Fragen und Antworten zum Tarifabschluss mit der TdL

Am 28. März 2015 ist in Potsdam nach vier Verhandlungsrunden und zahlreichen Warnstreikmaßnahmen die Einkommensrunde 2015 mit einem Kompromiss zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einerseits und den Gewerkschaften dbb und ver.di andererseits zu Ende gegangen. Noch in der Nacht unmittelbar nach dem Abschluss hat der dbb über die unterschiedlichen Medien ausführlich über den Abschluss berichtet. Gleichwohl sind in der Erläuterung der vielfachen und teilweise komplexen Regelungen vielleicht noch Fragen offen geblieben. Deshalb haben wir nachfolgend mögliche Fragen der Kolleginnen und Kollegen in dieser Handreichung als Argumentationshilfe für die Arbeit vor Ort beantwortet. Wir haben dabei die zu erwartenden Fragen in drei Kategorien eingeteilt:

1. **Linear, Azubis und Sonstiges**
2. **Zusatzversorgung**
3. **Entgeltordnung für Lehrkräfte und Einstieg in die Paralleltabelle**

Zu 1. Linear, Azubis und Sonstiges

Welche Entgelt-Erhöhungen sind vereinbart worden?

Alle Beschäftigten erhalten rückwirkend zum 1. März 2015 tabellenwirksam 2,1 Prozent mehr Entgelt. Ab 1. März 2016 werden die Tabellenentgelte um weitere 2,3 Prozent erhöht. Ergibt die Erhöhung um 2,3 Prozent weniger als 75 Euro, so wird das Tabellenentgelt mindestens um 75 Euro erhöht.

Im Land Berlin gelten die Entgelttabellen ab März 2015 und März 2016 jeweils zu 98,5 Prozent.

Wie ist der Nachtzuschlag für Beschäftigte in Krankenhäusern erhöht worden?

Der Zuschlag für Nachtarbeit in Krankenhäusern wird auf 20 Prozent vom Stundenentgelt in Stufe 3 erhöht. Damit erfolgt die Angleichung an den Allgemeinen Teil des TV-L.

Bisher wurde in Krankenhäusern ein Nachtzuschlag von 1,28 Euro pro Stunde gezahlt. Dies führt beispielsweise bei 20 Stunden zuschlagspflichtiger Arbeit einer Krankenschwester in EG Kr 7a am Uniklinikum zu folgender Erhöhung: Von bisher 25,60 Euro auf 61,20 Euro.

Wie vollzieht sich die Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an das Tarifgebiet West?

Die Staffelung zur Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-L („Weihnachtsgeld“) wird im Tarifgebiet Ost in fünf Schritten ab dem Jahr 2015 bis zum Jahr 2019 an die jeweilige Höhe der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet West wie folgt angeglichen:

Entgelt-gruppe	*2014 (Ost)*	**2015 (Ost)**	**2016 (Ost)**	**2017 (Ost)**	**2018 (Ost)**	**ab 2019**
EG 1 - EG 8	*71,5 %*	76,2 %	80,9 %	85,6 %	90,3 %	95 %
EG 9 - EG 11	*60 %*	64 %	68 %	72 %	76 %	80 %
EG 12 - EG 13	*45 %*	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %
EG 14 - EG 15	*30 %*	31 %	32 %	33 %	34 %	35 %

Damit ist endlich ein großer Teil der „Tarifmauer“ gefallen.

Was ist für Auszubildende vereinbart worden?

Auszubildende erhalten rückwirkend ab 1. März 2015 sowie ab 1. März 2016 jeweils 30 Euro monatlich mehr Entgelt.

Die geltende Übernahmeregelung wird bis Ende 2016 verlängert. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Auszubildende erhalten ab dem Urlaubsjahr 2015 bei einer Fünftagewoche 28 Tage Urlaub (Pflegebereich 29 Tage), also eine Erhöhung um einen Tag.

Zu 2. Zusatzversorgung

Warum sind Regelungen zur Zusatzversorgung Teil der Tarifeinigung zur Einkommensrunde?

Die Arbeitgeber hatten zu Beginn massive Einschnitte im Leistungsniveau der Betriebsrente gefordert. Unter dem Stichwort „Biometrie“ haben der dbb und die Arbeitgeber von Bund, TdL und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) seit 2008 darüber verhandelt, ob und welche Konsequenzen aus der gestiegenen Lebenserwartung für die ta-

rifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung zu ziehen sind. Der dbb hat verlangt, für jede Zusatzversorgungseinrichtung individuell zu prüfen, wie die jeweiligen Rahmenbedingungen aussehen und ob sich aus der finanziellen Situation ein konkreter Handlungsbedarf ergibt.

Die TdL hat dieses Thema zum Gegenstand der Einkommensrunde gemacht, um den Druck auf die Gewerkschaftsseite zu erhöhen. Ohne eine Einigung beim Thema Zusatzversorgung hätte die TdL kein Angebot zur Tabellenerhöhung abgegeben. Im Ergebnis haben sich die Arbeitgeber aber mit der Kernforderung nach Einschnitten im Leistungsrecht nicht durchsetzen können. Das Leistungsniveau im Punktemodell bleibt unangetastet. Allerdings ist die gestiegene Lebenserwartung der Versicherten unbestritten. Wenn die Rentnerinnen und Rentner in der Folge ihre Betriebsrente länger als nach der sogenannten Sterbetafel aus dem Jahr 1998 vorgesehen beziehen, bedeutet das logischerweise einen zusätzlichen Finanzierungsaufwand für umlagefinanzierte Zusatzversorgungskassen.

Welche konkreten Folgen ergeben sich im VBL Abrechnungsverband West?

Im Abrechnungsverband West der VBL wird der höhere Aufwand aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung durch eine Erhöhung des Eigenanteils der Versicherten an der Umlage von derzeit 1,41 Prozent des zusatzversorgungsfähigen Entgelts aufgefangen. Der Eigenanteil steigt dabei zum 1. Juli 2015 um 0,2 Prozentpunkte und zum 1. Juli 2016 und zum 1. Juli 2017 um jeweils 0,1 Prozentpunkte. Der Arbeitgeberanteil an der Umlage steigt ebenfalls.

Welche Besonderheiten gelten im VBL Abrechnungsverband Ost?

Anders als der umlagefinanzierte Abrechnungsverband West ist der Abrechnungsverband Ost der VBL größtenteils im Wege der Kapitaldeckung finanziert. Daraus folgt, dass die für jeden Versicherten eingezahlten Beiträge im Prinzip ausreichen müssen, um die spätere Betriebsrente aus zu finanzieren. Dabei spielt neben der gestiegenen Lebenserwartung zusätzlich der sogenannte Kapitalzins eine entscheidende Rolle. Dieser Kapitalzins entscheidet, in welcher Höhe die im Laufe des Erwerbslebens eingezahlten und angesparten Beiträge Zinsen abwerfen und so für spätere Rentenzahlungen zur Verfügung stehen. Das Punktemodell im öffentlichen Dienst geht von einer durchschnittlichen Verzinsung von etwas mehr als 4 Prozent aus. Dieser Wert war im Jahr 2001, als die Grundlagen für das System tarifvertraglich vereinbart wurden, noch recht konservativ gesetzt. Tatsächlich hat sich das Zinsniveau auf den Kapitalmärkten in den letzten Jahren aber bekanntlich stets abwärts bewegt. Mittlerweile liegt der zulässige Rechnungszins für kapitalgedeckte Lebensversicherungen nur noch bei 1,25 Prozent. Diese Differenz beim Zinsertrag hat in den zurückliegenden Jahren im Abrechnungsverband Ost der VBL zu einer Deckungslücke von ca. 2 Mrd. Euro geführt.

Eine weitere Ursache war, dass der für die Kapitaldeckung erforderliche Beitrag von 4 Prozent der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte, je zur Hälfte von Arbeitgebern und Versicherten zu zahlen, erst seit dem Jahr 2008, bei der TdL zunächst nur für die Entgeltgruppen 1 bis 9, vollständig erhoben wurde. Bei der Einführung des Punktemodells war, um die ostdeutschen Länder und die dortigen Versicherten nicht zu überfordern, nur ein Beitrag von 1 Prozent, ergänzt um eine arbeitgeberfinanzierte Umlage von 1 Prozent, eingezahlt worden. Insgesamt haben die zuständigen Versicherungsmathematiker ermittelt, dass nach dem derzeitigen Marktzins ein Gesamtbeitrag von über 8,0 Prozent benötigt wird, um die Anwartschaften zu finanzieren. Weil aber laufend weitere Anwartschaften hinzukommen, würde die finanzielle Unterdeckung wegen des zu niedrigen Kapitalzinses bis auf weiteres wei-

ter ansteigen. Die Tarifvertragsparteien waren also gezwungen, dieser Entwicklung gegenzusteuern.

Wie hoch ist der zusätzliche Aufwand im VBL Abrechnungsverband Ost?

Im Ergebnis haben die Tarifvertragsparteien für den Abrechnungsverband Ost vereinbart, dass der Anteil der Versicherten an der Kapitaldeckung zum 1. Juli der Jahre 2015, 2016 und 2017 um jeweils 0,75 Prozentpunkte angehoben wird. Für die Arbeitgeberseite steigt der Umlageanteil bei Bedarf im selben Umfang. Damit wird die Finanzierungslücke im Abrechnungsverband Ost der VBL geschlossen.

Wie ist die Einigung bei der Zusatzversorgung zu bewerten?

Mit der Einigung konnte für beide Abrechnungsverbände das Niveau der Betriebsrente nach dem Punktemodell erhalten werden. Die Kernforderung der Arbeitgeber nach Einschnitten im Leistungsrecht konnte nicht zuletzt durch das entschlossene Auftreten der Kolleginnen und Kollegen auf den diversen Streikkundgebungen in den letzten Wochen abgewehrt werden. Der Erhalt des Sicherungsniveaus erfordert aber eine Steigerung des finanziellen Aufwandes für die Betriebsrente. Der dbb konnte erreichen, dass der Anteil am zusätzlichen Finanzierungsaufwand in beiden Abrechnungsverbänden der VBL in gleichem Maß auf die Arbeitgeber und die Versicherten aufgeteilt wird. Im Ergebnis musste eine Zusatzbelastung der Arbeitnehmerseite zugestanden werden. Der Erhalt einer soliden Betriebsrente ist vor dem Hintergrund des ständig gesunkenen Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung für die Sicherung eines angemessenen Einkommens im Alter aber unverzichtbar. Das war in der aktuellen Situation letztlich nur über eine Erhöhung des Eigenanteils der Arbeitnehmer an der Finanzierung der Zusatzversorgung erreichbar.

Zu 3. Entgeltordnung für Lehrkräfte und Einstieg in die Paralleltabelle

Welche Bemühungen gab es vor der Einkommensrunde 2015?

Fakt ist, dass beide Gewerkschaften – GEW und dbb – seit etwa zehn Jahren versucht haben, für die ca. 200.000 Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis eine tarifliche Entgeltordnung zu verhandeln. Bis zur Einkommensrunde 2013 hatte es im Rahmen einer solchen Einkommensrunde schon zwei Anläufe gegeben, eine Entgeltordnung zu platzieren. Dies ist jedes Mal am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert. Der dbb hat nach der Lohnrunde 2013 in mühevoller Kleinarbeit die TdL davon überzeugt, nun alles zu unternehmen, die verhandlungsfreie Zeit bis zur Einkommensrunde 2015 zu nutzen, um ein eigenes Entgeltsystem zu entwickeln. Zwingende Vorgabe der Arbeitgeber war aber von Anfang an, dass dieses System sich am bestehenden Beamtenrecht auszurichten hat. Die Gewerkschaften dbb und GEW haben dies von Anfang an gewusst und sich auf dieses System eingelassen. Daraus ist dann am Ende der Verhandlungen das sogenannte „Lehrerpaket“ geworden. Weitergehende Forderungen der Gewerkschaften wurden von den Arbeitgebern in die Einkommensrunde verortet.

Potsdamer Tarifeinigung für Lehrkräfte – deutlich mehr Wert als 30 Euro

Der dbb hat die Tarifeinigung mit der TdL zur Eingruppierung von angestellten Lehrkräften mit seinen sechs Lehrer-Fachgewerkschaften am Verhandlungstisch auf Arbeitnehmerseite exklusiv erzielt. In Potsdam fand damit nach über einjährigen Verhandlungen zur Lehrkräfte-Entgeltordnung kein gemeinsamer Zieleinlauf mit der GEW statt, mit der ab September 2014 gemeinsam verhandelt wurde.

Natürlich gab es höhere Forderungen, die der dbb gemeinsam mit der GEW formuliert hatte. Dennoch stellen die bis einschließlich 28. März 2015 mit der TdL gefundenen Regelungen für den dbb eine akzeptable Einigungsgrundlage zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte dar. Am Ende stand die schwierige Entscheidung, entweder an den Maximalforderungen festzuhalten, das heißt, alle Lehrkräfte bis EG 11 auf einen Schlag jeweils eine Entgeltgruppe höher einzugruppieren oder einen Kompromiss einzugehen.

Unser Weg: Die Gremien des dbb haben mit großer Mehrheit entschieden,

- den Teufelskreis der in bisherigen Einkommensrunden angesammelten Misserfolge zu durchbrechen,
- nunmehr mit den Ländern Regelungen zur Eingruppierung der rund 200.000 Lehrkräfte mit oder ohne vollständiger Lehrerausbildung durch eine Entgeltordnung zum August 2015 zu vereinbaren,
- dabei den Einstieg in die Paralleltabelle zum August 2016 mit unmittelbar anschließender Aufstiegsperspektive im Jahr 2017 konkret auszugestalten sowie
- die Entgeltordnung für Lehrkräfte durch sachliche und beharrliche Tarifarbeit weiter zu verbessern.

Tarifeinigung beendet den Teufelskreis der Misserfolge

Die Tarifeinigung beendet den Teufelskreis aus Misserfolgen: Erstmals bekommen die angestellten Lehrkräfte Zugriff auch auf die Regelungen zur Eingruppierung. Durch ihre Interessenvertretung haben sie das Werkzeug zur Mitgestaltung selbst in der Hand. Das ist ein tarifpolitischer Wert an sich. Das kann nur ein Tarifvertrag als künftig ausbaubare Verhandlungsgrundlage gewährleisten.

Hierzu zählt, dass bereits durch die Tarifeinigung die Abschaffung der bisherigen Arbeitgeber-Richtlinien zur Lehrkräfte-Eingruppierung bewirkt wird. Dies stellt insbesondere in den ostdeutschen Ländern eine weitere West-Angleichung und damit Gerechtigkeit her.

Unser Argument: Die Abschaffung insbesondere der TdL-Richtlinie Ost bedeutet, dass Lehrkräfte mit gleicher Ausbildung und Tätigkeit in allen Ländern nach den gleichen Regeln eingruppiert sind und die Einteilung in die Tarifgebiete Ost und West endgültig vorbei ist.

Hintergrund: Die bundesweite Fixierung der Eingruppierung von Lehrkräften ist die einzig mögliche Grundlage für die Ausgestaltung und Aufwertung des Lehrerberufs durch Verhandlungen. Diese Verhandlungsgrundlage tritt an Stelle der bislang durch die Arbeitgeber einseitig festgelegten und dadurch der Mitgestaltung entzogenen Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TV-L.

Entgeltordnung heißt verbesserte Eingruppierung

Die Tarifeinigung schafft durch die mit der TdL ausgehandelten Verbesserungen in der tariflichen Zuordnung ab August 2015 Möglichkeiten der Höhergruppierung, weil die bisherige Tätigkeit besser eingruppiert ist und erstmals Entgeltgruppenzulagen für Lehrkräfte zustehen. Das ist die individuelle Aufwertung der Tätigkeit als Lehrkraft.

Beispiele: Die Entgeltordnung bietet strukturelle Verbesserung gegenüber der bisherigen einseitigen Zuordnung durch die jeweiligen Lehrerrichtlinien unter anderem für

- Lehrkräfte ohne eine vollständige Lehrer-Ausbildung und Seiteneinsteiger:
  Für sie wird das Entgeltniveau um bis zu drei Entgeltgruppen angehoben;
- Lehrkräfte, die lediglich über ein 1. Staatsexamen verfügen:
  Sie haben die gleichen Beförderungsmöglichkeiten wie Lehrkräfte mit 2. Staatsexamen;
- Kunst-, Musik- und Sportlehrer:
  Sie werden Lehrkräften mit vergleichbaren Abschlüssen in anderen Fachrichtungen gleichgestellt;
- Lehrkräfte im Freistaat Sachsen mit einer erst nach der Wiedervereinigung abgeschlossenen Ausbildung nach dem Recht der ehemaligen DDR:
  Sie können in die gleiche Entgeltgruppe höhergruppiert werden wie ihre Kollegen mit Abschluss vor dem 3. Oktober 1990.

Unser Argument: Verschlechterungen für Beschäftigte infolge der Einführung der Entgeltordnung sind ausgeschlossen. Demgegenüber werden vor allem für viele der rund 40.000 Lehrkräfte in Deutschland, die nicht über eine vollständige Lehrerausbildung verfügen, aber aufgrund bestimmter Bedarfe zur Unterrichtsversorgung in den Schulen unentbehrlich sind, zahlreiche Verbesserungen in der Eingruppierung bereits zum August 2015 möglich.

Tarifeinigung ist der Einstieg in die Paralleltabelle

Die Tarifeinigung ist der Einstieg in die Paralleltabelle, also in die der Besoldungsgruppe beamteter Lehrer analoge Eingruppierung angestellter Lehrer. Ab August 2016 wirkt die erste Stufe des Annäherungsverfahrens zwischen dbb und der TdL mit dem Ziel, die Eingruppierung vollständig am Besoldungsrecht der beamteten Kolleginnen und Kollegen in jeweils denselben Lehrerzimmern zu orientieren. In 2017 erfolgt der nächste, dann auf 30 Euro im Monat aufbauende Schritt zur endgültigen Umsetzung der Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte. Das ist die Aufwertung des Bezahlungssystems von Lehrkräften.

