



## HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR TARIFRUNDE 2018

TARIFVERHANDLUNGEN FÜR  
DIE BESCHÄFTIGTEN  
DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES  
VON BUND UND KOMMUNEN

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort .....	5
1. Die Verhandlungen auf einen Blick .....	7
2. Die Verhandlungsposition der VKA .....	8
3. Die Forderungen der Gewerkschaften .....	11
4. Weiterer aus Sicht der Gewerkschaften bestehender Regelungsbedarf.....	12
5. Die VKA-Positionen im Detail.....	15
5.1 Sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit .....	15
5.2 Finanzsituation der Kommunen.....	17
5.3. Kein Nachholbedarf: Kontinuierliche Tarifsteigerungen seit 2008 .....	21
5.3.1 Eckdaten vergangener Tarifrunden.....	23
5.3.2 Wirtschaftliche Rahmendaten .....	25
5.4. "Soziale Komponente".....	26
5.5 Stärkung des Flächentarifvertrags .....	31
5.6. Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst .....	32
5.7 Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst erhalten .....	41
6. Tarifverhandlungen in anderen Bereichen .....	45
6.1 Wichtige Abschlüsse in anderen Bereichen.....	45
6.1.1 Öffentlicher Dienst .....	45
6.1.2 Eckpunkte weiterer ausgewählter Tarifabschlüsse seit 2016 .....	46
6.2. Aktuelle Tarifforderungen in anderen Bereichen .....	54
7. Über die VKA.....	57
7.1 Der TVöD.....	58
7.2 Die Sparten der VKA und ihre Tarifverträge .....	59
7.3 Gremien und Vorsitzende der VKA .....	60
7.4 Mitgliedverbände.....	61
Anhang.....	
I. Die Sparten der VKA im Detail.....	2
II. Aktuelle Gehaltstabellen .....	22
III. Verteilung der Beschäftigten auf die Entgeltgruppen.....	26
IV. Auszüge aus dem BT-K (TVÖD-K) .....	29
V. Auszüge aus dem TVAöD-BBiG .....	31
VI. Auszüge aus dem TVAöD-Pflege.....	34
VII. Auszüge aus dem TVPöD.....	38
VIII. Regelungen zur Wechselschicht- und Schichtarbeit (TVöD, TV-V) .....	40
IX. Einigungspapier vom 29. April 2016.....	44

## ORGANISATORISCHES

### Vereinbarte Verhandlungstermine

1. Verhandlungsaufakt	26. Februar 2018
2. Verhandlungsrunde	12./13. März 2018
3. Verhandlungsrunde	15./16. April 2018

### Verhandlungsort

Kongresshotel Potsdam  
am Templiner See  
Am Luftschiffhafen 1  
14471 Potsdam

0331/907-0

[www.kongresshotel-potsdam.de](http://www.kongresshotel-potsdam.de)

### Pressekontakt VKA

Daniela Wegner

030/209 69 94 61

0160/94 12 18 50

[daniela.wegner@vka.de](mailto:daniela.wegner@vka.de)

### Weitere Informationen

[www.tarifrunde.vka.de](http://www.tarifrunde.vka.de)

[www.vka.de](http://www.vka.de)



## VORWORT

Die Tarifrunde 2018 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen birgt erhebliches Konfliktpotential.

Die Gewerkschaften gehen mit einer Forderung von 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro monatlich, sowie für die Auszubildenden pauschal mit einem Plus von 100 Euro monatlich in die Verhandlungen. Diese Forderung übersteigt bei Weitem die finanzielle Leistungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Betriebe. Sie berücksichtigt auch in keiner Weise, dass die Inflation gegenwärtig bei unter 2 Prozent liegt.

Die erneut angeführte Begründung der Gewerkschaften, es gebe im öffentlichen Dienst einen Nachholbedarf gegenüber der Privatwirtschaft, trägt nicht. Im Gegenteil: Die Tarifsteigerungen bei den Kommunen und kommunalen Unternehmen liegen seit 2008 über denen der Privatwirtschaft. Insbesondere die Beschäftigten mit geringer qualifizierten Tätigkeiten sind gegenüber der Privatwirtschaft ganz klar im Vorteil. Hier ist der kommunale öffentliche Dienst schon jetzt kaum noch wettbewerbsfähig.

Auch die von den Gewerkschaften angeführten Steuermehreinnahmen taugen nicht zur Begründung ihrer hohen Forderung. Der Schuldenstand der Kommunen befindet sich weiterhin auf einem enorm hohen Niveau. Fast 40 Prozent der deutschen Kommunen mussten in den letzten drei Jahren ein Haushaltssicherungskonzept oder Haushaltssanierungspläne aufstellen. Der Investitionsrückstand in den Kommunen ist mit rund 126 Mrd. Euro weiterhin sehr hoch. In den finanzschwachen Kommunen nimmt er sogar zu. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen driftet immer weiter auseinander. Die Forderung nach einer besseren Finanzausstattung der Kommunen, so wie sie auch von den Gewerkschaften erhoben wird, ist richtig, hilft in der aktuellen Tarifauseinandersetzung aber nicht weiter.

Auch bei den übrigen Sparten der VKA (Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe) lässt die finanzielle Situation Entgelterhöhungen im von den Gewerkschaften geforderten Umfang nicht annähernd zu. Hier besteht erheblicher Wettbewerbsdruck gegenüber privaten und frei-gemeinnützigen Anbietern. Gleiches gilt für die an die Entgeltentwicklung des TVöD angekoppelten Nahverkehrsbetriebe.

Die VKA steht für einen bundesweiten Flächentarifvertrag. Diesen gilt es auch für die Zukunft zu sichern. Daher dürfen die Haushaltsprobleme einer Vielzahl von Kommunen nicht ausgeblendet werden. Auch die kommunalen Unternehmen müssen mit ihren spezifischen Finanzsituationen im Fokus bleiben. Niemand darf im Ergebnis überfordert werden. Gemeinsam mit den Gewerkschaften will die VKA nach einem Konsens suchen, den sich alle kommunalen Arbeitgeber leisten können und der den Bestand des Flächentarifs sichert.

Dr. Thomas Böhle  
Präsident

Klaus-D. Klapproth  
Hauptgeschäftsführer



## 1. DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEN BLICK

### Worum geht es?

Verhandelt wird für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Das sind rund zwei Millionen Beschäftigte bei etwa 10.000 kommunalen Arbeitgebern sowie rund 126.000 Tarifbeschäftigte des Bundes.

---

### Wer zählt zu den kommunalen Arbeitgebern?

Zu den kommunalen Arbeitgebern gehören neben den Städten, Landkreisen und Gemeinden auch die kommunalen Unternehmen - zum Beispiel Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsunternehmen, Nahverkehrsbetriebe und Flughäfen.

---

### Welche Tarifverträge sind betroffen?

Die Tarifverhandlungen beziehen sich auf die Entgelttabellen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V). Unmittelbare Bedeutung haben die Verhandlungen auch für direkt an die Tarifentwicklung des TVöD gekoppelte Entgelttabellen der Tarifverträge für den Nahverkehr in sechs Bundesländern.

---

### Wie hoch war der Abschluss beim letzten Mal?

Die Tarifeinigung vom 29. April 2016 sah Gehaltssteigerungen von 2,4 Prozent ab März 2016 und weitere 2,35 Prozent ab Februar 2017 vor.

Der Tarifabschluss fügte sich damit in eine Reihe von Abschlüssen ein, die jeweils eine 24-monatige Laufzeit und zwei- oder mehrstufige Lohnerhöhungen vorsahen.

---

### Wer verhandelt?

VKA und der Bund verhandeln gemeinsam; ebenso die beiden Gewerkschaften ver.di und dbb. Für die VKA führt die Mitgliederversammlung, unterstützt durch das Präsidium und die Geschäftsführerkonferenz, die Verhandlungen.

Der „Kleine Kreis“ der Tarifverhandlungen besteht aus vier Arbeitgebervertretern (je zwei Vertretern des Bundes und der VKA) und vier Gewerkschaftsvertretern. Die VKA ist durch den VKA-Präsidenten Dr. Thomas Böhle als Verhandlungsführer der VKA und den Hauptgeschäftsführer der VKA, Klaus-D. Klapproth, vertreten.

---



Dr. Thomas Böhle



Klaus-D. Klapproth

## 2. DIE VERHANDLUNGSPPOSITION DER VKA

### **Sozialpartnerschaftlich zu einem Konsens finden**

Die kommunalen Arbeitgeber wollen eine zügige und konsensorientierte Tarifrunde. Deshalb fordert die VKA die Gewerkschaften zu einer konstruktiven Kompromiss-suche auf. Streiks im öffentlichen Dienst gehen zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Die kommunalen Arbeitgeber erbringen für alle Menschen unerlässliche Dienstleistungen. Dafür brauchen sie gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Gleichzeitig sind sie verpflichtet, Steuern und Gebühren sparsam und wirtschaftlich zu verwenden. Öffentliche Arbeitgeber sind nicht profitorientiert.

---

### **Angemessene Entwicklung des Entgelts**

Die VKA strebt eine angemessene Entwicklung beim Entgelt an. Die kommunalen Arbeitgeber bieten sehr gute Arbeitsbedingungen und eine attraktive Bezahlung. Das soll so bleiben. Die Umsetzung der von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen würde jedoch Mehrkosten in Höhe von 6,5 Milliarden Euro bewirken. Dieses Volumen übersteigt bei weitem die Möglichkeiten der Kommunen und kommunalen Betriebe.

---

### **Die finanziellen Spielräume der Kommunen sind begrenzt**

Die Lage der Kommunen und der kommunalen Unternehmen ist nach wie vor schwierig, auch wenn sich die Steuereinnahmen im Durchschnitt positiv entwickeln. Die Unterschiede zwischen der Finanzkraft der Kommunen wachsen weiter. Die Gesamtverschuldung der Kommunen konnte trotz guter Konjunktur nicht spürbar zurückgefahren werden und ist mit 141 Milliarden Euro weiterhin sehr hoch.

---

### **Es gibt keinen Nachholbedarf**

Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2017 nominal um 30 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 25 Prozent erhöht haben. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft eindeutig im Vorteil. Einen Nachholbedarf gibt es de facto nicht.

---

### **Den Flächentarifvertrag sichern**

Die Tarifbindung im öffentlichen Dienst ist ein hohes Gut, das es zu erhalten gilt. Durch den Flächentarifvertrag wird sichergestellt, dass die Beschäftigten bei allen kommunalen Arbeitgebern für die gleiche Arbeit das gleiche Geld erhalten. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass finanzschwächere Kommunen trotz vorhandener, strukturell bedingter Nachteile neben finanzstärkeren Kommunen im Wettbewerb um geeignetes Personal bestehen können. Diese Schutzwirkung kann der Flächentarifvertrag aber nur dann entfalten, wenn er tatsächlich in der Fläche (möglichst für alle kommunalen Arbeitgeber) gilt. Dazu muss das jeweilige Entgeltniveau gegenüber der Privatwirtschaft wettbewerbsfähig bleiben.

---

## **Fachkräfte gewinnen**

Gut qualifizierten Fachkräften, die der öffentliche Dienst dringend braucht, wollen und müssen wir ein entsprechendes Einkommensniveau bieten. In den letzten zehn Jahren sind die Einkommen in den unteren Entgeltgruppen prozentual stärker gestiegen als in den oberen Entgeltgruppen. Diese Entwicklung erschwert es dem öffentlichen Dienst, höher qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und muss gestoppt werden.

---



### 3. DIE FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN



#### Entgelterhöhungen

Die Tabellenentgelte des TVöD, des TV-V und der an die Tarifentwicklung des TVöD angekoppelten TV-N sollen um 6 Prozent, mindestens aber um 200 Euro monatlich erhöht werden.

Die Entgelte der Auszubildenden/Praktikanten sollen um 100 Euro monatlich steigen.

Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.

#### Weitere Forderungen bei Auszubildenden/ Praktikanten

Die Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis soll wieder in Kraft gesetzt werden.

Bisher nicht tarifvertraglich geregelte Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse sollen in bestehende Tarifverträge einbezogen werden.



#### Anhebung des Nachtarbeitszuschlags in Krankenhäusern

Der Nachtarbeitszuschlag in Krankenhäusern soll auf 20 Prozent angehoben werden.



## 4. WEITERER AUS SICHT DER GEWERKSCHAFTEN BESTEHENDER REGELUNGSBEDARF

### Manteltarifliche Regelungen für Beschäftigte

#### **Wechselschicht- und Schichturlaub erhöhen**

Die Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit im TVöD soll unter Aufhebung der Höchstgrenze um 50 Prozent angehoben werden. Im TV-V und den TV-N sollen wertgleiche Regelungen vereinbart werden.

---

#### **Altersteilzeit**

Die Regelungen zur Altersteilzeit sollen fortgeschrieben werden.

---

#### **Jahressonderzahlung**

Angleichung der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West der VKA.

---

#### **Regelungen bei Leistungsminderung**

Verhandlungszusage für Erweiterungen der Regelungen für leistungsgeminderte Beschäftigte.

---

### Krankenhäuser

#### **Einrechnung der Pausen bei Wechselschichtarbeit**

Bei Wechselschichtarbeit sollen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet (bezahlt) werden.

---



#### **Zuschlag für Samstagsarbeit**

Der Zuschlag für Samstagsarbeit soll auf 20 Prozent angehoben werden.

---

### Manteltarifliche Änderungen für Auszubildende/Praktikanten

#### **Erholungsurlaub**

Die Dauer des Erholungsurlaubs soll für alle Auszubildenden/Praktikanten auf 30 Arbeitstage im Jahr steigen.

---

#### **Besuch auswärtiger Berufsschulen**

Die Regelungen zur Kostenübernahme beim Besuch auswärtiger Berufsschulen sollen verbessert werden.

---

## Lernmittelzuschuss

Die Regelungen zum Lernmittelzuschuss sollen auf den Pflegebereich übertragen werden.

---

## Nahverkehrsticket

### Öffnungsklausel für “kostenloses” Nahverkehrsticket

Es soll eine Öffnungsklausel für Verhandlungen über ein kostenloses Nahverkehrsticket vereinbart werden.

---





## 5. DIE VKA-POSITIONEN IM DETAIL

### 5.1 SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Bei aller Entschiedenheit in der sachlichen Auseinandersetzung hat sich gezeigt, dass es nur im gemeinschaftlichen Zusammenwirken gelingen kann, den zentralen Herausforderungen im kommunalen Bereich zu begegnen und zukunftsfähige Lösungen für die kommunalen Arbeitgeber zu erzielen. Blockadehaltungen gefährden dringend benötigte Anpassungen an aktuelle Entwicklungen. Die VKA setzt daher auf **gelebte Sozialpartnerschaft**, um die aktuellen Herausforderungen anzugehen und diejenigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die der öffentliche Dienst braucht, um für die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen gerüstet zu sein.



Foto: Tarifrunde 2016: (von links) Dr. Thomas Böhle, Frank Bsirske, Onno Dannenberg und Willi Russ

#### ***Worin besteht die Sonderrolle des öffentlichen Dienstes im Vergleich zu anderen Branchen, bei Tarifverhandlungen?***

Es geht um öffentliche Dienstleistungen für alle Menschen. Die kommunalen Arbeitgeber erbringen Dienstleistungen der kommunalen Verwaltung (z.B. Bearbeitung von Bauanträgen, Ausstellen von Ausweispapieren etc.). Sie sorgen aber auch dafür, dass beispielsweise die Gesundheitsversorgung funktioniert, alte und behinderte Menschen gepflegt und umsorgt werden, die Entwicklung von Kindern gefördert wird, sauberes Trinkwasser zur Verfügung steht, der Müll pünktlich abgeholt wird, kommunale Investitionen finanziert vergeben werden, Busse und Bahnen genutzt werden können und der Flugverkehr sicher funktioniert.

In vielen Arbeitsverträgen, auch in anderen Tarifverträgen bzw. in Richtlinien für Arbeitsverträge kirchlicher Einrichtungen, wird auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes verwiesen. Die Geltungswirkung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen geht daher weit über die unmittelbare Tarifbindung hinaus.

***Die VKA betont die Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften und sieht sich nicht als Tarifgegner. Worin drückt sich dies aus?***

Kommunale Arbeitgeber sind nicht profitorientiert. Im Gegenteil: Werden Gewinne erzielt, kommen diese den Bürgern zugute. Die kommunalen Verwaltungen sind dazu verpflichtet, die Steuereinnahmen und Gebühren sparsam und wirtschaftlich einzusetzen.

Der klassische Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit besteht bei uns nicht. Unsere Beschäftigten sind an guten Löhnen, aber auch an niedrigen Steuern und Gebühren interessiert. Beide Seiten haben die Aufgabe, gemeinsam nach bestmöglichen Rahmenbedingungen für die kommunale Daseinsvorsorge zu suchen. Dies erfordert ausgewogene Kompromisslösungen. Dabei kommt es sowohl darauf an, durch gute Arbeitsbedingungen für motivierte und qualifizierte Beschäftigte zu sorgen, aber auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Betriebe im Blick zu haben.

Die kommunalen Arbeitgeber bieten gute und sichere Arbeitsplätze. Dieser gemeinsam erreichte hohe Standard muss mit Augenmaß gewahrt bleiben und darf nicht durch eine unverhältnismäßige Verfolgung einseitiger Interessen gefährdet werden.

***Inwieweit ist die Sozialpartnerschaft in dieser Tarifrunde besonders gefordert?***

Aufgrund zunehmender Unterschiede der Wirtschaftskraft zwischen den Kommunen, aber auch der übrigen Sparten (Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe und Nahverkehr), ist die Stärkung des Flächentarifvertrages besonders wichtig. Diese Aufgabe können die Sozialpartner des öffentlichen Dienstes nur gemeinsam bewältigen.

Der Flächentarifvertrag hat eine wichtige Schutzwirkung. Er stellt sicher, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weitgehend einheitliche Arbeitsbedingungen haben, wobei spartenbezogenen Erfordernissen Rechnung getragen wird und in der Regel gleiche Tätigkeiten auch gleich bezahlt werden. Wäre das nicht so, hätten wir bei der Besetzung von Stellen Konkurrenz über die Löhne. Das würde insbesondere finanzschwache Kommunen benachteiligen. Die Bürger in diesen Kommunen hätten das Nachsehen, weil Dienstleistungen schlechter oder gar nicht erbracht würden.

Die Stärkung des Flächentarifvertrages kann aber nur dann gelingen, wenn dieser gewährleistet, dass alle kommunalen Arbeitgeber im Tarif verbleiben können und niemand überfordert wird.

## 5.2 FINANZSITUATION DER KOMMUNEN

Die Lage der kommunalen Haushalte ist unverändert angespannt. Zwar prognostiziert der Arbeitskreis Steuerschätzung in diesem Jahr einen Anstieg der kommunalen Steuereinnahmen von 3,9 Prozent auf 109,5 Milliarden Euro (+ 4,1 Milliarden Euro), aber angesichts des hohen Schuldenstands von 141 Milliarden Euro, des massiven Investitionsstaus von 126 Milliarden Euro und den auch für die kommenden Jahre erwarteten Ausgabensteigerungen kann von einer Entwarnung keine Rede sein.

Die Finanzsituation der einzelnen Kommunen unterscheidet sich dabei zum Teil sehr stark. Und die Unterschiede wachsen weiter. So gelingt es finanzschwachen Kommunen immer weniger, ihre Haushaltsprobleme zu lösen. Fast 40 Prozent der deutschen Kommunen mussten in den letzten drei Jahren ein Haushaltssicherungskonzept oder Haushaltssanierungspläne aufstellen. Sie dürfen dann nur noch die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen und müssen die freiwilligen Leistungen weitgehend einstellen.<sup>1</sup>

### Erdrückender Schuldenstand

Trotz anhaltender Niedrigzinsphase ist das Zinsänderungsrisiko angesichts einer anhaltend extrem hohen Verschuldung von 141 Milliarden Euro, v.a. im Bereich der kurzfristigen Kassenkredite mit einem Volumen von 47,4 Milliarden Euro, weiterhin sehr hoch.

**Verschuldung der kommunalen Kern- und Extrahaushalte**  
in Mrd. Euro



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jährliche Schulden des öffentlichen Gesamthaushalts, Stichtag: 31. Dezember  
\* vorläufiges Ergebnis (Stand zum 21. September 2017)

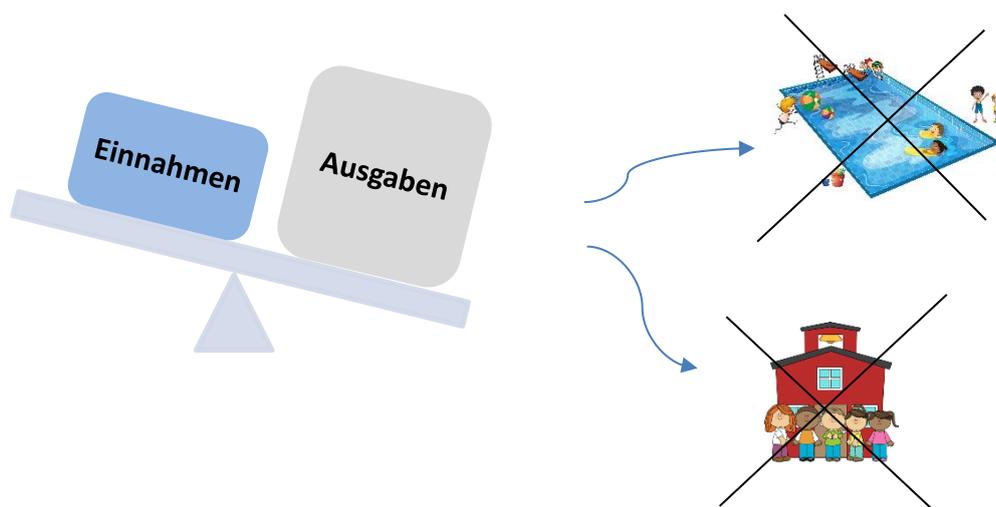
<sup>1</sup> Kommunenstudie 2017 Ernst&Young

## Wachsender Investitionsrückstand

Die kommunalen Investitionen sind 2017 gegenüber dem Vorjahr zwar erkennbar gestiegen, aber der Investitionsrückstand in den Kommunen ist mit rund 126 Milliarden Euro weiterhin sehr hoch, in den finanzschwachen Kommunen nimmt er sogar zu.<sup>2</sup> Nachholbedarf gibt es insbesondere im Bereich Straßen und Verkehrsinfrastruktur sowie im Schul- und Bildungsbereich. Die Investitionskraft ist entscheidend von der finanziellen Situation der Kommunen abhängig. In Regionen mit hohen Steuereinnahmen, geringen Sozialausgaben und niedriger Verschuldung sind die kommunalen Investitionen höher als in strukturschwachen Regionen. Das führt dazu, dass sich Unterschiede zwischen den Kommunen hinsichtlich der Infrastruktur und Standortqualität weiter verfestigen.

## Die Gefahr instabiler öffentlicher Finanzen

Zwei von fünf Kommunen in Deutschland gelingt es aufgrund struktureller Schwierigkeiten nicht, einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen. Die Steuereinnahmekraft von Kommunen in strukturschwachen Regionen ist deutlich niedriger als von gleich großen Kommunen, die in einem starken Wirtschaftsraum liegen. Diese finanzschwachen Kommunen sind oft auch nicht in der Lage, die finanziellen Folgen einer Tarifierhöhung aus eigener Kraft zu stemmen.



In der Folge müssen die Kommunen entweder Schulden aufnehmen, notwendige Investitionen verschieben oder freiwillige kommunale Leistungen wie Bibliotheken, Bäder, Museen und Theater, Gestaltung öffentlicher Flächen und Parkanlagen etc. einschränken oder gar ganz aufgeben. Dadurch sinkt in diesen Kommunen die Lebensqualität, weswegen Bürger mit höheren Einkommen sich dagegen entscheiden könnten, in eine solche Kommune zu ziehen.

Die Einkommensstruktur der Bürger einer Kommune hat Auswirkungen auf die in dieser Kommune bestehende Kaufkraft. Ein niedriges Niveau der Kaufkraft wird in der Regel dazu führen, dass sich weniger Gewerbebetriebe in der Kommune ansiedeln und bestehende Gewerbebetriebe ggf. abwandern oder Konkurs anmelden müssen. Dies führt zu einem weiteren Absinken der kommunalen Steuereinnahmen.

---

<sup>2</sup> KfW-Kommunalpanel 2017

Von der Kommune zu tragende Sozialleistungen wirken sich wegen der geringeren Steuereinnahmen stärker auf den Haushalt der Kommune aus. Zumeist ist in solchen Kommunen der Anteil an Sozialleistungsempfängern aufgrund des mit der schlechteren wirtschaftlichen Situation der Einwohner dieser Kommune zusammenhängenden Mietniveaus höher.

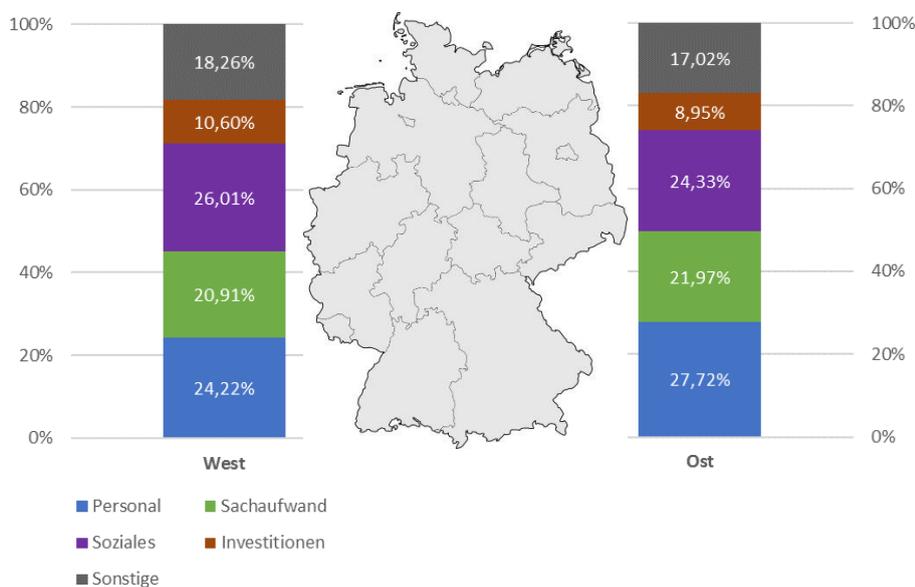
Eine derartige Kommune muss zur Begleichung ihrer Verbindlichkeiten regelmäßig „Kassenkredite“ aufnehmen. Durch diese Kassenkredite wird nicht nur der Haushaltsansatz überschritten. Diese (Dispo-)Kredite unterliegen regelmäßig dem jeweiligen Marktzins und sind - wenn sie nicht kurzfristig ausgeglichen werden können - mit einem hohen Zinsänderungsrisiko verbunden. Weitere Verschuldungen sind vorprogrammiert.

Notwendige Abstriche im Bereich von Kultur und Infrastruktur verringern oft den Wohnwert in strukturschwachen Regionen. Dadurch und durch höhere Hebesätze bei den Gewerbesteuern sinkt die Attraktivität für Gewerbeansiedlungen, was zur weiteren Verringerung der kommunalen Einnahmen führt. Die jährlichen Gewerbesteureinnahmen unterscheiden sich erheblich. So sind z.B. in Frankfurt am Main mit 2.480 Euro pro Einwohner die Gewerbesteureinnahmen fast zehnmal so hoch wie in Frankfurt (Oder) mit 250 Euro.

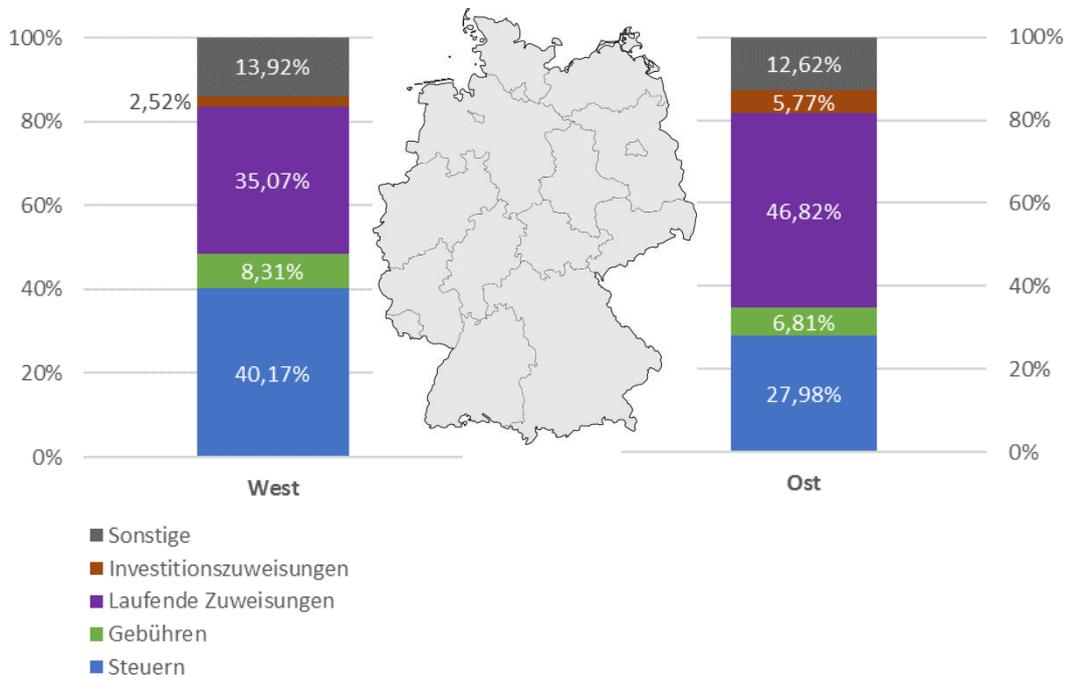
Die folgenden Grafiken veranschaulichen sehr gut, wie sich die kommunalen Ausgaben und Einnahmen in West und Ost zusammensetzen.

### Kommunale Ausgaben in West und Ost 2016

Eigene Berechnung und Darstellung nach der Kommunalfinanzstatistik des Statistischen Bundesamtes



## Kommunale Einnahmen in West und Ost 2016



Die zumeist strukturell bedingten Unterschiede in Bezug auf die finanzielle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen haben weiter zugenommen. Kommunen mit einer guten Einnahmesituation stehen überschuldete Kommunen gegenüber, die, würde es sich um Wirtschaftsbetriebe handeln, längst hätten Insolvenz anmelden müssen.

In dieser Tarifrunde muss es den Sozialpartnern dennoch gelingen, einen Kompromiss zu finden, den alle mittragen können.

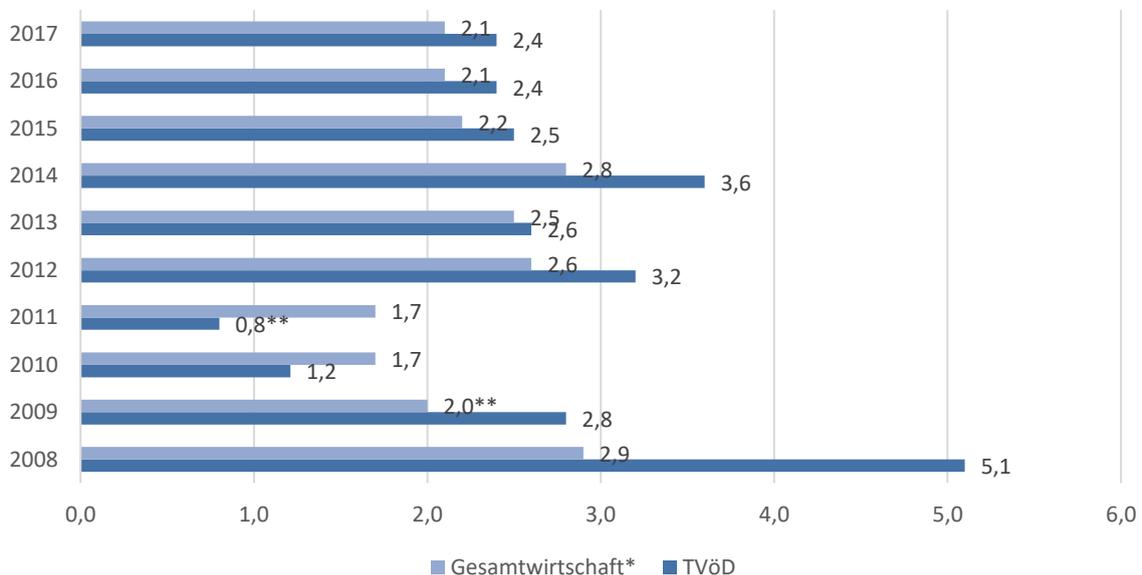
### 5.3 KEIN NACHHOLBEDARF: KONTINUIERLICHE TARIFSTEIGERUNGEN SEIT 2008

Die Gewerkschaften behaupten einen vermeintlichen Nachholbedarf des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Tarifentwicklung insgesamt. Weder die Tarifentwicklung der letzten zehn Jahre noch konkrete Gehaltsvergleiche einzelner Berufsgruppen können diese Behauptung stützen.

Der Lohnanstieg im öffentlichen Dienst lag, mit Ausnahme der Jahre 2010 und 2011, **konstant über der Entwicklung der Löhne der Gesamtwirtschaft**. Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2017 nominal um 30 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 25 Prozent erhöht haben.

#### Entwicklung der Tarifentgelte

Veränderungen des jahresdurchschnittlichen Monatsentgelts zum Vorjahr in Prozent



\* Deutsche Bundesbank, Tarifverdienste der Gesamtwirtschaft einschließlich aller Nebenabreden auf Monatsbasis

\*\* ohne Einmalzahlung

Konkrete Beispiele veranschaulichen die Steigerungen in den Entgelttabellen. Diese sind nominal zwischen 29 und 57 Prozent gestiegen.

## Entwicklung der Tabellenentgelte in den letzten zehn Jahren

### Entgeltgruppe 3: Müllwerker/in

Einstieg heute: 2.109 €

Einstieg 2007: 1.575 €

Steigerung: **33,9 Prozent**



Endstufe heute: 2.629 €

Endstufe vor 2007: 1.995 €

Steigerung: **31,8 Prozent**

### Entgeltgruppe 5: Verwaltungsangestellte/r

Einstieg heute: 2.249 €

Einstieg vor 2007: 1.688 €

Steigerung: **33,2 Prozent**



Endstufe heute: 2.865 €

Endstufe vor 2007: 2.185 €

Steigerung: **31,1 Prozent**

### Entgeltgruppe S 8a: Erzieher/in

Einstieg heute: 2.578 €

Einstieg vor 2007: 1.960 €

Steigerung: **31,5 Prozent**



Endstufe heute: 3.592 €

Endstufe vor 2007: 2.285 €

Steigerung: **57,2 Prozent**

### Entgeltgruppe 9: Sachbearbeiter/in

Einstieg heute: 2.711 €

Einstieg vor 2007: 2.061 €

Steigerung: **31,5 Prozent**



Endstufe heute: 4.239 €

Endstufe vor 2007: 3.180 €

Steigerung: **33,3 Prozent**

### Entgeltgruppe 13: Jurist/in

Einstieg heute: 3.657 €

Einstieg vor 2007: 2.817 €

Steigerung: **29,8 Prozent**



Endstufe heute: 5.524 €

Endstufe vor 2007: 4.280 €

Steigerung: **29,1 Prozent**

Sonderzahlungen (Jahressonderzahlung, Zulagen, Zuschläge, Leistungsorientierte Bezahlung) sind hierbei nicht berücksichtigt.

### 5.3.1 Eckdaten vergangener Tarifrunden

Abschluss	Forderungen	Tarifeinigung		Inflationsrate
<b>29. April 2016</b>  Laufzeit: März 2016 bis Februar 2018 = 24 Monate	lineare Erhöhung um 6 Prozent  Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 100 Euro  Laufzeit: 12 Monate	2017	<b>2,35 Prozent</b> ab Februar 2017  Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 30 Euro ab Februar 2017	<b>1,8 Prozent</b>
		2016	<b>2,4 Prozent</b> ab März 2016  Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 35 Euro ab März 2016, Erhöhung Urlaubsanspruch auf 29 Tage	<b>0,5 Prozent</b>
<b>1. April 2014</b>  Laufzeit: März 2014 bis Februar 2016 = 24 Monate	Sockelbetrag von 100 Euro und zusätzlich 3,5 Prozent  zusätzlich monatliche Nahverkehrs- Zulage von 70 Euro	2015	<b>2,4 Prozent</b> ab März 2015  Auszubildende: Festbetrag 20 Euro ab März 2015	<b>0,3 Prozent</b>
		2014	<b>3,0 Prozent</b> , mindestens 90 Euro ab März 2014  (Kostenvolumen: 3,3 Prozent)  Auszubildende: Festbetrag 40 Euro ab März 2014	<b>0,9 Prozent</b>
<b>31. März 2012</b>  Laufzeit: März 2012 bis Februar 2014 = 24 Monate	6,5 Prozent, mindestens 200 Euro im Bereich des TVöD und des TV-N  7,9 Prozent im Be- reich des TV-V	2013	<b>1,4 Prozent</b> ab Januar 2013  Weitere <b>1,4 Prozent</b> ab August 2013  Auszubildende: Festbe- trag 40 Euro ab August 2013	<b>1,5 Prozent</b>
		2012	<b>3,5 Prozent</b> ab März 2012  Auszubildende: Festbetrag 50 Euro ab März 2012  Neuregelung des Urlaubsanspruchs  Regelungen zur Übernahme von Auszu- bildenden	<b>2,0 Prozent</b>

<b>27. Februar 2010</b>  Laufzeit: Januar 2012 bis Februar 2012 = 26 Monate	„Forderungspaket von 5 Prozent, inklusiver sozialer Komponente“	2011	<b>0,6 Prozent</b> ab Januar 2011  Weitere <b>0,5 Prozent</b> ab August 2011  Einmalzahlung von 240 Euro	<b>2,1 Prozent</b>
		2010	<b>1,2 Prozent</b> ab Januar 2010	<b>1,1 Prozent</b>
<b>31. März 2008</b>  Laufzeit: Januar 2008 bis Dezember 2010 = 24 Monate	„8 Prozent, mindestens 200 Euro“	2009	<b>2,8 Prozent</b> ab Januar 2009  Einmalzahlung von 225 Euro	<b>0,3 Prozent</b>
		2008	Tabellenerhöhung um <b>50 Euro</b> sowie anschließend um <b>3,1 Prozent</b> ab Januar 2008 (=Tabellenanstieg um durchschnittlich 5,1 Prozent)  Arbeitszeitverlängerung im Tarifgebiet West um 0,5 Wochenstunden	<b>2,6 Prozent</b>

### 5.3.2 Wirtschaftliche Rahmendaten

Stand: November 2017	Jahr														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Konjunktur</b>															
<b>reales Bruttoinlandsprodukt, Veränderung in Prozent<sup>1)</sup></b>	<b>0,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,3</b>	<b>1,1</b>	<b>-5,6</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>2,2</b>		
<i>Prognose SVR 11/2017</i>													2,0	2,2	
<i>Prognose GD 10/2017</i>													1,9	2,0	
<i>Prognose Bundesregierung 10/2017</i>													2,0	1,9	
<b>Preise und Löhne</b>															
<b>Verbraucherpreisindex, Veränderung in Prozent<sup>1)</sup></b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,6</b>	<b>0,3</b>	<b>1,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>1,8</b>		
<i>Prognose SVR 11/2017</i>													1,7	1,8	
<i>Prognose GD 10/2017</i>													1,7	1,7	
<i>Prognose Bundesregierung 10/2017</i>													1,5	1,7	
<b>Tarifverdienste, Veränderung in Prozent</b>															
Statistisches Bundesamt <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	1,7	2,7	2,4	3,2	2,1	2,0	2,3		
Deutsche Bundesbank <sup>2)</sup>	1,2	1,0	1,3	2,9	2,0	1,7	1,7	2,6	2,5	2,8	2,2	2,1			
WSI-Tarifarchiv <sup>2)</sup>	1,6	1,5	2,2	2,9	2,6	1,8	2,0	2,7	2,7	3,1	2,7	2,4			
<i>Prognose GD 10/2017<sup>2)</sup></i>													2,1	2,4	
<b>Effektivverdienste, Veränderung in Prozent</b>															
Nominallohnindex <sup>1)2)</sup>	0,3	0,8	1,5	3,1	0,1	2,7	3,3	2,5	1,4	2,7	2,7	2,3			
<i>Prognose GD 10/2017<sup>3)</sup></i>													3,4	3,5	
Reallohnindex <sup>1)2)</sup>	-1,3	-0,7	-0,8	0,5	-0,2	1,5	1,2	0,5	-0,1	1,9	2,4	1,8			
<i>aus Prognosen GD 10/2017<sup>3)</sup></i>													1,9	1,8	
<b>Arbeitsmarkt</b>															
<b>Erwerbstätige, in Mio. Personen<sup>1)</sup></b>	<b>39,3</b>	<b>39,6</b>	<b>40,3</b>	<b>40,9</b>	<b>40,9</b>	<b>41,0</b>	<b>41,6</b>	<b>42,0</b>	<b>42,3</b>	<b>42,7</b>	<b>43,1</b>	<b>43,7</b>	<b>44,3</b>		
<i>Prognose SVR 11/2017</i>													44,3	44,8	
<i>Prognose GD 10/2017</i>													44,3	44,8	
<i>Prognose Bundesregierung 10/2017</i>													44,3	44,8	
<b>registriert Arbeitslose, in Mio. Personen<sup>1)</sup></b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>3,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,5</b>		
<i>Prognose SVR 11/2017</i>													2,5	2,5	
<i>Prognose GD 10/2017</i>													2,5	2,5	
<i>Prognose Bundesregierung 10/2017</i>													2,5	2,5	
<b>Arbeitslosenquote, in Prozent<sup>1)</sup></b>	<b>11,7</b>	<b>10,8</b>	<b>9,0</b>	<b>7,8</b>	<b>8,1</b>	<b>7,7</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>6,9</b>	<b>6,7</b>	<b>6,4</b>	<b>6,1</b>	<b>5,7</b>		
<i>Prognose SVR 11/2017</i>													5,8	5,5	
<i>Prognose GD 10/2017</i>													5,7	5,5	
<i>SVR: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung</i>															
<i>GD: Gemeinschaftsdiagnose der Wirtschaftsforschungsinstitute</i>															
1) Quelle: Statistisches Bundesamt															
2) auf Monatsbasis einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen															
3) auf Stundenbasis einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen															

## 5.4 "SOZIALE KOMPONENTE"

Als "soziale Komponente" fordern die Gewerkschaften einen Mindesterhöhungsbeitrag. Eine solche Mindesterhöhung um einen festen Betrag führt dazu, dass die Erhöhungen in den unteren Entgeltgruppen stärker ausfallen. Der hier ohnehin schon deutliche Abstand zur Privatwirtschaft erhöht sich und somit wächst der Druck, Bereiche auszugliedern und zu privatisieren.

Durch den aktuell geforderten monatlichen Mindestbetrag ergäbe sich in den unteren Entgeltgruppen (bis EG 4) eine Steigerung von durchschnittlich etwa 9 Prozent. Die höchste Steigerungsrate läge hier sogar bei 11,42 Prozent.

Gleichzeitig haben Mindestbeträge den Effekt, dass der Abstand zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen schrumpft. Der relative Lohnabstand zwischen oberen und unteren Einkommen hat sich in den letzten zehn Jahren bereits deutlich verringert, z.B. durch den 2008 vereinbarten Sockelbetrag und den Mindestbetrag im Jahr 2014.

Im Hinblick auf die Personalgewinnung von Fach- und Führungskräften muss der öffentliche Dienst aber gerade für den Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen Perspektiven bieten. Nicht zuletzt, um die Attraktivität dieser Arbeitsplätze zu erhöhen und Fachkräfte zu binden, die der öffentliche Dienst im Zeitalter der Digitalisierung dringend benötigt.

### Erhöhung der Tabellenentgelte bei linearer Erhöhung um 6 Prozent und einem Mindestbetrag von 200 Euro

#### Anlage A (allgemeine Tabelle):

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
14	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
13	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
12	<b>6,10%</b>	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
11	<b>6,31%</b>	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
10	<b>6,54%</b>	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
9c	<b>6,74%</b>	<b>6,21%</b>	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
9b	<b>7,38%</b>	<b>6,68%</b>	<b>6,36%</b>	6,00%	6,00%	6,00%
9a	<b>7,38%</b>	<b>6,75%</b>	<b>6,36%</b>	6,00%	6,00%	6,00%
8	<b>7,86%</b>	<b>7,12%</b>	<b>6,82%</b>	<b>6,57%</b>	<b>6,31%</b>	<b>6,16%</b>
7	<b>8,38%</b>	<b>7,59%</b>	<b>7,15%</b>	<b>6,85%</b>	<b>6,64%</b>	<b>6,45%</b>
6	<b>8,54%</b>	<b>7,73%</b>	<b>7,38%</b>	<b>7,07%</b>	<b>6,88%</b>	<b>6,69%</b>
5	<b>8,89%</b>	<b>8,06%</b>	<b>7,70%</b>	<b>7,36%</b>	<b>7,14%</b>	<b>6,98%</b>
4	<b>9,33%</b>	<b>8,46%</b>	<b>7,96%</b>	<b>7,70%</b>	<b>7,45%</b>	<b>7,31%</b>
3	<b>9,48%</b>	<b>8,60%</b>	<b>8,38%</b>	<b>8,04%</b>	<b>7,81%</b>	<b>7,61%</b>
2	<b>10,24%</b>	<b>9,29%</b>	<b>9,03%</b>	<b>8,79%</b>	<b>8,29%</b>	<b>7,83%</b>
1	-	<b>11,42%</b>	<b>11,23%</b>	<b>11,00%</b>	<b>10,79%</b>	<b>10,30%</b>

### Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 17	6,15%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 16	6,31%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 15	6,55%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 14	6,56%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 13	6,63%	6,15%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 12	6,78%	6,17%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 11b	7,03%	6,26%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
S 11a	7,18%	6,38%	6,09%	6,00%	6,00%	6,00%
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	7,69%	6,91%	6,40%	6,00%	6,00%	6,00%
S 8b	7,69%	6,91%	6,40%	6,00%	6,00%	6,00%
S 8a	7,76%	7,07%	6,60%	6,22%	6,00%	6,00%
S 7	7,93%	7,26%	6,80%	6,39%	6,12%	6,00%
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	8,44%	7,60%	7,15%	6,88%	6,64%	6,30%
S 3	9,07%	8,07%	7,59%	7,20%	7,03%	6,84%
S 2	9,50%	9,02%	8,70%	8,36%	8,04%	7,75%

### Anlage E (Pflegedienst)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 15	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 14	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 13	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 12	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 11	-	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%	6,00%
P 10	-	6,26%	6,06%	6,00%	6,00%	6,00%
P 9	-	6,58%	6,26%	6,06%	6,00%	6,00%
P 8	-	7,15%	6,82%	6,44%	6,16%	6,00%
P 7	-	7,59%	7,15%	6,57%	6,31%	6,07%
P 6	9,07%	8,46%	7,96%	7,07%	6,88%	6,54%
P 5	9,48%	8,60%	8,38%	8,04%	7,81%	7,31%

Im TVöD geht es in den unteren Entgeltgruppen um die Bereiche, in denen der Wettbewerbsdruck am größten ist. Davon sind ganz besonders die Servicebereiche in Krankenhäusern, Hilfs- und Betreuungskräfte in Pflegeeinrichtungen, Bodenverkehrsdienste an Flughäfen sowie die Entsorgungswirtschaft und der Nahverkehr betroffen.

Überproportionale Entgeltsteigerungen in den unteren Entgeltgruppen führen zwangsläufig zu einer weiteren Verringerung der Anzahl kommunaler Arbeitsplätze in diesen Bereichen. Im Ergebnis bewirkt die "soziale Komponente" den Abbau attraktiver öffentlicher Arbeitsplätze und ist für die Betroffenen **unsozial**.

### Beispiele für das Lohngefälle zwischen dem öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft im Bereich der unteren Lohngruppen

#### Busfahrer

Durchschnittliches Monatsentgelt eines Busfahrers in der Privatwirtschaft 2.146 Euro.  
(Quelle: www.gehalt.de)

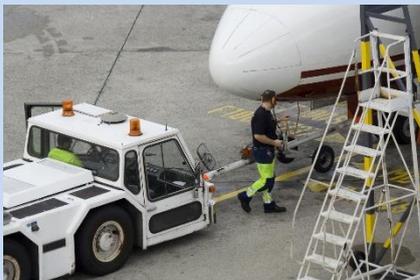
Durchschnittliches Tarifentgelt eines kommunalen Busfahrers 2.455 Euro.

Der **durchschnittliche Einkommensunterschied** beträgt (unter Vernachlässigung von Zulagen, Zuschlägen etc.) **rund 309 Euro pro Monat = 14 Prozent**.

Die **geforderte Entgelterhöhung** würde den Einkommensunterschied um weitere 200 Euro **auf knapp 24 Prozent** ansteigen lassen.



#### Bodenverkehrsdienste an Flughäfen



Einfache Tätigkeit am Flughafen (Koffertransport im Bodenverkehr): TVöD = Entgeltgruppe 2, Stufe 1: 11,52 Euro West / 11,23 Euro Ost

Private = 9,73 Euro pro Stunde (Dienstleister am Flughafen Nürnberg)

Der **Einkommensunterschied** zwischen TVöD und der privaten Wirtschaft beträgt in diesem Fall **18 Prozent (West) bzw. 15 Prozent (Ost)**.

Die Bodenverkehrsdienste an Flughäfen sind deshalb in hohem Maße bereits an private Dienstleister vergeben worden. **Nur bei einem Flughafen findet der TVöD im Bodenverkehrsdienst noch 1:1 Anwendung**. Daneben sind nur noch zwei weitere Flughäfen mit ihren Bodenverkehrsdiensten im TVöD, jedoch zu abgesenkten Konditionen.

Bei erneuter überproportionaler Erhöhung der Entgelte in den unteren Entgeltgruppen **können die Tätigkeiten im Bodenverkehrsdienst auf Dauer nicht mehr kostendeckend erbracht werden**. Rückstellungen, die aufgrund europarechtlicher Bilanzierungsvorgaben gebildet werden müssten, würden die Position des gesamten Flughafens im internationalen Wettbewerb gefährden.

**Im Ergebnis könnten Tätigkeiten der Bodenverkehrsdienste überhaupt nicht mehr zu Tarifbedingungen der Kommunen erbracht werden und würden komplett auf Dritte verlagert. Ein weiterer Baustein im Flächentarif ginge verloren.**

Die Tarifvertragsparteien haben bereits in der Tarifrunde 2014 für die Sparte der Versorgungsbetriebe vereinbart, Tarifverhandlungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der unteren Entgeltgruppen aufzunehmen. Diese Verhandlungszusage ist in der Tarifrunde 2016 erneuert worden. Der Aufforderung zur entsprechenden Verhandlungsaufnahme sind die Gewerkschaften nicht nachgekommen.

---

**Ist eine überproportionale Erhöhung der Entgelte in den unteren Entgeltgruppen, die in der Tendenz dazu führt, dass Arbeitsplätze abgebaut oder verlagert werden müssen, wirklich sozial?**

**Die zugleich unterdurchschnittliche Entwicklung der oberen Entgeltgruppen macht diese weniger attraktiv und erschwert die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte.**

---



## 5.5 STÄRKUNG DES FLÄCHENTARIFVERTRAGS

Durch den Flächentarifvertrag wird sichergestellt, dass die Beschäftigten bei den kommunalen Arbeitgebern für die gleiche Arbeit in der Regel das gleiche Geld erhalten. Auf diese Weise ist es finanzschwächeren Kommunen trotz vorhandener, strukturell bedingter Nachteile möglich, neben finanzstärkeren Kommunen im **Wettbewerb um geeignetes Personal** zu bestehen.

Der Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes führt bundesweit zu einer besonders **hohen Tarifbindung**. Diese beträgt im Bereich der **Öffentlichen Verwaltung**, Verteidigung, Sozialversicherung erneut **100 Prozent** (Quelle: Statistisches Bundesamt; Bericht „Verdienste und Arbeitskosten“; Verdienststrukturerhebung 2014). Demgegenüber besteht bei der **Gesamtwirtschaft** (alle Wirtschaftsklassen) eine durchschnittliche Tarifbindung von **45 Prozent**, wovon 41 Prozent auf Branchentarifverträge und 4 Prozent auf Firmentarifverträge entfallen.

In den Wirtschaftsklassen, denen die kommunalen Betriebe zuzuordnen sind, ist die Tarifbindung zwar geringer als bei der öffentlichen Verwaltung, aber auch innerhalb dieser Wirtschaftsklassen ist die Tarifbindung im öffentlichen Dienst höher als in der Privatwirtschaft. So beträgt beispielsweise die **Tarifbindung im Pflegebereich** bei Einrichtungen der **öffentlich-rechtlichen und freigemeinnützigen Träger ca. 81 Prozent**, während es bei den **privaten Trägern ca. 16 Prozent** sind.

Diese hohe Tarifbindung im öffentlichen Dienst könnte vermuten lassen, dass der Flächentarifvertrag vollkommen ungefährdet sei. Dies ist keineswegs so. Bietet der Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes für bestimmte Leistungen keine marktgerechten Konditionen, werden sie entweder durch private Anbieter bzw. durch nicht tarifgebundene Tochtergesellschaften erbracht, oder der kommunale Arbeitgeber verlässt die Tarifbindung, um weiter am Markt bestehen zu können. In allen drei Fällen findet der Flächentarifvertrag keine Anwendung mehr. Für die Beschäftigten, die diese Tätigkeiten ausüben (insbesondere sind das Tätigkeiten in den unteren Lohngruppen), können damit ganz erhebliche Einbußen bei Löhnen und Sozialleistungen (z.B. Altersversorgung) verbunden sein.

Die Schutzwirkung des Flächentarifvertrages ist daher immer dann gefährdet, wenn dessen Bedingungen nicht mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes übereinstimmen. Um den Flächentarifvertrag zu stärken, ist es unerlässlich, sich an den Arbeitsbedingungen der zentralen Vergleichsbranchen des öffentlichen Dienstes zu orientieren. Dies gilt sowohl dort, wo das TVöD-Niveau zu hoch ist, als auch dort, wo das TVöD-Niveau nicht ausreicht, um worbene Fachkräften attraktive Angebote machen zu können.

Den Flächentarifvertrag zu stärken, ist eine hochkomplexe Aufgabe. Denn die Kommunen und kommunalen Betriebe unter dem Dach der VKA arbeiten unter ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Strukturelle Unterschiede in den jeweiligen Regionen sowie unterschiedliche Wettbewerbsbedingungen innerhalb der jeweiligen Sparten machen die Aufgaben für viele zu einem Drahtseilakt. Durch die mit dem TVöD eingeführte Spartenorientierung wurde den jeweiligen Bedürfnissen der Sparten gezielter Rechnung getragen.

---

**Der Flächentarifvertrag ist unverzichtbar, um allen Kommunen trotz vorhandener, strukturell bedingter Unterschiede einen fairen Wettbewerb um geeignetes Personal zu ermöglichen.**

**Diese Schutzwirkung lässt sich aber nur dann aufrechterhalten, wenn der Flächentarifvertrag solche Bedingungen schafft, mit denen die kommunalen Arbeitgeber im Wettbewerb bestehen können.**

---

## 5.6 ARBEITSBEDINGUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST: UNSERE BESCHÄFTIGTEN STEHEN GUT DA

Die nachfolgenden Regelungen des Tarifrechts im öffentlichen Dienst veranschaulichen, auf welchem hohem Niveau sich die Arbeitsbedingungen bei kommunalen Arbeitgebern bewegen und weshalb er den Vergleich mit der Privatwirtschaft nicht zu scheuen braucht.



### **Jahressonderzahlung / LOB**

Die kommunalen Arbeitgeber fördern die Motivation und Eigenverantwortung ihrer Beschäftigten durch eine leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung (LOB), wofür zusätzlich zum Tabellenentgelt über 1,1 Milliarden Euro pro Jahr verwendet werden.

Darüber hinaus besteht bei den kommunalen Arbeitgebern ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine Jahressonderzahlung mit einem Volumen von insgesamt fast 5 Milliarden Euro pro Jahr. Die individuelle Anspruchshöhe der Jahressonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt. Aktuell liegt der Bemessungssatz zwischen 82,05 Prozent eines Monatsgehalts in den unteren und mittleren Entgeltgruppen und 53,43 Prozent in den obersten Entgeltgruppen. Den strukturellen Unterschieden zwischen ost- und westdeutschen Kommunen hinsichtlich der Steuereinnahmekraft wird auch dadurch Rechnung getragen, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost um 25 Prozent niedriger sind (siehe auch: "Weiterer Regelungsbedarf bei den Beschäftigten aus Sicht der Gewerkschaften").

### **Flexible Arbeitszeit**

Der öffentliche Dienst bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung. So können Beschäftigte über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden oder Zuschläge auf einem Arbeitszeitkonto gutschreiben und Arbeitszeiten und freie Zeiten so besser ihren persönlichen Bedürfnissen anpassen. Durch Langzeitkonten werden auch längere Auszeiten (Sabbaticals) sowie ein Übergleiten in den Ruhestand ermöglicht.

Gleitzeitregelungen sind in vielen Verwaltungen Standard. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert und das Urlaubskonto wird nicht durch gelegentliche private Termine belastet. Auch Homeoffice wird in vielen Verwaltungen von den Beschäftigten genutzt.

Regelungen zum Arbeitszeitkorridor, zu Rahmenzeiten, zur Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdiensten und zur Rufbereitschaft runden das Arbeitszeitportfolio des öffentlichen Dienstes ab. In ihrer Gesamtheit bieten die Arbeitszeitregelungen des öffentlichen Dienstes eine außerordentliche Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten im beiderseitigen Interesse.

## Verbesserte Teilzeitmöglichkeiten, insbesondere bei der Pflege von Angehörigen

Beschäftigte bei kommunalen Arbeitgebern haben über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende Ansprüche, in Teilzeit zu arbeiten. Unter bestimmten Voraussetzungen muss der Arbeitgeber eine **befristete** Teilzeitbeschäftigung mit garantierter Rückkehr zur Vollzeitarbeit gewähren.

## Weiterbildungs-, Qualifizierungsangebote

Die weiter voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt gibt der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten einen wachsenden Stellenwert. Mit der Vereinbarung des TVöD haben die Tarifpartner mit Weitblick umfangreiche Regelungen zur Qualifizierung vereinbart. So wurde der Anspruch von Beschäftigten auf Entwicklungs-/Qualifizierungsgespräche festgeschrieben und die Kostenübernahme für durch den Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen geregelt. Solche Qualifizierungsmaßnahmen gehören zur Arbeitszeit.

## Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst sind nach wie vor aufgrund der hohen Arbeitsplatzsicherheit besonders nachgefragt. Im öffentlichen Dienst ist die Fluktuationsrate mit 12,8 Prozent wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft. Im verarbeitenden Gewerbe beträgt sie beispielsweise 17,6 Prozent, beim Handel 27,9 Prozent und im Baugewerbe gar 35,9 Prozent (Quelle: 2016 IW Medien/iwd). Die Sicherheit der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst wird durch den in vielen Betrieben und Verwaltungen anstehenden Generationenwechsel in den nächsten Jahren noch zunehmen.

## Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Im öffentlichen Dienst ist der sogenannte "gender-pay-gap" weit niedriger als in der Privatwirtschaft (nach Angaben des BMFSFJ: 7 Prozent im öffentlichen Dienst; rund 23 Prozent in der Privatwirtschaft). In den östlichen Bundesländern tendiert der gender-pay-gap gar gegen Null. Im Osten Brandenburgs z.B. liegt das durchschnittliche Einkommen von Frauen über dem von Männern. Besonders bemerkenswert ist, dass im öffentlichen Dienst bei den unteren Einkommen (un- und angelernte Tätigkeiten) die durchschnittlichen Einkommen von Frauen um 8,7 Prozent höher sind als bei Männern. Auch in Führungspositionen sind Frauen im öffentlichen Dienst wesentlich häufiger vertreten als in der Privatwirtschaft. Bei den Berliner Wasserbetrieben beispielsweise sind Führungspositionen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt (Quelle: unabhängige Überprüfung einer Doktorandin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung) Ohnehin gilt aufgrund der Tarifbindung von fast 100 Prozent, dass gleiche Tätigkeiten unabhängig vom Geschlecht im öffentlichen Dienst gleich bezahlt werden.

## Attraktive betriebliche Altersversorgung

Für junge Menschen ist die Einkommenssituation im Alter verstärkt ein bedeutendes Thema. Betriebliche Altersvorsorgeregelungen werden daher zunehmend zu einem wesentlichen Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes.

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist besonders attraktiv, weil sie unabhängig von Zinsschwankungen eine Rentenleistung zusagt, die deutlich über denen vergleichbarer kapitalgedeckter Pensionskassen liegt.

Da unsere Zusatzversorgungskassen nicht profitorientiert sind, fallen Verwaltungskosten vergleichsweise gering aus. Dividenden und Provisionen gibt es nicht.

Die Beiträge und Umlagen der Arbeitgeber zur zusätzlichen Altersversorgung liegen **zwischen 3 Prozent und 8 Prozent** (je nach Zusatzversorgungskasse). Sie sind bei den **Lohnnebenkosten** zusätzlich zu berücksichtigen.



## Weiterer Regelungsbedarf bei den Beschäftigten aus Sicht der Gewerkschaften

### Wechselschicht- und Schichturlaub erhöhen

Die Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit soll unter Aufhebung der Höchstgrenze um 50 Prozent angehoben werden.

Mit den bestehenden Regelungen sind die im Zusammenhang mit Wechselschichtarbeit bzw. Schichtarbeit entstehenden Belastungen bereits sehr gut abgegolten.

Für nur zwei zusammenhängende Monate in Wechselschichtarbeit erhalten betroffene Beschäftigte bereits einen Tag Zusatzurlaub.

Selbst für einfache Schichtarbeit in vier zusammenhängenden Monaten wird ein Tag Zusatzurlaub gewährt, obwohl hier die tatsächliche "Belastung" fraglich ist. Schichtarbeit liegt schon dann vor, wenn in Schichten gearbeitet wird, deren Beginn nur um zwei Stunden versetzt ist.

### Altersteilzeit

Die Gewerkschaften sehen Bedarf, die Regelungen zur Altersteilzeit fortzuschreiben. Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) mit Regelungen zur Altersteilzeit und flexiblem Rentenbeginn hat sich in der Praxis bewährt.

### Jahressonderzahlung Ost

Auch wenn der Wunsch nach Anpassung der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost angesichts des seit der Wiedervereinigung zurückliegenden Zeitraums verständlich ist, bestehen noch immer strukturelle Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Kommunen. Im Ost-West-Vergleich haben die Kommunen in den neuen Ländern immer noch ein im Durchschnitt niedrigeres Steueraufkommen. So haben z.B. sämtliche DAX-Unternehmen ihre Zentralen in den alten Ländern. Sinkende Zuweisungen infolge des auslaufenden Solidarpakts lassen zeitnah keine spürbare Verbesserung erwarten. Insgesamt beträgt die Steuereinnahmekraft der ostdeutschen Kommunen mehr als 27 Jahre nach der Wiedervereinigung etwa 60 Prozent des Westniveaus. Die strukturellen Finanzierungsprobleme der Kommunen im Osten werden auch daran deutlich, dass sich keine einzige kreisfreie Stadt im Osten bei der Steuereinnahmekraft über dem Bundesdurchschnitt befindet.



Viele kommunale Arbeitgeber in Ostdeutschland sind nicht unmittelbar an die Tarifverträge der VKA gebunden; die Tarifbindung ist im Tarifgebiet Ost deutlich niedriger. Eine höhere Belastung der kommunalen Arbeitgeber im Tarifgebiet Ost könnte ohne das notwendige Augenmaß einer weiteren Erosion des Flächentarifvertrags Vorschub leisten.

### Regelungen bei Leistungsminderung

Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertragliche Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des Gesetzes zu sein.

Für bereits vor Oktober 2005 (Einführung des TVöD) leistungsgeminderte Beschäftigte gelten Übergangsvorschriften. Die VKA hat im Wege einer Richtlinie geregelt, wie diese Beschäftigten in den TVöD überzuleiten sind. Dies war erforderlich, da 2012 die Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufgrund nicht erfüllbarer Forderungen als gescheitert betrachtet werden mussten.

## Nahverkehrsticket



Mit dem Wunsch nach einem vom Arbeitgeber zu bezahlenden Nahverkehrsticket verbinden die Gewerkschaften scheinbar die Erwartung, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, die Inanspruchnahme des ÖPNV zu erhöhen und evtl. Umweltbelastungen durch Individualverkehr zu verringern.

Fraglich ist, ob durch ein solches Nahverkehrsticket diese Ziele zu erreichen sind.

Anders als von den Gewerkschaften dargestellt, ist es kein „kostenloses“ Nahverkehrsticket, sondern es wäre steuerfinanziert. Die Öffentlichkeit würde ein solches durch die Allgemeinheit finanziertes Nahverkehrsticket für den öffentlichen Dienst als „Beamtenprivileg“ ansehen und auf Unverständnis stoßen.

Welche Rechtfertigung gäbe es, dass z.B. Eltern für ihren Erstklässler den Schulbus bezahlen müssen, die Kita-Erzieherin aber nicht?

Der geldwerte Vorteil eines steuerfinanzierten Nahverkehrstickets wäre je nach Wohn- und Lebenssituation der Beschäftigten unterschiedlich. Außerhalb von Ballungsräumen ist der ÖPNV oft keine Alternative zum Individualverkehr, der Vorteil eines solchen Tickets mithin entsprechend gering. Beschäftigte in Ballungsregionen mit gut ausgebautem ÖPNV, die jetzt schon den ÖPNV nutzen, profitieren hingegen besonders. So dürfte es kaum zu einer erhöhten Nutzung des ÖPNV mit der erhofften Vermeidung von Umweltbelastungen kommen. Laut Statistik des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) aus dem Jahr 2016 nutzen rund 16,2 Prozent der Berufstätigen in Deutschland den ÖPNV. Von dem Nahverkehrsticket würde daher weniger als ein Fünftel der Beschäftigten profitieren.

Auch für die Arbeitgeber würde ein solches Nahverkehrsticket zu ganz unterschiedlichen Belastungen führen. Den Städten und Landkreisen, die Aufgabenträger des öffentlichen Nahverkehrs sind, obliegt auch dessen Finanzierung. Für sie würden sich in der Gesamtschau nur wenig Mehrbelastungen ergeben. Die Mehrzahl der kommunalen Arbeitgeber hingegen würde faktisch einen zusätzlichen Beitrag zur Subventionierung des öffentlichen Nahverkehrs leisten.

Das Ziel, die **Attraktivität des öffentlichen Dienstes** zu **steigern** und Umweltbelastungen durch Individualverkehr zu verringern, sollte vielmehr in anderer Weise gefördert werden. Denkbar wäre die Eröffnung von **steuerrechtlichen Gestaltungsspielräumen** im Wege der **Entgeltumwandlung**. Damit könnte die **Finanzierung von Nahverkehrstickets** oder von anderen, **ökologisch sinnvollen Alternativen (z.B. E-Bikes oder Pedelecs)** zum Vorteil der Beschäftigten sinnvoll gestaltet werden.





## Sonderforderung der Gewerkschaften sowie weiterer aus Sicht der Gewerkschaften bestehender Regelungsbedarf im Krankenhausbereich

Angesichts der durch die **Grundlohnrate** im Krankenhausbereich gesetzlich festgelegten Höchstgrenze für Kostensteigerungen, die im Jahr 2018 **2,97 Prozent** beträgt, ist nicht nachvollziehbar, dass die Gewerkschaften gerade den Krankenhausbereich durch die zusätzliche Forderung besonders belasten.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Krankenhäuser durch die Anfang 2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung am stärksten belastet werden. Die für alle Sparten in gleicher Höhe vereinbarte Kompensation bei der Jahressonderzahlung reicht daher im Krankenhausbereich vielfach nicht aus, um die durch die neue Entgeltordnung entstandenen Mehrkosten auszugleichen.

War es den Krankenhäusern in der Vergangenheit noch möglich, über die Grundlohnrate hinausgehende Tarifsteigerungen teilweise durch Mehrleistungsabschläge auszugleichen, sind die Kapazitäten für Mehrleistungen inzwischen ausgereizt. Hinzu kommt, dass gesetzliche Mehrleistungsabschläge zu einem deutlichen Rückgang der Mehrleistungen geführt haben.

Die Krankenhäuser können nicht refinanzierte Mehrkosten nur durch Personalabbau auffangen. Dies würde den Personalbemessungsvorstellungen der Gewerkschaften zuwider laufen und im Ergebnis die privaten Klinikbetreiber fördern. Das kann nicht das Interesse der Sozialpartner sein!

Auch politische Versprechen im Zuge der Koalitionsverhandlungen zur Krankenhausfinanzierung können die Gewerkschaftsforderungen nicht rechtfertigen. Zu oft sind solche Zusagen in der Vergangenheit nicht umgesetzt worden oder deutlich hinter den aufgrund solcher Zusagen entstandenen Erwartungen zurückgeblieben.

## Forderung

### Erhöhung Nachtarbeitszuschlag

Im Gegenzug für weitreichende Verbesserungen für Beschäftigte im Krankenhaus bei Einführung des TVöD-K (insbesondere erhöhte Tabellenentgelte infolge der Einrechnung früherer Bewährungsaufstiege) wurde der Nachtarbeitszuschlag ebenso wie der Zeitzuschlag für Samstagsarbeit auf Höhe des jeweiligen BAT-Wertes festgeschrieben.

2011 wurde der Nachtarbeitszuschlag auf 15 Prozent des Stundenentgelts erhöht. Die nun geforderte Erhöhung auf 20 Prozent würde für die Krankenhäuser eine **Mehrbelastung von rund 97 Millionen Euro** bzw. eine **Erhöhung der Gesamtpersonalkosten im Krankenhausbereich um rund 0,6 Prozent** bedeuten. Angesichts der gedeckelten Personalkosten bei der Krankenhausfinanzierung und der Zugeständnisse in der Entgeltordnung für die Krankenhausbeschäftigten lässt die Forderung das nötige Augenmaß vermissen.

Weiterer aus Sicht der Gewerkschaften bestehender Regelungsbedarf

### Erhöhung des Zeitzuschlags bei Samstagsarbeit

Für die Forderung nach Erhöhung des Zeitzuschlags für Samstagsarbeit in den Krankenhäusern gelten die Ausführungen zum Nachtarbeitszuschlag uneingeschränkt.

### Einrechnung der Pausen bei Wechselschicht:

Wegen der besonderen Kostenbelastung, die durch eine Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit entstehen, war Geschäftsgrundlage des Gesamtkompromisses für den Krankenhausbereich bei Einführung des TVöD-K, die Pausenzeiten nicht einzurechnen. Im Gegenzug gab es Zugeständnisse der Arbeitgeber an anderer Stelle. Die Forderung der Gewerkschaften ist der Versuch, diesen Gesamtkompromiss im Nachhinein aus dem Gleichgewicht zu bringen. Dies ist nicht hinnehmbar.

Die Gewerkschaften haben diese Forderung bereits im Rahmen der Entgeltordnungsverhandlungen erhoben. Dabei ist die Bedeutung dieser Regelung von den Krankenhausvertretern nochmals ausdrücklich betont worden. Für die Krankenhäuser wäre damit eine **Mehrbelastung von rund 645 Millionen Euro** bzw. eine **Erhöhung der Gesamtpersonalkosten im Krankenhausbereich um rund 7,5 Prozent** verbunden. Dies sprengt bei weitem das Kostenvolumen von Lohnrunden.



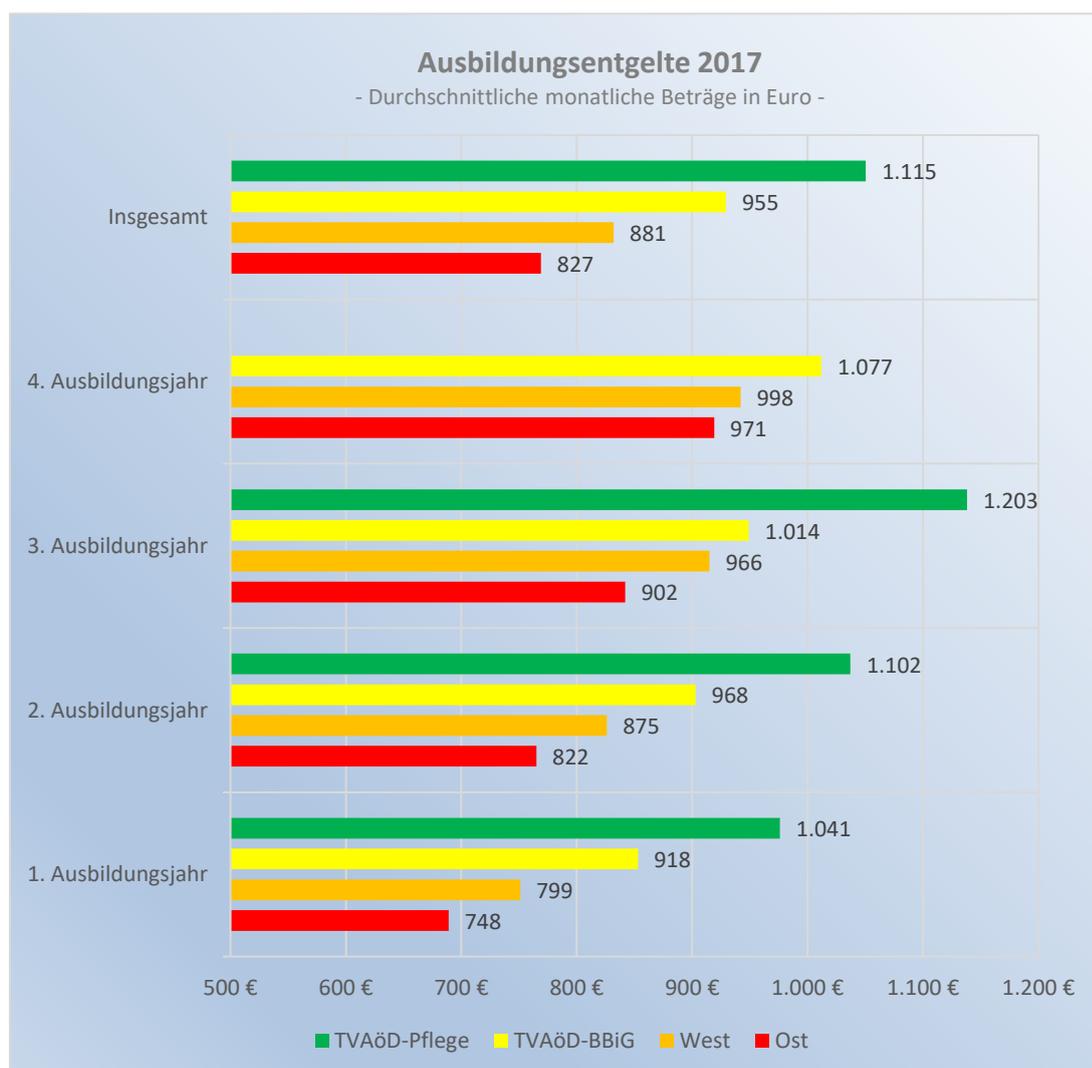
## 5.7 AUSBILDUNGSPLÄTZE IM ÖFFENTLICHEN DIENST ERHALTEN

Die Gewerkschaften fordern eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsentgelte für alle Auszubildenden. Gleiches wird auch für die Praktikanten gefordert. Außerdem soll die Übernahmeregulung für Auszubildende im kommunalen öffentlichen Dienst wieder in Kraft gesetzt und für Ausbildungen / Praktika eine tarifliche Regelung der Ausbildungs- bzw. Praktikumsbedingungen erfolgen, sofern diese nicht bereits tariflich geregelt sind.

### Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsentgelte

Die von den Gewerkschaften geforderte Steigerung der Ausbildungsentgelte um einheitlich 100 Euro monatlich würde eine Erhöhung zwischen 6 und 11 Prozent bewirken. Dies würde die Überbedarfausbildung im öffentlichen Dienst erheblich gefährden.

Die kommunalen Arbeitgeber geben als einer der größten Ausbilder Deutschlands jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung mit allen Möglichkeiten und Sicherheiten des öffentlichen Dienstes. Dazu gehört auch eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.



(Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB))

## **Wiederinkraftsetzen der Übernahmeregung für Auszubildende**

Der öffentliche Dienst bildet in Teilen weit über seinen eigenen Bedarf hinaus aus. Allein die kommunalen Arbeitgeber haben rund 88.800 Auszubildende und Praktikanten und bieten damit mehr Ausbildungsplätze, als sie selbst zur Stellenneubesetzung benötigen.

Von der Ausbildung über Bedarf profitieren vor allem die Jugendlichen: Denn für junge Menschen mit qualifizierter Ausbildung bieten sich wesentlich mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt als ohne Ausbildung.

Aktuell garantiert der Tarifvertrag allen Auszubildenden eine zunächst befristete Übernahme von einem Jahr und danach eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern ein dienstlicher/betrieblicher Bedarf besteht. Diese Regelung hat sich bewährt. Sie gilt gleichermaßen für Auszubildende nach dem BBiG wie für Auszubildende in der Pflege und wurde in der Tarifrunde 2016 wieder erneuert.

## **Tarifliche Ausbildungsvergütung für betrieblich-schulische Ausbildungen**

Die unterschiedlichen Ausbildungsformen sind historisch gewachsen und keine Besonderheit des öffentlichen Dienstes. Die kommunalen Arbeitgeber können sich durchaus vorstellen, hier zu Veränderungen zu kommen, sofern dies entsprechend refinanziert wird. Ohne eine auskömmliche Refinanzierung würde eine nur den öffentlichen Dienst betreffende Verpflichtung, über die bestehenden Regelungen hinaus Ausbildungsvergütungen für betrieblich-schulische Ausbildungen zu zahlen, die Wettbewerbssituation für die kommunalen Einrichtungen und Betriebe noch weiter verschlechtern. Dies gilt besonders für Ausbildungen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in der Kranken- und Altenpflegehilfe, wo die im kommunalen Bereich gezahlten Gehälter bereits jetzt zu den absoluten Spitzeneinkommen der Branche zählen.

An Schülerinnen und Schüler in der Kranken-, Kinderkranken-, Alten- sowie Entbindungspflege werden bereits jetzt tarifliche Ausbildungsentgelte gezahlt. Diese liegen deutlich über den an Auszubildende in Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu zahlenden Ausbildungsentgelten. Aufgrund entsprechender Beschlüsse der Gruppenausschüsse der VKA für Verwaltung sowie für Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen werden diese Ausbildungsentgelte außertariflich auch an Auszubildende für den Beruf "Notfallsanitäter" und "Operationstechnischer Assistent" gezahlt.

Zu dieser Thematik werden derzeit bereits Tarifverhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften ver.di und dbb geführt. In diesen Verhandlungen ist die Frage der Refinanzierung ebenfalls ein zentrales Thema. Hierzu konnte, auch unter Einbeziehung des Bundesgesundheitsministeriums (BMG), bisher noch keine abschließende Klärung erzielt werden.

Bei den Erzieherausbildungen laufen derzeit in etlichen Bundesländern Modellversuche, die von einer dualen Ausbildung bis zu einer berufsbegleitenden Teilzeitausbildung reichen. Die Laufzeit der Modellversuche ist jedoch zu kurz, um verlässliche Aussagen über die Qualität des jeweiligen Ausbildungsmodells treffen zu können.

## Schulische Ausbildungen im kommunalen Bereich

(Ausbildungen ohne tarifliche Ausbildungsvergütung, keine Begrenzung der Schülerzahlen auf den öffentlichen Dienst):

Ausbildungsgang	Schülerzahl 2016/17 (bundesweit)
<b>Medizinische Gesundheitsberufe</b>	
Diätassistenten	1.729
Ergotherapeuten	10.256
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer	4.658
Logopäden	3.457
Masseure / Medizinische Bademeister	1.522
Medizinische Fachangestellte	41.176
Zahnmedizinische Fachangestellte	32.128
Medizinisch-technische Assistenten	7.521
Orthoptisten	128
Pharmazeutisch-technische Assistenten	7.484
Physiotherapeuten	21.812
Podologen	1.413
<b>Nichtmedizinische Gesundheitsberufe</b>	
Altenpflegehelfer	8.392
Zahntechniker	5.624
<b>Erziehung, soziale und hauswirtschaftl. Berufe</b>	
Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	13.587
Berufe in der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	3.459
Berufe in der Hauswirtschaft	1.611
<b>Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe</b>	
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1.540
<b>Berufe in Recht und Verwaltung</b>	
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	5.172
Verwaltende Berufe im Sozial- /Gesundheitswesen	1.022

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie "Berufliche Schulen")

## Weiterer Regelungsbedarf aus Sicht der Gewerkschaften bei Auszubildenden

### Erholungsurlaub

Der Urlaubsanspruch der Auszubildenden ist zuletzt in der Tarifrunde 2016 auf sehr komfortable 29 Tage erhöht worden.

Im Interesse guter Ausbildungsergebnisse sind noch längere Urlaubszeiten abzulehnen.

Eine Erhöhung auf 30 Urlaubstage bei den Auszubildenden könnte im Bereich des TVAöD-Pflege aufgrund des den Schülerinnen/Schülern im zweiten und dritten Ausbildungsjahr im Schichtdienst pauschal zu gewährenden Zusatzurlaubstags sogar dazu führen, dass diese Schüler einen höheren Urlaubsanspruch hätten als vergleichbare Beschäftigte.

### Besuch auswärtiger Berufsschulen

Die Kostentragungsregelungen beim Besuch auswärtiger Berufsschulen sind seit dem Inkrafttreten des TVAöD-BBiG bereits mehrfach geändert worden. Dabei ist die Kostentragungspflicht des Ausbilders erheblich ausgeweitet worden.

Diese Kostentragungsregelungen sind zudem nicht mehr auf diejenigen Fälle begrenzt, in denen der Besuch der auswärtigen Berufsschule durch den Auszubildenden veranlasst ist. Eine weitergehende Übernahme der Kosten für den Besuch auswärtiger Berufsschulen könnte die Ausbildungsbereitschaft kommunaler Arbeitgeber erheblich einschränken.

### Lernmittelzuschuss

Der Lernmittelzuschuss ist in der Tarifrunde 2014 eingeführt worden. Die Begrenzung dieser Regelung auf den Bereich des TVAöD-BBiG erfolgte, da der Ausbilder bereits nach dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) den Schülern die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate kostenlos zur Verfügung zu stellen hat, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 KrPflG). Für Ausbildungen ab dem Jahr 2020 ist eine entsprechende Regelung in § 18 Abs. 1 Nr. 4 Pflegeberufereformgesetz (PfIBRefG) enthalten.

**Die Überbedarfsausbildung im öffentlichen Dienst ist aufgrund des in den letzten Jahren insgesamt gesunkenen Ausbildungsplatzangebots<sup>‡</sup> zu einem wichtigen Faktor geworden. Die Ausbildungsbereitschaft kommunaler Arbeitgeber darf aber nicht überstrapaziert werden.**

---

<sup>‡</sup> Datenreport 2017 des BiBB

## 6. TARIFVERHANDLUNGEN IN ANDEREN BEREICHEN

### 6.1 WICHTIGE ABSCHLÜSSE IN ANDEREN BEREICHEN

(seit dem VKA-Abschluss vom 29. April 2016)

#### 6.1.1 Öffentlicher Dienst

Im **öffentlichen Dienst der Länder** haben die **TdL** am 17. Februar 2017 und das getrennt verhandelnde **Land Hessen** am 3. März 2017 Tarifeinigungen erzielt.

Wesentliche Eckpunkte sind:

<b>Tarifbereich</b> Gewerkschaft, Abschlussdatum	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>Öffentlicher Dienst, Länder</b> (ohne Hessen)  ver.di/dbb  17.02.2017	855.000	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2,0 Prozent, mindestens 75 Euro/Monat</li><li>• 2,35 Prozent ab 01/18</li></ul>	24 Monate  bis 12/2018
<b>Öffentlicher Dienst, Land Hessen</b>  ver.di/dbb  03.03.2017	51.000	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 Nullmonate, danach:</li><li>• 2,0 Prozent, mindestens 75 Euro/Monat, ab 03/17</li><li>• 2,2 Prozent ab 02/18</li></ul>	24 Monate  bis 12/2018

## 6.1.2 Eckpunkte weiterer ausgewählter Tarifabschlüsse seit 2016

Hinweise zur Liste: Aufgenommen sind Tarifbereiche mit mehr 100.000 Beschäftigten sowie ausgewählte ver.di-Abschlüsse. Aufgeführt sind nur Einigungsinhalte zum Entgelt. (Quellen: Hans-Böckler-Stiftung, BDA, verdi.de u.a. Sortierung nach Abschlussdatum)

Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum	Beschäftigte	Tarifeinigung zum Entgelt	Laufzeit
<b>Metall- und Elektroindustrie</b>  IGM  06.02.2018	3,5 Mio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 Euro für 3 Nullmonate, danach:</li> <li>• 4,3 Prozent ab 04/2018</li> <li>• ab 2019: 400 Euro Festbetrag plus tarifliches Zusatzgeld von 27,5 % eines Monatsentgelts. (Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten dürfen den Festbetrag streichen. Beschäftigte, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können statt des Zusatzgelds acht freie Tage wählen.)</li> <li>• Anspruch auf Reduzierung der AZ auf bis zu 28 Stunden für bis zu 24 Monate. In gleichem Umfang dürfen Betriebe 40-Stunden-Verträge abschließen.</li> </ul>	27 Monate  bis 03/2020
<b>Versicherungs- angestellte im Außendienst</b>  ver.di 30.11.2017	37.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Nullmonate, danach:</li> <li>• 1,5 Prozent bzw. 2 Prozent (je nach Beschäftigtengruppe) ab 01/2018</li> <li>• 1,2 bzw. 1,4 Prozent ab 11/2018</li> <li>• 1 Prozent ab 11/2019</li> </ul>	36 Monate  bis 12/2019
<b>Gebäudereiniger- handwerk</b>  IG BAU  10.11.2017	600.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,0 Prozent (West) bzw. 5,1 Prozent (Ost) ab 01/2018</li> <li>• 1,8 Prozent bzw. 4,8 Prozent ab 01/2019</li> <li>• 1,7 Prozent bzw. 4,7 Prozent ab 01/2020 jeweils für die unterschiedlichen Lohngruppen im Durchschnitt</li> </ul>	38 Monate  bis 12/2020
<b>Postbank</b> ver.di 26.10.2017	18.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,7 Prozent ab 04/2017</li> <li>• 0,9 Prozent ab 01/2018</li> <li>• 2,3 Prozent ab 01/2019</li> </ul>	28 Monate  bis 07/2019

<b>Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>Stationie- rungsstreitkräfte</b>  ver.di  27.09.2017	13.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,1 Prozent für AN bis bzw. 1,8 Prozent für AN über einem Monatsentgelt von 3.000 Euro brutto ab 09/2017</li> <li>• 200 Euro zusätzliche Einmalzahlung 12/2017</li> </ul>	12 Monate  bis 08/2018
<b>Einzelhandel</b>  ver.di  Aug./Sept. 2017 <i>(je nach Landesverband)</i>	2,2 Mio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,3 Prozent ab 06,07 oder 09/2017 (je nach Landesverband)</li> <li>• 2,0 Prozent ab 05/2018</li> <li>• 50 Euro zusätzliche Einmalzahlung 03/2018</li> </ul>	24 Monate  bis 03, 04 oder 06/2017
<b>Versicherungs- gewerbe</b>  ver.di  30.08.2017	173.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,0 Prozent ab 11/2017</li> <li>• 1,7 Prozent ab 12/2018</li> </ul>	28 Monate  bis 8/2019
<b>Groß- und Außen- handel</b>  ver.di  06.06.2017	1,2 Mio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,5 Prozent ab 08/2017</li> <li>• 2,0 Prozent ab 05/2018</li> </ul>	24 Monate  bis 04/2019
<b>Eisen- und Stahl- industrie</b> Nordwest  IGM 16.03.2017	177.2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Nullmonat, danach:</li> <li>• 2,3 Prozent ab 04/2017</li> <li>• 1,7 Prozent ab 05/2018</li> </ul>	22 Monate  bis 12/2018

<b>Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>Deutsche Bahn</b>  EVG  12.12.2016	134.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 550 Euro Pauschale für 6 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,5 Prozent ab 04/2017</li> <li>• 2,62 Prozent ab 01/2018 entweder<sup>4</sup> als Stufenerhöhung oder 6 zusätzliche Urlaubstage oder Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde</li> </ul>	24 Monate  bis 09/2018
<p><b>Erläuterung „Cafeteria Modell“</b></p> <p>Wahlmöglichkeit in einem Tarifabschluss, in welcher Form die Tarifierhöhung umgesetzt wird. Die Beschäftigten können sich aus einem Katalog vorgegebener Möglichkeiten Leistungen aussuchen. Bei der Bahn bezieht sich die Wahl auf Geld/Arbeitszeit und zwar als Umrechnung einer Tarifierhöhung.</p>			
<b>Zeitarbeit</b> (BAP, iGZ)  DGB-Tarifgemeinschaft 30.11.2016	920.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,5 Prozent (West) bzw. 4,0-4,82 Prozent (Ost), je nach Lohngruppe, ab 03/2017</li> <li>• 2,8 Prozent bzw. 4,0 Prozent ab 04/2018</li> <li>• 3,0-3,2 Prozent bzw. 3,5 Prozent ab 04/2019</li> </ul>	36 Monate  bis 12/2019
<b>Privates Verkehrs- Gewerbe NRW</b> ver.di 28.10.2016	160.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,8 Prozent ab 11/2016</li> <li>• 2,0 Prozent ab 11/2017</li> </ul>	26 Monate  bis 10/2018
<b>Bankgewerbe</b> (ohne Genossenschaftsbanken)  ver.di  12.07.2016	234.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Nullmonate, danach:</li> <li>• 1,5 Prozent ab 10/2016</li> <li>• 1,1 Prozent ab 01/2018</li> <li>• 1,1 Prozent ab 11/2018</li> </ul>	33 Monate  bis 01/2019

<sup>4</sup> sogenanntes „Cafeteria-Modell“ mit Wahlmöglichkeit

<b>Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>Deutsche Post</b>  ver.di  05.07.2015	132.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 400 Euro Pauschale für 4 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,0 Prozent ab Oktober 2016</li> <li>• 1,7 Prozent ab Oktober 2017</li> </ul>	32 Monate  bis 1/2018
<b>Chemieindustrie</b>  IG BCE  23.06.2016	550.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,0 Prozent für 13 Monate (Beginn regional unterschiedlich)</li> <li>• 2,3 Prozent für weitere 11 Monate</li> <li>• Möglichkeit zur Verschiebung der Erhöhungen um bis zu 2 Monate für Betriebe mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten</li> </ul>	24 Monate  je nach Region bis 07, 08 oder 09/2018
<b>Druckindustrie</b>  ver.di  14.06.2016	142.200	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,0 Prozent ab 07/2016</li> <li>• 1,8 Prozent ab 08/2017</li> </ul>	29 Monate  bis 08/2018
<b>Volkswagen AG</b>  IGM  20.05.2016	110.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Nullmonate, danach:</li> <li>• 2,8 Prozent ab 09/2016</li> <li>• 2,0 Prozent ab 08/2017</li> <li>• 200 Euro Rentenbaustein zahlbar 12/2016</li> </ul>	20 Monate  bis 01/2018
<b>Bauhauptgewerbe</b>  IG BAU  17.05.2016	785.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,4 Prozent (West) bzw. 2,9 Prozent (Ost) ab 05/2016</li> <li>• 2,2 Prozent bzw. 2,4 Prozent ab 05/2017</li> </ul>	22 Monate  bis 02/2018
<b>Metall- und Elektroindustrie</b>  IGM	3,5 Mio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 Euro Pauschale für 3 Nullmonate, nach:</li> <li>• 2,8 Prozent ab 07/2016</li> <li>• 2,0 Prozent ab 04/2017</li> </ul>	21 Monate  bis 12/2017

<b>Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
13.05.2016		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Streichung der Pauschalzahlung und Verschiebung der Stufenerhöhung für Unternehmen mit schlechter Ertragslage</li> </ul>	

### Private Kliniken

<b>Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>Privater Klinikkonzern Asklepios</b> Marburger Bund 3. Juli 2016	6.500	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2016: 2,1 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.1.2017: 2,2 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.1.2017: Erhöhte Bewertung von Bereitschaftsdienst</li> <li>• Ab 1.1.2016: erhöht sich der Nachtzuschlag für Vollarbeit und die Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft von 20 Prozent auf 22,5 Prozent</li> <li>• Neu: verbindlicher Anspruch auf Fortbildungsfreistellung von drei Tagen pro Kalenderjahr</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2017
<b>Privater Klinikkonzern Helios (für die von Helios übernommenen Kliniken der Rhön-Kliniken AG)</b> Marburger Bund 30. Mai 2017	3.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2017: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.1.2018: 2,8 Prozent Erhöhung</li> <li>• Anspruch auf Zusatzurlaub für Vollarbeit während der Nacht</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2018
<b>Privater Klinikkonzern Helios</b> Marburger Bund 1. Januar 2017	5.600	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2017: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.1.2018: 2,6 Prozent Erhöhung</li> <li>• Die Stundenentgelte für die außerhalb Bereitschaftsdienst verrichteten Dienstformen werden rückwirkend zum 1.1.2017 um 2,3 Prozent erhöht,</li> <li>• zum 1.1.2018 werden Stundenentgelte um weitere 2,6 Prozent erhöht</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2018

Tarifbereich Gewerkschaft, Abschlussdatum	Beschäftigte	Tarifeinigung zum Entgelt	Laufzeit
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Zulage für Rettungsdienst-Einsätze wird rückwirkend zum 1.1.2017 auf 22,50 Euro und zum 1.1.2018 auf 23,50 Euro erhöht</li> </ul>	
<b>Privater Klinikkonzern Rhön</b> Marburger Bund 11. Mai 2016	Insgesamt um die 16.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab 1.1.2016: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>Ab 1.1.2017: 2,5 Prozent Erhöhung</li> <li>Zum 1.7.2016 Anhebung des Nachtzuschlags von 20 auf 22,5 Prozent</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2017
<b>Privater Klinikkonzern Sana</b> Marburger Bund 30. Juni 2016	Insgesamt um die 32.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab 1.1.2016: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>Ab 1.1.2017: 2,0 Prozent Erhöhung</li> <li>Zusätzlich wird ab 1.1.2017 die Entgeltgruppe Ä1 (Ärzte ohne Facharztbezeichnung) um eine sechste Stufe ergänzt, mit einer Differenz von 100 Euro zur fünften Stufe</li> <li>Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes erhöht sich mit Wirkung vom 1.1.2017 von 75 Prozent auf 77,5 Prozent</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2017
<b>Privater Klinikkonzern AMEOS (Osnabrück und Hildesheim)</b> ver.di 3. August 2016	1.670	<ul style="list-style-type: none"> <li>ab 1.5.2016 um 1 Prozent Erhöhung</li> <li>ab 1.5.2017 um weitere 1,1 Prozent</li> <li>ab 1.12.2017 um weitere 1,1 Prozent</li> <li>ab 1.7.2018 um weitere 1,1 Prozent</li> <li>ab 1.12.2018 um weitere 1,1 Prozent</li> <li>ab 1.2.2019 um weitere 1,35 Prozent</li> <li>Die Ausbildungsvergütung wird innerhalb drei Jahre erhöht: im ersten Jahr um 35 Euro, im zweiten Jahr um 30 Euro und im dritten Jahr um 32,50 Euro</li> <li>Eigenanteil bei der betrieblichen Altersversorgung (VBL) wird in drei Schritten um 0,4 Prozent erhöht</li> </ul>	36 Monate Bis einschl. 04/2019
<b>Privater Klinikkonzern EKBO</b> ver.di 3. April 2017	Um die 8.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab 1.1.2017: 2,0 Prozent Erhöhung</li> <li>Ab 1.1.2018: 3,9 Prozent Erhöhung</li> <li>Höheres Weihnachtsgeld ab 2018; Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten künftig 95 Prozent eines Monatsgehalts (bisher: 84 Prozent), der Entgeltgruppe 9 bis 11: 80 Prozent (bisher: 70 Prozent); der Entgeltgruppe 12 bis 13: 50 Prozent</li> </ul>	28 Monate Bis einschl. 04/2019

<b>Tarifbereich</b> Gewerkschaft, Abschlussdatum	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
		(bisher: 48 Prozent) und der Entgeltgruppe 14 bis 15: 35 Prozent (bisher: 33 Prozent)	
<b>Privater Klinikkonzern Helios</b> ver.di 20. März 2017	24.000 (in 36 Kliniken von über 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2017: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.1.2018: 2,3 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.10.2018: 0,5 Prozent Erhöhung</li> <li>• Auszubildende erhalten gestaffelt nach Ausbildungsjahren im Jahr 2017 zwischen 35 Euro und 45 Euro und im Folgejahr noch einmal zwischen 30 Euro und 40 Euro</li> <li>• Außerdem bekommen sie ab 2017 einen Tag mehr Urlaub</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2018
<b>Privater Klinikkonzern Paracelsus</b> ver.di im Mai 2017	5.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2017: 2,0 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.9.2017: 2,5 Prozent Erhöhung</li> <li>• Weihnachtsgeld in Höhe 55 Prozent einer Monatsvergütung in 2017</li> <li>• 300 Euro Urlaubsgeld für alle Beschäftigten in 2017</li> </ul>	12 Monate bis einschl. 06/2018
<b>Privater Klinikkonzern Sana</b> ver.di im Mai 2017	10.000 (in 20 Kliniken)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.1.2017: 2,2 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.2.2018: 2,2 Prozent Erhöhung</li> <li>• Zu den gleichen Zeitpunkten steigen die Ausbildungsentgelte um 50 Euro bzw. um 25 Euro</li> <li>• zum 1.4.2018 werden die Nachtdienstzuschläge um 25 Cent auf 3,25 Euro bzw. 3,75 Euro angehoben</li> <li>• ver.di-Mitglieder erhalten 2017 und 2018 jeweils zwei zusätzliche freie Tage zum Zwecke der Gesundheitsförderung</li> </ul>	26 Monate bis einschl. 02/2019
<b>Privater Klinikkonzern SRH</b> ver.di 10. Mai 2017	Insgesamt Um die 12.500	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1.4.2017: 2,4 Prozent Erhöhung</li> <li>• Ab 1.4.2018: 2,1 Prozent Erhöhung</li> <li>• Alle Vollzeitbeschäftigten erhalten eine Einmalzahlung von 250 Euro, Teilzeitbeschäftigte erhalten diese anteilig</li> <li>• Die Auszubildendenvergütungen werden zu den gleichen Zeitpunkten ebenso angehoben. Die Einmalzahlung für Auszubildende beträgt 100 Euro</li> <li>• Die Jahresprämie wird um 100 Euro auf dann 1.600 Euro (bei</li> </ul>	24 Monate bis einschl. 12/2018

<b>Tarifbereich</b> Gewerkschaft, Abschlussdatum	<b>Beschäftigte</b>	<b>Tarifeinigung zum Entgelt</b>	<b>Laufzeit</b>
		Vollzeittätigkeit) angehoben; Teilzeitbeschäftigte erhalten diese anteilig gemäß ihrem jeweiligen Beschäftigungsgrad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Zulagen für bestimmte Beschäftigungsgruppen</li> </ul>	

## 6.2 AKTUELLE TARIFFORDERUNGEN IN ANDEREN BEREICHEN

In Tarifbereichen mit mehr als 100.000 Beschäftigten sowie ver.di-Forderungen.

Quellen: Hans-Böckler-Stiftung und verdi.de. Sortierung nach Kündigungsterminen

### **Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich) / ver.di (Kündbarkeit 30.11.2017)**

- 7600 Beschäftigte
- 5,0 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder

### **Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie (IGM) (Kündbarkeit 31.12.2017)**

- 177.700 Beschäftigte
- 6 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten

### **Volkswagen AG (IGM) (Kündbarkeit 31.01.2018)**

- 110.000 Beschäftigte
- 6,0 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- arbeitgeberfinanzierte Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
- Fortführung der Gespräche zum „Zukunftsplan Gute Arbeit“, insb. über konkrete Verbesserungen beim Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

### **Telekom Deutschland (ver.di) (Kündbarkeit 31.01.2018)**

- 63.000 Beschäftigte
- 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- „Komponente zur Steigerung der Einkommensgerechtigkeit“
- Erhöhung der Unterhaltsbeihilfe

### **Deutsche Post (ver.di) (Kündbarkeit 31.01.2018)**

- 132.000 Beschäftigte
- 6 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Wahlmöglichkeit, wonach der einzelne Beschäftigte einen Teil der zu vereinbarenden Entgelterhöhung in freie Zeit umwandeln kann.
- Das derzeitige variable Leistungsentgelt soll in einen monatlichen Festbetrag umgewandelt werden.

### **Bauhauptgewerbe (IG BAU) (Kündbarkeit 28.02.2018)**

- 785.000 Beschäftigte
- 6 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- ein volles 13. Monatseinkommen für die gesamte Branche
- Bei mobil arbeitenden Beschäftigten soll die Wegezeit als Arbeitszeit vergütet werden.
- Alle Ausbildungskosten, auch die Fahrt zur Berufsschule, sollen vom Arbeitgeber übernommen werden.

### **Ernährungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe (NGG) (Kündbarkeit je nach Region und Branche)**

- k.A. zu Beschäftigten
- Empfehlung des Hauptvorstands für die verschiedenen NGG-Tarifrunden 2018:
- 6,0 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Die Themen Entgeltgleichheit und demografischer Wandel sollen vorgebracht werden.



## 7. ÜBER DIE VKA

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der tarifpolitische Dachverband der kommunalen Verwaltungen, Betriebe und Unternehmen in Deutschland. Die VKA schließt Tarifverträge für rund 10.000 kommunale Arbeitgeber mit rund 2,1 Millionen Beschäftigten ab.

### Mitglieder

Die VKA hat 16 Mitgliedverbände – die Kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) in den Bundesländern. Diesen sind die einzelnen kommunalen Arbeitgeber als Mitglieder angeschlossen.

Hierzu gehören

- die kommunalen Gebietskörperschaften wie Städte, Gemeinden und Landkreise
- sowie kommunale Betriebe und Unternehmen, insbesondere
  - Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen,
  - Sparkassen,
  - Versorgungs- und
  - Entsorgungsunternehmen,
  - Nahverkehrsbetriebe/Häfen und
  - Flughäfen.

Die VKA ist für die kommunalen Arbeitgeber Tarifvertragspartei und vertritt die Verwaltungen, Betriebe und Unternehmen gegenüber Gewerkschaften und staatlichen Stellen.

### Aufgaben

Aufgabe der VKA ist es, die Grundsätze der Tarifpolitik festzulegen und Tarifverträge abzuschließen. Dabei haben sich die Anforderungen an das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst über die letzten Jahrzehnte stark gewandelt: Kommunale Verwaltungen und Unternehmen sind vielen neuen Anforderungen ausgesetzt. Sie stehen oftmals im direkten Wettbewerb mit Unternehmen des privaten Sektors. Auch die schwierige Finanzlage der Kommunen und öffentlichen Einrichtungen sowie gesetzliche Vorgaben sorgen für immer neue Herausforderungen.

Die VKA fördert den Erfahrungsaustausch zwischen ihren Mitgliedverbänden zu Fragen der Tarifpolitik und des Arbeitsrechts und berät sie in rechtlichen Fragen. Eine unmittelbare Beteiligung der Städte, Gemeinden, Landkreise und der kommunalen Unternehmen erfolgt in den Mitgliedverbänden und über die Gremien der VKA.

Die VKA ist auch im europäischen Sozialen Dialog aktiv. Als Mitglied des Bundesverbands öffentlicher Dienstleistungen (bvöD) und über Vertreter in der general assembly des europäischen Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Unternehmen (CEEP) sowie des SAC ist die VKA unmittelbar an den Entwicklungen auf europäischer Ebene beteiligt. Die VKA ist zudem Mitglied des europäischen Verbands öffentlicher Krankenhäuser (HOSPEEM).

## 7.1 DER TVÖD

Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei kommunalen Arbeitgebern ist seit 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Er regelt die wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere das Entgelt und die Arbeitszeit. Der TVöD trat 2005 in Kraft.

### Bestandteile des Gehalts

Das Gehalt der Beschäftigten setzt sich nach dem TVöD aus mehreren Bestandteilen zusammen:

- Grundgehalt (Tabellenentgelt)
- Jahressonderzahlung
- Leistungsorientierte Bezahlung
- ggf. Zulagen oder zusätzliche Bezahlung (Zuschläge, Bereitschaft, Schichtdienst u.ä.)

### Tabellenentgelte

Das Tabellenentgelt ist das reine Grundgehalt ohne weitere Entgeltbestandteile für eine 39-Stunden-Woche im Tarifgebiet West (Ausnahme Krankenhäuser ohne Baden-Württemberg: 38,5 Stunden) bzw. für eine 40-Stunden-Woche im Tarifgebiet Ost. Die letzte allgemeine Erhöhung wurde zum 1. März 2017 wirksam.

Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe (je nach Tätigkeit) und nach der Stufe (je nach Erfahrung). Die Stufenlaufzeiten sind im Tarifvertrag festgelegt. Demnach erreichen die Beschäftigten, soweit nicht besondere Stufenlaufzeiten vereinbart sind,

- die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- die Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Die Entgeltgruppe 1 (für einfachste Tätigkeiten) umfasst fünf Stufen (deren Laufzeit beträgt jeweils vier Jahre).

Bei überdurchschnittlichen Leistungen des Beschäftigten kann die Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 vorgezogen werden, bei unterdurchschnittlichen Leistungen kann die Zeit verlängert werden.

## 7.2 DIE SPARTEN DER VKA UND IHRE TARIFVERTRÄGE

Der Aufbau des TVöD spiegelt die Bandbreite der kommunalen Arbeitgeber wider. Neben dem ALLGEMEINEN TEIL enthält der Tarifvertrag sechs BESONDERE TEILE für die Sparten

- Verwaltung,
- Krankenhäuser,
- Pflege- und Betreuungseinrichtungen,
- Sparkassen,
- Entsorgungsbetriebe und
- Flughäfen.

Für die Beschäftigten in Versorgungsbetrieben gilt ein eigenes Tarifrecht, der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V). Dieser enthält ein eigenes Manteltarifrecht sowie eine eigene Entgelttabelle, ist aber in seiner Laufzeit an den TVöD gekoppelt.

Für den Nahverkehr schließen die kommunalen Arbeitgeberverbände eigene Tarifverträge für Nahverkehrsbetriebe (TV-N). In sechs TV-N ist die Entgeltentwicklung an den TVöD angebunden: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

### Beschäftigte und Auszubildende in den einzelnen Sparten



## 7.3 GREMIEN UND VORSITZENDE DER VKA

### Mitgliederversammlung und Präsidium

---

Präsident	Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle	München
Erster Stellvertreter	Oberbürgermeister Marcel Philipp	Aachen
Zweiter Stellvertreter	Landrat Michael Harig	Bautzen
Weitere Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte	Recklinghausen
	Vorstandsvorsitzender Josef Hasler	Nürnberg
	Vorstand Dr. Dirk Tenzer	Oldenburg

### Gruppenausschuss für Verwaltung

---

Vorsitzender	Oberbürgermeister Jann Jakobs	Potsdam
Erster Stellvertreter	Oberbürgermeister Ulrich Mädge	Lüneburg
Zweiter Stellvertreter	Bürgermeister Ulrich Hörning	Leipzig

### Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

---

Vorsitzender	Vorstand Dr. Dirk Tenzer	Oldenburg
Erster Stellvertreter	Geschäftsführer Richard Kreutzer	Wetzlar
Zweiter Stellvertreter	Kaufmännischer Direktor Jürgen Richter	Dresden

### Gruppenausschuss für Sparkassen

---

Vorsitzender	Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte	Recklinghausen
Erster Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Roland Manz	Annaberg-Buchholz
Zweiter Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Dr. Eric Tjarks	Bensheim

### Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe

---

Vorsitzender	Vorstandsvorsitzender Josef Hasler	Nürnberg
Erster Stellvertreter	Vorstand Lothar Herbst	Frankfurt am Main
Zweite Stellvertreterin	Geschäftsführerin Maike Trulson-Schult	Eilenburg

### Gruppenausschuss für Flughäfen

---

Vorsitzender	Geschäftsführer Walter Schoefer	Stuttgart
Stellvertreter	Vorstand Michael Müller	Frankfurt am Main

### Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

---

Vorsitzender	Vorstand Manfred Kossak	Dortmund
Erste Stellvertreterin	Geschäftsführerin Myriam Berg	Erfurt
Zweiter Stellvertreter	Geschäftsführer Thomas Wissgott	Frankfurt am Main

### Geschäftsführerkonferenz

---

Vorsitzender	Hauptgeschäftsführer Klaus-D Klapproth	Berlin
--------------	--	--------

## 7.4 MITGLIEDVERBÄNDE

<b>KAV Baden-Württemberg</b> Panoramastraße 27, 70174 Stuttgart, <a href="http://www.kavbw.de">www.kavbw.de</a>	<b>KAV Niedersachsen</b> Ernst-August-Platz 10, 30159 Hannover, <a href="http://www.kav-nds.de">www.kav-nds.de</a>
<b>KAV Bayern</b> Hermann-Lingg-Straße 3, 80336 München, <a href="http://www.kav-bayern.de">www.kav-bayern.de</a>	<b>KAV Nordrhein-Westfalen</b> Werth 79, 42275 Wuppertal, <a href="http://www.kav-nw.de">www.kav-nw.de</a>
<b>KAV Berlin</b> Goethestraße 85, 10623 Berlin, <a href="http://www.kavberlin.de">www.kavberlin.de</a>	<b>KAV Rheinland-Pfalz</b> Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz, <a href="http://www.kav-rp.de">www.kav-rp.de</a>
<b>KAV Brandenburg</b> Stephensonstraße 4a , 14482 Potsdam, <a href="http://www.kav-brandenburg.de">www.kav-brandenburg.de</a>	<b>KAV Saar</b> Talstraße 9, 66119 Saarbrücken, <a href="http://www.kav-saar.de">www.kav-saar.de</a>
<b>KAV Bremen</b> Schillerstraße 1, 28195 Bremen, <a href="http://www.kav-bremen.de">www.kav-bremen.de</a>	<b>KAV Sachsen</b> Holbeinstraße 2, 01307 Dresden, <a href="http://www.kavsachsen.de">www.kavsachsen.de</a>
<b>AV Hamburg</b> Bei dem Neuen Krahn 2, 20457 Hamburg, <a href="http://www.av-hamburg.de">www.av-hamburg.de</a>	<b>KAV Sachsen-Anhalt</b> Merseburger Straße 97, 06112 Halle (Saale), <a href="http://www.kav-sachsenanhalt.de">www.kav-sachsenanhalt.de</a>
<b>KAV Hessen</b> Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt am Main, <a href="http://www.kav-hessen.de">www.kav-hessen.de</a>	<b>KAV Schleswig-Holstein</b> Reventlouallee 6, 24105 Kiel, <a href="http://www.kavsh.de">www.kavsh.de</a>
<b>KAV Mecklenburg-Vorpommern</b> Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin, <a href="http://www.kav-mv.de">www.kav-mv.de</a>	<b>KAV Thüringen</b> Alfred-Hess-Straße 31a , 99094 Erfurt, <a href="http://www.kav-thueringen.de">www.kav-thueringen.de</a>



# ANHANG

## I. DIE SPARTEN DER VKA IM DETAIL

### Übersicht zur VKA

#### Beschäftigte im Tarifbereich der VKA

Von der **Tarifrunde 2018** sind rund **2,1 Mio. Beschäftigte** (genau: 2.100.449, Davon 42.615 Beschäftigte im Bereich des angekoppelten Nahverkehrs) und rund **88.800 Auszubildende und Praktikanten** (genau: 88.804) laut Personalbestandserhebung 2017 erfasst.

Weitere Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017:

#### Beschäftigte und Auszubildende insgesamt

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	2.100.449	1,3%
Auszubildende	88.804	-1,5%
<b>Gesamt</b>	<b>2.189.253</b>	<b>1,2%</b>

#### Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden auf Sparten

Sparte	Personalbestand am 31. Mai 2017		Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
	gerundet	exakt		
Verwaltung	1.267.000	1.267.437	57,9%	2,7%
Krankenhäuser	396.000	395.551	18,1%	-1,2%
Pflege- und Betreuungseinrichtungen	73.000	72.663	3,3%	2,6%
Sparkassen	194.000	194.282	8,9%	-4,4%
Flughäfen	24.000	23.520	1,1%	-1,2%
Versorgung	115.000	115.147	5,3%	1,2%
Entsorgung	46.000	45.616	2,1%	3,8%
Nahverkehr/Häfen	75.000	75.037	3,4%	0,5%
<b>Summe</b>	<b>2.189.000</b>	<b>2.189.253</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,2%</b>

## Beschäftigtenentwicklung



## Gast-/OT-Mitglieder der Mitgliedverbände

286.053 Beschäftigte und Auszubildende

→ +6,3 Prozent gegenüber 2016

→ 11,6 Prozent aller Mitglieder sind Gast-/OT-Mitglieder

## Sparte: Verwaltung

### I. Beschäftigte im Bereich der Verwaltung

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	1.227.364	58%	2,8%
Auszubildende	40.073	45%	2,1%
<b>Gesamt</b>	<b>1.267.437</b>	<b>58%</b>	<b>2,7%</b>

### II. Anzahl Gemeinden, Landkreise, Städte und kreisfreie Städte

Wird VKA-intern nicht ermittelt

**Gesamtzahl tarifgebundener kommunaler Arbeitgeber:** rund 10.000

Genaue Zahlen liegen vom **Statistischen Bundesamt** vor. In dem sog. „Gemeindeverzeichnis-Informationssystem“ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird jede politisch selbständige Gemeinde Deutschlands geführt.

**Anzahl Gemeinden und Landkreise insgesamt** **11.348**

Davon:

- **Landkreise** **294**
- **Gemeinden** **11.054**

Darunter:

- **Städte** **2.061**
- **Kreisfreie Städte** **107**

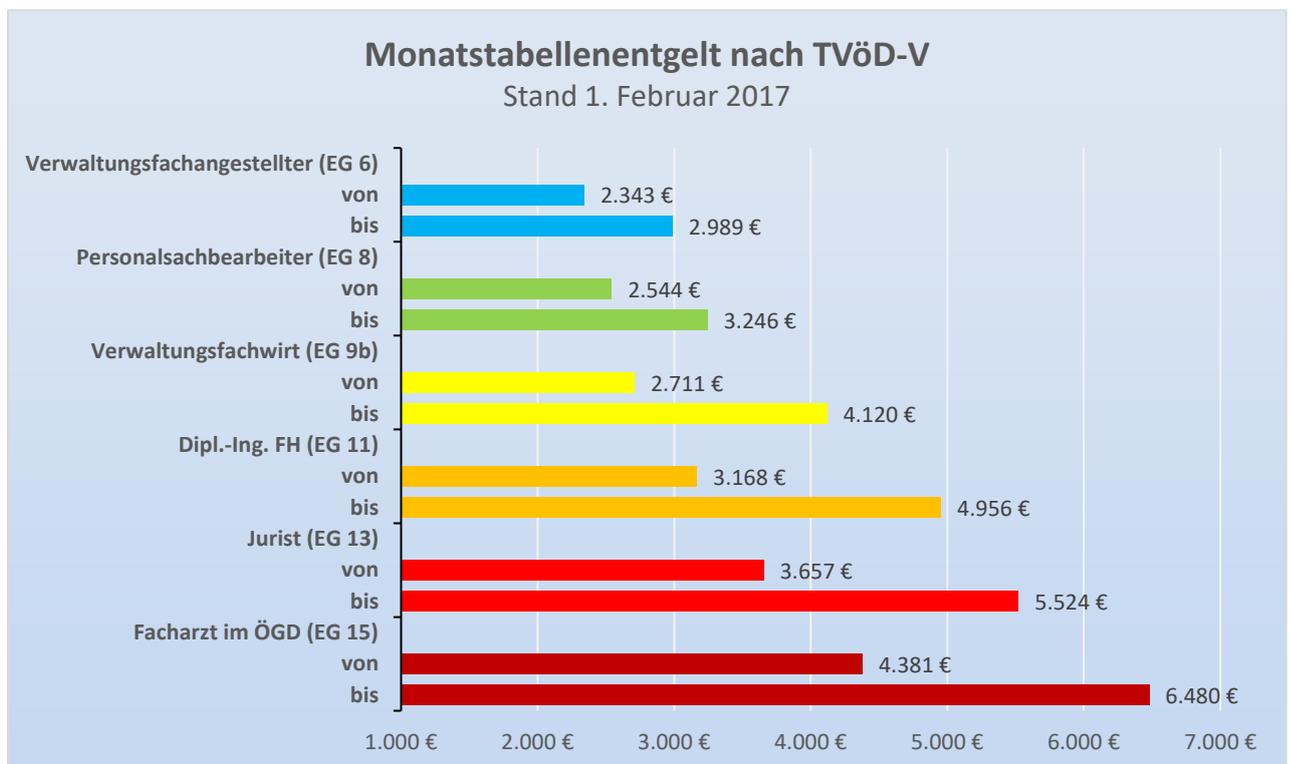
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 30. September 2017)

### III. Entgelt

TVöD-V (Stand: 1. Februar 2017)

- **Verwaltungsfachangestellter EG 6**  
von 2.343,24 Euro (Eingangsstufe) bis 2.988,53 Euro (Endstufe)

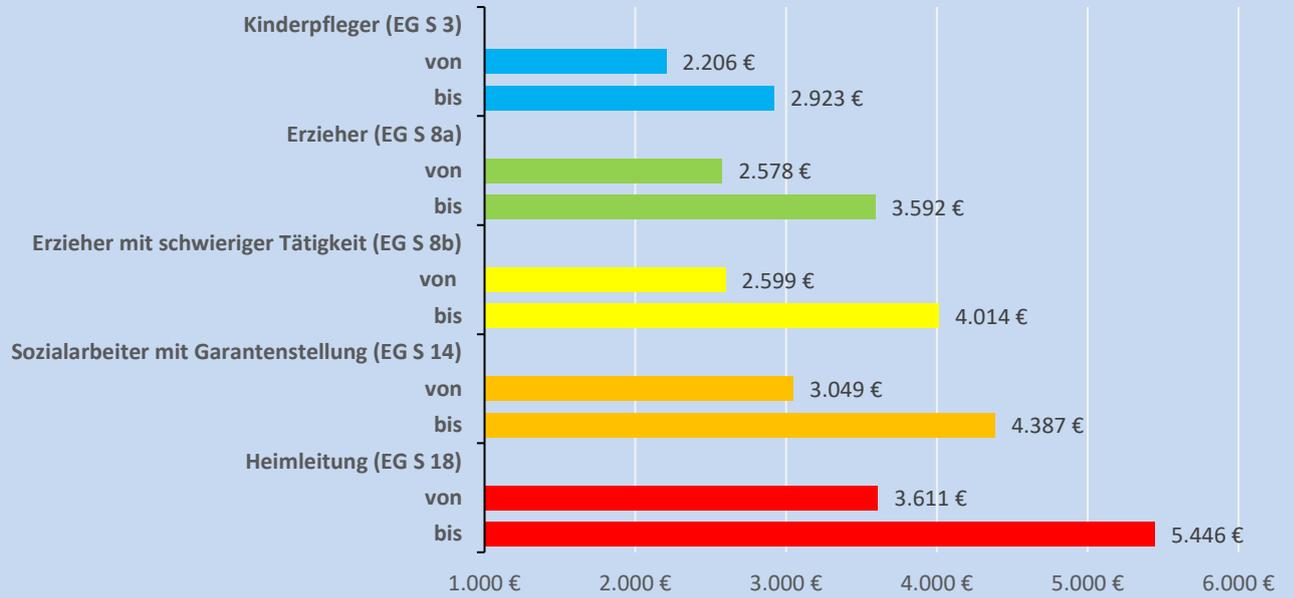
- **Personalsachbearbeiter EG 8**  
von 2.543,89 Euro (Eingangsstufe) bis 3.246,12 Euro (Endstufe)
- **Dipl.-Ingenieur (FH) EG 11**  
von 3.168,10 Euro (Eingangsstufe) bis 4.955,97 Euro (Endstufe)
- **Jurist EG 13**  
von 3.657,34 Euro (Eingangsstufe) bis 5.523,65 Euro (Endstufe)
- **Facharzt im öffentlichen Gesundheitsdienst EG 15**  
von 4.380,63 Euro (Eingangsstufe) bis 6.480,39 Euro (Endstufe)



- **Kinderpfleger (EG S 3)**  
von 2.206,83 Euro (Eingangsstufe) bis 2.923,32 Euro (Endstufe)
- **Erzieherin (EG S 8a)**  
von 2.578,24 Euro (Eingangsstufe) bis 3.592,24 Euro (Endstufe)
- **Erzieherin mit schwieriger Tätigkeit (EG S 8b)**  
von 2.599,20 Euro (Eingangsstufe) bis 4.014,09 Euro (Endstufe)
- **Sozialarbeiter mit Garantenstellung (EG S 14)**  
von 3.049,42 Euro (Eingangsstufe) bis 4.386,74 Euro (Endstufe)
- **Heimleitung (EG S 18)**  
von 3.610,85 Euro (Eingangsstufe) bis 5.446,34 Euro (Endstufe)

## Monatstabellenentgelt nach TVÖD-V S-Tabelle

Stand 1. Februar 2017



## Sparte: Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

### I. Beschäftigte im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

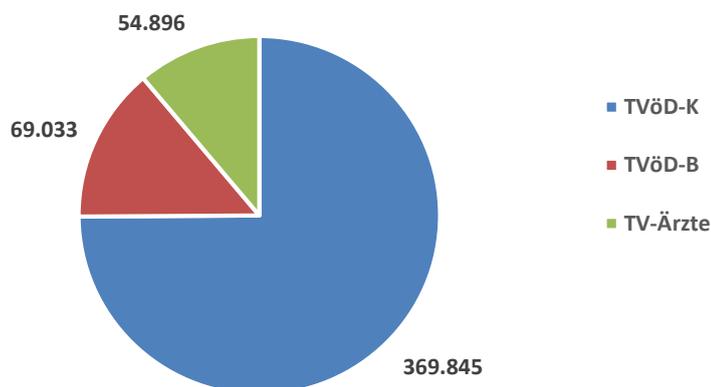
Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte (nicht-ärztlich)	438.878	21%	-0,6%
davon in Krankenhäusern	369.845	18%	-1,2%
davon in Pflege/Be-treuungseinrichtungen	69.033	3%	3,1%
Ärzte	54.896	3%	4,6%
Auszubildende	29.336	33%	-1,6%
<b>Gesamt</b>	<b>523.110</b>	<b>24%</b>	<b>-0,1%</b>

### II. Anzahl Krankenhäuser

- **570 Krankenhäuser** in öffentlicher Trägerschaft  
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2017)

### Beschäftigte in kommunalen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

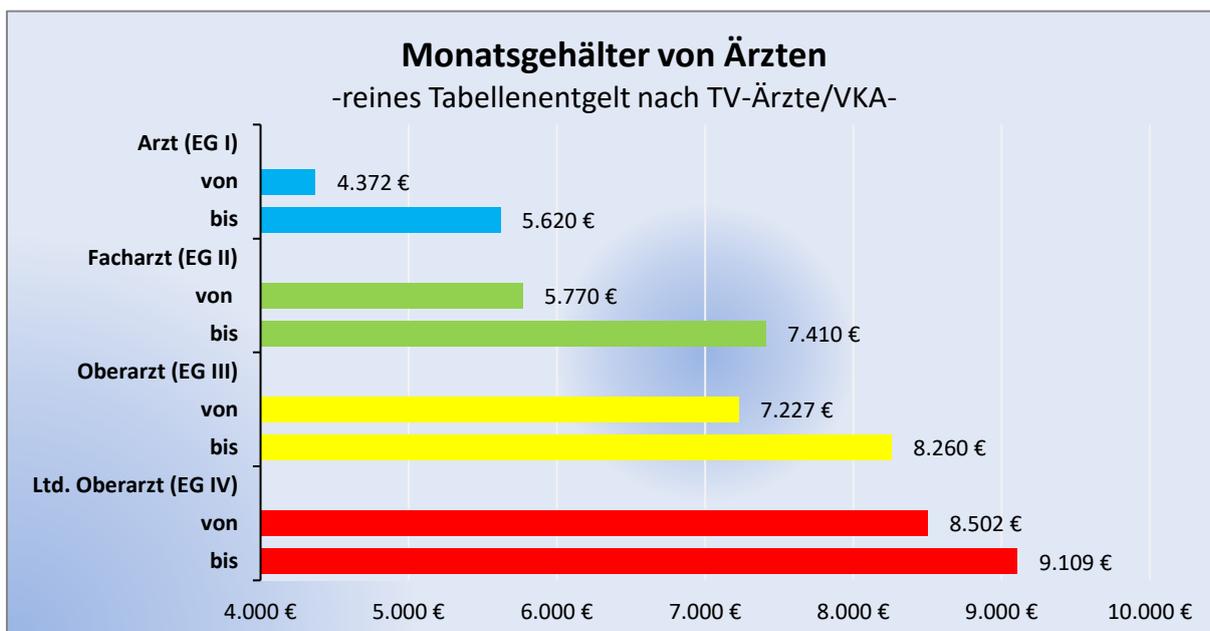
- nach Tarifvertrag -



### III. Entgelt

#### a) TV-Ärzte/VKA (Stand: 1. September 2017 bis 30. April 2018)

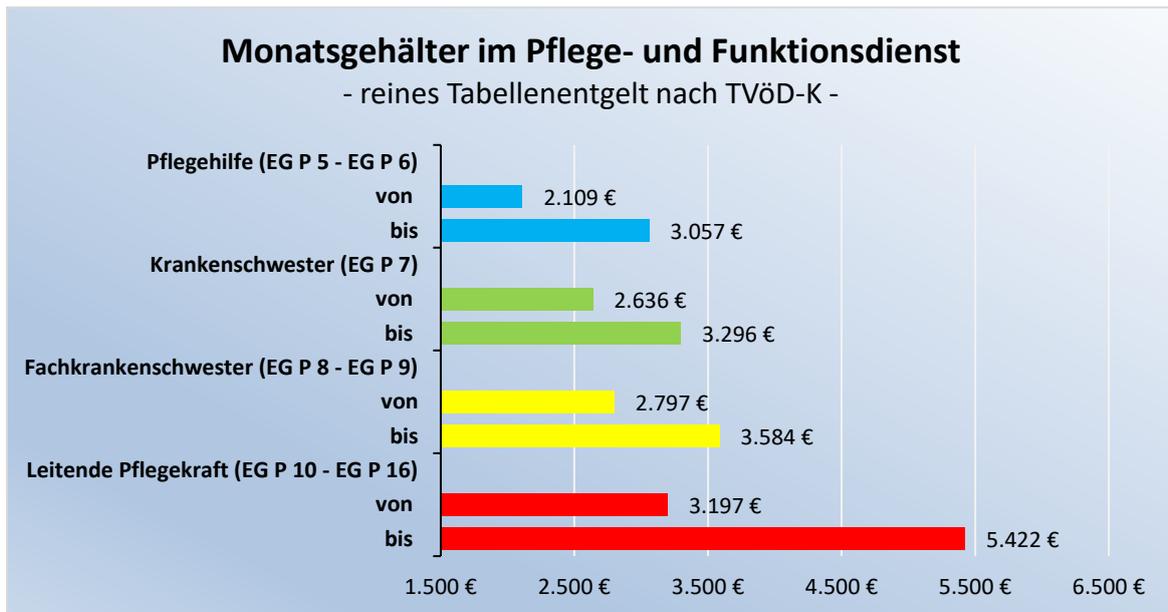
- **Arzt (EG I)**  
von 4.371,79 Euro (Eingangsstufe) bis 5.619,63 Euro (Endstufe)
- **Facharzt (EG II)**  
von 5.770,06 Euro (Eingangsstufe) bis 7.410,22 Euro (Endstufe)
- **Oberarzt (EG III)**  
von 7.227,35 Euro (Eingangsstufe) bis 8.259,84 Euro (Stufe 3),  
danach AT
- **Leitender Oberarzt (EG IV)**  
von 8.501,69 Euro (Eingangsstufe) bis 9.109,43 Euro (Stufe 2),  
danach AT



#### b) Pflege-/Funktionsdienst TVöD-K (Stand: 1. Februar 2017)

- **Pflegehilfe/Krankenpflegehilfe (EG P 5/ EG P 6)**  
von 2.109,19 Euro (EG P 5 Eingangsstufe) bis 3.056,61 Euro  
(EG P 6 Endstufe)
- **Krankenschwester (EG P 7)**  
von 2.635,53 Euro (Eingangsstufe) bis 3.295,68 Euro (Endstufe)
- **Qualifizierte Krankenschwester (EG P 8)**  
von 2.796,54 Euro (Eingangsstufe) bis 3.444,31 Euro (Endstufe)

- **Fachkrankenschwester Intensivpflege\* (720stündige theoretische sowie 1800stündige praktische Weiterbildung) (EG P 9)**  
von 3.039,39 Euro (Eingangsstufe) bis 3.584,38 Euro (Endstufe)
- **Leitende Pflegekräfte (EG P 10 bis EG P 16)**  
von 3.196,60 Euro (EG P 10 Eingangsstufe) bis 5.421,59 Euro (EG P 16 Endstufe)



\* Intensivpflege gilt als Beispiel, die Fachausbildung kann auch folgende Gebiete betreffen: Endoskopie; Anästhesie; Nephrologie; Onkologie; Operationsdienst; Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege; Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie

## Sparte: Sparkassen

### I. Beschäftigte im Bereich der Sparkassen

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	184.407	9%	-3,7%
Auszubildende	9.875	11%	-14,5%
<b>Gesamt</b>	<b>194.282</b>	<b>9%</b>	<b>-4,4%</b>

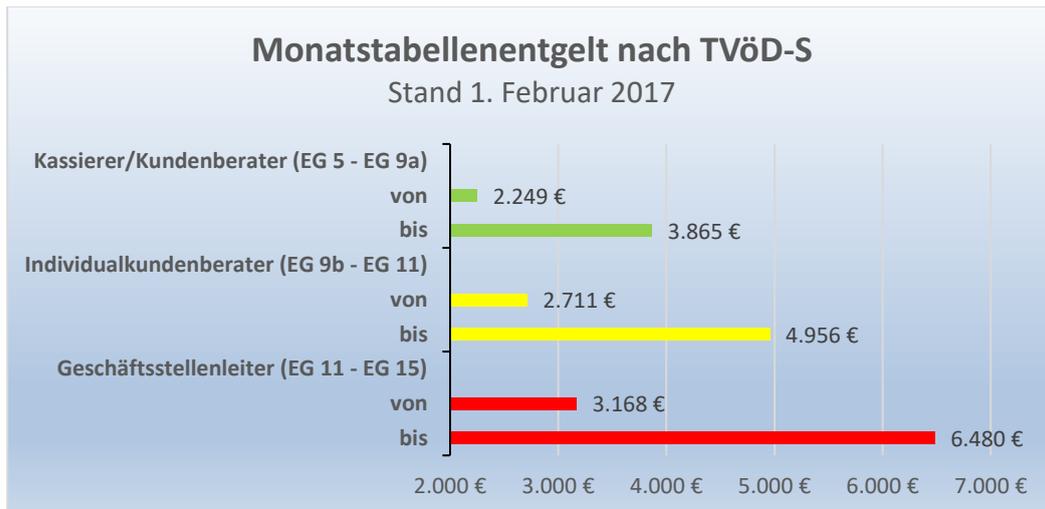
### II. Anzahl Sparkassen

386 (Quelle: DSGVO, Stand Januar 2018)

### III. Entgelt der häufigsten Beschäftigtengruppen

#### Anlage A zum TVöD (Stand 1. Februar 2017)

- **Kassierer EG 5 bis EG 9a** (bis einschließlich Kundenberater im stand. Mengengeschäft)  
von 2.249,11 Euro (Eingangsstufe) bis 3.865,28 Euro (Endstufe)
- **Kundenberater ab EG 9b bis EG 11** (ab Individualkundenberater)  
von 2.711,10 Euro (Eingangsstufe) bis 4.955,97 Euro (Endstufe)
- **Geschäftsstellenleiter EG 9a bis EG 15**  
von 2.711,10 Euro (Eingangsstufe) bis 6.480,39 Euro (Endstufe)



#### IV. Sparkassensonderzahlung

- Als Form der leistungsdifferenzierten und variablen Bezahlung sieht der BT-S die Sparkassensonderzahlung (SSZ) vor.
- Der **garantierte Anteil der SSZ ist als „Leistungssockel“** garantiert und beträgt im Kalenderjahr 2017 **91,60 Prozent eines Monatstabellenentgelts**.
- Der **variable Teil** setzt sich aus
  - einem **individuell-leistungsbezogenen** und
  - einem **unternehmenserfolgsbezogenen** Teil zusammen.

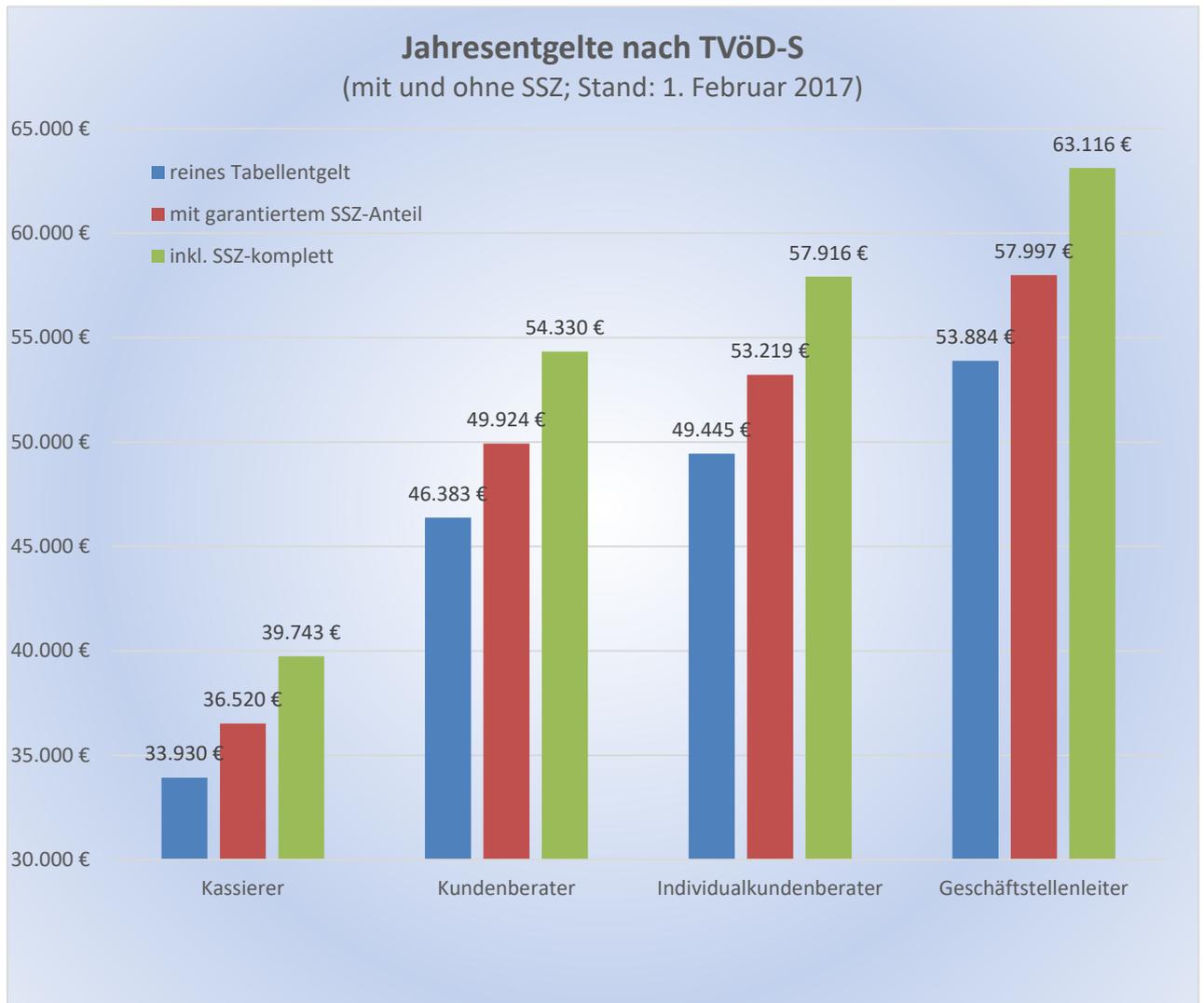
Dabei beträgt die Höhe

- des unternehmenserfolgsbezogenen Anteils **ein halbes Monatstabellenentgelt** und
- die Höhe des individuell-leistungsbezogenen seit dem Jahr 2013 jährlich **64 Prozent eines Monatstabellenentgelts**.

#### V. Jahresgehälter der häufigsten Beschäftigtengruppen

- Entgeltgruppe 5 (z.B.: Kassierer), Stufe 6:
  - 36.520 Euro (inkl. Garantierter SSZ-Anteil)
  - 39.743 Euro (inkl. SSZ-komplett)
- Entgeltgruppe 9a (z.B.: Kundenberater im stand. Mengengeschäft), Stufe 6:
  - 49.924 Euro (inkl. Garantierter SSZ-Anteil)
  - 54.330 Euro (inkl. SSZ-komplett)

- Entgeltgruppe 9b (z.B.: Individualkundenberater), Stufe 6:
  - 53.219 Euro (inkl. Garantierter SSZ-Anteil)
  - 57.916 Euro (inkl. SSZ-komplett)
- Entgeltgruppe 11 (z.B.: Geschäftsstellenleiter (herausgehoben), Stufe 6):
  - 57.997 Euro (inkl. Garantierter SSZ-Anteil)
  - 63.116 Euro (inkl. SSZ-komplett)



## Sparte: Versorgung

### I. Beschäftigte im Bereich der Versorgung

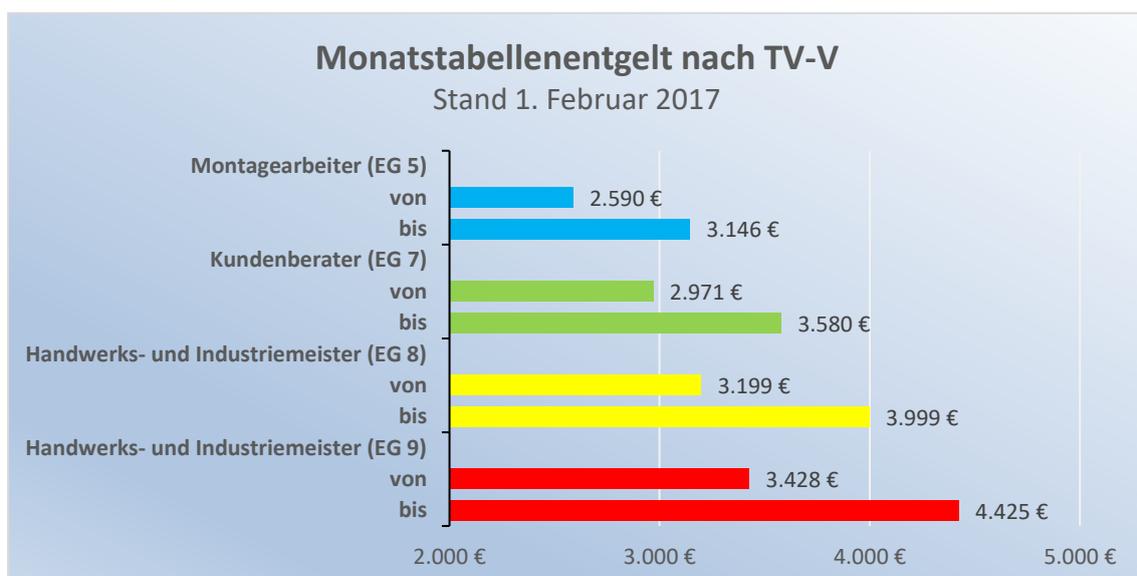
#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

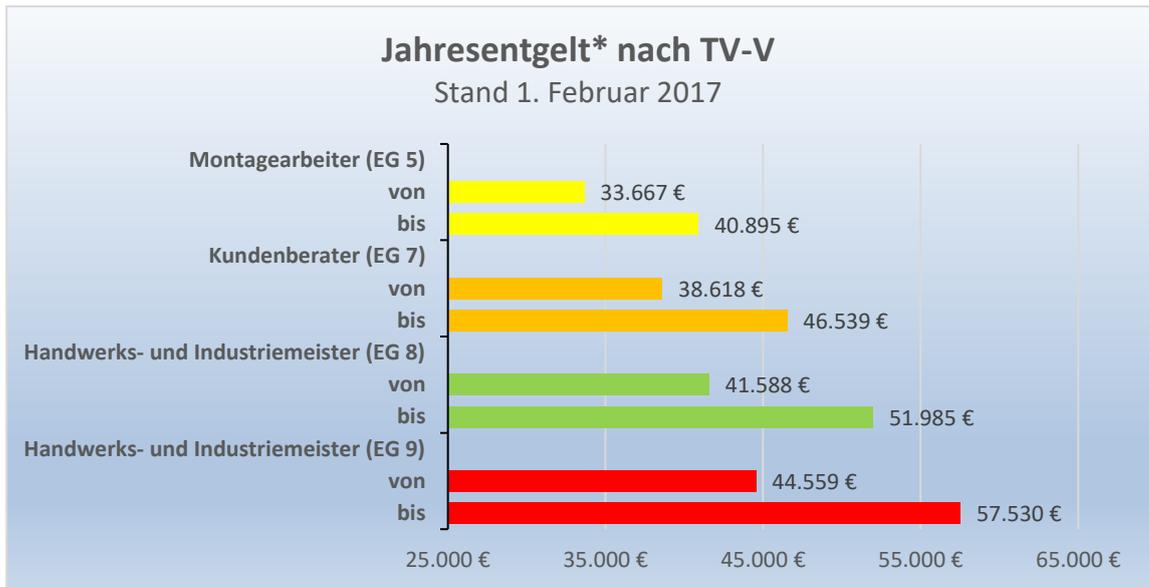
Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	109.675	5%	1,4%
Auszubildende	5.472	6%	-2,7%
<b>Gesamt</b>	<b>115.147</b>	<b>5%</b>	<b>1,2%</b>

### II. Entgelt

#### TV-V/VKA (Stand: 1. Februar 2017):

- Montearbeiter in Netzen (EG 5)
- Kundenberater mit entsprechender Tätigkeit (EG 7)
- Handwerks- oder Industriemeister in der Projektierung/Bauausführung/Netzbetrieb/Netzsteuerungstechnik, die große Arbeitsstätten mit Handwerkern und Facharbeitern fachlich beaufsichtigen (EG 8)
- Handwerks- und Industriemeister, die ausdrücklich zu Leitern von großen Arbeitsstätten, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, bestellt sind. (EG 9)





\* inkl. Mindestbetrag der jährlichen Sonderzahlung i.H.v. einem Monatsentgelt

## Sparte: Entsorgung

### I. Beschäftigte im Bereich der Entsorgung

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	44.409	2%	3,8%
Auszubildende	1.207	1%	3,0%
<b>Gesamt</b>	<b>45.616</b>	<b>2%</b>	<b>3,8%</b>

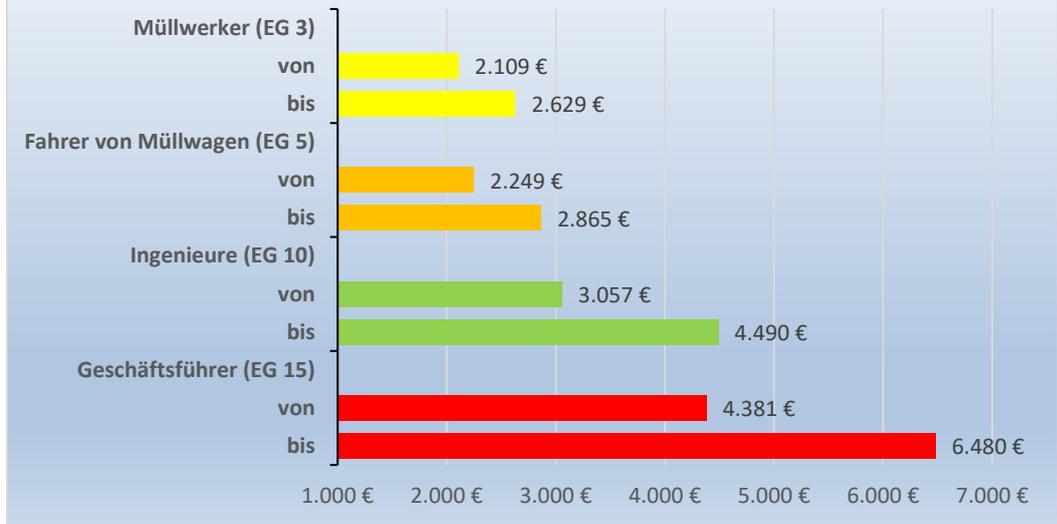
### II. Entgelt

#### TVöD-E/VKA (Stand: 1. März 2015)

- **Müllwerker (EG 3)**  
von 2.109,19 Euro (Eingangsstufe) bis 2.629,35 Euro (Endstufe)
- **Fahrer von Müllwagen (EG 5)**  
von 2.249,11 Euro (Eingangsstufe) bis 2.864,67 Euro (Endstufe)
- **Ingenieur (EG 10)**  
von 3.056,61 Euro (Eingangsstufe) bis 4.490,35 Euro (Endstufe)
- **Betriebsleiter/Geschäftsführer (EG 15)**  
von 4.380,63 Euro (Eingangsstufe) bis 6.480,39 Euro (Endstufe)

## Monatstabellenentgelt nach TVÖD-E

Stand 1. Februar 2017



## Sparte: Flughäfen

### I. Beschäftigte im Bereich der Flughäfen

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	22.752	1%	-1,5%
Auszubildende	768	1%	7,0%
<b>Gesamt</b>	<b>23.520</b>	<b>1%</b>	<b>-1,2%</b>

### II. Entgelt

#### TVöD-F (Stand: 1. Februar 2017):

- **Geprüfter Flugzeugabfertiger EG 5**  
von 2.249,11 Euro (Eingangsstufe) bis 2.864,67 Euro (Endstufe)
- **Personalsachbearbeiter EG 8**  
von 2.543,89 Euro (Eingangsstufe) bis 3.246,12 Euro (Endstufe)
- **Ingenieur EG 12**  
von 3.279,57 Euro (Eingangsstufe) bis 5.421,59 Euro (Endstufe)

#### Ertragsbeteiligung:

Mit dem Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten kommt jährlich noch ein Betrag zwischen 100 Euro und 700 Euro hinzu (vgl. § 2 TV Ertragsbeteiligung Flughäfen).

## Monatstabellenentgelt nach TVÖD-F

Stand 1. Februar 2017



## Sparte: Nahverkehr

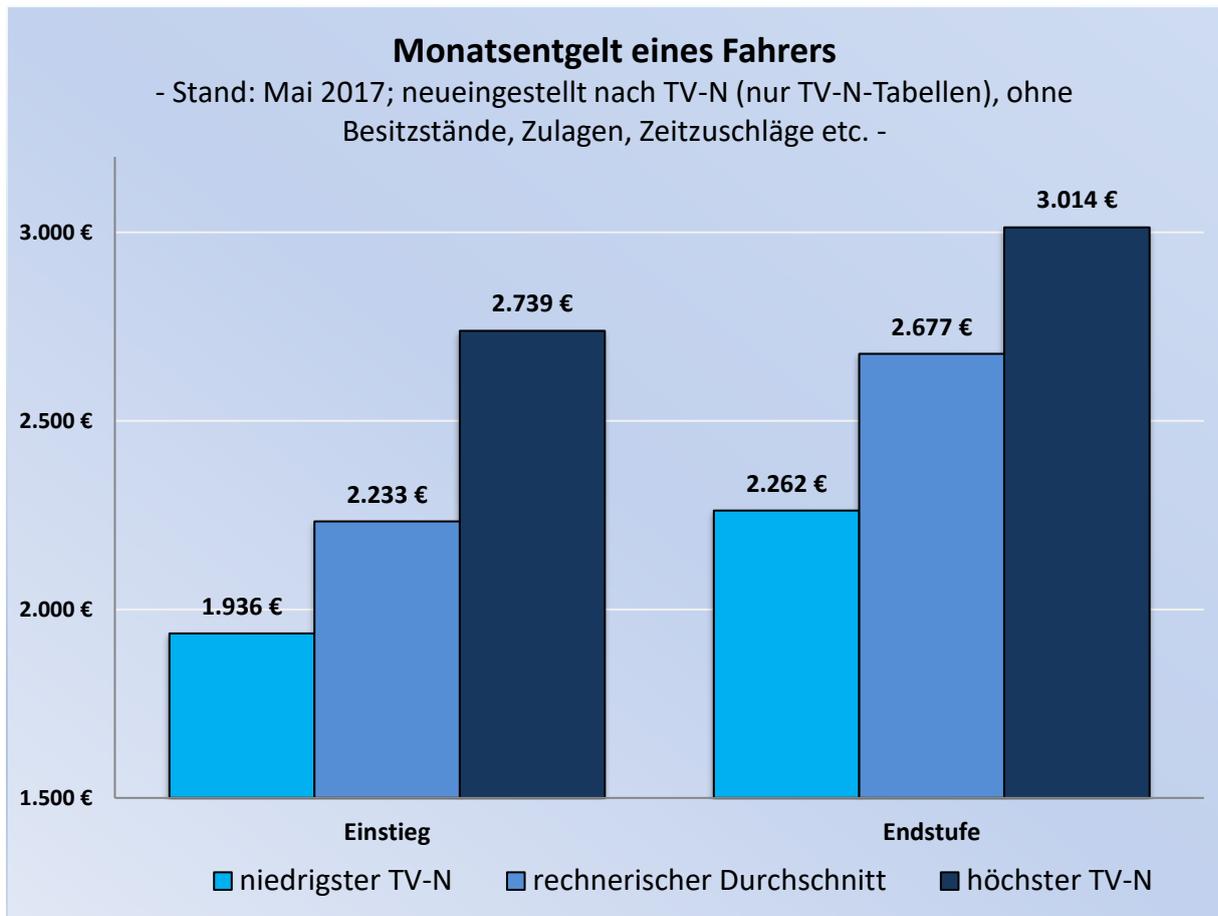
### I. Beschäftigte im Bereich des Nahverkehrs

#### Ergebnisse der VKA-Personalbestandserhebung 2017

Stichtag: 31. Mai 2017	Anzahl Köpfe	Anteil an allen Sparten	Veränderung ggü. 2016
Beschäftigte	72.964	3%	0,4%
Auszubildende	2.073	2%	4,7%
<b>Gesamt</b>	<b>75.037</b>	<b>3%</b>	<b>0,5%</b>

- An die Entwicklung des TVöD angekoppelt sind insgesamt rund 42.600 Beschäftigte der KAVe Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen (entspricht rund 57 Prozent der Beschäftigten im Bereich Nahverkehr der VKA-Mitgliedverbände).
- Laut Angaben des VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) gibt es insgesamt rund 236.000 Beschäftigte in den deutschen ÖPNV-Unternehmen.

## II. Entgelt



### Hinweis:

Zum Teil ist in den TV-N vorgesehen, dass Fahrer oder sogar alle Beschäftigten zunächst – gewöhnlich für die ersten 6 Monate – eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert werden. Teilweise gibt es gesonderte Tabellen und/oder Stufenlaufzeiten in den Beschäftigungssicherungsvereinbarungen.

## III. Weiteres zur Sparte

- Kein einheitlicher Tarifvertrag für den Nahverkehr, sondern unterschiedliche Tarifverträge auf der Landesebene (in 15 von 16 Mitgliedverbänden, AV Hamburg hat mangels entsprechenden Mitgliedern keinen TV-N).
- KAV Berlin hat – bundesweit einmalig – einen (Ergänzungs-)Tarifvertrag abgeschlossen, der bei einem Erreichen der Unternehmensziele eine automatische Erhöhung der Entgelte um 2,5 Prozent jährlich in der Zeit von 2016 bis 2020 vorsieht.
- Januar 2014: Inkrafttreten des Tarifvertrages zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr (TV Demografie Nahverkehr) in

den KAVen Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz oder Sachsen.

Anwendung des TV Demografie Nahverkehr nimmt zu, durch

- a) Einbeziehung in den unmittelbaren Geltungsbereich:
  - **KAV Hessen** seit Januar **2015**,
  - **KAV Bayern** seit Januar **2016**.
  
- b) Anwendungstarifvertrag auf Landesebene
  - **KAV Schleswig-Holstein** seit Januar **2015**.

Damit kommt der TV Demografie Nahverkehr seit Januar 2016 – unmittelbar oder mittelbar – in acht von 15 KAVen mit Mitgliedern aus dem Bereich Nahverkehr zur Anwendung. Erfasst sind somit rund 50.000 von insgesamt rund 74.000 Beschäftigten im Bereich Nahverkehr der VKA-Mitgliedverbände (entspricht rund 67 Prozent).

## II. AKTUELLE GEHALTSTABELLEN

<b>Tabelle TVöD/VKA</b> <b>gültig ab 1. Februar 2017</b> (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	6.480,39
<b>14</b>	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	5.944,61
<b>13</b>	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	5.523,65
<b>12</b>	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	5.421,59
<b>11</b>	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	4.955,97
<b>10</b>	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	4.490,35
<b>9c</b>	2.965,63	3.219,42	3.523,40	3.750,73	4.091,71	4.239,46
<b>9b</b>	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
<b>9a</b>	2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28
<b>8</b>	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
<b>7</b>	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
<b>6</b>	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
<b>5</b>	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
<b>4</b>	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
<b>3</b>	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
<b>2</b>	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
<b>1</b>	-	1.751,25	1.780,97	1.818,14	1.852,79	1.941,97

**Tabelle TVöD/VKA**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**gültig ab 1. Februar 2017**  
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.610,85	3.731,18	4.212,65	4.573,72	5.115,35	5.446,34
<b>S 17</b>	3.251,68	3.580,74	3.971,91	4.212,65	4.694,07	4.976,93
<b>S 16</b>	3.169,89	3.502,52	3.767,30	4.092,27	4.453,35	4.670,01
<b>S 15</b>	3.053,02	3.370,09	3.610,85	3.887,67	4.333,00	4.525,56
<b>S 14</b>	3.049,42	3.335,53	3.603,06	3.875,20	4.176,12	4.386,74
<b>S 13</b>	3.017,97	3.251,68	3.550,65	3.791,35	4.092,27	4.242,71
<b>S 12</b>	2.950,34	3.242,48	3.529,13	3.781,88	4.094,83	4.227,23
<b>S 11b</b>	2.845,81	3.196,36	3.349,24	3.734,39	4.035,30	4.215,84
<b>S 11a</b>	2.784,27	3.134,84	3.286,73	3.671,01	3.971,91	4.152,45
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
<b>S 8b</b>	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
<b>S 8a</b>	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24
<b>S 7</b>	2.521,33	2.755,05	2.942,03	3.128,98	3.269,22	3.478,44
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	2.369,42	2.632,35	2.795,96	2.906,97	3.012,14	3.175,99
<b>S 3</b>	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,42	2.844,45	2.923,32
<b>S 2</b>	2.106,31	2.217,34	2.299,13	2.392,62	2.486,09	2.579,59

**Tabelle TVöD/VKA  
Ärztinnen und Ärzte  
gültig ab 1. Februar 2017  
(monatlich in Euro)**

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
II	5.548,20	6.122,17	6.632,35	7.206,30	
I	4.400,29	4.744,68	4.974,26	5.165,59	5.293,12

**Tabelle TVöD/VKA  
Beschäftigte in der Pflege  
gültig ab 1. Februar 2017  
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.050,77	4.192,78	4.651,31	5.185,82	5.421,59
P 15	-	3.963,78	4.093,73	4.418,63	4.807,47	4.955,97
P 14	-	3.867,88	3.994,70	4.311,74	4.742,49	4.821,09
P 13	-	3.771,99	3.895,66	4.204,83	4.428,07	4.485,71
P 12	-	3.580,18	3.697,57	3.991,03	4.171,29	4.255,14
P 11	-	3.388,39	3.499,49	3.777,23	3.961,68	4.045,53
P 10	-	3.196,60	3.301,40	3.594,86	3.736,35	3.825,43
P 9	-	3.039,39	3.196,60	3.301,40	3.500,53	3.584,38
P 8	-	2.796,54	2.932,80	3.107,51	3.248,61	3.444,31
P 7	-	2.635,53	2.796,54	3.044,26	3.168,10	3.295,68
P 6	2.204,53	2.363,07	2.511,69	2.827,51	2.908,02	3.056,61
P 5	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.735,85

**Entgelttabelle TV-V  
nach § 6 Abs. 1  
gültig ab 1. Februar 2017  
(monatlich in Euro)**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	5.141,37	5.712,62	6.261,03	6.771,38	7.243,63	7.677,78
<b>14</b>	4.798,62	5.286,09	5.758,33	6.215,36	6.649,52	7.045,60
<b>13</b>	4.493,95	4.950,97	5.392,72	5.826,88	6.162,02	6.436,25
<b>12</b>	4.189,26	4.592,98	4.996,65	5.339,41	5.674,56	5.910,52
<b>11</b>	3.922,66	4.295,89	4.623,41	4.905,29	5.141,37	5.339,41
<b>10</b>	3.656,09	4.006,48	4.349,21	4.577,71	4.737,67	4.851,89
<b>9</b>	3.427,58	3.732,25	4.029,34	4.234,98	4.311,15	4.425,40
<b>8</b>	3.199,11	3.397,11	3.564,69	3.724,66	3.884,61	3.998,87
<b>7</b>	2.970,58	3.153,37	3.313,33	3.427,58	3.503,76	3.579,93
<b>6</b>	2.780,13	2.947,71	3.100,06	3.206,69	3.267,63	3.320,95
<b>5</b>	2.589,74	2.749,68	2.886,81	2.985,81	3.046,74	3.145,76
<b>4</b>	2.437,37	2.589,74	2.719,22	2.810,61	2.871,56	3.016,26
<b>3</b>	2.285,07	2.406,93	2.505,93	2.589,74	2.643,06	2.757,28
<b>2</b>	2.132,70	2.262,20	2.376,46	2.460,26	2.513,57	2.544,02
<b>1</b>	1.904,21					

### III. VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN AUF DIE ENTGELTGRUPPEN

Anlage A (alle Sparten)								
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	individuelle Endstufe	Gesamt
15 Ü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%
15	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,7%
14	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,7%	0,2%	1,5%
13	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	1,0%	0,1%	2,4%
12	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,6%	0,8%	0,2%	2,2%
11	0,1%	0,2%	0,5%	0,7%	1,0%	2,1%	0,4%	5,0%
10	0,1%	0,4%	0,8%	0,9%	1,1%	2,2%	0,4%	6,0%
9	0,4%	0,9%	1,7%	4,0%	5,4%	3,4%	0,7%	16,5%
8	0,3%	1,3%	2,3%	2,3%	1,7%	3,4%	1,8%	13,0%
7	0,0%	0,1%	0,2%	0,3%	0,4%	1,1%	0,1%	2,1%
6	0,4%	1,1%	1,8%	2,2%	2,2%	6,2%	2,9%	16,8%
5	0,8%	1,5%	2,5%	2,4%	2,1%	6,1%	1,6%	17,0%
4	0,1%	0,3%	0,5%	0,5%	0,6%	1,7%	0,0%	3,6%
3	0,4%	0,7%	0,9%	0,7%	0,6%	2,2%	0,2%	5,8%
2 Ü	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	0,9%	0,1%	1,8%
2	0,2%	0,5%	0,5%	0,4%	1,6%	0,3%	0,2%	3,6%
1		0,8%	0,5%	0,2%	0,1%	0,1%		1,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2,9%</b>	<b>8,3%</b>	<b>13,2%</b>	<b>15,5%</b>	<b>18,7%</b>	<b>32,5%</b>	<b>8,9%</b>	<b>100,0%</b>

Anlage C (TVöD-V und TVöD-B)								
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	individuelle Endstufe	Gesamt
S 18	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,6%	0,6%	0,2%	1,7%
S 17	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,5%	0,1%	1,3%
S 16 Ü			0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
S 16	0,0%	0,2%	0,4%	0,3%	0,7%	1,1%	0,2%	2,9%
S 15	0,0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,6%	0,9%	0,2%	2,5%
S 14	0,4%	1,6%	1,7%	0,7%	0,4%	2,1%	0,3%	7,0%
S 13 Ü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,2%	0,6%
S 13	0,0%	0,1%	0,3%	0,4%	0,6%	1,1%	0,1%	2,7%
S 12 Ü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,9%	1,4%	2,5%
S 12	0,2%	0,9%	1,2%	0,6%	0,4%	0,8%	0,2%	4,3%
S 11b Ü	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,7%	0,7%	1,5%
S 11b	0,2%	1,0%	1,3%	0,7%	0,4%	0,8%	0,1%	4,5%
S 11a	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
S 9	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%	0,3%	0,6%	0,3%	2,3%
S 8b	0,2%	2,0%	2,6%	1,9%	2,5%	0,2%	0,4%	9,8%
S 8a	1,0%	8,6%	10,0%	5,6%	2,3%	9,1%	4,7%	41,3%
S 7	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,5%
S 4	0,5%	1,7%	1,2%	1,0%	0,5%	1,0%	0,8%	6,6%
S 3	0,5%	1,8%	1,5%	0,9%	0,4%	0,8%	1,0%	6,9%
S 2	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	1,0%
Gesamt	3,3%	18,8%	21,6%	13,0%	10,3%	21,9%	11,0%	100,0%

Anlage E (TVöD-K und TVöD-B)								
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	individuelle Endstufe	Gesamt
12a			0,00%	0,00%	0,01%	0,02%	0,00%	0,0%
11b				0,00%	0,01%	0,02%	0,00%	0,0%
11a			0,00%	0,01%	0,10%		0,00%	0,1%
10a			0,01%	0,02%	0,39%		0,02%	0,4%
9d			0,07%	0,13%	0,68%		0,07%	1,0%
9c			0,56%	1,11%	2,41%		0,37%	4,5%
9b			0,78%	1,29%	2,32%		0,56%	4,9%
9a			1,78%	1,50%	5,56%		0,98%	9,8%
8a	0,72%	2,37%	2,56%	1,73%	1,14%	4,80%	1,25%	14,6%
7a	2,76%	5,67%	7,53%	6,24%	4,86%	17,93%	10,57%	55,6%
4a	0,19%	0,25%	0,34%	0,24%	0,20%	1,29%	0,92%	3,4%
3a	0,55%	0,83%	0,95%	0,83%	0,29%	1,42%	0,81%	5,7%
Gesamt	4,2%	9,1%	14,6%	13,1%	18,0%	25,5%	15,5%	100%



## IV.AUSZÜGE AUS DEM BT-K (TVÖD-K)

### § 48

#### Wechselschichtarbeit

- (1) Abweichend von § 6 Abs. 1 Satz 2 werden die gesetzlichen Pausen bei Wechselschichtarbeit nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) Abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 ist Wechselschichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

### § 49

#### Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Abweichend von § 6 Abs. 3 Satz 3 und in Ergänzung zu § 6 Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

- (1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>2</sup>Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
  - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.<sup>2</sup>Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>3</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>2</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## § 50

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Die Zeitzuschläge betragen für Beschäftigte nach § 38 Abs. 5 Satz 1 abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und f für

- |  |   |
|--|---|
| a) Nachtarbeit                           | 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, |
| b) Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr | 0,64 Euro.  |

**§ 8**

**Ausbildungsentgelt**

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	<b>ab</b>	<b>ab</b>
	<b>1. März 2016</b>	<b>1. Februar 2017</b>
im ersten Ausbildungsjahr	888,26 Euro	918,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	938,20 Euro	968,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	984,02 Euro	1.014,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.047,59 Euro	1.077,59 Euro.

- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.
- (3) Im Geltungsbereich des TVöD – Besonderer Teil Sparkassen wird eine von Absatz 1 abweichende Regelung getroffen.
- (4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (5) Wird die Ausbildungszeit
- a) gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
  - b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,
- wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (6) In den Fällen des § 16 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

## **§ 8b\***

### **Sonstige Entgeltregelungen**

- (1a) Auszubildenden im Bereich des Bundes können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v.H. der Zulagen gewährt werden, die für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 19 Abs. 5 TVöD in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O jeweils vereinbart sind.
- (1b) Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Ausbildenden stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v.H. der Zulagen gewährt werden, die für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 dritter bzw. vierter Spiegelstrich TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O jeweils vereinbart sind.
- (2a) Auszubildenden im Bereich des Bundes, die im Rahmen ihrer Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten beschäftigt werden, für die Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD nach Maßgabe des § 19 Abs. 5 TVöD Erschwerniszuschläge zustehen, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag in Höhe von 10 Euro gezahlt werden.
- (2b) Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Ausbildenden stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, und die im Rahmen ihrer Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten beschäftigt werden, für die Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 Satz 1 erster bzw. zweiter Spiegelstrich TVÜ-VKA Erschwerniszuschläge zustehen, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag in Höhe von 10 Euro gezahlt werden.

## **§ 9**

### **Urlaub**

- (1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Ausbildungstage beträgt.
- (2) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V oder ein TV-N Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen.
- (3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

---

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 8b, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

## § 10

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
  
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
  
- (3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v.H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr übersteigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. <sup>3</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. <sup>4</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen.
  
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## § 10a\*

### **Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im

---

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 10a, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

## **§ 11**

### **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss**

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.
- (3) <sup>1</sup>In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto.<sup>2</sup>Absatz 2 bleibt unberührt.<sup>3</sup>Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

## **§ 16a**

### **Übernahme von Auszubildenden**

<sup>1</sup>Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. <sup>3</sup>Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>4</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

## VI.AUSZÜGE AUS DEM TVAÖD-PFLEGE

### § 8

#### Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	<b>ab</b>	<b>ab</b>
	<b>1. März 2016</b>	<b>1. Februar 2017</b>
im ersten Ausbildungsjahr	1.010,69 Euro	1.040,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.072,07 Euro	1.102,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.173,38 Euro	1.203,38 Euro.

- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

### § 8b

#### Sonstige Entgeltregelungen

- (1) <sup>1</sup>§ 8a findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde beträgt. <sup>2</sup>Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Auszubildenden Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD 75 v.H. der Zulagenbeträge gemäß § 8 Abs. 5 und 6 TVöD.
- (2) <sup>1</sup>Soweit Beschäftigten des Bundes gemäß Vorbemerkung Nr. 4 des Teils IV Abschnitt 25 der Anlage 1 zum TV EntgO Bund oder gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Auszubildende des Bundes unter denselben Voraussetzungen 50 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD im Bereich der VKA gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD oder gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD bzw. § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Auszubildende im Bereich der VKA unter denselben Voraussetzungen 50 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.
- (3) <sup>1</sup>Falls im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Rahmen des Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

## **§ 9**

### **Urlaub**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Ausbildungstage beträgt. <sup>2</sup>Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 10**

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

## **§ 10a\***

### **Familienheimfahrten**

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

---

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 10a, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

## § 16a

### Übernahme von Auszubildenden

<sup>1</sup>Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. <sup>3</sup>Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>4</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

## VII.AUSZÜGE AUS DEM TVPöD

### § 8

#### Entgelt

- (1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,  
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,  
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen  
ab 1. März 2016 1.686,58 Euro,  
ab 1. Februar 2017 1.726,21 Euro,
  - der pharmazeutisch-technischen Assistentin/  
des pharmazeutisch-technischen Assistenten,  
der Erzieherin/des Erziehers  
ab 1. März 2016 1.467,53 Euro,  
ab 1. Februar 2017 1.502,02 Euro,
  - der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,  
der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/  
des Masseurs und medizinischen Bademeisters,  
der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten  
ab 1. März 2016 1.412,17 Euro,  
ab 1. Februar 2017 1.445,36 Euro.
- (2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

### § 9

#### Sonstige Entgeltregelungen

- (1) <sup>1</sup>Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß. <sup>2</sup>Der Zeitzuschlag für Nacharbeit beträgt mindestens 1,28 Euro pro Stunde.
- (2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD bzw. § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.
- (3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.
- (4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 5 bzw. 6 TVöD eine Wechselschicht- bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

- (5) <sup>1</sup>Falls im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

## **§ 10**

### **Urlaub**

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt.

## VIII. REGELUNGEN ZUR WECHSELSCHICHT- UND SCHICHTARBEIT (TVöD, TV-V)

### TVöD

#### § 7

#### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,angeordnet worden sind.

#### § 8

#### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

#### § 27

#### **Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich der VKA soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

**TV-V**

**§ 9**

**Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 8 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 8 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

## **§ 10**

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2016 von 183,43 Euro und ab 1. Februar 2017 von 187,74 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2016 von 1,05 Euro und ab 1. Februar 2017 von 1,07 Euro pro Stunde.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2016 von 116,17 Euro und ab 1. Februar 2017 von 118,90 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2016 von 0,69 Euro und ab 1. Februar 2017 von 0,71 Euro pro Stunde.
- (7) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2016 von 239,16 Euro und ab 1. Februar 2017 von 244,78 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der nicht ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2016 von 1,40 Euro und ab 1. Februar 2017 von 1,43 Euro pro Stunde.
- (8) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2016 von 155,44 Euro und ab 1. Februar 2017 von 159,09 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der nicht ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2016 von 0,92 Euro und ab 1. Februar 2017 von 0,94 Euro pro Stunde.

- (9) <sup>1</sup>Versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit im Sinne des Absatzes 7 bzw. 8 liegt vor, wenn Arbeitnehmer z.B.
- a) in Kraftwerken, Müllverbrennungsanlagen oder Wasserwerken,
  - b) in Leitstellen oder Leitwarten,
  - c) im Entstördienst oder
  - d) im Wartungs- und Instandsetzungsservice im Netzbereich
- tätig sind. <sup>2</sup>Ausgenommen sind Tätigkeiten als Pförtner, im Bäderbereich, in sonstigen Freizeiteinrichtungen, in Parkhäusern, im Sicherheitsdienst, im Reinigungsdienst oder in vergleichbaren Tätigkeiten, soweit sie überwiegend auszuüben sind. <sup>3</sup>Betrieblich kann hiervon abgewichen werden.
- (10) Die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach den Absätzen 5 bis 8 verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie das Entgelt nach der Anlage 2.

## **§ 14**

### **Erholungsurlaub, Zusatzurlaub**

- (4) <sup>1</sup>Bei Schichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je vier zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je zwei zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. <sup>3</sup>Für Arbeitnehmer, die Schichtarbeit oder Wechselschichtarbeit leisten, ohne die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 zu erfüllen, soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

**Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen  
für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes  
von Bund und kommunalen Arbeitgebern**

**Teil A  
Gemeinsame Regelungen für Bund und VKA**

1. Lineare Entgelterhöhung

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü) werden

- ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent und
- ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent

erhöht.

2. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten

a) Entgelterhöhung

Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich

- ab 1. März 2016 um einen Festbetrag in Höhe von 35,00 Euro und
- ab 1. Februar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 30,00 Euro.

Die Praktikantenentgelte erhöhen sich entsprechend Ziffer 1.

b) Übernahme von Auszubildenden

§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) wird ab dem 1. März 2016 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 28. Februar 2018 außer Kraft.

c) Lernmittelzuschuss

Auszubildende nach dem TVAöD – Besonderer Teil BBiG erhalten in jedem Ausbildungsjahr einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. § 11 Absatz 2 TVAöD-Besonderer Teil BBiG bleibt unberührt.

d) Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei Berufsschulblockunterricht

Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des § 10 Absatz 2 TVAöD - BT BBiG. Erstattet werden damit die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht. Dazu wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand in gleicher Weise erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.

e) Urlaub

Der Urlaubsanspruch nach § 9 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG –, § 9 Abs. 1 Satz 1 TVAöD – Besonderer Teil Pflege – und § 10 TVPöD beträgt ab dem Urlaubsjahr 2016 bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 29 Arbeitstage.

3. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells nach den Tarifverträgen zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA werden um zwei Jahre verlängert.

**Teil B**  
**Besondere Regelung für den Bund**

1. Zusatzversorgung

- a) Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf die als **Anlage 1\*** beigefügte Niederschrift zum ATV und zum Ergänzungstarifvertrag (Bund) zum ATV mit Inkrafttreten mit Wirkung zum 1. März 2016.
- b) Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf die schrittweise Anpassung der Bemessungssätze der Jahressonderzahlung für die Beschäftigten im Bereich des Bundes, auf die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden, gemäß der als **Anlage 2\*** beigefügten Tabelle ab 2016.

2. Jahressonderzahlung für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die Bemessungssätze der Jahressonderzahlung für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten des Tarifgebietes Ost werden gemäß der als **Anlage 3\*** beigefügten Tabelle beginnend ab 2016 schrittweise angepasst.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen für Fachkräfte in der Bundesverwaltung

a) Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9a bis 15

In der Anlage A (Bund) zu § 15 TVöD werden die Entgeltgruppen 9b bis 15 um die Tabellenwerte der Stufe 6 der Entgeltgruppen 9 bis 15 der ab dem 1. März 2015 geltenden Entgelttabelle aus Anlage A (VKA) ergänzt und in der Entgeltgruppe 9a eine Stufe 6 mit dem Tabellenwert 3.456,98 Euro eingefügt.

Diese Werte nehmen an der Erhöhung nach Teil A Ziffer 1 teil.

§ 16 (Bund) Absätze 1 und 4 TVöD werden angepasst.

Mit Erreichung der Stufe 6 gilt § 12 Absatz 5 Satz 1 TVÜ-Bund entsprechend.

b) Stufenzuordnung bei Einstellung

Die Tarifvertragsparteien bestätigen die als **Anlage 4\*** beigefügte Einigung aus dem Tarifpflegegespräch vom 26. Februar 2016 über die Neufassung des § 16 (Bund) Absätze 2 und 3 TVöD.

c) Deckung des Personalbedarfs und Bindung von qualifizierten Fachkräften

Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Beide Zulagen können befristet werden. Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich und gelten als Tabellenentgelt gemäß § 15.

**Teil C**  
**Besondere Regelungen für die VKA**

1. TV-V

a) Lineare Entgelterhöhung

Die Entgelttabellen, dynamisierten Zulagen und Zuschläge des TV-V werden

- ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent und
- ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent

erhöht.

---

\* hier nicht abgedruckt

b) Weitere Regelungen

1. Die Tarifverhandlungen über einen TV Demografie TV-V werden nach Abschluss der Tarifrunde 2016 weitergeführt.
2. Der TV-V wird wie folgt geändert:
  - a) In § 6 TV-V wird die stufengleiche Höhergruppierung mit der Maßgabe tarifiert, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt.
  - b) In die Freistellungstatbestände des § 15 Absatz 3 TV-V werden die Landesbezirksfachbereichsvorstände einbezogen.

2. Entgeltordnung zum TVöD

Die Entgeltordnung des TVöD für den Bereich der VKA einschließlich der stufengleichen Höhergruppierung wird entsprechend der **Anlage 5** vereinbart. Die Tabellenentgelte der Entgeltgruppen 9a bis 9c, der Tabelle Pflege, der Anlagen G zum BT-B und BT-K und die Garantiebeträge zur Anlage C werden entsprechend Teil A Ziffer 1 zum 1. Januar 2017 bzw. 1. Februar 2017 erhöht.

3. Zusatzversorgung

Die Tarifvertragsparteien treffen die sich aus der **Anlage 6** ergebende Vereinbarung.

4. Jahressonderzahlung

a) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung gem. § 20 Absatz 2 Satz 1 TVöD wird für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren. <sup>2</sup>Nach dem Jahr 2018 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auch auf die Jahressonderzahlung gem. § 20 Absatz 2 Satz 1 TVöD Anwendung. <sup>3</sup>Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um 4 Prozentpunkte gemindert. Grundlage der Dynamisierung der Jahressonderzahlung ab 2019 ist die eingefrorene Jahressonderzahlung 2015 abzüglich 4 Prozentpunkte.

b) In Anwendung des Buchstaben a reduziert sich die Sparkassensonderzahlung gem. § 44 Absatz 1 Satz 3 TVöD - BT-S entsprechend.

5. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Die Stundenentgelte nach § 7 Absatz 2 Satz 1 Buchst. a bis d TV-Fleischuntersuchung werden

- ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent und
- ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent

erhöht.

Die Entgeltbestandteile nach § 8 Absatz 1 Satz 1 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 5 Satz 2 Buchst. a bis d, Absatz 10 Satz 1 und § 9 Satz 2 Buchst. a bis d TV-Fleischuntersuchung sowie die Begrenzung der Entgeltsummen nach § 8 Absatz 7 Buchst. a bis c TV-Fleischuntersuchung werden zu denselben Zeitpunkten wirkungsgleich erhöht. Dabei werden abweichend von Satz 2 die Entgelte für die Stückvergütung für Schweine (Fleischuntersuchung) nach § 8 Absatz 1 Satz 1 1. Halbsatz TV-Fleischuntersuchung um die Hälfte erhöht.

#### 6. Gesundheitsschutz Flughafenfeuerwehren

Die Tarifvertragsparteien werden nach Abschluss der Tarifrunde 2016 in Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren eintreten.

#### 7. Übergangsversorgung Feuerwehr

- a) In Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 46 Nr. 4 Ziffer 2 Nr. 2 Satz 2 TVöD-V - BT-V - wird das Wort „Volle“ gestrichen.
- b) In Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 46 Nr. 4 Ziffer 2 Nr. 2 TVöD -BT-V - wird folgender neuer Satz 3 eingefügt: „<sup>3</sup>Das Entgelt nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen in dem für die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe geltenden Umfang.“

### **Teil D**

#### **Schlusserklärung**

Die betroffenen Tarifverträge werden, soweit nicht vorstehend ein abweichender Zeitpunkt genannt ist, mit Wirkung vom 1. März 2016 in Kraft gesetzt.

Die Mindestlaufzeit für vorstehende Teile für Teil A 1 und 2 und Teil C 1 und 5 - soweit nicht anders vereinbart – ist bis zum 28. Februar 2018.

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 30. April 2016, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Erklärungsfrist bis 31. Mai 2016.

Potsdam, den 29. April 2016



Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
(VKA)  
Leipziger Straße 51  
10117 Berlin

---

Hauptgeschäftsführer: Klaus-D. Klapproth  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Daniela Wegner  
Stand: 20.02.2018

---

Weitere Informationen unter [www.vka.de/](http://www.vka.de/)  
[www.tarifrunde.vka.de](http://www.tarifrunde.vka.de)

#### Bildnachweise:

Titel: pixabay.com: free-photos

S. 8: pixabay.com: mohamed-hassan (oben); Engin\_Akyurt (Mitte); Fotolia\_48941407

S. 9: Fotolia\_135536647

S. 10: By\_Groh\_Train\_Image08

S. 18: von oben: Fotolia\_17924927; 57017178; 44191296; 57014537; 51538759

S. 24: von oben: ÖPNV/Busfahrer; Fotolia\_871669

S. 27: Fotolia\_74163366

S. 29: Fotolia\_51935119

S. 30: R\_K\_B\_Lupo\_pixelio.de

S. 31: ÖPNV\_Bus (oben); original\_R\_K\_B\_by\_Rainer Sturm\_pixelio.de

S. 34: Fotolia\_62033254