

# FAQ zur Einigung in der Tarif- und Besoldungsrunde mit Bund und Kommunen 2023

## Inhalt:

- I. Allgemeine Fragen zur Tarifeinigung und zum weiteren Verfahren
- II. Fragen zum TV Inflationsausgleich
  - 1. Anspruchsvoraussetzungen
  - 2. Besondere Bereiche
  - 3. Teilzeit
  - 4. Altersteilzeit
  - 5. Sonstiges
- III. Fragen zum Einigungspapier
  - 1. Laufzeit
  - 2. Entgelt
  - 3. Auszubildende
  - 4. Altersteilzeit
  - 5. Sonstige Regelungen

Am 22. April 2023 konnte eine Einigung in der Tarifverhandlung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen erzielt werden. Zugleich konnte ebenfalls am 22. April 2023 der TV Inflationsausgleich abgeschlossen werden, siehe hierzu die Ausführungen im *TS-berichtet 001/2023*. Die Erklärungsfrist zum Widerruf der Tarifeinigung läuft bis zum 17. Mai 2023.

Nachfolgend stellen wir das Einigungspapier zur Verfügung und geben Antworten auf die bereits bei uns eingegangenen häufigsten Fragen (FAQ).

Im Fall der Annahme ist geplant, die Redaktionsverhandlungen für den Abschluss der Änderungstarifverträge am 8. Juni, 22. Juni und 18. Juli 2023, jeweils ganztägig zu führen. Nach dem Abschluss der Redaktion werden wir weitere Hinweise zu den Änderungstarifverträgen geben.

## I. Allgemeine Fragen zur Tarifeinigung und zum weiteren Verfahren

Frage: Stimmt es, dass 2023 eine Nullrunde ist?

Antwort: Richtig ist, dass für 2023 keine tabellenwirksame Erhöhung durchgesetzt werden konnte. Allerdings gibt es für das Jahr 2023 und Januar und Februar 2024 eine Netto-Zahlung von insgesamt 3.000 Euro (Teilzeit anteilig) über das sog. Inflationsausgleichsgeld. Das Geld kommt direkt im Geldbeutel ohne Abzug an. Ab dem 1. März 2024 gibt es dann eine tabellenwirksame Erhöhung von 200 Euro plus 5,5 Prozent, d.h. pro Beschäftigte/pro Beschäftigten mindestens 340 Euro

bis 680 Euro brutto pro Monat. Damit wird der Effekt der monatlichen Sonderzahlung über das Inflationsausgleichsgeld in eine dauerhaft verbleibende Tabellen erhöhung überführt, die im Mittelwert 11,5 Prozent ausmacht.

Frage: Stimmt es, dass ich ohnehin Anspruch auf das Inflationsausgleichsgeld habe?  
Antwort: Das Inflationsausgleichsgeld wurde im letzten Jahr von der Bundesregierung beschlossen. Seit dem 26. Oktober 2022 können die Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3.000 Euro gewähren. Hierbei handelt es sich um eine rein freiwillige Leistung der Arbeitgeber. Das Geld dafür müssen die Arbeitgeber selbst aufbringen. Bisher hat kaum ein Arbeitgeber unabhängig von laufenden Tarifrunden von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Anders ist dies bspw. beim Corona-Pflegebonus für Pflegefachkräfte 2022 oder der Corona-Sonderzahlung in der Altenpflege 2020 oder den 300 Euro Energiepreispauschale gewesen. Hierbei handelte es sich um Zahlungen, die aufgrund gesetzlicher Regelungen geleistet wurden.

Frage: Wird das Inflationsausgleichsgeld für die Mitgliedschaft bei ver.di verbeitragt?  
Antwort: Nein. Der Beitrag richtet sich nach dem Brutto-Einkommen und beträgt ein Prozent.

Frage: Wie ist das weitere Verfahren zur Mitgliederbefragung?  
Antwort: Die ver.di Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK ö. D.) hat die Tarifeinigung zur Annahme empfohlen. Nun sind alle ver.di-Mitglieder im betroffenen Tarifbereich gefragt – auch diejenigen, die jetzt neu eintreten. Um sich gut vorher zu informieren, läuft bis zum 3. Mai 2023 die Diskussion in den Betrieben und Dienststellen. Dazu stehen auf der Kampagnenseite umfangreiche Materialien zur Verfügung. Vom 4. bis zum 12. Mai findet eine digitale Mitgliederbefragung statt. Die Mitglieder werden auf verschiedenen Wegen informiert und können über die Kampagnenseite abstimmen: <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/>

## II. Fragen zum TV Inflationsausgleich

### 1. Anspruchsvoraussetzungen

Frage: Wie hoch ist das Inflationsausgleichsgeld und wer hat Anspruch darauf?  
Antwort: Beschäftigte, die unter den TVöD, TV-V, TV-Wald-Bund fallen, erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von insgesamt 3.000 Euro, die wie folgt ausgezahlt wird: Eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro im Monat Juni 2023. Monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro von Juli 2023 bis Februar 2024. Allerdings unterliegt der TV Inflationsausgleich als Teil der Tarifeinigung der üblichen Erklärungsfrist zum Widerruf der Tarifeinigung. Das Inflationsausgleichsgeld wird daher nur ausgezahlt, wenn die Tarifeinigung nicht bis zum 17. Mai 2023 widerrufen wird.

Frage: Habe ich auch Anspruch auf das Inflationsausgleichsgeld im Falle einer Kündigung?  
Antwort: Für die Auszahlung ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis **keine** Voraussetzung. Maßgeblich ist, dass in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht

und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

**Frage:** Habe ich Anspruch auf das Inflationsausgleichsgeld, wenn ich erst am 1. Juni 2023 bei einem kommunalen Arbeitgeber anfange?

**Antwort:** Es besteht kein Anspruch auf die 1.240 Euro (Vollzeit), da dafür die Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Jedoch besteht der Anspruch auf die monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro von Juli 2023 bis Februar 2024. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Bezugsmonat besteht und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

**Frage:** Wie hoch ist das Inflationsausgleichsgeld für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten?

**Antwort:** Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des TVAöD, TVSöD, TVHöD, TVPöD oder TVA-Wald-Bund fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe der Hälfte, also 620 Euro im Monat Juni 2023. Maßgeblich hierfür ist ebenfalls, dass das jeweilige Ausbildungs-, Praktikums- oder Studienverhältnis am 1. Mai 2023 besteht. Sie erhalten außerdem monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 110 Euro von Juli 2023 bis Februar 2024.

Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats.

Anspruch auf Entgelt sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach § 9 TVAöD - Besonderer Teil BBiG, § 9 TVAöD - Besonderer Teil Pflege, §§ 12, 12a TVAöD – Allgemeiner Teil §§ 9, 12, 12a TVSöD, §§ 12, 16, 17 TVHöD und §§ 10, 11, 12 TVPöD.

**Frage:** Erhalte ich auch noch das Inflationsausgleichsgeld, wenn ich im Juli mit meinen Prüfungen fertig bin?

**Antwort:** Ja, maßgeblich für die Zahlung der 620 Euro ist, ob ein Ausbildungsverhältnis am 1. Mai bestand. Ab Juli werden für jeden Monat, in denen das Ausbildungsverhältnis weiterhin besteht, ebenfalls 110 Euro monatlich gezahlt. Wenn anschließend in ein Arbeitsverhältnis im kommunalen Bereich/Bund gewechselt wird, besteht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf die monatliche Sonderzahlung in Höhe von 220 Euro (Vollzeit).

**Frage:** Was ist mit Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung) fallen?

**Antwort:** Diese Beschäftigten erhalten eine einmalige Sonderzahlung im Juni 2023 in Höhe von 620 Euro unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Voraussetzung hierfür ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Sie erhalten außerdem monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 110 Euro, unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Bezugsmonat besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Dem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist ein Anspruch auf

Entgeltfortzahlung, § 11 TV-Fleischuntersuchung und Krankengeldzuschuss, § 12 TV-Fleischuntersuchung.

- Frage: Erhalten auch Beschäftigte, die aktuell erkrankt sind, das Inflationsausgleichsgeld?
- Antwort: Dem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 21 Satz 1 TVöD, § 6 Abs. 3 TV-V), der Anspruch von Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TVöD, § 13 Abs. 1 Satz 2 TV-V), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Dem Anspruch auf Entgelt ferner gleichgestellt ist das Krankengeld nach § 45 SGB V, sog. Kinderkrankengeld, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- Frage: Erhalten auch Beschäftigte, die im Laufe des Jahres 2023 in **Elternzeit** gehen, das vereinbarte Inflationsausgleichsgeld?
- Antwort: Werdende Mütter erhalten das vereinbarte Inflationsausgleichsgeld bis acht (max. zwölf) Wochen nach der Geburt des Kindes, vgl. §§ 3, 19 MuSchG. Für die weitere Elternzeit erfolgt keine weitere Zahlung. In die Tarifverhandlungen wurde eingebracht, dass für die Elternzeit, zumindest für die Zeit des Elterngeldbezugs, vgl. § 4 BEEG, ein Anspruch auf das Inflationsausgleichsgeld gegeben sein sollte. Dies wurde von den Arbeitgebern abgelehnt. Als Grund hierfür wurde genannt, dass dies der Systematik der Entgeltersatzleistung widerspricht.
- Frage: Erhalten auch Beschäftigte, die kein Krankengeld mehr erhalten (sog. Aussteuerung) die Inflationsausgleichsprämie?
- Antwort: Beschäftigte, die in dem jeweiligen relevanten Zeitraum an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss hatten, zum Beispiel wegen Elternzeit, unbezahlten Sonderurlaub, Rente auf Zeit oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankengeldzuschuss (sofern der Krankengeldzuschuss nur der Höhe nach nicht gezahlt wird, wird der Zeitraum trotzdem berücksichtigt), haben keinen Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung bzw. die monatlichen Sonderzahlungen.

## 2. Besondere Bereiche

- Frage: Erhalten auch Beschäftigte, die unter den TV-N (Nahverkehr) fallen, das Inflationsausgleichsgeld?
- Antwort: Im Bereich des gekoppelten **Nahverkehrs** (Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen) haben sich die Kommunalen Arbeitgeberverbände verpflichtet, die Nachzeichnung der Regelung zum Inflationsausgleichsgeld vorzunehmen. Die Gewerkschaften haben sich verpflichtet, keine abweichenden Forderungen zu stellen. Auf landesbezirklicher Ebene folgt damit eine 1:1 Umsetzung des TV Inflationsausgleich für die o.g. Bereiche.
- Frage: Erhalten auch Beschäftigte an den Flughäfen das Inflationsausgleichsgeld?
- Antwort: Für den Bereich der **Flughäfen** gilt, dass der Tarifvertrag Inflationsausgleich grundsätzlich für Beschäftigte gilt, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, mithin unmittelbar auch für Beschäftigte im Bereich der Flughäfen. Es wurde in einer Niederschriftserklärung zum TV Inflationsausgleich klargestellt, dass der Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020) keine Auswirkungen auf die Sonderzahlungen hat. Ebenfalls

wurde für den Flughafen München in einer Niederschriftserklärung zum TV Inflationsausgleich klargestellt, dass für die Personengruppe der Alt-GH Beschäftigten auf die nach § 3 Abs. 4 Bezirkstarifvertrag FMG-GH 2011 vorgesehene Decklung einer Einmalzahlung (auf 250 Euro) vollumfänglich verzichtet wird.

