

- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z. B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, – der Dienstleistungsqualität, – der Kunden-/Bürgerorientierung),
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

1. Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.
2. <sup>1</sup>Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1, <sup>2</sup>Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb / in deren Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>4</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. <sup>5</sup>Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. <sup>6</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausbezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>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.

### Erl. zu § 18 (VKA) TVöD

- 1 **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.
- 2 Der BT-E enthält in § 44 eine eigene Regelung zur Erfolgsbeteiligung, die neben den Vorschriften des § 18 TVöD (VKA) gilt. In § 53a BT-K ist eine Reduzierung des Gesamtvolumens vorgesehen.
- 3 **1. Allgemeines.** Zur leistungsorientierter Bezahlung im öffentlichen Dienst → § 18 TVöD (Bund) Rn. 3 ff.
- 4 **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.
- 5 **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 (zum Ganzen vgl. Litschen öAT 2017, 221 ff.).
- 6 **1.3.** Die Definition des Leistungsentgeltes in Abs. 2 S. 2 stellt den Grundsatz dar. Die verschiedenen Formen werden in Abs. 4 aufgezählt.
- 7 **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. Der damals aufgestellte Fahrplan, wie die Zielgröße von 8% erreicht werden kann, ist (teilweise) abgeschlossen. Von 1% zu Anfang sind es nun 2% des definierten Gesamtvolumens des Vorjahres 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.

**4. Zu Abs. 4. 4.1.** Der TVöD (VKA) kannte grds. drei Formen von Leistungs- 8  
entgelt:

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

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

Mit ÄndTV 18 v. 25.10.2020 ist ein „**Alternatives Entgeltanreiz-System**“ zu den Leistungsprämien und Leistungszulagen hinzugekommen, dass in § 18a TVöD (VKA) gesondert geregelt ist.

**4.1.1.** Leistungsprämien sind idR Einmalzahlungen, (wenngleich eine Zah- 9  
lung „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 prämienswürdige Leistung erbracht hat. Ob das betriebliche System dies zulässt, ist eine andere Frage. Die Zahlung einer Leistungsprämie auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung 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).

**4.1.2.** Die Erfolgsprämien unterscheiden sich von den Leistungsprämien 10  
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.

**4.1.3.** Leistungszulagen sind wiederkehrende – idR monatliche – Zahlungen. 11  
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 Leistungszulage kaum entsprechen. Leistungszulagen werden idR auf der Grundlage von Leistungsbewertungen vergeben.

**4.1.4.** Das System der leistungsorientierten Bezahlung muss grds. allen Beschäf- 12  
tigten 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.

**4.2.** Teilzeitbeschäftigte erhalten nach § 24 TVöD grds. alle Entgeltbestandteile 13  
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.

- 14 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:
- 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.
- 15 5.2. Zu Nr. 2.** Diese Protokollerklärung beinhaltet einen Programmsatz zum gemeinsamen Bekenntnis zur Leistungsorientierung.
- 16 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.
- 17 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 und zum 1.3.2018 ergänzt durch § 1 Nr. 6 ÄndTV Nr. 16 v. 18.4.2018. 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 (zur früheren Rechtslage LAG Thür 24.1.2018 – 6 Sa 58/16, BeckRS 2018, 00885). Der Anspruch besteht auch, wenn kein Leistungsentgelt vereinbart ist. Bei der Entgeltfortzahlung findet die Erfolgsprämie Berücksichtigung, soweit dies auch bei Beamten der Fall wäre.
- 18 6. Zu Abs. 5. 6.1.** Für die Leistungsfeststellung und -bewertung sieht der TV zwei Systeme vor:
- a) durch Abgleich zwischen einer Zielvereinbarung und dem Grad der Zielerreichung;
  - b) durch eine systematische Leistungsbewertung.
- 19 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).
- 20 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 Verwaltungen-/Unternehmensführung.

**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. **21**

**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 **22**

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 (LAG Bln-Bbg 24.3.2017 – 6 Sa 1846/16, BeckRS 2017, 117201; aA Litschen, öAT 2017, 195).

Mit Wirkung vom 1.9.2020 wurde die Protokollerklärung durch ÄndTV Nr. 18 ergänzt. Die – wie in dem vom LAG Berlin entschiedenen Fall – zwischen dem Jahre 2007 und dem 25.10.2020 (Abschlussdatum des ÄndTV) vereinbarten Dienstvereinbarungen werden nun als dem Abs. 6 entsprechend fingiert und damit legitimiert. Offenbar wollte die TVP damit für die Vergangenheit Rechtssicherheit schaffen. Gleiches gilt auch in Betrieben und Dienststellen ohne Vereinbarungen für die dort herrschende betriebliche Praxis.

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.) **23**

**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. **24**

**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. **25**

**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 **26**

Systembestandteilen zu empfehlen. Eine solche Empfehlung kann, muss aber nicht zwangsläufig Folge einer Beschwerde sein.

- 27 **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.
- 28 Für Änderungen am System sind Dienststelle/AG einerseits und Personal-/Betriebsrat andererseits zuständig.
- 29 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.
- 30 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.
- 31 **8.4. Selbstverständlich** kann der TV gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Personal-/Betriebsrates nicht schmälern. Dies stellt S. 6 klar.
- 32 **9. Zu Abs. 8.** Ebenso wie im Bund wirkt sich das Leistungsentgelt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt positiv auf die Altersversorgung aus.

33 **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.

- 34 **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, wemgleich § 18 wenige konkrete Ansprüche im Einzelfall begründet.
- 35 **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.
- 36 **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.

## § 18a (VKA) Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) <sup>1</sup>Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 (VKA) Abs. 4 Satz 1 kann das in § 18 (VKA) Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. <sup>2</sup>Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 (VKA) Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.

(2) Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit einge-

**setzt werden (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).**

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

1. *Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 (VKA) Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.*
2. *<sup>1</sup>Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen.<sup>2</sup>Nummer 1 gilt entsprechend.*

**(3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.**

## **Erl. zu § 18a (VKA) TVöD**

**1. Allgemeines.** Das **Alternative Entgeltanreiz-System** wurde durch 1  
ÄndTV Nr. 18 zum 1.9.2020 eingeführt und ergänzt das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD (VKA), ist aber der Sache nach etwas ganz Anderes. In erster Linie soll es die Attraktivität des öD steigern und ist damit ein Instrument der Nachwuchsgewinnung und hat die Beschäftigten weniger im Blick. Es ermöglicht, das vorhandene Budget nach § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) nicht mehr auf alle AN oder Gruppen zu verteilen, sondern ganz oder teilweise für Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsplätze, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit im Bereich der VKA einzusetzen. Die Aufzählung der Möglichkeiten (Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine) ist nicht abschließend, wie das Wort „insbesondere“ zeigt. Der Kreativität der Handelnden Vorort scheinen insoweit kaum Grenzen gesetzt zu sein. Abgelöst wird dadurch allerdings der Leistungsgedanke, weil die unterschiedlichen Möglichkeiten nie allen zugutekommen werden. So werden Kita-Zuschüsse oder auch Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV nur für eine begrenzte Anzahl der AN interessant sein. Auch Gesundheitsförderung kann aus dem Budget des Leistungsentgelts bezahlt werden, wobei die Abgrenzung zu den Pflichtaufgaben des AG sicher schwierig ist. Auf all dies werden Personalvertretung und Dienststelle zu achten haben, zumal die Dienstvereinbarung und wohl auch die Betriebsvereinbarung in der Einigungsstelle nicht erzwungen werden kann (→ § 38 Rn. 6). Ob die von den TVP bezweckte Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes dadurch erreicht werden kann, muss die Zukunft zeigen.

**2. Prokollerklärung.** Die Protokollerklärung stellt nicht nur sicher, dass das vorhandene Budget nicht nur in Gänze eingesetzt wird, weil Reste auf das Folgejahr übertragen werden, sondern gibt auch die Möglichkeit jahübergreifend zu planen, um so größere Maßnahmen umsetzen zu können. S. 2 regelt den Fall, dass keine Personalvertretung besteht. In diesem Fall soll der Dienststellenleiter bzw. der AG sicherstellen, dass das Budget gem. § 2 verwendet wird. Dies korrespondiert mit der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 6 TVöD. (s. Erl. Zu → § 38 TVöD (VKA) Rn. 22), die die identische Ausgangssituation im Blick hat. Praktisch wird dies beim Alternativen Entgeltanreiz-System allerdings nur, wenn eine (freiwillige) Dienst- oder Betriebsvereinbarung überhaupt existiert und danach eine betriebsrats- oder personalratslose Zeit entsteht. Da Abs. 1 die Einführung an eine kollekt-

tive Vereinbarung knüpft, kann der AG selbst kein System nach § 18a TvöD (VKA) einführen, sondern muss für die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte nach § 18 TvöD (VKA) Sorge tragen.

- 3 S. 3 der Protokollerklärung regelt den Fall, dass die Maßnahme selbst steuerpflichtig ist, was zB bei Sonderzahlungen, Gutscheinen und Zuschüssen in Betracht kommt vgl. § 8 Abs. 2 EStG (s. dazu → Schaub ArbR-HdB/Linck § 68 Rn. 23). Entsteht eine Steuerpflicht für den Beschäftigten, handelt es sich gleichzeitig auch um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, was bei Leistungen in § 18 Abs. 6 (VKA) ebenfalls klargestellt ist.

## § 19 Erschwerniszuschläge

(1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>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

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

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

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

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

## 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