

Stadt Reutlingen 10 Hauptamt Gz.: 10-4-050.2-qu-lc	<b>21/007/24</b>	07.04.2021
<b>Beratungsfolge</b>	<b>Datum</b>	<b>Behandlungszweck/-art</b>
VKSA	20.04.2021	Kenntnisnahme öffentlich

### **Mitteilungsvorlage**

Gleicher Lohn für alle Beschäftigten im Jobcenter Landkreis Reutlingen  
- Interfraktioneller Antrag vom 12.10.2020

### **Bezugsdrucksache**

20/005/083

### **Kurzfassung**

Derzeit arbeiten dreizehn städtische Tarifbeschäftigte und sechs städtische beamtete Mitarbeiter/-innen beim Jobcenter Landkreis Reutlingen.

Die Stadtverwaltung Reutlingen hat eine einheitliche Gestaltung der Gehaltsstrukturen für Beschäftigte im Jobcenter geprüft. Die Gewährung einer Zulage würde zu einer ungerechten Bezahlstruktur innerhalb der Stadtverwaltung führen und den Weg der tariflichen Eingruppierung verlassen. Die im interfraktionellen Antrag vom 12.10.2020 skizzierte Änderung der Entgeltstruktur durch übertarifliche Leistungen, erscheint aufgrund nachteiliger Auswirkungen für die Stadtverwaltung und aufgrund der Tarifbindung der Stadt Reutlingen als nicht praktikabel.

### **Sachverhalt**

#### **1. „Gemeinsame Einrichtung“ beim Jobcenter Landkreis Reutlingen**

Seit dem 01.01.2005 beschäftigt die Stadt Reutlingen städtisches Personal beim Jobcenter im Rahmen einer unbefristeten Abordnung nach § 4 Abs. 1 TVöD. Für die Abordnung der städtischen Beschäftigten war maßgeblich, dass die Stadt Reutlingen ab 01.01.2005 weiterhin die Delegation auch der Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) wahrgenommen und sich in die Arbeitsgemeinschaft von kommunalem Träger im Landkreis Reutlingen sowie der Bundesagentur (BA) eingebracht hat. Die Arbeitsgemeinschaft wurde zum 31.12.2010 beendet und ging in die gesetzlich geschaffene gemeinsame Einrichtung (g.E.) über. Seit dem 01.01.2011 wirken die Agentur für Arbeit, der Landkreis Reutlingen und die Stadt Reutlingen in der gemeinsamen Einrichtung nach § 44b Sozialgesetzbuch II (Jobcenter) zusammen.

Im April 2015 wurde eine Vereinbarung zwischen der Agentur für Arbeit Reutlingen, dem Landratsamt Reutlingen und der Stadtverwaltung Reutlingen zur Personalgestellung in der „gemeinsamen Einrichtung“ abgeschlossen. Die drei Arbeitgeber der gemeinsamen Einrichtung weisen Personal zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II zu. Die kommunalen Träger haben sich verpflichtet, dauerhaft entsprechend der bisherigen Strukturanteile mindestens 15,2 % mit Aufstockungsmöglichkeit bis 20 % Personal einzubringen, die Bundesagentur (BA) mindestens 80 %.

## **2. Städtisches Personal im Jobcenter Landkreis Reutlingen**

Derzeit sind dreizehn Tarifbeschäftigte und sechs beamtete Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Reutlingen dem Jobcenter zur dortigen Aufgabenerledigung zugewiesen. In allen Personalangelegenheiten sind die jeweiligen Stellenpläne und Haushalte der Träger sowie die trägerspezifischen tarifvertraglichen Regelungen zu beachten. Von den kommunalen Trägern sind andere Tarifregelungen zu beachten, als von der Bundesagentur für Arbeit.

Die dem Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten sind der Stadt Reutlingen zugehörig. Die Nachwuchskräfte werden im Rahmen des städtischen Personalentwicklungsprogramms gefördert. Die dem Jobcenter zugewiesenen Beschäftigten identifizieren sich mit der Arbeitgeberin Stadt Reutlingen und kommen auch gerne nach einigen Jahren auf andere Entwicklungsstellen in der Stadtverwaltung zurück.

## **3. Unterschiedliches Tarifrecht und Dienstrecht für Mitarbeitende der Jobcenter**

Die von der Stadt Reutlingen und dem Landkreis Reutlingen an das Jobcenter abgeordneten tariflich Beschäftigten unterliegen dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die von kommunaler Seite abgeordneten Beamtinnen und Beamten unterliegen dem Dienst- und Besoldungsrecht des Landes Baden-Württemberg.

Die seitens der Bundesagentur für Arbeit dem Jobcenter zugeordneten tariflich Beschäftigten unterliegen dem Tarifvertrag für Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA). Die Beamten der Bundesagentur unterliegen dem Dienst- und Besoldungsrecht des Bundes. Dies führt dazu, dass in einer Dienststelle für vier Personengruppen mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten vier unterschiedliche Rahmenbedingungen hinsichtlich Status und Vergütung gelten. Unterschiedliches Besoldungsrecht und unterschiedliches Tarifrecht führen zu unterschiedlicher Bezahlung. Die Unterschiede zwischen den nach Bundesbesoldungsrecht und Landesbesoldungsrecht ausgewiesenen Besoldungsgruppen betragen beispielsweise in der Besoldungsgruppe A 10 (Sachbearbeitung) durchschnittlich ca. 270 € monatlich. Bei tariflich beschäftigten Fallmanagern beträgt der Bezahlungsunterschied durchschnittlich ca. 200 € monatlich.

Die Vergütungsniveaus des TV-BA und der Bundesbesoldungsordnung liegen deutlich über denen des TVöD und der Landesbesoldungsordnung Baden-Württemberg. Die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge und Besoldungsordnungen innerhalb einer Dienststelle führen nach Einschätzung der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di zu Verwerfungen bei den Entgeltstrukturen. Dieser Strukturmangel ist auf das Fehlen eines bundeseinheitlichen Tarifvertrags für die gebildeten gemeinsamen Einrichtungen zurückzuführen.

## **4. Erfordernis gleicher Maßstäbe für Bewertung und Bezahlung innerhalb eines Trägers**

Nach Dienstrecht und Tarifrecht haben die Träger die Aufgabe, die Stellen ihrer beamteten und tariflich angestellten Beschäftigten nach den jeweils vorgegebenen Systemen zu bewerten.

Die kommunalen Träger bewerten die Stellen der tariflich Beschäftigten auf der Grundlage des TVöD bzw. die Beamtenstellen nach dem von den Kommunen anerkannten Gutachten der kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGST). Die Bezahlung richtet sich nach den Vorgaben des TVöD bzw. des Landesbesoldungsgesetzes. Um zu gewährleisten, dass die Stellen der Beamtinnen und Beamten sowie die Stellen der tariflich Beschäftigten der Stadt Reutlingen nach jeweils einheitlichen Maßstäben bewertet werden,

erfolgt für jede Stelle der Stadt Reutlingen – auch für die städtischen Beschäftigten im Jobcenter – eine analytische Stellenbewertung.

## **5. Anträge**

Eine von kommunalen Beschäftigten im Jobcenter gestützte „Petition für SGB II - Zulagen für kommunale Beschäftigte im Jobcenter“, war im Mai 2020 von der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di an die kommunalen Vertreter in der Trägerversammlung des Jobcenters gerichtet worden. Sie wurde bisher jedoch nicht aufgegriffen.

Der an die Stadt Reutlingen gerichtete interfraktionelle Antrag vom 12.10.2020, zielt ebenfalls auf eine gleiche Entlohnung der von den Trägern Bund, Landkreis und Stadt im Jobcenter Landkreis Reutlingen eingesetzten Mitarbeiter/-innen. Dem Landkreis liegt ein entsprechender Antrag nicht vor, obwohl die antragstellenden Fraktionen auch im Kreistag vertreten sind.

## **6. Notwendigkeit einheitlicher Bewertungs- und Vergütungsstrukturen innerhalb der Träger**

Die drei Träger der gemeinsamen Einrichtung Jobcenter unterliegen den jeweiligen unterschiedlichen Tarifbindungen und Besoldungsgesetzen. Das Anliegen der Mitarbeiter/-innen, die hieraus resultierenden Unterschiede in der Bezahlung zu beseitigen, ist nachvollziehbar.

Die Möglichkeit, über außertarifliche Leistungen der kommunalen Träger ein einheitliches Vergütungsniveau im Jobcenter zu schaffen, erscheint auf den ersten Blick - zumindest für die tariflich Beschäftigten - möglich. Außertarifliche Zulagen für die dreizehn tariflich Beschäftigten der Stadt Reutlingen würden einen jährlichen Aufwand von ca. 31.000 € auslösen, der zu einem Großteil mit dem Bund abgerechnet werden könnte.

Eine solche Zulagengewährung für einen Teil der Beschäftigten würde jedoch dieselbe Problematik für die Arbeitgeberin Stadt Reutlingen auslösen, die sie im Jobcenter beenden sollte.

Als Folge freiwilliger Zulagen und der damit faktisch aufgegebenen Bindung an den TVöD entstünden innerhalb der Stadtverwaltung unterschiedliche Vergütungsniveaus. Viele Tätigkeiten in den städtischen Ämtern - insbesondere auch im Bereich des Sozialamtes - sind mit denen im Jobcenter vergleichbar. Gleichartige Tätigkeiten von städtischen Bediensteten würden im Ergebnis nicht mehr auf einer einheitlichen (tariflichen) Basis bewertet und vergütet. Dies würde die aktuell auf Seiten des Jobcenters beklagten Nebenfolgen unterschiedlicher Tarife in die Stadtverwaltung importieren. Den städtischen Beschäftigten wäre kaum vermittelbar, weshalb vergleichbare Tätigkeiten in städtischen Ämtern und im Jobcenter unterschiedlich vergütet werden.

Mit der Gewährung von Zulagen an kommunal beschäftigte Mitarbeiter/-innen im Jobcenter wäre die Problematik gleicher Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten insgesamt nicht gelöst, sondern in die Stadtverwaltung verlagert.

Gleichzeitig erscheint eine Lösung für Kommunalbeamte im Jobcenter nicht erreichbar, weil deren Bezüge gesetzlich geregelt sind und für eine außergesetzliche Aufstockung der Besoldung keine Spielräume gesehen werden. Aufgrund der spezifischen besoldungsrechtlichen Grundlagen bleiben Besoldungsunterschiede zwischen Bundesbeamten und kommunalen Beamten im Jobcenter unabhängig von eventuellen übertariflichen Leistungen an tariflich Angestellte auch weiterhin bestehen.

## **7. Fazit**

Die Schwierigkeiten, die aus unterschiedlich tariflicher Bezahlung von Kommunal- und Bundesangestellten entstehen könnten, sind strukturbedingt und ergeben sich aus den unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Träger des Jobcenters.

Eine Zulage für kommunale Beschäftigte im Jobcenter würde die Tarifbindung insgesamt in Frage stellen, Verwerfungen in der kommunalen Tarifstruktur entstehen lassen und Ungleichbehandlungen im städtischen Personalkörper herbeiführen.

Freiwillige aufstockende Leistungen an die kommunal Beschäftigten sind nicht geeignet, um die im Jobcenter gegebene Problematik nachhaltig zu beseitigen. Vielmehr gilt es, die einheitliche Tarifierung für alle städtischen Beschäftigten auch weiterhin zu sichern und so eine Verlagerung der negativen Auswirkungen von ungleicher Bezahlung in die Stadtverwaltung zu vermeiden.

Auf Seiten der Stadt Reutlingen muss deshalb auch weiterhin die Attraktivität einer Beschäftigung im Jobcenter für kommunale Bedienstete, durch entsprechende nicht monetäre Personalentwicklungsangebote der Stadt Reutlingen, gepflegt werden.

gez.  
Hartmut Queisser