Beispiel: *Angenommen, eine Lehrerin an einer Realschule hat einen FH-Abschluss als Physikerin, unterrichtet neben Physik außerdem Mathematik und war nach der abgelösten TdL-Lehrerrichtlinie zuvor noch der EG 10 zugeordnet. In dem Beispielsland wäre sie als beamtete Lehrerin in Besoldungsgruppe A 12. Demgegenüber ist sie ab August 2015 mit In-Kraft-Treten der Entgeltordnung zunächst nach EG 11 eingruppiert, erhält aber ab August 2016 die Zulage von 30 Euro. Dies macht ¼ der betragsmäßigen Höhergruppierung beispielsweise aus Stufe 2 der EG 11 aus. Bei einer angenommenen Höhergruppierung aus Stufe 4 der EG 11 sind die 30 Euro bereits die Hälfte des Höhergruppierungsgewinns wegen des in EG 12 wirksamen Garantiebetrages. Bereits im Jahr 2017 wird die zwischenzeitlich ausverhandelte Erhöhung der Zulage wirksam und schließt die Lücke zur höheren EG 12 weiter.*

Unser Argument: Die Tarifeinigung stellt die Paralleltabelle zwar noch nicht abschließend her, aber sie schreibt insbesondere den Einstieg und den Zeitpunkt für den nächsten Schritt in ihre Richtung konkret vor. Für Lehrkräfte, die derzeit niedriger als in Entgeltgruppe 12 eingruppiert sind, wird mit dem Annäherungsverfahren die bestehende Entgeltdifferenz zur nächst höheren Entgeltgruppe (beziehungsweise von der sogenannten „kleinen EG 9“ in die EG 9) durch Angleichungszulagen schrittweise reduziert, bis zum künftigen Ergebnis einer Höhergruppierung insbesondere von EG 11 nach EG 12 (= A 12), von EG 10 nach EG 11 (= A 11), von EG 9 nach EG 10 (= A 10), von EG 9 klein nach EG 9 (= A 9). Diese Lehrkräfte erhalten ab August 2016 eine dauerhafte Zulage von 30 Euro, die weiter erhöht wird. Das ist also keine Einmalzahlung, sondern ein fester Bestandteil des Gehalts. Für einen Beschäftigten in EG 9 bedeutet das bereits in dieser Tarifrunde ein zusätzliches Entgelt-Plus von rund 1 Prozent.

Unser Standpunkt: Tarifvertrag heißt Mitgestaltung

Wer die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten rechtssicher gestalten will, braucht anerkannte Verhandlungsergebnisse

Unser Argument: Mit der Einigung gelingt sowohl der Einstieg als auch die konkrete Aufstiegsperspektive in die vom dbb angestrebte Aufwertung des Lehrerberufs und die Anhebung der Lehrkräfte-Bezahlung. Durch die Tarifeinigung werden wesentliche Arbeitsbedingungen gegenüber rund 200.000 Beschäftigten der Länder erstmals überhaupt verhandelbar. Konkrete Schritte sind bereits vereinbart, weitere Schritte werden folgen.

Hintergrund: Für Lehrkräfte galt bislang keine zwischen ihren Interessenvertretungen und den Arbeitgebern ausverhandelte Zuordnung von Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen des TV-L (Eingruppierung). Vielmehr beanspruchten die Länder nach Maßgabe von Richtlinien ein einseitiges Bestimmungsrecht, wie Lehrkräfte bezahlt werden: getrennt nach den Tarifgebieten West und Ost und nochmals gesondert im Freistaat Sachsen, der abgesehen von Schulleitungsfunktionen keine Verbeamtungen im Lehrkräfte-Bereich vornimmt. Demgegenüber ist der dbb angetreten, den insoweit völlig tariflosen Zustand bei der Lehrkräfte-Eingruppierung zu beenden. Lehrkräfte stellen zwar rund jeden vierten Landesbeschäftigten und sind insbesondere unter den Mitgliedsgewerkschaften des dbb stark vertreten. Jedoch blieb dieser wichtigen Beschäftigtengruppe eine Regelung der Eingruppierung auch ab 2012, als die Entgeltordnung zum TV-L umgesetzt werden konnte, weiterhin vorenthalten. Trotz intensiver Auseinandersetzungen um die Frage einer Lehrkräfte-Entgeltordnung, seit der Einkommensrunde 2009 und zuletzt in der Einkommensrunde 2013, war bislang keine Einigung mit den Ländern möglich, Lehrkräfte in die Systematik der tariflichen Eingruppierung einzubeziehen.