

15. Oktober 2021 MM/ki

Einkommensrunde 2021 mit dem Land Hessen.

Einigung erzielt – Ergebnisse im Einzelnen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am frühen Morgen des 15. Oktober hat sich dbb mit dem Land Hessen nach einer langen Verhandlungsnacht auf ein Tarifergebnis in der diesjährigen Einkommensrunde geeinigt.

Die Einigung umfasst eine Vielzahl von Regelungen über den gesamten Bereich des TV-H. Ergänzend ist eine umfassende Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte abgeschlossen worden.

Auch verschiedene hessenspezifische Regelungen sind mit diesem Abschluss fortgeschrieben oder erstmals vereinbart werden, so dass das Land Hessen seinen Gestaltungsanspruch positiv hinterlegen konnte. Im Einzelnen:

I. Erhöhung der Tabellenentgelte, Entgeltbestandteile und Einmalzahlungen

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden wie folgt erhöht:

- zum 1. August 2022 um eine lineare Erhöhung von 2,2 v.H.;
- zum 1. August 2023 um eine lineare Erhöhung von 1,8 v.H.,
mindestens aber um 65 EUR.

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten noch im Jahr 2021 eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 EUR, die den Beschäftigten steuer- und sozial-abgabefrei zufließen wird. Im März 2022 wird dann nochmals eine weitere Corona-Sonderzahlung in Höhe von wiederum 500 EUR ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlung zeitanteilig.

Entsprechend linear und zeitgleich erhöht werden ferner folgende Entgeltbestandteile:

- a. die Garantiebeträge in der Protokollerklärung Nr. 2 Satz 4 zu § 17 Abs. 4 TV-H,
- b. die Garantiebeträge nach § 6 Absatz 4 TV-Ü H
- c. die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage D zum TV-H,
- d. die Zulagenbeträge in der Anlage E zum TV-H,
- e. die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-H,

f. die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963.

Für die nach Nr. 4 der Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3 TV-H zu zahlenden Zulagen

beträgt der Erhöhungssatz für

a. vor dem 1. August 2022 zustehende Entgeltbestandteile 1,98 v.H.

b. vor dem 1. August 2023 zustehende Entgeltbestandteile 1,62 v.H.

Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 28 Monate bis zum 31. Januar 2024.

Darüber hinaus konnten noch folgende Verbesserungen vereinbart werden:

II. Paket für die Nachwuchskräfte

1. Die Ausbildungsentgelte im TV-H BBiG und TVA-H Pflege werden

- zum 1. August 2022 um einen Festbetrag in Höhe von 35 Euro und

- zum 1. August 2023 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 35 Euro

erhöht. Ferner erhalten auch Auszubildende noch im Jahr 2021 und nochmals zum März 2022 je eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von jeweils 250 EUR, die ebenfalls steuer- und sozialabgabenfrei zufließen wird.

2. Deutlich verbesserte Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden

Für den Zeitraum bis zum 31. Juli 2021 werden zunächst die § 19 TVA-H-BBIG und 18a TVA-H-Pflege wieder in Kraft gesetzt. Anschließend gilt ab dem 1. August 2021 für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages Folgendes:

Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Sonstige Auszubildende werden befristet für die Dauer von 12 Monaten übernommen.

3. Stufe 2 für Auszubildende nach erfolgreicher Ausbildung und Übernahme in den Landesdienst!

Als weitere Verbesserung ist in § 16 in Absatz 2b nun eine Regelung eingefügt, wonach Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem TV AH-BBIG / TV A-H Pflege, die nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den Landesdienst übernommen werden, immer gleich in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft werden. Auch diese Neuregelung greift ab dem 1. August 2022.

III. Pflegezulage für Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs

Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs erhalten ab dem 1. Januar 2022 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 120 EUR. Diese nimmt ab August 2022 an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

IV. Fachkräftepaket

1. Einführung einer neuen Stufe 1a und 1b bei jeweils sechsmonatiger Stufenlaufzeit

In der Anlage B zum TV-H (Entgelttabelle) wird in den Entgeltgruppen 2 bis 16 die bisherige Stufe 1 zur Stufe 1a. Zusätzlich wird eine neue Stufe 1b eingefügt. Der Tabellenwert der Stufe 1b errechnet sich aus den Beträgen der Stufe 1a, erhöht um die Hälfte der Differenz zur Stufe 2. Auch in der Anlage C wird in den Entgeltgruppen KR 5 und KR 6 die Stufe 1 zur Stufe 1a und eine Stufe 1b in entsprechender Höhe eingefügt. Auch in der Anlage F wird in den Entgeltgruppen S2 bis S18 die Stufe 1 zur Stufe 1a und zusätzlich die neue Stufe 1b eingefügt. Die Stufenlaufzeit in den Stufen 1a und 1b beträgt jeweils sechs Monate. Auch diese Neuerungen greifen ab dem 1. August 2022.

2. Einführung einer Entgeltgruppe 16

In der Anlage B zum TV-H wird zum 1. August 2022 eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt, die betragsmäßig 500 EUR über den jeweiligen Stufen in der Entgeltgruppe 15 liegt. Die Entgeltordnung (Anlage A) wird in den Bereichen der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst, den Eingruppierungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte, für Beschäftigte in der Forschung sowie den technischen Forstdienst um entsprechende Regelungen ergänzt. Eine entsprechende Höhergruppierung erfolgt auf Antrag, wobei eine Höhergruppierung stufengleich, jedoch ohne Mitnahme der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit erfolgt.

Ergänzend wird die Entgeltordnung in der Anlage A entsprechend um die Entgeltgruppe 16 ergänzt, und zwar im Bereich der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst (Teil I), für Ärztinnen und Ärzte, für Beschäftigte in der Forschung und für technische Beschäftigte im Forstdienst. Für Ärztinnen und Ärzte ist die Entgeltordnung ab der Entgeltgruppe 14 neu strukturiert worden.

3. vollständige Beibehaltung der Fachkräftezulage in § 18 TV-H

Erreicht worden ist ferner, dass die Fachkräftezulage nach § 18 TV-H nicht außer Kraft tritt, sondern trotz der erfolgten Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte zumindest bis zum 31. Dezember 2026 weitergezahlt wird. Diese Zulage beträgt bis zu 20 vom Hundert der jeweiligen Stufe 2.

V. Familienpaket

1. Elterntage

Neu vereinbart wurde ein zusätzlicher Freistellungsanspruch nach der Entbindung eines Kindes. Bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz erhalten Beschäftigte in den ersten acht Wochen nach der Entbindung der Mutter einen zusätzlichen Freistellungsanspruch von zwanzig Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit – und zwar bei voller Fortzahlung

der Vergütung. Bei einem Vollzeitbeschäftigten entspricht dies einem Freistellungsanspruch von zusätzlich acht Arbeitstagen!

2. Zusätzliche Kindkranktage für privat versicherte Beschäftigte

Beschäftigte, die aufgrund eines privaten Krankenversicherungsvertrages keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V haben, hatten bisher nur einen tarifvertraglich in § 29 Abs. 1 e) bb TV-H vereinbarten Freistellungsanspruch von vier Arbeitstagen pro Kind und waren bisher gegenüber gesetzlich versicherten deutlich schlechter gestellt. Dieser Freistellungsanspruch wird nun auf sieben Arbeitstage pro Jahr und Kind erhöht, bei mehreren Kindern gedeckelt auf vierzehn Arbeitstage. Alleinerziehenden Beschäftigten wird zukünftig bis zu einer Dauer von vierzehn Arbeitstagen pro Kind, bei mehreren Kindern bis zu einer Dauer von 28 Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt.

Beide Neuregelungen gelten ebenfalls ab dem 1. August 2022.

VI. Freizeit statt Entgelt

Weiter haben die Gewerkschaften eine zunächst bis zum 31.12.2024 zeitlich befristete Option zugunsten der Beschäftigten vereinbart, einen Teil der derzeitigen Jahressonderzahlung in zwei zusätzliche freie Tage umzuwandeln und sich somit einen zusätzlichen zeitlichen Spielraum zu schaffen. Vorgesehen ist, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar eines Jahres bestanden hat, bis Ende September eines jeden Jahres einen entsprechenden Antrag bei Ihrem Dienstherrn stellen können. Die zusätzlichen freien Tage müssen dann innerhalb der nächsten zwölf Monate verbraucht werden. Die Jahressonderzahlung wird dann um den Gegenwert der beiden Tage abgesenkt, der Restbetrag der Jahressonderzahlung an die Beschäftigten ausbezahlt.

VII. Erweiterte Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte

Zum Zweck der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf können Beschäftigte auf Ihren Wunsch hin nun auch am Samstag arbeiten, wobei die regelmäßige fünf Tage Woche gewahrt bleibt. Die Samstagsarbeit soll möglichst durch Inanspruchnahme der mobilen Arbeitsform erfolgen. Im Falle der erwünschten Samstagsarbeit ist die Zahlung von Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TV-H ausgeschlossen, nicht jedoch, wenn diese angeordnet wird.

VIII. Entgeltordnung Lehrkräfte

Im Rahmen der Tarifeinigung wurde für Hessen nun auch erstmals eine eigenständige tarifliche Vollregelung für angestellte Lehrkräfte und die an den Schulen tätige Unterstützungskräfte abgeschlossen. Die gefundene Tariflösung ist anders als der TV EntGO-L schulformabhängig und differenziert insoweit auch materiell. Strukturell ist das Tarifwerk in sieben Abschnitte aufgeteilt, wobei in Unterabschnitten die gestuften Aus-bildungsniveaus für Unterrichtsfächer beziehungsweise für konkrete Verwendungen im Unterricht abgebildet werden.

Ferner werden auch tarifliche Regelungen für die erforderlichen aufgabenbezogenen Ergänzungstätigkeiten im Schulbereich insbesondere durch Assistenzen, Unterrichtshilfen sowie sozialpädagogische Mitarbeiter festgelegt. Der Förderschul-

beziehungsweise der Haupt- und Realschulbereich wird zudem mittels eines Annäherungsverfahrens an das höhere Eingruppierungsniveau im gymnasialen Bereich herangeführt. Dieses beinhaltet, dass die bestehende Differenz bei den Eingruppierungen zunächst durch eine Zulage (Anpassungszulage) schrittweise reduziert wird. Die Zulage wird der Höhe nach die Hälfte des stufengleichen Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen betragen. Perspektivisch soll die Zulage schließlich die Differenz der Eingruppierung vollständig ausgleichen und Höhergruppierungen bewirken. Demgegenüber konnte für den Grundschulbereich sichergestellt werden, dass künftig auch die „besten Nichterfüller“ mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, aber ohne absolvierten Vorbereitungsdienst, in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert sind. Für den Fall, dass verbeamtete Lehrkräfte an Grundschulen in Hessen zukünftig aus der A 12 in die A 13 gehoben werden, konnte zudem ein Mechanismus vereinbart werden, dass diese mögliche Entwicklung den tarifbeschäftigten Lehrkräften an den Grundschulen durch Höhergruppierungen ebenso zugutekommen wird. Die Entgeltordnung tritt zum 1. August 2022 in Kraft.

VIII. Für die Beschäftigten bei Hessen Mobil

Konkret zugesagt ist die Aufnahme von Verhandlungen zur Verbesserung der Eingruppierungsregelungen im Straßenbau und Straßenbetriebsdienst im ersten Halbjahr 2022!

Besitzstände aus dem Tarifvertrag zu § 73 MTL II bleiben erhalten

Die Besitzstände aus dem Tarifvertrag zu § 73 MTL II für die seit dem 29. Februar 1996 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeiterinnen und Arbeiter des Landes Hessen, deren Arbeitsverhältnis beim Inkrafttreten des TV-H fortbesteht, wurden bis 30. Juni 2024 verlängert, längstens aber bis zum Inkrafttreten einer Entgeltordnung mit einer etwaigen Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale der oben genannten Eingruppierungsregelungen. Der Besitzstand wird im Rahmen der Verhandlungen zur Entgeltordnung damit nochmals mitverhandelt.

IX. Tarifvertrag Digitalisierung und Rahmenregelung zur mobilen Arbeit

Als Meilenstein zur Absicherung der Beschäftigten im Rahmen des digitalen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Arbeitswelt ist es dem dbb gelungen, mit dem Land eine tarifliche Regelung zur Digitalisierung abzuschließen, die den mit dem Bund gefundenen Regelungen weitgehend entspricht. Beschäftigte erhalten für den Fall einer wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen infolge von Digitalisierungsmaßnahmen einen konkreten und umfassenden Anspruch auf Qualifizierung. Die Kosten derselben werden vom Arbeitgeber getragen. Ferner sind Ansprüche auf Arbeitsplatz- und Entgeltsicherung sowie Mobilitätshilfen verankert worden. Die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz und Abfindungszahlungen nach dem Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte gelten parallel zu dieser neuen tariflichen Regelung weiter.

Weiterer wichtiger Baustein ist eine tarifliche Regelung zur mobilen Arbeit, die einen grundsätzliche Berechtigung der Beschäftigten statuiert, mobil zu arbeiten. Die konkrete Umsetzung der jeweiligen Regelung ist in den jeweiligen Dienststellen mittels Dienstvereinbarung umzusetzen. Der Tarifvertrag stellt insoweit einen Rahmen, gibt Mindestinhalte für die Dienstvereinbarungen vor und schafft damit

Rechtssicherheit für die Betriebsparteien und Beschäftigte. Beide Regelungen treten zum 1. Januar 2022 in Kraft.

X. Digitales schwarzes Brett für Gewerkschaften

Erstmals ist es gelungen, ein Nutzungsrecht der arbeitgeberseitig vorgehaltenen Informationsinfrastruktur zugunsten der Gewerkschaften zu vereinbaren. Hier ist die Schaffung eines „digitales schwarzes Brettes“ vereinbart worden, über das die Gewerkschaften die Startseite Ihrer Homepage verlinken können.

XI. Hessen-Ticket bleibt weiter erhalten

Auch für die Laufzeit des nunmehr abgeschlossenen Tarifvertrags wird den hessischen Landesbeschäftigten das sogenannte Hessen-Ticket weiter zur Verfügung gestellt. Dass dies auf das Gesamtvolumen des Tarifvertrags angerechnet wird, hat der dbb erfolgreich verhindert.

XII. „Hochschulpaket“

Eine tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte an den hessischen Hochschulen konnte aufgrund der entgegenstehende Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht vereinbart werden. Dennoch haben die Gewerkschaften erreicht, dass der seitens Hochschulen, dem HMWK unter anderem mit dem Hauptpersonalrat ausgehandelten „Kodex gute Arbeit“ Eingang in das Einigungspapier gefunden hat. Das HMWK und die hessischen Hochschulen verpflichten sich darin, für studentische Hilfskräfte beginnend ab dem Sommersemester 2022 einen Mindeststundenlohn von 12 EUR für zu zahlen. Zugesagt worden ist ferner, dass dieser Mindeststundenlohn zukünftig zeit- und inhaltsgleich an den allgemeinen Entgeltanpassungen für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) oder die an den Hochschulen anwendbaren entsprechenden Tarifverträgen teilnehmen. Dieses Ergebnis ist im Einigungspapier festgehalten worden.

XIII. Übertragung auf die Beamten und Versorgungsempfänger

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die in diesem Eckpunktepapier vereinbarten linearen Einkommensverbesserungen auf Besoldung und Versorgung durch den Gesetzgeber auch auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zeitgleich und systemgerecht übertragen werden, ferner die Übertragung der Regelungen zu Ziffer I. 4 der Corona-Sonderzahlungen auf die Besoldung durch den Gesetzgeber erfolgen sollen.

Die Tarifvertragsparteien habe eine Erklärungsfrist bis zum 15. November 2021 vereinbart.