



Herzlich willkommen!

Tarifabschluss zum TVöD 2020

Die wichtigsten Neuregelungen

Rechtsanwalt Hendrik Hase

rehm



Herzlich willkommen zum vierten Webinar unserer neuen Reihe

„Tarifrecht auf den Punkt gebracht!“

Rechtsanwalt Hendrik Hase

www.hendrikhase.de





Unsere Themen im Überblick

- **TV Fahrradleasing**
- **LOB**
- **TV Corona-Sonderprämie ÖGD**
- **Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost**
- **Jahressonderzahlung**
- **Vermögenswirksame Leistungen**
- **Zulagen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen**



TV-Fahrradleasing



Möglichkeit für kommunale Arbeitgeber, ihren Beschäftigten ein sog. Jobrad anzubieten, das durch Entgeltumwandlung finanziert wird.

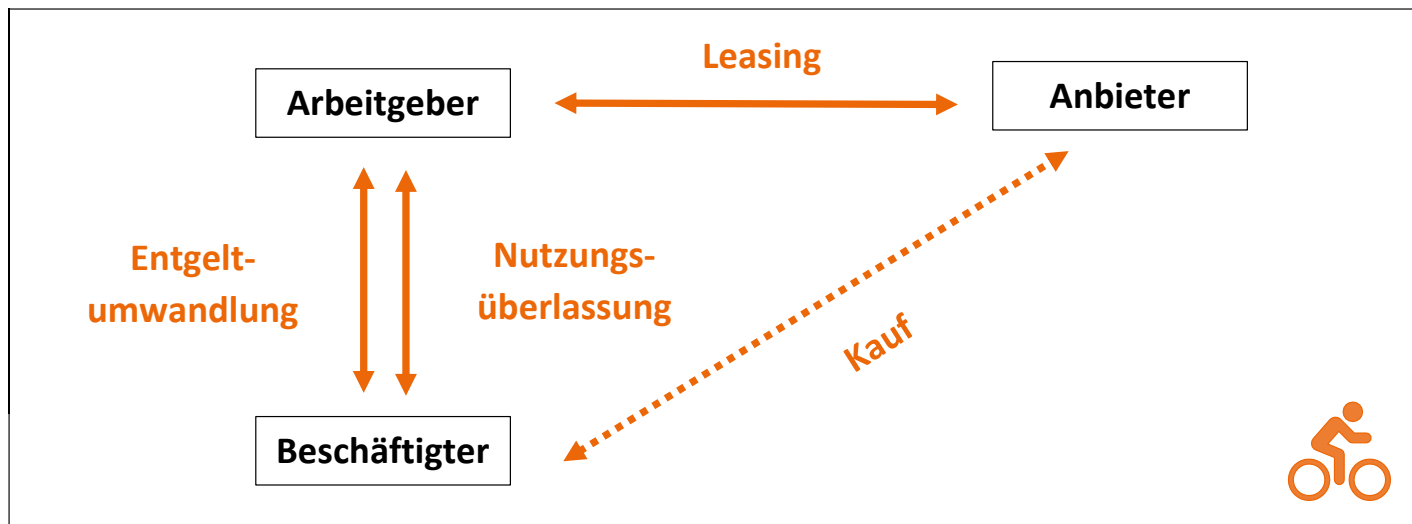
- **Vor- und Nachteile ...** Ob sich ein Jobrad lohnt, hängt vom Einzelfall ab (Höhe des Entgelts und Steuerklasse des Beschäftigten sowie Preis des Fahrrades).
- **Angebot eines Jobrades ja oder nein?** Die Entscheidung liegt beim Arbeitgeber. Beschäftigte haben keinen Anspruch auf ein Angebot.
- **Wenn ja, dann muss es allen Beschäftigten angeboten werden.** Ausgenommen sind Auszubildende, Schüler, dual Studierende, geringfügig Beschäftigte, Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase.
- **Vereinbarung mit den Beschäftigten erfolgt einzelvertraglich.** TV-Fahrradleasing enthält Rahmenregelungen und lässt bei der vertraglichen Ausgestaltung der Details einen Spielraum.
- **Mitbestimmung des Personal- oder Betriebsrates?** Ob § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG („Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“) oder eine entsprechende Vorschrift der LPersVG eingreifen, richtet sich nach den Einzelheiten des Jobradangebots durch den Arbeitgeber.

TV-Fahrradleasing

→ VKA

Wie funktioniert das Jobrad-Leasing?

- **Leasingvertrag:** Der Arbeitgeber least ein Fahrrad von einem Anbieter.
- **Entgeltumwandlungsvereinbarung:** Der Beschäftigte verzichtet für die Dauer der Überlassung auf einen Teil seines künftigen Entgeltes in Höhe der Leasingrate.
- **Nutzungsüberlassungsvertrag:** Der Arbeitgeber überlässt das Fahrrad dem Beschäftigten.
- **Ggf. Kaufvertrag:** Der Beschäftigte kann/muss das Fahrrad nach Ende der Leasingzeit kaufen.



Welche Vorteile hat das Jobrad-Leasing für die Beschäftigten?

- Statt des umgewandelten Entgelts müssen die Beschäftigten den geldwerten Vorteil versteuern, der darin besteht, dass ihnen der Arbeitgeber das Jobrad auch zur privaten Nutzung überlässt.
- Weil dieser deutlich geringer ist, sinkt ihre Steuerlast.
- Die Höhe des geldwerten Vorteils ist in [gleichlautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder vom 9.1.2020](#) wie folgt geregelt:

1.	Preis des Fahrrades einschließlich MwSt	3.000 €
2.	25 % des Preises	750 €
3.	Abrundung auf volle 100 €	700 €
4.	1 % des abgerundeten Betrages	7 €

Was gilt für Zubehör
und Zusatzleistungen?



TV-Fahrradleasing

➔ VKA

Welche Nachteile hat das Jobrad-Leasing für die Beschäftigten?

- Aufgrund der Entgeltumwandlung vermindert sich nicht nur das Steuerbrutto, sondern auch das Sozialversicherungsbrutto.
- Dadurch ergeben sich z. B. geringere Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und in der Folge geringere Rentenanwartschaften.
- Wegen des geringeren Bruttoentgelts vermindert sich auch ein etwaiges Krankengeld.
- Wenn Beschäftigte am Ende der Leasingzeit das Jobrad erwerben, kann ein etwaiger Preisnachlass zu versteuern sein (Vgl. [BMF-Rundschreiben vom 17.11.2017](#)).

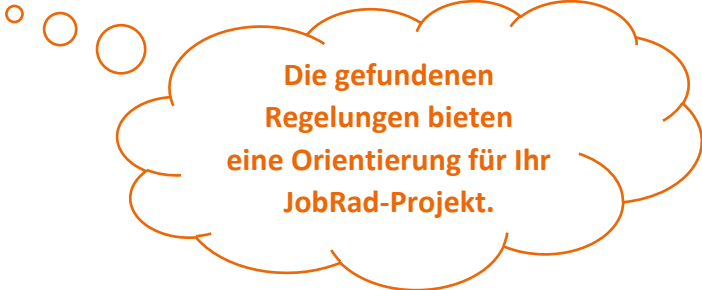


TV-Fahrradleasing

➔ VKA

JobBike BW: Umsetzungsbeispiel aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes

- Angebot des Landes Baden-Württemberg für 170.000 Beamte.
- Ausführliche Informationen mit [FAQs und Infolyern](#).
- Eigene Verwaltungsvorschrift mit [Muster-Vertrag](#).



Die gefundenen
Regelungen bieten
eine Orientierung für Ihr
JobRad-Projekt.

TV-Fahrradleasing



Anbieter wählt der Arbeitgeber aus.

Leasingvertrag zwischen Arbeitgeber und Anbieter

Obwohl der TV-Fahrradleasing keine Regelungen zum Leasingvertrag enthält, lassen sich ihm einige Vorgaben entnehmen.

