



Aus der Reihe „dbb sh hilft Wissen“:

On-top-Leistungen an Beamtinnen/ Beamte und Tarifbeschäftigte – was ist (un)möglich?

Die Ansprüche der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ergeben sich aus den einschlägigen Gesetzen beziehungsweise Tarifverträgen. Doch gerade in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels erweisen sich die entsprechenden Regelungen häufig als nicht mehr attraktiv, nicht mehr konkurrenzfähig und nicht mehr zeitgemäß. Notwendige Anpassungen werden häufig zu lange blockiert. Deshalb stellt sich die Frage, ob freiwillige beziehungsweise zusätzliche Leistungen zugunsten des Personals möglich sind, um die Bindung, Gewinnung und Motivation positiv zu beeinflussen. Wir geben einen Überblick, welche Spielräume bestehen. Soweit statusgruppenbezogene Rechtsgrundlagen relevant sind, haben wir uns an den für schleswig-holstein maßgebenden Grundlagen bezüglich des Beamtenrechts sowie des TVöD (VKA) und des TV-L orientiert.

Mit unserer Reihe „dbb sh hilft Wissen“ stellen wir den Beschäftigten im öffentlichen Dienst praxisorientierte Informationen zur Verfügung, die ihre Belange betreffen. Unser Ziel ist die kurze, allgemeinverständliche und sachliche Darstellung einzelner Themen mit wesentlichen Rechten und Pflichten. Dabei können allerdings nicht alle spezifischen Besonderheiten aufgenommen werden.

Bitte beachten und bedenken Sie auch:

- Die Kurzdarstellungen ersetzen nicht unsere ›Seminare, in denen wichtige Inhalte umfassend vermittelt werden.
- Zur Klärung und ggf. Durchsetzung Ihrer individuellen Ansprüche empfehlen wir, über Ihre Fachgewerkschaft eine Beratung oder unseren ›Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.
- Die dbb Fachgewerkschaften und wir als deren gewerkschaftlicher Spitzenverband setzen sich für die Optimierung und Weiterentwicklung maßgeblicher Rechtsgrundlagen ein. ›Mitgliedervorschläge sind stets willkommen.

Stand dieser Ausgabe: Dezember 2024

Wir weisen auf das Urheberrecht und den Haftungsausschluss hin.

Redaktion: Kai Tellkamp

GLIEDERUNG

- I. Einschränkende Ausgangslage für „On-top-Leistungen“ im öffentlichen Dienst**
 1. Privatwirtschaft nicht als Vorbild geeignet
 2. Zulässigkeit übergesetzlicher und übertariflicher Leistungen
- II. Finanzielle Anreize zur Personalgewinnung und -bindung**
 1. Sonderzuschläge für Beamtinnen und Beamte
 2. Stufenflexibilität und Zulagen für Tarifbeschäftigte
 3. Beförderungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte
 4. Ein- und Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten
- III. Leistungsorientierte Bezahlungselemente**
 1. Grundsätzliche Anmerkungen
 2. Leistungsabhängige Stufenentwicklung
 3. Leistungsprämien
- IV. Ausgewählte sonstige Spielräume**
 1. Mobilitätsförderung
 2. Gesundheitsförderung
 3. Arbeitszeitflexibilität
 4. Weitere Möglichkeiten

I. Einschränkende Ausgangslage für „On-top-Leistungen“ im öffentlichen Dienst

1. Privatwirtschaft nicht als Vorbild geeignet

Wenn die Konkurrenzfähigkeit als Arbeitgeber leidet, sind die Folgen vorprogrammiert: Die Zahl (geeigneter) Bewerbungen geht zurück, Personal wandert ab, die Belastung steigt und die Motivation des vorhandenen Personals nimmt ab. Bis hierhin gibt es keine Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst.

Zu den Möglichkeiten, einen Betrieb in einer derartigen Situation zu stabilisieren, zählen aus betriebswirtschaftlicher Sicht insbesondere:

- a) Ein betroffener beziehungsweise unwirtschaftlicher Teil der Leistungen wird eingestellt.
- b) Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden so angepasst, dass die Konkurrenzfähigkeit (wieder) gegeben ist.

Was in der Privatwirtschaft häufig ohne große Hürden möglich ist, gestaltet sich im öffentlichen Dienst deutlich schwieriger. Erstens können Leistungen und Aufgaben nicht einfach eingestellt werden. Sie ergeben sich in der Regel aus politischen Vorgaben, häufig aus Gesetzen. Die zuverlässige Umsetzung ist ein Wesensmerkmal eines funktionierenden Staates, insbesondere eines demokratischen Rechtsstaates. Deshalb ist es gerade im Vergleich mit der Privatwirtschaft von besonderer Bedeutung, dass im öffentlichen Dienst für Rahmenbedingungen gesorgt wird, die eine uneingeschränkte Aufgabenerfüllung gewährleisten.

Obwohl die Einstellung oder Reduzierung von Aufgaben als Möglichkeit regelmäßig ausscheidet beziehungsweise von der Politik kaum erwogen wird, stößt – zweitens - auch die Optimierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen auf hemmende Herausforderungen: Erforderliche

Anpassungen sind mit langwierigen Diskussionen und/oder schwierigen politischen Prozessen sowie Haushaltszwängen verbunden.

Deshalb kommt der Frage, welche Spielräume auf Ebene der einzelnen Betriebe oder Dienststellen bestehen, im öffentlichen Dienst eine besondere Bedeutung zu. Doch selbst hier sind eher einschränkende Besonderheiten zu beachten (siehe Ziffer 2). Umso wichtiger ist es, die verbleibenden Optionen zu nutzen.

2. Zulässigkeit übergesetzlicher und übertariflicher Leistungen

Die Verwendung öffentlicher Mittel unterliegt klaren Vorgaben und Kontrollmechanismen. Das gilt für alle staatlichen Ebenen und betrifft auch Personalausgaben. Ausgaben müssen eine (Rechts-)Grundlage haben beziehungsweise durch Haushaltspläne und die damit verbundenen Beschlüsse der zuständigen demokratischen Gremien legitimiert sein. Zudem müssen Haushaltsgrundsätze wie „Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit“ beachtet werden, was vereinfacht gesagt unter anderem bedeutet: Mit öffentlichen Geldern darf nicht verschwenderisch umgegangen werden. Werden diese Vorgaben nicht beachtet, kann das in bestimmten Fällen sogar den Straftatbestand der „schweren Untreue“ erfüllen.

Diese Vorgaben gelten für beide Statusgruppen, also auch für den Tarifsektor. Hier kommt es zu einer gewissen Einschränkung des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips – entgegen dieser Regelung wäre es heikel, wenn etwa ein Arbeitsvertrag eine günstigere Regelung vorsieht als ein Tarifvertrag oder Gesetz, zum Beispiel bei der Eingruppierung oder der Gewährung von Zulagen. Weiterhin sehen die Satzungen der Arbeitgeberverbände in der Regel vor, dass Ansprüche aus Tarifverträgen nicht überschritten werden dürfen. Ausnahmen sind jeweils möglich, sie müssen aber klar definiert beziehungsweise explizit zugelassen werden.

Im Beamtenrecht hat der Gesetzesvorbehalt ohnehin eine maßgebende Bedeutung, die auch und insbesondere das Besoldungsrecht erfasst. Demnach muss eine praktizierte Flexibilität zugunsten der Beamtinnen und Beamten stets auf einer Rechtsgrundlage fußen.

II. Finanzielle Anreize zur Personalgewinnung und -bindung

1. Sonderzuschläge für Beamtinnen und Beamte

Wenn bestimmte Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt werden können oder eine Abwanderung der Stelleninhaber abgewendet werden soll, besteht die Möglichkeit, „Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit“ in Höhe von jeweils monatlich bis zu 600 Euro zu gewähren. Die Gesamtausgaben dürfen allerdings 0,2 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan, zuzüglich einer im Rahmen der flexiblen Haushaltsführung für diesen Zweck erwirtschafteten Mittel, nicht überschreiten. Diese Begrenzung lässt dem Instrument allerdings bei einem kleinen verbeamteten Personalbestand wenig Entfaltungsmöglichkeiten. Zudem sollte beachtet werden, dass das bereits vorhandene Personal nicht demotiviert wird, wenn Zuschläge nur für Neueinstellungen vorgesehen werden.

Je nach individueller Ausgestaltung des Sonderzuschlags kann eine Abschmelzung in den Folgejahren sowie eine Gewährung unter Auflagen erfolgen.

Bereits für die Gewinnung von Anwärtnerinnen und Anwärtern können Zuschläge gewährt werden, wenn ein erheblicher Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besteht. Solche Anwärtersonderzuschläge können bis zu 100 Prozent des jeweiligen Anwärtergrundbetrages betragen.

Aber auch im Zusammenhang mit dem Ruhestand gibt es eine Besonderheit: Dieser kann auf Antrag oder mit Zustimmung der Beamtin/ des Beamten um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben werden. Dafür kann ein Zuschlag von bis zu 10 Prozent des Grundgehalts gewährt werden.

2. Stufenflexibilität und Zulagen für Tarifbeschäftigte

a) TV-L

Tarifvertraglich geregelte Möglichkeiten zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften beinhaltet der für Landesbeschäftigte maßgebende TV-L. Danach können zu den genannten Zwecken bis zu zwei Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe vorweg gewährt werden. Ist die Endstufe bereits erreicht, kann bis zu 20 Prozent der Stufe 2 zusätzlich gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden und ist widerruflich.

b) TVöD

Der für kommunale Beschäftigte maßgebende TVöD beinhaltet keine entsprechenden Regelungen. Dennoch bestehen vergleichbare beziehungsweise sogar darüber hinausgehende Handlungsmöglichkeiten auf der Grundlage von Beschlüssen des kommunalen Arbeitgeberverbands Schleswig-Holstein. Diese stellen sich jedoch etwas komplexer dar:

Wenn zu den regulären Konditionen für eine bestimmte Stelle keine geeigneten Bewerbungen eingehen oder um vorhandenes Personal von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten, können ab der Entgeltgruppe 5 Zulagen gewährt werden, ausnahmsweise auch an Gruppen. Sie betragen höchstens 500 Euro (Entgeltgruppen 5 und 6), 1.000 Euro (Entgeltgruppen 7 und 8) beziehungsweise 1.500 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15). Die Zulage kann bis maximal 10 Jahre gewährt werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung möglich. Zulässig – aber nicht zwingend – ist die Anrechnung auf künftige Entgelterhöhungen.

Bei Erfordernissen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften bestehen weitere Spielräume hinsichtlich der Stufenzuordnung. Ab der Entgeltgruppe 5 ist eine höhere Zuordnung in die Stufen 2, 3 und in besonderen Fällen auch 4 möglich.

Als dritte Option kommt eine sogenannte „Arbeitsmarktzulage“ in Betracht. Diese kann bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe betragen. Die Zulage kann auch an bestimmte Gruppen gewährt werden. Sie ist widerruflich und kann von vornherein befristet werden. Allerdings sind hier ergänzende Vorgaben beziehungsweise erforderliche Einzelfallzulassungen des kommunalen Arbeitgeberverbandes zu beachten.

3. Beförderungssämter für Beamtinnen und Beamte

Die Zuerkennung von Beförderungssämtern ist ein wichtiges Instrument für die Bindung und Motivation des Personals sowie für die Verwirklichung des Leistungsprinzips.

Auch wenn das Beamtenrecht Beförderungen an bestimmte Voraussetzungen knüpft, bleibt ein Spielraum für Flexibilität. Dieser reicht von der Stellenbewertung (Systementscheidungen erfolgen auf Ebene des jeweiligen Dienstherrn, soweit der Gesetzgeber keine funktionsbezogenen Zuordnungen vorgenommen hat) über die Ausweisung von Beförderungsstellen beziehungsweise Mittelbereitstellungen (Haushaltsentscheidung) bis hin zur ganz konkreten Beförderungsentscheidung. Letztere muss sich allerdings an der in der Verfassung verankerten „Bestenauslese“ orientieren.

Bei den gesetzlichen Vorgaben zu Wartezeiten konnten Fortschritte erreicht werden: Beförderungen sind inzwischen bereits direkt nach Ablauf der Probezeit (in Ausnahmefällen auch während dieser) möglich, nach jeder Beförderung ist ein Mindestabstand von jeweils einem Jahr einzuhalten.

Als hilfreich kann sich auch die im Beamtenrecht verankerte Möglichkeit erweisen, Einstellungen bereits im ersten Beförderungssamt vorzunehmen. Dies ist möglich, wenn entsprechende Berufserfahrungen oder zusätzliche, über die Einstellungsvoraussetzungen hinausgehende, förderliche Qualifikationen vorliegen.

Selbstverständlich leisten auch Qualifikationsmaßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Personalbindung, insbesondere wenn dadurch Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden. Aufstieg bedeutet dabei einen Wechsel der Laufbahngruppe von der Funktionsebene des „mittleren Dienstes“ in die Funktionsebene des gehobenen Dienstes. Hierfür sieht das Beamtenrecht verschiedene Varianten mit unterschiedlichen Voraussetzungen vor.

4. Ein- und Höhergruppierungen bei Tarifbeschäftigten

Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten ist in den Tarifverträgen abschließend geregelt. Danach gilt die sogenannte Tarifautomatik: Werden die den jeweiligen Entgeltgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale erfüllt, besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf eine entsprechende Eingruppierung.

In der Praxis besteht jedoch ein gewisser Spielraum bei Stellenbewertungen beziehungsweise der Zuerkennung höherwertiger Tätigkeiten (insbesondere bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe wie „selbständige Leistungen“). Ein beschäftigtenorientierter Arbeitgeber wird eher bessere Eingruppierungen ermöglichen als ein an Einsparungen orientierter Arbeitgeber.

Auch bei Tarifbeschäftigten kommt Qualifizierungsmaßnahmen ein hoher Stellenwert zu, insbesondere wenn damit Höhergruppierungsmöglichkeiten eröffnet beziehungsweise gefördert werden. Das betrifft vor allem die Qualifizierungslehrgänge I und II (Landesebene) beziehungsweise die im TVöD verankerten Angestelltenlehrgänge I und II (kommunale Ebene).

Lehrgänge mit der Bezeichnung „I“ qualifizieren für die Funktionsebene des mittleren Dienstes, Lehrgänge mit der Bezeichnung „II“ für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes.

III. Leistungsorientierte Bezahlungselemente

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Der öffentliche Dienst tut sich traditionell eher schwer mit leistungsabhängigen Bezahlungsbestandteilen, obwohl die herkömmlichen Bezahlungsregelungen die tatsächliche Leistung der Beschäftigten nur sehr eingeschränkt abbilden. Widerstände sind sowohl bei Beschäftigten (Befürchtung ungerechter Entscheidungen) als auch bei Führungskräften (Vorbehalte gegen entsprechende Entscheidungen) zu verzeichnen.

Dennoch bestehen einige Möglichkeiten für leistungsorientierte Bezahlungselemente, die sich allerdings sowohl hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen als auch der praktischen Umsetzung und der betrieblichen Erfolge recht unterschiedlich darstellen.

2. Leistungsabhängige Stufenentwicklung

Sowohl im Beamten- als auch im Tarifrrecht bestehen Regelungen für ein leistungsabhängiges Erreichen der Erfahrungsstufen. Sie ermöglichen die ergänzende Honorierung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern.

Das Beamtenrecht ermöglicht eine Vorweggewährung der nächsthöheren Stufe, wenn dauerhaft herausragende Leistungen gezeigt werden. Der Entscheidung über eine solche Leistungsstufe ist vorrangig die dienstliche Beurteilung, alternativ eine gesonderte Leistungsfeststellung zu Grunde zu legen. Ein Rechtsanspruch auf eine Leistungsstufe besteht allerdings nicht. Eine Vergabe ist frühestens ein Jahr nach einer Beförderung oder einer Leistungsprämie (siehe Ziffer 3) möglich.

Die Tarifverträge ermöglichen die Reduzierung der Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen der/des Beschäftigten. Anders als im Beamtenrecht ist auch eine Verlängerung der Laufzeit dieser Stufen möglich, wenn die Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen.

3. Leistungsprämien und Leistungszulagen

Leistungsprämien werden zwar ebenfalls sowohl im Beamten- als auch im Tarifrrecht ermöglicht, allerdings nicht einheitlich für die jeweiligen Statusgruppen. Auf Landesebene sind Leistungsprämien nicht möglich. Dieses Bezahlungsinstrument ist damit insbesondere für die kommunale Ebene von Bedeutung.

Es findet seine Ausgangslage im TVöD. Danach muss jährlich ein Budget in Höhe von 2 Prozent der Tarifentgelte für eine leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt bereitgestellt werden. Auf Dienststellenebene wird in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung

geregelt, nach welchem System und nach welchen Kriterien eine Auszahlung an die Tarifbeschäftigten erfolgt. In der Regel handelt es sich um Leistungszulagen, die auf der Grundlage von Zielvereinbarungen zwischen den jeweiligen Beschäftigten und der Führungskraft (in diesem Zusammenhang sind auch Gruppenprämien zulässig) oder auf der Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung der Beschäftigten ausgezahlt werden. In der Praxis wird häufig nach Möglichkeiten einer pauschalen und gleichmäßigen (und damit leistungslosen) Auszahlung gesucht, die aber nur unter besonderen Voraussetzungen in Frage kommen.

Um eine bessere Gerechtigkeit zwischen den Statusgruppen zu ermöglichen, können auch für Beamtinnen und Beamte Leistungsprämien vorgesehen werden. Diese Option besteht allerdings nicht für Beamtinnen und Beamte des Landes, wobei wie dargestellt auch die dortigen Tarifbeschäftigten mangels tarifrechtlicher Grundlage keine Leistungsprämien erhalten können.

Soweit der Geltungsbereich der entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen Leistungsprämien zulässt (was insbesondere bei Kommunen der Fall ist), erfordert die praktische Anwendung dieses Bezahlungsinstruments allerdings – anders als im Tarifsektor - eine ausdrückliche haushaltsrechtliche Regelung beim jeweiligen Dienstherrn. Zudem erfordert die Gewährung an einzelne Beamtinnen und Beamte die Erbringung einer herausragenden besonderen Leistung, die durch die Vorgesetzte/ den Vorgesetzten darzustellen und aktenkundig zu machen ist. Eine Leistungsprämie kann höchstens den Anfangsgrundbetrag der Besoldungsgruppe der jeweiligen Beamtin/ des jeweiligen Beamten ausmachen. Im Falle von Gruppenprämien darf eine Höchstgrenze von 150 Prozent des Anfangsgrundgehalts der höchsten in der Gruppe vertretenen Besoldungsgruppe nicht überschritten werden.

IV. Ausgewählte sonstige Spielräume

1. Mobilitätsförderung

Sowohl das Beamtenrecht als auch die tarifvertraglichen Regelungen sehen die Möglichkeit vor, den Beschäftigten geleaste Dienstfahrräder auch für den privaten Gebrauch zu überlassen. Letztendlich ist es eine individuelle Entscheidung der Beschäftigten, ob das angebotene Modell als attraktiv eingeordnet und genutzt wird. Schließlich bedeutet **Fahrrad-Leasing** im Zusammenhang mit Entgeltumwandlung einen Verzicht auf einen Teil des Brutto-Einkommens zur Finanzierung der Leasing-Raten. Dabei sind die Auswirkungen auf die Abgaben sowie auf Lohnersatzleistungen zu beachten.

Doch es gibt alternativ auch die Möglichkeit, „echte“ **Mobilitätzuschüsse** zu gewähren. Rechtsgrundlagen existieren im Beamtenrecht sowie im kommunalen Tarifrecht. Für Beamtinnen und Beamte können Geldzuwendungen oder Sachleistungen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität gewährt werden, wenn im jeweiligen Haushaltsplan dafür Mittel bereitstehen. Bei Tarifbeschäftigten kann zu diesem Zweck auf die im TVöD vorgesehene Möglichkeit der (Teil-) Umwidmung des Budgets für das Leistungsentgelt (siehe III.3.) durch Dienstvereinbarung zurückgegriffen werden; in diesen Fällen ist keine gesonderte Haushaltsregelung erforderlich.

Die genannten Quellen für Mobilitätzuschüsse können auch für das sogenannte **Deutschlandticket** genutzt werden. Gängige Praxis ist ein Zuschuss in Höhe von 30 Euro. Diese Option wird nicht nur für Beamtinnen und Beamte sowie für unter den TVöD fallende Tarifbeschäftigte genutzt, sondern – übertariflich – auch für unter den TV-L fallende Tarifbeschäftigte.

Dienststellen, die über Ladesäulen für E-Fahrzeuge verfügen, können den Beschäftigten die unentgeltliche **Aufladung** ihrer **privaten E-Fahrzeuge** ermöglichen. Eine derartige Abgabe von Ladestrom ist nach aktuellem Stand bis zum Ende des Jahres 2030 steuerrechtlich privilegiert.

2. Gesundheitsförderung

Angebote zur Gesundheitsförderung sind insbesondere von der dienststellenspezifischen Praxis beziehungsweise von dortigen Regelungen und finanziellen Rahmenbedingungen abhängig. Häufig wird **Betriebssport** angeboten, aber es bestehen auch weitere Möglichkeiten.

Auch persönliche Geldzuwendungen oder Sachleistungen sind möglich, hinsichtlich der Rechtsgrundlagen gelten die Ausführungen zu „echten Mobilitätzuschüssen“ (siehe Ziffer VI.1.) entsprechend. Dabei kann es sich um Zuschüsse zur Präventionsförderung handeln. Solche Zuschüsse kommen zum Beispiel für Mitgliedsbeiträge in **Fitnessstudios** oder für **Massageangebote** in Frage.

Für Beamtinnen und Beamte besteht in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Möglichkeit, dass die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention in angemessenem Umfang auf die **Arbeitszeit** angerechnet wird; dies erfordert eine entsprechende Dienstvereinbarung. Über diesen (Um-)Weg kann die nicht mehr zeitgemäße regelmäßige Arbeitszeit von 41 Wochenstunden positiv modifiziert werden.

Auch für kommunale Tarifbeschäftigte existiert eine besondere Option: Der kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein lässt ausdrücklich Zuschüsse zu, ohne dafür das Leistungsbudget nutzen beziehungsweise umwidmen zu müssen: Mit bis zu 35 Euro pro Person und Monat kann zusätzlich ein Firmenfitnessangebot/ Fitnessstudiobeitrag bezuschusst werden.

3. Arbeitszeitflexibilität

Die Möglichkeit der Beschäftigten, selbstbestimmt über Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu entscheiden, ist zunehmend ein Attraktivitätsfaktor mit erheblicher Bedeutung. So können die Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung familiäre oder sonstige private Belange berücksichtigen. Die auf Dienststellenebene bestehenden Möglichkeiten sind vielschichtig, finden aber natürlich ihre Grenzen in den (insbesondere zum Schutz der Beschäftigten bestehenden) gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Auch die Eigenart verschiedener Tätigkeiten ist mit Flexibilitätseinschränkungen verbunden, zum Beispiel bei festliegenden Präsenz-erfordernissen, Einsatzzeiten und Schichtdiensten.

Grundsätzlich kann aber eine Arbeitszeitflexibilität zum Beispiel praktiziert werden durch die Möglichkeit

- a) einer **4-Tage-Woche** (bereits möglich im Tarifsektor und weitgehend auch im Beamtensektor),
- b) der individuellen **Verteilung der Arbeitszeit** auf Wochentage (tagesbezogene Plus- und Minusstunden),
- c) der Nutzung eines **Arbeitszeitkontos**, auf dem Zeitguthaben (oder ggf. Zeitfehl) für einen späteren Ausgleich gebucht werden können,
- d) der **Umwandlung bestimmter Zuschläge und Zulagen** in Zeit,
- e) der Gewährung von **Altersteilzeit** (für beide Statusgruppen weiterhin möglich, bei Landesbeamtinnen und -beamten allerdings eingeschränkt durch haushaltsrechtliche Vorgaben),
- f) von „**Sabbatmodellen**“ („Vorarbeiten“ für anschließende Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung),
- g) von **Homeoffice** und anderen Formen der mobilen Arbeit.

4. Weitere Möglichkeiten

Insbesondere im kommunalen Tarifsektor wurden Möglichkeiten für zusätzliche Maßnahmen geschaffen, insbesondere

- a) durch die im TVöD genannte Option, durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung günstigere Regelungen bezüglich der **Jubiläumsgelder** zu treffen,
- b) indem für dienstliche Fahrten mit dem privaten PKW stets ein **Kilometergeld** in Höhe des steuerlich anerkannten Höchstsatzes gezahlt wird,
- c) durch die Umwidmung des Budgets für das Leistungsentgelt (siehe III.3.) für verschiedene Maßnahmen zur **Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität**. Die Mittel können nicht nur für Beitragszuschüsse für Fitnessstudios (siehe auch IV.2.) oder Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket (siehe auch IV.1.) eingesetzt werden, sondern zum Beispiel auch für **Kita-Zuschüsse, Sachbezüge, Wertgutscheine oder Sonderzahlungen**.

Eine attraktive Option ist auch ein über die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung hinausgehender **zusätzlicher Versicherungsschutz**. Dadurch könnten alle tariflich Beschäftigte zum Beispiel von ergänzenden Kostenübernahmen für Zahnbehandlungen oder von einem aufgestockten Krankengeldzuschuss profitieren. Gern unterstützen wir dieses – steuerlich privilegierte - Modell, indem wir auf Wunsch detaillierte Informationen bereitstellen.

Als dbb sh setzen wir uns nicht nur für möglichst gute rechtliche Grundlagen für attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen ein, sondern sorgen auch für diesbezügliche und darüberhinausgehende Informationen, mit denen die Belange der Beschäftigten gefördert werden können.