

Liebe Vorstände, liebe Leitungen,  
liebe Interessierte!

Einige werden es durch die Mail unseres Kooperationspartners proVedi GmbH schon zur Kenntnis genommen haben: Die schlechten Nachrichten in der Kindertagesbetreuung reißen vor allem für die freien Träger nicht ab! Dieses Mal betrifft es die Umsetzung des [TVöD-Tarifabschlusses](#) vom April dieses Jahres:

**Hier besteht - bei den allermeisten freien Trägern, die "in Anlehnung" an den TVöD bezahlen - kein Anspruch auf Zahlung des Inflationsausgleichsgeldes!** Denn leider wurde die Inflationsausgleichsprämie am 22. April 2023 in einem gesonderten "Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich)" geregelt, nicht im TVöD.

Unser Dachverband, der Paritätische Landesverband NRW schreibt dazu:

Im Rundschreiben des BMI vom 24. und 26. April 2023 wird unter anderem folgendes ausgeführt: **"Als Teil der Tarifeinigung haben die Tarifvertragsparteien bereits vor Ort am 22. April 2023 einen Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) geschlossen."**

**"Die Tarifvertragsparteien haben am 22. April 2023 einen gesonderten Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) unterzeichnet."**

Die Inflationsausgleichsprämie ist demnach **nicht im TVöD** geregelt, sondern in einem **gesonderten Tarifvertrag, dem TV Inflationsausgleich**. Bei diesem handelt es sich um einen den TVöD ergänzenden Tarifvertrag. Ob nur der TVöD im Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, oder auch der TV Inflationsausgleich, hängt entscheidend davon ab, was der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeiter\*innen arbeitsvertraglich vereinbart hat. Insoweit gibt es keine für alle Einrichtung geltende einheitliche Antwort, sondern es kommt auf die Reichweite der arbeitsvertraglichen Vereinbarung (Inbezugnahme) an.

Wenn eine Einrichtung in ihren Arbeitsverträgen zum Beispiel geregelt hat, dass der TVöD gilt, ist sie nicht verpflichtet, auch den TV Inflationsausgleich anzuwenden. Denn dieser gesonderte Tarifvertrag wird in den Arbeitsverträgen nicht in Bezug genommen.

Anders verhält es sich, wenn in den Arbeitsverträgen beispielsweise geregelt ist, dass der TVöD und diesen ersetzende und ergänzende Tarifverträge Anwendung finden. Dann ist auch der TV Inflationsausgleich (als ergänzender Tarifvertrag) umfasst und muss umgesetzt werden. Dies werden Einrichtungen in der Regel aber nicht vereinbart haben, weil bei einer solch weiten Inbezugnahme auch noch einige andere, den TVöD ergänzende Tarifverträge zwingend angewendet werden müssten wie zum Beispiel den LeistungsTV-Bund, TV ATZ, TVAöD, etc.

Im Regelfall wird es so sein, dass Einrichtungen noch nicht einmal die Anwendung des (gesamten) TVöD arbeitsvertraglich vereinbart haben, sondern nur einzelne, entgeltrelevante Regelungen des TVöD, vor allem die Entgelttabelle und die Jahressonderzahlung in Bezug genommen haben, teilweise auch noch einige andere, gängige Regelungen, wie etwa zum Urlaub. Auch dann besteht keine Verpflichtung, auch den TV Inflationsausgleich anzuwenden, da die Geltung dieses (gesonderten) Tarifvertrags nicht vereinbart wurde.

### **Unsere Empfehlung: Wenn es irgendwie geht, trotzdem zahlen!!!**

Denn: die Kommunen haben keine Wahl, sie müssen diesen steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleich bezahlen. Tun dies die freien Träger nicht, werden ihnen die Mitarbeitenden in Scharen davonlaufen!

Im Übrigen bliebe sonst - nach TVöD - jegliche Tariferhöhung erstmal aus: Sockelbetrag und 5,5 % Gehaltserhöhung gibt es dann erst im März 2024.

Der Paritätische NRW schreibt dazu:

Selbstverständlich können Einrichtungen, die **nicht verpflichtet** sind, den TV Inflationsausgleich anzuwenden, dies trotzdem **freiwillig** tun. Arbeitsrechtlich ist dies kein Problem. Solche Einrichtungen können ohne weiteres ihren Mitarbeiter\*innen mitteilen, dass sie den TV Inflationsausgleich - oder auch nur einzelne Regelungen daraus - anwenden wollen. In dem Umfang, wie der Arbeitgeber Leistungen freiwillig zusagt, erwerben die Mitarbeiter\*innen einen arbeitsvertraglichen Anspruch darauf.

Solche Einrichtungen sollten sich jedoch vorsorglich mit ihren Kostenträgern ins Einvernehmen setzen, damit ihnen hinterher nicht entgegengehalten wird, dass die Zahlungen nicht verpflichtend, sondern freiwillig waren und daher nicht refinanziert werden. In solchen Fällen kann argumentiert werden, dass der TV Inflationsausgleich zwar formal ein gesonderter Tarifvertrag sein mag, jedoch ausweislich der Rundschreiben des BMI explizit Teil der Tarifeinigung ist. Der Inflationsausgleich, auszuzahlen von Juni 2023 bis Februar 2024, sowie die Erhöhung der Entgelttabelle ab März 2024 stellen ein (Gesamt-)Paket dar, auf das sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben, das folglich auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Refinanzierung wieder in seine Einzelbestandteile zerlegt werden darf. Im Übrigen werden Mitarbeiter\*innen, die den Inflationsausgleich (freiwillig) erhalten sollen, auch nicht bessergestellt als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen.

**Wir werden uns weiterhin mit unseren Kooperationspartnern dafür einsetzen, dass die Zahlungen refinanziert werden.**

Der Paritätische NRW schreibt dazu:

Uns ist bewusst, dass für viele Träger eine (freiwillige) Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ohne zugesicherte Refinanzierung durch die Kostenträger eine große Herausforderung darstellt. Wir werden unsere Aktivitäten in Richtung der Kostenträger im Land und den Kommunen fortsetzen und weiter verstärken, um eine Zusage über die Refinanzierung zu erreichen und die finanzielle Situation der Träger zu sichern.

**Hier noch einige Hinweise auf die zwischenzeitlich bei uns eingegangenen Fragen:**

- ✓ Ja, ihr könnt eure **Rücklagen für die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nutzen!** Bitte nutzt diese Möglichkeit und investiert in zufriedene Mitarbeiter\*innen!
- ✓ Nein, man kann **nicht mehr als 3.000 EUR steuer- und abgabenfrei** erhalten. Wer also schon eine ganze oder eine teilweise Inflationsausgleichsprämie erhalten hat, muss **für alles, was über 3.000,00 EUR hinaus geht, Steuern und damit auch Sozialabgaben** zahlen. Denn der Tarifvertrag kann ein Gesetz nicht aufheben: 3.000,00 EUR bleibt für die Abgabenfreiheit das absolute Maximum!
- ✓ Ja, auch die **Mitarbeiterinnen im Beschäftigungsverbot und im Mutterschutz** bekommen die Prämie, ebenso die **Berufspraktikant\*innen und die PiA sowie die sonstigen Mitarbeiter\*innen, soweit sie nach TVöD bezahlt werden** (auch Geringfügig Beschäftigte etc ... (diese natürlich anteilig)).  
**Keine Prämie bekommen die Mitarbeitenden in Elternzeit, die keinen einzigen Tag zwischen dem 1. Januar und dem 31. Mai 2023 gearbeitet und damit Anspruch auf Entgelt hatten.** Wessen Elternzeit also frühestens am 2. Januar begann oder spätestens am 30. Mai endete, bekommt die Prämie. Gleiches gilt für die monatlichen Abschlagszahlungen.  
Beschäftigte, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, werden hinsichtlich des Inflationsausgleichsgeldes und der monatlichen Sonderzahlungen wie Teilzeitbeschäftigte behandelt.

- ✓ Die **Höhe beträgt für vollzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte**: 1.240,00 EUR im Juni, von Juli 2023 bis Februar 2024 jeweils 220,00 EUR monatlich.  
**Für die o. g. Auszubildenden** gibt es 660,00 EUR im Juni und 110,00 EUR monatlich von 07/23 bis 02/24.  
**Teilzeitbeschäftigte** bekommen das Geld jeweils anteilig **entsprechend ihrer jeweiligen Arbeitszeit am Stichtag** 1. Mai 2023 bzw. am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats.
- ✓ Die Sonderzahlungen fließen nicht in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und die Betriebliche Altersvorsorge ein.

Leider wird die Tatsache, dass die Kitas eines Trägers der Freien Jugendhilfe nicht zahlen müssen, es nicht erleichtern, sich erfolgreich für eine Refinanzierung einzusetzen. Wir bleiben trotzdem am Ball – und schicken z. B. diese Rundmail und alle weiteren Mails zu finanziellen Fragen in Absprache mit dem Paritätischen Landesverband ab sofort grundsätzlich CC an den Finanzminister des Landes NRW.

Entschieden wurde nun zudem ein eigener, kurzfristiger Brief der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (LAGFW), der als offener Brief an das MKJFGFI gesendet werden soll. Dieser Brief wird sowohl dem MKJFGFI als auch den Fraktionen zur Verfügung gestellt.

Der Kollege Karl-Hermann Hecheltjen vom Kindergartenverein Brünen e. V. schreibt:

Es ist nachrangig, ob wir Kindergartenvereine den TVöD-SuE verpflichtend, ergänzend oder mit weiter Inbezugnahme mit den bei uns beschäftigten Personen abgeschlossen haben.

**Allein entscheidender Fakt ist:** Die Kommunen zahlen das Gehalt, was im Tarifergebnis 2023-2024 abgeschlossen wurde. Und das ist ein steuerfreier Inflationsausgleich von € 3.000 zuzüglich der Erhöhungen der Tarifentgelte ab 2024.

Wenn wir Kindergartenvereine/Elterninitiativen da finanziell nicht mithalten können, wenn wir uns auf fehlende Rechtsverbindlichkeit in unseren Arbeitsverträgen berufen und nicht das zahlen, was die Kommunen zahlen, verlässt uns pädagogisches Fachpersonal und sucht sich den angemessen bezahlten Arbeitsplatz bei Kreisen, Städten und Gemeinden.

Die bezahlen den Tarif - entweder aus der bald erhöhten KiBiz-Kindpauschale oder - wenn die ausbleibt - aus dem allgemeinen Steuertopf. Dann werden die kommunalen Schulden noch höher und bei uns fehlen noch mehr Mitarbeiter.

**Wir stehen bei der Bezahlung von Fachkräften in einem ruinösen finanziellen Wettbewerb!!** Wir Kindergartenvereine/Elterninitiativen können da nur mithalten, wenn **sofort** die KiBiz-Kindpauschalen erhöht werden.

Im Juni sind die ersten € 1.240 € zu zahlen - von den Kommunen wird der Betrag gezahlt. In den folgenden Monaten sind jeweils € 220 zu zahlen - die Kommunen zahlen auch das monatlich mehr. Und wir zahlen aus welchem Topf???

Da können wir als erheblich schlechter zahlender Arbeitgeber mit freundlichen-warmen Worten den Exodus unserer Erzieher nicht verhindern.

Das wäre dann eine perfide Methode, um den Fachkräftmangel bei den kommunalen KiTas abzumildern.