

| | | |
|--|--------------|---------------|
| fed. Senator/-in: OB, Claus Ruhe Madsen Federführendes Amt: Hauptamt, Abt. Personal | Beteiligt: | |
| Vermögenswirksame Leistungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung | | |
| Geplante Beratungsfolge: | | |
| Datum | Gremium | Zuständigkeit |
| 30.03.2022 | Bürgerschaft | Kenntnisnahme |

Tarifrechtlich ist es zulässig, den Arbeitgeberzuschuss für vermögenswirksame Leistungen zu erhöhen (derzeit 6,65 €). Sparkassen haben etwa tarifrechtlich auf 40 € angehoben (Par. 49 Abs. 1 besonderer Teil BT-S).

Par. 23 Abs. 1 TVöD-VKA lautet:

„1Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.“

Dass ein höherer Zuschuss gewährt werden kann, folgt aus dem Begriff „mindestens“. Das hat unser Kommunaler Arbeitgeberverband (KAV) auf Nachfrage bestätigt:

“Bei dem in § 23 Abs. 1 S. 2 TVöD- VKA genannten Betrag in Höhe von 6,65 € handelt es sich nunmehr (seit der letzten Tarifrunde) um einen Mindestbetrag, sodass ein höherer Arbeitgeberzuschuss vereinbart werden kann. Dies kann einzelvertraglich erfolgen oder nach einem generalisierenden Prinzip, wobei dann der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten ist.“

Ob eine solche Maßnahme zweckhaft und haushaltsrechtlich vertretbar ist, ist eine Frage der laufenden Verwaltung. Es geht nicht um Grundsätze der Personalentwicklung. Das Thema kann künftig, im Rahmen des Personalmanagementkonzeptes (PERMAKO) und dessen Umsetzung auch mit den Personalräten besprochen werden.

Claus Ruhe Madsen

Anlagen

Keine