

*Tarifvertrag  
öffentlicher Dienst*



# ***Das kleine ABC des TVöD***

**Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft**



## ***Impressum***

GEW-Hauptvorstand  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt

Tel.: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

2. vollständig überarbeitete Auflage,  
November 2007

Verantwortlich:

Beamten- und Angestelltenpolitik, Ilse Schaad

Redaktion: Gesa Bruno-Latocha, Bernhard Eibeck,  
Stefanie Eßwein, Gabi Herzog, Veronika Jäger,  
Peter Jonas, Claudia Kleinwächter, Paul Michel,  
Gabi Rotsch, Ilse Schaad

# **Das kleine ABC des TVöD**

**Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft**




# Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**  
seit 1. Oktober 2005 gilt für den Bereich Bund und Kommunen der TVöD. Grundlegend geändert haben sich nicht nur das bisherige Tarifsystem in diesen Bereichen, sondern auch Begriffe, die 40 Jahre lang die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern bestimmt haben.

Lebensaltersstufen, Fallgruppenaufstiege, Vergütungsgruppenzulagen, Grundvergütung gibt es nicht mehr. An deren Stelle treten neue Begriffe wie Grundstufe und Entwicklungsstufe, Entgeltgruppe und Strukturausgleich, Leistungsbezahlung und Besitzstandszulage.


Zum 1. Oktober 2005 wurden ca. 1,3 Millionen Beschäftigte vom alten in das neue System übergeleitet. Dabei tauchen viele Fragen und Probleme auf.



Mit diesem Heft „Kleines ABC des TVöD“ wollen wir den GEW-Mitgliedern so kurz wie möglich und so klar wie nötig die Begriffe des neuen Tarifvertrags erklären.

Im Bereich der Länder gilt seit 1. November 2006 der TV-L mit seinem Überleitungsrecht. Mit Ausnahme von Berlin und Hessen hat der TV-L in den Ländern u. a. den BAT/BAT-O und den größten Teil der ergänzenden Tarifverträge ersetzt. TV-L und TVöD weisen eine Reihe von Gemeinsamkeiten, aber auch eine Reihe von großen Unterschieden auf. Eine kurze Darstellung der Begriffe des TV-L und seines Überleitungsrechts enthält das Heft „Kleines ABC des TV-L.“

Ein Ziel der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst ist und bleibt der Erhalt eines weitgehend einheitlichen Flächentarifrechts für alle öffentlichen Arbeitgeber. Für den TVöD und TV-L fehlt jedoch noch das neue Eingruppierungsrecht, mit dem aus



der Sicht der Gewerkschaften auch die Lohneinbußen, die aus weggefallenen Aufstiegen resultieren, kompensiert werden sollen. Ob und inwieweit dieses Ziel erreicht wird, entscheidet sich nicht nur für den Bund und die kommunale Arbeitgeber in der Tarifrunde 2008, sondern auch für die Länder. Die Erfahrung zeigt: Was bei Bund und kommunalen Arbeitgebern nicht durchgesetzt werden kann, ist auch im Länderbereich nicht durchsetzbar.

Erkämpfen können wir diese Ziele nur, wenn wir mächtig genug sind, die öffentlichen Arbeitgeber unter Druck zu setzen.

Gerade für die Beschäftigten in Bildung und Wissenschaft, die ganz überwiegend Landesbeschäftigte sind, ist es deshalb wichtig – und richtig – Mitglied in der GEW zu sein.

*Ilse Schaad*

## **A** *Allgemeine Zulage*

→ Vergleichsentgelt

### *Arbeitgeberwechsel*

Bei einem Arbeitgeberwechsel hängt die Zuordnung zu den → Entgeltstufen von der Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung ab. Hier gilt:

- Der Bund erkennt in den → Entgeltgruppen 9 bis 15 Berufserfahrung nur aus vorherigen Arbeitsverhältnisse mit dem Bund an, zudem dürfen Unterbrechungen sechs Monate (bei Wissenschaftlern 12 Monate) nicht überschreiten. Andernfalls besteht Anspruch nur auf → Grundstufe 1.
- Bei den Kommunen sowie beim Bund in Entgeltgruppen 2 bis 8 besteht bei einschlägiger Berufserfahrung von mind. einem Jahr Anspruch auf die Grundstufe 2 und ab 1.1.2008 bei mind. dreijähriger Berufserfahrung auf Stufe 3 (→ Entwicklungsstufen).

- Wenn ein Arbeitgeber jemanden unbedingt haben will, kann er sie/ihn auch höher einstufen.

## Arbeitsvertrag

Wie der  $\rightsquigarrow$  BAT sieht auch der  $\rightsquigarrow$  TVöD den schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Die Schriftform ist jedoch keine Voraussetzung für einen wirksamen Arbeitsvertrag. Er kann auch mündlich oder durch übereinstimmendes Handeln zustande gekommen sein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsleistung erbringt, der Arbeitgeber sie annimmt und die dafür vorgesehene Vergütung zahlt.

Anders ist dies bei Nebenabreden (z. B. Verkürzung der Probezeit). Hier bedarf es zur Wirksamkeit der Schriftform.

## Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Beschäftigte des Bundes im Jahresdurchschnitt ab 1.10.2005 in Ost und West 39 Stunden.

Im Bereich der Kommunen bleibt es im Osten bei 40 Stunden. Im Westen beträgt die Arbeitszeit bei den kommunalen Arbeitgebern in Hamburg, Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hessen mehr als 38,5 und bei den übrigen kommunalen Arbeitgebern 38,5 Stunden. Zur regelmäßigen Arbeitszeit gehören nicht die Zeiten eines Bereitschaftsdienstes, einer Rufbereitschaft, der Mehrarbeit und der Überstundenarbeit. Die Bereitschaftszeit (→ Heime) wird teilweise als regelmäßige Arbeitszeit gewertet. Es wurden Formen der → Flexibilisierung der Arbeitszeit vereinbart. Für besondere Arbeitszeiten siehe → Zeitzuschläge.

## Aufstiege

→ Höhergruppierung

## BAT/BAT-O

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) von 1961 und der BAT-O von 1990 sind für die übergeleiteten Beschäftigten von Bund und Kommunen (→ Überleitung) durch den → TVöD ersetzt worden. Der BAT/BAT-O bleiben aber in Kraft. Zum einen werden manche Regelungen des BAT für eine Übergangszeit weiter angewendet (z. B. → Eingruppierung), zum anderen gilt er weiter für diejenigen kommunalen Arbeitgeber, deren Mitgliedschaft im jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverband vor dem 1.10.2005 beendet wurde. Für Beschäftigte, die nach BAT bezahlt werden, aber nicht bei Bund, Ländern oder Kommunen angestellt sind, siehe → Inbezugnahme BAT.

## **B** *Beamtenrecht*

Auch im TVöD wird weiterhin auf beamtenrechtliche Vorschriften verwiesen (z. B.  $\rightsquigarrow$  Lehrkräfte). Verweisungen sind in der Regel zulässig, weil sie die Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten/innen, die in den gleichen Tätigkeitsfeldern zusammenarbeiten, bezwecken. Eingruppierung und Arbeitszeit angestellter Lehrkräfte werden so allein durch den Arbeitgeber, der auch Gesetzgeber und Dienstherr ist, festgelegt. Ziel der Verhandlungen zum TVöD war, die Verweisungen auf das Beamtenrecht aufzugeben. Dies konnte bei Lehrkräften nur im Hinblick auf die Urlaubsansprüche erreicht werden. Ob auch künftig die Eingruppierung von Lehrkräften tarifiert wird, hängt insgesamt vom Ausgang der entsprechenden Verhandlungen mit der  $\rightsquigarrow$  TdL ab. Hierzu gibt es eine Verhandlungszusage der TdL. Für die Arbeitszeit von Lehrkräften verbleibt es weiter bei der Verweisung auf die Arbeitszeit von entsprechenden Beamten/innen.

