

dbb spezial /

Einkommensrunde 2023

Länder

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Wann wird es endlich wieder so, wie es nie war“, ist der Titel eines autobiografischen Romans von Joachim Meyerhoff, dessen Verfilmung Anfang des Jahres auch in den Kinos zu sehen war. Wir alle stehen gelegentlich in der Versuchung, uns in eine vermeintlich heile Vergangenheit zu flüchten. Diese Sehnsucht drückt der Romantitel in komprimierter Form wunderbar aus und ich denke, diese Sehnsucht befällt gelegentlich nicht nur Einzelne, sie kann auch eine Gesellschaft insgesamt erfüllen. Aktuell – so mein Eindruck – ist auch unser Land, zumindest teilweise, auf der Suche nach einer heilen Vergangenheit, die es so nie gab. Eine komplizierte Gegenwart und eine unsichere Zukunft dürften hier ursächlich für diese Suche sein.

Der verklärte Blick zurück ist sicherlich nicht per se schädlich. Er darf nur nicht zur Dauerblickrichtung werden. Dann nämlich werden wir passiv und geben die Gestaltung unserer Zukunft aus der Hand oder erwarten von „der Politik“ Wunderdinge. Diese Wunder wird es nicht geben, nicht beim Klimaproblem, nicht bei der Inflationsbewältigung und auch nicht in der Tarifpolitik. Letztgenannter Themenbereich steht für uns als dbb derzeit im Vordergrund. Dabei ist wichtig, dass wir keine frommen Wünsche an „die Politik“ richten, sondern selbst (Tarif-)Politik gestalten. So war auch die Grundhaltung auf der Sitzung unserer Bundestarifkommission, als wir am 11. Oktober 2023 in Berlin unsere Forderungen diskutiert und beschlossen haben.

Dabei handelt es sich nicht um eine Wunschliste, sondern um einen Forderungskatalog. Diese Forderungen gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind Basis unserer gemeinsamen (Tarif-)Politik in den nächsten Monaten. Wir werden Politik machen müssen, um möglichst viel von unseren Forderungen durchzusetzen – in Potsdam und bundesweit, am Verhandlungstisch und auf der Straße. Auf unseren sechs Regionalkonferenzen im September habe ich in diesem Zusammenhang immer von „Mitmachzeit“ gesprochen.

Aktuell ist also nicht die Zeit für nostalgische Rückblicke, sondern fürs Mitmachen. Was im Großen für unser ganzes Land gilt, dass wir in einer Zeit großer Herausforderungen, Umbrüche und Verunsicherungen stecken, gilt in mancherlei Hinsicht auch für den

öffentlichen Dienst. Wie soll dieser in der Zukunft aussehen, wenn zum Beispiel die TdL keinerlei Anstalten macht, diese Zukunft gestalten zu wollen und ganz konkret den Mangel an Beschäftigten in allen Bereichen des Landesdienstes zu beheben? Nehmen wir das resigniert hin oder nutzen wir zum Beispiel die anstehende Einkommensrunde, um unsere (tarif-)politischen Vorstellungen einzubringen und möglichst auch durchzusetzen?

Nur wenn unsere Antwort auf diese Frage eindeutig ist, können wir in den anstehenden Tarifverhandlungen erfolgreich sein.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Forderung

„Aufbruch statt Stillstand!“

10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro

„Natürlich steht die lineare Forderung im Mittelpunkt“, fasste dbb Chef und Verhandlungsführer Ulrich Silberbach die Diskussion in der dbb Bundestarifkommission (BTK) am 11. Oktober 2023 zusammen, „schließlich leiden auch die Beschäftigten im Landesdienst noch immer unter der Inflation. Und uns ist noch etwas Anderes wichtig: Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) muss endlich wieder verhandeln und gestalten wollen. Das haben sie in den letzten Jahren verlernt und das hat unsere Mitglieder aus dem Landesdienst so richtig sauer gemacht.“

Silberbach weiter: „Auch im Frühjahr hatten wir schwierige Tarifverhandlungen und auch da war die Stimmung unter den Beschäftigten des Bundes und der Kommunen schlecht. Was aber jetzt hinzukommt, ist eine massive Verärgerung über einen Arbeitgeber, der die Zeichen der Zeit in den letzten Jahren schlichtweg nicht sehen wollte. Der TV-L ist oftmals einfach nicht mehr konkurrenzfähig – nicht zur Privatwirtschaft und auch nicht zum TVÖD oder zum MTV Autobahn. Wir brauchen Aufbruch statt Stillstand!“

Unsere Forderungen

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro monatlich
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikanten / Praktikantinnen um 200 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- Unbefristete Übernahme in Vollzeit der Auszubildenden und Dual Studierenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Wir erwarten von den Arbeitgebern

- Die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Vollzug (Justiz- und Maßregelvollzug) sowie den Landeskrankenhäusern sollen die dynamische Zulage für Pflegekräfte erhalten.
- In den Stadtstaaten erledigen die Beschäftigten sowohl Landesaufgaben als auch kommunale Aufgaben. Die Städte stehen bei der Gewinnung von Beschäftigten in Konkurrenz zum Umland. Der dbb erwartet daher eine monatliche Stadtstaatenzulage von 300 Euro (150 Euro für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen / Praktikanten).
- Wir erwarten, dass die Verbesserungen aus der Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 für die Beschäftigten in den Kommunen auch auf die Beschäftigten der Länder übertragen werden.
- Wir erwarten die Tarifierung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten (studentischen Hilfskräfte).

- Wir erwarten die Tarifierung der bislang außertariflich gezahlten Zulage für Beschäftigte im Gesundheitsdienst in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg.
- Die dbb Bundestarifkommission erwartet zudem die umgehende Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Entgeltordnung der Länder für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau.
- Der dbb erwartet die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen / Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen.

„Recht haben und Recht behalten!“

dbb Tarifchef Volker Geyer richtete den Fokus auf die Durchsetzung der Forderungen: „Unsere Forderungen sind berechtigt, aber Recht haben und Recht behalten, sind zwei Paar Schuhe. Wenn wir am Ende Recht behalten wollen, werden wir wahrscheinlich nicht ohne Arbeitskampf auskommen. Wenn es dazu kommt, müssen wir bereit sein – gemeinsam, ausdauernd und effektiv.“ Für diesen Hinweis ertete Geyer viel Zustimmung. Schon während der Diskussion war deutlich geworden, dass Unzufriedenheit und Aktionswilligkeit der Kolleginnen und Kollegen im Herbst 2023 gleichermaßen ausgeprägt sind.

„Aktionsbereit müssen auch unsere Landes- und Kommunalbeamten sowie die betroffenen Pensionäre sein“, mahnte Silberbach schließlich an, „schließlich erwarten wir eine rasche Übernahme des Tarifabschlusses auf die betroffenen Beamten und Pensionäre – zeitgleich und systemgerecht. Es war und ist nicht hinnehmbar, dass viele Landesregierungen hier auf Zeit spielen.“

Verhandlungsablauf

Die Tarifverhandlungen werden am 26. Oktober 2023 in der Vertretung des Landes Baden-Württemberg beim Bund in Berlin aufgenommen. Die zweite Verhandlungsrunde wird am 2. und 3. November 2023, die dritte am 7., 8. und 9. Dezember 2023 in Potsdam stattfinden. Stets frische Infos über den Verhandlungsverlauf, mögliche Aktionen und schließlich zum Abschluss finden sich – wie immer – unter www.dbb.de/einkommensrunde.

Rahmendaten

Wirtschaftliche Rahmendaten

Es ist angerichtet

Das ist zumindest die Erwartungshaltung der rund 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten und der ungefähr 1,4 Millionen indirekt betroffenen Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst der Länder in Bezug auf das noch ausstehende Tarifergebnis.

Natürlich erwartet niemand riesige Portionen in einem Gourmetrestaurant. Doch klar muss auch sein: Es darf nicht (wieder) nur bei einer faden Vorsuppe bleiben. Vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Lebensmittel- und Energiepreise, der Wohnungsnot sowie der steigenden Mieten liegen die Erwartungen hoch und die Beschäftigten sind hungrig, denn die Portemonnaies sind leer.

Wer mit leerem Magen ins Restaurant geht, kennt die Situation: Das Warten auf den Kellner beziehungsweise die Kellnerin ist in so einer Situation besonders unerfreulich. Und ebenso ist es jetzt bei den bevorstehenden Tarifverhandlungen. Lange genug mussten die Beschäftigten in Vorleistung gehen und die Preissteigerungen selbst tragen. Sie haben zurückgesteckt und sich verträsten lassen. Doch die Geduld ist nun zu Ende.

Inflation erfordert realen Lohnzuwachs

Nun gilt es, diese Vorleistung zu würdigen und einen realen Lohnzuwachs durchzusetzen. Denn die Preisentwicklung befindet sich – vorsichtig ausgedrückt – weiterhin auf einem hohen Niveau. Im August 2023 stieg der Verbraucherindex um 6,1 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat. Nahrungsmittel kosteten sogar 9 Prozent mehr. Insbesondere beim Gemüse war eine Preissteigerung von 12,4 Prozent zu verzeichnen, die Preise beim Obst stiegen „lediglich“ um 7,2 Prozent. Die Verbraucherpreise für Haushaltsenergie (Strom, Gas und andere Brennstoffe) legten im gleichen Zeitraum um 11,4 Prozent zu. Insgesamt sind die Verbraucherpreise bei Energie um 8,3 Prozent angestiegen. Dies ist umso bedenklicher, als der Kauf von Nahrungsmitteln und Energie zu den Grundbedürfnissen zählt. Einen Computerkauf kann man notfalls noch aufschieben, Essen und Trinken muss jeder. Hinzu kommt, dass insbesondere kleine und mittlere Einkommen von den hohen Preisen (degressive Wirkung) betroffen sind.

Auch für das Gesamtjahr 2023 rechnen die großen Wirtschaftsforschungsinstitute mit einer erheblichen Preissteigerung. Die aktuelleren Prognosen liegen zwischen 6 und 6,5 Prozent. Das sind 4 bis 4,5 Prozent über dem erklärten Inflationsziel der Europäischen Zentralbank mit 2 Prozent. Und ob 2024 wirklich, wie vorhergesagt, eine Abwärtstendenz bei der Preisentwicklung eintritt, steht noch in den Sternen.

Steigende Sozialversicherungsbeiträge

Aber es sind eben nicht nur die steigenden Preise, die den Monat finanziell gesehen immer früher enden lassen, auch die Sozialversicherungsbeiträge steigen stetig an. Erst zum 1. Juli

2023 sind die Beitragssätze zur sozialen Pflegeversicherung um 0,35 Prozentpunkte gestiegen. Kinderlose zahlen darüber hinaus seit 1. Juli 2023 einen um 0,25 Prozentpunkte gestiegenen Beitragszuschlag, der nicht paritätisch finanziert ist – also auch nicht zur Hälfte von den Arbeitgebern mitfinanziert wird. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach wirbt währenddessen medial bereits um Verständnis für zum Jahreswechsel steigende Beiträge in der Krankenversicherung.

All dies muss eben auch in die Waagschale geworfen werden, wenn es um die Forderungsfindung geht. Denn Wertschätzung drückt sich genau darin aus, was „unterm Strich rumkommt“.

Stabiler Arbeitsmarkt

Der Blick auf den Arbeitsmarkt in Deutschland zeigt immerhin, dass die Lage weiterhin recht stabil ist. Gleichzeitig steigen die Löhne und Gehälter erstmals seit zwei Jahren wieder stärker als die Preise. Und was für die Privatwirtschaft möglich ist, muss auch für den öffentlichen Dienst gelten. Wenn die Kaufkraft zunimmt, steigt schließlich der private Konsum, womit die Konjunktur gestützt wird.

Die deutsche Wirtschaft kann sich nicht nur auf Exporte stützen, auch der private Konsum ist wichtig, um die Rezessionstendenzen in den Griff zu bekommen. Die neueren Voraussagen für 2023 gehen von einer negativen Wirtschaftsentwicklung für das Gesamtjahr aus. Hier reicht die Spanne der Voraussagen von plus / minus Null bis -0,7 Prozent. Für 2024 hingegen wird wieder ein positives Wachstum erwartet. Die Spanne der Voraussagen reicht von 1,3 bis 2 Prozent. Eine der Voraussetzungen für ein positives Wirtschaftswachstum sind jedoch kräftige Lohnerhöhungen, die sich spürbar in den Geldbörsen der arbeitenden Bevölkerung niederschlagen. Zu einem großen Teil werden erfolgte Lohnerhöhungen in Form von direkten (Einkommensteuer) und indirekten Steuerzahlungen (Konsumsteuern) auch wieder als Staatseinnahmen in den Staatshaushalt zurückfließen.

Attraktivität steigern

Nicht ganz unerheblich wäre eine kräftige und angemessene Lohnerhöhung zudem für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. In Zeiten des demografischen Wandels darf der öffentliche Dienst finanziell nicht hinter der Privatwirtschaft hinterherhinken. Wer soll schließlich die Infrastruktur für Unternehmen und Bevölkerung bereitstellen, wenn nicht der öffentliche Dienst? Eine gute Bildungspolitik, eine auf die Zukunft gerichtete Digitalisierung und eine moderne Verkehrsinfrastruktur – um nur einige Beispiele zu nennen – können nur mit einem attraktiven öffentlichen Dienst realisiert werden. Dazu gehört eine adäquate Bezahlung und Ausstattung des öffentlichen Dienstes. Sollte es, wie bei der Tarifrunde von Bund und Kommunen, zu einer Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite und zu einem offenkundigen Spiel auf Zeit kommen, senden wir eine ganz klare Botschaft aus: Kein-Katz-und-Maus-Spiel mehr oder wir versalzen den Arbeitgebern und Dienstherrn gewaltig die Suppe. Hinhaltetaktik zieht nicht mehr und ist das genaue Gegenteil von Anerkennung und Wertschätzung.

Wer hat denn das Land trotz aller Widrigkeiten am Laufen gehalten? Wer hat denn mit unzureichender und veralteter IT zu kämpfen und ist dem Unmut der Bürgerinnen und

Bürger täglich ausgesetzt, wenn aufgrund mangelnder Digitalisierungsfortschritte, mittlerweile chronischem Personalmangel und teilweise unzumutbaren Arbeitsbedingungen, Verwaltungshandeln nicht in gewohnter Schnelligkeit erfolgen kann? Wenn die Sicherheit auf unseren Straßen und die Sicherstellung eines geregelten Straßenverkehrs nur noch mit Müh und Not aufrechterhalten werden kann? Wenn die Schulklassen immer größer werden, dann ist das nicht nur ein Nachteil für die bildungswilligen jungen Menschen. Vielmehr ist es auch eine extreme Belastung für die Lehrerinnen und Lehrer, deren Hilferufe von der Politik bisher scheinbar überhört wurden. Egal ob Finanz- und allgemeine Verwaltung, Gesundheitssektor oder Straßendienst. Der öffentliche Dienst ist sehr vielfältig, doch alle Bereiche haben eins gemein: Die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen erfahren weder Wertschätzung noch finanzielle Anerkennung für ihre tägliche Arbeit. Und wen wundert es da noch, dass es an allen Ecken und Enden knirscht?

Bekennnis zu den Beschäftigten

Es ist höchste Zeit, dass die Arbeitgebenden aus ihrem Mittagsschlaf erwachen und endlich Farbe bekennen. Es ist ein deutliches, wertschätzendes Bekenntnis allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst gegenüber, was wir erwarten.

Natürlich braucht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Einstellung von zusätzlichem Personal Zeit. Doch wenn wir die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft nicht scheuen wollen, müssen wir den Arbeitgebern jetzt ordentliche Tischmanieren beibringen:

Keine Hinhaltetaktik und Verweigerungshaltung, sondern faire Verhandlungen auf Augenhöhe. Es braucht jetzt gut gefüllte Gläser, die über die Eichlinie gefüllt sind, das heißt Lohnsteigerungen, die nicht nur die Preissteigerungen ausgleichen. Denn ein Inflationsausgleich muss ohnehin eine Selbstverständlichkeit sein.

