

Anlage 1

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
Abfallwirtschaft GmbH Halle-Lochau	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
A/V/E GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Bäder Halle GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Bau und Haustechnik Halle-Neustadt GmbH	<p>Zum Leistungsumfang der Bau und Haustechnik Halle-Neustadt GmbH (BHT) gehören die Instandhaltungs-, Instandsetzungs-, Sanierungs- und Wartungsarbeiten an Wohngebäuden in den Bereichen Haustechnik (Heizung/Lüftung/Sanitär), Maurer, Fliesenleger, Maler, Fußbodenleger, Elektro, Innenausbau (inklusive Schlüsseldienst). Für einzelne Bereiche gelten verschiedene Branchentarifverträge (Bauhauptgewerbe, Malerhandwerk, Elektrohandwerk)</p> <p>Die Bau und Haustechnik Halle-Neustadt GmbH unterliegt keiner Tarifbindung. Verbindliche Regelungen ergeben sich aus gesetzlichen Vorschriften, arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, sowie der Betriebsvereinbarung über die Beteiligung der Mitarbeiter am Betriebsergebnis.</p>	<p>Für die Bereiche Maurer/Fliesenleger, Maler und Elektro werden die Branchenmindestlöhne (ergeben sich aus den Branchentarifverträgen) gezahlt. Die Löhne und Gehälter der anderen Bereiche liegen über dem gesetzlichen Mindestlohn. Zusätzlich erhalten fast alle MA eine monatliche Leistungszulage sowie eine Sonderzahlung in Form einer jährlichen Mitarbeitergewinnbeteiligung. Diese liegt seit Beginn der Laufzeit 2001 bei mind. einem Monatslohn bzw. -gehalt.</p> <p>Die Arbeitszeit der BHT beträgt 40 Stunden/Woche, der Urlaub beträgt 25 Tage/Jahr. In den unterschiedlichen Branchentarifverträgen liegen im Wesentlichen die Arbeitszeit unter und der Urlaub über dem der BHT.</p> <p>Die Anpassung der Vergütung bei der BHT erfolgt mit Blick auf die Wirtschafts- und Finanzplanung sowie den gesetzlichen Vorschriften zum Anfang des neuen Jahres bzw. zu den für die Branchenmindestlöhne geltenden Terminen.</p>	<p>Für die BHT als Ganzes kann kein einheitlicher Flächentarifvertrag zum Vergleich angewendet werden. Durch die Zahlung der monatlichen Leistungszulagen und der Mitarbeitergewinnbeteiligung liegt die Vergütung im Wesentlichen über dem der einzelnen möglichen Branchentarifverträge.</p>	<p>Die gültigen Betriebsvereinbarungen gelten unbefristet und können nach den jeweiligen vereinbarten Fristen (nicht mehr als 3 Monate) gekündigt werden.</p>
Berufsförderungswerk Halle (Saale) gGmbH	Bezüglich Ihrer Anfrage teilen wir Ihnen mit, dass wir Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen- Anhalt sind. Somit wenden wir den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes an. Die anderen beiden Berufsförderungswerke (Spezialeinrichtungen) sind ebenfalls Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes.			
Bio-Zentrum Halle GmbH	siehe „TGZ Halle Technologie- und Gründerzentrum Halle GmbH“			

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
BMA BeteiligungsManagementAnstalt Halle (Saale)	Die BMA BeteiligungsManagementAnstalt Halle (Saale) ist nicht tarifgebunden.	<p>Für die MitarbeiterInnen findet das vom Verwaltungsrat der BMA BeteiligungsManagementAnstalt Halle (Saale) beschlossene Vergütungskonzept Anwendung, dem ein Abstandsgebot für die Vergütung zwischen den Hierarchieebenen zugrunde liegt.</p> <p>Die Höhe der Vergütung orientiert sich an einer für ein qualitativ hochwertiges Beteiligungsmanagement erforderlichen Fachkräfte-Ausstattung.</p> <p>Die vereinbarten Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen entsprechen den Bestimmungen des TVöD.</p>	<p>vgl. 2.</p> <p>Es wird davon ausgegangen, dass das beschlossene Vergütungskonzept eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung gewährleistet.</p>	<p>Das vom Verwaltungsrat der BMA BeteiligungsManagementAnstalt Halle (Saale) beschlossene Vergütungskonzept ist ohne Laufzeitbeschränkung beschlossen worden.</p>
Cives Dienste GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Container Terminal Halle (Saale) GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Eigenbetrieb für Arbeitsförderung der Stadt Halle (Saale)	<p>Im Eigenbetrieb für Arbeitsförderung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleich ob in unbefristeten - oder befristeten Arbeitsverhältnissen, gemäß TVöD / VKA entlohnt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Teilnehmerinnen und Teilnehmer), die einen Arbeitsvertrag oder eine Beschäftigungsvereinbarung im Rahmen einer Förderung haben, werden entsprechend der Regelungen der einzelnen Fördermittelgeber bzw. entsprechend der Regelungen im SGB II und III entlohnt.</p>			
Eigenbetrieb Kindertagesstätten	Es liegt keine Rückmeldung vor.			
Energieversorgung Halle Netz GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Energie-, Wasser-, Abwassergesellschaft Geiseltal mbH (EWAG)	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Entwicklungsgesellschaft Industriegebiet Halle-Saalkreis mbH & Co. KG	Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter/-innen.			

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
Entwicklungs- und Verwaltungsgesellschaft Halle-Saalkreis mbH	Die EVG ist nicht an einen Manteltarifvertrag gebunden. Sie beschäftigt gemäß Stellenplan 5 Mitarbeiter.	Bezüglich der Arbeitszeit und den Urlaubsregelungen sind mit den Mitarbeitern die Regelungen im Öffentlichen Dienst vereinbart. Gemäß des durch die Gremien der Gesellschaft beschlossenen Unternehmenskonzeptes werden 4 der 5 Stellen als außertarifliche Stellen definiert sind und dementsprechend vergütet. Für diese Stellen wie auch die Sekretärinnen-Stelle wird davon ausgegangen, dass die arbeitsvertraglich geregelten Vergütungen keine Schlechterstellung gegenüber der Anwendung eines Flächentarifvertrages darstellen.	Keine	Es existiert keine tarifvertraglich wirksame Laufzeitregelung zu den Vergütungen. Sämtliche Anstellungsverhältnisse sind unbefristet.
EVH GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Fernwasser Sachsen-Anhalt GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Fernwasserversorgung Elbaue-Ostharz GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Flugplatzgesellschaft mbH Halle/Oppin	Bezüglich Ihrer Anfrage teilen wir mit, dass die Flugplatzgesellschaft nicht tarifgebunden ist. Weiterer Auskünfte zu Vergütungsstrukturen können ohne Abstimmung mit den beteiligten Gesellschaftern der Flugplatz GmbH nicht gegeben werden.			
FTZ Freizeit Tourismus Zentrum Verwaltung GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?																																																																																					
<p>GWG Gesellschaft für Wohn- und Gewerbeimmobilien Halle-Neustadt mbH</p>	<p>Für den Bereich der Wohnungswirtschaft unter der Federführung des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. gilt der Manteltarifvertrag (MTV) für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft (Stand 03.06.1997) und der Vergütungstarifvertrag (VTV) für die Beschäftigten der Immobilienwirtschaft aktuell mit dem Stand 02.06.2017.</p> <p>Die GWG Halle-Neustadt unterliegt keiner Tarifbindung. Es gibt Nachwirkungen des Manteltarifvertrages für Teile der Mitarbeiter die bereits vor dem 01.01.2001, dem Zeitpunkt der Wirksamkeit des Austritts der GWG aus dem Arbeitgeberverband und damit aus der Tarifbindung, eingestellt waren. Verbindliche Regelungen sind aber vor allem in der Betriebs- und Personalordnung der GWG Halle-Neustadt, der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit und der Betriebsvereinbarung über Beurteilungs- und Vergütungsgrundsätze in der jeweils aktuellen Fassung festgeschrieben.</p>	<p>Die Begriffe "besser" und "ungünstiger" sind kein Begriffspaar, im Übrigen auch unbestimmt und von Werturteilen abhängig. Die zahlenmäßige Gegenüberstellung sieht wie folgt aus:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GWG</th> <th>MTV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1. Arbeitszeit</b></td> <td>37 Stunden/Woche (als Gleitzeit)</td> <td>37 Stunden/Woche</td> </tr> <tr> <td><b>2. Urlaub (Endstufe)</b></td> <td>30 Tage</td> <td>30 Tage</td> </tr> <tr> <td><b>(Eingangsstufe)</b></td> <td>26 Tage (+1 pro Jahr)</td> <td>30 Tage</td> </tr> <tr> <td><b>3. Vergütung</b></td> <td colspan="2">Die Parteien des Flächentarifvertrages variieren im Zeitpunkt der Wirksamkeit etwaiger Erhöhungen, je nachdem wie die Abschlüsse erreicht werden können. In der letzten Tarifrunde erfolgte die Anpassung erst per Abschluss am 30.06.2017 für das laufende Jahr 2017 und 2018 zum 01.07.</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">Die Anpassungen der Vergütung bei der GWG Halle-Neustadt werden mit Blick auf die Wirtschafts- und Finanzplanung und die Planungssicherheit jeweils zum 01.01. des Jahres vorgenommen.</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">Zur Gegenüberstellung der Vergütung werden deshalb die jeweiligen Endstufen der Vergütungsgruppen III - VI zum 01.01.2018 und 01.01.2019 verglichen. Vergütungsbestandteil sind sowohl nach Manteltarifvertrags der Wohnungswirtschaft als auch nach Betriebsvereinbarung der GWG Sonderzahlungen.</td> </tr> <tr> <td><b>a) Sonderzahlungen</b></td> <td>GWG</td> <td>MTV</td> </tr> <tr> <td>1. Urlaubsgeld</td> <td>80% des Monatsbrutto</td> <td>2018 ca. 68 % des Monatsbrutto (Urlaubsgeldtabelle 1997 gem. MTV)</td> </tr> <tr> <td>2. Weihnachtsgeld</td> <td>100% des Monatsbrutto</td> <td>100% des Monatsbrutto</td> </tr> <tr> <td><b>b) monatliche Vergütung</b></td> <td colspan="2">Stand 01.01.2018</td> </tr> <tr> <td></td> <td>GWG</td> <td>VTV</td> <td>Differenz</td> </tr> <tr> <td>VG III</td> <td>3.045,00 €</td> <td>3.190,00 €</td> <td>-145,00 €</td> <td>-4,55 %</td> </tr> <tr> <td>VG IV</td> <td>3.700,00 €</td> <td>3.880,00 €</td> <td>-180,00 €</td> <td>-4,64 %</td> </tr> <tr> <td>VG V</td> <td>4.155,00 €</td> <td>4.355,00 €</td> <td>-200,00 €</td> <td>-4,59 %</td> </tr> <tr> <td>VG VI</td> <td>4.840,00 €</td> <td>5.075,00 €</td> <td>-235,00 €</td> <td>-4,63 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">Stand 01.01.2019</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>GWG</td> <td>VTV</td> <td>Differenz</td> </tr> <tr> <td>VG III</td> <td>3.190,00 €</td> <td>3.190,00 €</td> <td>+/-0 €</td> <td>0,00 %</td> </tr> <tr> <td>VG IV</td> <td>3.880,00 €</td> <td>3.880,00 €</td> <td>+/-0 €</td> <td>0,00 %</td> </tr> <tr> <td>VG V</td> <td>4.355,00 €</td> <td>4.355,00 €</td> <td>+/-0 €</td> <td>0,00 %</td> </tr> <tr> <td>VG VI</td> <td>5.070,00 €</td> <td>5.075,00 €</td> <td>-5,00 €</td> <td>-0,10 %</td> </tr> </tbody> </table>		GWG	MTV	<b>1. Arbeitszeit</b>	37 Stunden/Woche (als Gleitzeit)	37 Stunden/Woche	<b>2. Urlaub (Endstufe)</b>	30 Tage	30 Tage	<b>(Eingangsstufe)</b>	26 Tage (+1 pro Jahr)	30 Tage	<b>3. Vergütung</b>	Die Parteien des Flächentarifvertrages variieren im Zeitpunkt der Wirksamkeit etwaiger Erhöhungen, je nachdem wie die Abschlüsse erreicht werden können. In der letzten Tarifrunde erfolgte die Anpassung erst per Abschluss am 30.06.2017 für das laufende Jahr 2017 und 2018 zum 01.07.			Die Anpassungen der Vergütung bei der GWG Halle-Neustadt werden mit Blick auf die Wirtschafts- und Finanzplanung und die Planungssicherheit jeweils zum 01.01. des Jahres vorgenommen.			Zur Gegenüberstellung der Vergütung werden deshalb die jeweiligen Endstufen der Vergütungsgruppen III - VI zum 01.01.2018 und 01.01.2019 verglichen. Vergütungsbestandteil sind sowohl nach Manteltarifvertrags der Wohnungswirtschaft als auch nach Betriebsvereinbarung der GWG Sonderzahlungen.		<b>a) Sonderzahlungen</b>	GWG	MTV	1. Urlaubsgeld	80% des Monatsbrutto	2018 ca. 68 % des Monatsbrutto (Urlaubsgeldtabelle 1997 gem. MTV)	2. Weihnachtsgeld	100% des Monatsbrutto	100% des Monatsbrutto	<b>b) monatliche Vergütung</b>	Stand 01.01.2018			GWG	VTV	Differenz	VG III	3.045,00 €	3.190,00 €	-145,00 €	-4,55 %	VG IV	3.700,00 €	3.880,00 €	-180,00 €	-4,64 %	VG V	4.155,00 €	4.355,00 €	-200,00 €	-4,59 %	VG VI	4.840,00 €	5.075,00 €	-235,00 €	-4,63 %		Stand 01.01.2019				GWG	VTV	Differenz	VG III	3.190,00 €	3.190,00 €	+/-0 €	0,00 %	VG IV	3.880,00 €	3.880,00 €	+/-0 €	0,00 %	VG V	4.355,00 €	4.355,00 €	+/-0 €	0,00 %	VG VI	5.070,00 €	5.075,00 €	-5,00 €	-0,10 %	<p>Nach den Angleichungen der letzten Jahre, die GWG hat seit 2011 und einschließlich der geplanten Erhöhung für 2019, die Vergütung ihrer Mitarbeiter um über ca. 26 % angehoben, ist in Bezug auf die Höhe der Endstufen der einzelnen Gruppen praktisch kein Unterschied mehr. Konkrete finanzielle Auswirkungen einer Tarifangleichung wären erst zu beziffern, wenn die zu erwartende Tarifrunde im Jahr 2019 den Vergütungstarifvertrag der Immobilienwirtschaft bezüglich des Zeitpunktes und der Höhe anpasst. Dazu gibt es bisher noch keinen Verhandlungstermin oder Zeitplan.</p>	<p>Die beschriebenen <b>Betriebsvereinbarungen</b> laufen unbefristet.</p>
	GWG	MTV																																																																																							
<b>1. Arbeitszeit</b>	37 Stunden/Woche (als Gleitzeit)	37 Stunden/Woche																																																																																							
<b>2. Urlaub (Endstufe)</b>	30 Tage	30 Tage																																																																																							
<b>(Eingangsstufe)</b>	26 Tage (+1 pro Jahr)	30 Tage																																																																																							
<b>3. Vergütung</b>	Die Parteien des Flächentarifvertrages variieren im Zeitpunkt der Wirksamkeit etwaiger Erhöhungen, je nachdem wie die Abschlüsse erreicht werden können. In der letzten Tarifrunde erfolgte die Anpassung erst per Abschluss am 30.06.2017 für das laufende Jahr 2017 und 2018 zum 01.07.																																																																																								
	Die Anpassungen der Vergütung bei der GWG Halle-Neustadt werden mit Blick auf die Wirtschafts- und Finanzplanung und die Planungssicherheit jeweils zum 01.01. des Jahres vorgenommen.																																																																																								
	Zur Gegenüberstellung der Vergütung werden deshalb die jeweiligen Endstufen der Vergütungsgruppen III - VI zum 01.01.2018 und 01.01.2019 verglichen. Vergütungsbestandteil sind sowohl nach Manteltarifvertrags der Wohnungswirtschaft als auch nach Betriebsvereinbarung der GWG Sonderzahlungen.																																																																																								
<b>a) Sonderzahlungen</b>	GWG	MTV																																																																																							
1. Urlaubsgeld	80% des Monatsbrutto	2018 ca. 68 % des Monatsbrutto (Urlaubsgeldtabelle 1997 gem. MTV)																																																																																							
2. Weihnachtsgeld	100% des Monatsbrutto	100% des Monatsbrutto																																																																																							
<b>b) monatliche Vergütung</b>	Stand 01.01.2018																																																																																								
	GWG	VTV	Differenz																																																																																						
VG III	3.045,00 €	3.190,00 €	-145,00 €	-4,55 %																																																																																					
VG IV	3.700,00 €	3.880,00 €	-180,00 €	-4,64 %																																																																																					
VG V	4.155,00 €	4.355,00 €	-200,00 €	-4,59 %																																																																																					
VG VI	4.840,00 €	5.075,00 €	-235,00 €	-4,63 %																																																																																					
	Stand 01.01.2019																																																																																								
	GWG	VTV	Differenz																																																																																						
VG III	3.190,00 €	3.190,00 €	+/-0 €	0,00 %																																																																																					
VG IV	3.880,00 €	3.880,00 €	+/-0 €	0,00 %																																																																																					
VG V	4.355,00 €	4.355,00 €	+/-0 €	0,00 %																																																																																					
VG VI	5.070,00 €	5.075,00 €	-5,00 €	-0,10 %																																																																																					
<p>Hallesche Gesellschaft für Wohnen und Stadtentwicklung mbH</p>	<p>Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter/-innen.</p>																																																																																								
<p>Hallesche Verkehrs-AG</p>	<p>siehe „Stadtwerke Halle GmbH“</p>																																																																																								
<p>Hallesche Wasser und Stadtwirtschaft GmbH</p>	<p>siehe „Stadtwerke Halle GmbH“</p>																																																																																								

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?												
Hallesche Wohnungsgesellschaft mbH	<p>Innerhalb der Halleschen Wohnungsgesellschaft mbH gelten die Tarifverträge für die Unternehmen der Wohnungswirtschaft. Diese wurden mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V. geschlossen.</p> <p>Die Tarifverträge sind auf die Bedürfnisse von Wohnungsunternehmen zugeschnitten. Geregelt werden sollen die Mindestarbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft. Aktuelle Tarifverträge sind derzeit der Manteltarifvertrag, der Vergütungstarifvertrag und der Tarifvertrag über Altersteilzeit. Gekündigt, aber für die Unternehmen in den alten Bundesländern nachwirkend, sind die Tarifverträge über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen sowie ein Rationalisierungsschutzabkommen.</p> <p>Geltungsbereich:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland</li> <li>II. Fachlich für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungswirtschaftliche Leistungen erbringen sowie für die Verbände der Wohnungswirtschaft.</li> </ol>	<table border="1" data-bbox="1210 625 1730 894"> <thead> <tr> <th></th> <th>Immobilienwirtschaft</th> <th>TVöD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Urlaubsanspruch</td> <td>30 Tage</td> <td>30 Tage</td> </tr> <tr> <td>Arbeitszeit</td> <td>37 h / Woche</td> <td>40 h / Woche</td> </tr> <tr> <td>Vergütung</td> <td colspan="2">Kann nicht eindeutig beantwortet werden, da           <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein unterschiedlicher Anforderungskatalog zur Bemessung der Vergütung</li> <li>2. eine unterschiedliche Entgeltstruktur sowohl vertikal (Anzahl der Gruppen) als auch horizontal (Anrechnung/Würdigung der Betriebszugehörigkeit)</li> </ol>           zugrunde liegt.         </td> </tr> </tbody> </table>		Immobilienwirtschaft	TVöD	Urlaubsanspruch	30 Tage	30 Tage	Arbeitszeit	37 h / Woche	40 h / Woche	Vergütung	Kann nicht eindeutig beantwortet werden, da <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein unterschiedlicher Anforderungskatalog zur Bemessung der Vergütung</li> <li>2. eine unterschiedliche Entgeltstruktur sowohl vertikal (Anzahl der Gruppen) als auch horizontal (Anrechnung/Würdigung der Betriebszugehörigkeit)</li> </ol> zugrunde liegt.		<p>Aufgrund unterschiedlicher Entgeltstrukturen kann dies nicht eindeutig beantwortet werden.</p>	<p>Manteltarifvertrag: unbefristet, Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende eines Kalenderjahres</p> <p>Vergütungstarifvertrag: Kündigung frühestens zum 30.06.2019 mit einer Frist von 3 Monaten</p>
	Immobilienwirtschaft	TVöD														
Urlaubsanspruch	30 Tage	30 Tage														
Arbeitszeit	37 h / Woche	40 h / Woche														
Vergütung	Kann nicht eindeutig beantwortet werden, da <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ein unterschiedlicher Anforderungskatalog zur Bemessung der Vergütung</li> <li>2. eine unterschiedliche Entgeltstruktur sowohl vertikal (Anzahl der Gruppen) als auch horizontal (Anrechnung/Würdigung der Betriebszugehörigkeit)</li> </ol> zugrunde liegt.															
Heizkraftwerk Halle-Trotha GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“															
HWG Wohnungsverwaltung GmbH & Co. KG	Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter/-innen.															
IT-Consult Halle GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“															
Maya mare GmbH & Co. KG	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“															
Mitteldeutscher Verkehrsverbund GmbH	<p>Die Gesellschafter haben in 2014 eine Vergütungsordnung für die MDV-Mitarbeiter beschlossen, die 2015 eingeführt wurde. Diese <b>orientiert sich</b> am Tarifvertrag für den Nahverkehr des Landes Sachsen-Anhalt (TV-N LSA).</p>	<p>Abweichend vom TV-N LSA (38-Stunden-Woche) gilt für die Mitarbeiter des MDV eine 40-Stunden-Arbeitswoche, was in der Vergütung entsprechend berücksichtigt wird.</p> <p>Die Urlaubsregelung ist wie im TV-N LSA nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Sie beginnt- bezogen auf 5 Arbeitstagen/ Woche- mit 27 Urlaubstagen und beträgt nach 10 Jahren 30 Tage.</p>	<p>Die Vergütung entspricht damit aus unserer Sicht weitestgehend dem entsprechenden Flächentarifvertrag.</p>	<p>Die Vergütung wird entsprechend der jeweiligen Verhandlungsergebnisse der Tarifparteien zum TV-N LSA gleichlaufend angepasst.</p>												

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
MMZ Mitteldeutsches Multimediazentrum Halle (Saale) GmbH	In der MMZ Mitteldeutsches Multimediazentrum Halle (Saale) GmbH kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung.	Die gesetzlichen Anforderungen. In den Anstellungsverträgen ist eine Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden und ein Urlaubsanspruch zwischen 28 - 30 Tagen vereinbart.	Es handelt sich um individuelle Vertragsregelungen. Die Wirtschaftsplanung für die Folgejahre sieht eine Entgeltanpassung von 2% aller zwei Jahre vor.	Die aktuell angewendeten vertraglichen Regelungen sind unbefristet.
Oelhafe-Zeysesche-Stiftung	Die Stiftung beschäftigt keine Mitarbeiter/innen.			
Paul-Riebeck-Stiftung zu Halle an der Saale	Die Paul-Riebeck-Stiftung wird zur Anfrage der SPD Fraktion zu Tarifverträgen in kommunalen Beteiligungen keine Rückmeldung geben. Es handelt sich bei der Stiftung um eine kommunale Stiftung bürgerlichen Rechts, die in diesem Sinne keine Beteiligung der Stadt Halle (Saale) ist. Zu Fragen der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet ansonsten regelmäßig eine Beratung im Stiftungsrat statt. Hier liegt es im Interesse der Stiftung attraktive Vergütungsregelungen anzubieten, um Fachkräfte für die Bereiche Altenpflege und Behindertenhilfe zu gewinnen.			
RAB Halle GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
RES Recycling und Entsorgungs-Service Sangerhausen GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Saalesparkasse	In der Saalesparkasse wird der TVöD-Sparkassen in seiner aktuellen Fassung angewendet.	Die Anwendung des TVöD-Sparkassen hat die gleichen Regelungen zum Urlaub, zur Vergütung und zur Arbeitszeit wie der anwendbare Flächentarifvertrag (TVöD).	Die Anpassung der Vergütungsstrukturen hätte keine finanziellen Auswirkungen, da im TVöD-Sparkassen und im TVöD identische Entgelttabellen zur Anwendung gebracht werden.	Der aktuelle Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis zum 31. August 2020.
Serva GmbH	siehe „Paul-Riebeck-Stiftung zu Halle an der Saale“			
Servicegesellschaft Saale mbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
SHS Energiedienste GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Stadion Halle Betriebs GmbH	Die Gesellschaft beschäftigt keine Mitarbeiter/innen.			
Stadtmarketing Halle (Saale) GmbH	Die Stadtmarketing Halle (Saale) GmbH ist an keinen Tarifvertrag gebunden.	Es handelt sich um individuelle Vertragsregelungen, die mit einer leistungsgerechten Vergütung erfolgen.	Vgl. 2. Entgeltanpassungen werden über die Wirtschaftsplanung abgebildet.	Die bereits bestehenden Vergütungsregelungen besitzen keine Laufzeiten, da es individuell vereinbarte Arbeitsverträge sind.

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
--------------	---	---	--	---

Stadtwerke Halle GmbH

In der Abbildung 1 sind die derzeit gültigen Tarifverträge der SWH-Gruppe abgebildet. Die Einteilung der Flächentarifverträge zu den Gesellschaften EVH/Netz (AVEU), HWS (TVöD), HAVAG (TVN-SA) ist Anfang der 90iger Jahre unter anderen strukturellen Voraussetzungen entschieden worden. Zwischen den Tarifverträgen AVEU und TVöD gibt es nur marginale Unterschiede. Die Differenz zwischen dem TVN-SA und den anderen beiden Flächentarifen liegt in der Vergütung im Durchschnitt bei 15%. Wir haben in der weiteren Betrachtung bewusst auf einen Vergleich der Flächentarifverträge verzichtet, weil die o.g. Unterschiede nicht sehr groß sind. Gleichwohl muss man an der Stelle erwähnen- einen Umstieg beispielsweise der HAVAG (TVN-SA) auf den TVöD hätte einen höheren Betriebskostenzuschuss von 4,5-5 Mio. Euro zur Folge.

Abkürzung/Code	Betriebsbereich	Tarifvertrag
1. Abkürzung/Code		TVöD
2. AVEU Code 1	AVEU	AVEU
3. AVEU Code 2	AVEU	AVEU
4. AVEU Code 3	AVEU	AVEU
5. AVEU Code 4	AVEU	AVEU
6. AVEU Code 5	AVEU	AVEU
7. AVEU Code 6	AVEU	AVEU
8. AVEU Code 7	AVEU	AVEU
9. AVEU Code 8	AVEU	AVEU
10. AVEU Code 9	AVEU	AVEU
11. AVEU Code 10	AVEU	AVEU
12. AVEU Code 11	AVEU	AVEU
13. AVEU Code 12	AVEU	AVEU
14. AVEU Code 13	AVEU	AVEU
15. AVEU Code 14	AVEU	AVEU
16. AVEU Code 15	AVEU	AVEU
17. AVEU Code 16	AVEU	AVEU
18. AVEU Code 17	AVEU	AVEU
19. AVEU Code 18	AVEU	AVEU
20. AVEU Code 19	AVEU	AVEU
21. AVEU Code 20	AVEU	AVEU
22. AVEU Code 21	AVEU	AVEU
23. AVEU Code 22	AVEU	AVEU
24. AVEU Code 23	AVEU	AVEU
25. AVEU Code 24	AVEU	AVEU
26. AVEU Code 25	AVEU	AVEU

Anmerkungen: TVöD-Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund/Kommune (Flächentarifvertrag); AVEU Tarifvertrag der energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen (Flächentarifvertrag); TVNSA- Tarifvertrag Nahverkehr Sachsen-Anhalt (Flächentarifvertrag); Firmen-TV-Firmentarifvertrag der ITC GmbH mit Verdi (Haustarifvertrag); Rahmentarifvertrag für die Dienstleistungs-, Logistik- und Bäderbetriebe der Stadtwerke Halle (Haustarifvertrag)

Antwort auf die Fragen 2. und 3. Zusammengefasst:

Die Unternehmen der SWH-Gruppe sind in sehr unterschiedlichen Geschäftsfeldern unterwegs. Mithin unterscheiden sich die Tarifverträge (sofern überhaupt vorhanden) zum Teil erheblich. Eine einheitliche tarifliche Regelung ist aufgrund der unterschiedlichen Marktsituation ausgeschlossen. Die Geschäftsführungen der Unternehmen: Maya Mare, Bäder Halle, W+H, WER, Cives, RES und SGS haben unter Verhandlungsführung des SWH den sogenannten Dienstleistungstarifvertrag (DL-TV) im 2014 abgeschlossen. Ziel war es auch für diese Gesellschaften eine weitgehend einheitliche tarifliche Regelung abzuschließen, die den Markt- und Kostenstrukturen dieser Unternehmen entspricht. Dies ist seither gelungen.

Eine Steigerung der Personalkosten in diesem Ausmaß ist für die Unternehmen des DL-TV nicht zu verkraften. Sie sind nicht in der Lage die erhöhten Kosten am Markt bzw. in den heutigen Vertragslagen über Zuschüsse abzubilden. Für die Gesellschaften wäre das bestandsgefährdend. Im Ergebnis sehen wir zur heutigen Tarifstruktur aus oben genannten Gründen keine Alternative.

3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?

4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?

AVEU: bis 28.02.2019  
TVöD: bis 31.08.2020  
DL-TV: bis 31.12.2019  
Firmen-TV ITC: 31.12.2018

Anmerkungen: TVöD-Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund/Kommune (Flächentarifvertrag); AVEU Tarifvertrag der energie- und versorgungswirtschaftlichen Unternehmen (Flächentarifvertrag); TVNSA-Tarifvertrag Nahverkehr Sachsen-Anhalt (Flächentarifvertrag); Firmen-TV-Firmentarifvertrag der ITC GmbH mit Verdi (Haustarifvertrag); Rahmentarifvertrag für die Dienstleistungs-, Logistik- und Bäderbetriebe der Stadtwerke Halle (Haustarifvertrag)

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
Stiftung Händel-Haus	Die Stiftung Händel-Haus schließt mit ihrer Gründung nicht tarifgebundene Arbeitsverträge mit ihren MitarbeiterInnen. Die Stiftung Händel-Haus ist keine öffentlich-rechtliche, sondern eine privatrechtliche Stiftung und somit nicht einem Tarifvertrag unterworfen. Für die von der Stadt Halle übernommenen MitarbeiterInnen bestehen die Regelungen des TVöD/VKA/Ost weiter fort und werden entsprechend umgesetzt.	Für die von der Stadt Halle übernommenen MitarbeiterInnen werden die Regelungen des TVöD/VKA/Ost angewendet. Die übrigen MitarbeiterInnen nach Stiftungsgründung sind nicht tarifgebunden angestellt. Es kann kein Flächentarifvertrag angewendet werden. Hier gelten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen z.B. des BUrlG, MiLoG, ArbZG u.a. In den vergangenen Jahren wurden tarifliche Lohnerhöhungen des TVöD/VKA/Ost auch an diejenigen MitarbeiterInnen weitergegeben, die nicht tarifgebunden angestellt sind. Zusätzlich haben alle MitarbeiterInnen der Stiftung Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung unter eigener Beteiligung in entsprechender Anwendung des § 25 TVöD für den kommunalen Bereich bei der Zusatzversorgungskasse Sachsen-Anhalt.	siehe 1. und 2.	siehe 1. und 2.
Stiftung Hospital St. Cyriaci et Antonii zu Halle (Saale)	Die Stiftung St. Cyriaci et Antonii zahlt vollumfänglich nach TVöD.			
TELONON Abwasserbehandlung GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
TGZ Halle Technologie- und Gründerzentrum Halle GmbH	Es gilt kein Tarifvertrag.	Die aktuellen Regelungen in den Arbeitsverträgen orientieren sich seit 2015 am Tarif des Öffentlichen Dienstes (TVÖD).	In den letzten 4 Jahren wurden deutliche Erhöhungen bei Vergütungen, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine Vereinheitlichung (zu großen Teilen Erhöhung) der Urlaubstage vorgenommen. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile wurden eingeführt. Weitere grundlegende Änderungen sind nicht geplant.	Die Arbeitsverträge des Stammpersonals sind in der Regel unbefristet. Durch Förderungen des Landes und der EU finanziertes Projektpersonal ist für die Projektlaufzeit befristet angestellt.
Theater, Oper und Orchester GmbH Halle	TVöD, TVAöD, Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK), NV-Bühne SR Solo, SR Bühnentechniker, SR Chor, SR Tanz	Die TOOH wendet den Flächentarifvertrag an.	entfällt, da Anwendung des Flächentarifvertrages	unbefristete Tarifverträge, Vergütungsregelung TVöD bis 31.08.2020

Gesellschaft	1. Welcher Tarifvertrag gilt in den einzelnen kommunalen Beteiligungen?	2. Sind die dort vereinbarten Regelungen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeit) besser oder ungünstiger als der anwendbare Flächentarifvertrag?	3. Wie wären die finanziellen Auswirkungen einer Anpassung der Vergütungsstrukturen?	4. Welche Laufzeit besitzen die bestehenden Vergütungsregelungen?
Trianel Onshore Windkraftwerke Verwaltungs GmbH	In den Beteiligungsgesellschaften Trianel Onshore Windkraftwerke Verwaltungs GmbH und Trianel Onshore Windkraftwerke GmbH & Co. KG Bestehen keine Tarifverträge. Damit entfällt die Beantwortung der übrigen Fragen.			
Trianel Onshore Windkraftwerke GmbH & Co. KG				
WER-Wertstoffeffassung und Recycling Halle GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
W+H Wasser- und Haustechnik GmbH	siehe „Stadtwerke Halle GmbH“			
Wilhelm-Herbert-Marx-Stiftung	Die Stiftung beschäftigt keine Mitarbeiter/innen.			
Zoologischer Garten Halle GmbH	Für die Vergütungsansprüche besteht ein internes Regelwerk, Urlaub und Arbeitszeit wurden über Betriebsvereinbarungen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der Gesellschaft geschlossen. Die Einführung des TVöD wird aktuell vorbereitet.	Die in den Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen für Urlaub und Arbeitszeit entsprechen denen des Flächentarifvertrags.	Die finanziellen Auswirkungen werden nach Ende der Prüfung im Wirtschaftsplan der Gesellschaft abgebildet.	Es handelt sich um individuell vereinbarte Arbeitsverträge.

