

Überschaubare Tarife

Mit der Einführung des neuen Tarifrechts für den öffentlichen Dienst am 1. Oktober wird auch die IT-gestützte Berechnung der Vergütung erleichtert. Komplexe Regelungen entfallen: Statt 17.000 gibt es künftig nur noch 100 Eingruppierungsmerkmale.

Mit 45 Jahren in Rente: Am 1. Oktober 2005 wird der alte Bundesangestelltentarif (BAT) durch ein neues Tarifrecht abgelöst. Kaum mehr zu durchschauen waren am Ende die Tarifverträge im öffentlichen Dienst. Alle zusammengenommen ergeben ein Druckwerk mit über 3.000 Seiten, allein 17.000 Tätigkeitsmerkmale listete der alte BAT auf. Der Reformbedarf war also groß. Mit dem Tarifabschluss vom Januar 2003 vereinbarten die Tarifparteien im öffentlichen Dienst, das Tarifvertragswerk zu modernisieren.

Nach zwei Jahren Verhandlungsmarathon einigten sich Bund, Kommunen und Gewerkschaften: Am 9. Februar dieses Jahres wurde das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst (TVöD) vorgestellt. Auf eine Vereinbarung zur Überleitung der Beschäftigten bei Bund und Kommunen in das neue Tarifrecht verständigten sich die Tarifparteien Anfang Juni. Die Rechtsverhältnisse der Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen werden damit auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Die Ziele für die Modernisierung des Tarifrechts waren eine stärkere Leistungsorientierung, mehr Flexibilität, die Stärkung des Dienstleistungsgedankens sowie mehr Transparenz (siehe auch Kasten auf Seite 18).

Bundesinnenminister Otto Schily zeigte sich mit dem Erreichten zufrieden: „Damit wird der überkommene BAT durch einen modernen, zeitgemäßen Tarifvertrag ersetzt. In seiner Ausrichtung an der individuellen Leistung der Beschäftigten kann er nicht nur Beispiel für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes sein, sondern braucht auch keinen Vergleich mit Tarifverträgen der Privatwirtschaft zu scheuen.“ Das Tarifwerk werde den Anforderungen an eine moderne Verwaltung für die Bürger gerecht und biete Beschäftigten attraktive Entwicklungsperspektiven.

Die Gewerkschaft verdi lobte, der Tarifvertrag bringe mehr Übersichtlichkeit, Klarheit und Einheitlichkeit in die Tariflandschaft des öffentlichen Dienstes. verdi-Chef Frank Bsirske: „Damit haben wir das Tarifrecht im öffentlichen Dienst zukunftsfest gemacht.“ verdi schreibt sich auf die Fahnen, dass zahlreiche Forderungen der Arbeitgeber – etwa zur Aufhebung der Unkündbarkeit und Verschlechterungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – abgewehrt werden konnten.

Trotz viel Lob und Zustimmung gibt es auch mahnende Stimmen. Prof. Klaus Hock von der Fachhoch-

schule Kehl bewertete den neuen TVöD lediglich als ersten, wenn auch zentralen Schritt in ein modernes, zukunftsorientiertes Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Damit sich die öffentliche Verwaltung weiter zum serviceorientierten Dienstleister entwickelt, müssten diesem ersten Schritt jedoch unbedingt weitere nachfolgen. Der Experte für Arbeitsrecht an der Hochschule für öffentliche Verwaltung hebt positiv hervor, dass die neue Vergütungsstruktur übersichtlich strukturiert und vereinfacht sei. Die Vergütung bestehe aus wenigen einfach zu ermittelnden Bestandteilen. Da komplexe Regelungen zum Ortszuschlag, Aufschlag, Vergütungsgruppenzulage entfallen, werde die Berechnung der Vergütung durch entsprechende Software deutlich erleichtert.

Dies bestätigen die Anbieter von Personal-Software für den öffentlichen Dienst. Die Auswirkungen des neuen Tarifvertrages für die ▶

Link-Tipp

Ausführliche Informationen über das neue Tarifrecht:

- www.bmi.bund.de
- www.tarifunion.dbb.de
- www.verdi.de

Die Deep Links finden Sie unter www.kommune21.de.

Software-Entwicklung differieren, je nachdem, ob man den Bereich Personal-Management oder die reine Bezügeabrechnung betrachte, sagt Jochen Michels vom Lübecker Anbieter MACH AG. Der neue Tarifvertrag erleichtere die Abbildung in Software-Lösungen, vor allem weil Vergütungs- und Lohngruppen radikal reduziert werden. Ebenso würden die Bewährungs- und Zeitaufstiege einschließlich der Tätigkeitsmerkmale vereinfacht. Michels: „Die Abbildung des neuen Tarifvertrages in unserer Personal-Management-Software ist auch insofern interessant, als es verstärkt auf Leistungen und Beurteilungen ankommt – und nicht mehr auf Automatismen und Formalien wie Lebensalter, Familienstand, Zeitabläufe. Solche Funktionen haben wir im Sinne eines strategischen Personal-Managements in der Software bereits realisiert, insbesondere im Beurteilungswesen, bei der Erstellung

und dem Abgleich von Qualifikationsprofilen oder bei Abfragen und Statistiken.“

In der MACH-Lösung Web Personalmanagement seien also viele Funktionen bereits enthalten, auf die es nach dem neuen Tarifvertrag ankomme. Zudem lasse sich das Programm sehr flexibel und ohne Programmieraufwand anpassen, indem etwa einfach statt 49 nur noch 15 Gehaltsgruppen eingerichtet werden. Ein höherer Aufwand kommt laut Michels auf die reine Bezügeabrechnung zu. Neben Konfigurationsaufwänden und Ergänzungen der Standardauslieferung fallen hier auch Programmieraufwände an.

Auch das Unternehmen P&I AG wird rechtzeitig zum Umstellungstermin am 1. Oktober 2005 die bis dahin geltenden tarifrechtlichen Regelungen des TVöD in der Personal-Software LOGA integrieren.

Die LOGA-Entgeltabrechnung unterstütze eine maschinelle Überleitung der Beschäftigten in den TVöD auf der Basis der Ist-Eingruppierung nach bisherigem Tarifrecht, teilte P&I mit. Die Fachabteilung müsse daher bei der Zuordnung der Beschäftigten zur jeweiligen Entgelt-Gruppe nur in geringem Umfang manuelle Nacharbeiten leisten. LOGA ermögliche auch automatisierte Vergleichs-Entgeltberechnungen, die im Rahmen der Überleitung vom BAT in den TVöD erforderlich sind. Es werde damit die Möglichkeit geschaffen, dies im Sinne einer Vorab-Simulation vor dem Stichtag 1. Oktober durchzuführen. Damit wird ein Blick auf den künftigen Verdienst möglich: Das Resultat der Vergleichs-Entgeltberechnung entspricht der Grundvergütung der Beschäftigten für die kommenden zwei Jahre.

Alexander Schaeff

TVöD: Inhalte der Reform

Am 1. Oktober tritt das neue Tarifrecht für den öffentlichen Dienst in Kraft. Wesentliche Reforminhalte sind:

- Die Unterscheidung in Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter wird aufgegeben. Der TVöD gilt für alle Beschäftigten.
- Zukünftig erfolgt die Bezahlung nicht mehr nach Lebensalter, Familienstand und Kinderzahl, sondern nach individueller Leistung und Berufserfahrung.
- Für Beschäftigte am Anfang des Berufslebens wird der öffentliche Dienst durch verbesserte Einkommensmöglichkeiten attraktiver.
- Zukünftig sollen bis zu acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten eines Arbeitgebers für variable Leistungsbezahlung zur Verfügung stehen.
- Leistungsunabhängige Bewährungs- und Zeitaufstiege werden abgeschafft.
- Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld werden ab 2007 durch eine sozial gestaffelte, im Volumen abgesenkte Jahressonderzahlung ersetzt.
- Durch eine neue niedrige Entgeltgruppe wird die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes gegenüber privaten Mitarbeitern gestärkt.
- Es werden Führungsfunktionen auf Zeit und auf Probe eingeführt.
- Der Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft wird erleichtert.
- Die Eingruppierungsbestimmungen werden entrümpelt, statt bisher 17.000 Eingruppierungsmerkmale gibt es künftig voraussichtlich weniger als 100.
- Die Altregelung für die Angestellten im Tarifgebiet West, die die öffentlichen Arbeitgeber zur vollen Entgeltfortzahlung für ein halbes Jahr verpflichtete, wird von einer mit der Privatwirtschaft vergleichbaren Regelung ersetzt.