komba gewerkschaft

TARIFABSCHLUSS VON BUND UND KOMMUNEN

Sonderinfo zum TVöD-Tarifabschluss 2023

Auf die Einigung im Tarifkonflikt mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen gibt es eine Vielzahl von Reaktionen und Diskussionen. Dass es dabei auch kritische Anmerkungen gibt, ist klar. Ein Tarifvertrag ist immer ein Kompromiss und kann deshalb nie die Wünsche einer Seite vollständig abbilden. Aber wir haben gemeinsam mit unseren Mitgliedern, die bundesweit auch auf der Straße und in den Dienststellen super gekämpft haben, viel erreicht: nämlich das größte Einkommens-Plus im öffentlichen Dienst seit Bestehen der Bundesrepublik.

Mit dieser Sonderinfo, die auf Artikeln für unsere Mitgliederzeitschrift „komba magazin“ basiert, möchten wir eine sachorientierte Meinungsbildung ermöglichen und fördern. Gleichzeitig möchten wir einen Beitrag leisten, unrichtige Darstellungen, wie sie in einigen Quellen auftreten, zu korrigieren. Im Interesse der Verständlichkeit bildet diese Sonderinfo nicht jedes Detail des Tarifabschlusses ab. Gegebenenfalls sollte ergänzend auf die entsprechenden Tarifverträge beziehungsweise unsere Beratung zurückgegriffen werden.

Die Eckpunkte der Einigung

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 Übernahmeregelung wird bis zum 31. Dezember 2024 wieder in Kraft gesetzt

Unsere Bewertung zu zentralen Punkten:

Tabellenanpassung

Natürlich hätten wir uns eine tabellenwirksame Erhöhung 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 €, bzw. 16,87 % und 8,13 %, 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. 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.

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 unglaubwürdig 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 zeitnah zu steuer- und abgabenfreien Zahlungen, die das Potential voll ausschöpfen.

Soziale Komponente

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 lineare Anpassung: Sie liegt zwischen 16,87 und 8,13 Prozent. So wird dem Umstand Rechnung getragen, dass wesentliche Teile der Inflation insbesondere Geringverdiener in Bedrängnis bringen. Dennoch werden die oberen Entgeltgruppen nicht vergessen.

Laufzeit

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.

Vorzeichen für die Länderrunde

Es wurde eine gute Ausgangslage für die im Oktober 2023 beginnende Einkommensrunde für die Beschäftigten der Länder geschaffen. Wir werden alle Kraft investieren, um einen guten Abschluss, auch für die Einkommensrunde der Länder, zu erzielen. Dies wird gelingen können, wenn wir alle zusammen für berechtigte Forderungen sichtbar werden.

Häufige Fragen zum Tarifergebnis – unsere Antworten

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.

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 wird 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 zeitratierliche Auszahlung; die Arbeitgeber haben eine ungekürzte Auszahlung, die aufgrund der auch bei Teilzeitarbeit ungekürzten Inflation durchaus gerechtfertigt gewesen wäre, kategorisch abgelehnt.

Was ist 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 zwar weiterhin auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes möglich. Die Arbeitgeber hielten es jedoch nicht mehr für zeitgemäß, in Zeiten des akuten Personalmangels ein vorzeitiges Ausscheiden bzw. Kürzertreten zu fördern. Neue Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des TV FlexAZ sind also nicht mehr möglich. Wir hätten weitere unverhältnismäßige einschneidende Zugeständnisse machen müssen. In die Abwägung ist dabei auch die praktische Lage eingeflossen: Für die meisten

Beschäftigten waren die Altersteilzeit-Konditionen mit viel zu hohen Einkommensverlusten verbunden und damit unattraktiv; zudem war die Inanspruchnahme auf 2,5 Prozent der Beschäftigten je Dienststelle gedeckelt.

Dennoch ist das Interesse an Möglichkeiten eines flexiblen Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand ungebrochen. Deshalb gilt es, geeignete Alternativen zu nutzen beziehungsweise zu schaffen. Diese können von Langzeitkonten über Sabbatmodelle und herkömmlicher Teilzeit bis hin zur reduzierten Weiterarbeit nach der vorgezogenen Rente reichen. Auch die gesetzlichen Regelungen müssen kritisch betrachtet und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Hierbei binden wir uns als Sozialpartner für unsere Mitglieder mit ein.

Soweit in Haustarifverträgen auf den TV FlexAZ verwiesen wird und der Altersteilzeit eine besondere Rolle zukommt, prüfen wir eine Anpassung der entsprechenden Tarifverträge.

Was ist mit der Übertragung auf Beamtinnen und Beamte?

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. Zu beachten ist allerdings: Soziale Komponenten können nicht ohne weiteres auf die Besoldung übertragen werden, weil besondere Anforderungen an den Abstand zwischen den Besoldungsgruppen bestehen. Dabei wollen wir das Volumen aber erhalten.

Weitere Inhalte für spezielle Bereiche

Der klare Schwerpunkt des Tarifergebnisses liegt bei für alle Beschäftigtengruppen wirksamen Entgeltregelungen. Dennoch gibt es einige zusätzliche Regelungen, die spezielle Bereiche beziehungsweise Berufsgruppen betreffen.

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 zunächst nicht möglich ist oder während die/der Beschäftigte einen entsprechenden Lehrgang besucht, 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

vorweg gewährt (beziehungsweise bei bereits erreichter Stufe 5 oder 6 ein Zuschlag von 20 Prozent der Stufe 2) 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.

So ist die komba 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 – nicht nur während der Tarifrunden, sondern für eine kontinuierliche Interessenvertretung!