

In den letzten Tagen habt ihr viele Fragen gestellt, sowohl im Betrieb als auch per WhatsApp. Eure häufigsten Fragen haben wir in den folgenden FAQ zusammengefasst. Das jetzige Ergebnis gilt grundsätzlich auch für die LTLS, besondere Hinweise dazu findet ihr im Text.

## Wie errechne ich mir meine individuelle Gehaltssteigerung (ohne Schichtzulage)?

Rechenweg:

- Jetzige Grundvergütung plus sieben Prozent oder plus 280 Euro je nachdem, was mehr ist\* (Teilzeit pro rata) = Neue Grundvergütung ab 1.1.24
- plus 150 Euro (Teilzeit pro rata) = Neue Grundvergütung ab 1.3.25 Sekunde 1,
- plus zwei Prozent = Neue Grundvergütung ab 1.3.25 Sekunde 2.

Neue Grundvergütung ab 1.3.25 - jetzige Grundvergütung = Absolute Steigerung in Euro.

Absolute Steigerung: 1/100 der jetzigen Grundvergütung = prozentuale Steigerung.

*Beispiel:*

*Jetzige Grundvergütung 4.000 Euro plus 280 Euro = 4.280 Euro ab 1.1.24*

*plus 150 Euro = 4.430 Euro plus zwei Prozent = 4.519 Euro ab 1.3.25.*

*Absolute Steigerung 519 Euro, prozentuale Steigerung 12,98 Prozent.*

*\*Unter 4.000 Euro Grundvergütung (Vollzeit) plus 280 Euro, über 4.000 Euro Grundvergütung (Vollzeit) plus sieben Prozent.*

## Wie erhöhen sich die Vergütungen zum 1.3.25?

Die bereits jetzt zum 1.1.24 gesteigerten Vergütungen werden nochmals um 150 Euro (Teilzeit pro rata) erhöht. Dies passiert im ersten Schritt. Dadurch entstehen nochmals gesteigerte Gehälter, die direkt nach dieser Anhebung nochmals um zwei Prozent erhöht werden. Hierbei sprechen wir von einer *Sockelerhöhung*.

## Bekomme ich in Teilzeit die gleichen prozentualen Steigerungen wie meine Vollzeit-Kolleg-innen?

Ja.

## Wer bekommt wann welche Inflationsausgleichsprämie?

Die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro wird on top in zwei Schritten netto ausgezahlt und gilt für alle verhandelten Betriebe (Konzernklammer + LTLS):

1. Frühestmöglich 2.000 Euro (Teilzeit pro rata)
2. November 2024 weitere 1.000 Euro (Teilzeit pro rata)

Frühestmöglich bedeutet im April oder im Mai 2024.



**Es gibt eine Stichtagsregelung:**

- Beschäftigte, die am 1.4.2024 ununterbrochen sechs Monate beschäftigt sind, erhalten frühestmöglich 2.000 Euro und mit der Novemberabrechnung nochmals 1.000 Euro (Auszubildende jeweils 1.000 Euro). Dies gilt auch für bis zum 1.4.2024 übernommene Leiharbeitnehmende, die unter Anrechnung ihres Einsatzes mind. sechs Monate im Unternehmen sind.
- Beschäftigte, die am 1.4.2024 bereits eingestellt sind, aber erst bis zum 1.10.2024 ununterbrochen 6 Monate beschäftigt sind, erhalten mit der Novemberabrechnung 3.000 Euro.
- Beschäftigte, die spätestens zum 1.11.2024 eingestellt werden und unter Anrechnung ihres Einsatzes als Leiharbeitnehmende sechs Monate im Unternehmen sind, erhalten ebenfalls mit der Novemberabrechnung 3.000 Euro.
- Auszubildende, die 2024 in ein Beschäftigungsverhältnis gewechselt haben, erhalten mit der Novemberabrechnung weitere 1.000 Euro.
- Beschäftigte in Altersteilzeit haben entsprechend ihres aktiven Beschäftigungsumfanges und ihres individuellen Altersteilzeitvertrages Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie. Somit besteht der Anspruch in der aktiven Phase, in der passiven Phase jedoch nicht.

*Weitere Details zur Auszahlung in ATZ, Elternzeit oder Langzeitkrank werden aktuell von beiden Parteien juristisch geprüft und können erst nach den redaktionellen Verhandlungen beantwortet werden.*

**Wieso gibt es die Inflationsausgleichsprämie nur Teilzeit pro rata?**

Als ver.di haben wir eine pauschale Forderung von 3.000 Euro für alle aufgestellt. Im Verhandlungsverlauf zeigte sich jedoch, dass die Arbeitgeberseite damit ein Problem hat. Sie, die diese Einmalzahlung voll aus dem eigenen Budget zahlen muss, sah die Inflationsausgleichsprämie an die Leistung/Arbeitszeit des individuellen Beschäftigten geknüpft. Darüber hinaus ist nicht von der Hand zu weisen, dass uns kein Tarifvertrag bekannt ist, der die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe für alle Beschäftigten unabhängig ihrer Arbeitszeit regelt.

Eins darf bei der Inflationsausgleichsprämie jedoch nie vergessen werden: Eine Einmalzahlung wie diese Prämie kann niemals eine Inflation ausgleichen. Das Wort an sich führt in die Irre. Einer dauerhaft wirkenden Inflation kann nur mit dauerhaft wirkenden Vergütungserhöhungen begegnet werden und diese sind prozentual für alle, egal ob Teilzeit oder Vollzeit gleich.

Darüber hinaus ist die jetzt verhandelte Inflationsausgleichsprämie tatsächlich, wie von euch gefordert, zusätzlich zum Tarifergebnis "on top". Es gibt keine Nullmonate, kein Ersetzen von nachhaltigen Vergütungserhöhungen oder Ähnliches.



## Wie sieht es für die Auszubildenden aus?

### Erhöhung der Auszubildendenvergütung

Die Auszubildendenvergütung wird in zwei Schritten angehoben:

- Rückwirkend zum 01.01.2024 um 120 Euro pro Monat sowie
- Ab dem 01.03.2025 um 80 Euro pro Monat

### Inflationsausgleichsprämie

Auszubildende erhalten frühestmöglich eine Zahlung in Höhe von 1.000 Euro netto sowie 1.000 Euro netto im November 2024.

### Übernahme

Die bisherige Regelung zur Übernahme nach der Ausbildung wird bis zum 31.01.2029 verlängert (letztmalig für den Ausbildungsjahrgang 2025).

### Zuschlag zum Urlaubsgeld bzw. Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Auszubildende erhalten ab 2025 einen um 75,00 Euro erhöhten Zuschlag zum Urlaubsgeld. Auszubildende bei der LTLS erhalten ab 2025 eine Erhöhung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes um jeweils 37,50 Euro.

### Zuschlag JobTicket

Der Arbeitgeberzuschuss beträgt ab dem 01.01.2024 für Auszubildende 46,55 Euro/Monat. Die aktuellen betrieblichen Regelungen zu Heimfahrten von Auszubildenden werden nicht durch den Tarifvertrag verändert.



**Wie sieht die neue Regelung zur Schichtzulage aus?**

Die neue Regelung zur Schichtzulage basiert im Grundsatz auf der alten Regelung: Beschäftigte im Schichtdienst haben Anspruch auf eine monatliche Schichtzulage in Höhe von 3,6% der Grundvergütung, wenn sie nach einem Schichtplan arbeiten, der mindestens 20% der Schichten aufweist, die ganz oder teilweise in die Zeit zwischen 21:00 und 6:00 Uhr fallen.

Hinzu kommt nun folgendes: Die Voraussetzung wird nur erreicht, wenn es sich um wechselnde Schichten handelt. Wechselnde Schichten liegen vor, wenn sich die Arbeitszeit dauerhaft rhythmisch verändert, mindestens in zwei unterschiedlichen Schichten zu wechselnden Zeiten, wobei der Abstand des täglichen Arbeitsbeginns der unterschiedlichen Schichten mindestens vier Stunden betragen muss.

**Bekommen auch Beschäftigte in der freien JAZ auch die Wechselschichtzulage?**

Ja, wenn die o.g. Bedingungen erfüllt sind.

**Bleibt die alte Schichtzulage für die Beschäftigten im Besitzstand erhalten?**

Ja, die Schichtzulage aus dem Besitzstand bleibt unverändert.

**Ich arbeite nur im Nachtdienst. Erhalte ich dann zukünftig auch die Wechselschichtzulage?**

Nein, es muss ein Wechsel zwischen den Schichten stattfinden. Ob das die dauerhafte Regelung bleibt, ist aus unserer Sicht jedoch offen.

**Was gilt in der LTLS?**

Für Beschäftigte der LTLS wird die Schichtzulage nach denselben Bedingungen wie in der Konzernklammer neu eingeführt.

**Zuschlag zum Urlaubsgeld bzw. Urlaubs- und Weihnachtsgeld**

Der Zuschlag zum Urlaubsgeld wird am 2025 um 150 Euro erhöht. Beschäftigte der LTLS erhalten ab 2025 ein jeweils um 75 Euro höheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

**Zu wann werden die ostdeutschen Manteltarifverträge jetzt abgeschafft?**

Spätestens zum 1.1.25. Ab 1.7.24 wird rechnerisch jedoch eine 37,5 Std.-Woche zugrunde gelegt. Das bedeutet, bis zur endgültigen Umsetzung kann weiterhin 40 Std./Woche gearbeitet werden, die Differenz zwischen 37,5 und 40 Std. wird jedoch vergütet. Entweder indem diese Stunden im Januar 2025 auf Wunsch des Beschäftigten ausgezahlt werden oder indem die Stunden auf dem Arbeitszeitkonto verbleiben.

Wir werden zur genauen Umsetzung und der Überleitung in den MTV Nr. 14 noch weitere Termine mit dem Arbeitgeber vereinbaren und eine zeitnahe Umsetzung einfordern.



## Warum gibt es eine Erhöhung der Zulage für PSM/Teammanager/Gruppenleiter und eine erstmalige Zulage für Verkehrsleiter bei der DLH?

Schon sehr früh vor/in dieser Tarifrunde haben sich die PSM und Verkehrsleiter an uns gewandt und auf ihre Situation aufmerksam gemacht. Den Verkehrsleitern hatte das Unternehmen in der Krise eine freiwillige Zulage gestrichen und die PSM haben für die Übernahme von disziplinarischer Führung keinen zusätzlichen Euro monatlich mehr gesehen.

Die Verkehrsleiter und PSM sind bereits vor Beginn der Tarifrunde und in der Forderungsbefragung aktiv geworden und auf die Tarifkommission aktiv zugekommen. Sie waren zu einem sehr frühen Zeitpunkt in dieser Tarifrunde bereit, Verantwortung für ihr Thema, aber auch für die Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen, indem sie als Tariffbotschafter:innen aktiv wurden und sich zu 75% in ver.di zusammengeschlossen haben. Zu einem Zeitpunkt, an dem noch kaum jemand von der jetzigen Stärke des Bodens überzeugt war. Damit sind sie das Risiko eingegangen und haben sich mit als erste Gruppen für den Erfolg des Bodens eingesetzt.

Beide Beschäftigtengruppen haben durch ihre gewerkschaftliche Organisation, ihr sehr frühes und kontinuierlich starkes Engagement sowie ihre machtstrategische Position entschieden zum Gesamterfolg dieser Tarifrunde beigetragen. Und zwar für alle Kolleg:innen im Konzern!

Nun gibt es für ihre tatsächlichen Tätigkeiten eine bessere finanzielle Anerkennung bzw. haben sie ihr Einkommen zurück, das ihnen in der Krise genommen wurde.

Die Arbeitgeberseite wollte dann in der Schlichtung nicht nur eine PSM Zulage einführen, sondern alle Teammanager und Gruppenleiter profitieren lassen.

Mit Blick auf kommende Tarifrunden und vor allem den Tarifverhandlungen zur Vergütungsstruktur zeigt dieses Beispiel, dass sich eine deutliche Aufwertung von Tätigkeiten erreichen lässt, wenn man sich ausreichend stark gewerkschaftlich organisiert und gemeinsam am Erfolg arbeitet. Die PSM und Verkehrsleiter sind daher gute Beispiele für alle Kolleg:innen, die auch eine Aufwertung ihrer Tätigkeiten einfordern. Deshalb: In ver.di organisieren und gemeinsam mehr erreichen.



## Wie läuft die ver.di Mitgliederbefragung ab?

In Kürze werden die ver.di Mitglieder online über das Schlichtungs-/Verhandlungsergebnis abstimmen können. Bis zum 9. April 23:59 Uhr habt ihr es in der Hand, ob ihr euch für Annahme oder Ablehnung aussprecht.

## Was steht als nächstes an? Wie geht es nach einem Tarifabschluss weiter?

Im nächsten Step wollen wir die Tarifverträge zur Vergütungsstruktur angehen. Nach knapp 20 Jahren braucht es an vielen Stellen dringend ein Update: Aufgaben und damit die einzelnen Stellen wurden nach und nach komplexer ohne Höhergruppierung, manche Verantwortung findet nicht ausreichend Anerkennung, bei anderen fehlt ein fachlicher Karriereweg. Diese Themen gilt es in der Vergütungsstruktur zu adressieren und neu zu verhandeln.

Das genaue Vorgehen dazu werden wir in den Tarifkommissionen zeitnah beraten und dann mit euch teilen. So viel ist jedoch schon heute sicher: Wir wollen damit zeitnah, noch in den kommenden Monaten, starten. Dabei werden wir wieder mit dem System der Tarifbotschafter:innen und der gleichen Transparenz und Kommunikation arbeiten. So richtig ruhig wird es wohl auch in den kommenden Wochen nicht.

## Wird ver.di den Weg mit den Tarifbotschaftern und der offenen, transparenten Kommunikation in Zukunft fortsetzen?

Ein klares "Ja", denn dieser Ansatz hat zu der neuen Stärke am Boden geführt und soll weiter ausgebaut werden. Noch sind wir mit vielen Punkten nicht dort, wo wir gemeinsam sein könnten, deshalb gilt es jetzt an dem Ausbau zu arbeiten.

Die Tarifbotschafter:innen werden darüber hinaus die Tarifrunde gemeinsam auswerten und Lessons learned für die nächste Runde miteinander festhalten.

## Bleibt die personelle Besetzung bei ver.di bestehen?

Ja, das ver.di Hauptamt und die Verhandlungsführung bleiben erhalten.

In den ehrenamtlichen Funktionen, bspw. in der Tarifkommission, wird es nach dem enormen Mitgliederwachstum zusätzliche Mandate geben. Die Neuaufstellung von ver.di ist also noch nicht abgeschlossen.

