

Effertz · Terhorst

TVöD Kommunen Kommentar 2023

Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten
und der Entgeltordnung (VKA)

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Effertz/Terhorst, TVöD Kommunen Kommentar 2023

Walhalla Fachverlag, Regensburg 2023

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen. Bearbeitungsstand: 1. Juni 2023

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 7912600

Das aktuelle Tarifrecht des Kommunen 2023

Dieser Jahrbuch-Kommentar berücksichtigt den Tarifabschluss der Lohnrunde 2023, dessen Eckpunkte und Zahlen in diese Ausgabe eingeflossen sind, sowie das Ergebnis der Tarifrunde 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst, mit dem Verbesserungen bei der Eingruppierung und beim Gesundheitsschutz für diese Beschäftigtengruppe erzielt worden ist.

1. Tarifrunde 2023

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich die Tarifvertragsparteien am 22. April 2023 auf ein Eckpunktepapier, das im Wesentlichen eine Erhöhung der Entgelte vorsieht, verständigt und einen Tarifvertrag Inflationsausgleich, der zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise beitragen soll, abgeschlossen.

– Tarifvertrag Inflationsausgleich

Tarifbeschäftigte, die sich am Stichtag 1. Mai 2023 in einem Arbeitsverhältnis befinden und an mindestens einem Tag im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023 einen Entgeltanspruch haben, erhalten im Juni 2023 eine Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro. Zusätzlich wird mit den Gehältern von Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro geleistet, sofern ein Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Bezugsmonat vorliegt und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt besteht.

Der sich so ergebende Gesamtbetrag von insgesamt 3.000 Euro ist steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei und stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.

Bei Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten belaufen sich die Beträge auf 620 Euro (Einmalzahlung) und 110 Euro (Sonderzahlungen zum monatlichen Entgelt).

– Erhöhung der Entgelte

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. März 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. Sofern in beiden Schritten zusammen keine Erhöhung um 340 Euro erzielt wird, beträgt der Erhöhungsbetrag insgesamt 340 Euro. Tarifliche Zulagen, für welche die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart worden ist, werden ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht.

Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten werden zum gleichen Datum um monatlich 150 Euro angehoben.

– **Altersteilzeit und FALTER-Arbeitszeitmodell**

Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Altersteilzeit sowie das FALTER-Arbeitszeitmodell wurden erstmals nicht verlängert. Seit 1. Januar 2023 können daher keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte begründet werden.

2. Tarifrunde 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst fand im Jahr 2022 eine eigenständige Tarifrunde statt, bei der man sich auf folgende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen verständigen konnte:

- Ab dem Kalenderjahr 2022 erhalten Mitglieder dieser Beschäftigtengruppe zwei „Regenerationstage“. Dabei handelt es sich um eine bezahlte Freistellung, die unabhängig vom Urlaubsanspruch besteht.
- Für die nach Teil B Abschnitt XXIV der Entgeltordnung (VKA) eingruppierten Beschäftigten besteht ab dem 1. Juli 2022 ein Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro (Entgeltgruppen S 2 bis S 11a) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6).
- Diese neue Zulage kann (teilweise) in Freizeit umgewandelt werden – sogenannte „Umwandlungstage“. Es können auf diesem Weg höchstens zwei zusätzliche freie Tage jährlich erreicht werden.
- Die bestehenden Regelungen zu den Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst werden zum 1. Oktober 2024 an die allgemeinen Regelungen der übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst angepasst. Damit gelten für die SuE-Beschäftigten für das Erreichen der jeweils nächsten Erfahrungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe keine verlängerten Stufenlaufzeiten und keine vorgezogenen Endstufen mehr.

Hingewiesen wird auf die „**TVÖD Trends 2023**“, die einen schnellen Überblick über die jüngsten Entwicklungen und die aktuelle Rechtsprechung vermitteln.

Ein Sonderbeitrag beinhaltet eine ausführliche Darstellung der **Tarifrunde 2023**.

Eine zusätzliche Arbeitshilfe stellen die ergänzend abgedruckten **gesetzlichen Regelungen** dar, etwa das Arbeitszeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder das Kündigungsschutzgesetz. Sie erleichtern das Arbeiten mit dem von den Tarifpartnern bewusst schlank gehaltenen Tarifrrecht, das in Teilbereichen auf eigene Regelungen verzichtet, sodass gesetzliche Bestimmungen zur Anwendung gelangen.

Kompakt und handlich enthält dieses Jahrbuch die folgenden Tarifvorschriften:

- TVöD (VKA) mit fachlicher Kommentierung
- TVöD Besonderer Teil Verwaltung mit Erläuterungen sowie die Tariftexte der Besonderen Teile Sparkassen, Entsorgung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie Flughäfen
- TVÜ-VKA (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts) mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung der Vorschriften
- Entgeltordnung (VKA) mit ausführlicher Einführung zu den Hintergründen, Struktur und Technik der Entgeltordnung
- Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD, TVAöD – BBiG, TVAöD – Pflege)
- Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD)
- Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD)
- Tarifvertrag für Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) und Praktikanten-Richtlinien der VKA
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)
- Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020)

- Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K)
- Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

Darüber hinaus wird auf die wesentlichen Tarifverträge des **Marburger Bundes** mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände eingegangen. Kommentiert werden der TV-Ärzte/VKA und der TVÜ-Ärzte/VKA. Hingewiesen wird auf die Tarifeinigung vom 23. Mai 2023, bei der sich die Tarifpartner auf eine lineare Entgelterhöhung von 4,8 Prozent zum 1. Juli 2023 und von weiteren 4 Prozent zum 1. April 2024 verständigt haben. Zusätzlich erhalten die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern Inflationsausgleichszahlungen von insgesamt 2.500 Euro, die in zwei gleichen Teilen zu je 1.250 Euro ausbezahlt werden sollen (Juli oder August 2023 sowie Januar 2024). Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 18 Monate bis zum 30. Juni 2024.

Wir wünschen ein zuverlässiges und erfolgreiches Arbeiten.

Bearbeiter und Verlag

Aktuelles Tarifrecht	17	I
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag	67	II
Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden	909	III
Eingruppierung	987	IV
Tarifrecht VKA – Marburger Bund	1167	V
Zulagen	1311	VI
Weiteres Tarifrecht der Kommunen	1325	VII
Altersversorgung und Altersteilzeit	1351	VIII
Stichwortverzeichnis	1411	Index

Aktuelle Schwerpunkte

120 Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen	35
150 Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023	45

Abschnitt I Aktuelles Tarifrecht

110	TVöD Trends 2023	19
120	Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen.....	35
150	Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023.....	45
180	Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)	58
185	Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich).....	61

Abschnitt II Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und Überleitungstarifvertrag

210	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	69
215	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – (TVöD BT-V)	518
220	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Sparkassen – (TVöD BT-5)	565
225	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Entsorgung – (TVöD BT-E)	576
230	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Krankenhäuser – (TVöD BT-K)	582
235	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (TVöD BT-B)	605
240	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Flughäfen – (TVöD BT-F).....	635
255	Musterverträge und -vorlagen (VKA)	644

280	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)	706
-----	--	-----

Abschnitt III

Tarifrecht der Auszubildenden, Praktikanten, Schüler und Studierenden

305	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Allgemeiner Teil – (TVAöD)	911
312	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG)	925
318	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege – (TVAöD – Pflege) ...	933
324	Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) .	940
327	Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD).....	959
335	Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)	972
375	Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA)	981

Abschnitt IV

Eingruppierung

450	Die neue Entgeltordnung 2017 für die Arbeitnehmer der Kommunen	989
460	Entgeltordnung (VKA)	1028
	Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)	1032
	Teil A Allgemeiner Teil	
	I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale	1039
	II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale	1045

Teil B	Besonderer Teil	
I.	Apothekerinnen und Apotheker	1055
II.	Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte	1056
III.	Beschäftigte in Bäderbetrieben	1057
IV.	Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher	1059
V.	Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten	1060
VI.	Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst	1061
VII.	Beschäftigte in der Fleischuntersuchung	1063
VIII.	Fotografinnen und Fotografen	1064
IX.	Beschäftigte im Fremdsprachendienst	1066
X.	Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte	1067
XI.	Beschäftigte in Gesundheitsberufen	1068
XII.	Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben	1088
XIII.	Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen	1089
XIV.	Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst	1092
XV.	Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik	1095
XVI.	Laborantinnen und Laboranten	1113
XVII.	Leiterinnen und Leiter von Registraturen	1114
XVIII.	Beschäftigte in Leitstellen	1116
XIX.	Beschäftigte in Magazinen und Lagern	1118
XX.	Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer	1119
XXI.	Reproduktionstechnische Beschäftigte	1123
XXII.	Beschäftigte im Rettungsdienst	1124
XXIII.	Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister	1126

XXIV.	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	1129
XXV.	Beschäftigte in Sparkassen	1140
XXVI.	Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker	1147
XXVII.	Beschäftigte an Theatern und Bühnen	1148
XXVIII.	Tierärztinnen und Tierärzte	1155
XXIX.	Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure	1156
XXX.	Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker	1158
XXXI.	Vorsteherinnen und Vorsteher von Kanzleien	1160
XXXII.	Zeichnerinnen und Zeichner	1161
Anhang	Regelungskompetenzen	1162

Abschnitt V

Tarifrecht VKA – Marburger Bund

505	Eckpunkte der Tarifeinigung für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Rahmen der Tarifrunde 2023 zum TV-Ärzte/VKA vom 23. Mai 2023	1169
507	Tarifvertrag über einen Inflationsausgleich für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV Inflationsausgleich Ärzte VKA)	1172
510	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) ..	1174
520	Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA)	1282

Abschnitt VI Zulagen

610	Tarifvertrag zur Anhebung des Bemessungssatzes für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – Tarifbereich Ost –	1313
620	Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT	1315
630	Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (VKA)	1319

Abschnitt VII Weiteres Tarifrecht der Kommunen

730	Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte (TdL/VKA)	1327
740	Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)	1331
748	Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)	1334
780	Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020)	1336

Abschnitt VIII Altersversorgung und Altersteilzeit

810	Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal – ATV-K)	1353
820	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)	1403

Abschnitt I

Aktuelles Tarifrecht

TVöD Trends

110	TVöD Trends 2023	19
-----	------------------------	----

Schwerpunktbeitrag

120	Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen.....	35
-----	--	----

Tarifeinigung und aktuelle Tarifverträge

150	Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen 2023 vom 22. April 2023.....	45
180	Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)	58
185	Hinweise zur Anwendung des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich).....	61

TVöD Trends 2023

Von Jörg Effertz und Andreas Terhorst

Durch wichtige Entscheidungen der Gerichte und ergänzende neue Tarifverträge hat der TVöD zahlreiche Änderungen erfahren. Die aktuellen Trends für das Jahr 2023 und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten werden im Folgenden hervorgehoben. Die Änderungen im Tarifrecht orientieren sich am Aufbau des TVöD und sind den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Es folgen neue Vereinbarungen aus Tarifverträgen. Alle dargestellten Themen sowie weitere Punkte sind in die Erläuterungen der Vorschriften eingearbeitet, auf die jeweiligen Fundstellen wird hingewiesen.

Förderinstrumente für Arbeitslose (§ 1 TVöD)

In den vergangenen Jahren wurde an dieser Stelle vielfach darauf hingewiesen, dass die Bezeichnungen in § 1 Abs. 2 Buchst. i und k TVöD nicht mehr den angepassten Förderinstrumenten der Agentur für Arbeit entsprachen. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hatte sich vor diesem Hintergrund in der Vergangenheit dafür ausgesprochen, Beschäftigte, für die die Förderinstrumente nach § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sowie § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) i. d. F. des Teilhabechancengesetzes vom 17. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2583) genutzt werden, in den TVöD einzubeziehen.

Die Tarifpartner haben mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 20 zum TVöD vom 14. Juli 2022 die Ausnahmeregelung neu gefasst und sich nunmehr abstrakter auf den Begriff der Eingliederungsleistungen beschränkt. Nach dem Wortlaut des Buchstaben i sind nunmehr die Beschäftigten vom Geltungsbereich des TVöD ausdrücklich ausgenommen, deren Beschäftigung durch Eingliederungsleistungen gefördert wird; der bisherige Buchstabe k ist in diesem Zuge ersatzlos gestrichen worden. Einen ausdrücklichen Hinweis, dass es sich bei der Neufassung des Buchstaben i um Eingliederungsleistungen im Sinne des SGB II bzw. SGB III handelt, haben die Tarifpartner (anders als in der bisherigen Formulierung des Buchstaben i) nicht aufgenommen.

Änderungen des Nachweisgesetzes (§ 2 TVöD)

Mit dem im Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen

I Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) wurde u. a. das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) geändert. Daneben enthält dieses Gesetz Änderungen im BBiG (im Wesentlichen erweiterte Dokumentationspflichten in Bezug auf die geltenden Ausbildungsbedingungen). Die Niederschrift nach dem NachwG¹⁾ ist an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst worden.

Die Änderungen sind zum 1. August 2022 in Kraft getreten. Kernpunkte der Änderungen des NachwG sind:

- Erweiterung des Geltungsbereichs (§ 1 Abs. 1 Satz 1 NachwG)
Das Gesetz gilt nunmehr für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die bisherige Ausnahmeregelung für vorübergehende Aushilfen, die höchstens für einen Monat eingestellt werden, ist gestrichen worden.
- Niederlegung der Vertragsbedingungen – Neuregelungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG)
Einige bereits geregelte Arbeitsbedingungen sind modifiziert bzw. erweitert worden, z. B. die freie Wählbarkeit des Arbeitsortes (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4). Eine Reihe an Arbeitsbedingungen ist neu aufgenommen worden, z. B. Angaben zu vereinbarten Ruhepausen/ Ruhezeiten und zu einem vereinbarten Schichtsystem (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7).
- Neue Fristenregelung (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG)
Für die Aushändigung der erforderlichen Angaben sind drei verschiedene Fristen vorgesehen.
- Neue Fristen bei Änderung der Vertragsbedingungen (§ 3 NachwG)
Nach § 3 NachwG n. F. ist jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilungspflicht gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Einführung einer Bußgeldregelung (§ 4 NachwG)
Neu eingeführt wurde eine Bußgeldregelung. Ordnungswidrig handelt, wer u. a. eine in § 2 Abs. 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in

¹⁾ Muster hierzu abgedruckt als Anhang 14 unter 255 Musterverträge (VKA)

der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt oder entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung bei Änderung der Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

- Übergangsvorschrift für bereits Beschäftigte (§ 5 NachwG)
§ 5 NachwG enthält eine Übergangsregelung. Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer nur auf dessen Verlangen eine Niederschrift auszuhändigen. Spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber ist die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Für den Fristbeginn tritt an die Stelle des vereinbarten Beginns des Arbeitsverhältnisses der Zugang der Aufforderung. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber (§ 3 TVöD)

In seinem Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 23/19 hat sich das BAG mit der Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber befasst. Im Urteilsfall ging es um einen Niederlassungsberater einer kassenärztlichen Vereinigung, die ihren Vertragsärzten u. a. eine betriebswirtschaftliche Beratung anbietet, die sich von der Gründung einer Praxis bis zu deren Verkauf erstreckt. Diese sog. Niederlassungsberatung umfasst u. a. die Praxiswertermittlung, Liquiditäts-, Investitions- und Kostenanalysen sowie die Beratung in Bezug auf das Praxismarketing. Der Beschäftigte beabsichtigte die Aufnahme einer Nebentätigkeit bei seiner Lebensgefährtin, einer niedergelassenen Ärztin, die auch Kassenpatienten betreut, deren Praxis jedoch nicht in dem von dem Kläger zu betreuenden Bezirk liegt. Der Arbeitgeber hat dies untersagt.

Nach Auffassung des BAG sind berechnete Interessen des Arbeitgebers im Regelfall beeinträchtigt, wenn sich Nebentätigkeiten der Beschäftigten negativ auf die Wahrnehmung des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit auswirken. Durch die Übernahme einer Nebentätigkeit dürfe die Integrität des Arbeitgebers nicht in Frage gestellt werden. Zu berücksichtigen seien deshalb typischerweise Umstände, die das

I Verhältnis des Arbeitgebers zu anderen Beschäftigten, Geschäfts-, Vertragspartnern, sein öffentliches Erscheinungsbild, sein Auftreten gegenüber Dritten (Kunden, Bürger) oder seine Wahrnehmung als öffentliche Verwaltung bzw. öffentlicher Arbeitgeber betreffen können (Rn. 29 des Urteils). Die beabsichtigte Nebentätigkeit des Klägers in der Praxis seiner Lebensgefährtin sei geeignet, das Ansehen der Beklagten bei ihren Kunden und das Vertrauen der Vertragsärzte in die Unabhängigkeit der von ihr angebotenen Beratung zu beeinträchtigen. Das Interesse des Klägers an der Ausübung der entgeltlichen Nebentätigkeit müsse demgegenüber zurücktreten (Rn. 30). Das BAG folgt mit diesem Urteil seiner bisherigen Linie, die sich beispielsweise aus dem Urteil vom 28. Februar 2002 – 6 AZR 357/01 – ergibt. In dem damaligen Verfahren ging es um einen Beschäftigten, der in einem Krankenhaus als Krankenpfleger beschäftigt war und eine Nebentätigkeit als Leichenbestatter ausüben wollte.

Arbeitszeiterfassung (§ 6 TVöD)

Das BAG hat mit seinem Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – für großes Aufsehen gesorgt. Mit der Entscheidung, dass Arbeitgeber bereits nach derzeit geltendem Recht (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz) verpflichtet sind, Arbeitszeiterfassungssysteme einzuführen, hat das BAG eine weitreichende Grundsatzentscheidung getroffen. Allerdings lässt das BAG auch nach Vorliegen der Entscheidungsgründe viele Detailfragen offen und überlässt es dem Gesetzgeber, an dieser Stelle Licht ins Dunkel zu bringen. Hoffnung brachte da die Ankündigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), im Jahr 2023 einen praxistauglichen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorzulegen.

Mit der Entscheidung des BAG stand insbesondere fest, dass Arbeitgeber Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit (inkl. Überstunden und Pausenzeiten) erfassen und aufzeichnen müssen. Das System müsse entsprechend den Vorgaben des EuGH objektiv, verlässlich und zugänglich sein. Eine elektronische Zeiterfassung sei nach dem Urteil des BAG nicht zwingend geboten. Auch eine Delegation der Aufzeichnung an die Beschäftigten sei grundsätzlich zulässig.

Der TVöD enthält in den einschlägigen Vorschriften zur Arbeitszeit (§§ 6 ff.) keine eigenständigen Bestimmungen zur Erfassung ebendieser.

Das BMAS hat mit Datum 18. April 2023 den Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

veröffentlicht. Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG in der Entwurfsfassung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Mit der elektronischen Aufzeichnung geht der Gesetzentwurf wesentlich über das Urteil des BAG hinaus. Nach § 16 Abs. 7 Nr. 1 ArbZG in der Entwurfsfassung soll jedoch von der elektronischen Aufzeichnung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden können. Für kleine und mittlere Unternehmen sollen diesbezüglich Übergangsregelungen gelten (§ 16 Abs. 8 ArbZG in der Entwurfsfassung). § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG in der Entwurfsfassung sieht zudem vor, dass in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden kann, dass die Pflicht zur Aufzeichnung (§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG in der Entwurfsfassung) nicht bei Arbeitnehmern gilt, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung können nach der Gesetzesbegründung etwa bei Führungskräften, herausgehobenen Experten oder Wissenschaftlern gegeben sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Aufgrund ihrer Sachnähe können die Tarifvertragsparteien oder aufgrund eines Tarifvertrages die Betriebspartner festlegen, für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Voraussetzungen zutreffen.

Zunächst bleibt die weitere Entwicklung im Gesetzgebungsverfahren abzuwarten. Sollten die vorgenannten Entwürfe in einen Gesetzestext umgesetzt werden, wird es den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, ggf. Ausnahmeregelungen auf Grundlage von § 16 Abs. 7 ArbZG in der Entwurfsfassung zu vereinbaren.

Mehrarbeitsvergütung für Teilzeitbeschäftigte (§ 7 Abs. 6 TVöD)

Mit der Regelung in Absatz 6 greifen die Tarifpartner den Sachverhalt auf, dass Teilzeitbeschäftigte über das mit ihnen individuell vereinbarte Arbeitspensum hinaus zusätzliche Arbeit leisten. Diese Mehrarbeit führt – so lange nicht die Regelarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers erreicht bzw. überschritten wird – nicht zu mit Zuschlägen zu vergütenden Überstunden, sondern zu gemäß § 8 Abs. 2 TVöD lediglich mit der anteiligen Vergütung zu bezahlender Mehrarbeit. Erst beim Überschreiten der Regelarbeitszeit eines Vollbe-

Die Tarifeinigung der Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen

Von *Andreas Terhorst*

I. Rückblickende Anmerkung zu den Tarifverhandlungen

Bereits die Tarifrunde 2020 von Bund und Kommunen verdiente es, aufgrund der pandemischen Umstände in vielerlei Hinsicht als „außergewöhnlich“ und „besonders“ bezeichnet zu werden. Doch während sich im Laufe des Jahres 2022 die pandemischen Rahmenbedingungen wieder weitgehend „normalisierten“, zeichneten sich mit Blick auf die Tarifrunde 2023 bereits die nächsten „außergewöhnlichen“ und „besonderen“ Umstände ab. 2022 knackte die Inflationsrate in Deutschland erstmals seit Jahrzehnten die Marke von zehn Prozent. Was sich bereits im Frühjahr 2022 abzeichnete, wurde in der Tarifrunde 2023 zum zentralen Dreh- und Angelpunkt der Verhandlungen. Zwar dürfte jedem bekannt sein, dass Inflationsraten und Tarifverhandlungen in einem gewissen wechselseitigen Verhältnis zueinander stehen. Für viele Akteure der Tarifrunde 2023 überstiegen die zwischenzeitlich erreichten Inflationsraten jedoch das bisher bekannte und insoweit „übliche“ Zusammenspiel bei Weitem.

Die Außergewöhnlichkeit der Tarifrunde spiegelte sich bereits in den Forderungen der Gewerkschaften im Vorfeld der Verhandlungen wieder: „10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 500 Euro mehr im Monat bei einer Laufzeit von zwölf Monaten“ lautete die zentrale Forderung der Gewerkschaftsseite. Hinzu kam die Forderung nach einer Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden um monatlich mindestens 200 Euro. Für die öffentlichen Arbeitgeber bedeuten Tarifverhandlungen immer einen Zwiespalt zwischen einer qualitativ hochwertigen Zukunftssicherung des öffentlichen Dienstes auf der einen Seite und einer gesellschaftspolitischen Gesamtverantwortung auf der anderen Seite. Unter ebendieser Abwägung wurden die Forderungen arbeitgeberseitig zunächst als schlicht nicht leistbar bewertet.

In den ersten Auftaktgesprächen zeichnete sich schnell ab, dass eine lineare Steigerung der Tabellenentgelte, also eine dauerhafte monetäre Erhöhung der Entgelte, vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Teuerungsraten im Vordergrund der Verhandlungen stehen wird. Vertiefende Gespräche zu strukturellen Veränderungen des Tarifwerks waren daher kaum zu erwarten. Hinzu kommt, dass die Tarifpartner bereits 2022 Tarifverhandlungen zur sogenannten Tarifpflege geführt haben. Erforderlicher Handlungsbedarf wurde somit bereits im Vor-

I
feld der Tarifrunde 2023 mit der Tarifeinigung vom 14. Juli 2022 aus-
geräumt.

Der Auftakt der Tarifrunde 2023 fand am 24. Januar 2023 in Potsdam statt. Wie üblich erfolgte an dieser Stelle noch kein Angebot der Arbeitgeberseite. Vielmehr nutzten die Tarifpartner den Termin, um sich über die Forderungen und die Ausgangslage intensiv auszutauschen. Arbeitgeberseitig wurde ein erstes Angebot in der zweiten Verhandlungsrunde am 22. und 23. Februar 2023 vorgelegt. Bei einer Laufzeit von 27 Monaten (1. Januar 2023 bis 31. März 2025) boten die Arbeitgeber nach neun „Leer-Monaten“ (Monate ohne lineare Erhöhung) eine lineare Erhöhung ab 1. Oktober 2023 von 3,0 Prozent und ab 1. Juni 2024 von weiteren 2,0 Prozent an. Eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie war für Mai 2023 in Höhe von 1.500 Euro und für Januar 2024 in Höhe von weiteren 1.000 Euro vorgesehen. Das Angebot umfasste darüber hinaus weitere Bestandteile, wie z. B. eine Erhöhung der Jahressonderzahlung. Gewerkschaftsseitig wurde das Angebot ausgeschlagen. Für die nachfolgenden vier Wochen haben die Gewerkschaften einen schärferen Arbeitskampf angekündigt und die Ankündigung bis zur dritten Verhandlungsrunde ab dem 27. März 2023 auch in die Tat umgesetzt.

Vom 27. März bis zum 30. März 2023 fand in Potsdam die dritte Verhandlungsrunde statt. Auch in dieser dritten Verhandlungsrunde konnte kein Ergebnis erzielt werden. Die Gewerkschaften haben die Verhandlungen am 30. März 2023 abgebrochen und deren Scheitern erklärt. Die VKA hat ihrerseits am 30. März 2023 durch Erklärung gegenüber den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion das Schlichtungsverfahren eingeleitet. Die Beratungen der Schlichtungskommission dauerten bis zum 14. April 2023 an. In der Empfehlung an die Tarifpartner sah die Schlichtungskommission im Kern

- ein Inflationsausgleichsgeld, beginnend mit einer Sonderzahlung von 1.240 Euro im Juni 2023 und monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro in den Monaten Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 sowie
- eine Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. März 2024 um 200 Euro (sog. Sockelbetrag) und daran anschließend eine lineare Erhöhung um 5,5 Prozent (für beide Erhöhungsschritte zusammen aber mindestens 340 Euro)

vor. Für Studierende, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten sah die Empfehlung anteilige Werte vor. Die Empfehlung bezog sich auf eine Laufzeit von 24 Monaten.

Auf Basis der vorgenannten Empfehlung der Schlichtungskommission haben die Tarifpartner die Verhandlungen in Potsdam am 22. April 2023 wieder aufgenommen und noch am gleichen Tag eine Einigung erzielen können, die im Wesentlichen der Empfehlung der Schlichtungskommission entspricht.

II. Die Tarifeinigung

Die Tarifeinigung vom 22. April 2023,¹⁾ mit der die Tarifrunde ihren (vorläufigen) Abschluss gefunden hatte, kann, wie einleitend bereits dargestellt, allein schon wegen der besonderen inflationsbedingten Situation als „außergewöhnlich“ betitelt werden.

Nachstehend werden die Kernpunkte der Tarifeinigung näher dargestellt und erläutert.

1. Inflationsausgleich

Die unter 2. dargestellten Komponenten zu Steigerungen der TVöD-Tabellen werden erst zum 1. März 2024 wirksam. Die dadurch entstehenden „Leer-Monate“ von Januar 2023 bis einschließlich Februar 2024 werden durch Einmalzahlungen, die sog. Inflationsausgleichszahlungen, überbrückt. Die Inflationsausgleichszahlungen sind Gegenstand des eigenständigen Tarifvertrages „Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)“ vom 22. April 2023²⁾ – vgl. Teil A Nr. 1 Buchst. b der Tarifeinigung. Die Inflationsausgleichszahlungen umfassen eine mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 auszufällende Einmalzahlung („Inflationsausgleich 2023“) sowie monatliche Sonderzahlungen, die mit dem Entgelt für die jeweiligen Bezugsmonate Juli 2023 bis Februar 2024 ausbezahlt werden. Die Höhe der Sonderzahlungen nach dem TV Inflationsausgleich beträgt für die Tarifbeschäftigten:

- Inflationsausgleich 2023: 1.240 Euro
- Monatliche Sonderzahlung: 220 Euro (in Summe 3.000 Euro)

Für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten betragen die Sonderzahlungen:

- Inflationsausgleich 2023: 620 Euro
- Monatliche Sonderzahlung: 110 Euro (in Summe 1.500 Euro)

¹⁾ abgedruckt unter 150

²⁾ abgedruckt unter 180

Als „Inflationsausgleichsprämie“ sind die Sonderzahlungen bei Auszahlung bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialversicherungsfrei. Seit dem 26. Oktober 2022 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten zum Ausgleich stark gestiegener Inflationsraten einen steuer- und sozialversicherungsfreien Ausgleich von bis zu 3.000 Euro zukommen lassen. Die Regelung ist Bestandteil des „Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 19. Oktober 2022 (BGBl. I S. 1743).

Der TVöD selbst sieht keine tarifvertragliche Grundlage zur Gewährung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleichsprämie vor. Eine Regelung zur Gewährung einer entsprechenden übertariflichen Prämie liegt ebenfalls nicht vor. Die Tarifpartner haben die derzeitigen Umstände zum Anlass genommen, im Rahmen der Tarifrunde 2023 mit dem TV Inflationsausgleich eine entsprechende Grundlage zur Entlastung der Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen in den herausfordernden Zeiten der Inflation und der Energiekrise zu schaffen. Die Sonderzahlung unterliegt nicht der Zusatzversorgung.

Das Bundesministerium des Innern hat mit Datum vom 25. April 2023 Hinweise zur Anwendung des TV Inflationsausgleich veröffentlicht.¹⁾

2. Die lineare Erhöhung

Hinsichtlich der linearen Erhöhung (vgl. Teil A Nr. 1 Buchst. a der Tarifeinigung) unterscheiden die Tarifpartner zwischen der Erhöhung der Tabellenentgelte (erster Absatz) und der Erhöhung dynamischer Zulagen (zweiter Absatz). In beiden Bereichen erfolgt die Erhöhung in nur einem Schritt zum 1. März 2024. Die „Leermonate“ werden durch Sonderzahlungen überbrückt (siehe dazu 1.).

2.1 Erhöhung der Tabellenentgelte

Die vorgesehene lineare Erhöhung der Tabellenwerte wird wie folgt vorgenommen:

1. Erhöhung der Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200 Euro (fester Euro-Betrag für alle Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen gleichermaßen).
2. Anschließend wird der um den Sockelbetrag von 200 Euro erhöhte Tabellenwert um 5,5 Prozent erhöht.
3. Soweit für einen Tabellenwert bei den Schritten 1 und 2 insgesamt keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende

¹⁾ abgedruckt unter 185

Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts bei Tarifbeschäftigten

BMI-Rundschreiben vom 4. August 2021
– D 5-31002/28#10 –

II

Dieses Rundschreiben ersetzt das Rundschreiben vom 27. Juli 2006 (Az.: D II 2 – 220 210 2/0), das hiermit aufgehoben wird.

Im Falle der Überzahlung von Entgelt bitte ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen um die Beachtung der folgenden Grundsätze:

1. Rückzahlungsverpflichtung nach Bereicherungsrecht

Zu viel gezahltes Entgelt ist grundsätzlich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) über die Verpflichtung zur Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) zurückzufordern. Entgelt ist „zu viel gezahlt“, soweit es ohne rechtlichen Grund gezahlt wurde, wobei unerheblich ist, ob der rechtliche Grund von Anfang an nicht bestanden hat oder erst später weggefallen ist. Entgelt im Sinne dieses Rundschreibens sind alle Geldleistungen, die der Arbeitgeber erbracht hat (z. B. Tabellenentgelt, Zulagen, Zuschläge, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Einmalzahlungen, Trennungsgeld, Reise- und Umzugskostenvergütung).

Eine Rückforderung des zu viel gezahlten Entgelts ist ausgeschlossen, soweit die/der Beschäftigte nicht mehr bereichert ist (§ 818 Abs. 3 BGB). Dies ist nur dann der Fall, wenn das Erlangte ersatzlos weggefallen ist und kein Überschuss zwischen dem vorhandenen Vermögen und dem Vermögen mehr besteht, das ohne den bereichernden Vorgang vorhanden wäre. Ein Wegfall der Bereicherung ist daher anzunehmen, wenn die/der Beschäftigte die rechtsgrundlose Leistung ersatzlos für Ausgaben verwendet hat, die sie/er sonst nicht gemacht hätte.

Von dem Fortbestehen einer Bereicherung ist hingegen in Konstellationen auszugehen, wenn die/der Beschäftigte mit der Ausgabe des Erlangten anderweitige Aufwendungen erspart hat. Ebenso besteht die Bereicherung in Höhe der Befreiung von einer Verbindlichkeit fort, soweit die/der Beschäftigte mit dem Erlangten bestehende Schulden tilgt.

Bei geringen Überzahlungen des laufenden Arbeitsentgelts¹⁾ spricht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das überzahlte Entgelt für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht wird. Wird von der/dem Beschäftigten gegen einen Rückforderungsanspruch der Wegfall der Bereicherung eingewendet, kann dieser daher ohne nähere Prüfung unterstellt werden, wenn das im jeweiligen Monat zu viel gezahlte Entgelt 10 v. H. des insgesamt zustehenden Bruttobetrages, höchstens aber 250 Euro brutto, nicht übersteigt.

Dies gilt nicht, sofern die Voraussetzungen des § 818 Abs. 4 BGB oder des § 819 BGB vorliegen. Wenn die/der Beschäftigte den Mangel des rechtlichen Grundes für zu viel gezahltes Entgelt kennt oder erfährt ihn später (positive Kenntnis), kann dem Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers die Einrede des Wegfalls der Bereicherung nicht entgegen gesetzt werden (§ 818 Abs. 3 i. V. m. § 819 Abs. 1 BGB).

Die im Tarifbereich im Unterschied zum Besoldungsbereich bestehende Geltendmachungspflicht der Einrede des Wegfalls der Bereicherung ist eine Konsequenz der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen; zur verschärften Haftung im Besoldungsbereich siehe § 12 Abs. 2 BBesG.

2. Tarifvertragliche Ausschlussfrist

Die tarifvertragliche Ausschlussfrist nach § 37 TVöD ist zu beachten. Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Bei Ansprüchen auf Rückforderung zu viel gezahlter Entgelte wird der Anspruch grundsätzlich im Zeitpunkt der Überzahlung fällig. Der Zahltag wird nach § 24 Abs. 1 TVöD bestimmt. Auf eine Kenntnis des Arbeitgebers, dass er überzahlt hat, kommt es nicht an²⁾.

Auf die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD kann sich die/der Beschäftigte jedoch nicht berufen, wenn sie/er es pflichtwidrig unterlassen hat, dem Arbeitgeber Umstände mitzuteilen, die die Erhebung des Rückzahlungsanspruchs innerhalb der Ausschlussfrist ermöglicht hätten. Zu einer solchen Mitteilung ist die/der Beschäftigte verpflichtet, wenn sie/er bemerkt hat, dass sie/er eine gegenüber sonst ungewöhnlich hohe Zahlung erhalten hat, deren Grund sie/er nicht klären kann.³⁾ Die/ Der Beschäftigte kann sich auch nicht auf die Ausschlussfrist berufen,

¹⁾ Gilt nicht für Einmalzahlungen, vgl. BAG-Urteil vom 24. 10. 2000 – 9 AZR 610/99.

²⁾ BAG, Urteil vom 19. 02. 2004 – 6 AZR 664/02.

³⁾ BAG, Urteil vom 01. 06. 1995 – 6 AZR 912/94.

den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. ²Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD; § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) ¹Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. ²Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 12 Dienst-/Betriebsvereinbarungen

¹In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. ²Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

Protokollerklärung:

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13 Flexible Altersarbeitszeit

¹Älteren Beschäftigten wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. ²Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v. H. der jeweiligen Altersrente beziehen. ³Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. ⁴Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. ⁵Die übrigen tariflichen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. ⁶Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 15 Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft. ²Bei Inkrafttreten bereits bestehende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

(2)¹) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat.

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, den ATV//ATV-K dahingehend anzupassen, dass als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 ATV/ATV-K das 1,6fache des Entgelts nach § 7 Abs. 1 und 2 gilt.

¹) Die Möglichkeit der Inanspruchnahme wurde im Rahmen der Tarifeinigung 2023 erstmals nicht mehr verlängert.

VIII

Stichwortverzeichnis

Die fett gedruckten Zahlen verweisen auf die entsprechenden Leit-
ziffern.

A

Abgeltung, Besitzstände	280 § 16 TVÜ-VKA, 520 § 14 TVÜ-Ärzte/VKA
Abordnung	210 § 4 TVöD, 510 § 5 TV-Ärzte/VKA
Altersgrenze, Erreichen	210 § 33 TVöD
Altersteilzeit	820 TV FlexAZ (VKA)
Altersversorgung	810 ATV-K
Anwendung weiterer Tarifverträge	210 § 36 TVöD
Arbeitnehmerpflichten	220 § 41 TVöD BT-V
Arbeitsbedingungen	210 § 3 TVöD, 510 § 3 TV-Ärzte/VKA
Arbeitsbefreiung	210 § 29 TVöD, 510 § 30 TV-Ärzte/VKA
Arbeitspapiere	210 § 35 TVöD
Arbeitsstättenverordnung	210 § 3 TVöD Anhang 1
Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien	210 § 22 TVöD Anhang 2
Arbeitsverhältnis, Ausschlussfrist	210 § 37 TVöD, 510 § 37 TV-Ärzte/VKA
Arbeitsvertrag	210 § 2 TVöD, 510 § 2 TV-Ärzte/VKA
Arbeitszeit	210 § 6 TVöD, 220 § 42 TVöD BT-V, 305 § 4 TVAöD, 510 §§ 7 f. TV-Ärzte/VKA, 520 § 7 TVÜ-Ärzte/VKA
Arbeitszeitdokumentation	510 § 14 TV-Ärzte/VKA
Arbeitszeitgesetz	210 § 6 TVöD Anhang 1
Arbeitszeitkonto	210 § 10 TVöD
Arbeitszeitkorridor	210 § 6 TVöD, 510 § 7 TV-Ärzte/VKA
Ärzte (nach TVöD)	215 § 57 (VKA) TVöD BT-V, 230 §§ 42 ff. TVöD BT-K, 235 §§ 42 ff. TVöD BT-B, 460 Teil B Abschn. II EntgO (VKA)

Ärzte (Marburger Bund)	510 TV-Ärzte/VKA, 520 TVÜ-Ärzte/VKA
Ärztliche Untersuchungen	210 § 3 TVöD, 510 § 3 TV-Ärzte/VKA
Auflösungsvertrag	210 § 33 TVöD
Ausbildungsentgelt	312 § 8 TVAöD – BBiG, 318 § 8 TVAöD – Pflege
Ausbildungszeit	312 § 7 TVAöD – BBiG, 318 § 7 TVAöD – Pflege, 324 § 7 TVSöD
Auszubildende	305 TVAöD, 312 TVAöD – BBiG, 315 TVAöD – Pflege
AV Hamburg	280 § 32 TVÜ-VKA, 520 § 16a TVÜ-Ärzte/VKA
B	
BEEG (Auszug)	210 § 30 TVöD Anhang 3
Beendigung d. Arbeitsverhältnisses	
– mit Kündigung	210 § 34 TVöD, 510 § 35 TV-Ärzte/VKA
– ohne Kündigung	210 § 33 TVöD, 510 § 34 TV-Ärzte/VKA
– während Arbeitsunfähigkeit	210 § 22 TVöD
Befristung v. Arbeitsverträgen	210 § 30 TVöD, 510 § 31 TV-Ärzte/VKA
Belohnungen/Geschenke	210 § 3 TVöD, 510 § 3 TV-Ärzte/VKA
Bemessungssatz	610 TV Anhebung Bemessungssatz (Ost)
Bereitschaftsdienst	210 § 7 TVöD, 510 § 10 TV-Ärzte/VKA, 510 § 12 TV-Ärzte/VKA
Bereitschaftszeiten	210 § 8 TVöD, 280 § 22 TVÜ-VKA
Beschäftigungszeit	280 § 14 TVÜ-VKA, 520 § 12 TVÜ-Ärzte/VKA

Besitzstandsregelungen	280 § 29a TVÜ-VKA
Betriebliche Altersversorgung	210 § 25 TVöD, 510 § 26 TV-Ärzte/VKA
Bewährungsaufstieg	280 § 8 TVÜ-VKA
Bibliotheksdienst	280 § 27 TVÜ-VKA
Bundesurlaubsgesetz	210 § 26 TVöD Anhang 1
C	
Coronapandemie	780 Notlagen-TV Flughäfen 2020
E	
Eingruppierung	210 § 12 (VKA), 210 § 13 (VKA) TVöD, 280 § 17 TVÜ-VKA, 460 Entgeltordnung (VKA), 510 § 15 TV-Ärzte/VKA
Einmalzahlung	520 § 10 TVÜ-Ärzte/VKA
Eisenbahnen	215 § 45 (VKA) TVöD BT-V
Entgeltanreizsystem	210 § 18a (VKA) TVöD
Entgeltfortzahlung	210 §§ 21 f. TVöD, 280 § 13 TVÜ-VKA, 510 §§ 22 f. TV-Ärzte/VKA
Entgeltgruppe 2 Ü, 15 Ü	280 § 19 TVÜ-VKA
Entgeltgruppen, Zuordnung	520 § 4 TVÜ-Ärzte/VKA
Entgeltordnung	280 § 29 TVÜ- VKA, 450 Einführung EntgO (VKA), 460 EntgO (VKA)
Entgelttabellen	
– Ärzte (nach TVöD)	230 Anlage C TVöD BT-K
– Ärzte (Marburger Bund)	510 Anlage TV-Ärzte/VKA
– Flughäfen	780 Anlage A Notlagen-TV Flughäfen 2020
– Grundentgelt	210 Anlage A TVöD
– Pflegedienst	230 Anlage E TVöD BT-K, 235 Anlage E TVöD BT-B

– Sozial- und Erziehungsdienst	215 Anlage C (VKA) TVöD BT-V, 235 Anlage C (VKA) TVöD BT-V
– Sparkassen	220 Anhang TVöD BT-S
Entgeltumwandlung	740 TV-EUmw/VKA, 748 TV-Fahrradleasing
Entsorgungsbetriebe	225 TVöD BT-E
Erfolgsprämie	510 § 21 TV-Ärzte/VKA
Erholungsurlaub	210 § 26 TVöD, 280 § 15 TVÜ-VKA, 510 § 27 TV-Ärzte/VKA
Erschwerniszuschläge	210 § 19 TVöD, 280 § 23 TVÜ-VKA
Existenz- und Beschäftigungssicherung	510 § 39 TV-Ärzte/VKA
F	
Fahrradleasing	748 TV-Fahrradleasing
Fallgruppenaufstieg	280 § 8 TVÜ-VKA
Familienheimfahrten	312 § 10a TVAöD – BBiG, 318 § 10a TVAöD – Pflege, 324 § 9 TVSöD, 327 § 14 TVHöD
Familienpflegezeitgesetz	210 § 11 TVöD Anhang 1
Feuerwehr	215 § 46 (VKA) TVöD BT-V, 280 § 25 TVÜ-VKA, 460 Teil II Abschn. XIV EntgO (VKA)
Flughafen	240 TVöD BT-F, 780 Notla- gen-TV Flughäfen 2020
Forschungseinrichtungen	215 § 47 (VKA) TVöD BT-V
Forstbeschäftigte	215 § 48 (VKA) TVöD BT-V
Freistellungsanspruch	510 § 3 TV-Ärzte/VKA
Freizeitausgleich	510 § 12 TV-Ärzte/VKA
Führung auf Probe	210 § 31 TVöD, 510 § 32 TV-Ärzte/VKA
Führung auf Zeit	210 § 32 TVöD

G

Gesundheitsberufe	460 Teil II Abschn. XI EntgO (VKA)
Gleitzeitregelungen	210 § 10 TVöD
Gutachten, ärztliche	510 § 4 TV-Ärzte/VKA

H

Hebammenstudium	327 TVHöD
Herabgruppierung	210 § 17 TVöD, 510 § 20 TV-Ärzte/VKA
Höhergruppierung	210 § 17 TVöD, 280 §§ 29c f. TVÜ-VKA, 510 § 20 TV-Ärzte/VKA
Höherwertige Tätigkeit	210 § 14 TVöD, 280 § 10 TVÜ-VKA, 280 § 18 TVÜ-VKA, 510 § 17 TV-Ärzte/VKA, 520 § 8 TVÜ-Ärzte/VKA

I

Inflation	180 TV Inflationsausgleich, 185 Hinweise zum TV Inflationsausgleich, 507 TV Inflationsausgleich Ärzte VKA
-----------	--

J

Jahressonderzahlung	210 § 20 (VKA) TVöD, 312 § 14 TVAöD – BBiG, 318 TVAöD – Pflege, 324 § 14 TVSöD, 335 § 14 TVPöD
Jubiläumsentgelt	210 § 23 TVöD, 510 § 24 TV-Ärzte/VKA

K

KAV Berlin	280 § 30 TVÜ-VKA
KAV Bremen	280 § 31 TVÜ-VKA
Kinderbezogene Entgeltbestandteile	280 § 11 TVÜ-VKA, 520 § 9 TVÜ-Ärzte/VKA

Krankengeld	210 § 22 TVöD, 510 § 23 TV-Ärzte/VKA
Krankenhäuser	230 TVöD BT-K
Krankheitsfall, Entgeltfortzahlung	280 § 13 TVÜ-VKA
Kündigung, d. Arbeitsverhältnisses	210 § 34 TVöD
Kündigungsschutzgesetz	210 § 34 TVöD Anhang 1
L	
Laufzeit (Tarifvertrag)	210 § 39 TVöD, 215 § 59 (VKA) TVöD BT-V, 220 § 51 TVöD BT-S, 225 § 47 TVöD BT-E, 230 § 58 TVöD BT-K, 235 § 57 TVöD BT-B, 240 § 45 TVöD BT-F, 270 § 24 TVÜ-Bund, 305 § 20 TVAöD, 312 § 20a TVAöD – BBiG, 318 § 20a TVAöD – Pflege, 324 § 21 TVSöD, 327 § 27 TVHöD, 335 § 18 TVPöD, 510 § 40 TV-Ärzte/VKA, 520 § 17 TVÜ-Ärzte/VKA
Landwirtschaftliche Verwaltungen	215 § 50 (VKA) TVöD BT-V
Lehrkräfte	215 §§ 51 (VKA) TVöD BT-V, 460 Vorbem. EntgO (VKA), 460 Teil B Abschn. 11 EntgO (VKA)
Leistungsentgelt	210 § 18 (VKA) TVöD
Leistungsgeminderte Beschäftigte	210 § 38 TVöD, 280 § 16a TVÜ-VKA
Leistungsprämie	510 § 21 TV-Ärzte/VKA
M	
Mehrarbeit	210 § 7 TVöD, 510 § 9 TV-Ärzte/VKA
Musikschullehrkräfte	215 § 52 (VKA) TVöD BT-V, 460 Teil B Abschn. 20 EntgO (VKA)
Musterverträge	255 Musterverträge (VKA)

N

Nacharbeit/-schicht	210 § 7 TVöD, 510 § 9 TV-Ärzte/VKA
Nachweisgesetz	210 § 2 TVöD Anhang 1
Nebenabreden	210 § 2 TVöD, 510 § 2 TV-Ärzte/VKA
Nebentätigkeit	210 § 3 TVöD, 510 §§ 3 f. TV-Ärzte/VKA
Notfallsanitäter	215 § 58 (VKA) TVöD BT-V

P

Personalakten	210 § 3 TVöD
Personalunterkünfte	730 TV Bewertung Personalunterkünfte
Pflegedienst	230 § 52 ff. TVöD BT-K, 235 § 51a TVöD BT-B
– Eingruppierung	460 Teil B Abschn. XI EntgO (VKA)
– Entgelttabellen	230 Anlage E TVöD BT-K, 235 Anlage E TVöD BT-K
– Überleitung	280 § 29d TVÜ-VKA
Praktikanten/-innen	335 TVPöD, 375 Praktikantenrichtlinien der VKA
Probezeit	210 § 2 TVöD, 210 § 30 TVöD, 312 TVAöD – BBiG, 318 TVAöD – Pflege, 510 § 2 TV-Ärzte/VKA

Q

Qualifizierungsmaßnahmen	210 § 5 TVöD, 510 § 6 TV-Ärzte/VKA
--------------------------	---------------------------------------

R

Rahmenarbeitszeit	210 § 6 TVöD, 510 § 7 TV-Ärzte/VKA
Reisekosten	230 § 44 TVöD BT-V

Rettungsdienst, Teilnahmepflicht	510 § 4 TV-Ärzte/VKA
Rufbereitschaft	210 § 7 TVöD, 510 §§ 9 f. TV-Ärzte/VKA
S	
Schadenshaftung der Beschäftigten	210 § 3 TVöD
Schichtarbeit/-zulage	210 § 7 TVöD, 510 § 9 TV-Ärzte/VKA
Schulhausmeister	215 § 53 (VKA) TVöD BT-V
Sonderurlaub	210 § 28 TVöD, 510 § 29 TV-Ärzte/VKA
Sonderzahlung	180 TV Inflationsausgleich, 185 Hinweise zum TV Inflationsaus- gleich, 507 TV Inflationsaus- gleich Ärzte VKA
Sozial- und Erziehungsdienst	
– Eingruppierung	460 Teil B Abschn. XIV EntgO (VKA)
– Entgelttabelle	215 Anlage C (VKA) TVöD BT-V, 235 Anlage C TVöD BT-B
– Sonderregelungen	215 § 56 (VKA) TVöD BT-V, 215 Anlage zu § 56 (VKA) TVöD BT-V, 235 § 52 ff. TVöD BT-B
– Überleitungsregelungen	280 §§ 28a ff. TVÜ-VKA
Sparkassen	225 TVöD BT-S, 460 Teil B Abschn. XXV EntgO (VKA)
Sterbegeld	210 § 23 TVöD, 510 § 24 TV-Ärzte/VKA
Straßenbau	215 § 54 (VKA) TVöD BT-V
Strukturausgleich	280 § 12 TVÜ-VKA, 520 § 10 TVÜ-Ärzte/VKA
Studierende	324 TVSöD, 327 TVHöD
Studienentgelt	324 § 8 TVSöD, 327 § 9 TVHöD
Stufenaufstieg	210 § 16 (VKA) TVöD
Stufenregelungen, allgemeine	510 § 20 TV-Ärzte/VKA

Stufenzuordnung	210 § 16 (VKA) TVöD, 210 § 17 TVöD, 510 § 19 TV-Ärzte/VKA
Stufenzuordnung, Angestellte	280 § 6 TVÜ-VKA, 520 § 6 TVÜ-Ärzte/VKA
Stufenzuordnung, Arbeiter	280 § 7 TVÜ-VKA
T	
Tabellenentgelt	210 § 15 TVöD, 210 § 24 TVöD, 510 § 18 TV-Ärzte/VKA, 510 § 25 TV-Ärzte/VKA
Tarifeinigung	150 TVöD, 505 TV-Ärzte/VKA
Tarifgebiete	210 § 38 TVöD
Tarifvertrag, Ersetzung bisheriger	280 § 2 TVÜ-VKA, 520 § 2 TVÜ-Ärzte/VKA
Tätigkeitsmerkmale	460 Entgeltordnung (VKA) 510 § 16 TV-Ärzte/VKA,
Teilzeit- und Befristungsgesetz	210 § 30 TVöD Anhang 1
Teilzeitbeschäftigung	210 § 11 TVöD, 510 § 13 TV-Ärzte/VKA
Theater-/Bühnenbeschäftigte	215 § 55 (VKA) TVöD BT-V, 460 Teil B Abschn. XXVII EntgO (VKA)
Trennungsgeld	220 § 44 TVöD BT-V
Treuepflicht, politische	220 § 41 TVöD BT-V
U	
Übergangsvorschriften	210 § 38a (VKA) TVöD
Überleitung, in TV-Ärzte	520 § 3 TVÜ-Ärzte/VKA
Überleitung, in TVöD	280 § 3 TVÜ-VKA
Überstunden	210 § 7 TVöD, 510 § 9 TV-Ärzte/VKA
Umzugskosten	220 § 44 TVöD BT-V
Urlaub(-sabgeltung)	210 § 26 TVöD, 312 § 9 TVAöD – BBiG, 318 § 9 TVAöD – Pflege,

	324 § 9 TVSöD, 510 § 27 TV-Ärzte/VKA
V	
Vergleichsentgelt	280 § 5 TVÜ-VKA, 520 § 5 TVÜ-Ärzte/VKA
Vergütungs- u. Lohngruppen	280 § 4 TVÜ-VKA
Vergütungsgruppenzulagen	280 § 9 TVÜ-VKA
Vermögenswirksame Leistungen	210 § 23 TVöD, 510 § 24 TV-Ärzte/VKA
Versetzung	210 § 4 TVöD, 510 § 5 TV-Ärzte/VKA
Verwaltungsbeschäftigte	215 TVöD BT-V
W	
Wechselschicht(-zulage)	210 § 7 TVöD
Weiterbeschäftigung	210 § 33 TVöD
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	210 § 30 TVöD Anhang 2
Z	
Zeitzuschlag	210 § 7 TVöD, 510 § 11 TV-Ärzte/VKA
Zeugnis	210 § 35 TVöD, 312 § 18 TVöD – BBiG, 318 TVAöD – Pflege, 324 § 19 TVSöD, 335 § 16 TVPöD, 510 § 36 TV-Ärzte/VKA
Zulagen	620 TV gem. § 33 Abs. 1 c) BAT, 630 TV Zulagen an Angestellte
Zusatzurlaub	210 § 27 TVöD, 510 § 28 TV-Ärzte/VKA
Zuweisung	210 § 4 TVöD, 510 § 5 TV-Ärzte/VKA

WALHALLA ONLINE-DIENSTE

Die moderne und praxisgerechte
Online-Alternative



Digital.Schneller.Wissen.

Jetzt testen:

Ronald Matthä

Telefon: 0941 5684-142

E-Mail: ronald.matthiae@WALHALLA.de



Topaktuelle
Vorschriften



Komfortable Bedienung
und Recherche



Zugriff überall
und jederzeit

Alle Informationen zu unseren Produkten auf
www.WALHALLA.de