

DaKS-Info: Tarifentwicklung im TV-L 2022/23

(Stand 11.1.2022)



Mit dem Verstreichen der Erklärungsfrist vom 22.12.21 ist die Ende November 2021 erzielte Tarifeinigung im TV-L (Tarifvertrag der Länder) nun endgültig bestätigt. Weil die meisten Kinder- und Schülerläden ihre Beschäftigten nach TV-L bezahlen, listen wir hier die für Euch relevanten Aspekte der Tarifentwicklung in den nächsten beiden Jahren auf.

Zum Anfang die Kurzform:

- Tariflaufzeit: 1.10.21 - 30.9.23
- einzige Tarifsteigerung: 2,8% zum 1.12.22
- einmalige Corona-Sonderzahlung: für alle am 29.11.21 Beschäftigten mit Entgeltanspruch irgendwann zwischen 1.1.-29.11.21, in Höhe von 1.300 € pro voller Stelle (= 39,4h), zu zahlen bis spätestens Ende März 2022

Und dann noch mal alles schön ausführlich:

1. Für wen gilt die Tarifeinigung?

Der Tarifabschluss betrifft unmittelbar erst mal nur die Beschäftigten der Bundesländer, in Berlin also auch die bei der Stadt (= Bundesland) angestellten Erzieher:innen. Bei freien Trägern gilt der Tarifabschluss für alle diejenigen, die in ihrem Arbeitsvertrag eine Bezahlung nach TV-L vereinbart haben (so wie dies auch in unserem Musterarbeitsvertrag empfohlen wird). Für alle anderen kann das eine Richtschnur für eigene Vereinbarungen sein, hat aber keine unmittelbare Auswirkung.

2. Welche Tarifsteigerungen sind vorgesehen?

In der gesamten Laufzeit des Tarifabschlusses bis zum 30.9.2023 wird es nur eine einzige Tarifsteigerung geben - zum 1.12.2022 werden alle Tabellenentgelte im TV-L (also auch die sog. S-Tabelle) um 2,8% erhöht.

3. Was ist mit der Corona-Sonderzahlung?

Wie schon in vorherigen Tarifabschlüssen des Öffentlichen Dienstes (TVöD, TV-Hessen) haben sich die Tarifparteien wieder auf den Deal „steuerfreie Corona-Prämie statt Tarifsteigerung“ verständigt. Dieser etwas merkwürdige staatliche Steuerbetrug an sich selbst hinterlässt leider einige Ungereimtheiten. Aber erst mal zu den Fakten:

- **Für alle am 29.11.2021 Beschäftigten, die im Zeitraum 1.1.-29.11.2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten, gibt es eine einmalige Corona-Sonderzahlung.** Es müssen beide Bedingungen (Beschäftigungsverhältnis am 29.11.21 UND Entgeltanspruch bei diesem Arbeitgeber irgendwann zwischen 1.1.-29.11.21) zutreffen. Wenn das Beschäftigungsverhältnis am 29.11.21 zwar bestanden, aber geruht hat (Elternzeit, Langzeiterkrankung, unbezahlter Urlaub) ist das kein Problem, solange Bedingung 2 (Entgeltanspruch irgendwann zwischen 1.1.-29.11.21) erfüllt ist. Auch Kurzarbeitergeld, Zuschüsse zum Mutterschaftsentgelt und evtl. vorhandene Ansprüche auf Zuschüsse zum Krankengeld gelten als Entgeltanspruch, Elterngeldzahlung jedoch nicht.
- **Die Corona-Sonderzahlung beträgt 1.300 € für eine Vollzeitstelle.** Teilzeitstellen erhalten die Zahlung anteilig zu ihrem Stellenumfang (Beispiel für 30h-Stelle: $1.300 \text{ €} / 39,4 * 30 = 989,85 \text{ €}$). Maßgeblich ist der Beschäftigungsumfang am 29.11.2021. Sollte das Beschäftigungsverhältnis am 29.11.21 geruht haben, so ist der Stundenumfang am Tag vor Ruhebeginn entscheidend.
- **Damit die Sonderzahlung steuer- und sozialabgabenfrei bleiben kann, muss diese bis spätestens zum 31.3.2022 ausgezahlt werden.** Dann endet nämlich die Steuerfreiheit „für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März

2022 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro“ (§ 3 Nr. 11a EStG).

Und nun zu den Problemen:

- Alle, die am 29.11.21 noch nicht bei ihrem jetzigen Arbeitgeber angestellt waren, bekommen von diesem nichts. Ggf. könnten sie gegenüber einem vorherigen Arbeitgeber einen Anspruch haben (wenn sie dort am 29.11.21 beschäftigt waren und nach TV-L bezahlt wurden).
- Wer zwar am 29.11.21 beim jetzigen Arbeitgeber angestellt war, aber z.B. im kompletten Jahr 2021 in Elternzeit oder in Langzeiterkrankung ohne Anspruch auf Krankengeldzuschuss gewesen ist, hat ebenfalls keinen Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung. Und zwar auch dann, wenn sie/er z.B. jetzt im Januar oder Februar wieder in den Job zurückkehrt.
- In ihren Informationen rund um den Tarifabschluss ignorieren die Tarifparteien zumeist großzügig, dass die von ihnen hier einigermaßen zweckentfremdet angewandte Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG immer da scheitert, wo jemand seit März 2020 schon eine Corona-Sonderzahlung in nennenswerter Höhe vom gleichen Arbeitgeber bekommen hat. **Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG von insgesamt 1.500 € gilt nämlich nur einmal pro Pandemie und nicht pro Jahr.** Immer wenn es schon eine entsprechende Sonderzahlung gab und man nun mit der neuen Einmalzahlung über den Freibetrag von 1.500 € rutscht, muss man also den überschießenden Teil ganz normal versteuern und sozialversichern (als Einmalzahlung).
- Auch hier ein Beispiel: Eine vollbeschäftigte Erzieherin hat im Jahr 2020 von ihrem Kinderladen eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 800 € bekommen. Jetzt hat sie den Anspruch auf eine Einmalzahlung von 1.300 €. Weil von den steuerbefreiten 1.500 € nur noch 700 € übrig sind, muss der Arbeitgeber die Einmalzahlung also teilen: 700 € als steuerfreie Corona-Sonderzahlung und 600 € als normal versteuerte und sozialversicherte Einmalzahlung.

Und noch drei weitere Infos zur Corona-Sonderzahlung:

- Der Steuerfreibetrag von 1.500 € gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang oder vom üblichen Gehalt. Also egal ob Mini-Jobber oder hochbezahlte Geschäftsführung - die Steuerfreiheit endet immer bei 1.500 €.
- Der Steuerfreibetrag ist aber nicht auf die Person bezogen, sondern auf das Beschäftigungsverhältnis. D.h. Menschen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen können den Steuerfreibetrag ggf. mehrfach ausschöpfen. Auch eine beim vorherigen Arbeitgeber gezahlte Corona-Sonderzahlung zählt für die Steuerbefreiung beim aktuellen Arbeitgeber nicht mit (es sei denn, der aktuelle Arbeitgeber ist Rechtsnachfolger des vorherigen Arbeitgebers).
- Der Steuerfreibetrag von 1.500 € ist kein festes Limit für eine Corona-Sonderzahlung, sondern nur für deren Steuerbefreiung. Es ist also kein Problem, mehr zu zahlen, nur muss dann alles das, was über die 1.500 € hinausgeht, versteuert und sozialversichert werden.

4. Gibt es Besonderheiten für die nach der S-Tabelle bezahlten Erzieher:innen oder für Azubis?

Nein, denn die S-Tabelle (die ganz ordentlich „Anlage G zum TV-L: Entgelttabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“ heißt) ist nur eine gesonderte Entgelttabelle im TV-L und kein eigenständiger Tarif. Es gilt also alles, was wir weiter oben schon beschrieben haben.

Die Menschen in der berufsbegleitenden Erzieherausbildung sind bei Euch keine Azubis (auch wenn sie überall so genannt werden) sondern „Angestellte in der Tätigkeit von Erzieher:innen“ und werden deshalb auch tariflich als normale Angestellte (mit anderer Eingruppierung) und nicht als Auszubildende behandelt. Für Eure „Azubis“ gelten also die im Tarifabschluss gesondert getroffenen Verabredungen für Auszubildende nicht, sondern sie werden wie normale Angestellte behandelt - und damit gilt auch für sie das weiter oben Beschriebene.

5. Und wie ist es mit Mini-Jobbern und nichtpädagogischen Beschäftigten?

Wenn Eure Mini-Jobber nach TV-L bezahlt werden und nur wegen des geringen Stundenumfangs in die Kategorie Mini-Job fallen, dann gilt auch alles weiter oben Gesagte (im entsprechenden Anteil). Werden Eure Mini-Jobber nicht nach Tarif bezahlt, dann müsst Ihr Euch eigene Gedanken machen.

Eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung bleibt übrigens ohne Berücksichtigung bei der Berechnung der Minijob-Obergrenzen. D.h. auch Mini-Jobber, die das 450 €-Limit schon ausschöpfen, können noch eine solche Sonderzahlung erhalten, ohne damit den Minijob-Status zu gefährden. Nach Auskunft der Minijob-Zentrale ist es möglich, bei mehreren Arbeitgebern das Steuerfreiheits-Limit von 1.500 € mehrfach auszuschöpfen.

Werden Eure nichtpädagogischen Beschäftigten ebenfalls nach TV-L bezahlt, dann gilt die Corona-Sonderzahlung auch für sie. Wenn nicht, dann nicht - zumindest nicht automatisch.

6. Wie sehen denn nun die aktuellen Tariftabellen aus?

Für 2022 gilt zunächst mal die Tariftable von 2021 fort. Ab Dezember 2022 gibt es dann eine Tabelle mit um 2,8% gesteigerten Werten. Diese liegt offiziell noch nicht vor, wir haben trotzdem schon mal gerechnet.

S-Tabelle zum TV-L - gültig ab 1.1.2021

Stufe	1	2	3	4	5	6
S 18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
S 17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
S 16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
S 15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
S 13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
S 9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
S 4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48

S-Tabelle zum TV-L - gültig ab 1.12.2022

Stufe	1	2	3	4	5	6
S 18	4.129,77	4.255,33	4.804,44	5.216,23	5.833,95	6.211,42
S 17	3.751,26	4.083,75	4.529,86	4.804,44	5.353,48	5.676,08
S 16	3.662,48	3.994,55	4.296,52	4.667,14	5.078,96	5.326,04
S 15	3.525,89	3.843,52	4.118,10	4.433,81	4.941,69	5.161,30
S 13	3.447,95	3.708,47	4.049,44	4.323,95	4.667,14	4.838,72
S 9	3.012,84	3.299,02	3.561,97	3.944,47	4.303,05	4.577,98
S 8b	3.012,84	3.299,02	3.561,97	3.944,47	4.303,05	4.577,98
S 8a	2.969,94	3.227,29	3.454,40	3.669,56	3.878,72	4.096,87
S 4	2.744,34	3.002,13	3.188,73	3.315,33	3.435,29	3.622,14

7. Wo kann man sich zum Tarif und zur Corona-Sonderzahlung weiter informieren?

Zum Weiterlesen in Sachen TV-L empfehlen wir folgende Webseiten:

- <https://www.gew.de/dasgewinnenwir/fragen-und-antworten>
- <https://unverzichtbar.verdi.de>
- <https://www.tdl-online.de/startseite.html>
- <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/tr/2021/>

Zu den Fragen rund um die steuerbefreite Corona-Sonderzahlung gibt es eine FAQ-Sammlung des Bundesfinanzministeriums unter

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern.html

8. Wie werden die steigenden Gehälter refinanziert?

In den Kostenblättern für Kita und Hort werden sich sowohl die Tarifsteigerung zum 1.12.22 als auch die Einmalzahlung von 1.300 € wiederfinden. Um die Abrechnung für alle Beteiligten zu vereinfachen, haben wir uns mit dem Land Berlin darauf verständigt, für das Jahr 2022 einen einheitlichen Kostensatz festzulegen, in den alle Aspekte der oben skizzierten Tarifentwicklung vollständig eingeflossen sind, auch die einmalige Corona-Sonderzahlung.

Die Kostenblätter für 2022 sind zwischen den Vertragsparteien schon einvernehmlich berechnet worden. Sie werden im Januar offiziell verkündet (für Kita vom Senat per Rundmail am 6.1.21 erledigt) und ab Februar wird dann nach den neuen Kostenblättern gezahlt (inkl. Rückrechnung zum Januar).

Weil es dazu schon erste Anfragen gab, hier noch nähere Ausführungen zu zwei Spezialfragen:

A) *„Die Kostensätze sind ja jetzt nicht so dolle gestiegen - wie kann denn da die gesamte Tarifsteigerung drin sein?“*

Naja, die Tarifsteigerung ist eben auch nicht so dolle. Und greift erst ab Dezember 2022, für das Kostenblatt 2022 also nur zu einem Zwölftel. Und wenn man jetzt die Basiswerte der Kita-Kostenblätter 2021 und 2022 miteinander vergleicht, dann beträgt z.B. der Unterschied bei den Jahreskosten für eine volle Erzieher-Stelle 1.362,75 €. Das ist im Wesentlichen die Corona-Einmalzahlung (inkl. eines kleinen Arbeitgeberanteils für Zahlungen jenseits der Steuerbefreiungsgrenze). Außerdem ist noch die Tarifsteigerung ab Dezember hinzugerechnet und eine kleine Abschmelzung, die sich aus dem Auslaufen der letzten Besitzstandswahrungen beim Übergang in die S-Tabelle ergibt, abgezogen.

B) *„Wenn wir die Corona-Sonderzahlung schon bis März auszahlen müssen, diese im Kostenblatt aber auf das ganze Jahr umgelegt wird, ergibt sich da nicht eine Liquiditätslücke am Jahresanfang?“*

Nein, diese Liquiditätslücke gibt es nicht, weil andererseits ja auch die erst am Jahresende fällige Jahressonderzahlung (= Weihnachtsgeld) im TV-L auf das ganze Jahr umgelegt wird und man schon in den ersten Monaten des Jahres Geld dafür bekommt.

Auch hier ein kleines Rechenexempel: Im Kitakostenblatt werden die Jahreskosten einer Vollzeitstelle (inkl. Weihnachtsgeld, aber ohne Corona-Sonderzahlung) mit ca. 61.000 € veranschlagt. Darin sind etwa 4.250 € Kosten für das Weihnachtsgeld enthalten. Weil diese Kosten auch schon auf das ganze Jahr umverteilt werden, erhält man in den ersten 3 Monate dafür bereits 1/4, also etwa 1.060 €. Gleichzeitig hat man für die Corona-Sonderzahlung 1/4 von ca. 1.300 € bekommen (= ca. 330 €). Im März hat man also für die Sonderzahlungen nach TV-L knapp 1.400 € pro voller Stelle beisammen und zahlt davon die Corona-Sonderzahlung. Und dann spart man für's Weihnachtsgeld.

9. Was müssen wir jetzt tun?

Eigentlich nicht viel. An den laufenden Gehältern ändert sich ja leider erst mal nichts. Bis zum März solltet Ihr die Einmalzahlung geklärt und abgewickelt haben. Weil das Steuerrecht traditionell eine humorbefreite Angelegenheit ist, sollte der späteste Zahlungstermin für die Steuerbefreiung (31.3.2022) unbedingt eingehalten werden.

Wenn Ihr die Regeln zur Corona-Sonderzahlung im Einzelfall (z.B. bei Rückkehrern aus der Elternzeit oder Neueinstellungen) für ganz ungerecht haltet, könnt Ihr das auch anders handhaben. Das ist dann aber ein Abweichen von der tariflichen Regel, auf das es keinen Anspruch gibt.

Wer nicht nach TV-L zahlt, hat jetzt erst mal keine formale Verpflichtung, etwas zu tun. Allerdings bekommen ja auch diese Träger die Tarifentwicklung im Kostenblatt miterstattet und somit gibt es auch hier so etwas wie eine moralische Verpflichtung, etwas an die Beschäftigten weiterzureichen. Und auch hier läuft die Möglichkeit einer steuerbefreiten Corona-Sonderzahlung zum März 2022 aus.

Roland Kern, 11.1.22