## Befristung

.....> Fristverträge

## Beispiele Überleitung

*Beispiel 1:* Lehrerin, Vergütungsgruppe II Stufe 7 (VKA), verheiratet, Ehemann nicht im öffentlichen Dienst, im Ortszuschlag sind zwei Kinder berücksichtigt, allgemeine Zulage für Lehrkräfte

<b>3.091,78 €</b>	<b>Grundvergütung</b>
<b>672,18 €</b>	.....> <b>Ortszuschlag Stufe 2</b>
<b>42,98 €</b>	<b>allgemeine Zulage für</b> .....> <b>Lehrkräfte</b>
<b>3.806,94 €</b>	.....> <b>Vergleichsentgelt</b>

Zuordnung zur Entgeltgruppe 13 (Anlage 1 TVÜ-VKA). Das Vergleichsentgelt entspricht einem Betrag, der zwischen den Stufen 4 und 5 liegt. Seit 1.10.2007 erfolgt die Bezahlung aus der um 72 Euro geminderten Stufe 5 (4.018 Euro).

*Beispiel 2:* Erzieherin, Vergütungsgruppe V c Stufe 5 (VKA), alleinerziehend, im Ortszuschlag ist ein Kind berücksichtigt

<b>1.686,84 €</b>	<b>Grundvergütung</b>
<b>473,21 €</b>	<b>Ortszuschlag Stufe I</b>
<b>107,44 €</b>	<b>allgemeine Zulage</b>
<b>2.267,49 €</b>	<b>Vergleichsentgelt</b>

Zuordnung zur Entgeltgruppe 8 (Anlage 1 TVÜ-VKA). Das Vergleichsentgelt entspricht einem Betrag, der zwischen den Stufen 3 und 4 liegt. Seit 1.10.2007 erfolgt die Bezahlung aus der Stufe 4 (2.330 Euro).

## **Besitzstandsregelungen bei Aufstiegen**

Im ..... BAT/BAT-O war für bestimmte Tätigkeiten nach einer gewissen Anzahl von Jahren ein Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg, Fallgruppenaufstieg). Diesen gibt es im TVöD nicht mehr. Für übergeleitete

Beschäftigte, die ihren Aufstieg zum 1. Oktober 2005 noch nicht beendet hatten, wurde die  $\rightsquigarrow$  „Fünfzig-Prozent-Regel“ vereinbart. Vergleichbares gilt für die im BAT/BAT-O geregelte  $\rightsquigarrow$  Vergütungsgruppenzulage.

Wäre der Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe und/oder der Aufstieg in eine höhere Stufe/Lebensaltersstufe bei Fortgeltung des BAT/BAT-O im Oktober 2005 erfolgt, werden diese Aufstiege in der Berechnung des  $\rightsquigarrow$  Vergleichsentgelts so berücksichtigt, als seien die Aufstiege schon im September 2005 erfolgt.

## **Besitzstandszulage**

Bestimmte Zulagen nach  $\rightsquigarrow$  BAT werden nicht in das  $\rightsquigarrow$  Vergleichsentgelt eingerechnet, sondern zusätzlich als Besitzstandszulage weiter gezahlt.

Dazu zählen:

- $\rightsquigarrow$  Kinderzulagen,
- $\rightsquigarrow$  Vergütungsgruppenzulagen,
- Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen ,

- Zulagen bei vorübergehender Ausübung einer  
    → höherwertigen Tätigkeit,
- → Funktionszulagen, die nicht in das Vergleichs-  
entgelt einfließen.

Die Besitzstandszulage ist dynamisch, d. h. sie wächst bei zukünftigen prozentualen Entgeltsteigerungen mit. In der Regel bleibt sie auch bei einer → Höhergruppierung erhalten.

Eine besondere Besitzstandszulage wird gezahlt, wenn infolge der → Eingruppierung nach neuem Eingruppierungsrecht eine Rückgruppierung erfolgt.

## **Bewährungsaufstieg**

→ Besitzstandsregelungen

# DDR-Lehrbefähigung

Nach der Wiedervereinigung wurde die Anerkennung der DDR-Lehrbefähigung im BRD-Recht geregelt. Danach waren bestimmte Bewährungsaufstiege zu durchlaufen, bevor die Eingruppierung derer im Westen in etwa entspricht. Für DDR-Lehrkräfte, die bis zum 1. Oktober 2005 den letzten Aufstieg noch nicht vollzogen haben, gibt es im TVÜ die „Fünfzig-Prozent-Regel“.

## **E** **Eingruppierung**

Die Eingruppierungsvorschriften eines Tarifvertrags regeln, welche Tätigkeiten welcher Vergütungs- oder Entgeltgruppe zugeordnet werden. Die Tarifvertragsparteien hatten sich im Januar 2003 darauf verständigt, einheitliche Eingruppierungsvorschriften für Arbeiter und Angestellte zu verhandeln (Entgeltordnung), die dann auch die komplizierten Vorschriften des ..... BAT/BAT-O ersetzen. Die Beendigung der Verhandlungen hierzu musste mehrfach verschoben werden, so dass das neue Eingruppierungsrecht allerfrühestens zum 1. Januar 2009 in Kraft treten kann. Bis dahin erfolgt die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe weiterhin nach den Eingruppierungsvorschriften des BAT/BAT-O. Bei Neubeschäftigten erfolgt die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe entsprechend den Tarifverträgen zur ..... Überleitung.

## Endstufe, individuelle

Das  $\rightarrow$  Vergleichsentgelt kann u. U. höher sein als die höchste  $\rightarrow$  Entwicklungsstufe (Endstufe) der maßgeblichen  $\rightarrow$  Entgeltgruppe. Dann wird das Vergleichsentgelt als individuelle Endstufe weitergezahlt. Dieses Gehalt wächst mit zukünftigen allgemeinen Tarifsteigerungen. Bei einer Höhergruppierung wird mindestens der Betrag der bisherigen individuellen Endstufe gezahlt. Dieser kann auch wieder einer individuelle Endstufe in der Entgeltgruppe entsprechen, in die der Beschäftigte höhergruppiert wurde.

## **E** **Entgeltgruppe**

Nach dem TVöD gibt es 15 Entgeltgruppen (→ Entgelttabelle). Zukünftig (wenn die → Eingruppierung fertig verhandelt ist) sollen diese bestimmten Tätigkeitsniveaus zugeordnet werden. Bislang ist nur die → Zuordnung der Vergütungsgruppen nach → BAT/BAT-O in die Entgeltgruppen festgelegt. So lange jemand dieselbe Tätigkeit ausübt (z. B. Erzieherin), bleibt er/sie in derselben Entgeltgruppe. Innerhalb der Entgeltgruppe werden → Entgeltstufen durchlaufen. Die Entgeltgruppe 1 ist für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten und in Bereichen, die von Outsourcing bedroht sind, vorbehalten.

# Entgeltordnung

→ Eingruppierung

## Entgeltstufen

Jede → Entgeltgruppe ist in zwei → Grundstufen und vier → Entwicklungsstufen unterteilt. Diese werden durchlaufen und sollen die wachsende Berufserfahrung abbilden (Einschränkungen siehe → Arbeitgeberwechsel).

Die Abstände zwischen den Stufenaufstiegen sind gestaffelt (siehe auch → Entgelttabelle): In Stufe 1 bleibt man ein Jahr, in Stufe 2 zwei Jahre, in Stufe 3 drei Jahre, in Stufe 4 vier Jahre, in Stufe 5 fünf Jahre. Stufe 6 ist im Regelfall die Endstufe (Ausnahmen siehe → Entwicklungsstufen).

Die Zeiträume zwischen den Stufenaufstiegen können bei erheblich über bzw. unter dem Durchschnitt liegenden Leistungen verkürzt oder verlängert werden.

# **E** Entgelttabelle TVöD<sup>1</sup>

Entgeltgruppe	Grundentgelt	
	Stufe 1	Stufe 2
<b>15Ü<sup>3</sup></b>	–	<b>4.330</b>
<b>15</b>	<b>3.384</b>	<b>3.760</b>
<b>14</b>	<b>3.060</b>	<b>3.400</b>
<b>13</b>	<b>2.817</b>	<b>3.130</b>
<b>12</b>	<b>2.520</b>	<b>2.800</b>
<b>11</b>	<b>2.430</b>	<b>2.700</b>
<b>10</b>	<b>2.340</b>	<b>2.600</b>
<b>9</b>	<b>2.061</b>	<b>2.290</b>
<b>8</b>	<b>1.926</b>	<b>2.140</b>
<b>7</b>	<b>1.800</b>	<b>2.000</b>
<b>6</b>	<b>1.764</b>	<b>1.960</b>
<b>5</b>	<b>1.688</b>	<b>1.875</b>
<b>4</b>	<b>1.602</b>	<b>1.780</b>
<b>3</b>	<b>1.575</b>	<b>1.750</b>
<b>2Ü<sup>3</sup></b>	<b>1.503</b>	<b>1.670</b>
<b>2</b>	<b>1.449</b>	<b>1.610</b>
<b>1</b>	–	<b>1.286</b>

<sup>1</sup> Werte für Kommunen West sowie Bund West und Bund und Kommunen Ost ab 1.1.2008 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und teilweise 9. Werte für Kommunen Ost: 97 Prozent davon in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und teilweise 9 bis 31. Dezember 2007 und in den Entgeltgruppe 9 (teilweise) bis 15 Ü bis 31. Dezember 2009. Prozent davon. Bund Ost: 92,5 Prozent davon

<b>Entwicklungsstufen</b>			
<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>4.805</b>	<b>5.255</b>	<b>5.555</b>	<b>5.625<sup>2</sup></b>
<b>3.900</b>	<b>4.400</b>	<b>4.780</b>	<b>5.030<sup>2</sup></b>
<b>3.600</b>	<b>3.900</b>	<b>4.360</b>	<b>4.610<sup>2</sup></b>
<b>3.300</b>	<b>3.630</b>	<b>4.090</b>	<b>4.280<sup>2</sup></b>
<b>3.200</b>	<b>3.550</b>	<b>4.000</b>	<b>4.200<sup>2</sup></b>
<b>2.900</b>	<b>3.200</b>	<b>3.635</b>	<b>3.835<sup>2</sup></b>
<b>2.800</b>	<b>3.000</b>	<b>3.380</b>	<b>3.470<sup>2</sup></b>
<b>2.410</b>	<b>2.730</b>	<b>2.980</b>	<b>3.180<sup>2</sup></b>
<b>2.240</b>	<b>2.330</b>	<b>2.430</b>	<b>2.493</b>
<b>2.130</b>	<b>2.230</b>	<b>2.305</b>	<b>2.375</b>
<b>2.060</b>	<b>2.155</b>	<b>2.220</b>	<b>2.285</b>
<b>1.970</b>	<b>2.065</b>	<b>2.135</b>	<b>2.185</b>
<b>1.900</b>	<b>1.970</b>	<b>2.040</b>	<b>2.081</b>
<b>1.800</b>	<b>1.880</b>	<b>1.940</b>	<b>1.995</b>
<b>1.730</b>	<b>1.810</b>	<b>1.865</b>	<b>1.906</b>
<b>1.660</b>	<b>1.710</b>	<b>1.820</b>	<b>1.935</b>
<b>1.310</b>	<b>1.340</b>	<b>1.368</b>	<b>1.440</b>

*in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und teilweise 9 bis 31.12.2007 und in den Entgeltgruppe 9 (teilweise) bis 15.Ü bis 31.12.2009.*

<sup>2</sup> Nicht beim Bund, siehe → Entwicklungsstufen.

<sup>3</sup> Übergangs-Entgeltgruppen bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung.

## **E** **Entwicklungsstufen**

Die  $\rightsquigarrow$  Entgeltstufen 3 bis 6 heißen Entwicklungsstufen. Man durchläuft sie im Normalfall nur dann, wenn die Tätigkeit auch tatsächlich und ununterbrochen ausgeübt worden ist. Bestimmte Unterbrechungen sind für die  $\rightsquigarrow$  Stufenlaufzeit unschädlich und wirken sich überhaupt nicht aus bzw. werden auf die Stufenlaufzeit nicht angerechnet. Anders als im  $\rightsquigarrow$  BAT spielt das Lebensalter bei der Stufenzuordnung keine Rolle mehr.

Bei der  $\rightsquigarrow$  Überleitung der Beschäftigten, für die der BAT/BAT-O bisher maßgeblich war, richtet sich die Zuordnung zu den Entwicklungsstufen am 01.10.2005 nicht nach der Beschäftigungszeit, sondern sie kommen zum 1.10.2007 in die Stufe, die oberhalb ihres  $\rightsquigarrow$  Vergleichsentgelts liegt.

Für Beschäftigte des Bundes gibt es in den  $\rightsquigarrow$  Entgeltgruppen 9 bis 15 die höchste Entwicklungsstufe (Stufe 6) nicht, hier ist die Stufe 5 der  $\rightsquigarrow$  Entgelttabelle die Endstufe.

# **Erzieher(in)**

**E**

→ Sozialpädagogische Berufe

# **Expektanzverluste**

→ Strukturausgleich

## **F** **Fallgruppenaufstieg**

→ Höhergruppierung

## **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Der TVöD sieht mehrere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung vor:

- Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wird von 26 Wochen auf bis zu einem Jahr erhöht.
- Durch die Vereinbarung mit Betriebs-/Personalrat kann eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr eingerichtet werden, in der keine Überstunden anfallen. Das Gleiche gilt für einen Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden/Woche, der ebenfalls durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden kann. Die regelmäßige Arbeitszeit wird von der Rahmenzeit und dem Arbeitszeitkorridor nicht berührt.

- Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können Arbeitszeitkonten vereinbart werden, auf denen auch langfristig Zeitguthaben und Zeitschulden verbucht werden können. Auf Arbeitszeitkonten können auch nicht ausgeglichene Überstunden, Mehrarbeitsstunden sowie in Zeit umgewandelte  $\rightsquigarrow$  Zeitzuschläge verbucht werden.

## **Fristverträge**

Bei Fristverträgen gelten im Osten die gesetzlichen Bestimmungen. Im Westen konnten weitergehende Schutzregelungen des  $\rightsquigarrow$  BAT im Wesentlichen erhalten werden:

- Fristverträge mit sachlichem Grund dürfen fünf Jahre nicht überschreiten, die Beschäftigten sind bei Vergabe von unbefristeten Stellen zu bevorzugen.
- Fristverträge ohne sachlichen Grund sollen i. d. R. mindestens zwölf Monate laufen, Verträge unter sechs Monaten sind unzulässig. Der Arbeitgeber muss eine Weiterbeschäftigung prüfen.

Fristverträge können gekündigt werden. Die Fristen richten sich nach der Dauer der bei demselben Arbeitgeber bestehenden (befristeten) Arbeitsverhältnisse.

An Hochschulen und staatlichen bzw. staatlich geförderten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Problematisch für Inhaber von Fristverträgen ist, dass sie bei  $\rightarrow$  Neueinstellung nach  $\rightarrow$  Unterbrechung oder  $\rightarrow$  Arbeitgeberwechsel den Bestandsschutz des  $\rightarrow$  TVÜ verlieren und Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung bei Neueinstellung nicht vollständig für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

## Fünfzig-Prozent-Regel

Für übergeleitete Beschäftigte in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8, die zum 1.10.2005 bereits die Hälfte der Zeit für einen Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg zurückgelegt haben (50 Prozent), ist in den -----> Besitzstandsregelungen vorgesehen, dass sie auch nach der Überleitung den Aufstieg fortsetzen und zu dem Zeitpunkt, an dem sie bei Fortgeltung des BAT/BAT-O aufgestiegen wären, höhergruppiert werden.

