

TARIFABSCHLUSS VKA/BUND 2023

FAQs zum Tarifabschluss VKA/Bund 2023

DER ABSCHLUSS IM ÜBERBLICK

Juni 2023:	bis zu 1.240 € (Azubis etc. 620 €) Einmalzahlung, steuer- und abgabenfrei
Juli 2023 - Februar 2024:	bis zu 220 € (Azubis etc. 110 €) monatlich, steuer- und abgabenfrei
ab März 2024:	Tabelle wird um 200 € erhöht plus 5,5% (Azubis etc. 150 €), mindestens 340 €
Laufzeit:	1.1.2023 - 31.12.2024

ENTGELT

Warum wurden tabellenwirksame Entgelterhöhungen erst ab März 2024 vereinbart? Gehen wir 2023 also leer aus?

Nein! Es ist zwar richtig, dass die Arbeitgeber aufgrund der angespannten Haushaltslage nicht bereit waren, in 2023 eine tabellenwirksame Erhöhung zu vereinbaren. Im Gegenzug konnten wir aber erreichen, dass für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ab Juni 2023 erstmals ein Anspruch auf eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie (s. Seite 2) in Höhe von bis zu 3.000 € besteht. In 2023 geht daher niemand leer aus, der in diesem Jahr Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen hat!

Warum werden die Tabellenwerte nicht für alle gleich angehoben? So erhalten die höheren Entgeltgruppen ja mehr Geld als die unteren.

Die Kombination von Sockelbetrag (200 €), anschließender prozentualer Erhöhung (5,5%) und Mindestbetrag (340 €) ist die fairste Art der Entgelterhöhung, auf die sich Arbeitgeber leider nur selten einlassen. Mit dem einheitlichen Sockelbetrag werden zunächst alle Entgeltgruppen gleich bedacht. Umgerechnet in Prozenten bedeutet dieser Sockelbetrag, dass die oberen Entgeltgruppen bezogen auf ihr Entgelt mit 8 - 9 % eine niedrigere Entgelterhöhung erhalten als die unteren mit 12 - 16 %. Die anschließende prozentuale Erhöhung berücksichtigt wiederum die unterschiedlichen Entgelthöhen. Der Mindestbetrag von 340 € sichert den untersten Entgeltgruppen zudem einen garantierten Entgeltzuwachs.

➔ Beispielsberechnung für EG 6, Stufe 5 und EG 10, Stufe 5:

Entgelt Mai 2023:	EG 6, St. 5: 3.250,70 €	EG 10, Stufe 5: 4.823,79 €
Entgelt März 2024:	EG 6, St. 5: 3.640,49 €	EG 10, Stufe 5: 5.300,10 €
Zugewinn:	389,79 € = 11,99 %	476,31 € = 9,87 %

Werden auch Zulagen/Zuschläge ab März 2024 erhöht? Wenn ja, welche?

Alle Zulagen, für die tarifvertraglich ausdrücklich eine Dynamisierung, also eine automatische Anpassung aufgrund der Tarifsteigerungen, vereinbart ist, werden ab März 2024 einheitlich um 11,5 % erhöht. Dies ist z.B. bei der Pflegezulage in der Alten- und Krankenpflege und dem Mindesthöhergruppierungsgewinn im SuE der Fall. Auch die Erschwerniszuschläge werden erhöht.

Welche Laufzeit wurde vereinbart?

Die Laufzeit beträgt 24 Monate ab dem 1.1.2023. Die Arbeitgeber forderten aufgrund der angespannten Finanzlage mindestens 27 Monate. Nur durch die Ausweitung der Laufzeit von 12 auf 24 Monate konnten wir die deutlich spürbaren Entgeltzuwächse vereinbaren. Im Herbst des nächsten Jahres steht somit erneut eine Forderungsfindung für die nächste Entgelttarifrunde ab dem 01.01.2025 an.

INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE (IAP) - TARIFVERTRAG "TV INFLATIONSAUSGLEICH"

Für wen gilt der TV Inflationausgleich?

Er gilt automatisch für alle Beschäftigte, die unter die Tarifverträge TVÖD, TVAÖD, TVPÖD, TVSÖD, TVHÖD, TV-V, TV-Wald-Bund, TVA-Wald-Bund, TV Fleischuntersuchung (mit Sonderregelungen) fallen. Für den TV-WW NW (Wasserwirtschaft) wurde eine Verhandlungsverpflichtung zur Umsetzung vereinbart. Für die landesbezirklich bestehen TV-N (Nahverkehr) wurde eine Verpflichtung der inhaltsgleichen Nachzeichnung vereinbart. Für Haustarifverträge ist maßgebend, ob es sich um einen Anwendungstarifvertrag (dann findet der TV Inflationausgleich direkt Anwendung) oder einen eigens ausgehandelten Tarifvertrag (individuelle Prüfung und ggf. Nachverhandlung notwendig) handelt.

Hätten wir nicht sowieso eine Inflationausgleichsprämie (IAP) erhalten? Also bekommen wir ab Juni 2023 ja gar nicht "mehr".

Das ist falsch! Eine IAP auf Grundlage des Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferung über das Erdgasnetz ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Dies bezieht sich sowohl auf das Ob als auch auf die Höhe der IAP. Der Bundesgesetzgeber hat lediglich eine Steuerfreiheit für freiwillige Zahlungen von bis zu 3.000 € geschaffen. Der nun abgeschlossene Tarifvertrag beinhaltet also erstmals einen Anspruch auf eine IAP für den öffentlichen Dienst. Auch die Höhe ist nicht selbstverständlich. Nur durch harte Verhandlungen konnten wir erreichen, dass der volle steuerfreie Betrag von 3.000 € ausgeschöpft werden kann.

Stimmt es, dass Teilzeitbeschäftigte die IAP nur anteilig erhalten?

Ja. Obwohl wir ausdrücklich einen einheitlichen Betrag gefordert haben, waren die Arbeitgeber hierzu nicht bereit. Dabei zogen sie sich auf den allgemeinen TVÖD-Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigte Entgelte nur entsprechend ihrer anteiligen Arbeitszeit erhalten, zurück. Die Arbeitgeber deuteten dabei an, dass eine einheitliche Zahlung für sie nur mit einer deutlichen Reduzierung der tabellenwirksamen Entgelterhöhung ab März 2024 für alle Beschäftigten denkbar wäre. Dies wäre für uns jedoch kein akzeptabler und tragbarer Kompromiss gewesen.

Wann genau bekomme ich welche IAP? Muss ich sie beantragen?

Mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023 wird eine einmalige steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 1.240 € (bei Vollzeitbeschäftigung) fällig. Ab Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 wird dann eine monatliche steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 220 € (bei Vollzeitbeschäftigung) gezahlt. Der Arbeitgeber muss die Sonderzahlungen mit dem jeweiligen Tabellenentgelt auszahlen. Sie müssen nicht extra beantragt werden. Sollte jedoch grundlos eine Zahlung ausbleiben, ist ein entsprechender Antrag im Hinblick auf die tarifliche Ausschlussfrist innerhalb von 6 Monaten zu stellen.

Wer bekommt (k)eine IAP?

Hier ist grundsätzlich zwischen der einmaligen und der monatlichen Sonderzahlung zu unterscheiden.

ANSPRUCH AUF EINMALIGE SONDERZAHLUNG IM JUNI 2023:

- Zwischen dem 1.1. 2023 und 31.5.2023 muss mindestens für einen Tag Anspruch auf Entgelt bestehen. Der Entgeltanspruch umfasst dabei auch zahlreiche Entgeltersatzleistungen bzw. sind diese dem Entgelt gleichgestellt: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Erholungs- und Zusatzurlaub (NICHT Sonderurlaub gem. § 28 TVÖD ohne Entgeltfortzahlung), Arbeitsbefreiung nach § 29 TVÖD; Zeiten des Anspruches auf Krankengeldzuschuss, Kinderkrankengeld sowie Kurzarbeitergeld; Leistungen nach Mutterschutzgesetz (NICHT Elternzeit ohne Teilzeitarbeit).
 - Das Arbeitsverhältnis muss am 1. Mai 2023 bestanden haben (Stichtag).
 - Stichtag bzgl. Voll- oder Teilzeitarbeit ist ebenfalls der 1. Mai 2023 (relevant für die Höhe der IAP).
- Beispiel 1: Kollegin T, vollzeitbeschäftigt, bezog bis Ende März 2023 Krankengeldzuschuss (KGZ) und ist weiterhin erkrankt.
Da KGZ einen Entgeltanspruch darstellt, erhielt T im maßgeblichen Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 für mindestens einen Tag Entgelt. Auch bestand das Arbeitsverhältnis am 1.5.2023. Daher hat T im Juni Anspruch auf 1.240 € IAP. Dass sie ab April keinerlei Zahlungen mehr von ihrem Arbeitgeber mehr erhält ist insoweit unerheblich (anders dann ggf. für die monatlichen Sonderzahlungen, s. unten!)
 - Beispiel 2: Kollege L, teilzeitbeschäftigt mit 50%, ist seit 15. April 2023 bei der Stadt B beschäftigt.
Da L im maßgeblichen Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 für mindestens einen Tag Entgelt bezogen hat und das Arbeitsverhältnis am 1.5. bereits bestand, erhält er im Juni 2023 eine anteilige IAP in Höhe von 620 €.

- ➔ Beispiel 3: Kollegin H, vollzeitbeschäftigt, wechselt zum 1.6.2023 den Arbeitgeber (beides TVöD-Anwender) und hat bis zum Wechsel regulär Entgelt bezogen.
Da H im maßgeblichen Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 für mindestens einen Tag Entgelt bezogen hat und das Arbeitsverhältnis am 1.5. auch noch bestand, hat sie gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber im Juni 2023 Anspruch auf 1.240 € IAP (anders dann für die monatlichen Sonderzahlungen, s. unten!).
- ➔ Beispiel 4: Kollegin M, vollzeitbeschäftigt, geht zum 1.5. in Elternzeit und hat bis dahin regulär Entgelt bzw. Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz bezogen.
Da M im maßgeblichen Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 für mindestens einen Tag Entgelt bezogen hat und das Arbeitsverhältnis am 1.5. bestand, hat sie im Juni 2023 Anspruch auf 1.240 € IAP.
- ➔ Abwandlung Beispiel 4: Kollegin M befindet sich von November 2022 bis November 2023 in Elternzeit ohne Teilzeitarbeit.
Zwar besteht das Arbeitsverhältnis am 1.5.2023, jedoch weigerten sich die Arbeitgeber trotz unserer Forderung, Elternzeit ohne Teilzeitarbeit einem Entgeltanspruch gleichzustellen, da dies dem Grundsatz der Entgeltersatzleistungen widerspreche. Insofern fehlt es an der Voraussetzung, dass im maßgeblichen Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen besteht. M erhält daher keine einmalige Sonderzahlung im Juni 2023 (aber beachte ggf. Anspruch auf monatliche Sonderzahlung, s. unten). Gleiches gilt für den Fall, wenn sich Kollegin M im Sonderurlaub gem. § 29 TVöD befunden hätte.
- ➔ Beispiele 5: Kollege Z, vollzeitbeschäftigt, geht zum 30.4.2023 in Rente.
Z erhält im Juni kein IAP, da das Arbeitsverhältnis am 1.5.2023 nicht mehr bestand (anders im Falle der Altersteilzeit, s. unten).

ANSPRUCH AUF MONATLICHE SONDERZAHLUNGEN VON JULI 2023 BIS FEBRUAR 2024:

- Der Anspruch wird jeden Monat neu geprüft → der Zeitraum 1.1. - 31.5.2023 sowie der Stichtag 1. Mai 2023 (s. einmalige Sonderzahlung) sind hier NICHT RELEVANT!
 - Maßgebend ist, dass mindestens für einen Tag im jeweiligen Monat Anspruch auf Entgelt besteht. Der Entgeltanspruch umfasst dabei auch zahlreiche Entgeltersatzleistungen bzw. sind diese dem Entgelt gleichgestellt (s. oben Ausführungen zur einmaligen Sonderzahlung).
 - Stichtag bzgl. Voll- oder Teilzeitarbeit ist der 1. des jeweiligen Monats (relevant für die Höhe der IAP).
- ➔ Beispiel 1 (s. oben Fall 1): Kollegin T, vollzeitbeschäftigt, bezog bis Ende März 2023 Krankengeldzuschuss (KGZ) und ist weiterhin erkrankt.
Da T im jeweiligen Monat keinen Entgeltanspruch (s.o.) hat, besteht kein Anspruch auf eine monatliche Sonderzahlung ab Juli. Sollte sie vor Februar 2024 wieder in den Dienst zurückkehren, erhält sie die monatliche IAP unter den sonstigen Voraussetzungen.
 - ➔ Beispiel 2: Kollege K wechselt zum 1.12.2023 in die Teilzeitbeschäftigung (50 %). Er bezieht regulär Entgelt.
Für Juli bis einschließlich November 2023 erhält er jeweils 220 € IAP. Ab Dezember 2023 bis einschließlich Februar 2024 erhält er aufgrund der Teilzeittätigkeit 110 € IAP.
 - ➔ Beispiel 3: Kollegin A, teilzeitbeschäftigt 50%, kündigt zum 30.9.2023.
Für Juli bis einschließlich September 2023 erhält sie jeweils 110 € IAP. Ab Oktober 2023 erhält sie vom bisherigen Arbeitgeber keine monatlichen IAP mehr (ggf. dann beim neuen Arbeitgeber, sofern dieser den TVöD anwendet).
 - ➔ Beispiel 4: Kollegin H, vollzeitbeschäftigt, wechselt zum 1.8.2023 von Arbeitgeber A zu Arbeitgeber B (beides TVöD-Anwender).
Sofern H in jedem der Monate mindestens 1 Tag Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen bezieht, erhält sie im Juli 2023 von Arbeitgeber A 220 € IAP. Ab August 2023 würde dann Arbeitgeber B die Zahlungen fortführen, sofern die Voraussetzungen im jeweiligen Monat vorliegen.

Wird die IAP auch in der Altersteilzeit gezahlt?

Ja, alle Beschäftigten, die sich aktuell in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden, haben Anspruch auf eine IAP. Dies gilt insbesondere auch für diejenigen, die sich derzeit in der Freistellungsphase des Blockmodells befinden. Hier konnten wir eine gesonderte Regelung vereinbaren. Grundsätzlich können in der Freistellungsphase keine neuen Entgeltansprüche entstehen, da hier nur das in der Arbeitsphase erarbeitete hälftige Entgelt über das Wertguthaben ausgezahlt wird.

➔ Anspruch auf einmalige Sonderzahlung im Juni 2023 (BEACHTEN Stichtag 1. Mai 2023!)

- Beschäftigte, die sich am 1. Mai 2023 in der Arbeitsphase befunden haben, erhalten die hälftige IAP entsprechend ihrer Arbeitszeit. Die andere Hälfte wird ins Wertguthaben eingebracht und in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt.
- Beschäftigte, die sich am 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase befunden haben, erhalten die IAP in Höhe der Hälfte der IAP, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten.

Beispiel 1: Kollegin H, vollzeitbeschäftigt, beginnt zum 1. Juni 2023 die Freistellungsphase.

Da sich H zum Stichtag 1. Mai 2023 noch in der Arbeitsphase befand, erhält sie im Juni zunächst 620 € IAP (Hälfte der IAP). Die zweite Hälfte (620 €) fließt ins Wertguthaben ein und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt.

Beispiel 2: Kollege A, vollzeitbeschäftigt, befindet sich seit 1.12.2022 in der Freistellungsphase.

A erhält im Juni 620 € IAP.

➔ Anspruch auf monatliche Sonderzahlungen von Juli 2023 bis Februar 2024 (BEACHTEN Stichtag 1. Mai 2023 GILT NICHT!)

- Beschäftigte, die sich im jeweiligen Monat in der Arbeitsphase befinden, erhalten die hälftige IAP entsprechend ihrer Arbeitszeit. Der Rest wird ins Wertguthaben eingebracht und in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt.
- Beschäftigte, die sich im jeweiligen Monat in der Freistellungsphase befinden, erhalten die IAP in Höhe der Hälfte der IAP, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten.

Beispiel 1: Kollegin H, vollzeitbeschäftigt, beginnt zum 1. Dezember 2023 die 12-monatige Freistellungsphase.

H erhält ab Juli 2023 bis einschließlich November 2023 monatlich jeweils 110 € IAP (Hälfte der IAP). Die zweite Hälfte (jeweils 110 €) fließt ins Wertguthaben ein und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Ab Dezember 2023 erhält er dann neben der Auszahlung des Wertguthabens monatlich 110 € IAP.

Beispiel 2: Kollege A, vollzeitbeschäftigt, befindet sich seit 1.10.2022 in der 12-monatigen Freistellungsphase.

A erhält neben der Auszahlung des Wertguthabens ab Juli 2023 bis einschließlich September 2023 monatlich 110€ IAP. Zum 1.10.2023 scheidet A aus der Altersteilzeit und damit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so dass ab Oktober 2023 kein Anspruch mehr auf eine IAP besteht.

ALTERSTEILZEIT

Stimmt es, dass es seit dem 1.1.2023 keinen tariflichen Anspruch auf Altersteilzeit mehr gibt?

Ja, die Arbeitgeber waren trotz unserer deutlichen Forderungen nicht bereit, hier eine weitere Verlängerung des Tarifvertrages TV FLEX AZ vorzunehmen. Allerdings betrifft dies nicht Beschäftigte, die ihre Altersteilzeit vor dem 1.1.2023 begonnen haben.

Bereits seit vielen Jahren wollten die Arbeitgeber die tariflichen Altersteilzeitregelungen aufgrund der Kosten und des Fachkräftemangels abschaffen. Dies konnten wir bisher verhindern, obwohl der Kreis der Beschäftigten, für die Altersteilzeit finanziell möglich war, seit 2010 sehr gering war (nur ca. 2% aller Tarifbeschäftigten). Dies hängt mit dem Wegfall der attraktiven Aufstockungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit zusammen, die zum 1.1.2010 eingestellt wurden. Seitdem erfolgt allein eine geringe Aufstockung durch den Arbeitgeber, so dass letztlich nur ca. 60 % des ursprünglichen Regelentgeltes als Altersteilzeitentgelt verbleiben, was für die meisten Beschäftigten nicht ausreicht.

Weiterhin möglich ist eine freiwillige Vereinbarung der Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes, die beim Arbeitgeber nach einer entsprechenden Beratung durch den jeweiligen Rentenversicherungsträger/Betriebsrententräger/Versicherer formlos beantragt werden kann. Grundsätzlich fordert die komba gewerkschaft die Arbeitgeber auf, Modelle anzubieten, die allen Beschäftigten ein altersgerechtes und attraktives Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglicht. Dies gilt nun vor allem nach dem Wegfall der tariflichen Regelung.

BEAMTINNEN UND BEAMTE

Bekommen Beamtinnen und Beamte nichts?

Bei der Frage der Übertragung eines Tarifabschlusses auf Beamtinnen und Beamte muss grundsätzlich nach dem Dienstherrn und Tarifpartner unterschieden werden.

Die Besoldungsgesetzgebung erfolgt in Deutschland durch den Bund (für Bundesbeamtinnen und -beamte) oder durch die Länder (für Länder- und Kommunalbeamtinnen und -beamte). Da in der TVöD-Tarifrunde nur der Bund am Tariftisch sitzt, kommt eine Übertragung des TVöD-Tarifergebnisses auch nur für Bundesbeamtinnen und Beamte in Frage. Für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen ist die im Herbst 2023 (ab 01.10.2023) anstehende Tarifrunde der Länder (TV-L) relevant, da die Länder schon seit vielen Jahren separat von Bund und Kommunen verhandeln. Auch hier fordern und erwarten wir eine zeit- und inhaltgleiche Übertragung des noch zu verhandelnden Tarifergebnisses auf Beamtinnen und Beamte, sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch Anpassung der entsprechenden Landesgesetze in NRW.