Beamtinnen / Beamte

Beamtinnen und Beamte der Länder und Kommunen

Deutliche Anpassung der Besoldung und Versorgung notwendig

Die überwiegende Anzahl hoheitlicher Aufgaben ist durch das Grundgesetz den Ländern und Kommunen zugewiesen und daher von Beamtinnen und Beamten dieser Gebietskörperschaften wahrzunehmen. Die Aufgaben umfassen insbesondere die Grundversorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Dienstleistungen und Infrastruktur, wie zum Beispiel Bildung und öffentliche Sicherheit einschließlich des Rechtsschutzes. Länder und Kommunen sind somit in der föderalen Ordnung der Bundesrepublik nicht nur für die Bürgerinnen und Bürger elementar, sie sind Kernbestand einer funktionierenden Demokratie. Aber auch die Fiskalverwaltung ist ein Fundament des Staates, da nur durch eine funktionierende Einnahmeseite die Aufgaben finanziert werden können.

Die Erfüllung des verfassungsrechtlich übertragenen Auftrags durch die Beamtinnen und Beamten der genannten Gebietskörperschaften ist nur dann möglich, wenn der öffentliche Dienst auch in diesem Bereich über gut motiviertes und ausgebildetes Personal verfügt, das seinen Aufgaben entsprechend bezahlt und von seinen Dienstherrn wertgeschätzt wird.

Diese Selbstverständlichkeit wurde in den letzten Jahren durch die Dienstherrn vielfach vernachlässigt und sogar durch die nicht gewährte amtsangemessene Besoldung konterkariert. Dadurch ist das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in ihre Dienstherrn vielfach verloren gegangen. Gleichwohl haben sie die ihnen übertragenen – stetig wachsenden – Aufgaben trotz häufig fehlender oder veralteter Sach- und Personalausstattung bestmöglich erbracht und damit das Funktionieren des Staates gewährleistet. Dies ist jedoch kein Dauerzustand.

Von daher ist es unerlässlich, dass die Landesdienstherrn die bevorstehende Einkommensrunde nutzen und ihrem Personal (endlich) wieder die verdiente Wertschätzung unter anderem in Form einer angemessenen Besoldung entgegenbringen. Dabei dürfen nicht wieder – wie im vergangenen Jahrzehnt – die Haushaltslagen der Länder die ausschlaggebende Rolle spielen und die Besoldung lediglich „auf Kante“ genäht werden, um gerade so die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Kriterien zu erfüllen. Die Besoldungsgesetze in den Ländern müssen wieder so ausgestaltet werden, dass die gewährte Besoldung für jede Beamtin und jeden Beamten angemessen und langfristig verfassungsgemäß ist und nicht bei jeder Änderung des Grundsicherungsniveaus wieder die Gefahr besteht, dass sie zu gering bemessen und von den Beamtinnen und Beamten beanstandet werden muss.

Nur dann kann es überhaupt gelingen, die vorhandenen Beamtinnen und Beamten zu halten, zu motivieren und die dringend benötigten Fach- und Nachwuchskräfte für den öffentlichen

Dienst zu gewinnen und die übertragenen hoheitlichen Aufgaben im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.

Aufgabe des einheitlichen Besoldungsrechts ab September 2006

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden eine bundeseinheitliche Besoldung. Diese wurde im Bundesbesoldungsgesetz geregelt, entsprechend den wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen regelmäßig angepasst und bei Bedarf neu justiert. Besonderheiten wurden von den Dienstherrn durch die vorhandenen Öffnungsklauseln berücksichtigt. In Folge dessen erhielten alle Beamtinnen und Beamten bei gleichem statusrechtlichem Amt in Bund, Ländern und Gemeinden im Wesentlichen die gleiche Besoldung und nahmen zur gleichen Zeit und in gleicher Höhe an den Besoldungsanpassungen teil. Diese orientierten sich überwiegend an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Damit konnten alle Dienstherrn in gleicher Weise qualifizierte und leistungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich des dringend benötigten Nachwuchses für sich gewinnen und halten. Zugleich war für jede Beamtin / jeden Beamten klar, dass sie / er bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – unabhängig von der Region – entsprechend ihrem / seinem Amt gleich besoldet wird. Ein Wechsel und Austausch zwischen den Dienstherrn war für die Beamtinnen und Beamten finanziell unproblematisch, nachvollziehbar und daher auch planbar.

Besoldungsgesetzgebung in den Ländern seit der Föderalismusreform I

Durch die im Jahr 2006 auf Wunsch und mit der Mehrheit der Länder verabschiedete Föderalismusreform I wurde das einheitliche Besoldungsrecht aufgegeben und die Gesetzgebungskompetenz auf die Gebietskörperschaften von Bund und Ländern übertragen. Daher mussten, konnten und durften diese ab 2006 jeweils für ihre Beamtinnen und Beamten eigenständige Besoldungs- einschließlich der notwendigen Anpassungsgesetze erlassen. Folge davon ist das Bestehen von 17 Besoldungsgesetzen mit eigenständigen – kaum noch zu vergleichenden – Regelungen. Die unterschiedlichen Strukturen – trotz annähernd gleicher Entwicklung der Lebenshaltungskosten in den Ländern – sind dem Umstand geschuldet, dass die Länder bei der Bemessung des Grundgehalts zum Teil neue Wege gingen und neue Strukturen entwickelten, die ursprüngliche Tabelle fortführten und / oder diese in Teilen veränderten. Zugleich wurden (neue) Zulagen und Zuschläge (fort-)entwickelt. Dadurch sind kaum noch vergleichbare Regelungen entstanden, die zudem erhebliche Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern beinhalten, auch wenn die Beamtinnen und Beamten das gleiche Amt innehaben. Von Transparenz oder Nachvollziehbarkeit kann nicht mehr gesprochen werden.

Einziges und von allen Dienstherrn zu beachtender Maßstab im Bereich der Besoldung war und ist der in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verankerte Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Wie dieser im Einzelnen ausgestaltet wird, steht den Dienstherrn offen und kann von diesen frei gewählt werden, da dieses nicht im Grundgesetz definiert ist. Jedoch muss jeder Landesgesetzgeber die zuletzt in den wegweisenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus den Jahren 2015 und 2020 aufgestellten Kriterien erfüllen. Dazu zählt unter anderem die Einhaltung eines 15-prozentigen Mindestabstands der untersten Besoldungsgruppen im Eingangsamts zum Grundsicherungsniveau sowie der

einzuhaltende Abstand der Besoldungsgruppen untereinander – das so genannte Abstandsgebot. Dass es überhaupt zu dieser Rechtsprechung gekommen ist beziehungsweise es dieser überhaupt bedurfte, ist den wiederholten und einseitigen Sparmaßnahmen der Landesgesetzgeber geschuldet. Diese haben aus Gründen der Haushaltsentlastung wiederholt auf Besoldungsbestandteile zugegriffen – wie zum Beispiel das Weihnachts- und Urlaubsgeld – oder Verschiebungen bei den Linearanpassungen vorgenommen, obwohl alle Beamtinnen und Beamten verfassungsrechtlich einen Anspruch auf gleiche Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung haben. Maßstab für Letztere ist unter anderem der für die Landesbeschäftigten vereinbarte Tarifvertrag der Länder. Folge dieser „Zugriffe“ der Dienstherren auf die Besoldung war, dass seit Jahren in keiner Gebietskörperschaft die Beamtinnen und Beamten mehr verfassungsgemäß besoldet wurden.

Dieser Rechtsprechung und nicht der Einsicht der Landesgesetzgeber ist es geschuldet, dass eine Änderung der Gesetzgebung eintreten und die Zugriffe auf die Besoldung beendet werden mussten. Die Gesetzgeber müssen ihre Kompetenz so ausüben, dass ihre Landesbesoldungsgesetze wieder eine verfassungsgemäße Besoldung garantier(t)en. Ob die von den Ländern verabschiedeten Gesetze dies in jedem Fall gewährleisten, ist angesichts der Vielzahl von zu beachtenden Kriterien und Maßnahmen von den Beamtinnen und Beamten und auch von Expertinnen und Experten in Gänze nicht mehr für alle Länder uneingeschränkt zu beurteilen. Festzustellen ist allenfalls, dass die gewählten Instrumente wieder voneinander abweichen und somit das schon vorher bestehende „Besoldungswirrwarr“ durch die zusätzliche Einführung von Familienergänzungszuschlägen noch verstärkt wird.

Besoldungsentwicklung in den Ländern ab 2005

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 noch alle Beamtinnen und Beamten in den Ländern und Kommunen Nullrunden verzeichnen mussten, wurden ab dem Jahr 2008 wieder unterschiedlichste Besoldungsanpassungen vorgenommen, die jedoch nur vereinzelt eine echte zeit- und systemgerechte Übertragung der Tarifabschlüsse beinhalteten. Eine leichte Trendwende war ab dem Jahr 2015 zu erkennen und mündete erst ab dem Jahr 2017, wahrscheinlich wegen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, wieder in die zeit- und wirkungsgleichen Übertragungen der Tarifabschlüsse auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen.

Deutliche Besoldungsanpassungen – entscheidender Faktor für alle Dienstherren

Nach acht Einkommensrunden im Bereich der Länder ist festzustellen, dass die Besoldung in den unteren Besoldungsgruppen kaum noch oder nicht ausreicht, um die in den letzten Jahren stark gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen.

Durch die unterschiedlich ausgestaltete Grundbesoldung, Familienzuschläge und Zulagen bestehen erhebliche Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern, auch wenn die Beamtinnen und Beamten in allen Gebietskörperschaften im Wesentlichen in gleicher Weise von den gestiegenen Lebenshaltungskosten betroffen waren und sind. Die Besoldung ist oftmals ausschließlich so bemessen, dass die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation gerade erfüllt wurden / werden. Jede Änderung bei der

Bemessung des Grundsicherungsniveaus erfordert ein erneutes gesetzgeberisches Handeln. Dies stellt keine Wertschätzung der von den Beamtinnen und Beamten erbrachten Leistung dar.

Für die Beamtinnen und Beamten muss es wieder selbstverständlich sein, dass ihr Dienstherr ihre Arbeit in Form einer amtsangemessenen Besoldung anerkennt. Ein wichtiges Instrument dabei ist, die Beamtinnen und Beamten in gleicher Weise wie die Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung zu beteiligen. Die Dienstherrn sollten ihre Besoldungskompetenz als wichtiges Instrument nutzen, den öffentlichen Dienst in allen Bereichen, wie zum Beispiel der Justiz, dem Vollzug, der Polizei, der Bildung, der Sicherheit und der Steuerverwaltung wieder finanziell so aufzustellen, dass er in allen Ländern und Kommunen gleichermaßen als attraktiver Arbeitgeber für gut ausgebildetes Personal einschließlich der zu gewinnenden Nachwuchskräfte wahrgenommen wird.

Regionalkonferenzen

Düsseldorf, Leipzig, Stuttgart, Nürnberg, Hamburg, Mainz

dbb Regionalkonferenzen im Vorfeld der Einkommensrunde

Im Vorfeld der Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat der dbb mit den Mitgliedern seiner Fachgewerkschaften auf sechs Regionalkonferenzen diskutiert. Dabei wurde herausgearbeitet, welche Themen am wichtigsten sind, welche Forderungen im Vordergrund stehen und wie diese erreicht werden können.

Düsseldorf

Beim Auftakt am 5. September 2023 in Düsseldorf erklärte der stellvertretende Bundesvorsitzende und Tarifchef des dbb, Volker Geyer, die Situation: „Der öffentliche Dienst arbeitet seit Jahren im Krisenmodus. Seit langer Zeit bekannte Pro-

bleme wie die schwierige Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung oder die mangelhafte Digitalisierung wurden dadurch nochmal verschärft. In wesentlichen Bereichen der öffentlichen Daseinsfürsorge, wie etwa bei Bildung, Sicherheit oder Infrastruktur, sind die Defizite mittlerweile unübersehbar – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Bürgerinnen und Bürger. Wir können wichtige Weichen stellen, denn gerade die Bezahlung ist selbstverständlich ein entscheidender Faktor für die Personalgewinnung und -bindung.

Roland Staude, Chef des dbb Landesbunds Nordrhein-Westfalen, unterstrich: „Wir werden vermutlich in dieser Einkommensrunde mehr denn je einen langen Atem brauchen. Denn selbst wenn wir in den drei vereinbarten Verhandlungsrunden mit der TdL zu einem annehmbaren Ergebnis kommen, müssen auf dieser Grundlage in den Ländern auch noch Besoldung und Versorgung angepasst werden. Das wird nicht leicht.“

Leipzig

Ob es um den eklatanten Lehrkräftemangel oder die Anhäufung von Überstundenbergen bei der Polizei geht – die Probleme im öffentlichen Dienst sind allseits bekannt. Doch obwohl die Argumente klar auf Seiten der Beschäftigten liegen, lassen die Arbeitgeber Jahr um Jahr verstreichen, ohne die zahlreichen Baustellen ernsthaft anzugehen. Aber auch gute Argumente werden nur gehört, wenn sie lautstark und mit Nachdruck vortragen werden. Aus diesem Grund trafen sich am 6. September 2023 in Leipzig Mandatsträgerinnen und -träger aus Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, um gemeinsam zu diskutieren.

„Wenn wir in gut einem Monat in Berlin unsere Forderung zur Einkommensrunde mit den Ländern beschließen, darf das kein frommer Wunschzettel sein. Es gibt aber auch keinen Grund zur Bescheidenheit“, so dbb Tarifchef Volker Geyer.

Iris Herfurth, stellvertretende Landesvorsitzende des dbb Sachsen-Anhalt, betonte: „Wir müssen gemeinsam agieren, Beamte und Arbeitnehmende. Die anstehende Einkommensrunde wird schwer und wenn wir am Ende erfolgreich sein wollen, müssen beide Statusgruppen mitziehen.“

Stuttgart

Zur dritten dbb Regionalkonferenz haben sich am 12. September 2023 Mitglieder der Fachgewerkschaften aus Baden-Württemberg in der Nähe von Stuttgart getroffen. Unter der Leitung von dbb Tarifchef Volker Geyer und dem Vorsitzenden des dbb Landesbunds Baden-Württemberg (BBW), Kai Rosenberger, diskutierten Beschäftigte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Landes über Probleme im Arbeitsalltag und deren Lösungsmöglichkeiten.

Volker Geyer berichtete zunächst über die wirtschaftliche Lage und auch über das Ergebnis der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zum TVÖD vom Anfang des Jahres. Kai Rosenberger erklärte: „Bei den anstehenden Tarifverhandlungen des TV-L muss die Chance genutzt werden, die Reallohnverluste der vergangenen zwei Jahre zu kompensieren und faire Bedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sicherzustellen.“

Geyer ergänzte: „Der Personalmangel ist mittlerweile in fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes unübersehbar. Das führt letztlich auch zu einer Minderung der Servicequalität gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Wir werden ordentlich Druck machen müssen, damit sich die Arbeitgeber bewegen.“

Nürnberg

Auch bei der dbb Regionalkonferenz in Nürnberg haben sich die Teilnehmenden kämpferisch gezeigt. Am 14. September 2023 kamen Kolleginnen und Kollegen der dbb Mitgliedsgewerkschaften aus ganz Bayern zusammen, um die Einkommensrunde mit der TdL vorzubereiten. Eingehend wurde über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Verbesserungsbedarf in allen Bereichen diskutiert. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Berufs- und Statusgruppen geschlossen fordern, verhandeln und kämpfen müssen.

Volker Geyer erklärte: „Das Meinungsbild hier in Nürnberg, aber auch bei den anderen Regionalkonferenzen, die wir bis jetzt durchgeführt haben, ist eindeutig. Es gibt einen großen Nachholbedarf im Länderbereich. Und der wird immer weiter ansteigen, wenn jetzt nichts passiert. Das gilt im Vergleich zu Bund und Kommunen, aber genauso auch im Vergleich zur Privatwirtschaft. Wir müssen im öffentlichen Dienst den Anspruch haben, die besten Arbeitsplätze zu bieten. Nur so können wir im Wettbewerb bestehen.“

Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbunds (BBB), ergänzte: „Wir müssen auf die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes achten! Mit einem Abschluss, der nicht mindestens das Volumen des TVÖD erreicht, verliert der Freistaat als Arbeitgeber deutlich an Attraktivität. Schon heute wandern Tarifbeschäftigte des Landes zu Bund beziehungsweise Kommunen ab. Aus Sicht Bayerns darf sich der Abschluss des TV-L nicht an den finanzschwächeren Ländern orientieren. Am Ende muss ein angemessenes Tarifergebnis stehen, das auch zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird.“

Hamburg

Multiplikatoren aus Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein kamen am 20. September 2023 in Hamburg zusammen. Es ging um Rahmenbedingungen, Missstände und mögliche Forderungen. Unter der Leitung des dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach diskutierten über hundert Teilnehmende, wie sich der dbb am besten in der kommenden Einkommensrunde aufstellen kann.

Ulrich Silberbach hob einmal mehr die demografischen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst hervor: „Unsere Beschäftigten leiden unter den Auswirkungen von Personalabbau und Überalterung: Immer mehr Fachkräfte gehen in den Ruhestand oder fallen aufgrund von Burnout langfristig aus. Es gibt kaum ausgebildete Fachkräfte oder Auszubildende, um diese Lücken zu füllen. Mit einem ‚Weiter so‘ fahren wir den Karren vor die Wand.“

Auch die Vorsitzenden der beteiligten Landesbünde Olaf Wietschorke (Bremen), Thomas Treff (Hamburg), Dietmar Knecht (Mecklenburg-Vorpommern), Alexander Zimbehl (Niedersachsen) und Kai Tellkamp (Schleswig-Holstein) kritisierten die Haltung der Politik. Einen starken öffentlichen Dienst gebe es nicht umsonst. Der Weg werde nicht einfach, aber man werde gemeinsam mit den anderen Landesverbänden alles daransetzen, konkurrenzfähige Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Mainz

Mit der letzten Veranstaltung in Mainz sind am 21. September 2023 die dbb Regionalkonferenzen zu Ende gegangen.

dbb Tarifchef Volker Geyer schwor die Teilnehmenden auf eine schwierige Einkommensrunde ein: „Die Vertreterinnen und Vertreter der TdL werden uns nichts schenken. Allein die rationalen Argumente, die für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen sprechen, werden nicht ausreichen, um erfolgreich zu sein. Nur wenn wir uns alle zusammen für ein gutes Verhandlungsergebnis einsetzen, können wir etwas erreichen. Dafür kämpfen wir am Verhandlungstisch und wir alle gemeinsam, wenn notwendig, auch auf der Straße.“

Lilli Lenz, Landesvorsitzende des dbb rheinland-pfalz, ergänzte: „Wir werden uns auch diesmal wieder auf allen Ebenen aktiv einbringen – von der Forderungsdiskussion über die Verhandlungen und mögliche Aktionen bis zur Umsetzung der Ergebnisse für alle Statusgruppen. Denn für uns als Landesbünde ist die Arbeit nach den Verhandlungen in Potsdam noch längst nicht getan.“

Ewald Linn, Landesvorsitzender des dbb saar, warf ein: „Wir fordern unsere Landesregierungen auf, alle Ergebnisse im Anschluss auf die Beamtinnen und Beamten und die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen. Und das in jedem Land.“

Interview

Der dbb fordert zur Länderrunde 10,5 %, mindestens 500 Euro

„Investieren ist das neue Sparen!“

Interview mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach, dem stellvertretenden Vorsitzenden und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sowie dem Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer zur Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) 2023.

dbb SPEZIAL: Uli, wir haben in den Archiven geblättert und dabei entdeckt, dass Du den 21er-Abschluss mit der TdL auch damit erklärt hast, dass die TdL „eine Ansammlung von Sparkommissaren“ sei. Wissen wir, ob sich die TdL in diesem Jahr spürbar anders zusammensetzen wird?

Silberbach: Tatsächlich gibt es bei der TdL mit Hamburgs Finanzsenator Andreas

Dressel einen neuen Verhandlungsführer. Außerdem hat bei der TdL Markus Geyer von Knut Bredendiek die Geschäftsführung übernommen. Ich bin zuversichtlich, dass von beiden neue Impulse ausgehen können. Aber mit meiner damaligen Aussage ging es mir weniger um einzelne Personen, sondern um das Konstrukt TdL, bei dem die Haushaltspolitik die konstruktive Behandlung anderer Themen im Keim erstickt.

Mittlerweile jedoch kann niemand mehr, auch der eingefleischteste Sparkommissar nicht, ignorieren, dass die Länder bei der Erledigung ihrer Kernaufgaben aus dem letzten Loch pfeifen. Das gilt für Bildung, Sicherheit und alle anderen Bereiche des Landesdienstes gleichermaßen. Von daher habe ich die Erwartung, dass auch die TdL versteht, dass Investieren das neue Sparen ist. Weiterhin stur zu sparen und den TV-L im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft oder auch dem TVöD ins Hintertreffen geraten zu lassen, käme die Länder teuer zu stehen.

dbb SPEZIAL: Uli erwähnte gerade den TVöD. Ist die dort vor einem Jahr erhobene Forderung ein Benchmark für die jetzige Forderung gewesen?

Geyer: Dass die damalige Forderung einen Benchmark bildet, kann niemanden verwundern. Schließlich verhandeln wir erneut für den öffentlichen Dienst, verhandeln wir erneut in einer für die Arbeitnehmer wirtschaftlich schwierigen Zeit und verhandeln wir in derselben Konkurrenzsituation mit der Privatwirtschaft wie im Falle des TVöD. Deshalb ist es naheliegend, dass unsere Gremien 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro gefordert haben. Dass auch die Beschäftigten hier vergleichen, ist ganz normal, gerade dann, wenn die Verhandlungen in ein und demselben Jahr stattfinden. Der TdL rate ich, nicht den TVöD-

Abschluss unterbieten zu wollen, sondern klar zu schauen, was brauchen die Länder, um konkurrenzfähig zu bleiben oder auch erst wieder zu werden.

Bei Ullis Eingangsstatement klang es ja schon an, dass die TdL sich ihre Wagenburgtarifpolitik der letzten Jahre eigentlich nicht mehr leisten kann. Aber uns muss auch klar sein: Gute Argumente sind wichtig für einen guten Abschluss. Doch wenn die Arbeitgeber im Herbst den Eindruck haben, dass wir für unsere Forderungen nicht einstehen, werden sie der Versuchung ganz sicher nicht widerstehen können, Ullis schönen Slogan, wonach Investieren das neue Sparen ist, zu ignorieren. Auch der eben erwähnte TVöD-Abschluss ist nur mit viel Entschlossenheit – ich spreche von Demos und auch Streiks – möglich geworden. Die Beschäftigten bei Bund und Kommunen waren sehr, sehr hartnäckig. Ihr Durchhaltevermögen hat mich – und vor allem auch die Arbeitgebenden – beeindruckt.

dbb SPEZIAL: Trotzdem gibt es einige Unterschiede zur TVöD-Forderung.

Geyer: Ja, die gibt es. Das hat zwei Gründe. TVöD und TV-L unterscheiden sich mittlerweile spürbar. Das können wir nicht über einen Kamm scheren. Vor allem haben wir beim TV-L einen gravierenden Modernisierungstau. Mit ihrer langjährigen Weigerung, den TV-L zu gestalten, hat die TdL ja kein einziges Problem gelöst, sondern sie nur vor uns allen – und hier vor allem vor den Beschäftigten – hergeschoben. Und wie es meistens ist, sind auch hier die Probleme durch Nichtbearbeitung noch gewachsen. Wer das für Gewerkschaftsrhetorik hält, soll einfach mal die Position der TdL zur Behandlung struktureller Aufgaben während der letzten Jahre nachlesen. Eigentlich sollten TdL und Gewerkschaften ein gemeinsames Interesse daran haben, die Entgeltordnung des TV-L konkurrenzfähiger zu gestalten.

dbb SPEZIAL: Der dbb fordert die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens aus dem Tarifabschluss für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Spielt auch hier der TVöD-Abschluss und seine Übertragung auf den Bereich der Bundesbeamten eine Rolle?

Schäfer: Natürlich. Das ist nicht anders als im Tarifbereich. Wir haben hier im Sommer gegenüber dem Bund einiges erreicht. Besonders hervorheben will ich, dass beim Bund auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Inflationsausgleichszahlung erhalten. In einer ähnlichen Situation haben die Länder vor zwei Jahren politisch versagt, als sie sich – wie man am Beispiel des Bundes sieht – grundlos weigerten, Sonderzahlungen auch an Versorgungsempfänger auszuzahlen. Der Bund hat unser Anliegen verstanden und gesehen, dass die besonderen Belastungen in keiner Weise vor dieser Gruppe haltgemacht haben. Sollte es im Dezember zu einer ähnlichen Konstellation kommen, müssen die Länder endlich Farbe bekennen, wie sie zu ihren Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern und deren großen Verdiensten stehen. Die kalte Schulter, die die Länder ihren ehemaligen Mitarbeitern gezeigt haben, ist nicht nur bei diesen übel aufgestoßen. Hier wurde einiges an Vertrauen zerstört.

dbb SPEZIAL: Stichwort Vertrauen: Bei der Vorstellung der Ergebnisse der dbb Bürgerbefragung hast Du, Uli, gesagt, dass das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Handlungsfähigkeit ihres Staates auf einen neuen Tiefpunkt gesunken sei. Können hohe Lohnabschlüsse und neuerliche Streiks im öffentlichen Dienst diesem Trend weiter Vorschub leisten?

Silberbach: Eine immer noch hohe Inflation ist geeignet, unser Gemeinwesen zu destabilisieren. Tarifverhandlungen, in deren Verlauf eventuell gestreikt wird und an deren Ende – hoffentlich – ein Abschluss steht, der die Beschäftigten zufriedenstellt und den Landesdienst zukunftsfähiger macht, sind fester Bestandteil unserer Demokratie. Wesentlich ist doch, dass den Bürgerinnen und Bürgern auffällt, dass sich die Politik immer mehr aufs Löcherstopfen verlegt und keinerlei Ambitionen entwickelt, zu gestalten oder zu verbessern. In unserer Befragung wurde deutlich, dass viele der Themen, die die Menschen beunruhigen, nicht aktiv anzugehen sein werden, wenn die Personaldecke so dünn bleibt, wie sie heute ist.

Und nicht wenige dieser Sorgenthemen sind Landesthemen. Am Zustand vieler deutscher Wälder ist nicht nur der Borkenkäfer schuld, es fehlt auch im Forst an Personal und die Bürgerinnen und Bürger sehen ihren Wald nicht nur als hübschen Wanderort an, sondern wissen längst, was ein gesunder oder ein kranker Wald für unser Klima bedeutet. Und wer das Vergnügen hat, Kinder im schulpflichtigen Alter zu haben, der kann über die Diskrepanz zwischen theoretisch-pädagogischem Hochreck der Bildungspolitiker und elementarer Not in den Schulen nicht mal mehr Galgenhumor entwickeln. Die Zahlen fehlender Lehrkräfte, die zu jedem Schuljahresbeginn durch die Medien gehen, sind schlicht skandalös.

Dass ich hier zu dem Schluss komme, dass kluge Tarifpolitik helfen kann, wird niemanden überraschen. Ich will mich und die Sozialpartner am Verhandlungstisch insgesamt nicht überfordern, aber einen Beitrag zu einem besser funktionierenden öffentlichen Dienst können wir am Verhandlungstisch auf jeden Fall leisten. Es wird deshalb ab Ende Oktober darum gehen, dass, wie ich eben bereits sagte, die Länder die Tarifpolitik nicht allein ihren Haushältern überlassen.

dbb SPEZIAL: Diese Haushälter haben natürlich immer auch den Beamtenbereich im Blick, der bei den Ländern eine große Rolle spielt.

Schäfer: So, wie wir gerne von einer ganzheitlichen Einkommensrunde sprechen, haben die Länder natürlich auch das gesamte Volumen im Blick. Daran ist auch nichts Verwerfliches. Bedauerlich ist jedoch, dass viele Länder, so wie Uli es eben für die Tarifverhandlungen geschildert hat, auch im Beamtenbereich nicht die vielen großen Aufgaben und die dazu so überhaupt nicht passende Personaldecke im Blick haben, sondern nur schauen, wie kann ich Spitzenleistung zu Discountpreisen bekommen. Das hat noch nie funktioniert und führt höchstens dazu, die Zukunftsfähigkeit der Länder massiv anzutasten. Es sind nicht selten auch die hoheitlichen Aufgaben, bei denen der Staat, wie unsere Umfrage belegt, nicht mehr das Vertrauen seiner Bürgerinnen und Bürger hat. Die Länder legen Wert auf die föderale Verteilung von Aufgaben. Auf ihre Funktionsfähigkeit sind sie oftmals weniger bedacht, wie sich auch am Beispiel der Justiz belegen lässt. Wir reden hier bundesweit von fast 4.000 unbesetzten Stellen.

dbb SPEZIAL: Beamtinnen und Beamte dürfen nicht streiken, aber führt diese Unzufriedenheit zu einer höheren Bereitschaft, sich an Demonstrationen zu beteiligen?

Schäfer: Den Eindruck habe ich durchaus. Viele Beamtinnen und Beamte schauen nicht allein auf ihre finanziellen Perspektiven oder ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten kritisch, sondern fühlen sich zum Beispiel auch beim Thema Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte im Stich gelassen. Auf diese Weise ist eine gefährliche Melange der Unzufriedenheit entstanden. Von daher wird es im Dezember nicht allein darum gehen, den Tarifabschluss zeitgleich und systemgerecht zu übertragen. Entscheidend ist auch, dass ihnen das Thema wichtig ist und sie nicht erst mühsam zum Jagen getragen werden müssen. Schnelligkeit ist in diesem Fall eine konkrete Form der Höflichkeit.

dbb SPEZIAL: In den letzten Jahren wirkte das Thema Arbeitsvorgang so, als würde jemand einen großen LKW vor einem Fußballtor parken, damit auch ja kein Ball den Weg ins Netz findet; müssen wir damit auch in diesem Jahr rechnen?

Geyer: Wir wissen es nicht und können es auch nicht ausschließen. Gleichwohl kann ich mir vorstellen, dass die TdL ihre Position beim Thema Arbeitsvorgang zwar nicht inhaltlich räumt, es aber selbst als nicht zielführend erachtet, dieses Thema ein drittes Mal als großen LKW vorm Fußballtor zu instrumentalisieren. Das Thema war und ist geeignet, heutige Beschäftigte zu demotivieren und zukünftige Beschäftigte zu verschrecken, wenn allerorten im Wettbewerb um fehlendes Personal geschaut wird, wie ein Arbeitsplatz attraktiver gestaltet werden kann und die Länder in der gleichen Zeit massive Verschlechterungen für viele Beschäftigte und Berufsbilder durchsetzen wollen. Das passt einfach nicht in die Zeit.

dbb SPEZIAL: Ihr habt erstmals im Vorfeld einer Einkommensrunde Regionalkonferenzen durchgeführt. Wie fällt Eure Bilanz aus, hat das Format Zukunft?

Silberbach: Demokratie befindet sich stets im Spannungsfeld von Beteiligung und Effizienz. Um hier nicht Schlagseite zu bekommen, ist es wichtig, die eigenen Kommunikationskanäle und ihre Funktionsfähigkeit zu hinterfragen. Uns war bei unserer Entscheidung für die Regionalkonferenzen wichtig, dass wir ein Format finden, dass Kommunikation nicht auf das Klicken eines „Ja“- oder eines „Nein“-Buttons reduziert. Wir wollten den Austausch, um Klarheit für unsere Forderungsfindung zu bekommen. Aber auch, um in die Mitgliedschaft hineinzugeben, dass ein gutes Ergebnis mit allerhöchster Wahrscheinlichkeit nicht ohne den aktiven Beitrag möglichst aller Betroffenen erzielt werden kann. Hier brauchen wir den unmittelbaren Kontakt mit unseren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mehr denn je. Die Erfahrung nach den sechs Konferenzen bestätigt uns. Es war und ist wichtig, die Erwartungen unserer Mitglieder breit zu diskutieren und sie in direkten Zusammenhang mit ihrer Durchsetzbarkeit zu stellen. Wir werden diesen Multiplikatorenkreis auch während der Einkommensrunde einbinden.

Geyer: Und ich denke, dass das funktioniert hat. Wir hatten eine gute Beteiligung und kontroverse Diskussionen. So soll es sein. Ich denke, mit diesem Format werden wir zunächst einmal weiterarbeiten.

dbb SPEZIAL: Abschlussfrage an alle: Die letzten Jahre waren geprägt von Krisen, Krieg und Corona. Hat das die Gewerkschaftsarbeit verändert?

Silberbach: Die aufgezählten Dinge haben unsere Gesellschaft verändert, also wirken sie sich auch auf unsere Tarifarbeit aus. Ich würde noch die starke Individualisierung innerhalb unserer Gesellschaft dazu zählen. Aber Veränderung hat es immer gegeben. Denken wir nur an die Privatisierungswellen seit den 90er Jahren, die speziell unseren dbb und seine Fachgewerkschaften sehr herausgefordert haben. Es bringt nicht viel, Veränderungen vom Sofa aus in gute und schlechte Veränderungen einzuteilen. Wichtig ist, sie mitzugestalten. Und auch wenn ich mir die Gegenwart gerne etwas ruhiger und vor allem friedlicher vorstellen könnte, ist es auch eine Freude, Veränderungen mitzugestalten. Tarifverhandlungen sind eine ausgezeichnete Gelegenheit dazu.

Schäfer: Uli sprach die Veränderungen an und dass es nicht darum geht, diese um jeden Preis zu verhindern, sondern sie zu gestalten. Mir gefällt in diesen Zeiten des Wandels ein Bild der Kontinuität, das ich immer wieder bei meiner Arbeit zu sehen bekomme: Trotz vieler Widrigkeiten, trotz oft fehlender Wertschätzung und trotz steigender Gewalt gegen unsere Kolleginnen und Kollegen ist die Zahl der motivierten Beschäftigten, die helfen, pflegen, unterrichten, sichern oder verwalten wollen, immer noch hoch. Die Arbeitgeber und Dienstherren sollten dieses „Kapital“ unbedingt bewahren wollen. Wir als Gewerkschafter sind unverändert bereit, daran mitzuarbeiten.

Geyer: Wir können mittlerweile auch digital Verhandlungen führen, wir haben akzeptiert, in pandemischen Zeiten mit Masken zu demonstrieren, und wir haben längst gelernt, trotz vermeintlich leerer Kassen ordentliche Tarifabschlüsse zu erzielen. Wir alle nehmen Veränderungen wahrscheinlich sensibler wahr, als noch vor fünf Jahren. Aber nicht alles muss bedrückend sein. Ich empfinde Tarifverhandlungen mehr denn je als Ausdruck unserer lebendigen Demokratie, die uns allen die Möglichkeit geben, ein Stück Verantwortung mitzutragen.

Ganz konkret habe ich das während unserer Regionalkonferenzen gespürt. Viele Beiträge hatten einen verunsicherten Grundton, der vor Krise, Krieg und Corona so nicht hörbar war. Wir brauchen natürlich materiell ein gutes Ergebnis, aber ich wünsche mir auch, dass es uns allen gemeinsam gelingt, mit unserer Art Tarifverhandlungen zu führen und zu kommunizieren, Sicherheit und Vertrauen zu geben.

dbb jugend

dbb jugend

Wir fordern Perspektiven!

Im Herbst geht es bei der Einkommensrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder darum, die Auszubildenden und jungen Beschäftigten nicht zu vergessen. Dies ist angesichts der Herausforderungen der letzten Jahre besonders wichtig.

Jugend stark betroffen

Corona und die Inflation haben das Leben junger Menschen sehr stark betroffen. Viele von ihnen schauen aufgrund der wirtschaftlichen Lage mit Sorge in die Zukunft, denn besonders sie treffen hohe Preise. Da beruhigt es so gar nicht, dass auch im öffentlichen Dienst eine Übernahme nach bestandener Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht sichergestellt ist. Vielmehr sind befristete Verträge an der Tagesordnung.

Öffentlicher Dienst überaltert

Und das, obwohl der öffentliche Dienst ein ganz großes Problem hat – er überaltert. In den nächsten zehn Jahren werden 1,3 Millionen Beschäftigte den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen. Mit den massenhaft anstehenden Ruhestands-eintritten ist ein massiver Wissensverlust verbunden. Um diesem entgegenzuwirken, muss jetzt schnell gehandelt werden, damit die freiwerdenden Stellen von qualifizierten und motivierten jungen Menschen besetzt werden können. Das haben die Arbeitgebenden scheinbar nicht verstanden. Sie arbeiten weiter mit Befristungen. Trotz Konkurrenz um die besten Köpfe mit der Privatwirtschaft.

Junge Menschen gewinnen

Um diese jungen Menschen zu gewinnen, müssen die Arbeitgebenden die Beschäftigungsbedingungen jedoch schon heute so attraktiv wie möglich ausgestalten. Dies beinhaltet neben einer fairen und motivierenden Bezahlung auch einen sicheren Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive. Junge Menschen haben eine Perspektive verdient. Und diese Perspektive hat einen Namen: Übernahme.

Aktionen

Und damit das auch der letzte Arbeitgebende bei den Ländern mitbekommt, werden der dbb und die dbb jugend im Rahmen von Aktionen für die Interessen der Jüngeren auf die Straße gehen. Wir alle wissen um die großen Herausforderungen, die vor uns liegen. Um diese zu bewältigen, bedarf es motivierter Mitarbeitender. Für diese und ihre Arbeitsbedingungen setzen wir uns ein.

Forderung

Daher fordert der dbb für die Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler, Studierenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten:

- -Erhöhung der Entgelte um 200 Euro monatlich
- -unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung
- Erwartung:
 - Stadtstaatenzulage von 150 Euro für Berlin, Bremen und Hamburg
 - Tarifierung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten (studentischen Hilfskräfte)

Unsere Kanäle

Neben den Aktionen auf der Straße findet die Einkommensrunde längst auch bei Instagram, facebook und Co statt. Deshalb folgt uns und lasst uns auch dort gemeinsam kämpfen! Ihr findet uns auf folgenden Kanälen:

Instagram [Instagram.com/dbbjugend](https://www.instagram.com/dbbjugend)

Facebook [facebook.com/dbbjugend](https://www.facebook.com/dbbjugend)

Twitter twitter.com/dbbjugend

Homepage www.dbb-jugend.de

Lehrkräfte

Entgeltordnung für Lehrkräfte

Mehr als nur den Mangel verwalten

Im Bereich der Lehrkräfte besteht – auch unabhängig von der anstehenden Einkommensrunde, bei der auch über Entgelterhöhungen für die Lehrkräfte verhandelt wird – dringender struktureller Handlungsbedarf. Die Attraktivität des Berufs muss gesteigert werden, um dem flächendeckenden Personalmangel entgegenzuwirken und dem Bildungsstandort Deutschland wieder auf die Sprünge zu helfen. Darauf, dass hier ein Problem besteht, weisen nicht zuletzt auch die Bundesländer als Arbeitgeber selbst hin. Auf eine Nachfrage des Redaktionsnetzwerks Deutschland (RND) vom Anfang dieses Jahres meldeten die Kultusministerien der Bundesländer mehr als 12.000 unbesetzte Stellen im Lehrkräftebereich. Bei einer Befragung von Schulleitungen im Zeitraum vom 31. Oktober bis 16. November 2022 im Rahmen des Deutschen Schulbarometers der Robert Bosch Stiftung nannten die Schulleitungen auf die Frage „Was sind im November 2022 die größten Herausforderungen der Schulleitungen?“ überwiegend den Personalmangel als größtes Problem. 67 Prozent der befragten Schulleitungen äußerten sich entsprechend. Erst mit weitem Abstand folgten weitere Herausforderungen wie die Digitalisierung, der Bürokratieaufwand und die Arbeitsbelastung mit jeweils rund 20 Prozent.

Langfristig ist noch mit einer weiteren Verschärfung des Lehrkräftemangels zu rechnen, wenn nicht rechtzeitig wirksame Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Nach einer vom Verband Bildung und Erziehung (VBE) beauftragten Expertise („Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035“ von Professor i. R. Dr. Klaus Klemm vom 31. März 2022) werden nach derzeitigem Stand bis zum Jahr 2035 rund 158.000 Lehrkräfte fehlen.

Verhandlungszusage einlösen

Neben Lösungsansätzen, die in den einzelnen Bundesländern verfolgt werden, beispielsweise der Rückkehr zur Verbeamtung der Lehrkräfte im Land Berlin oder besoldungsrechtlicher Verbesserungen für einzelne Gruppen, ist es aus Sicht des dbb dringend erforderlich, gemeinsam mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zu verhandeln. Eine verbesserte Entgeltordnung für Lehrkräfte ist ein zentraler Bestandteil einer notwendigen Qualitäts-offensive zur Steigerung der Attraktivität des Berufs der Lehrkraft.

Der dbb erwartet daher, dass die TdL nun die Verhandlungszusage zur Entgeltordnung für Lehrkräfte einlöst, die bereits im Rahmen der Einkommensrunde 2019 vereinbart wurde. Seither fand zu dem Thema nur ein Auftaktgespräch im Jahr 2020 statt. Weitere Gespräche und Verhandlungen hat die Arbeitgeberseite mit Hinweis auf das Thema „Arbeitsvorgang“ abgelehnt, das inhaltlich die Lehrkräfte gar nicht betrifft. Da die diesbezüglichen Urteile zur Anpassung der Eingruppierung nun umgesetzt werden, erwarten wir unter anderem im

Bereich der Lehrkräfte wieder Bewegung. Der dbb hat die TdL daher in diesem Sommer erneut angeschrieben, um auf die Fortführung der Verhandlungen hinzuwirken.

Vielfältiger Anpassungsbedarf

Bereits im Jahr 2020 hat der dbb der TdL Forderungen für die Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte übergeben, die in Zusammenarbeit mit den Lehrkräftegewerkschaften im dbb beschlossen worden waren. Ziel ist es, die Entgeltordnung für Lehrkräfte so zu gestalten, dass der dringend benötigte Nachwuchs für den Unterricht in den Schulen gewonnen und dauerhaft gehalten werden kann.

Und natürlich geht es nicht nur um die Nachwuchskräfte. Auch die bereits vorhandenen Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren teils unter schwierigsten Bedingungen hervorragende Arbeit leisten, haben mehr Wertschätzung verdient. Sie zeigen nicht nur tagtäglich im Schulalltag einen hohen Einsatz. Sie haben gerade auch in den letzten Jahren in einer Vielzahl von Ausnahmesituationen ihre Flexibilität, Belastbarkeit und Kompetenz gezeigt – sei es durch die Aufrechterhaltung des Schulunterrichts während der Coronapandemie oder bei der Integration geflüchteter Kinder in den Schulunterricht. Das alles ist nicht selbstverständlich und nur leistbar, wenn auch die Rahmenbedingungen der Arbeit stimmen.

Wir haben daher viele konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreitet, die das Berufsbild aufwerten würden. Sie reichen von der Einführung der so genannten Paralleltabelle, die die unterschiedliche Zuordnung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten zu Besoldungs- und Entgeltgruppen beenden soll, über die verbesserte Berücksichtigung des Vorbereitungsdiensts bis zur Aufwertung beispielsweise von Lehrkräften mit Lehrbefähigung in einem Unterrichtsfach. Bedarf nach einer Aufwertung der Eingruppierung besteht außerdem im Vergleich zu den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder.

Darüber hinaus sind rechtliche Fragen zu klären, etwa zur Definition des Begriffs „Schulfach“ oder zum Umgang mit Tarifbeschäftigten bei der besoldungsrechtlichen Hebung eines Amtes. Der Handlungsbedarf ist vielfältig und der Handlungsdruck steigt immer weiter. Höchste Zeit, dass wir dem als Tarifpartner gemeinsam Rechnung tragen.

Hintergrund

Tarifbeschäftigte und Beamte

Wer ist betroffen?

Der TV-L ist ein Flächentarifvertrag zwischen dem dbb, ver.di und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das bedeutet, er gilt für die Arbeitnehmenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der TdL ist. Das sind im Moment alle Bundesländer mit Ausnahme von Hessen.

Für Beschäftigte des Landes Hessen gilt ein eigener Tarifvertrag, der TV-H, den der dbb auch gesondert mit dem Land Hessen verhandelt.

Arbeitnehmende

Wer also bei einem Bundesland (außer Hessen) beschäftigt ist, für den gilt in der Regel der TV-L. Allerdings gilt er unmittelbar nur für Beschäftigte, die Mitglied bei ver.di oder bei einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb sind. Mittelbar gilt er aber üblicherweise auch für die übrigen Arbeitnehmenden, weil in den Arbeitsverträgen häufig Bezug auf den TV-L genommen wird. Auf diese Weise betrifft er rund 3,5 Millionen Beschäftigte. Dazu gehören neben der allgemeinen Verwaltung auch Lehrkräfte und Erziehende, Beschäftigte in der Finanzverwaltung und im Polizei- und Justizdienst und natürlich auch aus dem großen Heil- und Pflegebereich in den Landes- und Universitätskliniken.

Ebenso unterfallen dem TV-L Ingenieurinnen und Ingenieure und andere Landesbeschäftigte in technischen Berufen. Sie und viele andere Kolleginnen und Kollegen im Landesdienst sorgen täglich mit ihrer Arbeit für ein gut funktionierendes Gemeinwesen.

Auszubildende

Neben dem TV-L selbst werden in der anstehenden Einkommensrunde auch die Tarifverträge für Auszubildende im Landesdienst neu verhandelt. Das sind die Tarifverträge TV-L BBiG (für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz), TV-L Pflege (Auszubildende in Pflegeberufen), TV-L Gesundheit (Auszubildende in Gesundheitsberufen), TV-L Prakt-L (für Praktikantinnen und Praktikanten) und TVdS-L (für dual Studierende). Auch diese Auszubildenden sind also von den kommenden Verhandlungen betroffen.

Beamtinnen und Beamte

Unmittelbare Geltung entfaltet der Abschluss mit der TdL für die Beamtinnen und Beamten nicht. Er wirkt sich aber mittelbar aus. Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten orientiert sich seit je her an den Abschlüssen für die Tarifbeschäftigten der Länder. Manche Bundesländer übernehmen die Tariferhöhungen eins zu eins in ihre Besoldungstabellen.

Bund und Kommunen nicht betroffen

Nicht betroffen sind die Tarifbeschäftigten der Kommunen und des Bundes. Für sie gilt der TVöD, der dieses Jahr ebenfalls neu verhandelt wurde. Auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes wurde der Tarifabschluss des TVöD übertragen.

Handlungstau auflösen

Problemfeld Entgeltordnung

In Zeiten der Inflation und des großen Nachholbedarfs beim Entgelt liegt der Fokus der diesjährigen Einkommensrunde zu Recht auf einer spürbaren linearen Erhöhung. Dabei darf aber nicht aus dem Blick geraten, dass es im Bereich des TV-L noch mehr Problemfelder gibt, die seit Jahren mit Hinweis auf die Thematik „Arbeitsvorgang“ nicht bearbeitet wurden. Dies müssen wir als Tarifpartner zeitnah angehen, damit die Länder der TdL im Wettbewerb um Arbeitskräfte nicht ganz abgehängt werden. Eines dieser Problemfelder ist die Entgeltordnung zum TV-L. Auf die Sonderbereiche Sozial- und Erziehungsdienst und Lehrkräfte gehen wir an anderer Stelle in diesem Heft ein. Aber auch darüber hinaus gibt es einen Handlungstau, den es möglichst schnell aufzulösen gilt.

Verhandlungszusage Straßenbetriebsdienst und Straßenbau

Ein Bereich, für den bereits in der Einkommensrunde 2019 die Aufnahme von Verhandlungen vereinbart wurde, ist der Straßenbetriebsdienst und Straßenbau. Diese Verhandlungszusage muss nun endlich eingelöst werden. Denn der Vergleich mit dem Tarifvertrag für die Autobahn GmbH – und übrigens auch mit den Regelungen im TV-H in Hessen – zeigt, dass es hier großen Nachholbedarf gibt.

Der Bedarf nach einer Modernisierung der Entgeltordnung betrifft allerdings viele weitere Bereiche, etwa die Steuerverwaltung, die Gesundheitsberufe und viele mehr. Bereits in den Jahren 2017 bis 2019 fanden hierzu zahlreiche Arbeitsgruppensitzungen und Verhandlungen statt, in denen auch strukturelle Fragen wie die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung, die Entzerrung der Entgeltgruppe 9 und die durchgehende Nutzung der Entgeltgruppen 4 und 7 besprochen wurden. Es wurden detaillierte Konzepte erarbeitet und diskutiert, die dann letztlich aber nur zu einem kleinen Teil umgesetzt wurden.

Hier muss nun angeknüpft werden – und zwar auch im Interesse der Arbeitgeber. Denn die Länder der TdL sehen sich einer Konkurrenzsituation ausgesetzt, die sich immer weiter verschärft: nicht nur zur Privatwirtschaft, sondern auch zu den Kommunen und den Bundesbehörden. Wenn die Beschäftigten die Wahl haben, mit welchem Arbeitgeber sie einen Arbeitsvertrag abschließen, entscheiden sie sich nicht selten gegen das Land als Arbeitgeber. Hier müssen Lösungen gefunden werden.