Bund Deutscher Kriminalbeamter

Antrag auf Zulage für Tarifbeschäftigte

13.03.2023

BDK NRW hält die Aussagen des Arbeitgeberverbandes NRW für nicht zutreffend. Wir bleiben bei unserer Empfehlung einen Antrag auf die Gewährung einer Zulage nach §16 Abs. 5 TV-L zu stellen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Lebenshaltungskosten steigen für jeden von uns spürbar weiterhin stark an. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, haben sich seit Beginn des Kriegs in der Ukraine insbesondere die Preise für Energie und Nahrungsmittel massiv erhöht.

So wird die Inflationsrate in Deutschland im Februar 2023 voraussichtlich +8,7 % betragen, die Nahrungsmittelpreise um + 20,2 % und die Energiepreise um + 23,1 % im Vergleich zum Vorjahresmonat ansteigen.

Im Dezember hatten wir berichtet, dass die Tarifparteien im TV-L für derartige Ausnahmesituationen Vorsorge getroffen und den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt haben, den Tarifbeschäftigten eine Zulage zum Ausgleich der gestiegenen Preise zu gewähren.

Der § 16 Abs. 5 S. 1 TV-L lautet auszugsweise:

> „zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.“

Der Arbeitgeberverband NRW meint jedoch in seiner letzten Stellungnahme, der TV-L sehe derzeit keine Regelung zur Gewährung eines Inflationsausgleichs aufgrund allgemein gestiegener Lebenshaltungskosten vor. Die Lebenshaltungskosten müssten im Vergleich zu den anderen Beschäftigten des Arbeitgebers erhöht sein; eine (pauschale) Zahlung für alle Beschäftigten eines Arbeitgebers komme nicht in Betracht. Lösungen könnten nur den Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifrunden vorbehalten sein, z.B. in der im Herbst 2023 beginnenden Tarifrunde.

Wir meinen, diese Auslegung ist nicht zutreffend, weil sie nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem Sinn und Zweck der Vorschrift widerspricht. Zudem müssen die Tarifbeschäftigten die stark angestiegenen Lebenshaltungskosten jetzt abfedern und nicht erst in der Zukunft.

Wie das Bundesarbeitsgericht in zwei Entscheidungen aus den Jahren 2014 und 2021 festgestellt hat, besteht der Zweck des § 16 Abs. 5 TV-L darin, den öffentlichen Arbeitgebern ein Instrument an die Hand zu geben, um möglichst flexibel Personal gewinnen oder binden zu können. Mit der Zahlung der Zulage können Arbeitgeber die Attraktivität einer Stelle im öffentlichen Dienst für den aktuellen Stelleninhaber (oder potenzielle Stellenbewerber) erhöhen, indem sie finanzielle Anreize setzen. Nach Ansicht des LAG Düsseldorf ist den Arbeitgebern dabei grundsätzlich weder eine einzelfallbezogene noch eine generalisierende Verfahrensweise versagt.

Der § 16 Abs. 5 TV-L gewährt für sich allein den Beschäftigten allerdings noch keinen Rechtsanspruch auf die Zulage. Der Arbeitgeber „kann“ vielmehr entscheiden, ob und in welcher Höhe er eine Zulage gewährt. Die Entscheidung ist also in sein Ermessen gestellt. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass seine Entscheidung der Billigkeit entspricht, trägt der Arbeitgeber. Lehnt der Arbeitgeber einen Antrag auf Zulagengengewährung ab, ohne dabei sein Ermessen sachgerecht ausgeübt zu haben, ist diese Entscheidung durch die Arbeitsgerichte überprüfbar.

Es bleibt daher bei unserer Empfehlung an die Tarifbeschäftigen, einen Antrag auf die Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L zu stellen.

Ein Musterantrag steht hier zum Download bereit.

Die Arbeitgeber fordern wir zur wohlwollenden und sachgerechten Prüfung der eingereichten Anträge auf, um eine sonst notwendige gerichtliche Klärung der Angelegenheit zu vermeiden.

Schlagwörter
Nordrhein-Westfalen
diesen Inhalt herunterladen: PDF