Für übergeleitete Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15, die ebenfalls zum 1.10.2005 die Hälfte der Zeit eines Aufstiegs zurückgelegt haben (50 Prozent), wird dagegen ein neues Vergleichsentgelt berechnet, dem die höhere Grundvergütung aus der „Aufstiegsvergütungsgruppe“ zugrunde gelegt wird. Da nach dem 30.09.2007 eine Bezahlung aus einer individuellen -----> Zwischenstufe nicht mehr möglich ist, muss in diesen Fällen der Aufstieg vor dem 1.10.2007 erfolgt sein.

Die Fünfzig-Prozent-Regel muss auch für die  $\rightsquigarrow$  Besitzstandszulage in Form der  $\rightsquigarrow$  Vergütungsgruppenzulage erfüllt sein.

## **Funktionszulagen**

Funktionszulagen werden gewährt, wenn besondere Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung vorliegen, die über die  $\rightsquigarrow$  Eingruppierung nicht genügend erfasst werden können. Die Ansprüche ergeben sich aus gesonderten tariflichen Regelungen (z. B. Heimzulage, siehe  $\rightsquigarrow$  Heime).

Inwieweit es Funktionszulagen künftig noch geben wird, entscheidet sich daher erst, wenn die Verhandlungen über die zukünftige Eingruppierung abgeschlossen sind.

## Garantiebetrag

Unterschreitet die sich aus einer  $\rightarrow$  Höhergruppierung ergebende Erhöhung des Tabellenentgelts (Höhergruppierungsgewinn) in den Entgeltgruppen 9 bis 15 im Tarifgebiet West 50 Euro und in den Entgeltgruppen 1 bis 8 im Tarifgebiet West 25 Euro, werden diese Beträge als Garantiebetrag anstelle des Höhergruppierungsgewinns gezahlt. Im Osten entspricht die Höhe der Garantiebeträge dem jeweiligen Angleichungssatz. Sobald das Tabellenentgelt aus der höheren Stufe gezahlt wird, entfällt der Garantiebetrag. Der Garantiebetrag wird bei Entgelterhöhungen dynamisiert.

## **G** Gehalt im Oktober 2005

Für die Ermittlung des Gehalts im Oktober 2005 wird entsprechend den Tarifverträgen zur Überleitung aus dem Gehalt vom September 2005 ein Vergleichsentgelt ermittelt. Dieses wird i. d. R. bis September 2007 als individuelle Zwischenstufe oder Endstufe weitergezahlt. Hinzu kommen ggf. Besitzstandszulagen und Strukturausgleich. Mindestens bekommt man aber das Entgelt der Grundstufe 2 seiner neuen Entgeltgruppe. Besondere Besitzstandsregelungen gelten für diejenigen, denen nach altem Recht zukünftig noch Bewährungs-, Fallgruppenaufstiege oder Vergütungsgruppenzulagen zustehen würden.

# Geltungsbereich TVöD

Der durch den  $\rightarrow$  BAT/BAT-O definierte Geltungsbereich wird fast ohne Änderung im TVöD übernommen.

Im Bereich der Wissenschaft bleiben Hochschul-lehrer, wissenschaftliche Hilfskräfte, studentische Beschäftigte, Lehrbeauftragte und künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen vom Geltungsbereich ausgenommen.

Für neu eingestellte Beschäftigte, die nach BAT I vergütet werden, gilt der TVöD ebenfalls nicht (die höchste Entgeltgruppe 15 entspricht dem heutigen BAT Ia). Diese Personen sind zukünftig außertariflich, d. h. Gehalt und Arbeitsbedingungen sind Verhandlungssache.

Für Personen, die nach BAT bezahlt werden, aber nicht bei Bund, Ländern oder Kommunen angestellt sind, siehe  $\rightarrow$  Inbezugnahme.

## **G** *Geltungsbereich TVÜ*

Der TVÜ gilt für Beschäftigte bei Bund und Kommunen, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2005 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat.

Nach der Überleitung aus dem BAT/BAT-O in den TVöD gelten die Vorschriften des TVÜ, wozu auch die ..... Besizstandsregelungen gehören, nur für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Ohne Auswirkung bleiben eine/mehrere Unterbrechung/en bis zum 30. September 2007 von zusammen maximal einem Monat (zu Krankheit und Beurlaubung siehe ..... Unterbrechung).

Grundsätzlich gelten Tarifverträge nur für diejenigen Beschäftigten, die Mitglied einer vertragsschließenden Gewerkschaft sind (..... Mitgliedsantrag am Ende des Heftes), und für Arbeitgeber, die Mitglied in dem vertragsschließenden Arbeitgeberverband sind.

## Grundstufen

Die neue  $\rightarrow$  Entgelttabelle unterscheidet 15 tätigkeitsbezogene  $\rightarrow$  Entgeltgruppen und innerhalb der Entgeltgruppen zwei Grundstufen und vier, beim Bund in den  $\rightarrow$  Entgeltgruppen 9 bis 15 drei,  $\rightarrow$  Entwicklungsstufen.

Grundstufen sind Einstiegsgehälter, wobei die Stufe 1 gegenüber der Stufe 2 um 10 Prozent abgesenkt ist. Berufsanfänger starten mit Stufe 1 und erreichen nach einem Jahr Stufe 2.

Personen mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung ( $\rightarrow$  Neueinstellungen,  $\rightarrow$  Arbeitgeberwechsel) starten unmittelbar mit Stufe 2 und erreichen nach zwei Jahren die erste Entwicklungsstufe (Stufe 3). Zur Berufserfahrung zählt auch ein Berufspraktikum (z. B. Anerkennungsjahr bei Erzieher/innen).

Die Heimzulage wird als ..... Funktionszulage auch nach ..... Überleitung in den TVöD als Bestandteil des fortbestehenden Eingruppierungsrechts gewährt. Erst nachdem die ..... Entgeltordnung vereinbart ist, ist eine Entscheidung über die weitere Gewährung der Heimzulage möglich.

Beschäftigte in Heimen, die u. a. der Erziehung oder der Fürsorge und Betreuung von Kindern und Jugendlichen dienen, werden vom Geltungsbereich des besonderen Teils Betreuung des TVöD TVöD-BT-B erfasst, soweit es keine Lehrkräfte sind. Dieser Tarifvertrag enthält eine Reihe von Besonderheiten beim tariflichen Arbeitszeitrecht (..... Arbeitszeit, Bereitschaftszeit, Bereitschaftsdienst, Schicht- und Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen).

## Herabgruppierung

Beschäftigte, die aufgrund eines Änderungsvertrages, einer Änderungskündigung oder bei Veränderung des Schwellenwertes (z.B. Anzahl von belegbaren Plätzen in Kindertagesstätten) herabgruppiert werden, erhalten Entgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe (Herabgruppierungsgruppe). Dabei ist in der Herabgruppierungsgruppe die Stufe maßgeblich, die auch der Stufe in der höheren Entgeltgruppe entspricht. In welche Entgeltgruppe die Herabgruppierung erfolgt, ergibt sich aus der Anlage 3 TVÜ – VKA bzw. Anlage 4 TVÜ-Bund.

## Hochschulen

→ Geltungsbereich TVöD

## **H** Höhergruppierung

Eine Höhergruppierung findet statt, wenn eine  $\rightarrow$  höherwertige Tätigkeit ausgeübt wird. Im Rahmen der  $\rightarrow$  Besitzstandsregelungen gibt es aus noch ausstehenden Aufstiegen in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 ebenfalls Höhergruppierungen. Nach Höhergruppierungen vor dem 1.10.2007 werden die Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe nach der  $\rightarrow$  Entgeltstufe bezahlt, die oberhalb ihrer bisherigen  $\rightarrow$  individuellen Zwischenstufe liegt. Es wird aber mindestens der  $\rightarrow$  Garantobetrag gezahlt.

Ab dem 1.10.2007 wird man in die  $\rightarrow$  Entgeltstufe höhergruppiert, in der man mindestens so viel verdient wie bisher. Ein Mindest-Gehaltzuwachs wird durch einen  $\rightarrow$  Garantobetrag sichergestellt.

## **Höherwertige Tätigkeit, vorübergehende Ausübung**

Wird eine höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend ausgeübt, so wird ab dem 1.10.2007 eine Zulage rückwirkend vom Beginn des ersten Tages der höherwertigen Tätigkeit an gezahlt, wenn diese mindestens einen Monat geleistet worden ist. Durch die Zulage wird das aktuelle Gehalt vorübergehend auf das Gehalt in der höheren  $\rightarrow$  Entgeltgruppe aufgestockt, welches man bei einer  $\rightarrow$  Höhergruppierung erhalten würde.

## I **Inbezugnahme BAT**

Von der Inbezugnahme eines Tarifvertrags spricht man, wenn der Tarifvertrag wegen fehlender Tarifbindung nicht unmittelbar gilt, sondern aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung teilweise oder vollständig angewendet wird. Die Anwendung des

→ BAT vereinbaren beispielsweise private Träger von Einrichtungen, die nicht unmittelbar dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden können.

Im Arbeitsvertrag

stehen dann Formulierungen wie etwa: „...kommt der jeweils geltende BAT zur Anwendung“ oder „...gilt der BAT in der Fassung vom ... mit Ausnahme der §§ ...“.

Welche arbeitsrechtlichen Folgen sich aus einer Inbezugnahme im einzelnen ergeben, kann nicht generalisierend dargestellt werden. Bei Zweifeln und Fragen sollte man mit dem Personal- bzw. Betriebsrat sprechen und ggf. den Rat der GEW einholen.

# Jahressonderzahlung



Vom Jahr 2007 an gibt es für Beschäftigte eine Jahressonderzahlung, die dynamisiert und einkommensabhängig ist, wenn sie am 1. Dezember des jeweiligen Jahres im Arbeitsverhältnis stehen. Die Jahressonderzahlung beträgt:

- 90 Prozent für die Entgeltgruppen 1 bis 8,
- 80 Prozent für die Entgeltgruppen 9 bis 12,
- 60 Prozent für die Entgeltgruppen 13 bis 15.

Im Tarifgebiet Ost werden jeweils 75 Prozent hiervon gezahlt.

Bemessungsgrundlage ist das Durchschnittsentgelt von Juli bis September des jeweiligen Jahres.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Monat des Jahres, den man nicht beschäftigt ist, um ein Zwölftel. Ausgezahlt wird mit dem Novembergehalt, Teile können auch schon früher gezahlt werden.

## Kinderzulage

Im neuen Tarifrecht wird es keine Kinderzulagen mehr geben. Alle übergeleiteten Beschäftigten (.....> Überleitung, .....> Geltungsbereich TVÜ) erhalten den kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags jedoch als .....> Besitzstandszulage weiter, solange sie ununterbrochen Anspruch auf Kindergeld für diese Kinder und Entgelt haben. Unterbrechungen des Kindergeldanspruchs wegen Grundwehrdienst oder Zivildienst führen nicht zum Verlust der Kinderzulage.

## Krankenbezüge

In den ersten sechs Wochen einer Erkrankung wird das bisherige Entgelt fortgezahlt. Nach sechs Wochen erhalten die Beschäftigten einen Krankengeldzuschuss. Dieser wird nach einem Beschäftigungsjahr bis zur 13. Krankheitswoche und nach drei Jahren bis zur 39. Krankheitswoche gezahlt. Mit dem Krankengeldzuschuss wird die Differenz zwischen dem üblicherweise zustehenden Netto-Entgelt und dem Brutto-Krankengeld ausgeglichen. Vom Brutto-Krankengeld müssen noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, die nicht durch den Zuschuss ausgeglichen werden.

Für Beschäftigte bei Bund und Kommunen, die schon vor dem 30. Juni 1994 beschäftigt waren, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen Netto-Entgelt und Netto-Krankengeld gezahlt. Privat Krankenversicherte müssen ggf. ihren Versicherungsvertrag anpassen.

## Kündigung

- West-Beschäftigte, die schon unkündbar sind, bleiben es. Es entfällt allerdings der Schutz vor .....> Herabgruppierungen.
- Für die übrigen West-Beschäftigten bleibt es dabei, dass sie nach einer Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber von 15 Jahren und einem Mindestalter von 40 unkündbar werden.
- Es gelten folgende Kündigungsfristen: Im ersten Jahr ein Monat zum Monatsende, danach sechs Wochen, ab dem fünften Jahr drei Monate, ab dem achten Jahr vier Monate, ab dem zehnten Jahr fünf Monate und ab dem zwölften Jahr sechs Monate zum Quartalsende.

Bei Befristungen von weniger als zwölf Monaten sind ordentliche Kündigungen nur in der Probezeit zulässig. Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

# Landesbeschäftigte

Für Beschäftigte der Länder, zu denen der überwiegende Teil der → Lehrkräfte und der Beschäftigten an Hochschulen (→ Wissenschaftstarifvertrag) gehört, gilt der → TVöD nicht, weil die → TdL seit 2004 nicht mehr an den Verhandlungen zum TVöD beteiligt war. Für die Beschäftigten der Länder gilt seit dem 1. November 2006 der → TV-L, der den → BAT ersetzt. Die Regelungen für die Landesbeschäftigten weichen in einigen Teilen erheblich vom TVöD ab. Näheres dazu findet sich im „Kleinen ABC der TV-L“.

## **L** **Lehrkräfte**

Lehrkräfte sind nicht immer  $\rightsquigarrow$  Landesbeschäftigte, manche sind bei kommunalen Arbeitgebern angestellt, z. B. in größeren bayerischen Städten, in Ersatz- und Ergänzungsschulen, teilweise an Volkshochschulen. Für diese Lehrkräfte wurden Regeln zur  $\rightsquigarrow$  Überleitung zwischen der GEW und den kommunalen Arbeitgebern vereinbart (siehe auch die gesonderte Broschüre der GEW unter [www.gew.de](http://www.gew.de)).

Ein Ergebnis der Tarifverhandlungen mit der TdL ist die Vereinbarung, dass die Eingruppierung der Lehrkräfte im Rahmen der neuen Entgeltordnung tarifiert wird.

Die allgemeine Zulage wird auch bei Lehrkräften in das  $\rightsquigarrow$  Vergleichsentgelt eingerechnet. Wegen der geringeren Lehrerzulage (außer bei Studienräten) wird ein vermindertes Tabellenentgelt ausbezahlt. Die Minderung des Tabellenentgelts wird mit den kommenden allgemeinen Entgeltanpassungen abgebaut.

## Lehrerichtlinien

Nach welcher Vergütungsgruppe  $\rightsquigarrow$  Lehrkräfte vergütet werden, ergibt sich nicht aus dem Tarifvertrag. Im Westen ist die Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Um ein weitgehend einheitliches Handeln der Arbeitgeber zu gewährleisten, hat der Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte (Lehrerichtlinien) erarbeitet, auf deren Grundlage die Arbeitsverträge abgeschlossen werden. In den Arbeitsverträgen werden die Richtlinien vielfach „dynamisch“ in Bezug genommen. D. h., dass auch einseitige durch die VKA vorgenommene Änderungen der Lehrerichtlinien unmittelbar für die einzelnen Lehrkräfte wirksam wurden.

Auch im Osten gibt es noch Richtlinien zur Eingruppierung. Sie ergänzen die Eingruppierungsregelungen im jeweiligen Besoldungsrecht. Künftig soll die Eingruppierung von Lehrkräften tarifiert werden, hierzu werden die Gespräche im Rahmen der Verhandlungen zur Entgeltordnung geführt werden.

## **L** **Leistungsbezahlung**

Der  $\rightarrow$  TVöD sieht die Einführung von Leistungselementen vor. Sie sollen zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. 2007 wird dafür vom Arbeitgeber erstmals Geld in Höhe von einem Prozent aller Gehälter zur Verfügung gestellt, das grundsätzlich auch ausgeschüttet werden muss. Die genauen Bestimmungen zur Leistungsbezahlung (wer bekommt wann wie viel) muss jeweils vor Ort durch einvernehmliche Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt werden. Der TVöD setzt nur einen Rahmen. Danach sind Zulagen und Prämien möglich, aber auch schnellere Aufstiege in den  $\rightarrow$  Entgeltstufen. An die Stelle einer Leistungsbewertung können Zielvereinbarungen treten. Für Beschwerdefälle werden betriebliche Kommissionen eingerichtet.

## Nachwirkung

Die Nachwirkung ist die weitere Geltung der Tarifnormen. Im Nachwirkungszeitraum (beginnt nach Beendigung eines Tarifvertrages) gelten für die bis zur Beendigung des Tarifvertrages von ihm erfassten Beschäftigten die Regelungen dieses Tarifvertrages allerdings nicht mehr zwingend weiter. Sie können somit durch eine andere Abmachung, wie zum Beispiel einem Änderungsvertrag, auch zuungunsten des Beschäftigten abgeändert werden.

## **N** **Neueinstellung**

Für ab dem 1. Oktober 2005 Neueingestellte gilt der  $\rightarrow$  TVöD, nicht aber die Besitzstände des TVÜ ( $\rightarrow$  Geltungsbereich TVÜ). Um Neueinstellungen handelt es sich nicht nur bei Berufsanfängern, sondern auch dann, wenn nach  $\rightarrow$  Arbeitgeberwechsel oder  $\rightarrow$  schädlicher Unterbrechung ein neuer  $\rightarrow$  Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Neueingestellte im Geltungsbereich des TVöD werden bis zum Abschluss der Verhandlungen über die  $\rightarrow$  Eingruppierung nach dem alten BAT und den Vorschriften des TVÜ einer  $\rightarrow$  Entgeltgruppe zugeordnet und i. d. R. in einer  $\rightarrow$  Grundstufe eingestuft. Früher bestehende Aufstiege (Bewährung, Zeit, Fallgruppe, Zulagen) gelten für diese Beschäftigten nicht.

# Ortszuschlag



Einen „Verheiratetenzuschlag“ (Ortszuschlag Stufe 1 Ledige, Stufe 2 Verheiratete, Differenz Stufe 1 und 2 falls Ehegatte im öffentlichen Dienst) gibt es im TVöD nicht mehr. Für übergeleitete Beschäftigte (.....> Geltungsbereich TVÜ) fließt der Ortszuschlag bis einschließlich Stufe 2 in das .....> Vergleichsentgelt ein (zum kinderbezogenen Teil des Ortszuschlags siehe .....> Kinderzuschlag). I. d. R. entspricht dieser dem ausgezahlten Betrag vom September 2005. Ausnahme: Wenn der andere (Ehe-)Partner weiterhin nach .....> BAT oder Beamtenrecht zuschlagsberechtigt ist, wird bei der Überleitung nur der Ortszuschlag Stufe 1 (für Ledige) berücksichtigt. In diesen Fällen erhält der andere Partner den vollen Verheiratetenzuschlag (Mitteilung an die Personalstelle!). Werden beide Ehepartner in den TVöD übergeleitet, wird im Vergleichsentgelt für beide Ehegatten die Stufe 1 und die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 berücksichtigt. Die Regelung hat inzwischen zu einer Vielzahl von gerichtlichen Auseinandersetzungen geführt.

## S Sozialpädagogische Berufe

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind im Hinblick auf die Eingruppierung als Berufe nur Kinderpfleger/in, Erzieher/in und Sozialarbeiter/in/Sozialpädagoge/in genannt. U. a. von Sozialassistenten und Heilpädagogen wird seit langem gefordert, auch diese Berufe explizit zu nennen. Der neue ..... TVöD wird stärker als der ..... BAT die Tätigkeit als Eingruppierungsmerkmal ins Zentrum stellen. Die GEW wird in den Verhandlungen zur ..... Eingruppierung darauf hinarbeiten, die Tätigkeiten sozialpädagogischer Berufe entsprechend den gewachsenen Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung zu bewerten und Diskriminierung typischer Frauenberufe zu überwinden. *Literaturhinweis: Die GEW diskutiert. Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen.*

## Strukturausgleich

Vergleicht man für die heute Beschäftigten einen fiktiven Lebenslauf vom 1.10.2005 bis zum Renteneintritt nach dem  $\rightarrow$  BAT und nach dem neuen  $\rightarrow$  TVöD, so ergeben sich u. U. Verluste (sog. Expektanzverluste von lat. expectare = erwarten). Diese fallen je nach Alter, Familienstand und Eingruppierung im BAT zum Zeitpunkt der Überleitung unterschiedlich aus. Deshalb haben die Tarifvertragsparteien bereits eine Tabelle mit Strukturausgleichen (siehe [www.gew.de](http://www.gew.de)) verhandelt.

*Beispiel:* Sozialarbeiterin, BAT IV b (West) Stufe 4, Ortszuschlag Stufe 2, bekommt von Oktober 2009 bis September 2013 monatlich 80 Euro.

Weitere Strukturausgleiche sollten bis zum 30.9.2007 ausgehandelt werden, um bisher noch nicht erfasste Expektanzverluste zu berücksichtigen. Die Verhandlungen sind wegen der Blockadehaltung der Arbeit-

geber „ausgefallen“, so dass sie nun im Rahmen der Tarifrunde 2008 mit verhandelt werden. *Die GEW informiert aktuell zur Tarifrunde 2008 auf ihrem Internet-Portal [www.gew-tarifrunde2008.de](http://www.gew-tarifrunde2008.de).*

## Stufenaufstieg

→ Entgeltstufen

# Tabellenentgelt

→ Entgelttabelle

## TdL

Die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL), in der alle Bundesländer außer Berlin und Hessen Mitglieder sind, ist der Arbeitgeberverband, dem im Wesentlichen die Länder angehören. Er vertritt diese in den Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Nur die TdL und nicht das einzelne Bundesland bzw. andere TdL-Mitglied kann die bundesweiten Tarifverträge für den öffentlichen Dienst kündigen. Davon hat die TdL 2003 und 2004 Gebrauch gemacht, indem sie die Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldtarifverträge und im Westen die Arbeitszeitregelungen gekündigt hat (→ Nachwirkung). Inzwischen wurde mit der TdL ein Tarifvertrag (→ TV-L) abgeschlossen, außerdem wurde – wie beim TVöD – ein Übergangsrecht vereinbart, dass vom 1. November 2006 bis zum 31. Oktober

2008 gilt. Bis dahin soll die neue Entgeltordnung vereinbart sein.

## Teilzeit

Teilzeitbeschäftigungen haben in den letzten 20 Jahren kontinuierlich zugenommen. Dies gilt besonders im Bereich pädagogischer und wissenschaftlicher Berufe. Nicht immer beruht die Teilzeitbeschäftigung auf der Entscheidung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Lehrkräfte in den östlichen Ländern sind zur Sicherung der Beschäftigung auf Grundlage von Vereinbarungen oder Tarifverträgen mit der GEW nahezu flächendeckend in Teilzeit. Bei der  $\rightarrow$  Überleitung von Teilzeitbeschäftigten wird das  $\rightarrow$  Vergleichsentgelt zunächst berechnet, als wären sie Vollzeit beschäftigt, und anschließend wieder entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote geteilt. Entsprechend wird auch die  $\rightarrow$  Jahressonderzahlung anteilig gezahlt. Bei der Zuordnung zu und beim Aufstieg in den  $\rightarrow$  Entgeltstufen werden Teilzeitphasen wie Vollzeitphasen gewertet.

## TV-L

Für den Bereich der  $\rightarrow$  TdL gilt seit 1.11.2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L. Beschäftigte der TdL-Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis über den 31.10.2006 hinaus fortbestanden hat, sind aufgrund der Überleitungsregelungen mit Besitzständen, die denen im Bereich des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber vergleichbar sind, zum 1.11.2006 in den TV-L übergeleitet worden. Der TV-L regelt auf Grund von Besonderheiten im Länderbereich eine ganze Reihe von Gegenständen abweichend bzw. zusätzlich vom TVöD, wie zum Beispiel Regelungen für Beschäftigte an Hochschulen.

## TVöD

Die Abkürzung TVöD steht für „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“. Durch diesen Tarifvertrag soll auch im öffentlichen Dienst die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben

werden. Auch die vielen Einzelarbeitsverträge über Zulagen, Sonderzahlungen etc. sollen in den TVöD integriert werden. Weitere Arbeitsverträge, wie die Altersversorgungsarbeitsverträge und der Arbeitsvertrag zur Altersteilzeit bleiben dagegen neben dem TVöD bestehen. Die  $\rightarrow$  Entgeltordnung, die eigentlich 2007 Teil des TVöD werden sollte, muss noch verhandelt werden, da die Arbeitgeber die Aufnahme der Verhandlungen blockiert haben. Das fehlende neue Eingruppierungsrecht führt wegen der weggefallenen Aufstiege insbesondere bei neu eingestellten und übergeleiteten Beschäftigten, für die die Besitzstandsregelungen des jeweiligen TVÜ nicht greifen, zu teilweise erheblichen Einkommensverlusten gegenüber dem BAT. Ziel der GEW ist es, für die Zeit bis zum In-Kraft-Treten des neuen Eingruppierungsrechts die Aufstiege für alle Beschäftigten wieder zu „reaktivieren“.

## TVÜ

$\rightarrow$  Überleitung

# Überleitung

In den Tarifverträgen zur Überleitung (TVÜ-Bund für Bundesbeschäftigte und TVÜ-VKA für kommunale Beschäftigte) wird festgelegt, welche Ansprüche aus dem  $\rightarrow$  BAT von im September 2005 Beschäftigten ( $\rightarrow$  Geltungsbereich) zu welchen Ansprüchen nach dem TVöD führen:

- Wie wird das  $\rightarrow$  Gehalt im Oktober 2005 berechnet?
  - Welche bisherige Vergütungsgruppe wird welcher  $\rightarrow$  Entgeltgruppe zugeordnet?
  - Was passiert mit Aufstiegen, Beförderungen etc., die nach altem Recht in der Zukunft noch zugestanden hätten? ( $\rightarrow$  Besitzstandsregelungen)
  - Besteht Anspruch auf  $\rightarrow$  Strukturausgleich?
- Noch nicht geregelt ist die zukünftige  $\rightarrow$  Eingruppierung bestimmter Tätigkeiten (siehe auch  $\rightarrow$  Beispiele Überleitung).

# U Überleitungstabelle

<b>BAT- Vergütungs- gruppe</b>	<b>I</b>	<b>Ia</b>	<b>Ib</b>	<b>IIa Ib</b>	<b>IIa/Ib</b>	<b>IIa</b>	<b>III IIa</b>
<b>TVöD- Entgelt- gruppe</b>	<b>15Ü*</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

<b>BAT- Vergütungs- gruppe</b>	<b>Vb/IVb</b>	<b>Vb</b>	<b>Vc Vb</b>	<b>Vc/IVb</b>	<b>Vc</b>	<b>VIb</b>	<b>VII VIb</b>
<b>TVöD- Entgelt- gruppe</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

*Felder mit fein gedruckten Vergütungsgruppen betreffen Angestellte, die am Stichtag 1. Oktober 2005 ihren Aufstieg noch nicht absolviert haben (in E 3 bis 8 ist die 50%-Klausel zu beachten!)*

III/IIa	<b>III</b>	<b>IVa</b> <b>III</b>	IVa/III	<b>IVa</b>	<b>IVb</b> <b>IVa</b>	IVb/IVa	<b>IVb</b>	<b>Vb</b> <b>IVb</b>
<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

VII/VIb	<b>VII</b>	<b>VIII</b> <b>VII</b>	VIII/VII	<b>VIII</b>	<b>IXb</b> <b>IXa</b>	IXb/a	<b>X</b>	X/IXb <b>IXb</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

*\*Übergangsentgeltgruppen bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung*

## Universitäten

→ Wissenschaftsspezifische Regelungen

## Unkündbarkeit

→ Kündigung

## Unterbrechung

Der → BAT sah bisher vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen Vertragsunterbrechungen bis zu einer Dauer von sechs Monaten keine negativen Auswirkungen in Bezug auf die Zuordnung zu den (Lebensalters-)Stufen hatten.

Im → TVöD kommt es für die Zuordnung zu den → Entgeltstufen auf die Zeit, in der die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird (Stufenlaufzeit), an. Unterbrechungen dieser Zeit von weniger als einem Monat sind unschädlich, ebenso Unterbrechungen unter anderem wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit und sonstige Zeiten einer Frei-

stellung zum Zwecke der Erziehung bis zu insgesamt 5 Jahren je Kind. Im Unterschied zu Unterbrechungen unter anderem wegen Mutterschutz, Erholungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit, die auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, ist die Stufenlaufzeit für die Zeiten einer unschädlichen Unterbrechung gehemmt. Das heißt in dieser Zeit läuft der Aufstieg in den Entgeltstufen zwar nicht weiter, man fällt aber auch nicht wieder in die Grundstufe zurück. Nach einer schädlichen Unterbrechung von mehr als drei Jahren wird man eine Stufe zurück gestuft.

Zu den Auswirkungen einer Unterbrechung auf  
→ Besitzstandsregelungen und → Überleitung siehe  
→ Geltungsbereich TVÜ. Siehe auch → Arbeitgeberwechsel.

## V Vergleichsentgelt

Das Vergleichsentgelt ist eine Berechnungsgröße zur Ermittlung der individuellen Zwischen- bzw. Endstufe für übergeleitete Beschäftigte. In sie fließen von den Bestandteilen des Gehalts vom September 2005 ein:

- Grundvergütung,
- allgemeine Zulage,
- .....> Ortszuschlag bis zur Stufe 2.

Der Betrag des Vergleichsentgelts entspricht der individuellen .....> Zwischenstufe oder .....> Endstufe. Bei .....> Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt aus einer fiktiven Vollzeitbeschäftigung im September 2005 errechnet. Nachdem für Teilzeitbeschäftigte die individuelle Zwischen bzw. Endstufe wie für Vollbeschäftigte ermittelt worden ist, wird das daraus erzielte Tabellenentgelt entsprechend des Teilzeitbeschäftigungsumfangs abgesenkt.

Weitere Gehaltsbestandteile werden ggf. als  
.....> Besitzstandszulage weitergezahlt.

Falls nach altem Recht im Oktober 2005 eine  
Höherstufung (Stufe/Lebensalterstufe) oder  
Höhergruppierung erfolgt wäre, so wird das Ver-  
gleichsentgelt berechnet, als sei diese schon im  
September erfolgt (.....> siehe auch Beispiele Über-  
leitung).

## **V** Vergütungsgruppenzulage

Nach  $\rightarrow$  BAT bekommt man für bestimmte Tätigkeiten nach einigen Jahren eine Vergütungsgruppenzulage. Wer diese bereits bekommt, erhält ab Oktober 2005 eine  $\rightarrow$  Besitzstandszulage in gleicher Höhe.

Für die, die sie erst später bekommen hätten, gilt die  $\rightarrow$  „Fünfzig-Prozent-Regel“: Nur wer am 1.10.2005 wenigstens die Hälfte der Zeit seit Beginn der Tätigkeit schon hinter sich hat, bekommt ab dem Monat die Besitzstandszulage, ab dem er sonst die Vergütungsgruppenzulage bekommen hätte. Ihre Höhe entspricht der vom September 2005.

Wer zunächst in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 vor der Bezahlung einer Vergütungsgruppenzulage einen Fallgruppenaufstieg zurückzulegen hätte, ( $\rightarrow$  Aufstiege), steigt dann in die nächste Entgeltgruppe, bekommt aber später keine  $\rightarrow$  Besitzstandszulage, es sei denn, der Fallgruppenaufstieg ist zum 1.10.2005 bereits erfolgt und die Gesamt-

zeit (Zeit des Fallgruppenaufstiegs und Zeit für die Vergütungsgruppenzulage) ist zum 1.10.2005 bereits zur Hälfte zurückgelegt. Beschäftigte, für die die Vergütungsgruppenzulage zur Eingruppierung gehört, erhalten diese Zulage auch nach dem 30.9.2005. Das gilt auch für die entsprechenden Beschäftigten, die ab 1. Oktober 2005 neu eingestellt werden.

## **W** **Wissenschaftsspezifische Regelungen**

Die GEW hat in einem ersten Schritt zur tariflichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im Bereich der Wissenschaft im .....> TV-L wissenschaftsspezifische Regeln vereinbart, die auch in den TVöD übernommen werden müssen. Unter anderem gehören hierzu Regelungen über eine bessere Berücksichtigung von Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung von neu einzustellenden Beschäftigten.

# Zeitzuschläge

Zum Ausgleich für besondere Arbeitszeiten werden Zeitzuschläge gezahlt.

Diese betragen

- für Überstunden in Entgeltgruppe 1-9: 30 %  
in Entgeltgruppe 10-15: 15 %
- für Nachtarbeit (21-6 Uhr): 20 %
- für Sonntagsarbeit: 25 %
- für Feiertagsarbeit (inkl. 24. und 31.12.): 35 %
- für Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich: 135 %

des auf eine Stunde entfallenden Entgelts.

Bei mehreren Tatbeständen wird nur die höchste Zulage gezahlt. Überstunden sind auf Anordnung geleistete Stunden, die über die regelmäßige  $\rightarrow$  Arbeitszeit hinausgehen und nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden. Die Wechselschichtzulage beträgt 105 Euro/Monat, die Schichtzulage 40 Euro/Monat bzw. bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro/Stunde.



# Unsere Anschriften

**GEW-Mitglieder erhalten  
Beratung und Rechtsschutz  
durch ihren Landesverband.**

## **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstraße 7,  
70176 Stuttgart  
Telefon 07 11/2 10 30-0, Fax -45/55  
www.gew-bw.de; info@gew-bw.de

## **GEW Bayern**

Schwanthaler Straße 64,  
80336 München  
Telefon 0 89/54 40 81-0  
Fax 5 38 94 87  
www.gew-bayern.de  
info@gew-bayern.de

## **GEW Berlin**

Ahornstraße 5,  
10787 Berlin  
Telefon 0 30/21 99 93-0, Fax -50  
www.gew-berlin.de  
info@gew-berlin.de

## **GEW Brandenburg**

Alleestraße 6a,  
14469 Potsdam  
Tel. 03 31/2 71 84-0, Fax -30  
www.gew-brandenburg.de  
info@gew-brandenburg.de

## **GEW Bremen**

Löningstraße 35,  
28195 Bremen  
Telefon 04 21/3 37 64-0  
Fax -30  
www.gew-hb.de; info@gew-hb.de

## **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15,  
20148 Hamburg  
Telefon 0 40/41 46 33-0  
Fax 44 08 77  
www.gew-hamburg.de  
info@gew-hamburg.de

## **GEW Hessen**

Zimmerweg 12,  
60325 Frankfurt  
Telefon 0 69/97 12 93-0  
Fax -93  
www.gew-hessen.de  
info@gew-hessen.de

## **GEW**

### **Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a,  
19059 Schwerin  
Telefon 03 85/4 85 27-0  
Fax -24  
www.gew-mv.de  
landesverband@mvp.gew.de

### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16,  
30175 Hannover  
Telefon 05 11/3 38 04-0  
Fax -46  
www.gew-nds.de  
email@gew-nds.de

### **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstraße 11,  
45141 Essen  
Telefon 02 01/2 94 03 01,  
Fax 2 94 03 51  
www.gew-nrw.de  
info@gew-nrw.de

### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8,  
55116 Mainz  
Telefon 0 61 31/2 89 88-0, Fax -80  
www.gew-rheinland-pfalz.de  
gew@gew-rheinland-pfalz.de

### **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84,  
66121 Saarbrücken  
Telefon 06 81/6 68 30-0, Fax -17  
www.gew-saarland.de  
sekretariat@gew-saarland.de

### **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58,  
04229 Leipzig  
Telefon 03 41/49 47-4 04, Fax -4 06  
www.gew-sachsen.de  
gew-sachsen@t-online.de

### **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstraße 6,  
39114 Magdeburg  
Telefon 03 91/73 554-0,  
Fax 7 31 34 05  
www.gew-lsa.de; info@gew-lsa.de

### **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22–24,  
24103 Kiel  
Telefon 04 31/55 42 20,  
Fax 55 49 48  
www.gew-sh.de  
info@gew-sh.de

### **GEW Thüringen**

Heinrich-Mann-Straße 22,  
99096 Erfurt  
Telefon 03 61/5 90 95-0, Fax -60  
www.gew-thueringen.de  
info@gew-thueringen.de

### **GEW-Hauptvorstand**

Reifenberger Straße 21,  
60489 Frankfurt  
Telefon 0 69/7 89 73-0, Fax -1 02  
www.gew.de  
info@gew.de

### **GEW-Hauptvorstand**

Parlamentarisches  
Verbindungsbüro Berlin,  
Wallstraße 65,  
10179 Berlin  
Telefon 0 30/23 50 14 11-15, Fax -10  
info@buero-berlin.gew.de

**Ich mache mit!**

**Antrag auf Mitgliedschaft** (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

---

Name

---

Straße/Nr.

---

Land/PLZ/Ort

---

E-Mail

---

Geburtsdatum

Nationalität

Telefon

---

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

---

Name/Ort der Bank

---

Kontonummer

BLZ

---

Tarif-/Besoldungsgebiet

---

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit Bruttoeinkommen € monatl.

---

Betrieb/Dienststelle

Träger

---

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle Postleitzahl/Ort

## Beschäftigungsverhältnis

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft                          | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge                   |
| <input type="checkbox"/> angestellt                            | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> beamtet                               | <input type="checkbox"/> im Studium                              |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> in Elternzeit                           |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert                  | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum           |
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit                        | <input type="checkbox"/> befristet bis                           |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos                            | <input type="checkbox"/> Sonstiges                               |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

---

Ort, Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband oder an den: **GEW-Hauptvorstand, Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt am Main**

**Vielen Dank! Ihre GEW**

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt

- Bei Beamtinnen und Beamten 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Bei Angestellten 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