### 3. Teilzeit

- Frage: Erhalten Beschäftigte in **Teilzeit** das volle Inflationsausgleichsgeld?
- Antwort: Nein. Die einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.240 Euro (bzw. 620 Euro für Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten) erhalten alle Beschäftigten, die sich in Teilzeit befinden, anteilig zu ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit, vgl. § 24 Abs. 2 TVöD. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023.
- Die monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro (bzw. 110 Euro für Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten) erhalten alle Beschäftigte im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu einem Vollzeitbeschäftigen, vgl. § 24 Abs. 2 TVöD. Maßgeblich ist hier der erste des jeweiligen Bezugsmonats. Für Beschäftigte, die unter den TV Fleischuntersuchung fallen, gelten pauschale Beträge, siehe oben unter *II. 1.*
- Frage: Warum erhalten Teilzeitbeschäftigte nicht die volle Höhe?
- Antwort: Es wurde eingebraucht, dass zumindest die einmalige Sonderzahlung auch für Teilzeitbeschäftigte (ebenso wie für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten) in voller Höhe gezahlt werden soll, da die gestiegenen Lebensorhaltungskosten auch bei diesen Personengruppen voll durchschlagen. Dies wurde mit dem Verweis auf eine Ungleichbehandlung der Vollzeitbeschäftigen durch die Arbeitgeber vehement abgelehnt.
- Frage: Was passiert, wenn ich zum 1. September 2023 von Vollzeit in Teilzeit mit einem Stundenumfang in Höhe von 30 Stunden/Woche wechsle?
- Antwort: Es besteht Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung in voller Höhe von 1.240 Euro, da hierfür die Verhältnisse am 1. Mai maßgeblich sind. Für die monatlichen Zahlungen gilt: Für Juli und August besteht Anspruch auf die volle Höhe von 220 Euro. Ab September 2023 bis Februar 2024 monatlich 169,23 Euro (220\*30/39). Sofern die Arbeitszeit erst zum 15. September reduziert wird, besteht auch im September 2023 noch Anspruch auf die volle Höhe von 220 Euro, da die Verhältnisse am ersten des jeweiligen Bezugsmonats maßgebend sind.

### 4. Altersteilzeit

- Frage: Was gilt für Beschäftigte, die sich in **Altersteilzeit** befinden?
- Antwort: Der Tarifvertrag selbst enthält dem Wortlaut nach keinen Ausschluss für Beschäftigte in Altersteilzeit. Voraussetzung ist lediglich, dass die/der Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TVöD, TV-V, TV-Wald-Bund oder TV-Fleischuntersuchung fällt und das Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestand.
- Es wurde in einer Niederschriftserklärung zum TV Inflationsausgleich klarstellend aufgenommen, dass Beschäftigte, die unter den TVFlexAZ fallen und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung in Höhe der Hälfte haben, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Altersteilzeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro. Dies gilt

auch für die monatlichen Sonderzahlungen, für die klargestellt wurde, dass ein Anspruch in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung besteht, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

## 5. Sonstiges

- Frage: Stimmt es, dass das Inflationsausgleichsgeld nicht für eine zukünftige Rente berücksichtigt wird?
- Antwort: Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Es handelt sich auch nicht um sozialversicherungspflichtiges Geld, weil es steuer- und abgabenfrei gestellt wurde. Nur so kann der Effekt brutto = netto hergestellt werden.
- Frage: Steigen durch das Inflationsausgleichsgeld meine Zuschläge, z.B. für Nachtarbeit?
- Antwort: Nein. Das Inflationsausgleichsgeld ist nicht bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. Zuschläge und Zulagen) zu berücksichtigen. Das wurde trotz mehrfachem Einbringen in die Tarifverhandlungen durch die Arbeitgeber strikt abgelehnt.
- Frage: Wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber letztes Jahr schon ein Teil des Inflationsausgleichsgeldes gezahlt hat?
- Antwort: Nach dem Tarifvertrag besteht ein Anspruch auf 3.000 Euro für die im Geltungsbereich genannten Beschäftigten. Eine Anrechnung wurde nicht vereinbart. Unter Umständen muss für den überschließenden Teil Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden.

## III. Fragen zum Einigungspapier

### 1. Laufzeit

- Frage: Wie lange geht die Laufzeit und warum so lange?
- Antwort: Die Laufzeit beträgt 24 Monate, vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024. Die Arbeitgeber hatten auf einer langen Laufzeit von 27 Monaten bestanden, insbesondere aufgrund der aktuell angespannten kommunalen Haushaltsslage. Hier war nur ein Kompromiss auf 24 Monate machbar.

### 2. Entgelt

- Frage: Ist es richtig, dass die tabellenwirksame Entgeltsteigerung erst 2024 kommt. Falls ja, warum so spät?
- Antwort: Die Tarifeinigung sieht vor, dass die Tabellenentgelte ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und 5,5 Prozent angehoben werden. Insbesondere mit den kommunalen Arbeitgebern war keine Verständigung auf eine frühere tabellenwirksame Steigerung möglich. Diese wollten eine Steigerung erst zum 1. Juni 2024 und begründeten dies mit der aktuell angespannten Haushaltsslage der Kommunen.
- Frage: Warum wurde kein Mindestbetrag vereinbart?

Antwort: Insbesondere die kommunalen Arbeitgeber haben einen Mindestbetrag strikt abgelehnt. Nach ihrer Ansicht würde dies zu einer Verschiebung („Stauchung“) in der Tabelle führen. Bei einem **Mindestbetrag** erhalten alle Entgeltgruppen und Stufen den gleichen Betrag. Bei einem **Sockel** erhalten alle Entgeltgruppen den Sockel (hier 200 Euro) und darauf die lineare Erhöhung (hier 5,5 Prozent). Der vereinbarte Sockel von 200 Euro sowie die garantierte Steigerung der Tabellenwerte um mindestens 340 Euro schafft hierbei eine soziale Komponente.

Ein Berechnungsbeispiel:

EG E5, Stufe 3, Monatsbrutto heute:	<b>2.916,16 Euro</b>
Wirkung Sockel:	2.916,16 Euro + 200 Euro = 3.116,16 Euro
Wirkung Prozente:	3.116,16 Euro * 5,5 Prozent = 171,39 Euro
Gesamtwirkung:	200 Euro + 171,39 Euro = <b>371,39 Euro</b>
Monatsbrutto ab März 2024:	2.916,16 Euro + 371,39 Euro = <b>3.287,55 Euro</b>

Frage: Ist es richtig, dass die oberen Entgeltgruppen mehr bekommen als die unteren?

Antwort: Die Tarifeinigung sieht vor, dass die Tabellenentgelte ab dem 1. März 2024 zunächst um 200 Euro (sog. Sockel) angehoben und auf diesen erhöhten Betrag nochmals eine Entgeltssteigerung von 5,5 Prozent erfolgt. Prozentual erhalten die oberen Entgeltgruppen mit 8-9 Prozent eine niedrigere Entgelterhöhung als die unteren Entgeltgruppen mit 12-16 Prozent. Allerdings sind die sich daraus ergebenden Eurobeträge höher, weil die prozentuale Erhöhung auf einen höheren Basisbetrag immer einen höheren Eurobetrag produziert. Alle erhalten aber mindestens 340 Euro mehr brutto.

Frage: Wird der Sockelbeitrag auf Teilzeit runtergerechnet?

Antwort: Der Sockelbetrag beträgt für alle Entgeltgruppen einheitlich 200 Euro. Damit entsteht eine Hebewirkung vor allem für die unteren Entgeltgruppen ähnlich eines Mindestbetrags. Auf den erhöhten Betrag erfolgt eine prozentuale Steigerung von 5,5 Prozent. Der so ermittelte neue Tabellenbetrag wird anteilig für Beschäftigte in Teilzeit gezahlt.

Frage: Erhöhen sich meine Zulagen?

Antwort: Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht. Dynamische Zulagen sind bspw. die allgemeine Krankenhauszulage und die Pflegezulage oder die Zulage für Vorarbeiter\*innen, die Ausbildungszulage sowie die Entgeltgruppenzulage beim Bund.

Nicht dynamisch sind die Wechselschicht- und Schichtzulage. Die Wechselschichtzulage wurde in der Tarifrunde 2020 deutlich angehoben. Die 2022 neu vereinbarten Zulagen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes in Höhe von 130 Euro und 180 Euro sind derzeit auch noch nicht dynamisch. Diese Zulagen werden daher nicht erhöht.

Frage: Sollen die Erschwerniszuschläge auch um 11,5 Prozent erhöht werden?

Antwort: Ja, die Erschwerniszuschläge werden erhöht.

### 3. Auszubildende

Frage: Konnte eine unbefristete Übernahme für Auszubildende erreicht werden?

Antwort: Die bisherige Regelung in § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – (Übernahme von Auszubildenden) wird ab dem 1. Januar 2023 wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft.

#### 4. Altersteilzeit

Frage: Stimmt es, dass die Altersteilzeit nicht verlängert wurde? Was bedeutet das für ältere Kolleginnen und Kollegen?

Antwort: In der Tarifrunde Bund/Kommunen 2023 konnte eine Verlängerung des TV FlexAZ, der die sog. Altersteilzeit regelt, nicht vereinbart werden. Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt haben und deren Altersteilzeitverhältnis oder deren flexible Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat, gilt der TV FlexAZ weiterhin, vgl. § 15 TV Flex AZ. Für diese Kolleginnen und Kollegen ändert sich also nichts.

Frage: Was passiert mit Kolleginnen und Kollegen, zum 1. Januar 2023 einen entsprechenden Vertrag geschlossen haben?

Antwort: Durch Wegfall der (bundes-) tariflichen Regelung ist zunächst die sog. Geschäftsgrundlage für einen solchen Altersteilzeitvertrag, sofern er sich auf die Regelungen zum TV FlexAZ stützt, weggefallen. Der Arbeitgeber kann aber für den Zeitraum ab 1. Januar 2023 individualrechtlich eine Altersteilzeit ermöglichen. Der TV FlexAZ ist ohne Nachwirkung ausgelaufen und entfaltet daher keine Sperrwirkung.

#### 5. Sonstige Regelungen

Frage: Gibt es jetzt einen Sondertarifvertrag für Krankenhäuser, über den das Entgelt abgesenkt werden kann?

Antwort: Nein. Der sog. Zukunftssicherungstarifvertrag (TV ZuSi) konnte ebenso verhindert werden wie der TV Soziale Dienste. Hierüber wäre es dem Arbeitgeber möglich gewesen, in Krankenhäusern und Einrichtungen der Altenpflege Lohnkürzungen durchzusetzen.

Frage: Wurden weitere Regelungen für den Gesundheitsbereich vereinbart?

Antwort: Ja. Es wurden Änderungen bei der sog. Stufenvorweggewährung vorgenommen, so dass diese nun auch für Gruppen von Beschäftigten möglich ist. Außerdem soll es möglich sein, Zulagen und Zuschläge in Betriebs-/Dienstvereinbarungen für Dienste zu ungünstigen Zeiten zu vereinbaren. Eine Konkretisierung wird in der Redaktion im Juni/ Juli erfolgen. Nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen sollen außerdem Verhandlungen über eine Zulage für Praxisanleitung sowie Verhandlungen zur Regelung der Ausbildungen zur Kranken- und Altenpflegehelferinnen und helfer aufgenommen werden.

Frage: Wird das Ergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamte übertragen?

Antwort: Nach Aussage der Innenministerin ist von einer zeit- und inhaltsgleichen Übertragung auszugehen. Außerdem gehen wir davon aus, dass das Ergebnis auch auf Soldatinnen und Soldaten zeit- und inhaltsgleich übertragen wird.

- Frage: Was wurde zum Rettungsdienst vereinbart?  
Antwort: Nach Abschluss der Tarifrunde 2023 nehmen die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Rettungsdienst Tarifverhandlungen zur Regelung des Anhangs zu § 9 Buchstabe B Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 auf (sog. 48-Stunden-Dienste).
- Frage: Gab es ein sog. „Sonderopfer“ der Sparkassen?  
Antwort: Nein. Auch in der vierten Verhandlungsrundung wollten die Arbeitgeber bis zum Schluss die Sonderzahlung bei den Sparkassen auf dem aktuellen Stand einfrieren. Dieser Angriff wurde abgewehrt.
- Frage: Gibt es eine Neuregelung zur Jahressonderzahlung?  
Antwort: Nein. Die Arbeitgeber haben in der zweiten Verhandlungsrunde ein Angebot unterbreitet, das eine Änderung bei der Jahressonderzahlung vorsah. Dieses Angebot wurde wieder zurückgezogen. Er bleibt daher bei der aktuellen Regelung.
- Frage: Wurde es etwas im Bereich TV-V vereinbart?  
Antwort: Nein. Die derzeitigen Regelungen gelten unverändert fort.

---

**Darum:** <https://mitgliedwerden.verdi.de>