsrat (passiv) wählbar.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. November 2004 - 7 ABR 12/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 84/04

Ist das Unternehmen einer früheren Beschäftigung durch Umwandlung erloschen, so ist das Übernehmernunternehmen „neuer“ Arbeitgeber, einer Befristung steht das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund nicht zulässig, wenn mit demselben AG bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. AG in diesem Sinne ist derjenige, der mit dem AN den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Wird ein Unternehmen nach § 2 Nr. 1 UmwG mit einem anderen Unternehmen durch Aufnahme verschmolzen, ist das übernehmende Unternehmen nicht derselbe AG wie das übertragende Unternehmen. Denn der übertragende Rechtsträger erlischt nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 UmwG mit der Eintragung der Verschmelzung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. November 2004 - 7 AZR 101/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 83/04

Keine Beschränkung der Sozialauswahl bei beabsichtigter Teilbetriebsstilllegung und Teilbetriebsübergang

Vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung ist eine auf den gesamten Betrieb bezogene Sozialauswahl durchzuführen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsteil stillgelegt und der andere Betriebsteil auf einen Erwerber übertragen werden soll. Bei der betriebsbedingten Kündigung eines ANs des stillzuliegenden Betriebsteils ist daher bei der Sozialauswahl auch ein vergleichbarer AN zu berücksichtigen, der zur Zeit der Kündigung dem später zu übertragenden Betriebsteil angehört. Dies folgt aus dem Schutzzweck der Sozialauswahl, den Arbeitsplatz des sozial schwächeren ANs zu erhalten. Die Regelung des § 613a Abs. 4 BGB, die ein Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs vorsieht, steht dem nicht entgegen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Oktober 2004 - 8 AZR 391/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 79/04

Berufungsfrist bei noch nicht zugestelltem Urteil des Arbeitsgerichts bereits ab 5. Monat

Nach § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG beginnen die Berufungs- und Berufungsbegründungsfrist spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung eines arbeitsgerichtlichen Urteils, wenn dieses noch nicht in vollständig abgefasster Form zugestellt worden ist. Die Berufungsfrist endet in diesem Fall mit Ablauf von sechs Monaten nach der Verkündung, die Berufungsbegründungsfrist mit Ablauf von sieben Monaten (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Die unterbliebene Rechtsmittelbelehrung führt - anders als nach früherem Recht - nicht zu einer Verlängerung der Berufungsfrist auf 17 Monate.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Oktober 2004 - 8 AZR 492/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 78/04

Altersteilzeit in der Insolvenz - Bezugszeitraum der Vergütung ist Arbeitsphase - Insolvenzeröffnung in Freistellungsphase führt nicht zu Masseforderungen

Altersteilzeit kann im Blockmodell geleistet werden. In diesem Fall arbeitet der AN während der ersten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses voll (Arbeitsphase) und während der zweiten Hälfte nicht (Freistellungsphase). Er erhält durchgängig die Hälfte seines

Arbeitsentgeltes und einen Aufstockungsbetrag zum Nettoeinkommen, dessen Mindesthöhe im Altersteilzeitgesetz geregelt ist. Die während der Freistellungsphase zu leistenden Zahlungen sind eine in der Fälligkeit hinausgeschobene Vergütung für die während der Arbeitsphase geleistete, über die hälftige Arbeitszeit hinausgehende Tätigkeit.

Das hat in der Insolvenz zur Folge, dass Forderungen, die auf Zeiträume vor der Eröffnung entfallen, lediglich Insolvenz- und keine Masseforderungen sind (§ 108 Abs. 2, § 55 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Wird das Insolvenzverfahren während der Freistellungsphase eröffnet, sind die nach der Eröffnung zu leistenden Zahlungen Insolvenzforderungen. Wird es während der Arbeitsphase eröffnet, ist die nach der Eröffnung verdiente Vergütung Masseforderung. Sie ist dann in der Freistellungsphase "spiegelbildlich" zu dem Zeitraum der Arbeitsphase auszahlbar, in dem sie verdient wurde. Hinsichtlich dieser Masseforderungen ist auch ein Betriebserberwerber, auf den das Altersteilzeitverhältnis übergegangen ist, zur Zahlung verpflichtet. Für Insolvenzforderungen haftet er dagegen nicht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Oktober 2004 - 9 AZR 645/03 und Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 76/04

Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben Wahlrecht zum Betriebsrat

Das Wahlrecht zum Betriebsrat haben nur AN des Betriebs. Dies setzt neben einer arbeitsvertraglichen Beziehung zum Betriebsinhaber die Eingliederung in dessen Betriebsorganisation zur Erfüllung der arbeitstechnischen Zwecke des Betriebes voraus. Diese Voraussetzungen erfüllen auch Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. Oktober 2004 - 7 ABR 6/04 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 74/04

Keine Zusatzversorgung nach BAT für Lektoren

Dass Lektoren nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) einbezogen sind, verletzt nicht höherrangiges Recht. Dies gilt auch, soweit sich daraus der Ausschluss von Lektoren

aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ergibt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Oktober 2004 - 3 AZR 571/03 - zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 73/04

Sonderkündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern weiterhin auch bei Massenänderungskündigungen

Auch bei sog. Massenänderungskündigungen gilt der besondere Kündigungsschutz nach § 15 KSchG uneingeschränkt. Auch wenn der AG aus betriebsbedingten Gründen allen oder der Mehrzahl der AN des Betriebes kündigt und ihnen eine Weiterarbeit zu schlechteren Arbeitsbedingungen anbietet, rechtfertigt dies nicht ausnahmsweise eine ordentliche Kündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern und den anderen durch § 15 KSchG geschützten Amtsträgern. § 15 KSchG schließt abgesehen von den Sonderfällen der Betriebsstilllegung und der Stilllegung einer Betriebsabteilung (§ 15 Abs. 4 und 5 KSchG) eine ordentliche Kündigung gegenüber diesem Personenkreis völlig aus und lässt nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu. Letztere ist während der Amtszeit des Betroffenen nach § 103 BetrVG nur mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. deren Ersetzung durch die Arbeitsgerichte zulässig.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Oktober 2004 - 2 AZR 81/04 -- zit. nach Pressemitteilung des BAG Nr. 72/04

EuGH:

Das **Europäische Gerichtshof hat klargestellt**, dass **Entlassung** im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie nicht erst das Beenden des Arbeitsverhältnisses, sondern bereits die Kündigung ist. Das Verfahren zur Konsultation der AN-Vertreter und die sog. Massenentlassungsanzeige beim Arbeitsamt müssen also vor Ausspruch der Kündigungen erfolgen.

EuGH vom 27.01.2005 - C 188/03

Februar 2005 - mifl



Tarifabschluss im öffentlichen Dienst

Redaktionsstand 12.02.2005 - zusammengestellt von Michael Fleischmann

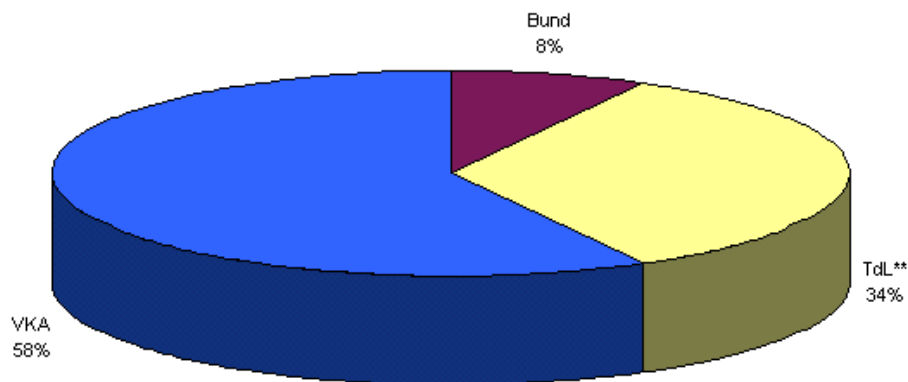
Wer ist betroffen, wer nicht

Verdi hat den TVöD mit der Vereinigung **kommunaler Arbeitgeberverbände** und dem **Bund** abgeschlossen. Er betrifft damit ca. 2,1- 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Abschluss strahlt in viele weitere Arbeitsverhältnisse aus, nämlich solche, welche sich an die Tarifregelungen von Bund oder Kommunen **anlehnen**.

NICHT betroffen zum aktuellen Stand sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der **Länder** und solche Arbeitsverhältnisse die sich an die Länderregelungen anlehnen.

**Anteile der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst
(ohne Azubis in Vollzeitstellen)**



Zwei Drittel der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst werden somit von den Regelungen erfasst, entweder durch echte Tarifierung oder durch einzelvertragliche Bezugnahme.



Wann gelten die neuen Regelungen

Die Bundestarifkommission hat am 09.02.2005 den Abschluss gebilligt, somit wird das Vertragswerk gem. Abschnitt A Ziff. 10 zum 01.10.2005 in kraft gesetzt.

Die ersten Wirkungen werden Arbeitnehmer im Westen bereits im April sehen, nämlich die ersten € 100,00 der Einmalzahlung (Osten und Azubis: Juli). Zum 01.10.2005 erfolgt die Umschlüsselung in das neue Entgeltsystem.

Was sind die Kernpunkte

ALT BAT / MTArb	NEU TVöD
Unterscheidung zwischen Angestellten (BAT/ BAT-O) und Arbeiterinnen und Arbeitern (MTArb/MTArb-O)	Ein Tarifwerk für alle Arbeitnehmer (TVöD)
Wochenarbeitszeit: 38,5 (West), 40 (Ost)	AN Bund: einheitlich 39 h/Woche AN VKA: 38,5 (West), 40(Ost)
	Einmalzahlung von je € 300,00 in 2005, 2006, 2007
49 Entgeltgruppen in verschiedenen Tarifverträgen	15 Entgeltgruppen in einem Tarifvertrag
Gehaltserhöhung nach Lebensalter (bis zu 15 Stufen)	Bezahlung nach Berufserfahrung und individueller Leistung (bis zu 6 Stufen) Verbesserte Bezahlung zu Beginn des Berufslebens
Keine leistungsabhängigen variablen Bezahlungselemente	Max. 8 % der Gesamtentgeltsumme des jeweiligen AG als variable leistungsabhängige Vergütung (Start in 2007 mit 1%)
Bewährungs- und Zeitaufstiege in höhere Lohn- und Vergütungsgruppen	Aufstieg in höhere Entgeltgruppe nur noch funktionsabhängig
Bezahlung auch in Abhängigkeit vom Familienstand und Kinderzahl (OZ)	Ortszuschlag entfällt / Kinder, die bis Ende des Jahres geboren werden, werden noch berücksichtigt
Weihnachtsgeld (82,14% West/ 61,60% Ost) Urlaubsgeld (255,65 EUR bzw. 332,34 EUR)	Zusammenfassung zu Jahressonderzahlung auf heutigem Niveau, ab 2007 60 bis 90 % eines Monatsgehalts
ca. 17.000 Eingruppierungsmerkmale	deutliche Reduzierung nach Probeläufen Ende 2006
Enge Vorgaben für Überstundenausgleich	Flexibilisierung des Ausgleichzeitraums. Möglichkeit betrieblicher Vereinbarungen für bis zu 45 h/Woche bzw. zwischen 6 und 20 Uhr zuschlagsfrei
	Schaffung von Niedriglohngruppe für Servicebereiche
	Einführung der Instrumente Führung auf Zeit (bis zu 12 Jahre) und auf Probe (bis zu 2 Jahre)
tarifliche Unkündbarkeit für langjährig Beschäftigte	tarifliche Unkündbarkeit bleibt
	Verpflichtung zum Abschluss eines TV für Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Pflege



Wie war der Wortlaut noch mal gleich

Einigung der Tarifvertragsparteien des TVöD über eine umfassende Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst

Im Januar 2003 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes auf eine umfassende Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst geeinigt. Das überkommene Tarifrecht sollte durch ein modernes, leistungsorientiertes und transparentes Tarifrecht für alle Beschäftigten ersetzt werden, das den Anforderungen an eine moderne Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger gerecht wird. Nach zwei Jahren intensiver Verhandlungen ist

ein Tarifwerk entstanden, das den Beschäftigten attraktive Entwicklungsperspektiven bietet.

Über die Grundzüge und wesentlichen Kernpunkte des neuen Tarifrechts vereinbarten der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände auf Arbeitgeberseite sowie die Gewerkschaft ver.di für die Geltungsbereiche des BAT, BAT -0, MTArb, MTArb-O, BMT-G die folgenden Regelungen zum In-Kraft-Setzen des

Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD):

A. Kernpunkte des TVöD

1. Entgelttabelle und Überleitung

Die Entgelttabelle ist Bestandteil des Entgelttarifvertrages zum TVöD:

Tabelle TVöD

(Tariffbereich Ost entsprechend jeweiligem Anpassungssatz, zur Zeit 92,5 vH)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030 ^{1,1a}
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610 ¹
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280 ¹
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200 ¹
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835 ¹
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470 ¹
9	2.061	2.290	2.410	2.730 ^{2a/2b}	3.980 ^{2c}	3.180 ¹
8	1.926	2.140	2.240	2.330	3.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1	je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Erläuterung der Fußnoten:

- 1 - nur VKA
- 1a - VKA: Ang VGr Ib BAT mit Aufstieg VGr Ia BAT keine Stufe 6
- 2a - Endstufe Bund und VKA für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in der Stufe 3
- 2b - Endstufe Bund Ang Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3
- 2c - VKA: Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4
- 3 - Endstufe Bund für Arbeiter der LGr 2 mit Aufstiegen nach LGr 2a und LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr VII BAT
- 4 - Endstufe für Angestellte VGr X BAT mit Aufstiegen nach VGr IXb bzw. IX BAT, sowie Arbeiter LGr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a

Die Entgeltgruppen für die bisher in der Anlage 1 b abgebildeten Beschäftigten werden im Rahmen der Redaktion in die oben dargestellte Tabelle TVöD integriert.

Die Entgelttabelle TVöD ersetzt die bisherigen Lohn- und Vergütungstabellen. Damit entfallen künftig neben der allgemeinen Zulage auch Orts- und Sozialzuschläge bis auf kinderbezogene Zuschläge für bis zum 31.12.2005 geborene Kinder.

Die Beschäftigten werden am 1. Oktober 2005 in die neue Entgelttabelle übergeleitet.

Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst mit doppeltem Aufstieg u.a.m. gilt folgendes:

Für Beschäftigte, die in der Phase zwischen In-Kraft-Treten des TVöD und in Kraft treten der neuen Entgeltordnung einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage erwerben, wird die Vergütungsgruppenzulage bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen gezahlt. Die Weiterzahlung über das in Kraft treten der neuen Entgeltordnung hinaus steht unter dem Vorbehalt einer dort zu treffenden entsprechenden Regelung.

Im Einzelnen gelten die in den Niederschriften der erweiterten Lenkungsgruppe vereinbarten Überleitungsregelungen (die Vorbehalte gegen die unbefristete Geltung der Sonderregelung entfallen, so dass für den Bund Neueinstellungen bei den Entgeltgruppen 9 bis 15 stets in Stufe 1 erfolgen, außer bei vorherigem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber Bund).

Leistungsabhängige Stufenaufstiege

Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verlängert werden.

Auf die erarbeiteten Ausformulierungen wird verwiesen.

2. Einmalzahlung

a) Bund (insgesamt) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände im Tarifbereich West

Die Beschäftigten erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 300 € für die Jahre 2005, 2006 und 2007, die wie folgt ausgezahlt werden:

- jeweils 100 € zum 1. April, 1. Juli und 1. Oktober 2005
- jeweils 150 € zum 1. April und 1. Juli der Jahre 2006 und 2007

Die vorstehenden Regelungen zur Einmalzahlung gelten entsprechend auch für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, Schülerinnen / Schüler in der Krankenpflege und für Praktikantinnen / Praktikanten mit der Maßgabe, dass die Einmalzahlung jeweils 100 € beträgt und zum 1. Juli 2005, 1. Juli 2006 und 1. Juli 2007 ausgezahlt wird.

b) Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Tarifgebiet Ost

Im Tarifgebiet Ost wird anstelle der Einmalzahlungen der Bemessungssatz jeweils zum 1. Juli 2005, 1. Juli 2006 und 1. Juli 2007 um jeweils 1,5 Prozentpunkte erhöht.

Im Übrigen bleiben die Festlegungen in § 3 Abs. 1 Vergütungstarifvertrag Nr. 7 zum BAT-Q unberührt.

Die vorstehenden Regelungen zur Anhebung des Bemessungssatzes gelten entsprechend auch für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,

Schülerinnen / Schüler in der Krankenpflege und für Praktikantinnen / Praktikanten.

3. leistungsorientierte Bezahlung

Es besteht Einigkeit über die Einführung einer variablen, leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst, die neben das Monatsentgelt tritt. Zielgröße ist ein Volumen von 8 % der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.

Im Jahr 2007 wird mit einem Volumen von 1 % der Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres gestartet. Das Volumen wird aus Ziffer 4 gespeist.

4. Jahressonderzahlung

In den Jahren 2005 und 2006 wird eine Jahressonderzahlung auf der bisherigen Grundlage bestehend aus Zuwendung und Urlaubsgeld gezahlt. Beginnend mit dem Jahr 2007 bemisst sich die von diesem Jahr an dynamische Jahressonderzahlung nach folgenden Prozentsätzen auf der Basis der noch im TVöD festzulegenden Bemessungsgrundlage:

- 90 % für die Entgeltgruppen 1 bis 8
- 80 % für die Entgeltgruppen 9 bis 12
- 60 % für die Entgeltgruppen 13 bis 15

Im Tarifgebiet Ost beträgt die Jahressonderzahlung 75 % der jeweiligen Jahressonderzahlung im Tarifgebiet West.

5. Arbeitszeit

a) Bund

Die regelmäßige Arbeitszeit für alle Beschäftigten des Bundes im Tarifgebiet West und Ost beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen), ohne Auswirkungen auf die Vergütungen und Löhne.

b) Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Im Bereich der VKA können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern. Den Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene wird die Möglichkeit eröffnet, § 8 Abs. 1 Satz 1 TVöD mit einer Frist von 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats mit dem Ziel der Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden für den entsprechenden Zuständigkeitsbereich zu kündigen.

6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für Beschäftigte, die unter die Regelung der Entgeltfortzahlung des § 71 BAT fallen, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Nettourlaubsentgelt und Nettokrkrankengeld gezahlt.

Für alle übrigen Beschäftigten bleibt es bei der bisherigen Regelung (Differenz zwischen Nettourlaubsentgelt und Bruttokrkrankengeld).

In beiden Fällen wird der Krankengeldzuschuss statt längstens bis zum Ende der 26. Woche zukünftig längstens bis zum Ende der 39. Woche gewährt.

7. Meistbegünstigung

Sofern die vertragsschließende Gewerkschaft... (ver.di bzw. dbb tarifunion) für ein oder mehrere Bundesländer einen Tarifvertrag abschließt, der von den Regelungen des TVöD oder der ihn ergänzenden Tarifverträge in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u. ä.) abweichende Inhalte hat oder beim Entgelt (insb. Einmalzahlung, Übergangskosten) für die Arbeitgeber günstigere Regelungen enthält, vereinbaren die Tarifvertragsparteien ohne weitere Verhandlungen folgendes:

- Die rechtsverbindliche Unterschrift der Gewerkschaft... (ver.di bzw. dbb tarifunion) unter den ausgehandelten Tarifvertrag gilt zugleich als unwiderrufliches Angebot an den Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände, die Regelungen des Tarifvertrags insgesamt oder in ihren einzelnen Bestandteilen in den TVöD oder ihn ergänzende Tarifverträge (ersetzend oder ergänzend) zu übernehmen. *Ver.di bzw. die dbb tarifunion* verpflichtet sich, den Tarifvertrag unverzüglich dem Bund und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände zur Kenntnis zu geben.
- Der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände können jeder für sich binnen einer Frist von vier Wochen nach Kenntnisnahme des entsprechenden Tarifvertrags das Angebot schriftlich annehmen.

8. Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Es wird ein Tarifvertrag zum Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auf der Basis der Sondierungsergebnisse vom Sommer 2004 in Frankfurt am Main geschlossen. Opt-out gilt nur in den Bereichen, in denen auch unter Berücksichtigung von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen ein entsprechender Bereitschaftsdienst erforderlich ist.

9. Unkündbarkeit, SR 2y

Die tariflichen Bestimmungen zur Unkündbarkeit sowie die SR 2y bleiben in Kraft (status quo).

10. In-Kraft-Treten TVöD

Der TVöD wird zum 1. Oktober 2005 in Kraft gesetzt.

B. Modernisierungsprozess

Die vorstehenden Kernpunkte sind die Essenz des neuen Tarifrechts. Trotz intensiver Verhandlungen sind aber noch Themen offen.

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich daher, den Modernisierungsprozess fortzusetzen und zu einem baldigen Abschluss zu bringen. Für die weiteren Verhandlungen gilt folgendes:

- Die in den Projektgruppen A 1, A 2, A 3, A 4, B 1, B 2 und B 3 sowie der (erweiterten) Lenkungsgruppe bis zum heutigen Tag erzielten Einigungen (Tariftexte, Themenlisten und Einigungen) sind Gegenstand dieser Gesamteinigung und bindende Grundlage der Redaktionsverhandlungen.
- Soweit über die in Anlage 2 der "Niederschrift über die Sitzung des Sechser-Kreises zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (Bund/VKA und *ver.di bzw. dbb tarif union*) am 23./24. November 2004 in München" aufgelisteten noch offenen Verhandlungspunkte bis zum Zeitpunkt der Paraphierung kein Verhandlungsergebnis erzielt wurde, sind diese entsprechend der Aufteilung von den Projektgruppen und der Lenkungsgruppe bis zum 15. September 2005 abschließend zu verhandeln.
- Verhandlungsaufträge:
 - Die Tarifvertragsparteien werden für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen Rahmenbedingungen für landesbezirkliche Tarifverträge über Mitarbeiterbeteiligungstarifverträge und für Notlagentarifverträge im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes verhandeln.
 - Die Tarifvertragsparteien werden Gespräche zur Verlängerung des § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung im Tarifgebiet Ost bis zum 31. Dezember 2009 führen.

C. Geltung für Kommunale Versorgungsbetriebe und Nahverkehrsbetriebe

Für Beschäftigte im Geltungsbereich der Versorgungs- und Nahverkehrsbetriebe (§ 1a BAT, BAT -0) bzw. Wasserwirtschaftsverbände in Nordrhein- Westfalen gelten folgende Verhandlungsstände: vgl. die in der Anlage beigefügten Niederschriften vom 8. und 9. Februar 2005.

D. Laufzeit

Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2007.

Niederschrift über die Tarifverhandlungen zur Veränderung von Entgelten in den landesbezirklichen Tarifverträgen für den ÖPNV (TV-N) im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen zum TVöD am 8. und 9.2.2005 in Potsdam

1. Teilnehmer ergeben sich aus der Anwesenheitsliste

2. Ergebnisse:

2.1. Die TVP stellten ihre jeweiligen Forderungen und Positionen dar.

Es bleibt folgender angenäherter Sondierungsstand nach mehreren Verhandlungsrunden festzuhalten:

Mögliche Entgeltanpassung im Bereich der TV-N (West), welche eine unmittelbare materielle Verknüpfung mit dem TVöD-Ergebnis haben:

- 2005: 300 € Einmalzahlung
- 2006: 450 € Einmalzahlung
- 2007: 1 % linear

Die Arbeitgeberseite erklärte diese Veränderung als ihr letztes Angebot. Die Gewerkschaften erklärten diesen Verhandlungsstand in ihre Gremien rückkoppeln zu wollen.

2.2. Vereinbarungen zum Geltungsbereich der Spartentarifverträge TV-N, TV-V, TV- WW/NW im Verhältnis zum TVöD: Die TVP vereinbarten den in der Anlage beigefügten Text ["Der TVöD gilt nicht für c) ..."]

2.3 Die TVP erklären ihre feste Absicht, zur Spartenorientierung der betroffenen Unternehmen

- den für bestimmte Unternehmen weiter geltenden BMT-G/BMT-G-O/BAT/BAT-0 nicht weiter zu pflegen,
- den TVöD nicht mit spartenspezifischen Regelungen für die fachlichen Geltungsbereiche eines TV-N, des TV-V oder des TV-WW/NW auszustatten.

2.4 Die Gewerkschaft ver.di erklärt die variable Struktur der Sonderzuwendung des TVöD nicht auf die TV-N übertragen zu wollen, die eine solche Koppelung verlangen. Die Arbeitgeber erklären sich für die Laufzeit des verhandelten Tarifvertrages grundsätzlich einverstanden; sie wollen eine Entscheidung über die im Grundsatz ebenfalls akzeptierte Dynamisierung der Sonderzuwendung erst Ende 2007 treffen.

2.5 Die TVP sind bezogen auf alle vorgenannten Spartentarifverträge einig, dass die Meistbegünstigungsklausel des TVöD insoweit keine Anwendung findet.

2.6 Für die TV-N im Tarifgebiet Ost vereinbaren die TVP entsprechende Gespräche.

ver.di VKA

Niederschrift über die Tarifverhandlungen zur Veränderung von Entgelten im Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen zum TVöD am 8. und 9.2.2005 in Potsdam

1. Teilnehmer ergeben sich aus der Anwesenheitsliste

2. Ergebnisse:

2.1 Die TVP stellten ihre jeweiligen Forderungen und Positionen dar. Es bleibt folgender angenäherter Sondierungsstand nach mehreren Verhandlungsrunden festzuhalten:

a) Mögliche Entgeltanpassung im Bereich des TV-V (Tarifgebiet West)

- 2005: 400 € Einmalzahlung
- 2006: 300 € Einmalzahlung + 0,5 % linear
- 2007: 250 € + 1 % linear

Die Arbeitgeberseite erklärte diese Veränderung als ihr letztes Angebot. Sie ist weiter bereit, in eine Nachbesserungsklausel eine Verpflichtung zur Führung ggf.

notwendiger Gespräche aufzunehmen. Die Gewerkschaften erklärten diesen Verhandlungsstand in ihre Gremien rückkoppeln zu wollen.

b) Mögliche Entgeltveränderung im Tarifgebiet Ost:

Die Arbeitgeber haben folgendes Angebot unterbreitet: "Die Tabellenwerte der Anlage 2b zum TV-V werden entsprechend der Entwicklung des für den Geltungsbereich des TVöD geltenden Bemessungssatzes ab 1.7.2005, 1.7.2006 und 1.7.2007 jeweils um den entsprechenden Vom-Hundert-Satz - ohne Berücksichtigung etwaiger linearer Erhöhungen in der Tabelle der Anlage 2a - erhöht." Die Gewerkschaften erklärten diesen Verhandlungsstand in ihre Gremien rückkoppeln zu wollen.

ver.di VKA

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell*

wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion:

RAe Krikor R. Seebacher, Michael Fleischmann (v.i..S.d.P.), Andreas Müller, Hülya Örddek, Barbara Renkl, Stefanie Duffner, Angelika Daumoser, Tanja Berger, Svante Bernstein

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet