

Empfänger Bund-VKA
Alle Beschäftigten

Berlin, 30.10.2020
Nr. 006/2020

Erläuterungen und FAQ zu der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020

Die Erläuterungen stehen unter dem Vorbehalt der redaktionellen Umsetzung der Tarifeinigung! Die Redaktionsverhandlungen beginnen voraussichtlich Mitte November 2020.

A. Vorbemerkung zur Tarifeinigung

Am 25. Oktober 2020 haben sich ver.di, Bund und Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) nach insgesamt drei Verhandlungsrunden auf eine Tarifeinigung verständigt. Dieser Einigung sind harte und intensive Verhandlungen über vier Tage vorausgegangen. Angesichts der Rahmenbedingungen ist im Gesamtergebnis ein respektables Ergebnis gelungen und Angriffe der Arbeitgeber konnten abgewehrt werden.

Bei den Entgelterhöhungen hat ver.di mit dem Mindestbetrag, der Erhöhung der Sonderzahlung im kommunalen Bereich für die Entgeltgruppen 1 bis 8 und der gestaffelten Corona-Prämie eine stärkere Erhöhung für untere und mittlere Einkommen erreicht.

Die Laufzeit konnte auf 28 Monate begrenzt werden, statt 40 Monate, wie die Arbeitgeber forderten. Abbringen konnte ver.di den kommunalen Arbeitgebern endlich die Angleichung der Arbeitszeit Ost-West, mit dem Wermutstropfen der Zeitverzögerung.

Am von ver.di geforderten Gesundheitstisch gelang es, deutliche Verbesserungen im Bereich Gesundheit und Pflege auszuhandeln. Bei den Auszubildenden ist die Verabredung zur Tarifierung praxisintegrierter dualer Studiengänge ein wichtiger Erfolg.

Die Arbeitgeberforderung, aus der Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) Anreize für einen attraktiven öffentlichen Dienst zu finanzieren, konnte ver.di dazu nutzen, die Grundlage für eine undifferenzierte Auszahlung („Gießkanne“) zu vereinbaren.

Ein Riesenerfolg ist, dass die Angriffe auf die Eingruppierung (Arbeitsvorgang) in vollem Umfang abgewehrt werden konnten. Bis zum letzten Verhandlungstag hatten die Arbeitgeber auf Änderungen beharrt.

Bei den Sparkassen konnte statt einer ersatzlosen Kürzung der Sonderzahlung eine Umwandlung in freie Tage erreicht werden. Die Tabellenerhöhung kommt drei Monate später, tiefe Einschnitte wurden mit beiden Maßnahmen verhindert

Klargestellt ist, dass die Tarifeinigung auch für Beschäftigte an Flughäfen gilt, sofern sich ver.di und die VKA nicht über einen Notlagentarifvertrag verständigen

Die Verlängerung des TV COVID sorgt weiterhin für Sicherheit für die betroffenen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.

Insgesamt ist das Ergebnis respektabel und war nur mit dem Rückenwind der vielfältigen und kreativen Aktionen und Warnstreiks durchsetzbar.

B. Erläuterungen (Eckpunkte) zu der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020

I. Gemeinsame Regelungen für Bund und VKA

1. Entgelte

Die Tabellenentgelte werden in zwei Schritten erhöht, und zwar ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro monatlich, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Dem vorausgehen mit dem Beginn der Laufzeit insgesamt sieben Leermonate. Ferner werden auch die Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe sowie die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü von der Erhöhung umfasst.

Für die Entgelttabelle zum **TV-V** sind im Teil C der Tarifeinigung rein lineare Erhöhungen vereinbart. Dementsprechend werden im TV-V die Tabellenentgelte, dynamisierten Zulagen und Zuschläge ab dem 1. April 2021 um 1,56 Prozent und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Sofern für **tarifliche Zulagen** die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist werden sie ebenfalls ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Davon erfasst sind etwa die Ärztezulagen, Garantiebeträge, Funktionszulagen, kinderbezogene Entgeltbestandteile u.a.m.

Die **Ausbildungsentgelte** nach dem TVAöD und die **Praktikantenentgelte** nach dem TVPöD werden ab dem 1. April 2021 um 25 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 25 Euro erhöht.

Die monatlichen **Entgelte** nach § 8 Abs. 1 Satz 2 TVSöD werden ab dem 1. April 2021 um 25 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 25 Euro erhöht.

Das monatliche **Studienentgelt** nach § 8 Abs. 2 TVSöD wird ab dem 1. April 2021 um 50 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 25 Euro erhöht.

Das monatliche **Studienentgelt** nach § 8 Absatz 2 TVSöD war gesondert zu vereinbaren, um sicherzustellen, dass das Studienentgelt für die Studierenden nach Abschluss der Ausbildung nicht geringer ist, als die Summe aus Ausbildungsentgelt und Studienzulage vor Abschluss der Prüfung.

Die Einigung sieht zudem eine **Corona-Sonderprämie im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)** vor. Viele Beschäftigte haben im öffentlichen Gesundheitsbereich ausgeholfen und helfen noch immer aus. Diese Beschäftigten, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind, erhalten mit dem Entgelt für den Monat Mai 2021 eine Einmalzahlung (Corona-Sonderprämie ÖGD), wenn sie innerhalb dieses Zeitraums für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden.

Gleiches gilt für den Zeitraum vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022. Die Höhe der Corona-Sonderprämie ÖGD beträgt für jeden vollen Monat, in dem Beschäftigte überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden, 50 Euro. In Summe kann also eine Corona-Sonderprämie in Höhe von 1.200 Euro ausbezahlt werden. § 24 Absatz 2 TVöD gilt entsprechend.

2. Übernahme von Auszubildenden

Die mit Ablauf des 31. Oktober außer Kraft tretende Vorschrift des § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – zur Übernahme von Auszubildenden wird mit Wirkung vom 1. November 2020 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

3. Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit oder von flexibler Altersarbeitszeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte [Bund] bzw. dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – [VKA] wird entsprechend der Mindestlaufzeit der Entgelterhöhungen bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Die Wertguthaben werden entsprechend der Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, erhöht.

4. Praxisintegrierte duale Studiengänge

Nach Abschluss der Tarifrunde 2020 werden die Tarifvertragsparteien Tarifverhandlungen über die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes, für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA sowie des Hebammenstudiums nach dem Hebammenreformgesetz vom 22. November 2019 in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018 aufnehmen. Die praxisintegrierten dualen Studiengänge werden in den Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020 integriert.

II. Besondere Regelungen für die VKA

1. Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung wird für die Entgeltgruppen 1 bis 8 (bzw. P 5 bis P 8 und S 2 bis S 9) im **Tarifgebiet West** ab dem Jahr 2022 auf 84,51 Prozent bzw. im Bereich der Pflege auf 84,74 Prozent angehoben.

Im **Tarifgebiet Ost** erfolgt die Erhöhung der Jahressonderzahlung in zwei Stufen.

Im Jahr 2020 erfolgt zunächst eine Erhöhung um 6 Prozentpunkte aus der schon bereits früher vereinbarten Angleichung der Jahressonderzahlung.

Die zusätzliche Erhöhung der Jahressonderzahlung sieht zudem eine Erhöhung für das Jahr 2022 auf 81,51 Prozent und ab dem Jahr 2023 auf 84,51 Prozent vor.

2. TV-V

Im Bereich des TV-V wird die Anzahl von Tagen für **Arbeitsbefreiung** für die Gremienarbeit gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 TV-V von **sechs auf acht Tage** erhöht. Die Anzahl der Freistellungstage im Bereich des TV-V entspricht damit der Anzahl aus § 29 Absatz 4 TVöD.

In der **Anlage 1 zum TV-V** (Eingruppierung von Arbeitnehmern in den Versorgungsbetrieben) werden im Beispiel 9.4.2 der Entgeltgruppe 9 die Wörter „Bau und Betrieb“ durch „Bau und/oder Betrieb“ (von Netzen einschließlich Personal- und Materialeinsatz) ersetzt. Dies stellt eine Erweiterung des Anwendungsbereichs dar.

3. Sparkassen

Bei den Sparkassen konnten tiefe Einschnitte verhindert werden. Die von den Arbeitgebern angestrebte Senkung der Sparkassensonderzahlung um 20 Prozent konnte abgewehrt werden.

Verständigt wurde sich darauf, dass die Tabellenentgelte einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü sowie dynamisierten Zulagen in der ersten Stufe mit einer Verzögerung von drei Monaten, mithin also ab dem 1. Juli 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro. Die zweite Erhöhung erfolgt ab dem 1. Juli 2022 um weitere 1,0 Prozent und zum 1. Dezember 2022 um 0,8 Prozent.

Dementsprechend gilt die im Bereich des TVöD ab dem 1. April 2022 geltende Entgelttabelle für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-S ab dem 1. Dezember 2022. Soweit für die Ermittlung von Entgeltbestandteilen auf die maßgeblichen Prozentsätze abgestellt wird, beträgt der maßgebliche Prozentsatz ab dem 1. Dezember 2022 0,8 Prozent.

Für bankenspezifisch Beschäftigte, die Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung nach § 44 BT-S haben, erhöht sich der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr gemäß § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD im Kalenderjahr 2021 auf 31 Arbeitstage und ab dem Kalenderjahr 2022 auf 32 Arbeitstage.

Ferner beträgt der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S ab dem 1. Januar 2021 81,77 Prozent und ab dem 1. Januar 2022 74,77 Prozent.

Hierfür wird die Protokollerklärung zu § 44 Absatz 1 Nummer 4 BT-S um folgende Sätze 3 und 4 ergänzt: „Im Kalenderjahr 2021 beträgt der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung 81,77 Prozent; ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der garantierte Anteil 74,77 Prozent.“

Ab dem 1. April 2021 wirksam werdende allgemeine Entgelterhöhungen finden auf die Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S keine Anwendung.

Hierfür wird eine neue Protokollerklärung zu § 44 Absatz 2 BT-S eingefügt:

„Das Monatstabellenentgelt gemäß Absatz 1 Satz 3 beträgt im Kalenderjahr 2021 98,62 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2022 96,88 Prozent des Entgelts des Beschäftigten für den Monat Oktober, dass sich aufgrund der individuell für diesen Monat vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt. Diese Bemessungssätze gelten auch, soweit in diesem Paragraphen oder in Niederschriftserklärungen auf das Monatstabellenentgelt Bezug genommen wird.“

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Reichweite der gesetzlichen Beteiligungsrechte durch einvernehmliche Dienstvereinbarung den Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr gemäß § 26 Absatz 1 Satz 2 auf bis zu 34 Arbeitstage zu erhöhen, wobei ein Arbeitstag der Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S um 7 Prozentpunkte entspricht.

Regelungen, die bereits jetzt die Möglichkeit durch Dienstvereinbarungen eröffnen, die Anzahl der Urlaubstage zu erhöhen, bleiben davon unberührt.

4. Arbeitszeit

Ost-West-Angleichung der Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD und § 8 Absatz 1 Satz 1 TV-V im Tarifgebiet Ost beträgt ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich und ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. **Die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost wird damit an das Niveau des Tarifgebietes West angeglichen.**

Für die **Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-K** (Krankenhäuser) im Tarifgebiet Ost wird die Arbeitszeit in drei Schritten angeglichen. Danach beträgt die regelmäßige Arbeitszeit

ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Januar 2024 durchschnittlich 39 Stunden und schließlich ab dem 1. Januar 2025 durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

Aufgrund der Angleichung beträgt die Zulage nach § 15 Abs. 5 BT-K nach Erreichen der 38,5 Stunden im Jahr 2025 25 Euro statt bislang 35 Euro im Tarifgebiet Ost.

5. Reisezeit als Arbeitszeit

Die Regelung zur Berechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit gemäß § 44 Abs. 2 BT-V wird auf die weiteren Besonderen Teile des TVöD und den TV-V übertragen.

6. Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Vereinbart wurde, dass Bestandteile des Entgelts zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne des § 63a StVZO einzelvertraglich umgewandelt werden können. Entfallen ist indes der von der VKA geforderte Hinweis auf die steuerlichen Vorteile einer solchen Entgeltumwandlung. Nach diesseitiger Auffassung bestehen derartige Steuerprivilegierungen ohnehin nicht.

7. Leistungsorientierte Bezahlung (LoB)

Mit Ausnahme der Bereiche der Sparkassen und der Versorgungsbetriebe wird ein System eingeführt, mit dem alternativ zur Leistungszulage und zur Leistungsprämie (§ 18 Absatz 4 Satz 1 TVöD) das in § 18 Absatz 3 TVöD vereinbarte Budget durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung ganz oder teilweise für alternative Entgeltanreize verwendet werden kann. Das Budget kann für 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). Damit ist ver.di der VKA und ihrem Ziel, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, entgegengekommen.

Im Gegenzug ist nun sichergestellt, dass über eine sog. Sonderzahlung auch eine pauschale Ausschüttung aus dem LoB-Budget möglich ist.

Nur folgerichtig gelten damit auch die zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bestehenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung als vereinbar mit der Zielsetzung des § 18 Abs. 1 TVöD.

8. Vermögenswirksame Leistungen

Verständigt wurde auch, dass es sich bei den im TVöD tarifierten Beträgen für vermögenswirksame Leistungen um Mindestbeträge handelt. Dementsprechend ist es auch möglich, höhere vermögenswirksame Leistungen zu zahlen.

9. Entgelterhöhung TV-Fleischuntersuchung

Im Bereich des TV-Fleischuntersuchung werden die Stundenentgelte nach § 7 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis d ab dem 1. April 2021 um 1,56 Prozent und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht. **Im ersten Erhöhungsschritt ist dabei der Mindestbetrag in die lineare Erhöhung eingerechnet.**

Die Entgeltbestandteile nach § 8 Absatz 1 Satz 1, 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 5 Satz 2 Buchstabe a bis d, Absatz 10 Satz 1 und § 9 Satz 2 Buchstabe a bis d TV-Fleischuntersuchung sowie die Begrenzung der Entgeltsummen nach § 8 Absatz 7 Buchstabe a bis c TV-Fleischuntersuchung werden zu denselben Zeitpunkten wirkungsgleich erhöht.

10. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Im Bereich der Pflege und der Gesundheit gibt es zahlreiche Verbesserungen. Für die Beschäftigten in der Pflege in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird eine Pflegezulage eingeführt. Sie beträgt ab dem 1. März 2021 70 Euro und ab dem 1. März 2022 120 Euro.

Weiterhin nimmt die Pflegezulage ab dem 1. Januar 2023 an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Die monatliche Intensivzulage wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben.

Die Zulage für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K und BT-B, die ständig Wechselschicht leisten, wird ab dem 1. März 2021 von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht.

Die Zulage für Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-K und BT-B, die nicht ständig Wechselschicht leisten, wird ab dem 1. März 2021 von 0,63 Euro pro Stunde auf 0,93 Euro pro Stunde erhöht.

Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-B, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 TVöD ab dem 1. März 2021 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro. Für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg beträgt die Zulage monatlich 35 Euro.

Der Samstagszuschlag wird für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-K und BT-B von 0,64 Euro auf 20 Prozent erhöht.

Mit Ausnahme der Regelung zur Intensivzulage, der Bund zahlt bereits eine solche Zulage in Höhe von 150 Euro, **übernimmt der Bund für die Beschäftigten in Bundeswehrkrankenhäusern die vorgenannten Regelungen entsprechend.**

11. Öffentlicher Gesundheitsdienst

Die der Entgeltgruppe 15 zugeordneten Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung VKA) erhalten ab dem 1. März 2021 eine monatliche Zulage von 300 Euro.

Weiterhin wird die Regelung, nach der die Stufe 5 in der Entgeltgruppe 15 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 1 Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 als Endstufe gilt, gestrichen. Insofern ist auch den „Fachärztinnen und Fachärzten sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzten mit entsprechender Tätigkeit“ die Stufe 6 eröffnet.

Soweit die von der Neuregelung betroffenen Ärzte am 1. November 2020 in der Stufe 5 bereits eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren absolviert haben, werden sie am 1. November 2020 der Stufe 6 zugeordnet; Entsprechendes gilt für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe. Für Beschäftigte der Stufe 5, die zu diesem Zeitpunkt noch keine fünf Jahre Bewährung in Stufe 5 zurückgelegt haben, wird die zurückliegende Stufenlaufzeit angerechnet.

12. TV COVID

Zur Verlängerung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) vom 30. März 2020 wird in § 11 TV COVID die Angabe „31. Dezember 2020“ durch die Angabe „31. Dezember 2021“ ersetzt.

Die Regelungen des § 1 Absatz 3 und 4 TV COVID gelten auch, sofern bereits bestehende Betriebsvereinbarungen (nochmals) verlängert werden. **Damit ist abermals der besonderen Situation der Flughäfen Rechnung getragen.**

13. Flughäfen

Zur notwendigen und zeitweiligen Absenkung von Personalkosten werden die TVöD gebundenen Flughäfen (einschließlich BT-F) von den Entgelterhöhungen und der Corona-Sonderzahlung ausgenommen, **wenn dies** durch einen **noch zu vereinbarenden** Notlagentarifvertrag bestätigt wird. Die VKA und ver.di vereinbaren dazu unmittelbar nach dem Tarifabschluss einen Notlagentarifvertrag für die TVöD-gebundenen Flughäfen, in dem die zeitlich befristeten tariflichen Anpassungen weiter konkretisiert werden; dies schließt auch den Umgang mit den in der Einigung vereinbarten Tarifierhöhungen sowie der Corona-Sonderzahlung ein. Im Gegenzug zur Absenkung der Personalkosten wird im Notlagentarifvertrag der **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart**. Für Flughäfen, die sich gegen die Anwendung des Notlagentarifvertrags entscheiden, gilt dieser Tarifabschluss. Klargestellt ist auch, **dass landesbezirkliche Regelungen zu Notlagentarifverträgen außerhalb dieses Notlagentarifvertrages ausgeschlossen sind**.

14. Inkrafttreten und Laufzeit

Die von der Kündigung durch ver.di betroffenen Tarifverträge werden rückwirkend mit Wirkung zum 1. September 2020 in Kraft gesetzt. Die Mindestlaufzeit der Entgeltregelungen ist der 31. Dezember 2022. Die Laufzeit beträgt mithin 28 Monate. Die Erklärungsfrist endet am 26. November 2020.

Ferner wurde eine Maßregelungsklausel vereinbart, wonach von Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen o.ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen, die bis einschließlich (25. Oktober 2020), durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Arbeitskampfmaßnahmen im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

III. TV Corona-Sonderzahlung 2020

Nach dem am 25. Oktober 2020 unterzeichneten Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 erhalten Beschäftigte zur Abmilderung der besonderen Belastungen infolge der Corona-Pandemie eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Corona-Prämie, die noch dieses Jahr, mithin im Dezember 2020, ausgezahlt werden soll.

Sie beträgt in den Entgeltgruppen EG 1 bis 8 (bzw. P 5 bis P 8 und S 2 bis S 8 b) 600 Euro, in den Entgeltgruppen EG 9a bis 12 (bzw. P 9 bis P 16, S 9 bis S 18 und EG 9 bis EG 12 TV-V) 400 Euro und für die Entgeltgruppen 13 bis 15 300 Euro.

Eine Anrechnung unterschiedlicher Prämien auf die Corona-Sonderzahlung, wie von der VKA ursprünglich gefordert, gibt es nicht.

Im Bereich des gekoppelten Nahverkehrs wird ver.di „in den in den nächsten zwei Wochen stattfindenden Tarifverhandlungen für alle Beschäftigten, die bei einem Mitglied des jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbandes der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz oder Sachsen beschäftigt sind und auf deren Arbeitsverhältnisse der jeweilige TV-N Anwendung findet“ die Nachzeichnung des Tarifvertrages über eine einmalige Corona-Sonderzahlung fordern.

Entsprechend der Tarifeinigung wird überdies für den Bereich TV WW/NW über die Umsetzung der Corona-Sonderzahlung landesbezirklich im November 2020 verhandelt.

Für den Bereich der Flughäfen gilt, dass der Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 grundsätzlich für Beschäftigte gilt, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, mithin auch für Beschäftigte im Bereich der Flughäfen. Auf die Ausführungen zu Teil B. II. Seite 7 Flughäfen wird besonders hingewiesen.

C. FAQ

I. Allgemeiner Teil

Wie kommen bei einer Erhöhung von 1,4 und 1,8 Prozent bis zu 4,5 Prozent zustande?

In der Tarifeinigung wurde festgelegt, dass es ab April 2021 eine Erhöhung um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro gibt. In den unteren und mittleren Entgeltgruppen wäre eine Erhöhung um 1,4 Prozent weniger als 50 Euro. Daher ist für sie die Erhöhung mit dem eingerechneten Mindestbetrag höher als 1,4 Prozent.

Liegt das Ergebnis überhaupt über der Inflationsrate?

Im Jahr 2020 liegt die Inflationsrate nach aktuellen Prognosen bei 0,5 Prozent. Für die kommenden zwei Jahre werden momentan Inflationsraten zwischen 1,3 und 1,6 Prozent prognostiziert. Auch ohne den Mindestbetrag und die Erhöhung bei der Sonderzahlung liegt der Abschluss leicht über diesen Prognosen. Durch den Mindestbetrag fällt die Erhöhung bei den unteren und mittleren Entgeltgruppen aber höher aus.

Weshalb wurde die Laufzeitforderung von zwölf Monaten so stark überschritten?

Die Arbeitgeber hatten zu Beginn und noch während der Verhandlungen auf eine extrem lange Laufzeit gedrungen. In ihrem insgesamt unzureichenden Angebot vom 16. Oktober 2020 war eine Entgelterhöhung von 3,5 Prozent in drei Schritten bis Ende 2023 enthalten. Das wäre eine Laufzeit von 40 Monaten gewesen. Am Ende konnte eine Laufzeit von 28 Monaten erreicht werden.

Die Erhöhung erst zum 1. April 2021 bedeutet doch sieben Monate Nullrunde?!

Noch im Jahr 2020 wird die Corona-Sonderzahlung ausgezahlt. Umgerechnet auf sieben Monate bedeutet dies für diese Zeit zwischen 42,80 Euro und 85,70 Euro mehr pro Monat – für die meisten steuer- und abgabenfrei.

1. Corona-Sonderzahlung

Wer erhält die Corona-Sonderzahlung in welcher Höhe?

Die Corona-Sonderzahlung wird einmalig ausbezahlt. Sie beträgt 600 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8, 400 Euro für die Entgeltgruppen 9a bis 12 und 300 Euro für die Entgeltgruppen 13 bis 15.

Im Sozial- und Erziehungsdienst beträgt sie 600 Euro für die Entgeltgruppen S 2 bis S 8 b und 400 Euro für die Entgeltgruppen S 10 bis S 18.

In der Pflege beträgt sie 600 Euro für die Entgeltgruppen P 5 bis P 8 und 400 Euro für die Entgeltgruppen P 9 bis P 16.

Im TV-V beträgt sie 600 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8, 400 Euro für die Entgeltgruppen 9 bis 12 und 300 Euro für die Entgeltgruppen 13 bis 15.

Bekommen diejenigen nichts, die bereits eine Prämie bekommen haben?

Alle Beschäftigten in den betroffenen Tarifbereichen erhalten die Prämie. Die Bundesregierung hat eine Steuer- und Abgabenfreiheit für die Corona-Sonderzahlungen bis zu einer Höhe von 1.500 Euro für dieses Jahr beschlossen. Falls Beschäftigte bereits Prämien erhalten haben

und mit der in der Tarifeinigung beschlossene Prämie über 1.500 Euro hinauskommen, müssten für den darüber liegenden Teil Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden. **Eine Anrechnung auf bereits gezahlte Prämien erfolgt, anders als von Arbeitgeberseite zunächst gefordert, nicht!**

Müssen für die Corona-Sonderzahlung nur keine Steuern, aber Rentenbeiträge usw. bezahlt werden?

Die Sonderzahlung ist steuer- und abgabenfrei. Für die meisten gilt also: brutto = netto (siehe auch die vorige Frage).

Wann genau soll die Corona-Sonderzahlung ausgezahlt werden?

Weil die Bundesregierung die Steuer- und Abgabefreiheit der Prämie auf 2020 begrenzt hat, muss die Corona-Sonderzahlung noch in diesem Jahr ausbezahlt werden. Dieser Teil der Tarifeinigung ist sofort in Kraft getreten, damit die Arbeitgeber die Auszahlung mit dem Dezembergehalt bereits vorbereiten können.

Wie hoch ist die Corona-Prämie für Teilzeitbeschäftigte?

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie in dem Umfang, der dem Anteil ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit an der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten entspricht. Maßgeblich ist ihre Arbeitszeit zum Stand 1. Oktober 2020.

2. Arbeitszeit

Arbeitszeit Ost-West – Warum müssen die Beschäftigten im Osten nach 30 Jahren Einheit weitere drei Jahre länger arbeiten?

Schon in mehreren Tarifrunden hat ver.di sich immer wieder für eine Angleichung eingesetzt. Bisher immer mit wenig Eindruck auf die Arbeitgeber, leider auch deshalb, weil der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Osten nicht sehr hoch ist und der Druck nicht ausgereicht hat, um die Arbeitgeber im Osten nachhaltig zu beeindrucken.

Die Arbeitgeber hatten zuerst eine Angleichung erst im Jahr 2025 angeboten. Dieses "Angebot" hat ver.di öffentlich deutlich als inakzeptablen Beitrag der VKA zu 30 Jahren deutsche Einheit zurückgewiesen. Nur die umfangreichen Warnstreiks in den letzten Wochen trotz der widrigen Pandemie-Bedingungen haben bewirkt, dass die Arbeitgeber nochmals Zugeständnisse machten. Ohne solidarisches Engagement läuft gar nichts.

Was ist aus den Entlastungstagen geworden?

Die Arbeitgeber haben vehement alle Formen von Arbeitszeitverkürzung zurückgewiesen. Wenn ver.di hier hätten etwas erreichen wollen, hätten an anderer Stelle erhebliche Zugeständnisse gemacht werden müssen. In der Forderungsdiskussion der Mitglieder vor dem Forderungsbeschluss der Bundestarifkommission ö. D. (BTK ö. D.) war deutlich geworden, dass in dieser Tarifrunde nicht die Zeit für die Verständigung zu einer gemeinsamen Arbeitszeitforderung war. Die Diskussion dazu, die die BTK ö. D. seit gut zwei Jahren führt und zu der 2019 die Arbeitszeitemfrage durchgeführt wurde, wird aber fortgesetzt.

Was ist aus der Regelung zur Altersteilzeit geworden?

Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit (FALTER-Modell) ist bis 31. Dezember 2022 verlängert worden. ver.di hat auch versucht, als Verbesserung einen höheren Aufstockungsbetrag und für mehr Beschäftigte die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu erreichen. Das hat leider nicht geklappt.

3. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Was bedeuten die Änderungen bei der leistungsorientierten Bezahlung?

Die kommunalen Arbeitgeber legten Wert darauf, mit Anreizen wie Zuschüsse für Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Diese sollen aus dem Budget für die leistungsorientierte Bezahlung (§ 18 TVöD) finanziert werden. ver.di war vor allem wichtig, dass auch pauschale Ausschüttungen aus dem LoB-Budget möglich werden. Beides ist nun in der Einigung enthalten.

Gibt es künftig keine LOB mehr, auch wenn dazu Dienstvereinbarungen geschlossen wurden?

Bestehende Dienstvereinbarungen zu Leistungen aus diesem Budget werden nicht in Frage gestellt.

4. Jobrad

Was genau ist das Jobrad?

Einige Arbeitgeber bieten Modelle für das Leasen von dienstlich und privat nutzbaren Fahrrädern durch Entgeltumwandlung an. Im TVöD konnte Entgelt bisher nur für Zwecke der privaten Altersvorsorge umgewandelt werden. Die Leasingmodelle brachten finanzielle Vorteile, weil weniger Steuern und Sozialabgaben bezahlt werden mussten. Die Vorteile gingen also auf Kosten der Allgemeinheit und der Sozialversicherten und hatten durch geringere Beiträge auch individuelle Einbußen bei späteren Rentenzahlungen zur Folge.

Nach einem aktuellen Gesetzesentwurf (Jahressteuergesetz), der bis Jahresende verabschiedet werden soll, soll diese Form der Entgeltumwandlung künftig nicht mehr steuer- und abgabenfrei begünstigt werden. Die Arbeitgeber beharrten dennoch auf der Öffnung des TVöD zur Umwandlung von Entgelt für Jobräder. ver.di hat schließlich zugestimmt, um keine Zugeständnisse an anderer Stelle machen zu müssen.

5. Jugend

Gibt es für Studierende in der Pflege auch eine Übernahmegarantie?

Nein, eine Verpflichtung zur Übernahme wurde bei Abschluss des Tarifvertrages nicht vereinbart. In der Regel werden Studierende zum dualen Studium eingestellt, um hinterher bei dem jeweiligen Arbeitgeber weiterbeschäftigt zu werden. Und wenn der Arbeitgeber kein Angebot zur Weiterbeschäftigung macht, muss dafür das Studienentgelt nicht zurückgezahlt werden. Wenn man nach dem Studium auf eigenen Wunsch den Arbeitgeber verlässt, muss das Studienentgelt im Regelfall zurückgezahlt werden.

6. Jahressonderzahlung

Warum gibt es eine Erhöhung der Jahressonderzahlung nur für die Entgeltgruppen 1 bis 8?

In den Forderungen hatte ver.di einen Mindestbeitrag von 150 Euro gefordert. Ein Mindestbeitrag bedeutet in den unteren und mittleren Entgeltordnungen eine stärkere Erhöhung als ein prozentualer Beitrag. Die Arbeitgeber haben sich sehr hartnäckig gegen einen höheren Mindestbetrag gewehrt, daher hat ver.di eine Erhöhung der Jahressonderzahlung für untere und mittlere Entgeltgruppen vorgeschlagen. Mit der Erhöhung der Sonderzahlung um 5 Prozentpunkte für die Entgeltgruppen 1 bis 8 wurde der ursprünglichen Forderung, eine spürbare Erhöhung für untere und mittlere Einkommensgruppen zu erreichen, nähergekommen.

Ist eine Angleichung der Jahressonderzahlung Ost/West vorgesehen?

Die Beschäftigten in Ostdeutschland erhalten ab 2022 bereits eine Erhöhung um 6 Prozentpunkte aus der schon früher vereinbarten Angleichung der Jahressonderzahlung Ost-West. Für sie erfolgt die jetzt vereinbarte zusätzliche Erhöhung in zwei Schritten: um 2 Prozentpunkte ab 2022 und 3 Prozentpunkte ab 2023. Die damit verbundene Verschiebung der endgültigen Angleichung Ost/West auf 2023 wurde in Kauf genommen, weil am Ende alle etwas davon haben.

Die Differenz der Jahressonderzahlung zwischen P 8 und P 9 (alle Fachpflegekräfte) beträgt ab 2022 14,26 Prozent. War das eine Forderung der Arbeitgeber oder von ver.di?

In der EG Tabelle Stufe 6 liegt die Differenz von 8 auf 9 bei 650 Euro, in der P Tabelle bei nur 150 Euro.

Seit 2005 gibt es eine Staffelung der Jahressonderzahlungen nach den Entgeltgruppen. Der Sprung liegt zwischen der EG 8 (P 8, S 9) und der EG 9a (P 9, S 10). Die Arbeitgeber waren in dieser Tarifrunde nicht bereit, die Jahressonderzahlung für alle Entgeltgruppen zu erhöhen. ver.di konnte aber für die unteren Entgeltgruppen die Erhöhung durchsetzen. Das ist eine gute soziale Komponente, die von ver.di angestrebt wurde. In der Pflege ist der Jahresbruttoverdienst in P 9 in der Endstufe trotzdem noch 1.428 Euro höher.

7. TV COVID

Kurzarbeit – Bis wann soll die Regelung zur Kurzarbeit verlängert werden? Und wird es wieder ein eigenständiger Tarifvertrag ohne Nachwirkung?

Der TV COVID wird in seiner bisherigen Form um ein Jahr bis 31. Dezember 2021 verlängert.

8. Arbeitsvorgang

Die Arbeitgeberseite forderte massive Verschlechterungen bei der Definition des Arbeitsvorganges und beharrte bis zum Schluss darauf, dass eine Regelung für den Tarifabschluss für sie unabdingbar ist. ver.di hat kategorisch in jeder Verhandlungsrunde eine Verschlechterung abgelehnt. Buchstäblich in letzter Minute rollte die Arbeitgeberseite die Fahnen ein und machte damit den Weg zur Gesamteinigung frei.

II. Regelung für die Flughäfen

Erhalten auch die Beschäftigten an den Flughäfen die Erhöhung und die Corona-Sonderzahlung 2020?

Natürlich gelten auch für die Beschäftigten an den Flughäfen die allgemeinen Erhöhungen und Regelungen, die für den TVÖD vereinbart worden sind.

Allerdings haben die Arbeitgeber ver.di aufgefordert, einen Notlagentarifvertrag zu vereinbaren. Die Begründung dafür sind die starken Rückgänge im Personenflugverkehr: Die Passagierzahlen für 2020 waren für Januar bis August um knapp 70 Prozent unter den Zahlen vom Vorjahr, dabei waren Januar und Februar fast normale Monate!

ver.di hat sich bereit erklärt, aufgrund dieser Situation Verhandlungen aufzunehmen. Die Bedingungen für einen Notlagentarifvertrag sind der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen beim zeitlich befristeten Verzicht auf Entgelterhöhungen. An vielen Flughäfen gibt es erhebliche Befürchtungen von Kolleg*innen, dass vom Arbeitgeber gekündigt werden soll. Deshalb wäre ein Kündigungsverbot eine echte Besserstellung, denn der Arbeitsplatz wäre für ver.di-Mitglieder gesichert. Darüber soll Anfang November weiterverhandelt werden.

Sofern sich ver.di und die VKA nicht auf einen Notlagentarifvertrag verständigen, kommen die vereinbarten Entgelterhöhungen und die Corona Sonderzahlung 2020 bei den Beschäftigten an.

Warum schon wieder ein Notlagentarifvertrag für Flughäfen?

Viele Beschäftigte erinnern sich bei einem Notlagentarifvertrag an den Flughäfen an den Rahmentarifvertrag aus dem Jahre 1998 zurück. Er wurde unter anderen Vorzeichen abgeschlossen. Mit ihm wurde beabsichtigt, auf die erzwungene Marktöffnung durch die EU zu reagieren. Einen solchen Tarifvertrag wird ver.di nicht wieder abschließen.

Nach den Tarifverhandlungen vom Wochenende ist die Ausgangsposition deutlich besser: die Tarifierhöhungen und auch die Corona-Sonderzahlung 2020 sind zu zahlen – außer es gibt einen Notlagentarifvertrag, der betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Und in den bisherigen vier Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern hat ver.di deutlich gemacht: wenn es Einkommensverluste gibt, muss der Arbeitgeber dafür auf Kündigungen verzichten. Und beides gilt nur zeitlich zusammen.

Kann es neben einem Notlagentarifvertrag noch landesbezirkliche Regelungen geben?

Nein! Außerhalb dieses Notlagentarifvertrages wird es keine landesbezirklichen Regelungen geben. Das ist mit dem Einigungspapier (Ziffer 10) ausgeschlossen.

III. Bereich Nahverkehr

Was bedeutet der Tarifabschluss für die Beschäftigten in TV-N-Betrieben?

Die Tarifrunde im Nahverkehr (TV-N) findet in diesem Jahr zeitgleich zu der Tarifrunde im öffentlichen Dienst statt. Hier fordern die Beschäftigten vor allem Verbesserungen im Manteltarifvertrag (siehe [tvn2020.de](https://www.verdi.de/tvn2020.de)). Obwohl die Tarifrunde TV-N eigene Forderungen und Verhandlungen hat, besteht in sechs Bundesländern ein Zusammenhang zur Tarifrunde im öffentlichen Dienst: Dort ist die Entgeltentwicklung an die Abschlüsse im öffentlichen Dienst gekoppelt. Normalerweise werden die Abschlüsse übernommen, wegen der Kündigung der Manteltarifverträge TV-N waren die Arbeitgeber bisher aber nicht bereit, die Einigung auch auf den Nahverkehr in den sechs Bundesländern zu übertragen.

TV-N und TVöD – zwei getrennte Runden?

Bei der Tarifrunde im Nahverkehr und der Tarifrunde öD handelt es sich um zwei eigenständige Tarifrunden. Die ver.di-Mitglieder im ÖPNV haben dabei Forderungen an die Arbeitgeber in den Ländern (KAVen) und auf Bundesebene (VKA) gerichtet. Die VKA weigert sich beharrlich, in Verhandlungen einzutreten, über die Landesforderungen wird bereits seit Wochen verhandelt. Die Tarifrunde TV-N geht auch nach dem Abschluss des öffentlichen Dienstes weiter. Die Beschäftigten im ÖPNV haben in den vergangenen Wochen bundesweit Druck für einen guten Tarifabschluss gemacht. Jetzt müssen sich die Arbeitgeber bewegen!

Was bedeutet die Koppelung in sechs Bundesländern an den TVöD?

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen besteht im TV-N eine Regelung, dass die Entgeltentwicklung an die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst gekoppelt ist. Das heißt, die Erhöhung wird für die ÖPNV-Beschäftigten übernommen. Deshalb haben sich die ÖPNV-Beschäftigten in diesen Ländern auch an den Warnstreiks beteiligt. Da die Tarifverträge in den Bundesländern allerdings derzeit noch in einem gekündigten Zustand sind und aktuell verhandelt werden, greift die Koppelung nicht automatisch, sondern muss erneut im Tarifabschluss vereinbart werden. Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wurde die steuerfreie Corona-Sonderzahlung bereits tariflich vereinbart. In den gekoppelten TV-N-Bundesländern wird diese Sonderzahlung nun in die Verhandlungen einfließen. ver.di erwartet, dass diese eins zu eins noch in diesem Jahr umgesetzt wird, auch wenn die Verhandlungen in der Tarifrunde TV-N noch weitergehen!

IV. Bereich Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)

Was bedeutet die wertgleiche Umrechnung des Mindestbetrages?

Die Entgelterhöhung um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro verursacht insgesamt 1,56 Prozent mehr Personalkosten bei den Arbeitgebern im TVöD.

Im TV-V sind unter vier Prozent der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 4 und nur fünf Prozent in der EG 5, wo der Mindestbetrag etwas günstiger wirken würde als 1,56 Prozent. Deshalb hätten die Arbeitgeber im TV-V bei Beibehaltung des Mindestbetrags weniger Aufwand als die im TVöD. Die Umrechnung in einen höheren Prozentsatz sorgt für eine stärkere Steigerung der Wechselschicht- und Schichtzulage (§ 10 Abs. 10 TV-V).

Wer erhält die Corona-Sonderzahlung?

Die Sonderzahlung wird auch im TV-V gezahlt nach der gleichen Staffelung wie im TVöD
EG 1 bis 8 = 600 Euro, EG 9 bis 12 = 400 Euro, EG 13 bis 15 = 300 Euro.
Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig nach § 7 Abs. 3 TV-V.

Gibt es auch im TV-V die Möglichkeit eines Jobrades?

Ja! Auch in TV-V-Betrieben kann Entgeltumwandlung für Fahrradleasing gemacht werden.

Welche Bedeutung hat die geänderte Bewertung von Reisezeiten?

Die Übertragung der Regelung gemäß § 44 Absatz 2 BT-V (Wertung von Reisezeiten) in den TV-V verdrängt nicht günstigere Dienst- und Betriebsvereinbarungen.

Gibt es weiterhin die Möglichkeit der Altersteilzeit?

Ja! Der Tarifvertrag wurde unverändert verlängert und hat weiterhin Geltung im TV-V.

Mehr Freistellung!

ver.di-Aktive, die in Satzungs-Gremien gewählt sind, können künftig pro Jahr zwei Tage mehr Freistellung für diese wichtige Arbeit bekommen: Jetzt 8 statt nur 6 Tage.

Gibt es Änderungen im Bereich der Eingruppierung?

Ja! Ver.di hat eine kleine Änderung in der Anlage 1, der Entgeltordnung zum TV-V, vereinbart. Im Tätigkeitsbeispiel 9.4.2. heißt es jetzt:

Bau und/oder Betrieb von Netzen einschließlich Personal- und Materialeinsatz, was es leichter macht, die Eingruppierung zu erreichen.

Ist auch im Bereich des TV-V angestrebt, die praxisintegrierten dualen Studiengänge zu tarifieren?

Leider nein! Innerhalb der VKA hat sich der Gruppenausschuss Versorgung geweigert, sich einer Tarifierung dieser Studiengänge anzuschließen, sodass sie in TV-V-Betrieben tariflos bleiben.

Gibt es im Bereich des TV-V Veränderungen der Sonderzahlung?

Die Zahlung nach § 16 TV-V beträgt unverändert mindestens 100 Prozent des Monatsentgelts. Die Erhöhung der Jahressonderzahlung im TVöD um 5 Prozent für die EG 1 bis 8 ab 2022 ist die Rücknahme einer früheren Kürzung. Eine Übertragung in den TV-V stand deshalb nicht zur Debatte.

V. Bereich Sparkassen (BT-S)

Was hat es mit den zwei freien Tagen als Ausgleich für die Senkung der SSZ (Sparkassensonderzahlung) auf sich?

In der ver.di-Umfrage zur Arbeitszeit haben viele Beschäftigte die Umwandlung von Geld in Freizeit gefordert. In vielen Sparkassen gibt es bereits heute Vereinbarungen dazu, ohne dass alle Beschäftigten davon Gebrauch machen könnten. Dennoch wird die Möglichkeit von vielen Sparkassen-Kolleg*innen genutzt.

Mehr Freizeit auf freiwilliger Basis ist also wichtig – natürlich auch wegen der steigenden Arbeitsverdichtung.

Die Vorstände der Sparkassen wollten mehr Planungssicherheit haben und haben die ver.di-Forderung nach einem ausschließlich freiwilligen Tausch von Geld in Freizeit vom Tisch gewischt, stattdessen wollten sie zunächst eine radikale Kürzung der SSZ ganz ohne Gegenleistung und dann komplett die zwangsweise Umwandlung von SSZ-Bestandteilen in Freizeit. Jetzt gibt es im Jahr 2021 einen und in 2022 zwei zusätzliche feste Urlaubstage. Die Wertigkeit eines Urlaubstages beträgt 7 Prozent. Daneben können im Rahmen einvernehmlicher Dienstvereinbarungen insgesamt bis zu 4 zusätzliche Urlaubstage durch Umwandlungen von Geld in Freizeit genommen werden, so dass die Sparkassen-Beschäftigten bis zu 34 Urlaubstage im Jahr erhalten können.

Warum bekommen die Sparkassen die Gehaltserhöhung erst verzögert?

In der dritten Verhandlungsrunde starteten die Arbeitgeber den bis dahin größten Angriff auf die SSZ – trotz aller sachlichen Argumente auf unserer Seite (gute wirtschaftliche Situation der Sparkassen). Die SSZ sollte demnach im garantierten Teil um 34 Prozentpunkte abgesenkt werden. Jetzt wird sie „nur“ noch um 14 Prozent abgesenkt – im Tausch gegen dann zwei zusätzliche freie Tage. Diese Absenkung war den Arbeitgebern nicht genug und um darüberhinausgehende Kürzungen der SSZ dennoch zu verhindern, hat ver.di den Arbeitgebern als Kompromiss vorgeschlagen, die lineare Erhöhung zeitlich nach hinten zu verschieben.

Bleiben die zwei Tage zusätzlicher Urlaub über 2022 hinaus bestehen?

ver.di will den zusätzlichen Urlaub – allerdings auf freiwilliger Basis statt wie jetzt teilweise verpflichtend – möglichst erhalten. Weil die Arbeitgeber aber die Einsparungen bei der SSZ fest einkalkuliert haben, hängt es auch von der Durchsetzungsstärke der Sparkässler*innen in der nächsten Tarifrunde ab, ob dies gelingen kann.

Warum hat man den Tarifvertrag bei solch hohen Einschnitten für die Sparkassen unterschrieben und nicht weiter gestreikt?

Viele tausend Sparkassenbeschäftigten haben sich in dieser Tarifaueinandersetzung in einem Abwehrkampf gegen Angriffe auf ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen wiedergefunden, die Arbeitgeber von Bund und Kommunen waren auf Krawall gebürstet und wollten ihnen möglichst drastische Einschnitte abpressen. Gemessen daran hält die BTK ö. D. die Einigung insgesamt für akzeptabel, weil es keine Kürzung ohne Gegenleistung gibt. Das Tarifergebnis ist ein Ausdruck der Solidarität der Kolleginnen und Kollegen aller Bereiche des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen, die sich nicht gegeneinander haben ausspielen lassen. Die Alternative wäre gewesen, die Streiks fortzusetzen, was angesichts der aktuellen Pandemie-Entwicklung, aber auch mit Blick auf viele Beschäftigte, die sich nicht an den bisherigen Streiks beteiligt haben, kaum möglich gewesen wäre. Es kam auch nicht in Frage, die Tarifverhandlungen auszusetzen und auf Corona-Prämien, Entgelterhöhung, Auszubildenden-Übernahme oder Angleichung der Arbeitszeit im Osten an den Westen zu verzichten. Die Mitglieder der BTK ö. D. haben sich für die Tarifeinigung entschieden, weil diese Alternativen wesentlich schlechter gewesen wären.

Beziehen sich die 81,77 Prozent bzw. 74,77 Prozent SSZ auf das jeweils aktuelle Tabellenentgelt, oder Stand heute?

Sie beziehen sich auf das aktuelle Tabellenentgelt.

Wird der variable Teil der SSZ auch auf dem jetzigen Stand eingefroren?

Alle Bestandteile der SSZ werden auf dem jetzigen Stand eingefroren

Warum wurden die zusätzlichen Urlaubstage nicht als Wahlrecht vereinbart?

Das Wahlrecht hat ver.di gefordert, die Arbeitgeber haben es aber mit dem Verweis auf die fehlende Planbarkeit strikt abgelehnt.

VI. Krankenhäuser und Betreuungseinrichtungen

Welche Berufsgruppen erhalten die Pflegezulage?

Für alle Beschäftigten, die unter die P-Tabelle fallen, gibt es eine Pflegezulage. Diese wird in zwei Schritten eingeführt: 2021 in Höhe von 70 Euro und 2022 mit einer Erhöhung um 50 Euro auf 120 Euro. Ab 2023 ist sie dann dynamisch, nimmt an allen Entgeltsteigerungen teil. Das gilt für alle Beschäftigten in der Pflege – nicht nur für die Pflege am Bett im Krankenhaus. Und die Zulage gilt für die Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte. Auch in der Altenpflege und in der Behindertenhilfe. Und für Hebammen, OTAs (Operationstechnische Assistenz) und ATAs (Anästhesietechnische Assistenz).

Wird die Pflegezulage zusätzlich zu der aktuellen Zulage in Höhe von 25 Euro gezahlt oder ersetzt sie diese?

Die 25 Euro Zulage bleibt in den Krankenhäusern erhalten, in den Pflegeeinrichtungen wird sie eingeführt. Es wird nichts verrechnet.

Warum bekommen Heilerziehungspfleger*innen, die in der S Tabelle eingruppiert sind und auch Pflege als Bestandteil ihrer Arbeit in der Behindertenhilfe haben, keine Pflegezulage?

Die Pflegezulage wurde ausdrücklich für alle Beschäftigten, die in die P-Tabelle eingruppiert sind, verhandelt. Die S-Tabelle oder die Allgemeine Tabelle sind hiervon ausgenommen. Das war eine bewusste Entscheidung der ver.di BTK ö. D. und ver.di hat in die Tarifverhandlungen auch genau diese Forderung nach einer Pflegezulage eingebracht. ver.di hat damit die dringend nötige Aufwertung der Pflege auf den Weg gebracht.

Was ist mit den Beschäftigten aus den Werkstätten für behinderte Menschen?

Für die Beschäftigten aus den Werkstätten gilt der Tarifabschluss, wie für alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, mit Ausnahme der Regelungen für die Pflege bzgl. Pflegezulage und der Erhöhung Wechselschichtzulage. Die Erhöhung des Samstagszuschlages auf 20 Prozent gilt auch für die Beschäftigten in Werkstätten. Insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst hatte ver.di die feste Absicht, die Tarifrunde zur Aufwertung der sozialen Berufe Anfang des Jahres 2020 fortzusetzen, wozu die Behindertenhilfe auch zählt. Wegen der COVID-Pandemie hat die BTK entschieden, die Tarifverträge nicht zu kündigen. Sobald es möglich ist, wird ver.di die Aufwertungsrunde fortsetzen. In die Tarifrunde jetzt wurden deshalb keine besonderen SuE-Themen eingebracht.

Warum erfolgt nur die Erhöhung der Intensivzulage und nicht der Zulagen für Onkologie, Anästhesie, OP, geschlossene oder halbgeschlossene Psychiatrieabteilungen. Wie kam dies zustande?

Beide Zulagentypen sind in der Entgeltordnung VKA vereinbart. Bei den oben angeführten Zulagen wie Onkologie, Anästhesie, OP, Psychiatrie handelt es sich um Zulagen nach der *Protokollerklärung 1 zum Teil XI Beschäftigte in Gesundheitsberufen 1. Beschäftigte in der Pflege*. Die Intensivzulage ist in der Protokollerklärung 2 geregelt. Pflegenden, die z. B. auf einer Intensivstation mit z.B. an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten arbeiten (Protokollerklärung 1) erhielten aber nur die Intensivzulage. Das hat ver.di immer bemängelt. Die Arbeitgeber haben in dieser Tarifrunde angeboten, die Intensivzulage zu erhöhen und nicht

die Zulagen beider Protokollerklärungen zu addieren. Das erreicht alle Beschäftigten der Intensivpflege. Für die Protokollerklärung Nr. 1 dagegen waren sie nicht bereit, die Zulage in dieser Tarifrunde zu erhöhen.

Was ist mit der Arbeitszeit in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg, die bei 39 Stunden liegt? Wird die auch angeglichen auf 38,5?

Arbeitszeit in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg, die bei 39 Stunden liegt, war nicht Gegenstand der Verhandlungen. Das gleiche gilt auch für Berlin. Es handelt sich um spezielle Regelungen, die mit den einzelnen kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen und mit diesen auch einzeln zu verhandeln sind.

Warum wurden nur die Wechselschichtzulage erhöht und nicht die Schichtzulage?

Die ver.di Forderung für die Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen war die Einrechnung der Pausen bei Wechselschichtarbeit, so wie es in den anderen Bereichen des öffentlichen Diensts bereits ist. Die Arbeitgeber waren nicht bereit, die Pause bei Wechselschicht in die Arbeitszeit einzurechnen. Die Befürchtung der Arbeitgeber war, dass sich der Personalmangel in der Pflege dadurch noch erhöhen würde. Am Ende stand der Kompromiss, die Wechselschichtzulage zu erhöhen.

Ab wann wird die Intensivzulage und Wechselschichtzulage erhöht ausgezahlt?

Die Intensivzulage in Höhe von 100 Euro, die höhere Wechselschichtzulage von 155 Euro und die erste Stufe der Pflegezulage werden ab 1. März 2021 gezahlt und wirken sich damit auch auf die Jahressonderzahlung 2021 aus. Die Erhöhung der Jahressonderzahlung erfolgt 2022.

Wird die Psychiatriczulage verrechnet?

Nein, die Psychiatriczulage wird nicht verrechnet. Die Arbeitgeberseite wollte dies, aber ver.di hat das rigoros abgelehnt.

War die Personalbemessungsgrenze Bestandteil der Verhandlungen?

Mehr Personal bzw. Personalbemessungsgrenzen sind nicht die Themen der Tarifrunde. Dafür trägt der Gesetzgeber die Verantwortung. ver.di ist bekannt, dass noch einige Themen offen sind. Darum geht der Einsatz für mehr Personal und Entlastung weiter. ver.di fordert vom Bundesgesundheitsminister, dass es im Prozess zur Personalbemessung in der Altenpflege ambitioniert weitergeht und Herr Spahn – nach seiner Genesung – zügig für das Krankenhaus die PPR 2.0 auf den Weg bringt.

Warum bekommen die Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst den größten Mehrbeitrag – mehr als die Zulage für Pflege- und Intensivpflegekräfte?

Die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst werden deutlich schlechter bezahlt als Ärztinnen und Ärzte in den Krankenhäusern. Der Unterschied beträgt bis zu 1.000 Euro. Dadurch wird es auch in diesem Bereich immer schwieriger, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Mit der Zulage von 300 Euro ist eine Annäherung gelungen.

VII. Rettungsdienst

Was wurde für den Rettungsdienst vereinbart?

Für die Beschäftigten im kommunalen Rettungsdienst gelten alle Punkte der Tarifeinigung, die für kommunale Beschäftigte allgemein abgeschlossen wurden.

Welche Regelungen gelten für die Entgeltgruppe "N" (Notfallsanitäter) die sich derzeit an der P 8 orientiert? Gelten die Erhöhungen für die Pflege analog für die Notfallsanitäter?

Alle Entgelttabellen sind von der Tariferhöhung erfasst, also auch die N Tabelle (Notfallsanitäter). Die spezielle Regelung für die Entgeltgruppen 1 bis 8 zur Erhöhung der Jahressonderzahlung um 5 Prozent 2022 sowie zur Corona-Sonderzahlung gilt auch für die Notfallsanitäter.

Wurde der Rettungsdienst bei der Erhöhung der Intensivzulage und der Wechselschichtzulage vergessen?

In dieser Tarifrunde waren die Erwartungen auf eine gezielte Aufwertung der Pflege in Krankenhäusern und Betreuungseinrichtungen gerichtet. So hat das die BTK beschlossen. Daher war es ver.di wichtig, direkt für die Pflege nach jahrelangen Kampagnen zur Entlastung ein Ergebnis zu erzielen.

Musste das Thema Wochenarbeitszeit im Rettungsdienst anderen Zugeständnissen seitens der Arbeitgeber weichen?

Eine Reduzierung der höchstmöglichen Ausweitung der Arbeitszeit im Rettungsdienst ist ver.di sehr wichtig. Es geht um Gesundheitsschutz. In über 50 Prozent der Rettungsdienste konnte ver.di die Verringerung der Arbeitszeit schon vereinbaren. Die VKA wollte mit ver.di die Möglichkeit der Einführung von 24 Stunden Diensten tarifieren. Aus Sicht von ver.di wäre ein Kompromiss möglich gewesen: 24 Stundenschichten bei einer definierten maximalen Inanspruchnahme in der Schicht auf der Basis einer widerruflichen Freiwilligkeit. Dazu gibt es Eckpunkte des Fachbereiches Gesundheit. Dafür wollte ver.di im Gegenzug eine Verringerung der maximalen Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit in Richtung DRK Reformtarifvertrag (45/46 Wochenstunden). Die Arbeitgeber wollten die Einführung von 24 Stundendiensten ohne Einschränkung. Die Verringerung der Wochenarbeitszeit lehnten sie ab. Damit blieb das Thema Arbeitszeit im Rettungsdienst für diese Tarifrunde leider ergebnislos.

Für diese Tarifrunde! Denn es geht um Gesundheitsschutz und ver.di wird dranbleiben. Die guten tariflichen Regelungen in den anderen Rettungsdiensten sind dabei eine Hilfe.

VIII. Beamtinnen und Beamte

Was bedeutet die Tarifeinigung für die Beamt*innen?

Für ver.di ist die Tarif- und Besoldungsrunde erst beendet, wenn der Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auch auf die Besoldung der Bundesbeamt*innen übertragen ist. Es ist zu begrüßen, dass Bundesinnenminister Seehofer ver.di noch am Verhandlungsort die Übertragung zugesagt hat. Wie die prozentualen Tariferhöhungen zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022 und insbesondere der Mindestbetrag auf die Beamt*innenbesoldung übertragen wird, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. ver.di wird darüber wachen, dass es hier keine Abstriche gegenüber dem Tarifergebnis gibt. Ein Gesetzesentwurf zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung der Corona-Sonderprämie liegt bereits vor.

Wie verhält es sich mit der Angleichung der Wochenarbeitszeit der Bundesbeamt*innen?

Hinsichtlich der ver.di-Forderung nach einer Angleichung der Wochenarbeitszeit der Bundesbeamt*innen an die tarifliche Arbeitszeit konnte bislang noch keine Einigung erzielt werden. ver.di wird bei diesem für die Bundesbeamt*innen besonders wichtigen Thema nicht lockerlassen und sich in den nächsten Tagen gegenüber dem Bundesinnenminister noch einmal nachdrücklich für eine Umsetzung der Forderung einsetzen.

Nach wie vor gilt: „Zeitumstellung jetzt!“

Hat die Einigung mit Hinblick auf die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes Auswirkungen auf die Beamt*innen?

ver.di setzt sich stets für Regelungen ein, die die Attraktivität einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst für die Beschäftigten erhöhen. Im Tarifabschluss konnten dank ver.di u.a. spürbare Entgelt erhöhungen vereinbart werden.

Darüber hinaus enthält die Einigung ausschließlich für den Bereich der kommunal Beschäftigten alternative Entgelt-Anreizsysteme zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Bundesbeamt*innen sind hiervon nicht betroffen.

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>