



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Mitglieder der Geschäftsführung der
Bundestarifkommission des dbb

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,
dbb bundessenorenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

11. März 2021 Be/ki

Nr. 2/2021

Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung zur Einkommensrunde 2020 mit Bund und VKA abgeschlossen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nach einem letzten Redaktionstermin am 11. März 2021 und zusätzlichem intensiven Austausch zwischen den Runden sind die im letzten Herbst begonnenen Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 zur Tarifrunde mit dem Bund und der Vereinigung der Arbeitgeberverbände nunmehr abgeschlossen. Die Inhalte der Tarifeinigung haben wir bereits in unserem Rundschreiben Nr. 20/2020 umfassend dargestellt. Darüber hinaus haben sich im Rahmen der Redaktionsverhandlungen folgende Konkretisierungen ergeben.

Entgelttabellen

Die Werte aus den Entgelttabellen gemäß den Anlagen zum TVöD sind nunmehr komplett zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt. Damit besteht für die Anwender Klarheit zur materiellen Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehen linearen Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. April 2021 bzw. zum 1. April 2022.

Zudem ist die bisherige Praxis fortgeführt worden, im TVÜ-Bund und im TVÜ-VKA die sich aus der Tarifeinigung ergebenden linearen Anpassungsschritte der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen 1 bis 15 zu den jeweiligen Anpassungszeitpunkten tabellarisch im Rahmen einer Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 6 TVÜ-Bund bzw. § 6 Absatz 4 Satz 6 TVÜ-VKA darzustellen, statt lediglich die Berechnungsformel aufzuführen. Gleiches gilt für die individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 18 bis S 2 der Anlage C sowie P 16 bis P 5 der Anlage E zum TVöD VKA. Dies sorgt für eine bessere Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen und verbessert die Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelung.

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Eine wesentliche Konkretisierung wurde beim Samstagszuschlag für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erreicht. Nach der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 war diesbezüglich eine Erhöhung auf 20 % des auf eine Stunde entfallenden Entgelts vorgesehen. Durch eine entsprechende klarstellende Formulierung im neuen § 50 TVöD-BT-K / § 49a TVöD-BT-B ist nunmehr sichergestellt, dass dies auch gilt, wenn die Samstagsarbeit von 13 – 21 Uhr im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit geleistet wird. Dies ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber der allgemeinen Regelung in § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. f). Da vor allem in Krankenhäusern regelmäßig Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit geleistet wird, war diese Erweiterung des Anwendungsbereichs gegenüber der Regelung im allgemeinen Teil erforderlich, weil die Verbesserung beim Samstagszuschlag andernfalls weitgehend keine Anwendung gefunden hätte.

Entsprechend den weiteren Verbesserungen im TVöD BT-B und BT-K, u.a. bei der Erhöhung der Pflegezulage auf 120 €, der Anhebung der Intensivzulage auf 100 € und Erhöhung der Wechselschichtzulage auf 0,93 € pro Stunde bzw. auf 155 € bei ständiger Wechselschicht tritt auch die Erhöhung des Samstagszuschlags zum 1. März 2021 in Kraft.

§ 18 a TVöD - Alternatives Entgeltanreizsystem

Näher konkretisiert wurden schließlich die Details für die Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der alternativen Entgeltanreiz-Systeme im neuen § 18a TVöD. Die Betriebsparteien können in Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarungen vorsehen, dass das für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) gemäß § 18 TVöD vorgesehene Volumen ganz oder teilweise für die neuen Entgeltanreiz-Systeme verwendet werden soll. Soweit das dazu vorgesehene Budget in einem Jahr nicht vollständig verbraucht wurde, erhöht sich das Volumen für die LOB gemäß § 18 TVöD im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag. Zudem ist in § 18a TVöD eindeutig festgeschrieben, dass eine undifferenzierte Auszahlung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung in Form einer Sonderzahlung als eine gleichberechtigte Form der alternativen Entgeltanreiz-Systeme von den Betriebsparteien vereinbart werden kann. Schließlich haben die Gewerkschaften und die VKA klargestellt, dass die verschiedenen Verwendungsformen des alternativen Entgeltanreiz-Systems, also z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket oder Wertgutscheine bei der Frage, ob diese als zusatzversorgungspflichtig zu werten sind, entsprechend der üblichen Systematik behandelt werden. Die ausbezahlten Beträge bzw. überlassenen Vorteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, wenn es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen handelt.

TV Corona Sonderprämie ÖGD

Einen eigenständigen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien zur Umsetzung der in der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 vorgesehenen Corona Sonderprämie vereinbart. Die Konkretisierung und praktische Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen Tatbestandsvoraussetzung des „überwiegenden Einsatzes für mindestens einen Monat“ in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Pandemie war Gegenstand langer Diskussionen während der Redaktionsverhandlungen. Dabei ging es den Gewerkschaften darum, die Voraussetzungen für den Bezug der Corona-Sonderzahlung klar zu formulieren, um dem mit diesem Instrument verfolgten Ziel der Honorierung des besonderen Einsatzes unter schwierigen Bedingungen gerecht zu werden und die Regelung gleichzeitig in der Praxis einfach umsetzbar zu gestalten. Eine mögliche Steuerfreiheit der Sonderprämie setzt voraus, dass die Zahlung bis einschließlich 30. Juni 2021 bei den Beschäftigten eingeht, weil die entsprechende Vorschrift im Steuerrecht nach dem derzeitigen Stand bis zu diesem Stichtag befristet ist.

Nach § 2 des TV-Corona Sonderzahlung steht die Prämie in Höhe von 50 Euro denjenigen zu, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 für je 15 Arbeitstage zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt waren bzw. im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 noch werden. Dabei findet jeweils zu den Auszahlungszeitpunkten im Mai 2021 bzw. im Mai 2022 eine Addition aller in den zurückliegenden Zeiträumen erbrachten Einsatzstage bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie statt. Pro volle 15 Kalendertage werden dann im Mai 2021 bzw. Mai 2022 50 Euro an Corona-Sonderzahlung gewährt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Sonderzahlung entsprechend. Verbleibt bei der Gesamtberechnung am Schluss des jeweiligen Betrachtungszeitraums ein Rest von weniger als 15 aber mindestens acht Arbeitstage, wird dafür auch die volle Prämie gezahlt. Pro Jahreszeitraum kann allerdings höchstens ein Gesamtbetrag von 600 Euro an Corona-Sonderprämie gezahlt werden. Soweit die Corona-Sonderprämie einkommenssteuerpflichtig ist, ist sie zusatzversorgungsversorgungspflichtiges Entgelt. Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, aber zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, müssen ihre Ansprüche jeweils bis spätestens 31. August 2021 bzw. 31. August 2022 in Textform geltend machen.

Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing

Unter dem Stichwort der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Diensts enthält die Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 die Ermöglichung der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern. Darunter fallen Räder mit und ohne elektronischem Hilfsantrieb gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO). Hierzu haben sich die Gewerkschaften mit der VKA auf den Abschluss eines Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst geeinigt (TV-Fahrradleasing). Nach dem Tarifvertrag können Arbeitgeber und Beschäftigte einzelvertraglich vereinbaren, dass ein Teil des Bruttoeinkommens zur Finanzierung der Raten für das Fahrrad-Leasing umgewandelt wird. Wenn sich ein Arbeitgeber für ein solches Modell entscheidet, hat er dies allen seinen Beschäftigten zu ermöglichen. Die Betriebsparteien können mittels Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung die nähere Ausgestaltung regeln. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt.

Neuaufgabe der TVöD-Broschüre

Wie bereits in unserem Rundschreiben Nr. 23/2020 angekündigt, nutzen wir die umfangreichen Änderungen dieser Tarifeinigung zur Neuaufgabe unserer TVöD-Broschüre im Rahmen der Tarifschriften-Reihe (Band 9). Die notwendigen Anpassungen im TVöD, in den Besonderen Teilen und im TVÜ-Bund und TVÜ-VKA einschließlich der Tabellen werden nunmehr umgehend vorgenommen. Wir weisen aus diesem Anlass auf die infolge der gerade erst erfolgten Einigung in der Redaktion verlängerten Bestellfrist bis zum

14. April 2021

für den Bezug der neuaufgelegten Broschüre hin.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer
Stellv. Bundesvorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik