



► Nr. VO/2014/01737  
öffentlich

Lübeck, 17.06.2014

## Antwort

Verantwortliche Bereiche:  
5.651 - Gebäudemanagement

Bearbeitung: Lasse Jahn (E-Mail: lasse.jahn@luebeck.de Telefon: 122 - 1646)

## Antwort auf eine Anfrage betr. Tarifliche Einstufung bei der GHL

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
18.06.2014	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
24.06.2014	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### Anlass:

Anfrage von Bürgerschaftsmitglied Herrn Ragnar Lüttke vom 04.06.2014

### Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: keine  
Ergebnis:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen  
gem. § 47 f GO ist erfolgt:  
Begründung:

- Ja  
 Nein  
Eine Beteiligung ist nicht erfolgt, da die  
Interessen von Kindern und Jugendlichen  
nicht berührt sind.

Die Maßnahme ist:

- neu  
 freiwillig  
 vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen:

- Nein  
 Ja (Anlage 1)

### Antwort:

Für den von Outsourcing, bzw. Privatisierung bedrohten Bereich der städtischen Reinigung GHL wurde bereits 2009 von der Bürgerschaft die Einführung der TvöD Entgeltgruppe 1 zugelassen.

### 1. Wie viele der Beschäftigten sind in Entgeltstufe 1 eingegliedert?

Insgesamt sind im GMHL mit Stand Mai 2014 255 Reinigungskräfte beschäftigt. Von diesen Reinigungskräften sind 68 in die Entgeltgruppe 1 und 187 in die Entgeltgruppe 2 TVöD eingegliedert.

## **2. Wie oft wird ein Vertrag verlängert bis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet werden kann, und somit die Entgeltstufe steigt?**

Da der Bedarf an Reinigung (qualitativ und quantitativ) einem ständigen Wechsel unterliegt, werden neue Arbeitsverträge befristet geschlossen (in der Regel 1 Jahr) und bei fortwährendem Reinigungsbedarf wird entweder ein weiterer befristeter Vertrag oder ggf. ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen. Die Vergütung erfolgt unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses generell nach Entgeltgruppe 1 (es handelt sich um tarifgerecht bewertete Stellen, siehe dazu auch Punkt 4).

Die Entgelt**gruppe** 1 umfasst 5 Entwicklungsstufen. Einstellungen erfolgen in der Entwicklungsstufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste **Stufe** wird nach 4 Jahren in der vorangegangenen **Stufe** erreicht. Ein Wechsel in eine andere Entgelt**gruppe** erfolgt bei Änderung des Vertragsverhältnisses (befristet zu unbefristet) nicht.

## **3. Wie hoch ist die Gefahr des Outsourcing, bzw. der Privatisierung, um wieder die üblichen und angemessen Entgeltstufen einzuführen?**

Sollten neu eingestellte Reinigungskräfte in die Entgelt**gruppe** 2 TVöD eingruppiert werden, so würden die Personalkosten deutlich steigen. Das würde dazu führen, dass die mit städtischen Beschäftigten durchzuführenden Reinigungsleistungen entsprechend teurer wären. Die Gefahr, die städtische Reinigung „outzusourcen“, wäre aufgrund eines Vergleiches mit externen Reinigungsunternehmen entsprechend hoch, da man mit der Entgelt**gruppe** 2 TVöD nicht mehr konkurrenzfähig wäre. Die Eingruppierung in die Entgelt**gruppe** 1 erfolgt jedoch nicht willkürlich, sondern tarifgemäß (siehe dazu auch Punkt 4).

## **4. Gibt es eine vertragliche Übereinkunft über die Laufzeit der Entgeltstufe 1?**

Die Entgelt**gruppe** 1 (einfachste Tätigkeiten) ist im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) verankert und unterliegt daher keiner Laufzeit. Bei freiwerdenden Stellen werden neueingestellte Reinigungskräfte in die Entgelt**gruppe** 1 eingruppiert, da alle Reinigungsstellen im Stellenplan mit der Entgelt**gruppe** 1 ausgewiesen sind. Die in der Entgelt**gruppe** 2 eingruppierten Beschäftigten verbleiben in ihrer Entgelt**gruppe** (Besitzstand).

## **5. Wie hoch wäre die finanzielle Auswirkung, bei Abschaffung der Entgeltstufe 1, zugunsten der regulären Entgeltstufe 2?**

Mit Stand heute würden die Personalkosten um rund 290.000,- Euro/jährlich steigen, wenn die 68 Beschäftigten, die in Entgelt**gruppe** 1 eingruppiert sind, nach Entgelt**gruppe** 2 TVöD bezahlt würden. Da die Tätigkeiten jedoch tarifgemäß der Entgelt**gruppe** 1 entsprechen, würde sich hier ggf. die Frage einer übertariflichen Leistung stellen.

Bei der Berechnung wurden die für 2014 vom Bereich 1.110 – POS prognostizierten Personalkostendurchschnittswerte zugrundegelegt.

**Anlagen :**

Senator/in Annette Borns