Gelbe Erläuterungsbücher

TVöD/TV-L

Kommentar

Bearbeitet von
Jörg Bredemeier, Gabriele Cerff, Thomas Gerretz, Yvonne Pielok, Wolfgang Weizenegger, Helene Hechtl

5. Auflage 2017. Buch. XXVIII, 1004 S. In Leinen
ISBN 978 3 406 69898 9
Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

Recht > Arbeitsrecht > Öffentlicher Dienst, Tarifrecht

Zu Inhalts- und Sachverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

beck-shop.de

(8) **Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.**

Protokollerklärungen zu § 18:

1. *[1]Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. [2]Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.*
2. *[1]Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. [2]Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.*
3. *Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.*
4. *Die Beschäftigten in Sparkassen sind ausgenommen.*
5. *Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.*

Niederschriftserklärung zu § 18 (VKA) Abs. 8:

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.

Niederschriftserklärung zu § 18 (VKA):

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.

Erl. zu § 18 (VKA) TVöD

Sonderregelungen. § 18 TVöD (VKA) gilt ausdr. nicht für Beschäftigte der Sparkassen (vgl. Protokollerklärung Nr. 4 zu § 18 TVöD (VKA). Die **§§ 41–43 TVöD-BT-S** enthalten eigene Regelungen für leistungs- und erfolgsorientierte variable Entgelte. **1**

Der **BT-E** enthält in **§ 44** eine eigene Regelung zur Erfolgsbeteiligung, die **neben** den Vorschriften des § 18 TVöD (VKA) gilt. **2**

1. Allgemeines. Zur leistungsorientierter Bezahlung im öffentlichen Dienst → § 1 TVöD (Bund) Rn. 2 ff. **2a**

2. Zu Abs. 1 und Abs. 2. 2.1. Die Regelungen im Bereich der VKA unterscheiden sich von der Regelung im Bund. Hier ist das Leistungsentgelt nach wie vor verpflichtend. Die Einzelheiten werden nicht in einem gesonderten TV geregelt, sondern in § 18 selbst. Anders als im Bereich des Bundes nennt die VKA-Fassung explizit auch eine „erfolgsorientierte Bezahlungskomponente". Im Übrigen beschreibt Abs. 1 die Ziele, die die TVP mit der Einführung des Leistungsentgeltes verfolgen. Wenngleich sehr allgemein formuliert, hat sie doch mehr als nur deklaratorische Bedeutung, denn bei der Ausgestaltung des Systems durch Dienst-/Betriebsvereinbarung sind die Betriebsparteien (Dienststelle/Betrieb einerseits und Personal-/Betriebsrat andererseits) gehalten, diese Ziele zu beachten und Vereinbarungen zu unterlassen, die ihnen zuwiderlaufen. **3**

2.2. Der Einführungszeitpunkt (1.1.2007) ist – wie im Bereich des Bundes – verbindlich vorgeschrieben (Abs. 2 S. 1). Da die Ausgestaltung allerdings den Betriebsparteien obliegt und zudem eine Einigung zwingend voraussetzt, haben die TVP mit der Protokollerklärung zu Abs. 4 Vorsorge für den Fall getroffen, dass bei einzelnen AG die Betriebsparteien keine entspr. Vereinbarungen treffen. **4**

beck-shop.de

5 **1.3.** Die Definition des Leistungsentgeltes in Abs. 2 S. 2 stellt den Grundsatz dar. Die verschiedenen Formen werden in Abs. 4 aufgezählt.

6 **3. Zu Abs. 3.** Die Vorschrift war weitgehend identisch mit Abs. 2 der früheren Fassung für den Bund. Sie wurde zum 1.1.2010 durch § 1 Nr. 6 ÄndTV Nr. 5 v. 27.2.2010 geändert. Es ist nun die Aufstellung des Fahrplans begonnen worden, wie die Zielgröße von 8% erreicht werden kann. Von 1% zu Anfang werden es am 1.1.2013 2% des definierten Gesamtvolumens des Vorjahres sein, die zur Auszahlung kommen (zur Auslegung LAG Sachsen-Anhalt 5.8.2014 – 6 Sa 294/13, BeckRS 2014, 73742). Das ständige Monatsentgelt wird im wesentlich gleich definiert wie im TVöD-Bund. Es kann daher auf die Erl. hierzu verwiesen werden (→ § 18 (Bund) Rn. 5). Allerdings enthält die Protokollerklärung zu Abs. 3 S. 1 eine Abweichung von der ihr sonst entspr. Protokollerklärung zu Abs. 2 (Bund). S. 2 dieser Protokollerklärung sieht vor, dass unständige Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des Gesamtvolumens einbezogen werden **können.** Dies setzt allerdings eine Vereinbarung der Betriebsparteien voraus.

7 **4. Zu Abs. 4. 4.1.** Der TVöD (VKA) kennt grds. drei Formen von Leistungsentgelt:

a) Leistungsprämien,
b) Erfolgsprämien,
c) Leistungszulagen.

Der TV lässt aber auch ausdr. Verbindungen der verschiedenen Formen zu.

8 **4.1.1.** Leistungsprämien sind idR Einmalzahlungen, (wenngleich eine Zahlung „in Raten" nicht ausgeschlossen ist) und kommen in erster Linie in Betracht auf der Grundlage einer Zielvereinbarung. Allerdings schließt die Vorschrift nicht eine Leistungsprämie ohne Zielvereinbarung aus, etwa dann, wenn ein AN (oder eine Gruppe von AN) ohne vorherige Vereinbarung eine prämienwürdige Leistung erbracht hat. Ob das betriebliche System dies zulässt, ist eine andere Frage. Die Zahlung einer Leistungsprämie auf der Grundlage einer Leistungsbewertung ist zwar nach dem Wortlaut nicht gänzlich ausgeschlossen, entspricht aber weder den vorrangigen Intentionen der TVP noch dem Wesen einer Prämie (so auch LAG Hamm 19.3.2015 – 8 Sa 1411/14, BeckRS 2015, 70390). Eine Leistungsprämie kann auch einer Gruppe von Beschäftigten gezahlt werden (S. 5).

9 **4.1.2.** Die Erfolgsprämien unterscheiden sich von den Leistungsprämien dadurch, dass sie von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg abhängig sind. Was ein wirtschaftlicher Erfolg ist, bestimmt sich nach den wirtschaftlichen Unternehmenszielen, die wiederum von der Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres festgelegt werden (vgl. Protokollerklärung zu Abs. 4 S. 4). Die Besonderheit der Erfolgsprämie liegt nach S. 3 darin, dass sie neben dem Startvolumen gezahlt werden kann. Nach der ursprünglichen Fassung lag das Startvolumen bei 1%. Da nur Abs. 3 nicht aber Abs. 4 geändert worden ist, wird man davon ausgehen müssen, dass das Startvolumen sich jetzt jährlich anpasst, und nicht bei 1% verbleibt.

10 **4.1.3.** Leistungszulagen sind wiederkehrende – idR monatliche – Zahlungen. Sie sind zeitlich zu befristen und sind zudem widerruflich. Selbstverständlich ist eine Weiterzahlung nach Ablauf der Befristung nach dem TV möglich; darüber muss dann aber neu entschieden werden. Die Zahlung von Leistungszulagen an eine Gruppe ist zwar nach dem Wortlaut nicht ausgeschlossen (S. 5 erfasst alle Formen von Leistungsentgelten), dies würde jedoch dem Sinn einer Leistungszu-

beck-shop.de

lage kaum entsprechen. Leistungszulagen werden idR auf der Grundlage von Leistungsbewertungen vergeben.

4.1.4. Das System der leistungsorientierten Bezahlung muss grds. allen Beschäftigten zugänglich sein. Der Ausschluss von Einzelpersonen oder Gruppen von Beschäftigten ist tariflich untersagt. Dies bedeutet natürlich nicht, dass auch jeder AN auch tatsächlich in den Genuss einer Leistungsprämie oder einer Leistungszulage kommt. Dies hängt eben von seinen Leistungen ab. **11**

4.2. Teilzeitbeschäftigte erhalten nach § 24 TVöD grds. alle Entgeltbestandteile zeitratierlich. Von dieser Regel kann nach S. 7 im Falle des Leistungsentgeltes abgewichen werden, dh es ist möglich, dass Teilzeitbeschäftigte ein Leistungsentgelt in der Höhe erhalten, wie sie es bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden. Dies ist jedoch keine zwingende Regelung. **12**

5. Zu den Protokollerklärungen zu Abs. 4 und Abs. 4 S. 3. 5.1. Zu Nr. 1. S. 2 ff. enthält Regelungen für den Fall, dass die Betriebsparteien keine Einigung über eine Dienst-/Betriebsvereinbarung erzielen. Dabei gilt Folgendes: **13**

a) Kommt bis zum **31.7.2007** eine Vereinbarung nicht zustande, werden im Dezember 12% des für September 2007 zustehenden Tabellenentgelts gezahlt, insges. darf aber das Gesamtvolumen nicht überschritten werden.
b) Kommt bis zum **30.9.2007** eine Vereinbarung nicht zustande, erhalten die AN im Dezember 2008 zusätzlich zu ihrem regulären Entgelt einen Betrag in Höhe von 6% des Tabellenentgeltes, das im September 2007 zustand. Der Rest des Gesamtvolumens wird in das Folgejahr übertragen, ohne zu einer Erhöhung des undifferenzierten Leistungsentgelts zu führen (BAG 16.5.2012 – 10 AZR 202/11, BeckRS 2012, 71094).
c) Kommt auch in den Folgejahren keine Betriebs-/Dienstvereinbarung zustande, gilt das unter b) beschriebene Verfahren.

Mit diesen Regelungen wollen die TVP verhindern, dass eine Nichteinigung der Betriebsparteien zu Lasten der AN geht, zumal die finanziellen Mittel durch Umwidmung von Entgelt im Rahmen des neuen Tarifrechts gewonnen wurden.

5.2. Zu Nr. 2. Diese Protokollerklärung beinhaltet einen Programmsatz zum gemeinsamen Bekenntnis zur Leistungsorientierung. **14**

5.3. Zu Abs. 4 S. 3 Nr. 1. Nr. 1 stellt klar, dass der AG die Unternehmensziele, an denen sich der wirtschaftliche Erfolg zu messen hat, zum Beginn des Wirtschaftsjahres festlegt und mit der Tarifregelung eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte nicht verbunden sein soll. **15**

5.4. Zu Abs. 4 S. 3 Nr. 2. Nr. 2 wurde neu gefasst mit Wirkung vom 1.1.2017 durch § 1 Nr. 8 ÄndTV Nr. 12 v. 29.4.2016. Sie betrifft Beschäftigte, die im Vollstreckungsdienst tätig sind und im Beamtenverhältnis eine Vollstreckungsdienstzulage erhalten würden. Diese erhalten diese Zulage als Erfolgsprämie neben dem Leistungsentgelt nach § 18. Der Anspruch besteht auch, wenn kein Leistungsentgelt vereinbart ist. Bei der Entgeltfortzahlung findet die Erfolgsprämie Berücksichtigung, soweit dies auch bei Beamten der Fall wäre. **16**

6. Zu Abs. 5. 6.1. Für die Leistungsfeststellung und -bewertung sieht der TV zwei Systeme vor: **16a**

a) durch Abgleich zwischen einer Zielvereinbarung und dem Grad der Zielerreichung;
b) durch eine systematische Leistungsbewertung.

beck-shop.de

17 **6.1.1.** Schon das Wort „Zielvereinbarung" impliziert die Freiwilligkeit auf beiden Seiten; dennoch betont die Vorschrift die Freiwilligkeit noch mal. Dabei handelt für den AG die jeweilige Führungskraft; auf AN-Seite kann sowohl eine Einzelperson oder auch eine Gruppe von AN beteiligt sein. Wer Führungskraft iS dieser Vorschrift ist, wird in der Dienst-/Betriebsvereinbarung festzulegen sein, denn anderenfalls ist ein geordnetes Verfahren schwer vorstellbar. Im Übrigen sind in der Dienst-/Betriebsvereinbarung auch die Kriterien für Zielvereinbarungen festzulegen (vgl. Abs. 6).

18 **6.1.2.** Nach einer Niederschriftserklärung kann eine freiwillige Zielvereinbarung auch die Verständigung sein auf zT vorgegebene oder übergeordnete Ziele, zB bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs-/Unternehmensführung.

19 **6.2.** S. 3 definiert die Leistungsbewertung. Sie muss auf einem betrieblich vereinbarten System beruhen. Die Leistungskriterien müssen messbar oder objektivierbar sein. Die sog Regelbeurteilung, wie sie in vielen Kommunalverwaltungen stattfindet, wird idR den Erfordernissen einer Leistungsbeurteilung nach § 18 (VKA) nicht genügen. Dies haben die TVP in einer Niederschriftserklärung ausdr. festgestellt.

20 **7. Zu Abs. 6. 7.1.** Die Ausgestaltung des Systems überlassen die TVP den Betriebsparteien. Sie muss durch eine Betriebsvereinbarung (im Geltungsbereich des BetrVG) oder durch einvernehmliche Dienstvereinbarung (im Geltungsbereich eines PersVG) erfolgen. Nach § 38 Abs. 3 TVöD-AT liegt eine einvernehmliche Dienstvereinbarung nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor. Als Vorgabe bestimmt S. 2, dass die Leistungsziele
a) von den Beschäftigten beeinflussbar und
b) in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar
sein müssen. Leistungsziele, die diesen Voraussetzungen nicht entsprechen, widersprechen dem Tarifrecht und dürfen daher nicht Gegenstand der Dienst-/Betriebsvereinbarung sein.

21 Im Übrigen enthält Abs. 6 eine (nicht abschließende) Aufzählung, welche Regelungen die Dienst-/Betriebsvereinbarung enthalten muss. Die Gewerkschaften wie auch Arbeitgeberverbände haben Musterdienstvereinbarungen erarbeitet, die als Arbeitshilfe dienen können (zum ganzen vgl. auch Bredemeier öAT 2015, 51 ff.)

22 **7.2.** Die Protokollerklärung zu Abs. 6 trifft eine Sonderregelung für den – aber auch nur für den – Fall, dass in einer Verwaltung/einem Unternehmen kein Personal- bzw. Betriebsrat besteht und somit weder eine betriebliche Vereinbarung noch die Bildung einer Kommission nach Abs. 7 möglich ist. Der AG bzw. die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Ausschüttung in dem in der Protokollerklärung zu Abs. 4 genannten Umfang sicherzustellen.

23 **8. Zu Abs. 7. 8.1.** Die betriebliche Kommission ist zwingend zu bilden. Sie ist paritätisch zu besetzen; die Hälfte der Mitglieder ist vom AG, die andere Hälfte vom Personal-/Betriebsrat zu benennen. Die letztgenannten Mitglieder können, müssen aber nicht dem Personal-/Betriebsrat angehören. Es muss sich um AN der Dienststelle/des Betriebes handeln; Außenstehende dürfen nicht berufen werden. Für die Größe der Kommission macht der TV keine Vorgaben; sie ist zu vereinbaren. Nach einer Niederschriftserklärung sind die nach § 18 Abs. 7 (VKA) und die nach § 17 Abs. 2 (VKA) zu den Leistungsstufen gebildeten Kommissionen identisch, so dass ergänzend auf die Erl. → § 17 Rn. 9 verwiesen wird.

beck-shop.de

8.2. Neben der Mitwirkung bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling obliegt der Kommission die Beratung von (schriftlichen begründeten) Beschwerden wg. Mängel im System oder dessen Handhabung. Schließlich hat sie die Aufgabe, ihr notwendig erscheinende Korrekturen am System oder an Systembestandteilen zu empfehlen. Eine solche Empfehlung kann, muss aber nicht zwangsläufig Folge einer Beschwerde sein. **24**

8.3. Eigene Entscheidungsbefugnisse hat die Kommission nicht. Bei Beschwerden entscheidet der AG, wobei er seine Gründe darlegen muss, wenn er dem Vorschlag der Kommission nicht folgt. **25**

Für Änderungen am System sind Dienststelle/AG einerseits und Personal-/Betriebsrat andererseits zuständig. **26**

Schließlich wirkt die Kommission auch nicht bei der Einzelfallentscheidung über die Zahlung von Leistungsentgelt mit. Dies haben die TVP in einer Niederschriftserklärung ausdr. festgelegt. Diese Entscheidung trifft alleine der AG. **27**

Nicht ausdr. geregelt ist, ob die Kommission eine betriebliche Beschwerdeinstanz – ohne Entscheidungskompetenz – in solchen Fällen ist, in denen AN eine Korrektur einer sie betreffenden Entscheidung im Zusammenhang mit der Zahlung eines Leistungsentgeltes begehren. Zumindest ist dies nicht ihre primäre Aufgabe, allerdings schließt der Wortlaut dies auch nicht aus. Es erscheint durchaus vertretbar, dies als „Beschwerde wg. Mängel bei der Systemanwendung" zu anzusehen. **28**

8.4. Selbstverständlich kann der TV gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Personal-/Betriebsrates nicht schmälern. Dies stellt S. 6 klar. **29**

9. Zu Abs. 8. Ebenso wie im Bund wirkt sich das Leistungsentgelt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt positiv auf die Altersversorgung aus. **30**

10. Zu den Protokollerklärungen zu § 18 TVöD (VKA). 10.1. Zu Nr. 1 und Nr. 2. Auf die Erl. zu den wortgleichen Protokollerklärungen Nr. 1 und 2 zu § 18 (Bund) (→ § 18 (Bund) Rn. 9 ff.) wird verwiesen. **31**

10.2. Zu Nr. 3. Die Vorschrift stellt klar, dass die Regelungen des § 18 (VKA) sowohl die Betriebsparteien binden als auch unmittelbar geltendes Recht für das Einzelarbeitsverhältnis darstellen. Somit kann jeder einzelne AN evtl. Ansprüche aus dem TV geltend machen, wenngleich § 18 wenige konkrete Ansprüche im Einzelfall begründet. **32**

10.3. Zu Nr. 4. Die AN der Sparkassen sind von der Geltung des § 18 (VKA) ausgenommen; für sie gelten die eigenständigen Regelungen in den §§ 41–43 des BT-S. **33**

10.4. Zu Nr. 5. Die hier aufgeführten tariflichen Regelungen sind bezirklich (also für den Bereich eines KAV) vereinbart und wurden daher nicht durch den TVöD ersetzt (§ 2 Abs. 2 TVÜ-VKA). Sie müssen von den TVP auf bezirklicher Ebene angepasst werden. Bis dahin gelten sie weiter neben dem TVöD weiter. **34**

§ 19 Erschwerniszuschläge

(1) **[1]Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. [2]Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.**

(2) **Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten**

beck-shop.de

a) mit besonderer Gefährdung,
b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) **Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.**

(4) **[1]Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. [2]Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.**

(5) **[1]Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden im Bereich der VKA landesbezirklich – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene – vereinbart. [2]Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.**

Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 5 Satz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass im Bereich des Bundes bei der Berechnung des Vomhundertsatzes in § 5 LohnzuschlagsTV ab 1. Januar 2010 1,2 v.H., ab 1. Januar 2011 weitere 0,6 v.H. und ab 1. August 2011 weitere 0,5 v.H. zu berücksichtigen sind.

Erl. zu § 19 TVöD

1 **Sonderregelungen. 1.1. BT-V:** § 45 (Bund) Nr. 8 Abs. 3 sieht Sonderregelungen für Beschäftigte die zu Auslandsstellen des Bundes entsandt werden vor.

§ 46 (Bund) Nr. 4 Abs. 5 sieht Sonderregelungen (Zuschläge, Zulagen) für die Beschäftigten im Bereich des Bundesministeriums für Verteidigung vor.

§ 46 (Bund) Nr. 14 (Sonderregelungen für Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung) und § 47 (Bund) Nr. 6 (Sonderregelungen für Beschäftigte der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie) sehen besondere Regelungen bei Bergungen und Hilfeleistungen, bei Havariearbeiten sowie bei Einsätzen zum Feuerschutz bzw. zur Bekämpfung von Schadstoffen, Öl oder Chemikalien.

§ 46 (VKA) Nr. 2 sieht Sonderregelungen für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst vor. § 49 (VKA) Nr. 4 sieht für Beschäftigte in Forschungseinrichtungen mit kerntechnischen Forschungsanlagen Möglichkeiten der Zulagenzahlung vor.

2 **1.2. BT-B, BT-E, BT-F, BT-K, BT-S:** Diese BT enthalten keine sich auf § 19 TVöD-AT beziehende Vorschriften.

3 **2.** Die Vorschrift gibt grds. nur den Rahmen vor. Die zuschlagspflichtigen Arbeiten sowie die Zuschlagshöhe sind nach Abs. 5 gesondert zu vereinbaren, im Bereich der VKA durch bezirkliche TV. Bis zur Vereinbarung dieser TV gelten die bisherigen Vorschriften weiter (für den Bereich des Bundes gem. Abs. 5 S. 2; für den Bereich der VKA gem. § 23 TVÜ-VKA). Diese sind in § 33 Abs. 1

beck-shop.de

Buchst. c) BAT, § 23 BMT-G und § 29 MTArb sowie in den diese Vorschriften ergänzenden TV geregelt. Für den Bereich der VKA gilt die uneingeschränkte Weitergeltung nur bis zum 31.12.2007; wurden bis dahin keine neuen TV vereinbart, gelten die Vorschriften zwar weiter fort, jedoch mit der Maßgabe, dass die Grenzen und die Bemessungsgrundlagen des Abs. 4 zu beachten sind. Bis zum Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Werkes war ein solcher TV nicht abgeschlossen worden. Mit der Einführung des Abs. 4 S. 2 zum 1.3.2009 wurde nun auch die Höhe der Zuschläge für Teilzeitbeschäftigte ausdr. und diskriminierungsfrei geregelt.

Mit Urteil vom 21.8.2010 (AP BAT § 33 Nr. 18) hat das BAG entschieden, dass ein Anspruch auf die sog **Baustellenzulage** (§ 33 Abs. 2 BAT) mit In-Kraft-Treten des TV-L nicht mehr besteht. Diese entsprechen denen des TVöD, so dass auch für die TVöD-Beschäftigten kein solcher Anspruch besteht. Übertarifliche Zahlungen bleiben unberührt. **4**

§ 20 Jahressonderzahlung (Bund)

(1) **Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.**

(2) **Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten**

in den Entgeltgruppen	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr				
		2016	2017	2018	2019	ab 2020
1 bis 8	90 vH	72 vH	76,5 v.H.	81 vH	85,5 v.H.	90 vH
9a bis 12	80 vH	64 vH	68 vH	72 vH	76 vH	80 vH
13 bis 15	60 vH	48 vH	51 vH	54 vH	57 vH	60 vH

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) **[1]Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.**

Protokollerklärung zu Absatz 3:[4]

[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert,

beck-shop.de

durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) **[1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,**

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) **[1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.**

(6) **[1]Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. [2]In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.[7]**

Erl. zu § 20 TVöD

1 S. hierzu die Erl. zu → TVöD § 20 (VKA) Rn. 1 ff.

§ 20 Jahressonderzahlung (VKA)

(1) **Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.**

(2) **[1]Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,**

in den Kalenderjahren	**bis 2016**	**ab 2017**
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	**90 v.H.**	**86 v.H.**
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	**80 v.H.**	**76 v.H.**
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	**60 v.H.**	**56 v.H.**

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprä-