

# Tarifvergleich zwischen TVöD und TV-L



### Vergleich der Tarifwerke TVöD und TV-L Stand November 2019

Tariflaufzeit TVöD: 01.03.2020 bis 31.07.2020 • Tariflaufzeit TV-L: 01.01.2020 bis 31.12.2020  
Bei den „grün-markierten“ Zahlen sind die Monatsentgelte im TVöD höher, bei den „rot-markierten“ Zahlen die Monatsentgelte geringer als im TV-L.

Tarif	€	1	2	3	4	5	6
TVöD	E 15	4860.31	5190.81	5559.47	6062.74	6580.45	6921.06
TV-L		4794.35	5180.59	5371.94	6051.57	6566.22	6763.20
TVöD	E 14	4401.04	4700.31	5091.13	5524.82	6008.27	6355.34
TV-L		4340.78	4692.32	4962.86	5371.94	5998.76	6178.72
TVöD	E 13	4056.62	4384.61	4757.99	5163.37	5640.38	5899.26
TV-L		4002.26	4329.43	4560.37	5009.04	5629.26	5798.14
TVöD	E 12	3635.65	4013.07	4454.13	4943.53	5517.78	5790.26
TV-L		3607.11	3880.76	4421.81	4896.88	5510.50	5675.81
TVöD	E 11	3508.11	3856.11	4182.29	4536.17	5020.49	5292.98
TV-L		3490.32	3742.20	4012.72	4421.81	5015.65	5166.12
TVöD	E 10	3380.51	3655.13	3964.32	4299.65	4673.08	4795.69
TV-L		3367.04	3612.23	3880.76	4151.27	4665.96	4805.94
TVöD	E 9c	3280.42	3526.45	3790.94	4075.26	4380.90	4600.00
TVöD	E 9b	3074.70	3305.30	3450.00	3874.00	4124.25	4414.13
TV-L	E 9b	2997.21	3227.32	3374.65	3781.78	4124.89	4248.65
TVöD	E 9a	2964.89	3163.55	3356.89	3784.00	3879.97	4125.00
TV-L	E 9a	2997.21	3227.32	3276.44	3374.65	3781.78	3895.24
TVöD	E 8	2808.91	2999.92	3132.23	3264.31	3405.98	3474.11
TV-L		2815.53	3037.04	3159.79	3276.44	3405.35	3485.15
TVöD	E 7	2635.53	2855.60	2986.70	3119.00	3243.78	3310.79
TV-L		2646.84	2862.50	3024.75	3147.52	3245.75	3331.67
TVöD	E 6	2586,00	2767,11	2894,11	3019,78	3143,22	3206,10
TV-L		2601,42	2814,88	2933,94	3055,46	3135,24	3221,18
TVöD	E 5	2480,74	2656,42	2775,08	2900,74	3017,50	3077,85
TV-L		2497,60	2707,73	2826,79	2939,89	3030,89	3092,28
TVöD	E 4	2363,07	2540,85	2690,02	2782,88	2875,73	2930,10
TV-L		2382,59	2594,64	2743,45	2826,79	2910,14	2963,70
TVöD	E 3	2325,89	2517,08	2563,61	2669,96	2749,76	2822,87
TV-L		2351,55	2558,91	2618,44	2713,68	2791,07	2856,55
TVöD	E 2	2152,51	2346,00	2392,92	2459,87	2607,03	2760,98
TV-L		2190,12	2386,27	2445,81	2505,33	2642,24	2785,13
TVöD	E 1		1929,88	1962,63	2003,59	2041,77	2140,05
TV-L			1987,44	2017,18	2052,90	2088,63	2177,92

### Keine weiteren Absenkungen bei der bereits abgesenkten Jahressonderzahlung

Zwischen der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite in der ADK gibt es zur rückwirkenden Übernahme des Tarifergebnisses des TV-L zum 01.01.2019 nur noch einen Streitpunkt bei der Jahressonderzahlung: Weil beim Tarifvertrag der Länder die Jahressonderzahlung auf den Stand von 2018 eingefroren wurde, haben die Arbeitgeber veranlasst, dass die damit verbundene Kürzung der Jahressonderzahlung als zusätzliche Kürzung an die kirchlichen Beschäftigten Ende November weitergegeben wird.

Zur Erinnerung: Die kirchlichen Beschäftigten liegen bei der Jahressonderzahlung bereits 12 % unter dem öffentlichen Dienst. Die Arbeitnehmerorganisationen treten dafür ein, dass deshalb keine weitere Absenkung der bereits abgesenkten Jahressonderzahlung erfolgt.

Wenn wir die bisherige DienstVO-Regelung beibehalten und die im TV-L Bereich vorgesehenen Absenkungen nicht mitmachen, werden in einigen Jahren die kirchlichen Beschäftigten hinsichtlich der Jahressonderzahlung mit den Beschäftigten im TV-L Bereich gleichziehen können. Die Arbeitgeberseite wendet gegen diesen Vorschlag ein, dass die Arbeitszeit im Bereich der Kirche durch die festgelegte 38,5-Stundenwoche günstiger sei als im TV-L Bereich.

### Wie geht es jetzt weiter?

Die Arbeitgeberseite hat in die Verhand-

lungen eingebracht, dass sie weiterhin die zusätzlichen Absenkungen bei der Jahressonderzahlung durchsetzen will. Die Arbeitnehmerseite will keine weiteren Absenkungen hinnehmen.

Wir gehen davon aus, dass die Arbeitgeberseite eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Tausch gegen die Höhe der bisherigen Jahressonderzahlungen ins Spiel bringt. Die Arbeitnehmerseite ist sich darüber einig, dass die Wochenarbeitszeit unantastbar bleibt!

Wir erbringen schon immer eine höhere Loyalitätsleistung u. a. durch unsere Kirchenmitgliedschaft. Das wird bisher nirgendwo honoriert! Darüber hinaus hat die Kirche erhebliche Probleme, neue Mitarbeitende zu gewinnen. Sogar dem Landeskirchenamt fehlt es zunehmend an Fachkräften.

Es wäre erfreulich, wenn die Arbeitgeberseite einlenkt, damit am 12. Dezember 2019 eine Einigung in der ADK möglich wird. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, werden die Tarifierhöhungen des Jahres 2020 möglicherweise von den Arbeitgebern einbehalten.

Wir wollen für euch und mit euch hart bleiben, damit eine weitere Absenkung der Jahressonderzahlung verhindert wird! Eure vielen Rückmeldungen zeigen uns, dass wir hart weiterverhandeln sollen.

### Wir verhandeln weiter!

### Arbeitgeberplanungen zur weiteren Absenkung der Jahressonderzahlung

Entgeltgruppen	DienstVO	2019	2020	2021
E 1 – E 4	83 %	79,69 %	76,91 %	75,43 %
E 5 – E 8	83 %	80,19 %	77,40 %	76,14 %
E 9 – E 11	68 %	65,66 %	63,31 %	62,35 %
E 12 – E 13	38 %	36,54 %	35,07 %	34,47 %
E 14 – E 15	23 %	21,98 %	20,95 %	20,53 %

## Wer berät Euch?

Die Rechtsberatung beginnt bei unserer Mitarbeiterin Svenja Schneegans, die seit August 2018 in der Kirchengewerkschaft Niedersachsen tätig ist.

Seit Januar 2019 haben wir mit Rechtsanwalt Reinhold Schneegans einen Syndikusrechtsanwalt an unserer Seite, mit dem wir in stetigem Kontakt stehen. Herr Schneegans ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und verfügt über umfassende Erfahrung speziell im kirchlichen Arbeitsrecht.



## Worin besteht unser Rechtsschutz?

Wir gewähren unseren Mitgliedern beruflichen Rechtsschutz. Dieser umfasst die Beratung, die vermittelnde Teilnahme an Konfliktgesprächen und die anwaltliche Vertretung durch unseren Syndikusrechtsanwalt in Arbeitsgerichtsverfahren in allen Instanzen.

## Wir helfen Euch unter anderem bei:

- Fragen rund um die Regelungen und Auslegung der Dienstvertragsordnung, des TVöD und TV-L (Urlaub, Arbeitszeit, Überstunden, Entgeltfortzahlung, Jahressonderzahlung usw.)
- Der Überprüfung der Eingruppierung, Zuordnung und Laufzeit der Erfahrungsstufe
- Abmahnungen und Kündigungen
- Der Überprüfung von Arbeitszeugnissen und Aufhebungsverträgen
- Langer Arbeitsunfähigkeit und BEM-Verfahren

## Was sind Eure Vorteile?

Die Kompromissbereitschaft der kirchlichen Arbeitgeberseite tendiert gegen Null. Die

Durchsetzung eines bestehenden Anspruchs ist meist nur mittels eines gerichtlichen Vorgehens möglich.

Doch eine Klage vor dem Arbeitsgericht ist für den Kläger mit erheblichem Kosten- und Zeitaufwand verbunden. Hinzu kommt das Risiko des ungewissen Ausgangs des Verfahrens. Wie die Juristen zu sagen pflegen: Auf hoher See und vor Gericht ist man nur in Gottes Hand.

Hier schaffen wir Abhilfe. Wir bieten Euch sofort vollumfänglichen Rechtsschutz und übernehmen sämtliche Kosten. Eine

Selbstbeteiligung gibt es bei uns nicht!

Durch unsere langjährigen Erfahrungen und Kenntnisse im kirchlichen Arbeitsrecht sind wir bei der Klärung der Konflikte mit dem kirchlichen Arbeitgeber der perfekte Partner an Eurer Seite.

## Wie funktioniert unser Rechtsschutz?

1. Ihr meldet Euch telefonisch unter 0511 27024539 oder per E-Mail unter svenja.schneegans@kg-nds.de bei uns im Büro.
2. Die Erstberatung und Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen erfolgt durch unsere Mitarbeiterin Svenja Schneegans.
3. Übermittlung des Falls an unseren Syndikusrechtsanwalt Reinhold Schneegans, wenn ein arbeitsrechtliches Vorgehen möglich ist und Aussicht auf Erfolg hat.
4. Einigung mit dem Arbeitgeber, ansonsten Klage vor dem Arbeitsgericht.

**Scheut Euch nicht davor, uns zu kontaktieren! Wir freuen uns auf Eure Anfrage! Eure Kirchengewerkschaft Niedersachsen**

Top Thema unserer Mitgliederversammlung Ende Mai 2019 war die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen kirchlichen Berufsfeldern.

Es ging in erster Linie nicht nur um Lohn, sondern um die Bedingungen der Arbeit, verbesserte Qualitätsstandards und Rahmenbedingungen, eine sinnvoll durchdachte und tragfähig gestaltete Personalentwicklung mit Zukunftsperspektiven sowie die gelebte Wertschätzung einer so wertvollen Arbeit bilden die zentralen Kernaufgaben für uns als Gewerkschaft und als Arbeitnehmervertreter in der ADK.

In unserem Workshop haben wir Euch nach Euren aktuellen Themen, Sorgen und Erwartungen an uns befragt. Ihr habt viele gute Beiträge dazu geliefert -dafür danken wir Euch! Denn nur, wenn wir wissen, was Euch bewegt, können wir etwas bewegen!

Wir haben die Ergebnisse ausgewertet und folgende Themen auf die Agenda gesetzt:

1. Fachkräfte-Gewinnung und -Bindung durch Verbesserung der Qualität, der Arbeitsbedingungen und Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Erhöhung der Attraktivität der Arbeit bei „Kirche“
2. Durchsetzung einer gerechten Vergütung in einem einheitlichen Tarifsysteem
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Work-Life-Balance“, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention, gesunde Arbeitsbedingungen
4. Älterwerden im Beruf: Perspektiven für's Alter, Arbeitszeitmodelle, gerechtere Rentenanpassung

Ihr wünscht Euch, dass wir weiterhin für Eure Interessen kämpfen und scheut Euch nicht, dies auch lautstark einzufordern?

Ihr wünscht Euch, dass wir Euch weiterhin rechtlich gut beraten, unsere Forderungen nicht aufgeben? Ihr wünscht Euch, dass wir die Tarifentwicklung im Blick haben und dafür sorgen, dass sie optimiert für alle Beschäftigten Anwendung findet?

**Wir sorgen dafür!**

## Wann kommt der Kommunaltarif (TVöD) für Alle?

Es bleibt faktisch eine Spaltung der im kirchlichen Bereich angestrebten Dienstgemeinschaft, wenn weiterhin zwei Tarifverträge bei der Bezahlung, der Jahressonderzahlung und der Arbeitszeit zur Anwendung kommen. Jetzt ist die Lage noch komplizierter geworden. Während bis 2020 der TVöD für den kommunalen Bereich nahezu in allen Entgeltgruppen gegenüber dem Tarifvertrag der Länder besser war, ist er im Tarifvergleich ab 2019 längst nicht mehr so eindeutig besser. Bis zur Entgeltgruppe 8 ist nun der TV-L hinsichtlich der Bezahlung besser, in den höheren Entgeltgruppen bleibt er aber weiterhin schlechter.

Bei der Jahressonderzahlung finden im TV-L Bereich in den nächsten Jahren Verschlechterungen statt, während dies im Tarifbereich der Kommunen inzwischen nicht mehr stattfindet.

Auch die Arbeitszeiten unterscheiden sich. Während im kirchlichen Bereich (bei um 12 Prozent abgesenkter Jahressonderzahlung) weiter die 38,5 Stundenwoche gilt, beträgt die Arbeitszeit bei den Kommunen 39 Wochenstunden. Allerdings erhalten die Kommunalbeschäftigten durchschnittlich zusätzlich eine zweiprozentige Leistungszulage -komplizierter geht's nicht!

Im Jahre 2020 finden im Kommunalbereich wieder Tarifverhandlungen statt, die hoffentlich niemand mehr zurücklassen werden. Dann sollte es nur noch einen Tarif geben. Auf jeden Fall muss im Rahmen der Besitzstandswahrung gewährleistet werden, dass kein Mitarbeitender Verluste hinnehmen muss.

Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen hält es unbedingt für wichtig, dass attraktive Regelungen erreicht werden. Das ist auch für die Gewinnung neuer Beschäftigter sehr wichtig. Schon jetzt wird es in vielen Bereichen immer schwieriger, genügend neue Mitarbeitende zu gewinnen. Dabei hat die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge gerade erst begonnen.

**Insofern sollte es auch im Interesse der kirchlichen Arbeitgeber sein, ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben oder zu werden.**