

FAQ Tarifeinigung 2012

Wieviel Geld bringt mir der Abschluss?

Die Entgelte steigen zum

- **01. März 2012 um 3,5 %,**
- **01. Januar 2013 um weitere 1,4 %,**
- **01. August 2013 um weitere 1,4%.**

Dies bedeutet nach 10 Monaten bereits eine Erhöhung um 4,9 % und nach 17 Monaten um insgesamt 6,41 % im Vergleich zum Entgelt vom Februar 2012.

Dies bedeutet Beispielsweise:

Krankenpfleger, nach 10 Jahren:

Februar 2012	2689,35
März 2012	2783,48
Januar 2013	2822,45
August 2013	2861,96

Differenz

Über Gesamtdauer 172,61

Gärtner/Verwaltungsangestellter, nach 15 Jahren

Februar 2012	2423,68
März 2012	2508,51
Januar 2013	2543,63
August 2013	2579,24

Differenz

Über Gesamtdauer 155,65

Feuerwehrmann, Endstufe

Februar 2012	2532,15
März 2012	2620,75
Januar 2013	2657,44
August 2013	2294,64

Differenz

Über Gesamtdauer 162,49

Erzieherin, Berufseinsteigerin

Februar 2012	2083,25
März 2012	2160,30
Januar 2013	2190,54
August 2013	2221,21

Differenz

Über Gesamtdauer 157,96

Die entsprechenden Tabellen zum Tarifergebnis wurden im Mitgliedernetz eingestellt.

Was ist mit dem geforderten Mindestbetrag?

Eine Forderung von ver.di war ein Mindestbetrag von 200,00 Euro. Dieser hätte für die unteren Entgeltgruppen einen überproportionalen Anstieg bedeutet.

Die Arbeitgeber haben einen Mindestbetrag genauso wie einen Sockelbetrag oder andere nachhaltige soziale Komponenten kategorisch ausgeschlossen. Ein wesentliches Argument der Arbeitgeber war, dass überproportionale Kostensteigerungen gerade für einfache Tätigkeiten derartige Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst gefährden würde, da bei Ausschreibungsverfahren, die sich allein am Preis orientieren, andere Anbieter außerhalb des öffentlichen Dienstes den Zuschlag erhalten würden. Das Argument der Arbeitgeber greift zwar nicht, da nicht die Personalkosten sondern, die verfehlte Liberalisierungspolitik der letzten Jahre hierfür die Ursache ist, dennoch konnten wir die Arbeitgeber davon nicht abbringen. Das heißt perspektivisch, dass wir unter anderem auch dafür sorgen müssen, dass Ausschreibungen nicht nur vom Preis abhängig sind, sondern auch von Qualität und Tariftreue, um ein Umfeld zu schaffen, dass derartige Komponenten in Zukunft besser durchsetzbar macht. Erfahrungsgemäß sind aber auch Forderungen und Ergebnisse selten identisch. Auch wenn wir den Mindestbetrag nicht durchsetzen konnten, bedeutet der Abschluss für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 1 im Durchschnitt knapp 100,00 Euro mehr. Für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 und 6, die ein knappes Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst stellen, im Durchschnitt 140,00 bzw. 147,00 Euro mehr.

Wieviel Geld bekomme ich als Azubi mehr?

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich – abweichend von den Entgelten der anderen Beschäftigten zum 01. März 2012 um 50,00 Euro und zum 01. August 2013 um weitere 40,00 Euro. Dies bedeutet:

Tabellen ab dem 01. März 2012 - Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 50,00 Euro

Auszubildende BBiG vom 01. März 2012 bis 31. Juli 2013

1. Ausbildungsjahr	753,26 Euro
2. Ausbildungsjahr	803,20 Euro
3. Ausbildungsjahr	849,02 Euro
4. Ausbildungsjahr	912,59 Euro

Auszubildende Pflege vom 01. März 2012 bis 31. Juli 2013

1. Ausbildungsjahr	875,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	937,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.038,38 Euro

Tabellen ab dem 01. August 2013

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 40,00 Euro

Auszubildende BBiG vom 01. August 2013 bis 28. Februar 2014

1. Ausbildungsjahr	793,26 Euro
2. Ausbildungsjahr	843,20 Euro
3. Ausbildungsjahr	889,02 Euro
4. Ausbildungsjahr	952,59 Euro

Auszubildende Pflege vom 01. August 2013 bis 28. Februar 2014

1. Ausbildungsjahr	915,69 Euro
2. Ausbildungsjahr	977,07 Euro
3. Ausbildungsjahr	1.078,38 Euro

Wieviel Geld bekomme ich als Praktikant nach dem TVPrakt mehr?

Die Praktikantinnen-/Praktikantenentgelte erhöhen sich - wie bei den Auszubildenden - zum 01. März 2012 um 50,00 Euro und zum 01. August 2013 um weitere 40,00 Euro.

Wieso wurde die Urlaubsregelung verändert?

Zunächst wurde die Urlaubsregelung nur im TVöD verändert. Im TV-V und den TV-N bleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer ist grds. zunächst im Bundesurlaubsgesetz geregelt, demnach haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche. Da im öffentlichen Dienst jedoch grds. eine Fünf-Tage-Woche besteht, reduziert sich dieser Anspruch auf 20 Tage.

Durch Tarifverträge können für Gewerkschaftsmitglieder – denn nur für diese gelten Tarifverträge dem Grunde nach – bessere Regelungen vereinbart werden. Dies waren im TVöD bislang: Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29. Tage und danach 30 Tage.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 20. März 2012 für eine unter 40jährige Klägerin festgestellt, dass diese Regelung in ihrem Fall gegen das Verbot der Diskriminierung wg. Alters verstößt. Das BAG entschied, dass die Klägerin einen Anspruch auf 30 Tage hat, da derartige Anpassungen nur „nach oben“ erfolgen können. Durch die Entscheidung des BAG wurde jedoch nicht die bisherige Regelung durch einen generellen Anspruch auf 30 Tage ersetzt, wie es teilweise durch die Medien vermittelt wurde. Es erfolgte nur eine Anpassung auf den höchsten tariflichen Anspruch.

Formal hatte diese Entscheidung nur Bindungswirkung in dem entschiedenen Fall, so dass – wenn sich der Arbeitgeber geweigert hätte, jeder Beschäftigte den Anspruch individuell hätte einklagen müssen.

Die Arbeitgeber haben in den Verhandlungen gefordert, dass sie in dieser Tarifrunde eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs erreichen. Andernfalls hätten sie vom separaten Kündigungsrecht der Regelung zur Urlaubsdauer in § 39 Abs. 4 Buchst. f) geltend gemacht. Dies hätte bedeutet, dass ab dem 01.01.2013 für alle neu eingestellten Beschäftigten und für Beschäftigte, die neue Arbeitsverträge unterzeichnen, nur noch der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen bestanden hätte. Dies hätte insbesondere auch alle danach übernommenen Auszubildenden getroffen. Aber auch bei Arbeitsvertragsänderungen (Arbeitszeitveränderungen, Höhergruppierungen, etc.) mussten wir in der Vergangenheit feststellen, haben die Arbeitgeber diese Möglichkeit genutzt, um die Nachwirkung auszuhebeln.

Die Arbeitgeber verlangten eine Regelung, die weiterhin eine Staffelung, jedoch nach Betriebszugehörigkeit, vorsah. Dies hätte bedeutet, dass bei jedem Arbeitgeberwechsel der Beschäftigte wieder auf der niedrigsten Stufe angefangen hätte. Aus diesem Grunde haben wir eine derartige Staffelung abgelehnt. Nach langen und intensiven Verhandlungen haben wir den nun vorliegenden Kompromiss erreicht, der für jüngere Beschäftigte bis zu 3 Tagen mehr vorsieht und einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub erst ab dem vollendeten 55. Lebensjahr.

Sofern es nicht zu einer Einigung gekommen wäre, hätten die Arbeitgeber die bestehende Regelung gekündigt und außerdem die Möglichkeit gehabt, durch eine entsprechende Änderung der beamtenrechtlichen Regelungen - im Sinne einer Staffelung nach Betriebszugehörigkeit – zweimal Fakten zu schaffen, ohne dass wir eine Mitsprachemöglichkeit gehabt hätten. In späteren Tarifverhandlungen hätten die Arbeitgeber uns dann jeweils die dann bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen vorgelegt.

Durch die nun vorliegende Regelung konnte zum einen der tariflose Zustand mit einem Anspruch nur noch auf den Mindesturlaub als auch die einseitige Entscheidung im Beamtenrecht verhindert werden, sondern wir hätten mit dem Tarifabschluss die Möglichkeit die Vorlage auch für entsprechende beamtenrechtliche Regelungen gegeben zu haben.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich 2012?

Die Arbeitgeber haben erklärt, dass sie für alle **Beschäftigten und Auszubildenden im Geltungsbereich des TVöD** den Anspruch von 30 Tagen für 2012 unabhängig vom Lebensalter oder anderen Faktoren anerkennen.

Für **Beschäftigte im TVöD/TV-N** bleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich ab 2013?

Für **Beschäftigte im Geltungsbereich des TVöD** ergeben sich folgende Regelungen ab 2013:

Alle Beschäftigten, die bis zum 31.12.2012 noch nicht das 40. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einheitlich 29 Tage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Tage Urlaub. Dies bedeutet für alle unter 30jährigen Beschäftigten eine Erhöhung um 3 Tage, für alle 30- bis 40jährigen bleibt es bei den 29 Tagen Urlaub bis zum vollendeten 55. Lebensjahr.

Besitzstandsregelung: Alle Beschäftigten, die bis zum 31. Dezember 2012 das 40. Lebensjahr vollenden - also ihren 40. Geburtstag feiern – behalten weiterhin ihren Anspruch auf 30 Urlaubstage. Für **Beschäftigte im TVöD/TV-N** bleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Wieso gibt es schon wieder eine Unterscheidung nach Lebensjahren, dass BAG hat diese doch gerade erst für diskriminierend erklärt?!

Das BAG hat nicht generell jegliche Unterscheidung anhand des Alters ausgeschlossen, sondern nur die konkrete Regelung in § 26 Abs. 1 TVöD, da *„ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ... sich auch kaum begründen [lasse]“*.

Arbeitgeber und ver.di haben in einer sog. Niederschifterklärung jedoch klar zum Ausdruck gebracht, dass sie davon ausgehen, dass ab dem 55. Lebensjahr ein solcher Erholungsbedarf besteht.

Wieviel Urlaub haben Auszubildende nach der Neuregelung?

Bereits in der Vergangenheit hat sich der Urlaubsanspruch für Auszubildende grds. nach den Urlaubsansprüchen der Beschäftigten des Ausbildungsbetriebs gerichtet. Dies ist in den Bereichen TV-V und TV-N auch weiterhin der Fall.

Für Auszubildende im Bereich des TVöD besteht 2012 ebenfalls ein Anspruch auf 30 Tage.

Ab 2013 beträgt der Anspruch unabhängig vom Alter des Auszubildenden 27 Tage. Dies bedeutet für ca. 47.000 Auszubildende unter 30 Jahren eine Verbesserung um einen Tag. Für ca. 1200 Auszubildende bedeutet die eine Kürzung um 2 Tage und für ca. 260 Auszubildende eine Verkürzung um 3 Tage.

Im Gegensatz zu den Beschäftigten, die unmittelbar dem TVöD unterliegen, ist aber auch davon auszugehen, dass die Arbeitgeber eine 1:1 Übertragung des BAG-Urteils auf Auszubildende wahrscheinlich nicht freiwillig vorgenommen hätten. Dies hätte bedeutet, dass die Auszubildenden einzeln gegen den jeweiligen Arbeitgeber ihre Ansprüche hätten durch klagen müssen. Ob dies wirklich alle gemacht hätten und ob das BAG in diesem Fall genauso entschieden hätte, ist jedoch offen.

Gibt es jetzt eine unbefristete Übernahme für Auszubildende?!

Eine echte unbefristete Übernahme für alle Auszubildenden gibt es leider nicht. Hierzu waren die Arbeitgeber nicht bereit, auch mit dem Hinweis, dass es eine solche Regelung bislang nur in ganz wenigen Bereichen gibt.

Allerdings konnte die bisherige Regelung deutlich verbessert werden, so dass es bei bedarfsgerechten Ausbildungen eine echte Übernahmeregelung gibt.

Bislang gab es bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf für Auszubildende nach dem BBiG mit mind. der Abschlussnote „befriedigend“ eine Übernahme für 12 Monate. Für alle anderen Auszubildenden gab es nur eine Absichtserklärung zur Übernahme.

Die Neuregelung gilt erstmals bei Bedarf für alle Auszubildenden (auch in der Pflege) und ist unabhängig von der Abschlussnote. Sofern sich der Auszubildende in den 12 Monaten nach der Ausbildung bewährt, wird er endgültig in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Wie wird der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf ermittelt?

Die Übernahmeregelung setzt zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung einen dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarf voraus. Ein bestehender Bedarf kann anhand unbesetzter Arbeitsplätze im Stellenplan, durch die Berücksichtigung der Personalplanung des Arbeitgebers, oder durch die tatsächliche Feststellung des zu erledigenden Arbeitsaufkommens begründet werden. Die Personalratsgremien sollten in Zusammenarbeit mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der Aufstellung von Stellen- und Personalplanungen zwingend von ihren Mitwirkungsrechten Gebrauch machen. Diese beinhalten nicht nur das Informations- oder Anhörungsrecht zu bereits erstellten Personalplanungen, sondern auch die aktive Beteiligung der Interessenvertretung im Vorfeld. So können die Feststellung von Arbeitsverdichtung, die Zunahme von Fallzahlen oder die Berücksichtigung des Überstundenaufkommens auf den Arbeitszeitkonten zur Begründung eines zusätzlichen Bedarfes herangezogen werden.

Der individuelle tarifvertragliche Anspruch auf eine Anschlussbeschäftigung ist zudem planbar, da Zeitpunkt und Anzahl auslernender Auszubildenden ebenfalls bekannt ist. Es ist dem Arbeitgeber demnach auch zumutbar, einen Arbeitsplatz vorausschauend für auslernende Auszubildende unbesetzt verfügbar zu halten. Da alle Auszubildenden einen Anspruch haben, dass ihnen mind. 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ausbildungsende schriftlich mitgeteilt wird, wenn sie nicht übernommen werden können, muss bis zu diesem Zeitpunkt auch spätestens die Bedarfsfeststellung abgeschlossen sein. Dies bedeutet in der Praxis auch, dass die entsprechenden Bedarfsplanungen so rechtzeitig begonnen werden müssen, dass bis zu diesem Zeitpunkt eine entsprechende Mitwirkung von JAV und PR/BR erfolgt sein muss.

Wann hat sich jemand nach der Ausbildung „bewährt“?

Zu der Frage der Bewährung kann auf zurückliegende Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem früheren Bewährungsaufstieg verwiesen werden. Folglich hat sich bewährt, wer die aus der übertragenen Tätigkeit resultierenden, arbeitsvertraglichen Pflichten und Anforderungen erfüllt. Kommt jemand diesen Pflichten nicht nach, bzw. kann die Anforderungen nicht hinlänglich erfüllen, hat der Arbeitgeber dies innerhalb der Bewährungszeit mitzuteilen und dem Beschäftigten Gelegenheit auf Nachbesserung zu geben. Zur gänzlichen Verweigerung der Bewährung ist eine rechtmäßige Abmahnung erforderlich.



IHR
ÖFFENTLICHER
DIENST

TARIF
B E W E G U N G
2012
ÖFFENTLICHE DIENSTE

Was ist mit Berufsschulfahrten?

Die Arbeitgeber haben sich bislang strikt geweigert, die Fahrten zur Berufsschule zu übernehmen, obwohl dies eigentlich Bestandteil bei der Einführung des TVAöD war. Für den Bereich der Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, werden die Fahrtkosten zur auswärtigen Berufsschule zukünftig, sofern sie monatlich 6% der Höhe des Ausbildungsentgeltes für das erste Ausbildungsjahr übersteigen, durch den Ausbildenden erstattet. Dies bedeutet, alles über 45,19 Euro monatlich. Hierbei ist es nicht mehr Voraussetzung, dass der Besuch der auswärtigen Berufsschule durch den Ausbildenden veranlasst wurde. Der Ausbildende ist von der Kostenerstattung befreit, wenn die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu tragen sind.

Weiter Fragen.....?

Die FAQ werden fortlaufend weiter ergänzt in den nächsten Tagen