- **Die Leistungen des Anbieters** können ein Fahrrad i.S.v. § 63a StVZO, leasingfähiges Fahrradzubehör sowie Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen, Wartung) umfassen.
- **Der Preis aller Leistungen** darf über die gesamte Leasingdauer insgesamt 7.000 € einschl. MwSt. pro Beschäftigtem nicht übersteigen.
- **Die Auswahl des Fahrrades und des Zubehörs** erfolgt durch den Beschäftigten bei dem Anbieter, für den sich der Arbeitgeber entschieden hat.

Entgeltumwandlungsvereinbarung

„Beschäftigte und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, **künftige monatliche Entgeltbestandteile** der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln.“ **§ 2 Abs. 1 S. 1**

Die Beschäftigten sind an die Vereinbarungen gemäß § 2 **mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages**, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht. **§ 3**

„Zusammen mit dem Fahrrad können **etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen)** des **Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör** geleast und überlassen werden.“ **§ 4 Abs. 1**

„¹Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von **7.000,00 Euro** nicht überschreitet.
²Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.“ **§ 4 Abs. 2**

„¹Die Umwandlungsraten umfassen die **Raten für die Leistungen nach Absatz 1.**
²Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.“ **§ 4 Abs. 3**

TV-Fahrradleasing

Auf AGB-Konformität
der einzelvertraglichen
Regelungen achten.

Entgeltumwandlungsvereinbarung

- **Beginn und Ende der Entgeltumwandlung** (Laufzeit des Leasingvertrages),
- **Zweck der Entgeltumwandlung** (Leasinggegenstände),
- **Höhe des umgewandelten Entgelts** (Gesamtleasingrate für alle Leistungen des Anbieters),
- **Beendigungsmöglichkeit** (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund),
- **WICHTIG: Störfallregelungen → Keine Vorgaben des TV-Fahrradleasing und keine Empfehlungen der VKA.**

Störfallregelungen beim JobBike BW

Ausscheiden aus dem Landesdienst vor dem Ende des Leasingvertrages:

Der Beamte muss das JobBike zurückgeben und dem Land die Kosten erstatten, die ihm infolge der Beendigung des Leasingvertrages entstehen.

Zeiten ohne Entgelt oder Entgeltfortzahlung:

Der Beamte muss dem Land die Leasingkosten zuzüglich der abzuführenden Steuer für den geldwerten Vorteil aus der weiteren Überlassung für private Zwecke erstatten.



TV-Fahrradleasing

Nutzungsüberlassungsvertrag

*„¹Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur **dienstlichen und privaten Nutzung**. ²Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.“* **§ 2 Abs. 2**

- **Überlassung zur dienstlichen und privaten Nutzung,**
- **Rechte und Pflichten des Beschäftigten** (Prüfung der Mangelfreiheit bei Abholung, Inspektion und Wartung, Diebstahlsicherung, Meldung etwaiger Schäden, Rückgabe, Schadensersatz bei Abnutzung über den normalen Gebrauch hinaus).

„Legalisierung“ bisher tarifwidriger LOB-Regelungen

¹Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. ²Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 Abs. 6 TVöD-VKA

- § 18 TVöD-VKA verlangt, dass die LOB aufgrund einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung gewährt wird, welche eine Differenzierung nach der Leistung der Beschäftigten vorsieht.
- Einige kommunale Arbeitgeber haben diese tarifliche Vorgabe nicht umgesetzt, sondern die LOB an alle Beschäftigten in gleicher Höhe ausbezahlt (sog. Gießkannen-Prinzip).
- Solche tarifwidrigen Zahlungen erfolgten ohne Rechtsgrundlage, woraus sich eine Reihe von rechtlichen Problemen ergaben.
- Die Tarifvertragsparteien haben diese Regelungen und Praxen jetzt „legalisiert“, sofern sie bereits vor dem 25.10.2020 bestanden. Sie gelten damit nicht nur für die Vergangenheit, sondern auch für Zukunft als tarifkonform.
- Die neue Regelung betrifft nur „Alt-Regelungen“ vor dem 25.10.2020. Für „Neuregelungen“ ab dem 26.10.2020 gelten weiterhin die tariflichen Vorgaben zur Differenzierung nach Leistung.

NEU: Alternatives Entgeltanreiz-System

§ 18a TVöD-VKA

„(1) ¹Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 (VKA) Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 (VKA) Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. ²Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 (VKA) Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.

(2) Das Budget kann für **Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit** eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 (VKA) Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.
 2. Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. Nummer 1 gilt entsprechend.
- (3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.“

NEU: Alternatives Entgeltanreiz-System

	§ 18 TVöD-VKA	§ 18a TVöD-VKA
Umsetzung	Dienst- oder Betriebsvereinbarung	
Budget	2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers nicht verbrauchtes Budget erhöht das Volumen des Folgejahres	
Leistungen	Leistungsprämien oder Leistungszulagen	„alternative Entgeltanreize“ wie z. B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job- Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine
Voraussetzungen	Leistungsdifferenzierung aufgrund von Zielvereinbarungen oder systematischer Leistungsbewertung	<u>keine</u> tarifvertraglichen Vorgaben für eine Leistungsdifferenzierung ggf. Einschränkungen durch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen



LOB

→ VKA

NEU: Alternatives Entgeltanreiz-System

- „Alternative Entgeltanreize“ gemäß § 18a TVöD-VKA können ganz oder teilweise anstelle der LOB gemäß § 18 TVöD-VKA gewährt werden.
- Arbeitgeber, die jetzt die LOB gemäß § 18 TVöD-VKA zahlen, können zur Gewährung „alternativer Entgeltanreize“ gemäß § 18a TVöD-VKA übergehen, müssen dies aber nicht.
- Voraussetzungen für einen solchen „System-Wechsel“ ist, dass der Personal- oder Betriebsrat zustimmt und eine neue Dienst- oder Betriebsvereinbarung vereinbart wird.
- Weder der Arbeitgeber noch die Arbeitnehmervertretung kann den Wechsel erzwingen.
- Hinsichtlich der Befreiung der einzelnen Sachbezüge von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht gelten unterschiedliche Regelungen (vgl. §§ 8, 37b EStG). Die Frage ist für jede konkrete Leistung gesondert zu prüfen.

Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte, Auszubildene, dual Studierende und Praktikanten, die

- im ersten Berechnungszeitraum vom 1.3.2020 bis zum 28.2.2021 und / oder im zweiten Berechnungszeitraum vom 1.3.2021 bis zum 28.2.2022,
- vorübergehend oder dauerhaft,
- in einem Gesundheitsamt oder einer Gesundheitsbehörde, *¹
- zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind, *²

erhalten mit dem Entgelt für Monat Mai 2021 und / oder Mai 2022 eine Einmalzahlung (sog. Corona-Sonderprämie ÖGD).

*¹ „Gesundheitsamt oder Gesundheitsbehörde“ = vor Ort tätige Behörde, die ihrerseits Teil des öffentlichen Gesundheitsdienstes ist und der die Durchführung der ärztlichen Aufgaben der Gesundheitsverwaltung obliegt.

*² „Zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt“ = vgl. unter anderem die Beispiele in § 2 Abs. 3 S. 3 TV Corona-Sonderprämie ÖGD.

TV Corona-Sonderprämie ÖGD

Anspruchshöhe

Bei Entgeltfortzahlung,
Jahressonderzahlung etc.
nicht zu berücksichtigen.

Die Einmalzahlung (sog. Corona-Sonderzahlung ÖGD) beträgt

- **50 €** für „jeden Monat“ des tatsächlichen Arbeitseinsatzes in einem Gesundheitsamt oder einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie ^{*1}
- **50 €** für „Resttage“ ^{*2}
- **max. 600 €** im ersten Berechnungszeitraum vom 1.3.2020 bis zum 28.2.2021 und **max. 600 €** im zweiten Berechnungszeitraum vom 1.3.2021 bis zum 28.2.2022.
- **Teilzeitbeschäftigte** erhalten diese Beträge entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang gemäß § 24 Abs. 2 TVöD

^{*1} „Monat“ = bei einer **Sechs-Tage-Woche** 18 Arbeitstage, einer **Fünf-Tage-Woche** 15 Arbeitstage, einer **Vier-Tage-Woche** 12 Arbeitstage, einer **Drei-Tage-Woche** 9 Arbeitstage, einer **Zwei-Tage-Woche** 6 Arbeitstage und einer **Ein-Tage-Woche** 3 Arbeitstage, wobei es jeweils nicht darauf ankommt, ob diese Arbeitstage zusammenhängend geleistet wurde oder nicht.

^{*2} „Resttage“ = bei einer **Sechs-Tage-Woche** mind. 9 Arbeitstage, einer **Fünf-Tage-Woche** mind. 8 Arbeitstage, einer **Vier-Tage-Woche** mind. 6 Arbeitstage, einer **Drei-Tage-Woche** mind. 4 Arbeitstage, einer **Zwei-Tage-Woche** mind. 3 Arbeitstage und einer **Ein-Tage-Woche** mind. 1 Arbeitstag.

TV Corona-Sonderprämie ÖGD

Es zählen nur Tage
mit tatsächlicher
Arbeitsleistung.

Anspruchshöhe

Berechnungsschritte	Beispiel Vollzeitbeschäftigter in 5-Tage-Woche	Beispiel Teilzeitbeschäftigter in 4-Tage-Woche mit 32 h
1. Ermittlung der Arbeitstage, an denen der Beschäftigte im Berechnungszeitraum in einem Gesundheitsamt oder einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt war.	100 tatsächlich geleistete Arbeitstage	100 tatsächlich geleistete Arbeitstage
2. Division durch die für einen „Monat“ erforderliche Anzahl von Arbeitstagen.	$100 / 15 = 6 \text{ „Monate“}$ (10 „Resttage“)	$100 / 12 = 8 \text{ „Monate“}$ (4 „Resttage“)
3. Ermittlung der Prämie für die geleisteten „Monate“ und etwaige „Resttage“ bis zur Höchstgrenze von insg. 600 €.	6 „Monate“ = 300 € 10 „Resttage“ = 50 € < / = 600 €	8 „Monate“ = 400 € 4 „Resttage“ = 0 € < / = 600 €
4. Kürzung der Prämie entsprechend dem vereinbarten Beschäftigungsumfang	keine Kürzung	$400 \times 32/39 = 328 \text{ €}$

TV Corona-Sonderprämie ÖGD

→ VKA und Bund

Zusatzversorgungspflicht

*Die Tarifvertragsparteien gehen vor dem Hintergrund der steuerrechtlichen Sonderregelungen zu Beihilfen bzw. Unterstützungen des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise davon aus, dass die **Zahlungen zusatzversorgungspflichtig sind, soweit sie steuerpflichtig sind.***

Niederschriftserklärung zum TV Corona-Sonderzahlung

Regelmäßige Arbeitszeit

➔ VKA Tarifgebiet Ost 2022 - 2025

- Einer der letzten Schritte der Ost-West-Tarifangleichung!
- Sonderregelung für die Krankenhaussparte.

Alle Sparten außer Krankenhäuser

heute	40 h
ab 1.1.2022	39,5 h
ab 1.1.2023	39 h

Krankenhäuser

heute	40 h
ab 1.1.2023	39,5 h
ab 1.1.2024	39 h
ab 1.1.2025	38,5 h

**Kompensation ab 2025:
Angleichung bisher höherer
Arbeitgeberleistungen**

Zulage (§ 15 Abs. 2.6 TVöD-K),
Einmalzahlung (§ 15 Abs. 2.8 TVöD-K),
LOB-Volumen (§ 18 Abs. 3 TVöD-K).

§ 6 Abs. 1 TVöD



Die mit dem Teilzeitbeschäftigten individuell vereinbarte Arbeitszeit ...		
... bleibt gleich.	... wird jeweils entsprechend der Teilzeitquote verringert.	... wird jeweils um 0,5 h verringert.
↗ Höheres Entgelt wegen höherer Teilzeitquote.	➔ Gleiches Entgelt wegen gleicher Teilzeitquote.	↘ Niedrigeres Entgelt wegen niedrigerer Teilzeitquote

Jahressonderzahlung

➔ VKA 2022 / 2023

- Anhebung des Bemessungssatzes in den unteren Entgeltgruppen.
- Im Tarifgebiet West im Jahr 2022 um **5** Prozentpunkte.
- Im Tarifgebiet Ost im Jahr 2022 um **2** Prozentpunkte und im Jahr 2023 um weitere **3** Prozentpunkte.

Bemessungssätze der Jahressonderzahlung 2022

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
EG 13 bis EG 15	51,78 %	
EG 9a bis EG 12 ¹	70,28 %	
EG 1 bis EG 8 ²	84,51 %	81,51 %

Ab 2023 auch 84,51 %

¹ Entspricht S 9 bis S 18 und P9 bis P16.

² Entspricht S 2 bis S 8b und P5 bis P8.

§ 20 Abs. 2 S. 1 TVöD



Vermögenswirksame Leistungen



*Im Bereich der VKA beträgt die vermögenswirksame Leistung für Vollbeschäftigte für jeden vollen Kalendermonat **mindestens 6,65 Euro.***

Protokollerklärung zu § 23 Abs. 1 S. 2 TVöD

- Der im TVöD tarifizierte Betrag wird als Mindestbetrag ausgestaltet.
- Arbeitgeber können also mehr zahlen, müssen dies aber nicht.
- Die Anspruchsvoraussetzungen bleiben unverändert.

Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

NEU: Monatliche Pflegezulage	<ul style="list-style-type: none"> • § 52 VI BT-K und § 51a V BT-B • Entgeltgruppen P 5 bis P 16 	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1.3.2021 70 € • ab 1.3.2022 120 € • ab 1.1.2023 dynamisch • Teilzeitbeschäftigte anteilig
Monatliche Intensivzulage (PE Nr. 2 zu Teil B XI Ziff. 1 EGO)	<ul style="list-style-type: none"> • BT-K • Beschäftigte, die überwiegend in Intensiveinheiten pflegen • Entgeltgruppen P 5 bis P 9 	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1.3.2021 100 € 46,02-€ • Teilzeitbeschäftigte anteilig
Wechselschicht- zulage (§ 8 Abs. 5 TVöD)	<ul style="list-style-type: none"> • § 50 II BT-K und § 49a II BT-B 	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1.3.2021 155 € 105-€ bzw. 0,93 € 0,63-€ • Teilzeitbeschäftigte anteilig
NEU: Monatliche Zulage	<ul style="list-style-type: none"> • § 51a IV BT-B • Entgeltgruppen P 5 bis P 16 	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1.3.2021 25 € bzw. 35 € (Mitglieder des KAV BW) • Teilzeitbeschäftigte anteilig
Zeitzuschlag für Samstagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • § 50 I BT-K und § 49a I BT-B 	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1.3.2021 20 % 0,64-€

2021

Webinarreihe Tarifrecht auf den Punkt gebracht



Freuen Sie sich auf u.a. folgende Referenten:

Hendrik Hase, Rechtsanwalt

Torsten Franke, ARGE-Leiter, Mitglied des alga-Competence-Centers und gepr. Sachverständiger Entgeltabrechnung und bAV (BDSF), München und

Jürgen Dahl, Referent KAV NW

Aktuelle Themen, Termine und Anmeldemöglichkeit unter www.rehm-verlag.de/shop/webinar-tarifrecht

Monatlich begleitet rehm Sie durch das Jahr!

- aktuelle Themen aus dem Tarifrecht öD, z. B. Lohn-steuerrechtliche Neuerungen 2021, Fachkräfte gewinnen und halten, Arbeitnehmerüberlassung im öffentlichen Dienst, Recht und Pflichten von Auszubildenden nach TVAöD sowie Eingruppierung und Stufenzuordnung
- Fragestellungen werden anhand von verständlichen Praxisbeispielen erörtert

Ihre individuellen Fragen können Sie bereits im Vorfeld einreichen und auch während des Webinars stellen.

rehm



Sie haben im Nachgang eine Frage zum Webinar?
Schreiben Sie uns eine E-Mail an juliane.oberlinger@hjr-verlag.de

(Hinweis: Aus rechtlichen Gründen kann der Rehm-Verlag
allerdings keine Rechtsberatung im Einzelfall durchführen.)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Hultschiner Straße 8
81677 München
www.rehm-verlag.de

rehm