

## FAQs zum Tarifabschluss Bund und Kommunen 2023

### Was wurde vereinbart? Die Eckpunkte der Einigung in Kürze...

- Juni 2023: steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung zum Inflationsausgleich in Höhe von 1.240 Euro (Auszubildende 620 Euro)
- Juli 2023 bis Februar 2024: monatliche steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich in Höhe von jeweils 220 Euro (Auszubildende 110 Euro)
- ab dem 1. März 2024: Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro und zusätzlich um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340 Euro; Laufzeit bis 31. Dezember 2024
- Auszubildende: Neben den Sonderzahlungen zum Inflationsausgleich (s.o.) werden die Ausbildungsentgelte ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht; die ausgelaufene Übernahmeregulung wird bis zum 31. Dezember 2024 wieder in Kraft gesetzt

### Welche tabellenwirksamen Erhöhungen wurden erreicht?

Natürlich hätten wir uns eine zu einem früheren Zeitpunkt als zum 1. März 2024 gewünscht. Aber die Prozentwerte wurden gegenüber dem ursprünglichen Angebot deutlich erhöht, so dass ein dauerhafter und guter Einkommenszuwachs (zwischen 340 € und 652 €, siehe die bereitgestellten vorläufigen Tabellen) erreicht wird. Wichtig: Sowohl der Sockelbetrag als auch die Prozenterhöhung wirken ab März 2024, dabei wird auch der Sockelbetrag direkt in die prozentuale Erhöhung einbezogen. Dies bedeutet eine tabellenwirksame prozentuale Erhöhung zwischen mindestens 8,13 % und maximal 16,87 %, durchschnittlich 11,57 %. Und in der Zeit davor gehen die Beschäftigten nicht leer aus: hier greift die steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung zum Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro.

### Gibt es eine Sonderzahlung zum Inflationsausgleich?

Es wurde schnell klar, dass die Arbeitgeber diese Option nutzen wollen. Immerhin saß der Bund mit am Verhandlungstisch und er würde sich unglaublich machen, wenn er das von ihm im Einkommenssteuerrecht geschaffene Instrument nicht auch selbst nutzen würde. Auch wenn das eine verzögerte Tabellenanpassung bedeutet, kommt es mit der Sonderzahlung ab Juni 2023 zu steuer- und abgabenfreien Zahlungen.

### Wer genau bekommt die Sonderzahlung zum Inflationsausgleich?

Die Juni-Zahlung wird gewährt, wenn am 1. Mai ein Arbeitsverhältnis bestand und vorher im laufenden Jahr für mindestens einem Tag Entgelt bezogen wurde beziehungsweise wurde. Die monatlichen Zahlungen ab Juli werden gewährt, wenn im jeweiligen Monat ein Arbeitsverhältnis besteht und für mindestens einen Tag Entgelt bezogen wird. Urlaub, Mutterschutz, tarifliche Arbeitsbefreiungstatbestände einschließlich Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder, Krankheit führen nicht zu einem Anspruchsverlust. Elternzeit (ohne Teilzeitarbeit) hat jedoch keine entsprechende Wirkung.

Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt entgegen unserer Forderung eine zeiträtierliche Auszahlung; die Arbeitgeber haben eine ungekürzte Auszahlung, die aufgrund der auch bei Teilzeitarbeit ungekürzten Inflation durchaus gerechtfertigt gewesen wäre, kategorisch abgelehnt.

### **Wurde eine soziale Komponente vereinbart?**

Die Sonderzahlung zum Inflationsausgleich wird unabhängig von der Entgeltgruppe in gleicher Höhe ausgezahlt. Damit profitieren die unteren und mittleren Einkommensgruppen im Verhältnis zum jeweiligen Tabelleneinkommen deutlich stärker. Das gilt auch für die tabellenwirksame Anpassung: Auf Grund der Wirkung des Sockelbetrages liegt diese zwischen 16,87 und 8,13 %. So wird dem Umstand Rechnung getragen, dass wesentliche Teile der Inflation insbesondere Geringverdiener in Bedrängnis bringen. Dennoch werden die oberen Entgeltgruppen nicht vergessen.

### **Worin besteht der Unterschied zwischen einem Sockel- und einem Mindestbetrag?**

Zunächst eine Gemeinsamkeit: es handelt sich jeweils um soziale Komponenten, mit denen die Belange der unteren und mittleren Entgeltgruppen gegenüber einer rein prozentualen Erhöhung begünstigt werden. Sie wirken aber sehr unterschiedlich. Mit einem Sockelbetrag werden nämlich alle Tabellenwerte um einen identischen Betrag erhöht, in diesem Falle um 200 Euro. Ein Mindestbetrag entfaltet dagegen nur für einige Tabellenwerte und erst nach einer prozentualen Anpassung Wirkung. Diejenigen Tabellenwerte, die durch die prozentuale Anpassung den zuvor festgelegten Mindestbetrag nicht erreichen, werden entsprechend aufgestockt. Das Besondere an dem vorliegenden Tarifergebnis ist die durchaus geschickte Kombination beider Instrumente, um einen bestmöglichen Interessenausgleich zwischen den Entgeltgruppen zu erreichen.

### **Wie werden Zulagen angepasst?**

Zulagen, für die eine Dynamisierung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht. Da der Mindest- und Sockelbetrag nicht auf Zulagen anwendbar ist, wurde aus den individuellen prozentualen Steigerungen bei den Entgeltgruppen dieser Mittelwert gebildet.

### **Was ist mit der Altersteilzeit?**

Die Arbeitgeberseite zeigte keine Bereitschaft, den TV FlexAZ, in dem die tarifliche Altersteilzeit geregelt ist, zu verlängern. Altersteilzeit ist weiterhin auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes möglich. Informationen dazu und zu möglichen Alternativen können Ihnen Ihre komba Geschäftsstellen entsprechend auf Nachfrage zukommen lassen.

### **Gibt es weitere Neuregelungen für spezielle Bereiche?**

Der klare Schwerpunkt des Tarifergebnisses liegt bei für alle Beschäftigtengruppen wirksamen Entgeltregelungen. Dennoch gibt es einige nachstehende zusätzliche Regelungen zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht, zur Arbeitsbefreiung sowie für die Bereiche der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen und den Rettungsdienst.

### Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Eine Besserstellung gibt es für Beschäftigte, die den Angestelltenlehrgang I oder II absolvieren müssen, weil sie die für ihre vorgesehene Eingruppierung geforderte Qualifikation in Form einer Berufsausbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes oder einer Hochschulbildung nicht erfüllen. Wenn die Angestelltenprüfung ohne Verschulden des Beschäftigten grundsätzlich oder während der Beschäftigung einen entsprechenden Lehrgang besucht nicht möglich ist beziehungsweise wird, kommt eine Zulage zum Tragen, die bislang erst drei Monate nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung gewährt wird. Künftig wird die Zulage ohne diese Wartezeit gewährt.

### Arbeitsbefreiung

Die im TVöD vorgesehenen Arbeitsbefreiungstatbestände werden ergänzt. Hinzu kommt die (nebenamtliche) Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen. Entsprechenden Beschäftigten kann auf Antrag Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung gewährt werden.

### Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Den Beschäftigten in diesen Bereichen können künftig bis zu zwei Stufen ihrer Entgeltgruppe vorweggewährt (beziehungsweise bei bereits erreichter Stufe 5 oder 6 ein Zuschlag von 20 Prozent der Stufe 2) gewährt werden. Damit soll auf den in diesem Bereich dramatischen Fachkräftemangel beziehungsweise auf regionalen Differenzierungsbedarf reagiert werden können.

Durch Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarungen können ergänzende Zulagen beziehungsweise Zuschläge vereinbart werden, zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten.

Verhandlungszusagen wurden zur Regelung der Praxisanleitung sowie zur Regelung der Ausbildungen zu Kranken- und Altenpflegehelfer/-innen gegeben.

### Rettungsdienst

Erfreulicherweise konnte weiterhin für den Rettungsdienst eine Verhandlungszusage vereinbart werden. Dabei geht es um die Überarbeitung der Arbeitszeitregelungen des TVöD, die sich in der Praxis als untauglich beziehungsweise nicht mehr zeitgemäß erwiesen hat.

### **Wie lange gilt der Tarifvertrag?**

Die Laufzeit ist mit 24 Monaten länger als wir es uns gewünscht haben, aber auch kürzer, als es die Arbeitgeber bis zuletzt gefordert haben. So steht immerhin bereits im Herbst 2024 die Aufstellung von Forderungen für die nächste Tarifrunde an, mit denen auf die Situation bezüglich der Inflation und des Fachkräftemangels reagiert werden kann beziehungsweise muss.

## **Wie geht es jetzt konkret weiter?**

In sogenannten Redaktionsverhandlungen werden noch offene Details geklärt und konkrete Formulierungen zur Einbindung des Ergebnisses in bestehende Tarifverträge vorgenommen. Um zu vermeiden, dass sich dadurch der Beginn der Zahlungen an die Beschäftigten verzögert, wurden aber die Regelungen zur Sonderzahlung zum Inflationsausgleich unmittelbar nach der Einigung noch in Potsdam in einem gesonderten Tarifvertrag bereits unterschrieben. Die Zahlungen ab Juni 2023 können also technisch bereits vorbereitet werden.

## **Wie sieht es mit der Übertragung auf Beamtinnen und Beamte aus?**

Eine Übertragung des Tarifergebnisses kommt nur für den Bund in Frage. Für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen ist die noch anstehende Tarifrunde für die Länder relevant. Auf der Grundlage des dort erzielten Ergebnisses erwarten wir dann eine Besoldungsgesetzgebung in den Ländern.

## **Was heißt das für die Tarifrunde der Länder in diesem Jahr?**

Es wurde eine gute Ausgangslage für die im Oktober 2023 beginnende Einkommensrunde für die Beschäftigten der Länder geschaffen. Jedoch gilt auch hier, dass wir nur durch gemeinsames Handeln und einer guten Sichtbarkeit der Kolleginnen und Kollegen bei notwendigen Aktionen zu einem guten Ergebnis kommen können.

## **Wie ist die komba überhaupt in Tarifverhandlungen eingebunden?**

Da wir viele neue Mitglieder in unseren Reihen haben, stellen wir zusammengefasst die Rolle der komba bei Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes dar. Für die Arbeitnehmerseite gibt es zwei Tarifvertragsparteien: verdi und den dbb. Der dbb bündelt als gewerkschaftlicher Spitzenverband für den öffentlichen Dienst die Kraft der unter seinem Dach bestehenden Fachgewerkschaften.

Dabei ist die komba nicht nur eine von mehreren dbb-Gewerkschaften, sondern diejenige mit den meisten organisierten Tarifbeschäftigten. Dadurch spielt die komba eine wesentliche Rolle bei der Besetzung der gewerkschaftspolitischen Gremien des dbb, denn diese setzen sich aus Mitgliedern der Fachgewerkschaften zusammen. So stellt die komba diverse Mitglieder der dbb-Verhandlungskommission, die wichtige thematische und strategische Weichenstellungen vornimmt. Auch in der dbb Bundestarifkommission, die über Forderungen und Tarifabschlüsse entscheidet, ist die komba stark vertreten. Die genannten Gremien tagen separat, aber zeitgleich mit den entsprechenden Gremien von verdi.

Die in kleinster Runde stattfindenden Spitzengespräche mit den Arbeitgebern werden gemeinsam von verdi und dem dbb geführt. Letztendlich schließen die Arbeitgeber mit beiden gewerkschaftlichen Tarifvertragsparteien identische Tarifverträge ab. Diese gelten unmittelbar für die Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften, also auch für komba-Mitglieder. Übrigens: Der aktuelle dbb Bundesvorsitzende und Verhandlungsführer Uli Silberbach kommt auch von der komba. Und nicht zu vergessen ist, dass die komba mit ihrem Bundesvorsitzenden Andreas Hemsing auch in der Schlichtungskommission, die die Grundlage für den Tarifabschluss gelegt hat, vertreten war.

Tarifbeschäftigte sind also in der komba gewerkschaft gut aufgehoben: In Tarifverhandlungen fließen Forderungen der komba ein, die ihre Grundlage in Positionen der Mitgliederbasis haben. Und bei den Verhandlungen ist die komba eine etablierte Größe. Nicht zuletzt werden komba-Mitglieder auch in Sachen Tarifverträge gut informiert, beraten sowie bei Bedarf gegenüber dem Arbeitgeber rechtlich vertreten.

**Ganz klar: eine komba Mitgliedschaft lohnt sich für eine kontinuierliche Interessenvertretung!**