

TVöD - Tarifrecht öffentlicher Dienst

9. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-77401-0
Beck im dtv

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

TVöD

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

dtv



Schnellübersicht

LeistungsTV Bund	9	TVöD-BT-V	3 a
TV Ärzte (VKA)	51	TVöD-B	4 d
TVAöD-AT	8 a	TVöD-E	5 b
TVAöD-BT-BBiG	8 b	TVöD-F	6 b
TVAöD-BT-Pflege	8 c	TVöD-K	4 c
TV EntgO Bund	2 a	TVöD-S	7 b
TVöD-ÄT	2	TVöD-V	3 b
TVöD-BT-B	4 a	TVPöD	8 d
TVöD-BT-E	5 a	TVÜ-Ärzte (VKA)	50
TVöD-BT-F	6 a	TVÜ-Bund	1 a
TVöD-BT-K	4 b	TVÜ-VKA	1 b
TVöD-BT-S	7 a		

TVöD

Tarifrecht öffentlicher Dienst

Textausgabe mit
einer Einführung von
Rechtsanwalt Andreas Winter, Potsdam

9. Auflage
Stand: 1. Mai 2021


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

dtv



www.dtv.de
www.beck.de

Sonderausgabe

dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG,
Tumblingerstraße 21, 80337 München

© 2021. Redaktionelle Verantwortung: Verlag C. H. Beck oHG
Gesamtherstellung: Druckerei C. H. Beck, Nördlingen
(Adresse der Druckerei: Wilhelmstraße 9, 80801 München)
Umschlagtypographie auf der Grundlage
der Gestaltung von Celestino Piatti

CO₂
neutral

chbeck.de/nachhaltig

ISBN 978-3-423-53097-2 (dtv)
ISBN 978-3-406-77401-0 (C. H. Beck)



9 783406 774010

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	Seite
	VII
Einführung von Rechtsanwalt Andreas Winter	IX

Bund und Kommunen

1 a. TVÜ-Bund	1
1 b. TVÜ-VKA	44
2. TVöD-AT	99
2 a. TV EntgO Bund	243
3 a. TVöD-BT-V	430
3 b. TVöD-V	478
4 a. TVöD-BT-B	538
4 b. TVöD-BT-K	558
4 c. TVöD-K	575
4 d. TVöD-B	627
5 a. TVöD-BT-E	681
5 b. TVöD-E	685
6 a. TVöD-BT-F	724
6 b. TVöD-F	730
7 a. TVöD-BT-S	773
7 b. TVöD-S	781
8 a. TVAöD-AT	820
8 b. TVAöD-BT-BBiG	829
8 c. TVAöD-BT-Pflege	835
8 d. TVPöD	840
9. LeistungsTV Bund	846

Ärzte

50. TVÜ-Ärzte (VKA)	857
51. TV Ärzte (VKA)	866
Sachverzeichnis	897



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Einführung

von Rechtsanwalt Andreas Winter, Potsdam

I. Einleitung

Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) hat zum Inkrafttreten am 1. Oktober 2005 für die Arbeitsverhältnisse im Bereich des Bundes sowie der 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland eine Zäsur und einen Systemwechsel bedeutet. Bis zum Inkrafttreten des TVöD galten bei Bund und Kommunen unterschiedliche Manteltarifverträge mit jeweils ergänzenden Regelungen bspw. zum Entgeltsystem getrennt für Angestellte und Arbeiter (BAT und MTArb beim Bund bzw. BMT-G in den Kommunen) sowie getrennt nach den Tarifgebieten West und Ost (BAT-O, MTArb-O und BMTG-O). Den im Zeitpunkt des Systemwechsels vorhandenen Beschäftigten sichert das Überleitungs- und Übergangstarifrecht (TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA) bestandserhaltende Ansprüche auf abgelöste und entfallende Vergütungsbestandteile (z.B. kinder- und ehgattenbezogene Entgeltbestandteile, Zulagen, Zuschläge, Strukturausgleiche). Mit dem TVöD wurde insbesondere die formale Unterscheidung in Angestellte und Arbeiter überwunden.

Eine Vereinheitlichung bzw. die weitgehende Angleichung der tariflichen Arbeitsbedingungen ist ebenso im Verhältnis der Tarifgebiete West und Ost erreicht. Die monatlichen Tabellenentgelte bestehen seit spätestens 2010 in einheitlicher Höhe. Die jährliche Sonderzahlung ist seit 2020 im Bundesbereich angeglichen und wird im kommunalen Bereich ab dem Kalenderjahr 2022 an das Westniveau heranreichen. Für die Anpassung auch der regelmäßigen Wochenarbeitszeit an das Westniveau beansprucht der kommunale Bereich im Tarifgebiet Ost einen Angleichungszeitraum noch bis zum Jahr 2025. Im Ergebnis der Einkommensrunde 2020 reduziert sich die aktuell noch um eine Stunde längere regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beschäftigten außerhalb der Krankenhäuser in zwei Stufen von jeweils einer halben Stunde jeweils zum Januar 2022 und 2023 auf die im Tarifgebiet West gültigen 39 Stunden. Die im Tarifgebiet West gültigen 38,5 Stunden für die Krankenhausbeschäftigten werden im Tarifgebiet Ost erst zum Januar 2025 erreicht. Hierfür sind drei Stufen von jeweils einer halben Stunde Reduzierung jeweils zum Januar 2023, 2024 sowie 2025 vereinbart. Beim Bund beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit bereits einheitlich 39 Stunden. Ungeachtet der jedenfalls zeitnah bevorstehenden vollständigen Angleichung wesentlicher Tarifregelungen bleiben einige besondere Bestimmungen auf das Tarifgebiet West begrenzt. Diese sind der besondere und altersabhängige Kündigungsschutz, die betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung) und die Einschränkung der Befristung von Arbeitsverträgen.

Das Eingruppierungsrecht zum TVöD ist beim Bund (TV EntgO Bund zum 1. Januar 2014) bzw. im kommunalen Bereich (Entgeltordnung in Anlage 1 zum 1. Januar 2017) erst nach weiteren mehrjährigen Verhandlungen vollständig in Kraft gesetzt worden.

Insgesamt sind dem neugestalteten Tarifrecht in Gestalt von TVöD mit dem Allgemeinen Teil sowie den Besonderen Teilen und den beiden Entgeltordnungen mehrjährige Reformarbeiten vorausgegangen, deren wesentliche Zielstel-

Einführung

lung zunächst die Ablösung des in 40 Jahren zunehmend komplexen und unübersichtlichen Tarifrechts im BAT war. Mit dem TVöD wird der Erhalt eines funktionierenden Flächentarifvertrages ermöglicht. Die Tarifverträge gewähren einen einheitlichen Mantel und bieten zugleich für die besonderen Bedürfnisse verschiedener Sparten spezielle Lösungen. Inhaltlich verhandelt wurde der TVöD in vier Arbeitsgruppen zu jeweils allgemeinen Themen (Mantel, Arbeitszeit, Entgelt und Eingruppierung) sowie in fünf besonderen bzw. branchenbezogenen Arbeitsgruppen (Allgemeine Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung), in denen jeweils Arbeitgebervertreter und Vertreter der Gewerkschaften paritätisch vertreten waren. Eine Lenkungsgruppe mit Vertretern aus der Spitzenebene beider Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeber- wie auf Gewerkschaftsseite hat den gesamten Verhandlungsprozess inhaltlich gesteuert und nach über zwei Jahren zum Abschluss geführt. Der TVöD hat einen Allgemeinen Teil sowie getrennt für den Bundes- bzw. den kommunalen Bereich einen weiteren Besonderen Teil Verwaltung. Für die Kommunen gelten im Besonderen Teil weitere Spartenregelungen für Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgungsbetriebe.

Der TVöD selbst soll den Ansprüchen an ein modernes, leistungsgerechtes, flexibles und einheitliches Tarifrecht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst besser gerecht werden. Wesentliche Reforminhalte waren unter anderem eine Lösung vom beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip, Kunden- und Spartenorientierung, Leistungsorientierung bzw. die Schaffung von Leistungsanreizen, Qualifizierung, Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Zeitsouveränität der Beschäftigten, Vereinfachung, Deregulierung und Transparenz. Das bisherige im Angestelltenbereich beim Bund an Lebensaltersstufen orientierte Entgeltbestandteile im BAT sowie Bewährungs- und Zeit- bzw. Fallgruppenaufstiege nach der BAT-Vergütungsordnung. Unter dem Schlagwort einer Neugestaltung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst waren ab Mitte 2003 konkrete Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften ver.di und dbb einerseits und den Arbeitgebern von Bund, Ländern (ohne Berlin) und Gemeinden andererseits aufgenommen worden. Der Grundstein für diese umfassenden Verhandlungen war in der Tarifrunde 2003 mit der sog. Potsdamer Prozessvereinbarung über eine grundlegende Modernisierung des Tarifsystems gelegt worden. Im Jahr 2004 schieden die Länder aus der anfänglichen Verhandlungsgemeinschaft mit dem Bund und den Kommunen aus und erzielten mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ver.di und dbb am 12. Oktober 2006 (TV-L, gilt seit 2013 auch in Berlin) bzw. am 1. September 2009 (Hessen) jeweils eigenständig neugestaltete Tarifverträge. Diese entsprechen dem TVöD weitgehend.

Die ursprüngliche Entgelttabelle zum TVöD hat durch 14 der insgesamt 15 Entgeltgruppen (Ausnahme Entgeltgruppe 1 bzw. EG 1 sowie die übrigen Stufen 1) weitgehend die Beträge der abgelösten Vergütungs- und Lohn Tabellen unter der Annahme einer entsprechenden beruflichen Entwicklung widergespiegelt. Die Stufe 1 betrug ursprünglich 90% des Betrages der Stufe 2. Diese Lösung war Ausfluss der für den Reformprozess vereinbarten kostenneutralen Ablösung des bisherigen Tarifrechts. In der EG 9 führte dies zu einer besonderen Regelung jeweils für Beschäftigte des vergleichsweise mittleren Dienstes bzw. für Zuordnungen aus der höchsten Einreihung der Arbeiter nach dem Lohngruppenverzeichnis. Beiden Beschäftigtengruppen blieb die ursprünglich höchste Stufe 5 der zugeordneten EG 9 anfangs verwehrt. Insgesamt bestand in der Entgelttabelle zum TVöD zunächst strukturell die Trennung in unterschied-

Einführung

liche Eingruppierungsniveaus auf Grundlage der Vergütungsordnung zum BAT fort und insbesondere eine Besserstellung von bisherigen BAT-Karrieren ab dem vergleichsweise gehobenen Dienst. Daher wurden neueingestellte Beschäftigte des vergleichsweise mittleren Dienstes bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnungen zum TVöD lediglich aus dem BAT-Grundmerkmal einer Entgeltgruppe zugeordnet und die höhere Zuordnung aus dem BAT-Aufstieg blieb versagt. Hingegen berücksichtigte die Zuordnung zu der Entgeltgruppe ab dem vergleichsweise gehobenen Dienst auch einen BAT-Aufstieg. Mit den Entgeltordnungen beim Bund zum Jahr 2014 bzw. für die Kommunen zum Jahr 2017 ist einmal die Besonderheit der sog. kleinen EG 9 (keine Endstufe) entfallen und sind zum anderen mit den Entgeltgruppen EG 9a, 9b und 9c (erst seit März 2018 auch im Bundesbereich) eigenständige Eingruppierungen ausgebracht.

Strukturmerkmal der beiden Entgeltordnungen zum TVöD ist die Wahrung der bisherigen BAT-Aufstiege für neuen Eingruppierungen. Somit sind die neuen bzw. alten Tätigkeitsmerkmale mit längstens einem 6-jährigen BAT-Aufstieg nunmehr in der vergleichsweise höheren Entgeltgruppe verortet. Beim Bund besteht seit März 2016 zudem ab der heutigen EG 9a und höher erstmals ebenso die Stufe 6 in der Entgelttabelle.

Mit der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2020 mit Bund und VKA, die eine Mindestlaufzeit von 28 Monaten hat bzw. die Entgeltregelungen zum TVöD erstmals zum 31. Dezember 2022 wieder kündbar werden lässt, liegt der TVöD aktuell in der Fassung folgender Änderungstarifverträge vor:

- Nr. 18 zum TVöD – Allgemeiner Teil,
- Nr. 27 zum TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V),
- Nr. 15 zum TVöD – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B),
- Nr. 12 zum TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K),
- Nr. 7 zum TVöD – Besonderer Teil Sparkassen (BT-S),
- Nr. 4 zum TVöD – Besonderer Teil Flughäfen (BT-F),
- Nr. 3 zum TVöD – Besonderer Teil Entsorgung (BT-E).

II. Überblick über das Tarifrecht

Die nachfolgenden Ausführungen geben die wichtigsten Inhalte des Tarifrechts wieder und sollen einen schnellen und ersten Überblick über das Tarifrecht im öffentlichen Dienst verschaffen.

1. Allgemeines

Der TVöD ist am 1. Oktober 2005 in Kraft getreten. Der TVöD – Allgemeiner Teil – und ein TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V), Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) oder Entsorgung (BT-E) bilden im Zusammenhang das Tarifrecht für den jeweiligen Dienstleistungsbereich. Für die Beschäftigten eines Bereiches oder einer Sparte besteht der TVöD damit aus zwei Teilen bzw. zwei rechtlich selbstständigen Tarifverträgen:

Der **Allgemeine Teil** enthält Regelungen, die für alle Bereiche und Sparten des öffentlichen Dienstes bei Bund und den Kommunen einheitlich gelten. Hierzu zählen bspw. allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Eingruppie-

Einführung

rungssystematik, Jahressonderzahlung, Urlaubsdauer, Entgelt im Krankheitsfall und Ausschlussfristen.

Ein **Besonderer Teil** enthält zusätzliche bzw. vom Allgemeinen Teil abweichende Bestimmungen für den jeweiligen Bereich bzw. Sparte: Allgemeine Verwaltung (BT-V), Pflege- und Betreuungseinrichtung (BT-B), Krankenhäuser (BT-K), Sparkassen (BT-S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E).

Die in der kommunalen Praxis benutzten sog. durchgeschriebenen Fassungen von TVöD – AT und einem TVöD – BT regeln nicht das Verhältnis der Tarifvertragsparteien als Normgeber zueinander (Innenverhältnis). Sie sind nicht die Grundlage für Tarifverhandlungen oder Kündigungen, denn Allgemeiner Teil und die Besonderen Teile bleiben rechtlich selbstständige Tarifverträge. Die durchgeschriebenen Fassungen enthalten ausschließlich Rechtsnormen für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.). Jeder durchgeschriebenen Fassung wird eine Legende angefügt, aus der sich die Entsprechungen der Regelungen des jeweiligen Besonderen Teils zu den Bestimmungen des TVöD – Allgemeiner Teil – ergeben.

2. Einzelheiten zu allgemeinen Vorschriften des TVöD

2.1. Geltungsbereich (§ 1)

Der TVöD gilt für alle Beschäftigten bei Bund und Kommunen, die Mitglied in einem der 16 kommunalen Arbeitgeberverbände sind. Grundsätzlich bzw. ab 2025 nur noch bei wenigen Ausnahmen (bspw. Kündigungsschutz und Befristung von Arbeitsverträgen) erfolgt keine Unterscheidung in Tarifgebiete West bzw. Ost.

Der TVöD führt in § 1 Abs. 2 eine Liste mit Beschäftigten auf, die ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind.

Im kommunalen Bereich gilt der TVöD nicht für die Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V), der Tarifvertrag Wasserwirtschaft NW (TV-WW NW) oder ein Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) gilt.

2.2. Arbeitsvertrag, Nebenabreden (§ 2)

Die Voraussetzungen über den Abschluss eines Arbeitsvertrages finden sich in §§ 2ff. Der TVöD sieht die Schriftform vor. Nebenabreden müssen für ihre Wirksamkeit schriftlich vereinbart werden. Gekündigt werden können Nebenabreden, wenn dies schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Die Probezeit beträgt einheitlich sechs Monate.

2.3. Allgemeine Arbeitsbedingungen (§ 3)

Der besondere Akt des Gelöbnisses wurde im TVöD nicht mehr aufgenommen. An dessen Stelle ist für Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes getreten (§ 41 TVöD-BT-V).

Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung gesetzlich oder durch den Arbeitgeber angeordnet ist, Stillschweigen zu bewahren;

Einführung

dies gilt auch über das Arbeitsverhältnis hinaus. Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen dürfen nicht angenommen werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Werden derartige Vergünstigungen durch einen Dritten angeboten, hat sie der Beschäftigte unverzüglich anzuzeigen.

Nebentätigkeiten gegen Entgelt müssen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzeigen. Eine Nebentätigkeit ist entgeltlich, wenn entweder eine Geldleistung oder ein sonstiger Vermögensvorteil gewährt wird. Unentgeltliche Nebentätigkeiten sind anzeigefrei. Die Untersagung der Nebentätigkeit ist nur möglich, wenn die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

Bei begründeter Veranlassung ist es möglich, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen. Die Untersuchung kann bspw. bei einem Betriebsarzt oder einem anderen Arzt, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, durchgeführt werden. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu zahlen. Eine Einstellungsuntersuchung ist im TVöD nicht geregelt.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Im Weiteren finden für Beschäftigte von Bund und Kommunen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze Anwendung. So ist für Arbeitnehmer im Betriebsverfassungsgesetz (§ 82 BetrVG) das Recht eingeräumt, in Angelegenheiten, die ihre Person treffen, gehört zu werden.

Zum Schadensersatz besteht nach § 3 TVöD eine unterschiedliche Regelung der Schadenshaftung: Diese ist bei den **Kommunen** bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit begrenzt. Für die Arbeitnehmer des **Bundes** finden die für die Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen Anwendung.

Die Vorschriften zur Abordnung und Versetzung nebst der Zuweisungsmöglichkeiten zu einem Dritten sind aufgeführt in § 4 TVöD.

Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Versetzung ist somit eine dauerhafte Maßnahme. Bei der Abordnung handelt es sich hingegen um eine zeitlich befristete Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Abordnung setzt den Wechsel der Dienststelle bzw. des Betriebs, nicht aber des Arbeitgebers voraus. Der abgeordnete Beschäftigte bleibt Arbeitnehmer der entsendenden Dienststelle bzw. des entsendenden Betriebs.

Im TVöD geschaffen wurde die sog. Personalgestellung. Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. Die Modalitäten der Personalgestellung werden dabei zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

2.4. Führung auf Zeit und auf Probe (§§ 31, 32)

Die Regelungen zur Führung auf Probe bzw. zur Führung auf Zeit dienen der Verbesserung der Führungsqualität. Eine Führungsposition setzt in beiden Fällen Tätigkeiten voraus, die mindestens der EG 10 zugeordnet werden und mit Weisungsbefugnis ausgestattet sind und des Weiteren vor Übertragung vom

Einführung

Arbeitgeber ausdrücklich als Führungsposition auf Probe/Zeit bezeichnet worden sind. Auf Probe können Führungspositionen bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren übertragen werden, wobei innerhalb dieser Gesamtdauer eine höchstens zweimalige Verlängerung möglich ist. Im Falle der Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen.

Die Führung auf Zeit ist hingegen nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition ausgelegt. Der TVöD ermöglicht eine Übertragung von Führungsaufgaben auf Zeit in der EG 10 bis 12, befristet auf vier Jahre mit Verlängerungsmöglichkeiten bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren. Ab der EG 13 ist eine Befristung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren möglich. Wird einem bereits bei demselben Arbeitgeber Beschäftigten eine Führung auf Zeit übertragen, erhält er für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei einer Höhergruppierung ergebenden Entgelt. Darüber hinaus wird eine weitere Zulage in Höhe von 75 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten, die den übertragenen Funktionen entsprechen und der nächsthöheren Entgeltgruppe gewährt.

2.5. Qualifizierung (§ 5)

Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein jährliches Gespräch zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Ziel ist die einvernehmliche Feststellung, welcher Bedarf an Qualifizierung besteht. Ein Anspruch der Beschäftigten auf eine Weiterbildungsmaßnahme besteht hingegen nicht. Wird eine Qualifizierung auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt, hat dieser grundsätzlich die Kosten zu tragen.

2.6. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22)

Bei Arbeitsunfähigkeit wird für alle Beschäftigten für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortgezahlt. Danach zahlt der Arbeitgeber einen Krankengeldzuschuss, dessen Dauer von der Beschäftigungszeit abhängt. Dabei erhalten Arbeitnehmer, die mehr als ein Jahr beschäftigt sind, einen Krankengeldzuschuss bis zur 13. Woche. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird er bis zur 39. Woche gezahlt. Die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses von 26 Wochen nach BAT ist somit verlängert worden.

Die Höhe des Krankengeldzuschusses berechnet sich für in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte wie bisher nach der Differenz zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers (**Bruttokrankengeld**) und dem durchschnittlichen individuellen Nettoentgelt. Entsprechend verhält es sich bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten, wobei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss bei der Berechnung des Bruttokrankengeldes zu berücksichtigen ist. Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Das fiktiv berechnete Krankengeld ist entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

Die entfallene **Übergangsregelung des § 71 BAT** (Tarifbereich West) erfasst weiterhin Beschäftigte mit einer Einstellung vor Juli 1994. Diesen Beschäf-

Einführung

tigten wird nach den Vorschriften des jeweiligen TVÜ ein Krankengeldzuschuss gewährt, der sich aus der Differenz zwischen dem **Nettokrankengeld** und dem durchschnittlichen individuellen Nettoentgelt errechnet.

Bestand bislang nach BAT im Krankheitsfall außerdem ein Anspruch auf Beihilfeleistungen vom Arbeitgeber, gilt dieser Anspruch fort.

2.7. Jahressonderzahlung (§ 21)

Nach TVöD haben alle Beschäftigten Anspruch auf eine nach Entgeltgruppen prozentual gestaffelte Jahressonderzahlung, die mit dem Entgelt für November gezahlt wird unter der Voraussetzung, dass jeweils am 1. Dezember ein Arbeitsverhältnis besteht. Bezugsgröße für die Jahressonderzahlung ist das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte Entgelt.

Nachdem **im kommunalen Bereich** in Umsetzung der Tarifeinigungen in den Einkommensrunden 2016 und 2018 das Einfrieren der Jahressonderzahlung bis zum Jahr 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 bewirkt wurde und die Angleichung im Tarifgebiet Ost an West schrittweise für alle EG bis zum Jahr 2022 erfolgen sollte, ist durch die Einkommensrunde 2020 eine weitere Modifikation erfolgt. Danach wird im Tarifgebiet West in den EG 1 bis 8 der Prozentsatz der Jahressonderzahlung ab dem Jahr 2022 um 5 % erhöht, während diese Erhöhung im Tarifgebiet Ost bzw. die volle Angleichung auch in den EG 1 bis 8 erst ab dem Kalenderjahr 2023 wirksam wird. Die nach Entgeltgruppen gestaffelte Jahressonderzahlung beträgt somit vor bzw. ab dem Jahr 2023 folgende Prozentwerte bezogen auf das als Bezugsgröße durchschnittlich gezahlte Entgelt:

in den Entgeltgruppen	im Tarifgebiet West im Kalenderjahr		im Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr		ab 2023
	2021	2022	2021	2022	
1 bis 8	79,51%	84,51%	74,74%	81,51%	84,51%
9a bis 12		70,28%	66,06%	70,28 %	70,28 %
13 bis 15		51,78%	48,67%	51,78 %	51,78 %

Im **Bundesbereich** besteht der jeweilige Prozentwert je Entgeltgruppe seit dem Kalenderjahr 2020 einheitlich wie folgt, nachdem zuvor im Ergebnis der Einkommensrunde 2016 im Tarifgebiet Ost die Angleichung der Jahressonderzahlung an das Westniveau in fünf gleichen Schritten ab 2016 umgesetzt wurde:

in den Entgeltgruppen	ab 2020
1 bis 8	90%
9a bis 12	80%
13 bis 15	60%

Einführung

2.8. Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Zusatzurlaub (§§ 26 ff.)

Die Dauer des Erholungsurlaubs ist in § 26 Abs. 1 TVöD geregelt. Nachdem das BAG zur ursprünglich altersabhängigen Staffelung eine Diskriminierung wegen des Alters festgestellt hatte, traten im TVöD ab dem Urlaubsjahr 2014 die Neuregelungen zur Urlaubsdauer in Kraft: Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Tage. Bei einer anderen Arbeitszeitverteilung (zB 6-Tage-Woche oder 4-Tage-Woche) erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 31. Mai.

Inwieweit tariflicher Urlaub nach § 26 TVöD bei Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Erwerbsminderung verfällt bzw. gekürzt werden kann, ergibt sich aus der Rechtsprechung. Seit dem BAG Urteil vom 24.3.2009 (9 AZR 983/07) ist ständige Rechtsprechung, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erlischt und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist. Dies gilt auch für den Zusatzurlaub von schwerbehinderten Menschen. Im Fall der andauernden Krankheit des schwerbehinderten Arbeitnehmers ist auch der Zusatzurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten (BAG 23.3.2010 – 9 AZR 128/09).

Uneinheitlich war lange Zeit die Rechtsprechung zur Frage, ob zwischen gesetzlichem Urlaub und Mehrurlaub nach Tarifrecht unterschieden werden dürfe. Das BAG hat mit Urteil vom 22.5.2012 (9 AZR 575/10) die Frage dahingehend entschieden, dass der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende tarifliche Mehrurlaub nach Tarifrecht bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit am Ende des zweiten Übertragungszeitraumes (31.5. des Folgejahres s. o.) verfällt. In § 26 TVöD werde schließlich deutlich differenziert zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen tariflichen Urlaub.

Das Entgelt wird während des Urlaubs in Höhe des Entgelts gemäß § 21 gezahlt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub gewährt werden.

Für die Beschäftigten im kommunalen Krankenhausbereich wurde der Zusatzurlaub bei ständiger Wechselschichtarbeit im Rahmen des § 55 TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) jeweils zum Januar 2019, 2020 und 2021 um jeweils einen zusätzlichen Urlaubstag bei entsprechender Veränderung der Höchstgrenzen angehoben.

2.9. Befristung von Arbeitsverhältnissen (§ 30)

Einschränkende Regelungen für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen finden sich in § 30 TVöD. Diese Maßgaben erfassen jedoch nur Beschäftigte, auf die die Vorschriften des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1.1.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Für sie gelten vorrangig die in § 30 Abs. 2–5 genannten tariflichen Besonderheiten. So sind bspw. kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt. Des Weiteren soll ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sach-

Einführung

grund zwölf Monate nicht überschreiten und die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen.

Für Arbeiter in den Tarifgebieten Ost und West sowie für Angestellte im Tarifgebiet Ost gelten allein die Regelungen des TzBfG bzw. sonstige allgemeine Vorschriften über befristete Arbeitsverträge.

2.10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 33, 34)

In § 33 ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung geregelt; sie erfasst eine Vertragsbeendigung aufgrund Erreichens der Altersgrenze, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie im gegenseitigen Einvernehmen.

Die Tarifvorschrift des § 34 regelt die Kündigungsfristen und führt die sogenannte Unkündbarkeit auch weiterhin auf. Die Beschäftigten im Tarifgebiet West können nach 15 Jahren Beschäftigungszeit und 40 Lebensjahren die Unkündbarkeit erreichen. § 14 Abs. 3 TVÜ-VKA erweitert den Bestandsschutz für den Bereich des BMT-G. Eine Kündigung ist in Fällen der Unkündbarkeit nur noch aus einem wichtigen Grund möglich. Für Beschäftigte im Tarifgebiet Ost findet diese Regelung auch weiterhin keine Anwendung.

Ansonsten gelten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen bspw. zur Schriftform oder zum allgemeinen Kündigungsschutz. Die früher im Tarifrecht eigenständige Regelung zur außerordentlichen Kündigung ist abgeschafft worden. Auch hier gelten die gesetzlichen Regelungen (§ 626 BGB).

3. Arbeitszeit (§§ 6 ff.)

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist bei Bund und den Kommunen unterschiedlich geregelt: Im Bereich des Bundes und im Bereich der Kommunen (West) gilt die 39-Stunden-Woche bzw. in den Krankenhäusern (West mit Ausnahme von Baden-Württemberg) die 38,5-Stunden-Woche. Im Bereich der ostdeutschen Kommunen wird die aktuelle 40-Stunden-Woche spätestens zum Jahr 2025 abgeschafft und das Niveau in West erreicht. Hierbei erfolgt die Angleichung an die 39-Stunden-Woche in zwei Schritten von jeweils einer halben Stunde zum Januar 2022 und zum Januar 2023. Die 38,5-Stunden-Woche für die Beschäftigten ostdeutscher Krankenhäuser wird durch drei Schritte von jeweils einer halben Stunde ab Januar 2023 sowie Januar 2024 und bis zum Januar 2025 erreicht. Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.

3.1. Arbeitszeitkorridor und Rahmenarbeitszeit (§ 6 Abs. 6, Abs. 7)

Den Anforderungen des Arbeitgebers nach einer bedarfsgerechten Arbeitszeitgestaltung und die Ansprüche der Beschäftigten an eine erhöhte Arbeitszeitsouveränität soll der TVöD unter anderem durch die Instrumente Arbeitszeitkorridor bzw. Rahmenarbeitszeit bei jeweils zwingend eingeräumten Arbeitszeitkonten gerecht werden. Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die in dieser Zeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind dann keine zuschlagspflichtigen Überstunden, sondern sie sind grundsätzlich innerhalb eines Jahres auszugleichen.

Auch die Einrichtung einer Rahmenarbeitszeit setzt eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung voraus, welche in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine

Einführung

tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden vorsehen kann. Wie beim Arbeitszeitkorridor sind die innerhalb dieser Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden keine zuschlagspflichtigen Überstunden, sondern sie sind innerhalb eines Jahres auszugleichen. Arbeitszeit, die über den vereinbarten Korridor oder Rahmen hinausgeht, ist dahingegen auch weiterhin zuschlagspflichtig. Arbeitszeitkorridor und Rahmenarbeitszeit können nur alternativ vereinbart werden. Wird durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung von den vorgenannten Instrumentarien Gebrauch gemacht, ist zwingend ein Arbeitszeitkonto (§ 10) einzurichten.

Bei Wechselschicht- und Schichtarbeit ist die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors oder einer Rahmenarbeitszeit nicht möglich.

3.2. Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8)

Wird weder ein Arbeitszeitkorridor noch eine Rahmenarbeitszeit vereinbart, fallen zuschlagspflichtige Überstunden an, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet wurden, über die dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche erfolgt.

Bei Wechselschicht- und Schichtarbeit sind Überstunden gegeben, wenn sie angeordnet sind und über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht ausgeglichen werden, hinausgehen.

3.3. Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (§ 8)

Für geleistete Überstunden erhalten die Beschäftigten Zeitzuschläge. Diese sind je nach Entgeltgruppe gestaffelt. Beschäftigte in den EG 1 bis 9b erhalten einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 %, in den EG 9c bis 15 in Höhe von 15 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Für Nachtarbeit (21 Uhr bis 6 Uhr) wird unter Einschluss auch der Beschäftigten im kommunalen Krankenhausbereich ein Zeitzuschlag von 20 % gewährt. Für Arbeit an Samstagen zwischen 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, beträgt der Zeitzuschlag 20 % pro Stunde, für Sonntagsarbeit 25 % und für die Arbeit an Feiertagen 35 % pro Stunde. Im Ergebnis der Einkommensrunde 2020 ist der Samstagszuschlag für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-K und des BT-B ab 1. März 2021 auf einheitlich 20 % festgelegt bzw. erhöht worden. Die Wechselschichtzulage beträgt 105,00 Euro monatlich (im Geltungsbereich des BT-K und des BT-B ab 1. März 2021 155,00 Euro), bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit 0,63 Euro pro Stunde (im Geltungsbereich des BT-K und des BT-B ab 1. März 2021 0,93 Euro pro Stunde). Die Schichtzulage beträgt 40,00 Euro monatlich, bei nicht ständiger Schichtarbeit 0,24 Euro pro Stunde.

Bei bestehendem Arbeitszeitkonto und soweit dienstliche Verhältnisse es zulassen, können Zeitzuschläge im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen oder auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Einführung

3.4. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 3 und 4)

Bereitschaftsdienst leistet, wer sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Im Bereich der Krankenhäuser bestehen Sonderregelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit erheblich zu verlängern, wenn Zeiten von Arbeitsbereitschaft enthalten waren, existiert in dieser Form nicht mehr.

Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich der Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung ist die Rufbereitschaft auch dann nicht ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers per Mobiltelefon erreichbar sein muss.

Für die Rufbereitschaft wird unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Wochenenden sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts.

Zu beachten ist dabei die Rundungsregelung für Arbeit in der Rufbereitschaft. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft **außerhalb des Aufenthaltsortes** wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort** telefonisch (bspw. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen bezahlt.

Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich geregelt. Bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Regelung finden die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen weiter Anwendung.

4. Entgelt (§§ 12 ff.)

Mit Einführung des TVöD wurden die bisherigen Lebensalters- und Lohnstufen und die familienbezogenen Entgeltbestandteile abgeschafft. Entsprechendes gilt für die Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege. Die Bezahlung ist durch die auf Berufserfahrung aufbauende Systematik der Entgelttabelle bestimmt. Für vorhandene Beschäftigte sichert eine Vielzahl von **Besitzstands- und Ausgleichsregelungen** das bisherige Einkommen.

4.1. Tabellenstruktur (§§ 16, 17)

Die in der Einkommensrunde 2018 mit abschließender Wirkung zum März 2020 grundlegend überarbeitete Entgelttabelle zum TVöD ist verstärkt orientiert am Fachkräftebedarf (überproportionale Anhebung der Stufe 1), an motivierenden Höhergruppierungen in die entsprechende Stufe auch der höheren Entgeltgruppe (vertikaler Aufbau) und einer gerechteren Spreizung der Entgelte bei Stufenaufstiegen (horizontaler Aufbau). Die Entgelttabelle zum TVöD hat 15 Entgeltgruppen mit regulär jeweils sechs Stufen, deren ansteigendes Entgelt ansteigende Stufenlaufzeiten zugrunde liegen (Besonderheit in EG 1). Der Auf-

Einführung

stieg in die Stufe 2 erfolgt nach einem Jahr in Stufe 1, wenn nicht bereits bei der Neueinstellung eine einschlägige Berufserfahrung oder die Anerkennung förderlicher Zeiten beim neuen Arbeitgeber zu einer höheren Einstufung führen. Ab der Stufe 3 bestehen Entwicklungsstufen. Damit ist der Stufenaufstieg neben dem reinen Zeitablauf auch von den Leistungen des Beschäftigten abhängig. Liegen sie erheblich über dem Durchschnitt, kann ein schnellerer Aufstieg und damit früher ein höheres Tabellenentgelt erreicht werden. Zusätzliche Leistungsanreize in Form von Prämien und Zulagen ergänzen die leistungsorientierte Bezahlung.

Mit der niedrigsten Eingruppierung in die EG 1 sieht der TVöD ein Instrument für die öffentlichen Arbeitgeber vor, um im Wettbewerb mit privaten Anbietern gegenüber Tätigkeiten, die weder eine Vorbildung noch irgendeine Einarbeitung voraussetzen, bestehen zu können. Zudem verfügt der TVöD mit einer Ausgestaltungsmöglichkeit der EG 1–4 über ein weiteres flexibles Gestaltungselement. Diese Entgeltgruppen spiegeln Tätigkeiten von un- bzw. angelerntem Personal in den vom Wettbewerb besonders betroffenen Bereichen des öffentlichen Dienstes wider. Zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit öffentlicher Dienstleistungen kann für die EG 1–4 eine Fixierung auf mindestens den Startbetrag der EG 1 erfolgen. Voraussetzung dafür ist ein entsprechender landesbezirklicher Tarifvertrag.

Anknüpfungspunkt für das Durchlaufen der horizontalen Stufen ist die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber. Neueinsteiger ohne Berufserfahrung werden in die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert. Bei mindestens 3-jähriger einschlägiger Berufserfahrung erfolgt die Einstufung in der Regel in die Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Im Bereich des TVöD wurden die Vorschriften zur Stufenzuordnung bei einem **Arbeitgeberwechsel** nachgebessert. Erfolgt die Einstellung eines Beschäftigten unmittelbar im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Weitere Ergänzungen finden sich in § 17 TVÜ Bund/VKA. Danach kann bei Arbeitgeberwechsel die bisherige Entgeltgruppe, die aufgrund Besitzstandsregelungen gewährt wurde, erhalten bleiben.

4.2. Sozial- und Erziehungsdienst nach Anlage C zum TVöD (VKA)

Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst wurde mit Wirkung zum 1. November 2009 eine eigenständige Entgelttabelle S vereinbart. Die Tabelle beginnt mit der neu eingefügten EG S 2 und steigt an bis EG 18. Die Verweildauer in den Stufen unterscheidet sich in Teilen den Regelungen der Entgelttabelle zum TVöD. Die neue Entgelttabelle S wird als Anlage C (VKA) zum TVöD geführt. Die am 31. Oktober 2009 vorhandenen Beschäftigten wurden durch § 28a TVÜ-VKA in die Anlage C (VKA) übergeleitet.

Des Weiteren wurde für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ein Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz vereinbart. Es besteht ein individueller Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes.

Einführung

4.3. Pflegebeschäftigte nach Anlage P zum TVöD (VKA)

Für Beschäftigte im Pflegedienst besteht seit dem 1. Januar 2017 eine eigenständige Entgelttabelle P. Die neue Entgelttabelle P wird als Anlage E (VKA) zum TVöD geführt. Die am 31. Dezember 2016 vorhandenen Pflegedienstbeschäftigten wurden durch § 29d TVÜ-VKA in die Anlage E zum BT-K bzw. BT-B (VKA) übergeleitet.

4.4. Überleitung und Besitzstand (TVÜ-Bund/TVÜ-VKA)

Die Überleitung und der Besitzstand für die am 1. Oktober 2005 bereits vorhandenen Beschäftigten bei Bund und Kommunen wurden auf der Grundlage der Tarifverträge zur Überleitung in den TVöD (TVÜ-Bund/TVÜ-VKA) vorgenommen. Zunächst wurde die bisherige Lohn- und Vergütungsgruppe einer der EG 2–15 zugeordnet. Eine Eingruppierung in die EG 1 erfolgte für die Bestandsbeschäftigten nicht. Aufgrund der bisherigen Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten sind die Überleitungs- und Besitzstandsregelungen nicht identisch.

4.4.1. Überleitung Angestellte

Bei den bisherigen Angestellten erfolgte die Überleitung in zugeordnete Entgeltgruppe betragsmäßig. Dazu wurde das Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 (TVöD) erhaltenen Bezüge gebildet. Hierzu war die Grundvergütung, je nach Familienstand der Ortszuschlag der Stufe 1, 1/2 oder 2 und die allgemeine Zulage zu berücksichtigen (§ 5 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA). Je nach Höhe des Vergleichsentgelts wurde der Beschäftigte einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Beträgen einer niedrigeren und einer höheren Stufe zugeordnet oder hatte mit einem die höchste Stufe übersteigenden Betrag sogleich eine individuelle Endstufe erreicht. Diese individuelle Endstufe wird bei Linearerhöhungen dynamisch im selben Umfang (Prozentsatz) erhöht, wie die übrigen Stufen. Zum 1. Oktober 2007 sind alle Angestellten, die zwei Jahre zuvor einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet waren, in die nächsthöhere reguläre Stufe aufgerückt.

4.4.2. Überleitung Arbeiter

Die Stufenzuordnung der bisherigen Arbeiter erfolgte primär anhand der Beschäftigungszeit. Sie wurden somit der Stufe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn der TVöD bzw. TV-L schon zu Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte. Blieb das auf diese Weise ermittelte Entgelt hinter dem Tabellenlohn im September 2005 zurück, wurde der höhere Tabellenlohn weiter gezahlt bis der Beschäftigte im Rahmen seiner Gesamtbeschäftigungszeit in die nächsthöhere Stufe der neuen Entgelttabelle aufrückte. Es erfolgte in diesen Fällen somit kein automatisches Aufsteigen in die jeweils nächsthöhere Stufe zum 1. Oktober 2007.

4.4.3 Besitzstand Kinder

In den TVöD übergeleitete Beschäftigte erhalten für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2005 geboren wurden, den kinderbezogenen Teil des früheren Ortszuschlags weitergezahlt. Die Besitzstandszulage setzt voraus, dass Kindergeld ununterbrochen bezogen wird. Wird die Zahlung wegen Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie bei Ableistung eines freiwilligen sozialen oder

Einführung

ökologischen Jahres unterbrochen, ist dies unschädlich. Die Besitzstandszulage wird dynamisiert, dh sie nimmt an den linearen Erhöhungen teil. Sie beträgt für jedes zu berücksichtigende Kind bis März 2020 noch 124,20 Euro bzw. ab April 2021 erhöhte 125,94 Euro sowie ab April 2022 nochmals angehobene 128,21 Euro monatlich bei Vollzeit.

4.5. Allgemeine Erhöhung der Entgelte

Die Entgelte der Beschäftigten bei Bund und Kommunen werden durch die Ergebnisse der Einkommensrunde 2020 nach der Anhebung zum 1. April 2021 um 1,4 % bei mindestens 50 ,00 Euro mehr weiterhin zum 1. April 2022 um 1,8 % angehoben. Im Geltungsbereich des TVöD – BT-S für die Beschäftigten der Sparkassen sowie nach dem TV-V für die Versorgungsbetriebe bestehen davon abweichende Regelungen.

5. Leistungsentgelt und Leistungsanreiz (§§ 18, 18a)

Neben den leistungsorientierten Stufenaufstiegen gemäß §§ 16 und 17 TVöD bietet § 18 TVöD durch Leistungszulagen und die Leistungsprämie weitere individuelle Leistungsanreize. Der Einstieg in die leistungsorientierte Bezahlung erfolgte im Jahre 2007 zunächst in Höhe von 1 % der Entgeltsumme der Arbeitnehmer des jeweiligen Arbeitgebers bezogen auf das Vorjahr. Vereinbart war ursprünglich eine Zielgröße im Volumen von 8 % der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers, die insgesamt erreicht werden soll.

Im **kommunalen Bereich** beträgt das Volumen für das Leistungsentgelt seit 2013 bereits 2 %. Im Ergebnis der Einkommensrunde 2020 ist zum September 2020 mit Ausnahme der Sparkassen nach TVöD – BT-S für alle Bereiche und Sparten des öffentlichen Dienstes durch § 18a TVöD ein System eingeführt worden, mit dem alternativ zur Leistungszulage und zur Leistungsprämie das tarifliche Volumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung ganz oder teilweise für alternative Entgeltanreize verwendet werden kann.

Die Einführung des alternativen Entgeltanreiz-Systems nach § 18a TVöD erfordert in Dienststellen bzw. Betrieben, bei denen ein Personal- bzw. Betriebsrat besteht, den Abschluss einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung. Ohne den Abschluss einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung verbleibt es bei den Regelungen zur leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD. Dies bedeutet, dass das Leistungsbudget nach § 18 Abs. 3 TVöD entweder als Leistungsentgelt auf der Grundlage eines betrieblichen Systems oder als tarifliche Pauschalzahlung in Höhe von 6 Prozent des September-Tabellenentgelts ausbezahlt ist.

Mittels des alternativen Entgeltanreiz-Systems können Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung und der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

In der Einkommensrunde 2020 wurden außerdem die zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bestehenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung (sog. Gießkanne) als vereinbar mit der ursprünglichen Zielsetzung des § 18 TVöD (VKA) erklärt.

Im **Bereich des Bundes** wurde die leistungsorientierte Bezahlung zum 1. Januar 2014 neu geregelt. Danach kann jährlich ein Gesamtvolumen von bis zu 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres für die Leistungsbezahlung

Einführung

zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung richtet sich weiterhin nach dem unveränderten LeistungsTV-Bund.

6. TV Fahrrad-Leasing

Die Möglichkeit zum Fahrrad-Leasing wurde erstmals in der Einkommensrunde 2020 vereinbart. Mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden (VKA) wurde dazu der sog. Tarifvertrag Fahrrad-Leasing abgeschlossen. Zu beachten ist insbesondere beim sog. Fahrrad-Leasing per Entgeltumwandlung, dass hierbei die Rentenansprüche gemindert werden. Außerdem ergeben sich niedrigere Anwartschaften in der Zusatzversorgung und bei den Lohnersatzleistungen. Diese werden letztlich von der Höhe des steuer- und damit sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts bemessen, das sich durch die Entgeltumwandlung entsprechend reduziert. Nach derzeitigem Stand ist die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings nach einer Auskunft des Bundesfinanzministeriums steuerlich privilegiert. Das bedeutet, dass auf den umgewandelten Teil des Entgelts keine Einkommenssteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge entfallen bzw. gezahlt werden müssen.

7. Corona-Sonderzahlung

Zur Abmilderung der Belastungen durch die pandemische Corona-Krise können Arbeitgeber den Beschäftigten in der Zeit zwischen März 2020 und Juni 2021 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen zukommen lassen. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Der TV Corona-Sonderzahlung 2020 mit dem Bund und den kommunalen Arbeitgeberverbänden setzt dies in 2020 gegenüber den nach TVöD Beschäftigten durch eine einmalige Corona-Sonderzahlung um für die EG 1 bis 8 i.H.v. 600,00 Euro, für die EG 9a bis 12 i.H.v. 400,00 Euro und für die EG 13 bis 15 i.H.v. 300,00 Euro. Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

8. Öffentlicher Gesundheitsdienst

Die Beschäftigten des öffentlichen Gesundheitsdienstes sind Teil der öffentlichen Verwaltung und unterliegen den allgemeinen Regelungen des TVöD und einigen besonderen Regelungen des TVöD – BT-V (Besonderer Teil Verwaltung). Im Rahmen der Einkommensrunde 2020 wurde für den Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes ein separater Tarifvertrag über eine Corona-Sonderprämie geschlossen.

Der Tarifvertrag über eine Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitsdienst (TV Corona-Sonderprämie ÖGD) vom 25. Oktober 2020 trat zum 1. September 2020 in Kraft und regelt den Anspruch auf jährliche Einmalzahlungen in 2021 und 2022. Danach erhalten Personen, die in den Zeiträumen vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 und vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie in einem Gesundheitsamt bzw. einer Gesundheitsbehörde

Einführung

eingesetzt sind, mit dem Entgelt für den Monat Mai 2021 bzw. für den Monat Mai 2022 eine Einmalzahlung. Die Corona-Sonderprämie ÖGD beträgt für jeden Monat, in dem die Person überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurde, pauschal 50,00 Euro. Ein Zusammenhang mit der Pandemie-Bewältigung besteht bei Tätigkeiten wie beispielsweise der Meldung von Testergebnissen an die auf das Corona-Virus getesteten Personen, der Nachverfolgung von Infektionsketten, dem Erstellen von Quarantäneverfügungen, Beratungsleistungen einschließlich Bürgertelefon, Erstellung und Anpassung von Hygieneplänen sowie Kontaktieren und Informieren von Erkrankten. Diese Aufzählung ist nicht abschließend und soll lediglich die Anwendbarkeit in der Praxis vereinfachen. Zur Berechnung der Anspruchshöhe werden für den jeweiligen Jahreszeitraum alle Arbeitstage addiert, an denen die Person eine Arbeitsleistung zur Bewältigung der Corona-Pandemie tatsächlich erbracht hat. Bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche ist ein überwiegender Einsatz zur Bewältigung der Corona-Pandemie in einem Monat bei 15 Arbeitstagen erreicht. Bei anderer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit verändert sich die Zahl der erforderlichen Arbeitstage entsprechend. Verbleiben bei der Gesamtberechnung für die jeweiligen Jahreszeiträume zum Schluss in Summe jeweils weniger als 15, aber mehr als acht Arbeitstage, besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Prämie in Höhe von 50,00 Euro. Hiernach kann höchstens ein Betrag von 600,00 Euro für jeden der beiden Jahreszeiträume gewährt werden. Personen, die zum Zeitpunkt der Auszahlung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, müssen die Corona-Sonderprämie ÖGD bis zum 31. August 2021 bzw. bis zum 31. August 2022 in Textform bei dem Arbeitgeber geltend machen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Person vorübergehend oder dauerhaft in einem Gesundheitsamt bzw. einer Gesundheitsbehörde eingesetzt ist. Auch Bundestarifbeschäftigte, die zur Unterstützung bei der Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind, können Anspruch auf eine Corona-Sonderprämie ÖGD haben. Die Einmalzahlung wird in Fällen von Teilzeitarbeit zeiträtierlich gezahlt und wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt. Soweit die Corona-Sonderprämie ÖGD einkommenssteuerpflichtig ist, ist sie zusatzversorgungsversorgungs-pflichtiges Entgelt.

Das ärztliche und zahnärztliche Personal der Entgeltgruppe 15 nach Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD erhält ab dem 1. März 2021 eine monatliche Zulage von 300,00 Euro. Die Zulage erhalten, wobei hier der Begriff Ärzte auch Zahnärzte einschließt, neben den Fachärzten auch Ärzte, denen mindestens fünf weitere Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Die monatliche Zulage ist ausgebracht in Nr. 3 von § 57 (VKA) TVöD – BT-V, der Sonderregelungen für das ärztliche Personal aufführt, das nicht unter den Geltungsbereich des TVöD – BT-K oder des TVöD – BT-B fällt. Diese Regelungen erfasst somit unter anderem das ärztliche Personal in den der öffentlichen Verwaltung zugeordneten Gesundheitsämtern. Bisher regelte die Norm lediglich eine abweichende Stufenregelung für das fachärztliche Personal. Durch Einführung der monatlichen Zulage, die nicht nur die Fachärzte bzw. Fachzahnärzte erhalten, erweitert sich somit auch der tatsächliche Geltungsbereich des § 57 (VKA) TVöD – BT-V über das fachärztliche Personal der Entgeltgruppe 15 hinaus.

Bereits in Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2016 wurde für das fachärztliche Personal des öffentlichen Gesundheitsdienstes der Entfall der zwingenden Einstufung in die Stufe 1 erreicht. Der Tarifabschluss

Einführung

2020 beinhaltet nun eine weitere Verbesserung der Stufenregelung für das fachärztliche Personal in der Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 nach Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. Die Beschränkung durch die bisherige Endstufe 5 ist für Fachärzte bzw. für Fachzahnärzte in der öffentlichen Verwaltung zum 1. November 2020 nicht länger wirksam. Hierdurch eröffnet sich die Stufe 6 in der Entgeltgruppe 15 nunmehr auch für das einschlägige fachärztliche Personal nach der allgemeinen Stufenregelung in § 16 (VKA) Absatz 1 TVöD – Allgemeiner Teil. Für den Stufenaufstieg wird die bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet, sodass der Stufenaufstieg in die Stufe 6 ab dem 1. November 2020 erfolgen kann.

9. Eingruppierung

9.1. Entgeltordnung zum TVöD Bund

Zum 1. Januar 2014 ist für die Beschäftigten des Bundes eine neue Entgeltordnung in Kraft getreten. Aufgrund veränderter Ausbildungsberufe, Berufsbilder und Anforderungsprofile im öffentlichen Dienst mussten die teilweise überholten Tätigkeitsmerkmale und Zulagenregelungen modernisiert werden. Der Grundsatz der Tarifautomatik aus § 22 BAT ist dabei unverändert geblieben und in § 12 TVöD übernommen worden. Danach sind die Beschäftigten in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Danach ist bei der Feststellung der Eingruppierung weiterhin auf willkürfrei gebildete Arbeitsvorgänge abzustellen.

Der **Arbeitsvorgang** umfasst als tarifliche Bewertungsgrundlage und unteilbare Bewertungseinheit alle Handlungen der Beschäftigten, die für die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung auf der Stelle dauerhaft auszuüben sind. Er hat insbesondere Klammerwirkung für sämtliche in Kette auszuführenden Arbeitsschritte. Dabei ist eine Herauslösung organisatorisch und tatsächlich abtrennbarer Arbeitsleistungen für die Bewertung unbeachtlich, solange diese Arbeitsleistungen keinem anderen Beschäftigten übertragen sind. Seit 2015 ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG zu beachten, dass die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten auf einer Stelle bei der Bestimmung der Arbeitsvorgänge außer Betracht bleibt. Erst nachdem der Arbeitsvorgang bestimmt wurde, kann auch die Bewertung anhand des konkreten Tätigkeitsmerkmals erfolgen. Diese Rechtsprechung wendet das BAG konsequent auf aktuelle Fälle der Eingruppierung von Geschäftsstellenverwaltern sowie von Beschäftigten in Serviceeinheiten von Gerichten und Staatsanwaltschaften an. Danach bestimmt sich der Arbeitsvorgang ausnahmslos auch bei Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwaltern (Urteil vom 28. Februar 2018, Aktenzeichen 4 AZR 816/16) sowie bei Beschäftigten in Serviceeinheiten von Gerichten und Staatsanwaltschaften (Urteile vom 9. September 2020, Aktenzeichen 4 AZR 195/20 und 4 AZR 196/20) ohne Rücksicht auf die unterschiedliche tarifliche Wertigkeit von Einzeltätigkeiten. Erst wird der Arbeitsvorgang gebildet, anschließend wird dieser anhand der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung überprüft. Damit ist der Arbeitsvorgang entweder ganz oder gar nicht durch die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals ausgefüllt. Auch soweit ein Tätigkeitsmerkmal für eine Anforderung ein Zeitmaß unterhalb des Regelzeitmaßes von mindestens der Hälfte vorsieht, kommt es nicht auf den zeitlichen Anfall der

Einführung

Einzeltätigkeit wie zum Beispiel der „schwierigen Tätigkeit“ an, sondern auf den zeitlichen Umfang des Arbeitsvorgangs, der diese Einzeltätigkeit erfordert. Maßgeblich ist also letztlich die tatsächliche Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber. Die Bildung und der zeitliche Umfang eines Arbeitsvorgangs hängen ab von den einzubeziehenden Einzeltätigkeiten. Diese Feststellungen hat der Arbeitgeber pflichtgemäß zu treffen. Dieser Vorgang ergibt frei von Ermessen die Eingruppierung der Beschäftigten in eine Entgeltgruppe und ist wiederum durch die Arbeitsgerichte voll nachprüfbar. Mit den beiden Urteilen vom 9. September 2020 hat das BAG insbesondere seine Rechtsprechung von 2018 bestätigt.

Schließlich liegen für einschlägig Beschäftigte in der Justizverwaltung Beispiele für „schwierige“ Tätigkeiten in den Protokollerklärungen vor. Dabei kommt es jedoch in zeitlicher Hinsicht nicht darauf an, ob die höher bewerteten „schwierigen“ Tätigkeiten selbst zeitlich mindestens hälftig oder in dem gestaffelten geringeren zeitlichen Maß von mindestens einem Drittel oder einem Fünftel an der Gesamttätigkeit anfallen. Vielmehr genügt es, dass die höheren Anforderungen durch „schwierige“ Tätigkeiten in rechtlich nicht ganz unerheblichem Ausmaß anfallen. Gefordert ist also auch hier der Bezug auf den Arbeitsvorgang und inhaltlich, dass ohne diese Tätigkeiten kein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis zustande kommt. Im Fall der Geschäftsstellenverwaltung beim Bundesverwaltungsgericht entfallen neun Prozent der Gesamttätigkeit auf „schwierige“ Tätigkeiten im Tarifsinne. Das reicht, um mit dem einheitlichen großen Arbeitsvorgang die Eingruppierung der Bundesbeschäftigten in die EG 9a festzustellen.

In der Einkommensrunde 2020 haben der Bund und die kommunalen Arbeitgeber ihre grundsätzlichen Bedenken gegen die Rechtsprechung des BAG zum Arbeitsvorgang vorgetragen und Änderungen der einschlägigen Tarifnorm in § 12 TVöD vorgeschlagen. Dabei wurden neben den Eingruppierungen von Justizbeschäftigten weitere Sachverhalte problematisiert wie beispielsweise im kommunalen Vollstreckungsaußendienst oder in der Sachbearbeitung Vollstreckung im Innendienst eines Hauptzollamtes. Dem fachlichen Austausch, der im Oktober 2020 begleitend zu den Verhandlungen in der Einkommensrunde 2020 in Potsdam stattfand, folgten in der abgeschlossenen Tarifrunde zum TVöD jedoch keinerlei Erklärungen oder Absichten beispielsweise zum Thema Arbeitsvorgang. Der in ständiger Rechtsprechung durch das BAG ausgeurteilte Rechtsbegriff des Arbeitsvorgangs ist im Bereich des TVöD vielmehr unangestastet geblieben und insbesondere nicht Gegenstand der jüngsten Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020.

Die Tätigkeitsmerkmale, die insgesamt in der Anlage 1 zum TV EntgO Bund ausgebracht sind, wurden gegenüber der ersetzten BAT-Vergütungsordnung bzw. gegenüber dem Lohngruppenverzeichnis zum MTArb reduziert und die Unterscheidung zwischen Arbeiter- und Angestelltenbereich wurde aufgehoben. Der TV EntgO Bund ist in vier Abschnitte und zwei Anlagen gegliedert. Abschnitt 1 enthält Allgemeines und Abschnitt 2 Voraussetzungen in der Person. In Abschnitt 3 werden die Zulagen geregelt. Die Anlage 1 zum TV EntgO Bund ist in sechs Teile gegliedert. Im Teil I sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst enthalten. Im Teil II die Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten. Im Teil III sind die Tätigkeitsmerkmale für besondere Beschäftigtengruppen enthalten. Die besonderen Tätigkeitsmerkmale im Bereich BMVg enthält Teil IV. Die besonderen Tätigkeitsmerkmale im Bereich BMVI enthält Teil V und besondere Tätigkeitsmerkmale

Einführung

im Bereich BMI sind in Teil VI enthalten. Anlage 2 enthält Richtlinien verwaltungseigener Prüfungen. Das Übergangsrecht zur Eingruppierung und Zulagenregelungen im TVÜ-Bund wurde aufgehoben. Die EG 9 wird entzerrt in EG 9a und EG 9b.

Zum März 2018 wurde in die Entgeltordnung beim Bund außerdem die EG 9c aufgenommen bzw. die bisherige EG 9b vereinzelt entsprechend höher bewertet. Die neuen Tätigkeitsmerkmale gelten für Beschäftigte, deren Tätigkeit sich nicht länger bloß durch eine Fallgruppe aus der EG 9b heraushebt. Die Fälle einer höheren Eingruppierung aufgrund der Aufwertung von Tätigkeitsmerkmalen in der Anlage 1 zum TV EntgO Bund betreffen die EG 9c in

- Teil I Allgemeine Merkmale für den Verwaltungsdienst,
- Teil III Abschnitt 2 Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten,
- Teil III Abschnitt 13 Beschäftigte im Forstdienst,
- Teil III Abschnitt 40 Beschäftigte in der Steuerverwaltung,
- Teil IV Abschnitt 25.1 Beschäftigte in der Pflege,
- Teil IV Abschnitt 25.3 Lehrkräfte in der Pflege,
- Teil V Abschnitt 2.3 Beschäftigte an Land im nautischen Bereich.

In der Entgeltordnung für den Bund wurde der bisherige Aufbau der Eingruppierung mit Tätigkeiten in der Allgemeinen Verwaltung beibehalten. Insbesondere sind die weitgehend ausgeurteilten unbestimmten Rechtsbegriffe der BAT-Vergütungsordnung weiter anwendbar. Nach Anlage 1 Teil 1 gilt die EG 1 für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten. Beschäftigte im Büro, Buchhaltung, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfachen Tätigkeiten sind der EG 2 zugeordnet. Schwierige Tätigkeiten werden in der EG 4 Fallgruppe 1 verlangt, während in EG 4 Fallgruppe 2 mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse vorausgesetzt werden. Ab EG 7 werden zusätzlich zu den gründlichen, vielseitigen Fachkenntnissen auch selbständige Leistungen gefordert. In zeitlicher Hinsicht ist jedoch nicht erforderlich, dass diese Leistungen in einem Arbeitsvorgang im Umfang von 50 % (Regelzeitmaß) der auszuübenden Tätigkeiten anfallen müssen. Dies ist erst für die EG 9a gefordert. Für die EG 7 genügt ein erster Arbeitsvorgang mit dem Regelzeitmaß, wobei das Arbeitsergebnis gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraussetzt, und zusätzlich ein zweiter Arbeitsvorgang im zeitlichen Umfang von wenigstens 20 %, zu dessen Erledigung außerdem selbständige Leistungen vorauszusetzen sind. Für die EG 8 erhöht sich der zweite Arbeitsvorgang auf wenigstens 33,3 % der Arbeitszeit. In EG 9b müssen die selbständigen Leistungen zu den gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen hinzutreten. Bei der Bestimmung der Tätigkeitsmerkmale kann weiterhin die Rechtsprechung zum BAT herangezogen werden. Die Tätigkeitsmerkmale bauen aufeinander auf.

Für die bereits vor dem 1. Januar 2014 beim Bund Beschäftigten gilt, dass die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe einschließlich bestehender Zulagen erfolgt. Wenn sich nach dem TV EntgO Bund eine höhere Entgeltgruppe als bisher ergab, war für die Höhergruppierung ein fristgemäßer Antrag gestellt werden. Die tarifliche Antragsfrist betrug ein Jahr. Die Tarifautomatik bleibt bei einem verfristeten Antrag und der weiter unverändert auszuübenden Tätigkeit insoweit außer Kraft (§ 25 TV EntgO Bund). Für nähere Einzelheiten ist auf die Literatur zum Eingruppierungsrecht zu verweisen.

Einführung

9.2. Kommunen

Zum 1. Januar 2017 ist eine neue Entgeltordnung für die Kommunen in Kraft getreten. Diese Entgeltordnung ist in Anlage 1 – VKA an den TVöD angebunden und nimmt keine grundsätzlich vom Bund abweichenden Regelungen bzw. Wertigkeitsentscheidungen vor. Die Entgeltordnung VKA ist untergliedert in einen Allgemeinen Teil und einen Besonderen Teil. Im Allgemeinen Teil sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (EG 1, EG 2 bis 9a mit handwerklichen Tätigkeiten, EG 2 bis 12 in Tätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung, EG 13 bis 15) und außerdem spezielle Tätigkeitsmerkmale (zB Meister, Techniker, Ingenieure und Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, IKT) mit Geltung auch für den Besonderen Teil aufgeführt bzw. insoweit in der Verortung vor die Klammer gezogen. Dies bedeutet, dass für Beschäftigte in der IT z.B. als Administrator unabhängig von der organisatorischen Einbindung immer die IT-spezifischen Tätigkeitsmerkmale im Allgemeinen Teil A Abschnitt II Ziffer 2 der Entgeltordnung Anwendung finden. Im Besonderen Teil der Entgeltordnung finden sich Tätigkeitsmerkmale für eine Vielzahl von Berufsgruppen wie bspw. für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst oder in Gesundheitsberufen.

Im Übrigen gelten die Ausführungen zur Entgeltordnung beim Bund sinngemäß.

Die Grundsätze der Eingruppierung sind im Weiteren sehr umfangreich, so dass deren Darstellung im Rahmen dieser Einleitung nicht möglich ist. Zur Vertiefung wird auf die diesbezügliche im Verlag C. H. BECK erschienene Literatur verwiesen.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG