

TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST BUND/VKA



ver.di

PRESSEMAPPE

#ZUSAMMENGEMHTMEHR

Herausgeberin:
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft – ver.di,
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin,
Verantwortlich: Christine Behle,
Stellvertretende Vorsitzende,
Bearbeitung: Dr. Sabine Reiner
Stand: Dezember 2022

MEHR GELD

KOMMT NICHT
VON ALLEIN.

ZUSAMMEN GEHT MEHR

Informationen der ver.di zur Tarifrunde 2023

Inhalt

Wichtige Informationen in Kürze	3
Was wird verhandelt?.....	3
Was sind die konkreten Forderungen und wie begründet ver.di sie?	3
Für wen wird verhandelt?	4
Zeitplan der Tarif- und Besoldungsrunde 2023	4
Wer verhandelt?	4
Zahlen, Daten, Fakten	6
Wirtschaftliche Lage.....	6
Tarifauseinandersetzung in Zeiten hoher Inflation.....	7
Verteilungsspielraum und Reallohnentwicklung.....	7
Soziale Schieflage der Inflation	8
Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung.....	8
Inflation und Umverteilung	9
Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst.....	10
Steuer- und beitragsfreie Sonderzahlung	11
Steuereinnahmen und öffentliche Haushalte.....	11
Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern.....	13
Perspektiven nach der Ausbildung	15
Tarifliche Regelung aller arbeitsrechtlich gestalteten Ausbildungen und dualer Studiengänge.....	16
Hintergrundinformationen	17
Beschäftigungszahlen Bund 2021	17
Beschäftigungszahlen VKA 2022	17
Kostenwirkungen einer Entgelterhöhung um ein Prozent:.....	18
Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2022	19
Berufe und Entgelte im TVöD (Beträge ab 1. April 2022)	22
Übersicht über die Tarifrunden 2022/23 in anderen Branchen	26
Glossar	27

Wichtige Informationen in Kürze

Was wird verhandelt?

In diesen Tarifverhandlungen wird über die Höhe der Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) sowie der Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber verhandelt.

Was sind die konkreten Forderungen und wie begründet ver.di sie?

Der Beschluss der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst vom 11. Oktober 2022 im Wortlaut:

Inflationsraten von zehn Prozent, Gaspreise, die sich verfünffacht haben, teilweise doppelte Kosten für Lebensmittel – all das bestimmt auch den Alltag der Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Gleichzeitig gab es noch nie so viel zu tun im öffentlichen Dienst: Arbeitskräftemangel überall und immer mehr Aufgaben. Gerade die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Infrastruktur sichern, um gut und sicher durch schwierige Zeiten zu kommen.

Schwierige wirtschaftliche Aussichten und hohe öffentliche Ausgaben können kein Argument gegen eine angemessene Tarifierhöhung sein. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben ein Recht auf gute Bezahlung und Sicherung ihrer Einkommen.

Außerdem stabilisieren gute Tarifabschlüsse die Kaufkraft und damit die wirtschaftliche Entwicklung. Die Entlastungspakete der Bundesregierung mildern die Folgen der hohen Energiepreise zwar ab. Doch große Teile der Bevölkerung leiden unter Kaufkraftverlusten und planen – oder müssen – ihren Konsum bei Energie und Kraftstoffen, aber ebenso bei anderen Gütern und Dienstleistungen einschränken. Eine verlässliche und dauerhafte Erhöhung der Einkommen ist daher unerlässlich.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst für die Tarif- und Besoldungsrunde 2023 mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) folgendes beschlossen:

I. Forderungen:

1. Entgelterhöhungen

- a) Die Tabellenentgelte der Beschäftigten sollen um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro, monatlich erhöht werden.
- b) Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten sollen um 200 Euro monatlich erhöht werden.
- c) Die Laufzeit der Regelungen zu a und b soll 12 Monate betragen.

2. Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

II. Die Erwartungen an die Arbeitgeber richten sich ferner auf:

Manteltarifliche Änderungen für Beschäftigte

Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit werden verlängert.

- III. Der Bund wird aufgefordert, das Verhandlungsergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt*innen, Richter*innen, Soldat*innen sowie Versorgungsempfänger*innen zu übertragen.

Für wen wird verhandelt?

Verhandelt wird für die gut 2,4 Millionen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen und ihrer wirtschaftlichen Betriebe und Unternehmen sowie für die rund 148.000 Tarifbeschäftigten des Bundes. Hinzu kommen 111.000 Auszubildende und dual Studierende im Bereich der VKA und 6.000 Auszubildende im Bereich des Bundes sowie 8.000 Praktikantinnen/Praktikanten im Bereich der VKA. Insgesamt werden mithin gut 2,5 Millionen Menschen von der Tarifrunde erfasst.

ver.di fordert stets die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Dies betrifft rund 361.000 aktive Beamtinnen und Beamte sowie 187.000 Pensionärinnen und Pensionäre. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Kommunen richtet sich nach den Gesetzen des jeweiligen Landes, sodass diese nicht einbezogen sind.

Zeitplan der Tarif- und Besoldungsrunde 2023

Mit den Arbeitgebern von Bund und VKA sind drei Verhandlungstermine vereinbart:

Erste Verhandlungsrunde am 24. Januar 2023,

zweite Verhandlungsrunde am 22./23. Februar 2023 und

die dritte Verhandlungsrunde vom 27. bis 29. März 2023.

Alle Verhandlungstermine finden im Kongresshotel in Potsdam statt.

Wer verhandelt?

Verhandlungspartner bei den Gewerkschaften

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat knapp 1,9 Millionen Mitglieder im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich.

ver.di verhandelt zugleich für

- die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
- die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und
- die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

Verhandlungsführer und Verhandlungsführerin sind der ver.di-Vorsitzende **Frank Werneke** und **Christine Behle**, stellvertretende Vorsitzende und im ver.di-Bundesvorstand zuständig für den Bereich des öffentlichen Dienstes.



Des Weiteren ist auf der Gewerkschaftsseite der dbb beamtenbund und tarifunion vertreten.

Verhandlungspartner bei den Arbeitgebern

Bund

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist nach der Geschäftsverteilung der Bundesregierung das Bundesministerium des Innern (BMI) zuständig.

Verhandlungsführerin ist die Bundesministerin des Inneren und für Heimat, Nancy Faeser.

VKA

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist der tarifpolitische und arbeitsrechtliche Dachverband der Arbeitgeber der kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Deutschland. Mitglieder sind die kommunalen Arbeitgeberverbände (KAVen) der Bundesländer.

Verhandlungsführerin ist die Präsidentin der VKA, berufsmäßige Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Karin Welge.

Zahlen, Daten, Fakten

Wirtschaftliche Lage

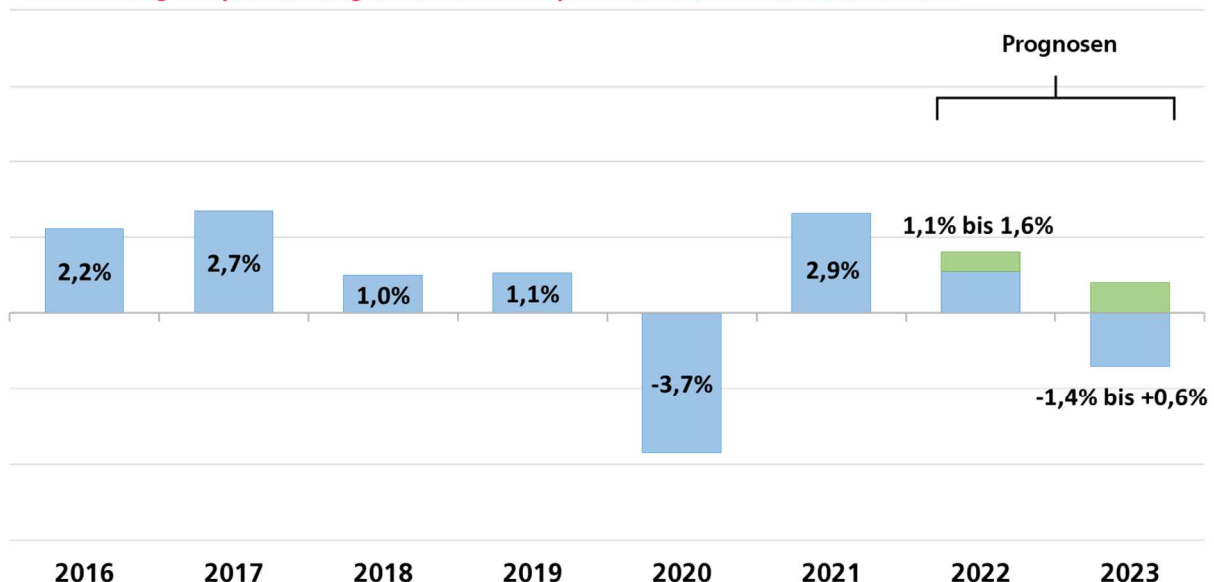
Im September 2022 korrigierten alle Wirtschaftsforschungsinstitute ihre Prognosen nach unten. Sie liegen für 2022 zwischen 1,1 und 1,6 Prozent. Deutschland steuert auf eine Rezession zu, schrieb zum Beispiel das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Für 2023 liegen die Prognosen der Institute zwischen minus 1,4 und plus 0,6 Prozent. Ursachen dafür sind Lieferengpässe, massive Erhöhungen der Energiepreise, insbesondere von Gas, sowie eine schwächere Weltkonjunktur.

Entgegen aller Prognosen ist die Wirtschaft in Deutschland im dritten Quartal 2022 noch um 0,3 Prozent gewachsen. Wirtschaftsforschungsinstitute hatten ebenso wie die Bundesregierung bereits für diesen Zeitraum mit einem Rückgang gerechnet. Auch wenn sie noch nicht als Entwarnung interpretiert werden kann, zeigt sich die deutsche Wirtschaft als deutlich widerstandsfähiger als gedacht. Der wirtschaftliche Einbruch könnte daher deutlich schwächer ausfallen als bisher prognostiziert.

Neben dem Bereich der Energieversorgung hat der private Konsum wesentliche Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung. Nachdem die Corona-Beschränkungen Stück für Stück aufgehoben worden waren, hatten Nachholeffekte die Konjunktur zunächst beflügelt: Die Menschen gingen wieder auf Reisen, ins Kino oder in Konzerte, zum Frisör oder ins Fitnessstudio. Zwischenzeitlich sorgen die hohen Preise für neue Einschränkungen, die viele Bürger*innen sich auferlegen müssen.

Nach Corona in die nächste Krise

Veränderung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts in Deutschland, 2016-2023



ver.di INFO GRAFIK www.wipo.verdi.de | Quelle: Statistisches Bundesamt Sep. 2022, Prognosen von September 2022

Tarifauseinandersetzung in Zeiten hoher Inflation

In den letzten zehn Jahren lag die Inflationsrate meist deutlich unter zwei Prozent – dem Ziel, das die Europäische Zentralbank auch anstrebt. 2015, 2016 und 2020 lag sie sogar bei nur 0,5 Prozent. Durch diese Situation führten auch niedrigere Tarifabschlüsse für die Beschäftigten zu einem Reallohnzuwachs.

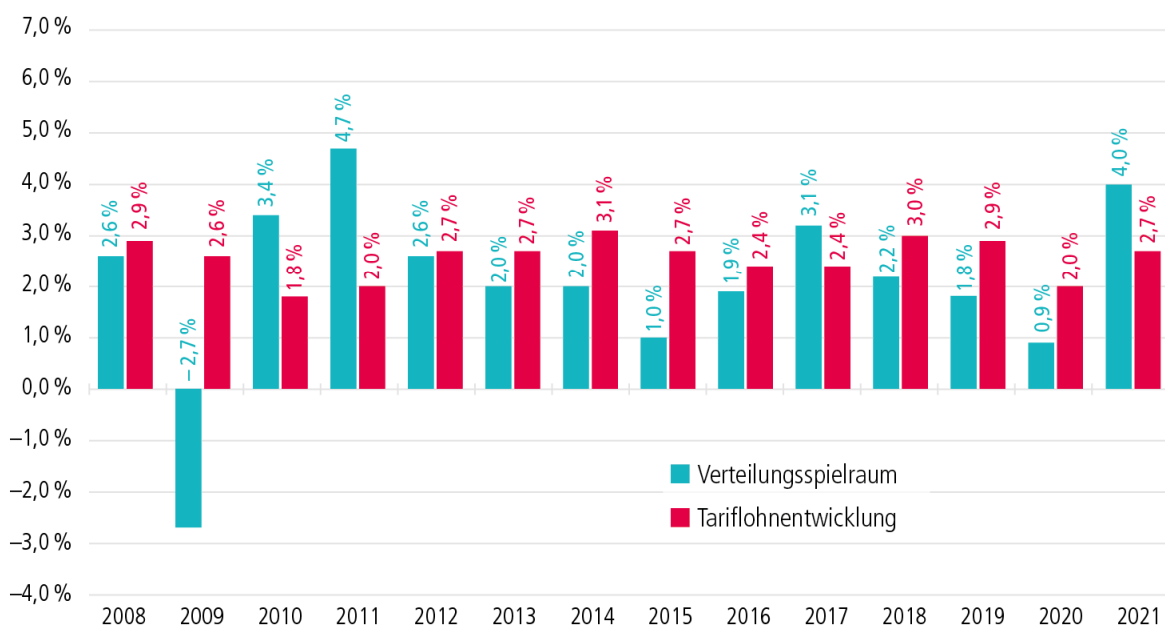
Bereits 2021 stieg die Inflationsrate auf 3,1 Prozent und 2022 steigt sie auf das Gesamtjahr bezogen voraussichtlich auf acht Prozent. Für 2023 liegen die Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für die Inflationsrate weit auseinander: Sie liegen zwischen knapp sechs und über neun Prozent, wobei die Mehrheit der Institute rund neun Prozent erwartet. Institute, die schon eine Prognose für 2024 wagen, erwarten wieder einen Rückgang in Richtung zwei Prozent.

Verteilungsspielraum und Reallohnentwicklung

Ein Orientierungspunkt für Tarifforderungen bildet der sogenannte verteilungsneutrale Spielraum. Er beziffert den Wert, den Löhne und Gehälter binnen eines Jahres steigen müssen, um die Lohnquote – die Verteilung zwischen Lohn- und Gewinneinkommen – konstant zu halten. Der verteilungsneutrale Spielraum besteht aus der Summe der Steigerung der Verbraucherpreise und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität eines Jahres.

In Zeiten von außergewöhnlichen Krisen ist der verteilungsneutrale Spielraum wegen großer Schwankungen kein gutes Orientierungsmaß und bei starken Preissteigerungen eine echte Herausforderung. In den letzten zehn Jahren konnten Gewerkschaften Tarifabschlüsse zwi-

NEUTRALER VERTEILUNGSSPIELRAUM UND LOHNENTWICKLUNG



Quelle: WSI-Tarifarchiv

schen zwei und drei Prozent erzielen und lagen damit meistens oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums. 2021 lag der verteilungsneutrale Spielraum bei 4,0 Prozent und 2022 wird er allein wegen der Inflationsrate bei voraussichtlich deutlich über acht Prozent liegen.

Im Oktober 2020 konnte ver.di für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen Entgeltsteigerungen von 3,2 Prozent, bei den unteren Lohngruppen maximal 4,5 Prozent vereinbaren, plus eine einmalige Corona-Prämie von 300 bis 600 Euro im Jahr 2020. Folglich werden die Beschäftigten über die Gesamtlaufzeit des Tarifabschlusses Reallohnverluste von rund sieben Prozent hinnehmen müssen.

Soziale Schieflage der Inflation

Die Inflation trifft nicht alle Menschen gleich. Die steigenden Preise belasten Familien und Paare mit mittleren Einkommen sowie Geringverdienende und Bedürftige besonders stark. Haushalte mit geringerem Einkommen und auch die Mittelschicht geben einen großen Teil ihres Nettoeinkommens für Haushaltsenergie, Nahrungsmittel und Fahrzeugkraftstoffe aus. Allein die steigenden Energiekosten belasten ein Paar mit zwei Kindern und einem monatlichen Nettoeinkommen zwischen 2.000 und 2.600 Euro im Durchschnitt mit zusätzlich 1.120 Euro im Jahr. Haushalte mit höheren Einkommen geben nur einen geringen Teil ihres Nettoeinkommens für Kraftstoff-, Haushaltsenergie- und Nahrungsmittel aus und verfügen über finanzielle Reserven.

Berechnungen ergeben, dass die haushaltsspezifischen Inflationsraten im Oktober 2022 zwischen 8,4 Prozent für Alleinlebende mit einem monatlichen Nettoeinkommen über 5.000 Euro und 11,4 Prozent für Paare mit zwei Kindern und einem monatlichen Nettoeinkommen von 2.000 bis 2.600 Euro liegen. (IMK Inflationsmonitor November 2022) Eine nachhaltige Erhöhung der Einkommen ist daher insbesondere für Beschäftigte im unteren und mittleren Einkommensbereich wichtig. Auf diesen Tatbestand zielt der von ver.di geforderte Mindestbetrag von 500 Euro in der bevorstehenden Tarifrunde mit Bund und Kommunen ab.

Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung

In vielen Branchen stehen momentan keine Lohnverhandlungen, dennoch sehen sich die Beschäftigten mit steigende Lebenshaltungskosten konfrontiert. Daher ist zusätzlich politisches Handeln gefordert und deshalb hat die Bundesregierung mehrere Entlastungspakete auf den Weg gebracht. Diese Entlastungsmaßnahmen sind jedoch kein Ersatz für Tarifsteigerungen zur Reallohnsicherung.

Einige Maßnahmen wirken inflationsmindernd und werden zum Teil bei der Berechnung der allgemeinen Inflationsrate berücksichtigt. So senkten der Tankrabatt und das 9-Euro-Ticket die Inflationsrate in den Sommermonaten 2022 um zwei Prozentpunkte. In der jüngsten Inflationsprognose des Sachverständigenrats für 2023 von 7,4 Prozent ist auch die geplante Gaspreisbremse bereits einkalkuliert. Ohne diese Maßnahmen wären die Inflationsraten höher.

Maßnahmen, die die Einkommenssituation von Bürger*innen verbessern, ohne an bestimmte Güter oder Dienstleistungen gebunden zu sein, wirken nicht inflationsmindernd. 2022 galt dies für den einmaligen Kinderbonus von 100 Euro und die Erhöhung von Kinderzuschlag und Kindergeld. Auch steuerliche Entlastungen wie die Erhöhung des Grundfreibetrags bei der Einkommensteuer und des Arbeitnehmerpauschbetrags zählen dazu.

Ab 2023 wird außerdem ein Ausgleich der sogenannten „kalten Progression“ erfolgen. Damit gemeint ist der Effekt, dass jemand durch eine Lohnerhöhung, die nur die Inflationsrate ausgleicht, in einen höheren Steuertarif rutscht. Das Realeinkommen ist durch die Lohnerhöhung in diesem Fall nicht gestiegen, trotzdem müssten verhältnismäßig mehr Steuern gezahlt werden. Ein solcher Ausgleich der „kalten Progression“ wird immer wieder durchgeführt. Als Argument für die Höhe einer Tarifforderung hat er noch nie eine Rolle gespielt. Denn wie das Bundesfinanzministerium zurecht sagt, geht es dabei darum, dass „der Staat sich nicht auf Kosten der Bürgerinnen und Bürger an der Inflation bereichern will.“

Inflation und Umverteilung

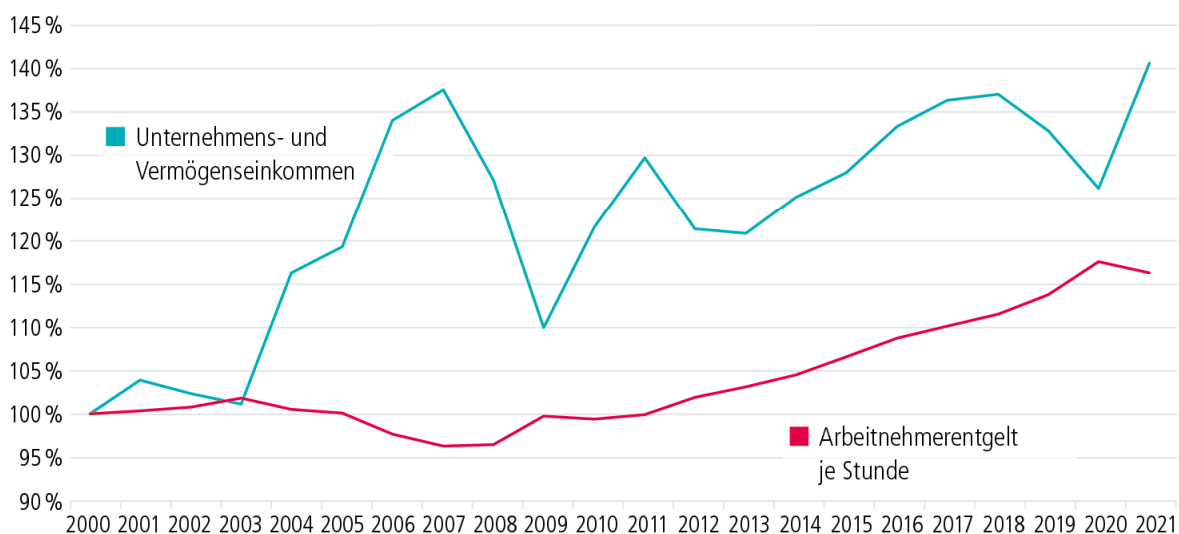
In wirtschaftlichen Krisensituationen sind Gewinne der Unternehmen normalerweise stärker unter Druck als die Einkommen der Beschäftigten. Die Schere zwischen Lohn und Profit schließt sich ein Stück. Um dem entgegenzuwirken, beschwören einige Arbeitgeber und Ökonomen*innen das Schreckgespenst einer Lohn-Preis-Spirale, die die Inflation zusätzlich befeuern würde, und rufen Gewerkschaften zur Mäßigung bei Tarifforderungen auf.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen muss jedoch von einer Preis-Preis-Spirale gesprochen werden. Die hohe Inflation ist durch die gestiegenen Energiekosten importiert und wird durch Preiserhöhungen der Unternehmen zusätzlich verstärkt. Insbesondere marktbeherrschende Unternehmen wie die Mineralölkonzerne heizen die Inflation an. Die geht aktuell eindeutig zu Lasten von Beschäftigten, weil es vielfach nicht gelungen ist, Reallohnverluste in Tarifverhandlungen zu verhindern.

Der Begriff Lohn-Preis-Spirale ist außerdem irreführend, weil es keinen Automatismus zwischen steigenden Löhnen und Preisen gibt. Für Preise sind allein die Unternehmen verantwortlich. Wenn Löhne und somit Arbeitskosten steigen, erhöhen einige Firmen ihre Preise,

SCHERE ZWISCHEN LOHN UND PROFIT ÖFFNET SICH WIEDER

Preisbereinigte Entwicklung 2000 bis 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen mit Verbraucherpreisindex, Spetember 2022, 2000 = 100% gesetzt

um zu verhindern, dass ihre Gewinne schrumpfen – es sei denn, der Wettbewerb hindert sie daran.

Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst

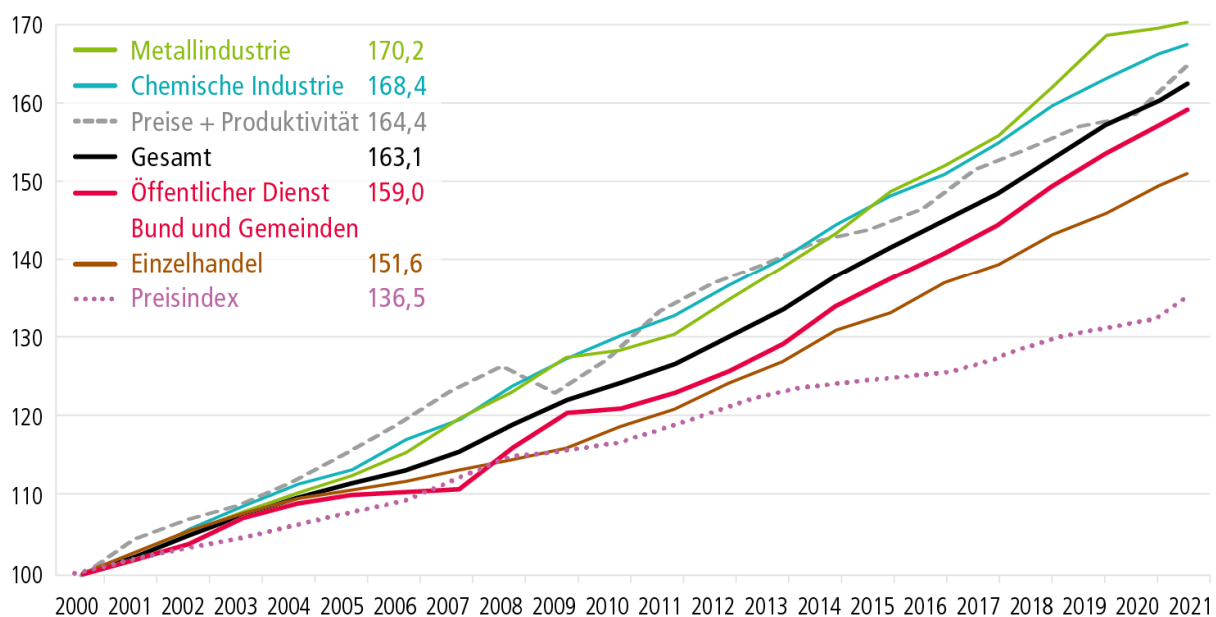
Die zehn Jahre vor der aktuellen wirtschaftlich schwierigen Situation waren auch für Tarifarbeit im öffentlichen Dienst erfolgreiche Jahre. Dennoch besteht weiterhin ein Abstand zwischen den Löhnen und Gehältern im öffentlichen Dienst und den Löhnen und Gehältern in anderen Branchen. Dies zeigt die Analyse des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung. Seit dem Jahr 2000 sind die Tarifvergütungen im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen um 59 Prozent gestiegen, in der Gesamtwirtschaft dagegen um 63,1 Prozent und in einzelnen Branchen der Privatwirtschaft sogar um bis zu 70,2 Prozent (Metallindustrie).

Die etwas stärkeren Tarifsteigerungen der Jahre 2008 bis 2009 haben den Rückstand des öffentlichen Dienstes zwar verringert, aber nicht wettmachen können. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben im Vergleich zur Tarifentwicklung in der Privatwirtschaft damit weiterhin einen Nachholbedarf. Die Berechnungen basieren auf dem jährlichen Anstieg der Tarifverdienste einschließlich Pauschal- und Einmalzahlungen.

Die Einkommensrückstände zur Privatwirtschaft haben mittlerweile häufig die Folge, dass der öffentliche Dienst gegenüber privaten Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte den Kürzeren zieht. Außertarifliche Zulagen zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Fachkräften sind im öffentlichen Dienst keine Ausnahme mehr.

TARIFENTWICKLUNG 2000–2021

2000 = 100



Quelle: WSI-Tarifarchiv

Jahr	öff. Dienst Bund und Gemeinden*	Energie	Einzelhandel	Bank-gewerbe	Gesamt	Metall-industrie	Chemische Industrie	Preise	Preis + Produktivität
2000	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2001	101,8	101,3	102,8	103,6	102,1	101,7	102,1	102	104,6
2002	103,8	104,1	105,5	105,7	104,9	105,4	105,8	103,4	107
2003	107,1	106,6	107,7	108,3	107,5	107,9	108,6	104,5	108,9
2004	109	108,3	109,6	111,2	109,6	110,4	111,3	106,3	111,8
2005	110	110,3	110,6	113,4	111,4	112,5	113,1	107,9	115,3
2006	110,4	113,4	111,7	116	113,1	115,4	117	109,6	119
2007	110,8	114,9	113,2	118	115,5	119,8	119,5	112,1	123,2
2008	116,1	118,9	114,5	120,2	118,9	123	123,9	115	126,4
2009	120,5	123,3	115,9	122,7	122	127,4	127,3	115,4	123
2010	120,9	128,7	118,7	124,4	124,2	128,3	130,1	116,6	127,2
2011	122,9	129,2	120,9	124,7	126,7	130,4	132,7	119,1	133,3
2012	125,8	131,8	124,2	127,8	130,1	134,7	136,6	121,5	136,8
2013	129,1	136,4	126,8	130,1	133,6	138,9	140	123,3	139,4
2014	133,9	138,6	130,9	133,2	137,7	143,3	144,5	124,5	142,3
2015	137,4	141,2	133,1	136,7	141,5	148,6	148,1	125,2	143,7
2016	140,7	144	137	138	144,8	151,9	150,9	125,8	146,4
2017	144,3	143,6	139,4	139,5	148,3	155,7	154,8	127,7	151,3
2018	149,2	146,5	143,2	141,4	152,8	161,9	159,5	129,9	154
2019	153,4	148,2	145,8	143,6	157,2	168,5	163,1	131,8	156,8
2020	157,1	151,4	149,4	146,1	160,3	169,4	166,1	132,4	158,1
2021	159	155,6	151,6		163,1	170,2	168,4	136,5	164,4

Quelle: WSI-Tarifarchiv * bis 2004: ÖD Gesamt

Steuer- und beitragsfreie Sonderzahlung

Zur Abmilderung der Folgen der Inflation ist im Entlastungspaket der Bundesregierung die Möglichkeit einer steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 3.000 Euro enthalten. Solche Sonderzahlungen sind bei manchen Beschäftigten willkommen und Arbeitgeber sind gerne auf diese Weise großzügig, denn sie sind für diese Zahlung ebenfalls von Sozialabgaben befreit. Doch für Beschäftigte könnte sich eine Sonderzahlung als vergiftetes Geschenk entpuppen, wenn Arbeitgeber diese Einmalzahlung als Ersatz für eine dauerhafte tabellenwirksame Erhöhung zu nutzen versuchen. Die Belastung durch die hohen Preissteigerungen sind dauerhaft, daher können auch nur dauerhafte Einkommenssteigerungen für Entlastung sorgen.

Arbeitgeber im öffentlichen Dienst müssen zudem berücksichtigen, dass sie im Fall von steuerfreien Sonderzahlungen im Vergleich zu regulären, steuerpflichtigen Zahlungen an Beschäftigte auch weniger Steuereinnahmen erzielen. Auch die Sozialversicherungen verlieren Beitragseinnahmen, die am Ende von den Beschäftigten über mögliche Beitragserhöhungen wieder ausgeglichen werden müssen.

Steuereinnahmen und öffentliche Haushalte

In den Jahren vor Beginn der Corona-Krise nahmen Bund, Länder und Gemeinden deutlich mehr ein, als sie ausgaben. So kamen Rekordüberschüsse von 50 und 60 Milliarden Euro zustande. Auch die Kommunen erzielten 2018 und 2019 Überschüsse von 8,9 bzw. 4,5 Milliarden Euro.

In den Corona-Jahren 2020 und 2021 gingen Städte und Gemeinden zunächst ebenfalls davon aus, ins Defizit zu rutschen. Die Unterstützungszahlungen von Bund und Ländern gleichen

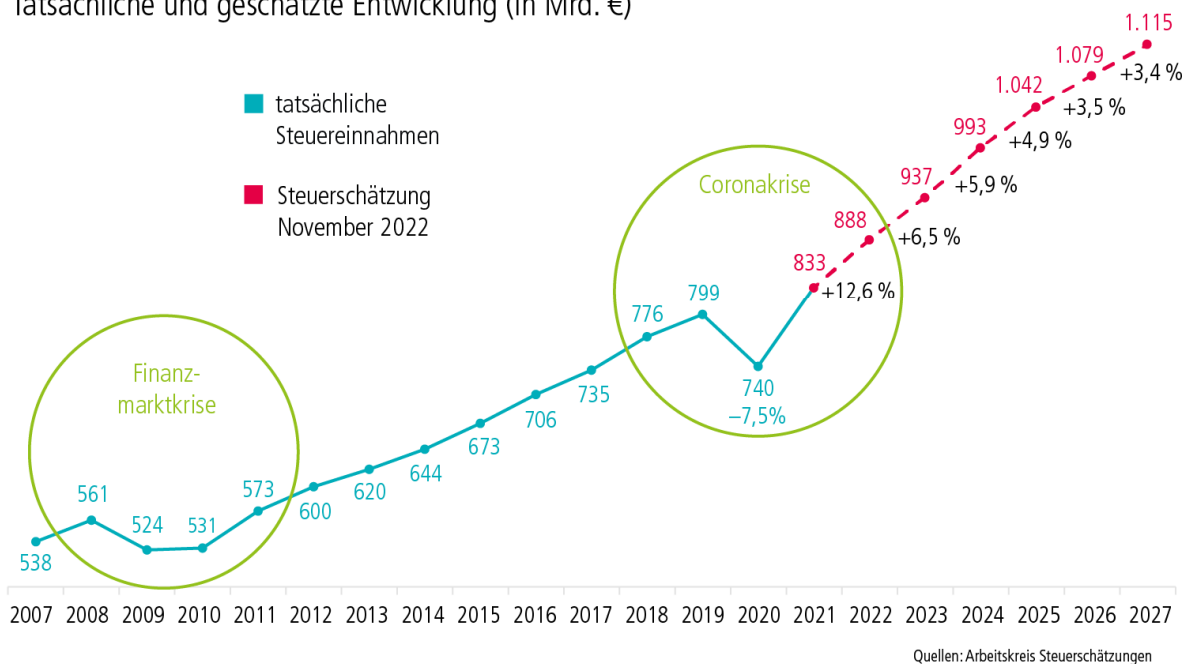
die hohen Ausgaben jedoch aus, so dass die Kommunen am Ende sogar Überschüsse erzielen konnten. Auch jetzt befürchten Kommunen wieder Haushaltsdefizite. Für 2022 bis 2024 gehen die kommunalen Spitzenverbände erneut von vier bis fast sechs Milliarden Euro Defizit jährlich aus. Das Bundesfinanzministerium dagegen erwartet für die Kommunen viel niedrigere Defizite von 1,5 bis drei Milliarden Euro. Dabei eingerechnet sind Zuwächse bei den Personalausgaben von sechs Prozent 2022 und vier Prozent 2023.

Die Steuereinnahmen sind nach dem Corona-Einbruch wieder kräftig gestiegen, sogar stärker, als zunächst erwartet. Schon die Steuerschätzung vom Mai 2022 ergab für dieses und die kommenden Jahre jeweils über 40 Milliarden Euro höhere Einnahmen, als noch Ende 2021 geschätzt. Nach der aktuellen Schätzung vom November 2022 sollen die Einnahmen 2023 nochmals um 8,9 und in den Folgejahren um 28 bzw. 44 Milliarden Euro höher ausfallen. In dieser Hinsicht sind die öffentlichen Haushalte Gewinner einer hohen Inflation, weil mit den Preisen auch die darauf zu zahlenden Steuern steigen.

Öffentliche Arbeitgeber setzen Personalausgaben im öffentlichen Dienst gerne in Konkurrenz zu notwendigen Investitionen. Auch für kommunale Arbeitgeber gilt: Bund und Länder können durch ein Aussetzen oder Umgehen der Schuldenbremse den Kommunen ausreichend

STEUEREINNAHMEN IN DEUTSCHLAND

Tatsächliche und geschätzte Entwicklung (in Mrd. €)



Steuerentwicklung: Veränderung zum Vorjahr und im Durchschnitt

Arbeitskreis Steuerschätzungen November 2020	ist 2021 zum Vj.	2022 zum Vj.	2023 zum Vj.	2024 zum Vj.	2025 zum Vj.	2026 zum Vj.	2027 zum Vj.	Ø 2022 bis 2027
Bund	10,8%	7,8%	9,4%	5,6%	5,0%	3,4%	3,3%	5,75%
Gemeinden	17,4%	4,9%	5,6%	5,7%	5,7%	4,0%	3,6%	4,9%

Investitionsmittel zur Verfügung stellen. Staatsschulden sind nicht grundsätzlich schädlich. Wenn die Wirtschaft sich stabilisiert, wird die Schuldenlast automatisch leichter und gelingt es, aus den Schulden wieder herauszuwachsen – wie nach der Krise von 2009/2010. Es war 2009 eine politische Entscheidung, die Schuldenbremse – gegen den Widerstand der Gewerkschaften – ins Grundgesetz aufzunehmen. Ebenso ist es eine politische Entscheidung, sie wieder abzuschaffen oder zumindest zu lockern. Wichtig ist in der jetzigen Situation, dass Bund, Länder und Gemeinden handlungsfähig bleiben und für Entlastung sorgen. Auch künftige Generationen werden von den Schulden nicht belastet. Sie würde es vielmehr hart treffen, wenn der Staat jetzt nicht gegensteuert und nicht in die Zukunft investiert. Zusätzliche Spielräume für Investitionen kann außerdem eine gerechtere Steuerpolitik schaffen, die Vermögende stärker belastet und Übergewinne konsequent besteuert.

Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern

Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, dass Auszubildende eine angemessene Vergütung zu erhalten haben, die zudem mit jedem Berufsausbildungsjahr steigen muss. Seit 1. Januar 2020 ist zudem eine Mindestausbildungsvergütung festgelegt. Die Lebenssituation von Auszubildenden, den Fachkräften von morgen, ist jedoch sehr unterschiedlich. Viele verlassen im Zuge der Ausbildung das Elternhaus, wechseln den Wohnort, beziehen eine eigene Wohnung und müssen ihren Lebensunterhalt eigenständig finanzieren. Nicht immer, weil sie es wollen, sondern auch, weil es notwendig ist um den künftigen Beruf erlernen zu können. Die Ausbildungsvergütung hat längst nicht mehr den Zweck einer finanziellen Unterstützung – sie wird in der Regel gänzlich zur Existenzsicherung genutzt. Und viele alltägliche Kosten treffen Auszubildende stärker als andere Erwerbstätige, so zum Beispiel Fahrtkosten oder Ausgaben für Lehr- und Lernmittel, die nicht vom Arbeitgeber getragen werden. Betriebe nutzen die Möglichkeit, durch weitere Anreize junge Menschen an ihr Unternehmen zu binden und so den Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern. Sie beteiligen sich an den Fahrtkosten oder tragen sie vollständig, übernehmen Kosten auch für Fachbücher der Berufsschule, stellen attraktive digitale Endgeräte, auch für die Privatnutzung, zur Verfügung und vieles mehr.

Die Attraktivität als Arbeitgeber spielt bereits bei der Wahl der Ausbildung eine zentrale Rolle und ist somit Dreh- und Angelpunkt, um Fachkräfte der Zukunft zu sichern.

Ausbildungsentgelte im Bereich des Bundes und der Kommunen (Beträge, letzte Erhöhung zum 1. April 2022)

Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz:

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.068,26 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.018,20 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.164,02 €	im 3. Ausbildungsjahr
1.227,59 €	im 4. Ausbildungsjahr

Auszubildende in der Pflege nach dem Pflegeberufegesetz, Schülerinnen und Schüler in der Entbindungspflege, in der Operationstechnischen und der Anästhesie-technischen Assistenz, angehende Notfallsanitäterinnen und -sanitäter sowie Erzieherinnen und Erzieher in praxisintegrierten Ausbildungsgängen:

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.190,69 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.252,07 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.353,38 €	im 3. Ausbildungsjahr

Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen, z.B. Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten:

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.065,24 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.125,30 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.222,03 €	im 3. Ausbildungsjahr

Dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen, bei denen eine Ausbildung mit einem Studium verzahnt wird:

Studienentgelt	
Ausbildungsentgelt zzgl.150,- EUR	bis Abschluss des Ausbildungsteil des dualen Studium
1.325,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil nach BBiG
1.385,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil in Gesundheitsberufen
1.515,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil in Berufen der Pflege

Ausbildungsentgelte von Ausbildungsberufen in anderen Branchen, die auch im Bereich des Bundes und der VKA ausgebildet werden

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Anlagenmechaniker	990 €	1.075 €	1.157 €	1.239 €	1.105 €
Biologielaborant	994 €	1.058 €	1.117 €	1.210 €	1.074 €
Chemielaborant	966 €	1.054 €	1.126 €	1.228 €	1.064 €
Elektroniker für Geräte und Systeme	984 €	1.048 €	1.136 €	1.217 €	1.088 €
Fachinformatiker	969 €	1.040 €	1.126 €		1.045 €
Fertigungsmechaniker	1.019 €	1.080 €	1.153 €		1.087 €
Kauffrau für Büromanagement	931 €	1015 €	1.111 €		1.023 €
Mechatroniker	972 €	1.044 €	1.131 €	1.208 €	1.077 €
BBiG Bund/VKA (ab 04/2022)	1.068,26 €	1.118,20 €	1.164,02 €	1.227,59 €	1.119,52 €

(Stand 2021, Quelle Bundesinstitut für Berufsbildung)

Vergleichswerte aus anderen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Beton- und Stahlbauer	896 €	1.159 €	1.376 €		1.142 €
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	879 €	1.206 €	1.471 €		1.198 €
Industriemechaniker	981 €	1.049 €	1.135 €	1.212 €	1.088 €
Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	1.063 €	1.134 €	1.216 €		1.135 €
Konstruktionsmechaniker	976 €	1.050 €	1.141 €	1.213 €	1.093 €
Maurer	880 €	1.211 €	1.475 €		1.196 €
BBiG Bund/VKA (ab 04/2022)	1.068,26 €	1.118,20 €	1.164,02 €	1.227,59 €	1.119,52 €

(Stand 2021, Quelle Bundesinstitut für Berufsbildung)

Perspektiven nach der Ausbildung

Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss ist längst kein Garant für einen Berufseinstieg mit existenzsichernder Perspektive. In der Tarifrunde 2012 mit dem Bund und den Kommunen ist es ver.di erstmalig gelungen, für die Auszubildenden eine verbindliche Übernahmeregung mit dauerhafter Perspektive bei bedarfsgerechter Ausbildung zu schaffen. Diese Tarifregelung konnte in den folgenden Tarifrunden neu vereinbart werden, endet allerdings ohne Nachwirkung zum 31. Dezember 2022. Deshalb ist es erforderlich, erneut zu einer Regelung zu kommen, um dauerhafte Perspektiven für Auszubildende zu schaffen und junge Fachkräfte nicht in befristete Arbeitsverträge zu drängen.

Um bestmöglich auf den Ausbildungsabschluss und die Ausnahmesituation der Abschlussprüfung vorbereitet zu sein, ist eine gute Prüfungsvorbereitung elementar. Auszubildende benötigen hier den Freiraum, sich selbstständig vorbereiten zu können, aber auch die Unterstützung der ausbildenden Betriebe und Verwaltungen.

Die Entwicklung der Altersstruktur im öffentlichen Dienst unterstreicht zudem die Notwendigkeit von Neueinstellungen junger Menschen. Im Juni 2021 waren gut 1,33 Millionen Beschäftigte 55 Jahre und älter, was einem Anteil von gut 26 Prozent entspricht. Knapp 1,44 Millionen der insgesamt 5,1 Millionen Beschäftigten waren jünger als 35 Jahre.

Tarifliche Regelung aller arbeitsrechtlich gestalteten Ausbildungen und dualer Studiengänge

Inzwischen gibt es viele Ausgestaltungen von Ausbildungen, auch im öffentlichen Dienst. In der Tarifrunde 2018 ist es ver.di gelungen, einen Teil tarifvertraglich zu regeln, so zum Beispiel bei den Auszubildenden in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder bei betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen. Zuvor konnten die Arbeitgeber selbst bestimmen, ob überhaupt bzw. wie viel Ausbildungsvergütung gezahlt wird.

Hinzu kommen die Studierenden in einem dualen Studiengang (Hochschulstudium und praktische Ausbildung im Betrieb), die für die Betriebe und Verwaltungen herangebildet werden. Ihre praktische Ausbildung wird in der Regel durch einen Vertrag mit dem Betrieb oder der Verwaltung geregelt, in dem sie ihre praktische Ausbildung erhalten. Die Vertragsbedingungen sind durch den Arbeitgeber weitestgehend frei gestaltbar, da es außer bei der Bundesagentur für Arbeit keine Tarifverträge für diese Studierenden gibt. Im Anschluss an die Tarifrunde 2018 ist es ver.di gelungen eine Form des dualen Studiums zu regeln. Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge können sich nun auf tarifvertraglich abgesicherte Rechte berufen, zum Beispiel auf ein einheitliches Studienentgelt und auf einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Bei dieser Form des dualen Studiums wird ein Studiengang mit einer betrieblichen Ausbildung kombiniert, Studierende erwerben einen Ausbildungsabschluss und einen Studienabschluss.

Im April 2022 konnte außerdem die in der Tarifeinigung vom Oktober 2020 vereinbarte Tarifierung des dualen Hebammenstudiums umgesetzt werden: Rückwirkend ab 1. Januar 2022 beträgt das Studienentgelt 1.490 Euro und ab 1. April 2022 1.515 Euro.

Die weitaus größere Anzahl an Studierenden absolviert jedoch ein sogenanntes praxisintegriertes duales Studium. Bei diesem wird das Studium durch praktische Einsätze in Verwaltung und Betrieb kombiniert. Diese Form ist weiterhin nicht geregelt.

ver.di hält es nicht nur im Interesse der betroffenen jungen Menschen, sondern auch vor dem Hintergrund der dringenden Nachwuchsprobleme für erforderlich, auch diese Form des dualen Studiums tarifvertraglich zu regeln. Die Studierenden müssen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, tariflich geregelte Ausbildungs-/Studienbedingungen erhalten und sich darauf verlassen können, dass beispielsweise Studiengebühren getragen werden.

Hintergrundinformationen

Beschäftigungszahlen Bund 2021 (jeweils auf 1.000 gerundet)

Beschäftigte im unmittelbaren öffentlichen Dienst des Bundes:

Gesamt: 479.000

- davon Tarifbeschäftigte: 129.000
- davon Beamte: 350.000
- davon Nachwuchskräfte:
 - Auszubildende: 6.000
 - Beamtenanwärter 17.000

Beschäftigte des Bundes in Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform:

Gesamt: 31.000

- davon Tarifbeschäftigte: 20.000
- davon Beamte: 11.000

Für die Beschäftigten in Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform findet in der Regel ebenfalls der TVöD Anwendung.

Von der Tarifrunde unmittelbar betroffene Tarifbeschäftigte: 148.000
Von einer Übertragung betroffene Beamte: 361.000
Von einer Übertragung betroffene Versorgungsempfänger: 187.000

(Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes [Fachserie 14, Reihe 6], erschienen: 23. November 2022)

Beschäftigungszahlen VKA 2022 (jeweils auf 1.000 gerundet)

Beschäftigte insgesamt: 2.500.000

Von der Tarifrunde unmittelbar betroffene Tarifbeschäftigte: 2.400.000

davon TVöD: 2.114.000
davon TV-V: 123.000
davon TV-N: 44.000

davon Auszubildende: 111.000
davon Praktikanten: 8.000

(Grundlage Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes [Fachserie 14, Reihe 6], erschienen: 23. November 2022 und VKA-Beschäftigungserhebung)

Die Beamtenbesoldung sowie die Bezüge der Versorgungsempfänger richten sich bei den Kommunen nach den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften. Deswegen ist dieser Personenkreis nicht von dieser Tarifrunde betroffen.

Kostenwirkungen einer Entgelterhöhung um ein Prozent:

VKA:

Beschäftigte:	1.100 Millionen Euro
Auszubildende, Praktikant*innen, dual Studierende und Ärzt*innen :	27 Millionen Euro
Gesamt:	1.127 Millionen Euro

Bund:

Tarifbeschäftigte:	85 Millionen Euro
Beamt*innen:	210 Millionen Euro
Versorgungsempfänger*innen:	67 Millionen Euro
Gesamt:	362 Millionen Euro

Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2022

Datum	Ergebnis (Bund/VKA)	Ergebnis (Länder)
Ab 1.10.2005	Inkrafttreten des TVöD – neue Entgelttabelle (Bund und VKA)	
2005 bis 2007	Einmalzahlungen (Bund und VKA) 2005 je 100,- € im April, Juli und Oktober 2006 je 150,- € im April und Juli 2007 je 150,- € im April und Juli Die Monatsentgelte Ost werden im Juli 2005/2006/2007 um je 1,5 v.H. angehoben (VKA).	
2006 und 2007		Einmalzahlungen 2006 50 € bis 150 € je nach Entgeltgruppe 2007 160 € bis 760 € je nach Entgeltgruppe
1.11.2006		Inkrafttreten des TV-L – neue Entgelttabelle
Ab 1.1.2008	50,- Euro Sockelbetrag + 3,1 v.H. (Bund und Gemeinden) 50,- Euro Sockelbetrag + 1,6 v.H. (Krankenhäuser) Monatsentgelte Ost ab 1.1.2008 für alle Beschäftigten bis einschließlich Entgeltgruppe 9 (Bund und Gemeinden)	2,9 v.H. mit Aufrundung auf 5,- €; Tarifgebiet Ost ab 1.5.2008 Monatsentgelte Ost 100 v.H. für alle Arbeiter-Innen und bis Vergütungsgruppe Vb bzw. Kr.VIII (EG 1 bis teilweise EG 9).
1.4.2008	Abschluss der Angleichung der Monatsentgelte Ost (Bund)	
Ab 1.1.2009	2,8 v.H. (Bund und Gemeinden) 4,3 v.H. (Krankenhäuser) Januar 2009: 225,- Euro Einmalzahlung	
Ab 1.3.2009		40,- Euro Sockelbetrag + 3,0 v.H. Einmalzahlung 40,- Euro im Februar 2009
1.1.2010	Abschluss der Angleichung der Monatsentgelte Ost (VKA)	Abschluss der Angleichung der Monatsentgelte Ost 100 v.H.
Ab 1.1.2010	1,2 v.H. + Anhebung der Garantiebeträge um 20,- Euro (Bund/VKA)	
Ab 1.3.2010		1,2 v.H.
Ab 1.1.2011	0,6 v.H. + Einmalzahlung 240,- Euro, Auszubildende 50,- Euro (Bund/VKA)	
Ab 1.4.2011 Mai 2011		1,5 v.H. Einmalzahlung in Höhe von 360,- Euro (Auszubildende 120,- Euro)
Ab 1.8.2011	0,5 v.H. (Bund/VKA)	

Datum	Ergebnis (Bund/VKA)	Ergebnis (Länder)
Ab 1.1.2012		1,9 v.H. und anschließend Erhöhung um 17,00 Euro (Auszubildende 6,00 Euro)
Ab 1.3.2012	3,5 v.H. (Bund/VKA) (Auszubildende 50,- Euro)	
Ab 1.1.2013	1,4 v.H. (Bund/VKA)	2,65 v.H. (Auszubildende 50,- Euro)
Ab 1.8.2013	1,4 v.H. (Bund/VKA) (Auszubildende 40,- Euro)	
Ab 1.1.2014		2,95 v.H.
Ab 1.3.2014	3,0 v.H., mindestens aber 90,- Euro (Auszubildende 40,- Euro)	
Ab 1.3.2015	2,4 v.H. (Auszubildende 20,- Euro)	2,1 v.H. (Auszubildende 30,- Euro) Anpassung JSZ TG Ost an TG West bis 2019
Ab 1.3.2016	2,4 v.H. (Auszubildende 35,- Euro)	2,3 v.H., mindestens aber 75,- Euro (Auszubildende 30,- Euro)
Ab 1.1.2017		2,0 v.H., mindestens aber 75,- Euro bis zu einem Bruttoeinkommen von 3.200 Euro (Auszubildende 35,- Euro)
Ab 1.2.2017	2,35 v.H. (Auszubildende 30,- Euro)	
Ab 1.1.2018		2,35 v.H. (Auszubildende 35,- Euro)
Ab 1.3.2018	Entgelterhöhung im Gesamtvolumen von 7,5 v.H. in drei Schritten (1.3.18, 1.4.19, 1.3.20) Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro für Entgeltgruppen 1-6, S2-S4, P5 und P6 Auszubildende jeweils 50 Euro zum 1.3.18 und 1.3.19	
Ab 1.1.2019		Entgelterhöhung im Gesamtvolumen von 3,2 v.H. ab 1.1.19, 3,2 v.H. ab 1.1.20 und 1,4 v.H. ab 1.1.21 Auszubildende jeweils 50,- Euro zum 1.1.19 und 1.1.20

Ab 1.4.2021	<p>Corona-Sonderzahlung je nach Entgeltgruppe in Höhe von 300, 400 bzw. 600 € im Dezember 2020</p> <p>1,4 v.H., mindestens aber 50 € ab 1.4.21</p> <p>1,8 v.H. ab 1.4.22</p>	
Ab 1.12.2022		<p>Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 € spätestens März 2022, Auszubildende 650 €</p> <p>2,8 v.H. ab 1.12.22</p> <p>Auszubildende 50 € ab 1.12.22 bzw. 70 € im Pflegebereich</p>

Berufe und Entgelte im TVöD (Beträge ab 1. April 2022)

Einstellung in Stufe 1, bei mind. 1-jähriger Berufserfahrung in Stufe 2, bei mind. 3-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Beispiele
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27	Leiter/-innen kommunaler Betriebe mit erheblicher Verantwortung; Fachärztinnen/-ärzte in der Verwaltung
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31	Beschäftigte mit schwierigen Forschungsaufgaben; Ärztinnen/Ärzte in der Verwaltung
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52	Angestellte Juristinnen/Juristen; Spitzeneingruppierung Ingenieure/-innen; Beschäftigte mit abgeschl. wissenschaftl. Hochschulbildung; Konferenzdolmetscher/-innen
12	3.752,91	4.142,50	4.597,50	5.102,97	5.695,74	5.977,00	Spitzeneingruppierung mittleres Verwaltungsmanagement
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69	
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36	Grundeingruppierung Ingenieure/-innen; Grundeingruppierung Sprachlehrer/-innen; IT-Verantwortliche
9c (VKA)	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36	Spitzeneingruppierung Meister/-innen; Beschäftigte als Brandinspektor

9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50	Beschäftigte mit abgeschl. Fachhochschulbildung (Bachelor); Beschäftigte mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen; Sachbearbeitung Grundsicherung; Spitzeneingruppierung medizinisch-technische Berufe; Spitzeneingruppierung Meister/-innen; Kapitäninnen/Kapitäne mit internationalem Patent
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04	Qualifizierte Sachbearbeitung; Kapitäninnen/Kapitäne mit nationalem Patent
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54	Grundeingruppierung Meisterinnen/Meister und Techniker/-innen
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28	Facharbeiter/-innen mit besonders hochwertigen Arbeiten; Grundeingruppierung medizinisch-technische Berufe; Schiffsführer/-innen; Beschäftigte als Brandmeister (VKA)
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71	Facharbeiter/-innen mit hochwertigen Arbeiten; Beschäftigte als Brandmeister (Bund); Grundeingruppierung Taucher/-innen;
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15	Facharbeiter/-innen; Grundeingruppierung Verwaltungsfach-angestellte; Grundeingruppierung medizinische Fachangestellte; Fachangestellte für Bäderbetriebe

4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74	Amtliche Fachassistenten (Fleischuntersuchung); Schweißer; Grundeingruppierung Kraftfahrer/-innen
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58	Verwaltungsangestellte mit einfachen Aufgaben; Botinnen/Boten; Arbeiter/-innen mit eingehender fachlicher Einarbeitung; Müllwerker; Kanalbetriebsarbeiter
2	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58	Innenreinigung mit besonderen Anforderungen; Wächterinnen/Wächter
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47	Essensausgabe; Garderobenpersonal; (einfachste Tätigkeiten)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (nur VKA)

(mit der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst vom 18. Mai 2022 erhalten Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a ab 1. Juli 2022 zusätzlich eine monatliche Zulage von 130 Euro und in den Entgeltgruppen S 11b, S12, S14, S15 FG 6 eine Zulage von 180 Euro.)

Einstellung in Stufe 1, bei mind. 1-jähriger Berufserfahrung in Stufe 2, bei mind. 4-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Beispiele
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36	Sozialarbeiter/-in
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86	Erzieher/-in mit besonders schwierigen Aufgaben
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52	Erzieher/-in
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72	Kinderpfleger/-in (2-jährige Ausbildung)

1) Nach sechs Jahren in Stufe 4; 2) Nach acht Jahren in Stufe 5

Beschäftigte im Pflegedienst (nur VKA)

Einstellung in Stufe 2, bei mind. 3-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Beispiele
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.747,41	Leitung einer kleinen Station
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77	Krankenschwester/-pfleger mit besonders schwieriger Tätigkeit und entspr. Weiterbildung
P 8		3.108,44	3.257,43 ¹⁾	3.448,44	3.602,71	3.818,50	Krankenschwester/-pfleger mit besonders schwieriger Tätigkeit
P 7		2.932,41	3.108,44 ¹⁾	3.379,29	3.514,69	3.654,17	Krankenschwester/-pfleger

1) Nach drei Jahren in Stufe 2

Zuzüglich 120,- Euro monatlich Zulage seit 1. März 2022, 155 Euro Wechselschichtzulage und ggf. weitere Zulagen.

Übersicht über die Tarifrunden 2022/23 in anderen Branchen

Ausgewählte Abschlüsse 2022

Energiewirtschaft NRW (Einigung 3.3.22)	3,3% ab 1.4.22, 2,2% ab 1.3.24 Corona-Prämie 800-1.250 € gestaffelt nach Entgeltgruppen, Laufzeit 24 Monate bis 31.1.24
Gebäudereinigerhandwerk (Einigung 2.6.22)	9,7% ab 1.10.22, 3,2% ab 1.1.24 zusätzlich Anstieg von Einstiegsverdiensten Laufzeit 27 Monate bis 31.12.24
Eisen- und Stahlindustrie (Einigung 15.6.22)	500 € pauschal für Juni und Juli 6,5% ab 1.8.22, Laufzeit 18 Monate bis 30.11.24
Chemische Industrie (Einigung 18.10.22)	2 Nullmonate, je 3,25% ab 1.1.23 und 1.1.24 je 1.500 € „tarifliches Inflationsgeld“ im Januar 23 und Januar 24; Laufzeit 24 Monate bis 30.6.24
Metall- und Elektroindustrie (Einigung 18.11.22)	8 Nullmonate, 5,2% ab 1.6.23, 3,3% ab 1.5.24 Inflationsausgleichsprämie je 1.500 € spätestens zum 1.3.23 bzw. 24, Laufzeit 24 Monate bis 30.9.24

Lohn- und Gehaltsforderungen in der Tarifrunde 2023

Deutsche Post AG	15%, Laufzeit 12 Monate
Nahrung-Genuss-Gaststätten	10-12%, Laufzeit 12 Monate

Glossar

Arbeitskampfmaßnahmen

Arbeitskampfmaßnahmen (insbesondere Streiks und Aussperrungen) können nach Ende der Friedenspflicht von den Tarifvertragsparteien zur Durchsetzung ihrer Tarifziele ergriffen werden. Sie sind nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz zulässig und müssen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.

Beamt*innen

In der Bundesrepublik Deutschland sind zur Erledigung öffentlicher Aufgaben nicht nur Arbeitnehmer beschäftigt, sondern auch Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen. Die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe ist in der Regel solchen Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Art. 33 Abs. 4 GG). Dies sind die Beamt*innen. Ihr Rechtsverhältnis wird durch Gesetz bestimmt. Diese Regelung behält es dem Parlament vor, die Pflichten und Rechte der Beamt*innen, sowie ihre Besoldung und Versorgung (Rente) festzusetzen. Auch die Richter*innen und Soldat*innen stehen in einem gesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Für die Übernahme der Ergebnisse einer Lohnrunde bedarf es eines Gesetzes (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz). Darin wird festgelegt, in welchem Umfang und wann die Ergebnisse eines Tarifabschlusses übernommen werden.

BIP

Bruttoinlandsprodukt (Summe der im Inland während eines Jahres gefertigten Güter und erbrachten Dienstleistungen)

BMAS

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMF

Bundesministerium der Finanzen

BMI

Bundesministerium des Innern und für Heimat

DGB

Deutscher Gewerkschaftsbund

Friedenspflicht

Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, während des Bestehens eines Tarifvertrages über die darin geregelten Fragen keine Arbeitskampfmaßnahmen gegeneinander zu führen. Die Friedenspflicht besteht nicht mehr, wenn nach Kündigung des Tarifvertrages die Kündigungsfrist abgelaufen ist oder der Tarifvertrag aus anderen Gründen, insbesondere wegen Ablaufs der Befristung geendet hat und Verhandlungen erfolglos waren oder durch die Arbeitgeberseite abgelehnt wurden. Ab diesem Zeitpunkt sind Arbeitskampfmaßnahmen einschließlich Warnstreiks zulässig.

GdP

Gewerkschaft der Polizei

GEW

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

IAB

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit)

IG BAU

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (u.a. für die Forstwirtschaft im Bereich des öffentlichen Dienstes zuständige DGB-Gewerkschaft)

IG BCE

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

IMK

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist ein Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und gewährleistet jedermann, zur Wahrung und Förderung der der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zu bilden, ihnen beizutreten und sich für sie zu betätigen.

Manteltarifvertrag:

Manteltarifvertrag ist eine Form des Tarifvertrages. Er enthält typischerweise Einstellungs- und Kündigungsbedingungen, Dauer des Urlaubs, Arbeitszeitregelungen, Lohnfortzahlung sowie Qualifizierung.

Nachwirkung

Nach der Kündigung oder sonstigen Beendigung eines Tarifvertrages gelten gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz die Rechtsnormen des Tarifvertrages für die vorhandenen Beschäftigten grundsätzlich bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages weiter. Die zum 31. Dezember 2022 gekündigten bisherigen Entgelttabellen des TVöD bleiben daher grundsätzlich weiter maßgebend.

Die Nachwirkung kann durch die Tarifvertragsparteien ausgeschlossen werden.

Neutraler Verteilungsspielraum

Summe aus Preisentwicklung (Inflation) und Produktivitätsfortschritt. Tarifabschlüsse in Höhe des neutralen Verteilungsspielraums verändern die Anteile der Arbeitnehmerinnen und der Gewinne (Unternehmerinnen und Vermögenseinkommen) am Volkseinkommen nicht; eine Umverteilung findet nicht statt.

Reallohnentwicklung

Nominale Lohnentwicklung abzüglich Preisentwicklung

Schlichtung

In einer seit 2011 bestehenden Schlichtungsvereinbarung zwischen Bund, VKA und ver.di ist festgelegt, dass die Tarifvertragsparteien zur Schlichtung verpflichtet sind, wenn sie gemeinsam die Schlichtung anrufen oder eine Partei die Verhandlungen als gescheitert erklärt. Während der Schlichtung herrscht Friedenspflicht. Diese endet, wenn die nach Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission wieder aufgenommenen Verhandlungen scheitern.

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie ist Ausfluss der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und beinhaltet, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich ohne Vorgaben des Staates die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regeln können.

Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen können im gekündigten wie im ungekündigten Zustand des Tarifvertrages geführt werden. Während der Laufzeit des Tarifvertrages besteht die sogenannte Friedenspflicht, das heißt Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu den tariflich geregelten Themen sind nicht zulässig. Die Kündigung des Tarifvertrages ist eine Voraussetzung für mögliche Arbeitsk Kampfmaßnahmen.

Die Tarifverhandlungen enden in der Regel mit einer Tarifeinigung, die nach Zustimmung der jeweils zuständigen Gremien der Tarifvertragsparteien zum Tarifabschluss führt.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein zivilrechtlicher Vertrag mit normativer Wirkung für die tarifgebundenen Beschäftigten und Arbeitgeber. Sein Inhalt wird von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden bzw. Einzelarbeitgebern auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes frei ausgehandelt. Er bindet unmittelbar die Mitglieder der Tarifvertragsparteien bzw. die Arbeitgeber, die selbst Parteien des Tarifvertrags sind.

Die möglichen Inhalte von Tarifverträgen sind in § 1 Tarifvertragsgesetz geregelt:

- Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (obligatorischer Teil), z. B. Festlegung des frühesten Zeitpunkts der Kündigung des Tarifvertrages,
- Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (normativer Teil), z.B. Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, Kündigungsfristen,
- Regelungen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen (normativer Teil), z. B. Arbeitnehmerschutzvorschriften, betriebliche Arbeitsordnung oder vom Betriebsverfassungsgesetz abweichende Bildung und Beteiligungsbefugnisse von Betriebsräten.

Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien können nur Gewerkschaften oder Zusammenschlüsse von Gewerkschaften (Spitzenverbände) sowie Einzelarbeitgeber oder Arbeitgeberverbände sein (§ 2 Tarifvertragsgesetz). Nur Tarifvertragsparteien können wirksam Tarifverträge abschließen. Die Tariffähigkeit von Einzelarbeitgebern bleibt auch dann erhalten, wenn sie einem Arbeitgeberverband beitreten.

TdL

Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Arbeitgeberverband der Bundesländer (mit Ausnahme von Hessen).

TVAöD

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

TV-L

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, abgeschlossen zwischen ver.di und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

TVG

Tarifvertragsgesetz

TVöD

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, abgeschlossen zwischen ver.di sowie dem Bund und der VKA.

TVPöD

Tarifvertrag für Praktikant*innen des öffentlichen Dienstes

TVSöD

Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen des öffentlichen Dienstes

VKA

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Zusammenschluss der Kommunalen Arbeitgeberverbände (KAVen) auf Bundesebene.

WSI

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Zusatzversorgung

Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst