

1. Eingruppierung – Neue Regelungen für Bund, Länder und Kommunen

Überblick

Mit Inkrafttreten des TVöD bzw. des TV-L sind keine eigenständigen Eingruppierungsvorschriften vereinbart worden. Das bedeutet, das alte Eingruppierungsrecht einschließlich der Vergütungsordnung (Angestellte) sowie der Lohngruppenverzeichnisse (Arbeiter) gilt übergangsweise weitgehend fort. Die Verhandlungen zu den Eingruppierungsvorschriften des TVöD und zu einer Entgeltordnung werden nun schon seit mehreren Jahren geführt.

Die Verhandlungsstände lassen sich derzeit wie folgt zusammenfassen:

• TVöD

Die Verhandlungspartner VKA, Bund und Gewerkschaften sind nach Präsentation ihrer unterschiedlichen Modelle noch zu keiner inhaltlichen Annäherung gelangt.

• Sozial- und Erziehungsdienst in den Kommunen

Im Sommer 2009 wurde Einigung über die künftige Eingruppierung der kommunalen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und einer eigenen Entgelttabelle erzielt. Die Regelungen sollen am 1.11.2009 in Kraft treten, die Redaktionsverhandlungen dazu dauern an.

• TV-L

In der Tarifeinigung zur Lohnrunde 2009 wurde vereinbart, im Herbst Verhandlungen zur Entgeltordnung aufzunehmen. Grundlage soll eine redaktionell bereinigte Vergütungsordnung sein.

Wie soll es weitergehen?

Offenbar haben die festgefahrenen Verhandlungen zwischen VKA / Bund und den Gewerkschaften über eine Entgeltordnung im TVöD zu dem pragmatischen Ansatz zwischen der TdL und den Gewerkschaften geführt. Eine Reihe von Verhandlungsterminen sind für den Herbst vereinbart. Eine Entgeltordnung, die im Ergebnis eine redaktionell überarbeitete Vergütungsordnung darstellt, entspräche zwar nicht den Erwartungen „nach dem großen Wurf“ und stellt die Frage nach der Einbindung der Arbeiter. Andererseits

könnte der bei den Ländern eingeschlagene Weg rasch zum Ziel führen. Ein dort erzielter Abschluss könnte als Vorlage für die inhaltlich weitgehend deckungsgleiche Eingruppierung im TVöD dienen. Dann wäre die Zeit des komplizierten Übergangsrechts bei der Eingruppierung vorbei und der langjährige Reformprozess für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst wäre abgeschlossen.

Diskutieren Sie mit uns im Forum! Wie könnte eine neue Eingruppierungsregelung aussehen, damit sie praktikabel ist? >>> [direkt ins Forum](#)



Eine Übersicht und nähere Informationen unserer Produkte zum Thema „Eingruppierung“ erhalten Sie unter www.Eingruppierung-in-der-Praxis.de.

2. Der öffentliche Dienst – Taktgeber für gute Unternehmenskultur

Immer wieder werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Klischees konfrontiert:

„Im Amt dauert alles etwas länger...“
 „Öffentliche Unternehmen zahlen nur Hungerlöhne.“
 „Der öffentliche Dienst muss zukunftsfähig werden!“...

Wie passt es dazu, dass einer Studie des Online-Portals StepStone zufolge 78% der deutschen Füh-



Veranstaltungstipp

Sichern Sie sich Ihren Platz!

3. rehm-Personalkongress

Wie wird der öffentliche Sektor zukunftsfähig?

Strategien entwickeln – erfolgreich führen – Potenziale nutzen, unter diesem Motto steht der rehm-Personalkongress in diesem Jahr. Die Veranstaltung findet am 10. und 11. November 2009 in Düsseldorf statt.

Infos und Anmeldung [hier](#).

rungskräfte an einer Position im öffentlichen Dienst interessiert sind?

Zur Begründung gaben 57% der 4.400 Befragten die „Sicherheit und Verlässlichkeit“ der Anstellung in diesem Bereich an. Nur 39,7% führten die begrenzten Gehaltszuwachsmöglichkeiten als Nachteil auf.

Diese Einschätzung der öffentlichen Hand als vertrauenswürdiger Arbeitgeber teilen wohl auch die übrigen Beschäftigten. Der reine cash-flow alleine macht eben nicht glücklich! Finanzielle Sicherheit ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für authentisches Leben und sogar Glück. Die Selbstmordrate unter den Beratern der Finanzbranche ist nicht ohne Grund stark angestiegen. Ob es wirklich gelingen wird, private Unternehmensführung auf nachhaltige Entwicklung einzuschwören, darf bezweifelt werden.

Und es gibt neben der Vertrauenswürdigkeit weitere Argumente für den Imagevorteil des öffentlichen Diensts: Auch wenn von „produktorientiertem Haushalt“ und „Output-Orientierung“ nun auch in Kommunen gesprochen wird – die öffentliche Hand ist eben nicht nur der Ergebnisoptimierung im Wege der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet! Sie hat eine in den Verfassungen niedergelegte Verpflichtung, auf dem Boden von Rechtmäßigkeit, Geeignetheit und Verhältnismäßigkeit ein unglaubliches Portfolio an Dienstleistungen zu erbringen. Welches private Unternehmen hat schon einen solchen Kodex?

Private Unternehmen sprechen viel von Corporate Social Responsibility (sozialer Unternehmensverantwortung), die sich in der Regel auf verkaufsfördernde Aktivitäten im grünen oder sozialen Gewand beschränkt. Der öffentliche Service erfüllt zuverlässig und – da Gebühren für staatliche Leistungen nur die Kosten decken dürfen – auch noch preiswert seine Aufgaben zum Wohle der Allgemeinheit.

Erfolgreiche Stadtwerke in Bürgerhand bieten höchste Qualität zu Preisen, die manche private Wettbewerber erschauern lassen! Und erwirtschaften hierdurch auch noch Überschüsse, die nicht anonymen Anlegern im Ausland, sonder den Bürgern vor Ort z. B. in Form von Finanzierung des Nahverkehrs oder des Schwimmbads zugute kommen.

Aus einer Vielzahl von Beratungen oder Coachings vor Ort weiß ich, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst hochmotiviert und ebenso kompetent sind wie ihre KollegInnen in Privatunternehmen. Schlendrian, innere Kündigung und Führungsfehler sind subjektive Faktoren, die keinen Urgrund in der Rechtsnatur des Arbeitgebers haben!

Die Zunahme von Aufgabenstellungen für Verwaltungen, die Herausforderungen der kommunalen Daseinsvorsorge und gesteigertes Anspruchsdenken der „Kunden“ haben der Leistungsdruck auf öffentlich Beschäftigte stark erhöht. Knapper werdende Kassen haben jedoch die Personaldecke zumindest nicht wachsen lassen.

Wenn wir also von „Zukunftsfähigkeit“ des öffentlichen Diensts sprechen, dann geht es nicht darum,

Produktipp

Thanheiser

Leistungsentgelt erfolgreich einführen und Beschäftigte fair bewerten

Praxisanleitung für kommunale Arbeitgeber



1. Auflage, 2009,
ca. 90 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-8073-0136-5,
ca. € 24,95
Erscheinungstermin: Oktober 2009

NEU!

[mehr Info]

Litschen

Betriebliche Regelungen zum Leistungsentgelt Lösungen und Auslegungshilfen für die Praxis



1. Auflage, 2009,
ca. 224 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-8073-0108-2,
ca. € 29,95
Erscheinungstermin: Oktober 2009

NEU!

[mehr Info]

Ausführliche Informationen über unsere Produkte finden Sie im Shop auf www.rehmnetz.de.

Klischees zu beantworten und generelle Defizite abzubauen.

Es kann neben Prozessoptimierungen nur darum gehen, die Schätze weiter zu heben, die in den Kompetenzen der Beschäftigten des öffentlichen Dienst verborgen sind! Qualifizierungsmöglichkeiten und Instrumente wie z. B. Leistungsentgelt müssen intensiver dazu genutzt werden, innerbetriebliche Kommunikation, Konfliktmanagement und Führungstransparenz zu optimieren. So kann die hohe Qualität öffentlicher Dienstleistung nicht nur ausgebaut, sondern auch zum Vorbild für gute Unternehmensführung werden.

*Sven Thanheiser,
Rechtsanwalt/Mediator, Trainer und Coach*

Sven Thanheiser ist auch Verfasser der im Oktober erscheinenden Broschüre „Leistungsentgelt erfolgreich einführen und Beschäftigte fair bewerten“ (s. S. 2).

3. Aktuelle Rechtsprechung

1. Pressemitteilung Nr. 96/09

Entgeltsteigerung aufgrund von Tätigkeitszeiten als Arzt im Praktikum (AiP)?

Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken, der von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit dem Marburger Bund abgeschlossen

worden ist (TV-Ärzte/TdL), sieht für Ärztinnen und Ärzte eine Eingruppierung in fünf Entgeltgruppen mit jeweils mehreren Entgeltstufen vor. Der Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe erfolgt nach den „Zeiten ärztlicher Tätigkeit“. Zu diesen Zeiten zählen nach dem TV-Ärzte/TdL nicht Tätigkeitszeiten als Arzt im Praktikum (AiP), einem Ausbildungsabschnitt, der nach der Gesetzeslage zwischen 1985 und September 2004 zurückgelegt werden musste, um die ärztliche Approbation zu erlangen. Es handelt sich dabei auch nicht um „Zeiten von Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit“, die nach dem TV-Ärzte/TdL bei der Stufenfindung berücksichtigt werden können.

Die Klägerin hatte zwischen dem 1. Juli 2001 und dem 31. Dezember 2002 als Ärztin im Praktikum (AiP) in der von der Beklagten unterhaltenen Universitätsklinik gearbeitet. Danach erhielt sie die Approbation und arbeitete ab 1. Januar 2003 als Ärztin in der Weiterbildung weiter für die Beklagte. Seit Inkrafttreten des TV-Ärzte/TdL am 1. Juli 2006 wurde die Klägerin nach Entgeltgruppe Ä1 Stufe 4 vergütet. Sie hat geltend gemacht, sie sei in Stufe 5 einzuordnen – was monatlich eine um 300,00 € höhere Vergütung bedeuten würde –, weil ihre Tätigkeit als AiP bei der Stufenfindung mit zu berücksichtigen sei.

Ihre auf Zahlung der Vergütungsdifferenz gerichtete Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Die Parteien des TV-Ärzte/TdL haben in dessen § 16 Abs. 1 und in Überleitungsregelungen festgelegt, dass zu den Zeiten ärztlicher Tätigkeit nur solche zählen, die als approbierte Ärzte zurückgelegt worden sind, so dass AiP-Zeiten insoweit ausscheiden. Anders als etwa im TV-Ärzte für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände, der auch unter Beteiligung des Marburger Bundes zustande gekommen ist, haben die Parteien des TV-Ärzte/TdL nicht bestimmt, dass über diese Begriffsbestimmung hinaus auch Zeiten einer AiP-Tätigkeit als Zeiten ärztlicher Tätigkeit „gelten“. Da die Tarifvertragsparteien für den von ihnen geregelten Bereich darin frei sind zu bestimmen, nach welchen Regeln sich die Entgeltfindung vollzieht, sind die Gerichte an die von den Tarifvertragsparteien des TV-Ärzte/TdL vorgenommene Festlegung gebunden. Bei der im Rahmen der Ausbildung zum approbierten Arzt zurückgelegten Zeit handelt es sich auch nicht um Zeiten von Berufserfahrung aus



rehmnetz.de
Erfrischend anders!

Die öffentliche Verwaltung online neu definiert:

- Sympathisch – Das Netzwerk mit Experten-Dialog
- Vielseitig – Alle Fachbereiche unter einem Dach
- Informativ – Inhalte und Services in rehm-Qualität

rehmnetz.de
Meine Seite der Verwaltung

nichtärztlicher Tätigkeit, so dass eine Berücksichtigung dieser Zeiten für die Entgeltstufendifindung insgesamt ausscheidet.

*Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 23. September 2009 – 4 AZR 382/08 –
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 16. April 2008 – 12 Sa 2237/07 –*

2. Pressemitteilung Nr. 80/09

Stufenaufstieg von Arbeitern des öffentlichen Dienstes

Die Vergütung nach dem TVöD richtet sich nach der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Innerhalb der Entgeltgruppe bestimmt sich die Höhe der Vergütung nach der Entgeltstufe, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Bei Arbeitern ist die bisherige Beschäftigungszeit bei ihrem Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) nur bei ihrer erstmaligen Zuordnung zu einer Entgeltstufe des neuen Entgeltsystems des TVöD zu berücksichtigen. In die nächsthöhere Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe steigen die Arbeiter dagegen erst dann auf, wenn sie nach dem 1. Oktober 2005 die nach dem TVöD erforderliche Stufenlaufzeit in vollem Umfang zurückgelegt haben. Die davor liegende Beschäftigungszeit spielt für den Stufenaufstieg keine Rolle mehr. Etwas anderes gilt nach § 7 Abs. 3 TVÜ-VKA nur dann, wenn der Arbeiter nach dem neuen Entgeltsystem weniger Geld erhalten würde als nach dem bisher geltenden Tarifrecht. Dann wird er einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, in der er sein bisheriges Entgelt weiter gezahlt bekommt. Aus dieser Zwischenstufe steigt er zu dem Zeitpunkt in die nächsthöhere, reguläre Stufe seiner Entgeltgruppe auf, zu dem er unter Berücksichtigung seiner gesamten bei seinem Arbeitgeber zurückgelegten Beschäftigungszeit die erforderliche Stufenlaufzeit durchmessen hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem Jahr 2000 als Gärtner beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis

findet zunächst der Bundesmanteltarifvertrag für Gemeinden (BMT-G) Anwendung. Am 1. Oktober 2005 trat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft. Nach dem neuen Tarifrecht wurde der Kläger in die Entgeltstufe 3 der Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Mit seiner Klage hat er eine Vergütung nach der nächsthöheren Entgeltstufe 4 rückwirkend ab dem 1. Januar 2006 begehrt, weil seine gesamte Beschäftigungszeit bei der Beklagten vor Überleitung in den TVöD berücksichtigt werden müsse.

Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA richtet sich der weitere Stufenaufstieg des Arbeiters grundsätzlich nach dem TVöD. Deshalb spielt die im bisherigen Tarifsysteem zurückgelegte Beschäftigungszeit im Regelfall keine Rolle mehr. Soweit dies ausnahmsweise bei den Arbeitern, die nach § 7 Abs. 3 TVÜ-VKA einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet worden sind, anders ist, verstößt diese Unterscheidung nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Bei zulässiger typisierender Betrachtung durfte der Stufenaufstieg von Arbeitern, die aus Gründen des Bestandsschutzes zunächst

noch nicht in das reguläre Stufensystem des TVöD eingeordnet werden konnten, abweichend geregelt werden.

*Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 13. August 2009 – 6 AZR 177/08 –
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom
30. November 2007 – 16 Sa 163/07 E –*



bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 2183-76 20



Ja, ich bestelle:

toplexika 2010



Inklusive Gratis-Online-Zugang

Expl. _____
 Schönfeld/Plenker
Lexikon für das Lohnbüro 2010
 Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z
 52. Auflage 2010, Softcover mit Onlineservice, ca. 950 Seiten,
 ISBN 978-3-8073-0130-3
 € 59,95

Expl. _____
Lexikon für das Lohnbüro 2010 online
 ISBN 978-3-8073-2176-9
 € 5,00* pro Monat bei 1-3 Usern

Expl. _____
PC-Lexikon für das Lohnbüro 2010
 CD-ROM (intranetfähig)
 Grundversion
 ISBN 978-3-8073-0131-0
 € 59,95*

Expl. _____
 Fath/Urbitsch
Lexikon Altersversorgung 2010
 Die Betriebsrente von A-Z
 6. Auflage 2010, Softcover,
 ca. 160 Seiten,
 ISBN 978-3-8073-0141-9
 € 24,95

vorteilspaket

Sie sparen € 4,95!

Expl. _____
Das Vorteilspaket Lexikon für das Lohnbüro 2010 + Lexikon Altersversorgung 2010
 ISBN 978-3-8073-0142
 € 79,95

schnellinfo

Expl. _____
Jahreswechsel 2009/2010 im Überblick
 ISBN 978-3-89577-566-6
 € 59,00 zzgl. 19 % MwSt.
 Inklusive Online-Updates

* zzgl. Aktualisierungen. Konditionen für weitere Lizenzen/User auf Anfrage.

Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 89 / 21 83-79 28

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

Per E-Mail:
kundenbetreuung@hjr-verlag.de

Per Internet:
www.rehmnetz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühlig Jehle Rehm GmbH
81677 München

toppraxishelfer 2010

Expl. _____
Lexikon Arbeitsrecht 2010
 ISBN 978-3-8073-0132-7
 € 39,95

Expl. _____
Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2010
 ISBN 978-3-8073-0137-2
 € 39,80

Expl. _____
Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2010
 ISBN 978-3-8073-0133-4
 € 39,95

Expl. _____
Betriebliche Zeitwertkonten
 ISBN 978-3-8073-0091-7
 € 39,95

top tabellen 2010

Expl. _____
Monats-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0103-7
 € 34,95

Expl. _____
Höhere Monats-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0100-6
 € 36,95

Expl. _____
Lohnsteuertabelle 2010 - Monat/Tag
 ISBN 978-3-8073-0102-0
 € 37,95

Expl. _____
Jahres-Lohnsteuertabelle 2010
 ISBN 978-3-8073-0101-3
 € 39,95

Expl. _____
Besondere Lohnsteuertabelle 2010 - Jahr/Monat/Tag
 ISBN 978-3-8073-0098-6
 € 49,95

Expl. _____
PC-Lohnsteuertabellen 2010
 ISBN 978-3-8073-0105-1
 € 32,80

Bitte hier ankreuzen

Sicher ist sicher - Ihr jährlicher Bezugsservice.

So haben Sie Ihre Jahresausgaben automatisch rechtzeitig auf dem Schreibtisch. Die Arbeitshilfen erscheinen jährlich neu, damit Sie bei den gesetzlichen Neuerungen und Änderungen immer auf dem Laufenden bleiben. Als Abonnent erhalten Sie die neuen Ausgaben ganz automatisch zum jeweils gültigen Preis. Selbstverständlich können Sie diesen Service jederzeit stoppen.

Einrichtung/Firma _____ Kundennummer (falls zur Hand) _____

Besteller/in Vorname/Name _____

Funktion _____

Straße/Hausnummer _____ PLZ/Ort _____

Telefon (freiwillig)* _____ Telefax (freiwillig)* _____

E-Mail (freiwillig)* _____

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.
 Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versiegeltel Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

Aktualisierungsservice für Loseblattwerke und Software.
 Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechtsänderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur vollständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen vorbehalten.

WAN 513768 Stand Oktober 2009

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

*Datenschutzhinweis: Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen. Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

