

Bericht aus der Bundeskommission vom 15. Juni 2023

## **Tarifeinigung in der Caritas: starkes soziales Signal, wichtig für Tariflandschaft**

**Am 15. Juni haben die Dienstgeber- und die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas in den beiden laufenden Tarifrunden eine Einigung erzielt.**

Die Gehälter der rund 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 25.000 zur Caritas gehörenden Einrichtungen und Dienste steigen – bei geringen Abweichungen für den Ärztlichen Dienst – zeitlich und in der Höhe gleich wie in den Tarifrunden des Öffentlichen Dientes.

**Thomas Rühl, Sprecher der Caritas Mitarbeiterseite:**

„Wir haben in der Tarifrunde der Caritas erreicht, dass die unteren bis mittleren Gehaltsgruppen überdurchschnittlich ansteigen und aufholen – das ist ein starkes soziales Signal, gerade in Zeiten von Inflation. Mit der Übernahme der Abschlüsse im Öffentlichen Dienst leisten wir auch wichtigen einen Beitrag für die Tariflandschaft im Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt.“

Nach dem ersten Teil im Dezember 2022, in der die Inflationsausgleichprämie beschlossen wurde, ist dies der zweite Teil der Tarifrunde in der Caritas. Weitere Elemente sollen in einem dritten Beschluss im Oktober 2023 gefasst werden.

Bis dahin werden voraussichtlich auch die **Redaktionsverhandlungen über die Tarifverträge im Öffentlichen Dienst** zwischen ver.di bzw. dem Marburger Bund und den jeweiligen kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen sein.

## Allgemeine Tarifrunde

(alle Berufsgruppen und Auszubildende, außer Ärzt/innen und Lehrer/innen)

Die Gehälter für gut 650.000 Beschäftigte steigen ab dem 1. März 2024. Die Tabellenentgelte erhöhen sich zunächst um einen Sockelbetrag von 200 Euro und dieser Wert um weitere 5,5 Prozent. **Der Mindestbetrag der Erhöhung muss 340 Euro betragen.**

Beispiel 1:

altes Tabellenentgelt (fiktiv) 3.000 Euro, bei 80-Prozent-Teilzeitstelle 2.400 Euro

1. 3.000 Euro plus 200 Euro Sockelbetrag = 3.200 Euro
2. 3.200 Euro plus 5,5 Prozent = 3.376 Euro neues Tabellenentgelt  
(376 Euro Erhöhung liegt 36 Euro über dem Mindestbetrag)
3. 80% des neuen Tabellenentgelts = 2.700,80 Euro  
entspricht einer Gehaltssteigerung von ca. 12 Prozent

Beispiel 2:

Altes Tabellenentgelt (fiktiv) 2.500 Euro, bei 100-Prozent-Vollzeistelle

1. 2.500 Euro plus 200 Euro Sockelbetrag = 2.700
2. 2.700 Euro plus 5,5 Prozent = 2.848,50 Euro neues Tabellenentgelt  
(348,50 Euro liegt 8,50 Euro über dem Mindestbetrag)  
entspricht einer Gehaltserhöhung von ca. 14 Prozent

Beispiel 3:

Altes Tabellenentgelt (fiktiv) 2.200 Euro, bei 100-Prozent-Vollzeitstelle

1. 2.200 Euro plus 200 Euro Sockelbetrag = 2.400 Euro
2. 2.400 Euro plus 5,5 Prozent = 2.532 Euro  
(332 Euro = 8 Euro unter Mindestbetrag, daher Anhebung auf 340 Euro!)
3. 2.532 Euro plus Anhebung 8 Euro = 2.540 Euro neues Tabellenentgelt  
entspricht einer Gehaltssteigerung von ca. 15 Prozent

Neben der Erhöhung der Grundvergütung werden folgende **dynamische Zulagen und Gehaltsbestandteile** ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht:

- Pflegezulage, Anlagen 31 und 32
- Stundenentgelte, Anlagen 31 und 32
- Garantiebeträge bei Höhergruppierung aus den Überleitungsregelungen Anhang F Anlage 31 und Anhang G Anlage 32
- Garantiebeträge bei Höhergruppierung in Anlage 33
- Kinderzulage für Mitarbeiter nach Anlagen 2, 2d, 2e, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, Abschnitt V Buchstabe C Anlage 1
- Einsatz im Rettungsdienst
- Besitzstandszulagen wegen Wegfall des Ortszuschlags, Anlage 1b
- Vergütungsgruppenzulage, Anlage 2d
- Zuschläge für Nachtarbeit und an Samstagen (Anlage 6a) für Anlagen 2, 2d, 2e
- Urlaubsgeld, Anlagen 2, 2d und 2e

Für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 der AVR erhöht sich zum 1. März 2024 das **Wertguthaben der Altersteilzeit im Blockmodell** um 11,5 Prozent.

## Auszubildende und Schüler/innen, Anlage 7 AVR

Die **Ausbildungsvergütungen** steigen ab dem 1. März 2024 um 150 Euro.

Die bereits im Dezember 2022 beschlossene **steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie** für alle Beschäftigten der Caritas wird für die Auszubildenden noch einmal erhöht:

Sie erhalten **zusätzlich** zu ihrer Prämie von zwei mal 500 Euro (jeweils im Juni 2023 und Juni 2024) in den Monaten Oktober 2023 bis Februar 2024 jeweils 100 Euro. Voraussetzung ist, dass sie an mindestens einem Tag des Auszahlungsmonats Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben.

## Besonderheit S 9

Die Werte der Entgeltgruppe S 9 waren in der Vergangenheit identisch mit denen der S 8b.

Ab dem 1. Oktober 2024 werden die Werte der Entgeltgruppe S 9 erhöht. Auch die (neuen) Werte der S 9 erhöhen sich um die Entgeltsteigerung, die bis zum 30. September 2024 beschlossen werden. Sie nehmen also bereits vor dem 1. Oktober 2024 an den bis dahin erfolgenden allgemeinen Entgeltanpassungen teil!

### Neue Tabelle S 9, gültig ab dem 1. Oktober 2024:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 alt in Euro	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.178,84	4.446,86
S 9 neu in Euro	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
Erhöhung in %	12,55	12,0	11,58	11,0	10,55	10,25

## Besonderheit in der Region Ost

Die Gehälter im Gebiet der Regionalkommission Ost steigen – mit Ausnahme der Gehälter nach Anlage 30 AVR – anders an als in den übrigen Regionen.

### Hier gilt noch immer der Eckpunktebeschluss zur Kompensation verspäteter Tarifumsetzung vom Dezember 2019:

Danach gilt für die Region Ost ab dem 1. Januar eines Jahres immer das Tabellenentgelt, das zum 1. Juli des Vorjahres als mittlerer Wert des Bundes festgesetzt wurde – zuzügliches eines Aufschlags, der zwischen AVR-Anlagen variiert und von Jahr zu Jahr etwas ansteigt.

## Die allgemeine Tarifrunde 2023 in der RK Ost

- Am 1. Januar 2024 betragen die Tabellenentgelte 101 bis 102,5 Prozent\* des mittleren Werts des Bundes vom Juli 2023.
- Ab dem 1. März 2024 steigen die sonstigen dynamischen Vergütungsbestandteile (u.a. Zulagen, s.o.) um 11,5 Prozent.
- Ab dem 1. März 2024 steigen auch die Ausbildungsvergütungen um 150 Euro.
- Ab dem 1. Januar 2025 kommt es durch die Tarifrunde 2023 zu einem Anstieg auf 102 bzw. 102,5 Prozent des mittleren Werts des Bundes vom Juli 2024, in dem die aktuelle Tarifrunde enthalten ist.

*\*nähere Informationen erhalten Sie unter [www.akmas.de/regionen/ost](http://www.akmas.de/regionen/ost)*

## Tarifrunde für Ärztinnen und Ärzte

Die **Tabellenentgelte** für die 30.000 Ärztinnen und Ärzte an den zur Caritas gehörenden Kliniken steigen ab August 2023\* um 4,8 und ab April 2024 um weitere 4,0 Prozent.

Die **Stundenentgelte** für Bereitschaftsdienst sowie der **Zuschlag für Einsätze im Rettungsdienst** steigen ab Juli 2023 um 4,8 und ab April 2024 um weitere 4,0 Prozent.

Für die Ärztinnen und Ärzte bei der Caritas wurde bereits im Dezember 2022 eine Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000 Euro\*\* für die Jahre 2023 und 2024 beschlossen.

*\* Abweichungen zur Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken zwischen Marburger Bund und VKA: Hier steigen die Tabellenentgelte ab 1. Juli 2023.*

*\*\* Abweichungen zur Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken zwischen Marburger Bund und VKA: Hier beträgt die Inflationsausgleichszahlung 2.500 Euro insgesamt.*

## Änderungen zur Inflationsausgleichsprämie

**Die Bundeskommission hat klargestellt, dass die Inflationsausgleichsprämie pro Dienstverhältnis zu zahlen ist, nicht pro Person!**

Hat ein Mitarbeiter bei einem früheren Arbeitgeber bereits eine Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes bezogen, hat er trotzdem bei seiner neuen Arbeitsstelle Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie.

In Anlage 1c der AVR ist nun eindeutig geregelt, dass der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie pro Dienstverhältnis besteht. Hintergrund ist die gesetzliche Regelung nach § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz. Danach kann die Steuerbefreiung bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden – **sofern sie jeweils mit einem anderen Dienstgeber bestehen.**

Der Dienstgeber hat also keine Verpflichtung zu prüfen, ob der Mitarbeiter eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat. Für ein entsprechendes Fragerecht des Dienstgebers und eine Auskunftspflicht des Mitarbeiters gibt es keine Rechtsgrundlage.

Übt jedoch der Mitarbeiter im Begünstigungszeitraum bei **demselben** Dienstgeber mehrere Dienstverhältnisse aus, gilt die Steuerbefreiung nur bis zu dem Betrag von 3.000 Euro insgesamt.

Die **Steuer- und Abgabefreiheit** der Inflationsausgleichsprämie besteht auch bei einem Wechsel des Dienstverhältnisses fort!

### **Inflationsausgleichsprämie und Altersteilzeit**

Ferner wurde vor dem Hintergrund eines aktuellen Urteils des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass Mitarbeiter, die unter die Anlage 17a AVR fallen und sich in der **Altersteilzeit im Blockmodell** befinden, die Einmalzahlung in Höhe der Hälfte der Gesamtsumme erhalten, die sie als Inflationsausgleich erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten.

Die Auszahlung erfolgt unabhängig davon, ob sich der Mitarbeiter im Auszahlungsmonat in der Arbeits- oder der Freistellungsphase befindet.

**Die Inflationsausgleichsprämie wird also nicht ins Wertguthaben eingezahlt, sondern auch in der Freistellungsphase des Blockmodells der Altersteilzeit direkt an den Mitarbeiter anteilig ausgezahlt.**

Soweit im Zeitraum bis zum 15. Juni 2023 die Einmalzahlung anteilig in das Wertguthaben eingeflossen ist, erfolgt eine entsprechende Korrektur des Wertguthabens.

**Nachbesserungen für Auszubildende und Schülerinnen und Schüler:** siehe oben!

## Weitere Beschlüsse der Bundeskommission

### **Beschäftigungsverbot nach MuSchG**

In den AVR wurden die Verweise auf Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz aktualisiert und vereinheitlicht. Dies betraf die Anlagen 1, 21a, 30, 31, 32 und 33 AVR.

Mit dem Beschluss der Bundeskommission wurden die betreffenden Passagen in den AVR an die neuen Regelungen des Mutterschutzgesetzes angepasst und einheitlich formuliert. Einheitlich werden nun alle Arten von Beschäftigungsverboten nach Mutterschutzgesetz erfasst.

### **Anteilige Weihnachtswahlleistung in Altersteilzeit**

In Abschnitt XIV Abs. (b) Satz 1 Buchst. c Anlage 1 AVR wird der Anspruch auf anteilige Weihnachtswahlleistung bei einem unterjährigen Ende des Dienstverhältnisses in der Altersteilzeit bei Beanspruchung und Bezug einer Altersrente geregelt.

Der veraltete Verweis auf die Anlage 17 (Fristablauf) AVR wurde durch Ergänzung um die Nachfolgeregelung gemäß Anlage 17a AVR aktualisiert.

## KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des  
Deutschen Caritasverbandes  
Oliver Hölters (Vorstand Mitarbeiterseite)

[www.akmas.de](http://www.akmas.de)  
[akmas@caritas.de](mailto:akmas@caritas.de)  
Twitter @akmas\_caritas  
Facebook @ak.mas.caritas  
Telegram t.me/akmas\_caritas

