

Tarif- und Besoldungsrunde TdL 2017

Pressemappe

Gute Leute. Gute Arbeit. Gutes Geld.



**WEIL ES UM
MEHR
GEHT!**

Stärkt den Öffentlichen Dienst



verdi.de

Herausgeberin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di-Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Wolfgang Pieper, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, Bearbeitung: Onno Dannenberg, Sabine Reiner

Informationen der ver.di zur Tarifrunde 2017

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 Tarifrunde	4
Wer verhandelt?	5
Zahlen, Daten, Fakten	6
Unterschiedliche Entgeltbedingungen im öffentlichen Dienst	6
Steuerentwicklung – Steuerschätzung vom November 2016	7
Der Aufschwung kommt verspätet bei den Beschäftigten an	8
Höhere Löhne stärken die Binnennachfrage	9
Öffentlicher Dienst: Unterdurchschnittlicher Anstieg der Tarifverdienste	10
Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht sicherer als andere	12
Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern	14
Vergleich der Ausbildungsentgelte der TdL mit Bund/VKA 2017	14
Einbeziehung aller Ausbildungen in die Tarifverträge	16
Hintergrundinformationen	17
Beschäftigungszahlen Länder	17
Personalausgaben Länder 2015	17
Finanzielle Wirkung einer Entgelterhöhung um ein Prozent	17
Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2017	18
Berufe und Entgelte im TV-L im Vergleich zum TVöD	20
Übersicht über die Tarifrunde 2017 in anderen Branchen	21
Glossar	22

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 der Praktikantinnen und Praktikanten der Länder verhandelt. Außerdem geht es ergänzend um einige manteltarifrechtliche Fragen, insbesondere für die Auszubildenden.

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

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am 14. Dezember 2016 die Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde 2017 mit der Tarifgemeinschaft der Länder beschlossen.

1. Erhöhung der Tabellenentgelte im Gesamtvolumen von 6 Prozent unter Einbeziehung einer sozialen Komponente in Form eines Sockel- oder Mindestbetrages und der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie der Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
2. Erhöhung der Ausbildungsentgelte und der Entgelte der Praktikantinnen/ Praktikanten um 90 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
3. Angleichung der Bezahlung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder sowie der Erzieherinnen und Erzieher der an den TV-L gebundenen Studentenwerke an die der Kommunen sowie Übernahme der Pflege-Tabelle des TVöD
4. Verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende, Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Arbeitstage sowie Zahlung eines Lernmittelzuschusses in Höhe von 50 Euro je Ausbildungsjahr und Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten wie im TVAöD. Die schulischen Ausbildungsgänge des öffentlichen Dienstes z.B. in den Gesundheitsberufen sollen in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Auszubildenden einbezogen werden.
5. Ausschluss sachgrundloser Befristungen.
6. Anhebung der Vollzugszulage auf die Höhe der jeweiligen beamtenrechtlichen Zulage und Zusatzversorgungspflichtigkeit dieser bzw. ähnlicher Zulagen.
7. Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der Länder und der Kommunen.

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst erwartet außerdem die umgehende Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2015 über eine Neuregelung der Übergangsvorsorge für die Beschäftigten im Justizvollzugsdienst der Länder sowie im feuerwehrtechnischen Dienst in Hamburg und Berlin.

Gute öffentliche Dienstleistungen sind für alle von großem Wert. Ein funktionierender öffentlicher Dienst steht für eine funktionierende Gesellschaft. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sorgen dafür, dass die tagtägliche Daseinsvorsorge des Staates funktioniert. Dafür fordern sie einen gerechten Anteil am wirtschaftlichen Wachstum.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben im Vergleich zur Tarifentwicklung in der Privatwirtschaft noch immer einen Nachholbedarf. Die Einkommen im öffentlichen Dienst

sind in den vergangenen 15 Jahren deutlich langsamer gestiegen als in vielen anderen Branchen. Seit dem Jahr 2000 sind die Tarifentgelte im öffentlichen Dienst nur um 40,6 Prozent gestiegen, in der Gesamtwirtschaft dagegen um 44,8 Prozent und in einzelnen Branchen sogar um bis zu 51,9 Prozent.

Geld für Tariferhöhungen ist genug da! Die Länder erzielten 2016 ein Steuerplus von 4,8 Prozent. Für das Jahr 2017 wird mit einem Plus von 2,6 und für 2018 von 3,8 Prozent gerechnet. Für den weiteren Zeitraum bis 2021 werden jährlich durchschnittlich 3,6 Prozent mehr erwartet. Und die Binnenkonjunktur braucht steigende Realeinkommen der Beschäftigten.

Der Personalabbau, der jahrelang stattfand, die damit einhergehende Arbeitsverdichtung und Belastung der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen machen die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht gerade attraktiv. Schon jetzt besteht in vielen Bereichen akuter Fachkräftemangel, zum Beispiel im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Pflegebereichen, im Ingenieurs- und IT-Bereich und bei der öffentlichen Ordnung und Sicherheit. Die Einkommensrückstände zur Privatwirtschaft sind mittlerweile zu groß, als dass der öffentliche Dienst mit privaten Unternehmen ernsthaft um qualifizierte Kräfte konkurrieren könnte. Außertarifliche Zulagen zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Fachkräften sind im öffentlichen Dienst keine Ausnahme mehr.

Dem Nachwuchskräftemangel, den es auch im öffentlichen Dienst gibt, muss entschieden entgegengetreten werden. Qualifiziertes Personal ist nicht zu gewinnen, wenn den Kolleginnen und Kollegen nur befristete Arbeitsverträge angeboten werden. Das erzeugt keine Nachhaltigkeit bei der Beschäftigung und schon gar keine Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei den betroffenen Beschäftigten. Es braucht eine Offensive des öffentlichen Dienstes, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Dazu gehören gute Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, Anerkennung und Würdigung der Leistung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder.

Durch eine Volumenforderung soll sowohl dem Bedarf an strukturellen Einkommensverbesserungen als auch dem Erfordernis einer sozialen Komponente Rechnung getragen werden.

Für wen wird verhandelt?

Verhandelt wird für die rund 800.000 Tarifbeschäftigten von insgesamt 1 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die rund 40.000 Auszubildenden des öffentlichen Dienstes der Länder. Mit der ver.di-Forderung für eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten werden inklusive der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger und bei Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in den Kommunen zusätzlich rund 2,2 Millionen Menschen erfasst.

Zeitplan der Tarifrunde 2017

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am 20./21 Oktober 2016 die Kündigung der Entgelttabellen zum 31. Dezember 2016 und am 14. Dezember 2016 die Forderungen beschlossen.

Mit den Arbeitgebern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind drei Verhandlungstermine vereinbart:

Erste Verhandlungsrunde am **18. Januar 2017**

zweite Verhandlungsrunde am **30./31. Januar 2017** und

die dritte Verhandlungsrunde am **16./17. Februar 2017**.

Die erste Verhandlungsrunde findet in der Landesvertretung Baden-Württemberg beim Bund in Berlin, alle weiteren Verhandlungsrunden im Kongresshotel in Potsdam statt.

Wer verhandelt?

Verhandlungspartner bei den Gewerkschaften

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di hat mehr als zwei Millionen Mitglieder im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich. Der Bundeskongress und der Gewerkschaftsrat sind die höchsten Organe, der Bundesvorstand führt die Geschäfte.

ver.di verhandelt zugleich für

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

Verhandlungsführer ist der ver.di-Vorsitzende **Frank Bsirske**.



Ihm zur Seite steht das für den Bereich des öffentlichen Dienstes zuständige ver.di-Bundesvorstandsmitglied **Wolfgang Pieper**.

Desweiteren ist auf der Gewerkschaftsseite die dbb tarifunion vertreten.

Verhandlungspartner bei den Arbeitgebern

Unter dem Namen „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) sind die Bundesländer zu einer Arbeitgebervereinigung zusammengeschlossen. Seit dem 1. Januar 2013 sind 15 der 16 deutschen Länder Mitglied der TdL. Das Land Hessen gehört der TdL seit dem Jahr 2004 nicht mehr an. An Stelle eines Landes kann auch ein Arbeitgeberverband, in dem das jeweilige Land einen beherrschenden Einfluss hat, die Interessen des Landes in der TdL vertreten. Das gilt derzeit für Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Verhandlungsführer ist der Vorsitzende des Vorstandes der TdL, **Peter-Jürgen Schneider**, seit 2013 Finanzminister des Landes Niedersachsen.

Stellvertretende Vorstandsvorsitzende sind der sächsische Finanzminister **Prof. Dr. Georg Unland** und der Berliner Senator für Finanzen **Dr. Matthias Kollatz-Ahnen**.

Zahlen, Daten, Fakten

Unterschiedliche Entgeltbedingungen im öffentlichen Dienst

In der Tarifaueinandersetzung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verfolgt ver.di regelmäßig auch das Ziel, die gesondert geregelten tarifpolitischen Entwicklungen beim Bund und bei den Kommunen (Entgelterhöhungen, weitere Tarifregelungen zu den Arbeitsbedingungen) nachzuvollziehen. Ab dem 1. Februar 2017 werden die Beschäftigten der Länder im Durchschnitt 4 Prozent weniger als die Beschäftigten des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber erhalten. Zusätzlich fehlt für die Beschäftigten der Länder in den höheren Entgeltgruppen bisher die Stufe 6. Die Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes sind aber auf allen Ebenen für die Daseinsvorsorge gleichermaßen unerlässlich.

Gegenstand der Forderung von ver.di ist daher u.a. die Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15. Stufen sind Erhöhungsschritte innerhalb einer Entgeltgruppe: Nach Ablauf einer bestimmten Verweildauer in einer Stufe erfolgt ein Aufstieg in die nächste Stufe innerhalb der Entgeltgruppe – daher auch Erfahrungsstufe genannt. Beim Bund und bei den Kommunen ist die Endstufe grundsätzlich die Stufe 6. Im Bereich der Länder enden die Erfahrungsstufen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 bereits bei Stufe 5. Die erreichbare Endstufe in der Entgeltgruppe 9 TV-L ist die Stufe 5 mit 3.719,66 Euro, während im TVöD in der EG 9b die Stufe 6 mit 4.025,78 Euro (bis Januar 2017) erreicht werden kann.

Darüber hinaus gibt es weitere strukturelle Forderungen zur Entgeltordnung. Am 1. Januar 2012 wurde für die Beschäftigten der Länder eine neue Entgeltordnung in Kraft gesetzt, die das für die Eingruppierung und Bewertung von Tätigkeiten maßgebliche Regelwerk beinhaltet. Seit 2014 im Bereich des Bundes und ab dem 1. Januar 2017 im Bereich der kommunalen Arbeitgeber gelten Entgeltordnungen, die deutliche Verbesserungen gegenüber der Entgeltordnung der Länder enthalten. Diese Verbesserungen sollen auch auf die Beschäftigten der Länder übertragen werden. Dies gilt auch für die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung, die bei einer Höhergruppierung den Verbleib in der bisher erzielten Erfahrungsstufe sicherstellt.

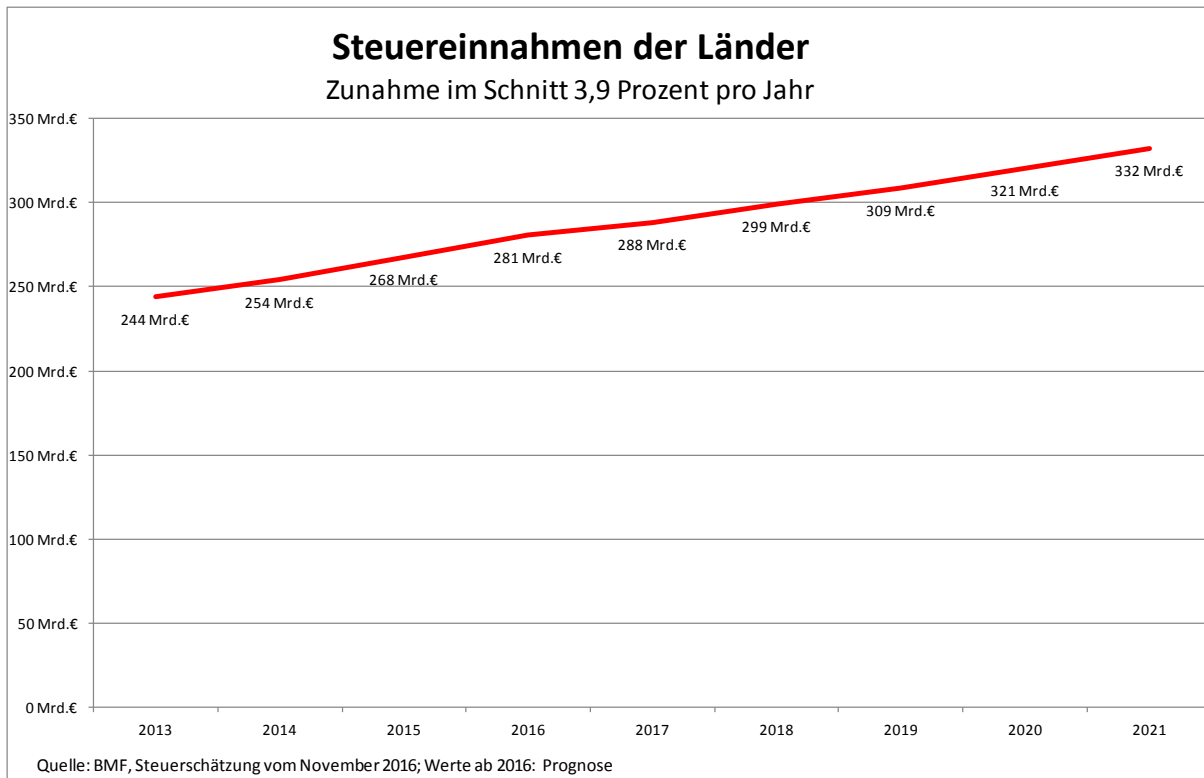
Wichtiger Punkt bei den Unterschieden in den Entgeltordnungen ist die um bis zu 380 Euro niedrigere Bezahlung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes der Länder. Im kommunalen Tarifrecht ist mit der Aufwertungskampagne 2015 ein großer Schritt nach vorne gelungen. Erzieher und Erzieherinnen und, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind aber auch im Tarifbereich der Länder beschäftigt, so insbesondere in den Kindertagesstätten Berlins und der Studentenwerke sowie im Bereich der Schulen. Auf diese Beschäftigten soll die bei den Kommunen erstrittene Aufwertung übertragen werden. Dies betrifft im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder insgesamt etwa 25.500 Stellen. Davon entfallen ca. 12.000 Stellen auf das Land Berlin.

Steuerentwicklung – Steuerschätzung vom November 2016

Die Steuereinnahmen für den Gesamtstaat wie auch für die Länder steigen in den nächsten Jahren deutlich stärker als erwartet und stärker als die Wirtschaft insgesamt. Schon die Steuerschätzung im Mai 2016 lag höher als in den beiden Vorjahren. Laut November-Schätzung steigen die Einnahmen aktuell nun nochmals stärker als erwartet. Insgesamt wird für die öffentlichen Haushalte im Jahr 2017 ebenso wie im vergangenen Jahr ein Überschuss von rund 20 Milliarden Euro prognostiziert.

Die Korrektur der Steuereinnahmen gegenüber der früheren Erwartung betrifft vor allem die Länder. Ihre Einnahmen stiegen im vergangenen Jahr um 13 Milliarden Euro und damit um 3,2 Milliarden Euro stärker als erwartet. Für 2017 wird ein Anstieg um 7 Milliarden Euro erwartet, dies sind nochmals 0,7 Milliarden Euro mehr als zuvor geschätzt. 2017 erzielen die Länder nach der aktuellen Prognose damit ein Steuerplus von 2,6 Prozent und für 2018 von 3,8 Prozent – nach einem Plus von 4,8 Prozent im Jahr 2016. Über den gesamten Prognosezeitraum wird mit einem jährlichen Steuerplus von 3,7 Prozent gerechnet.

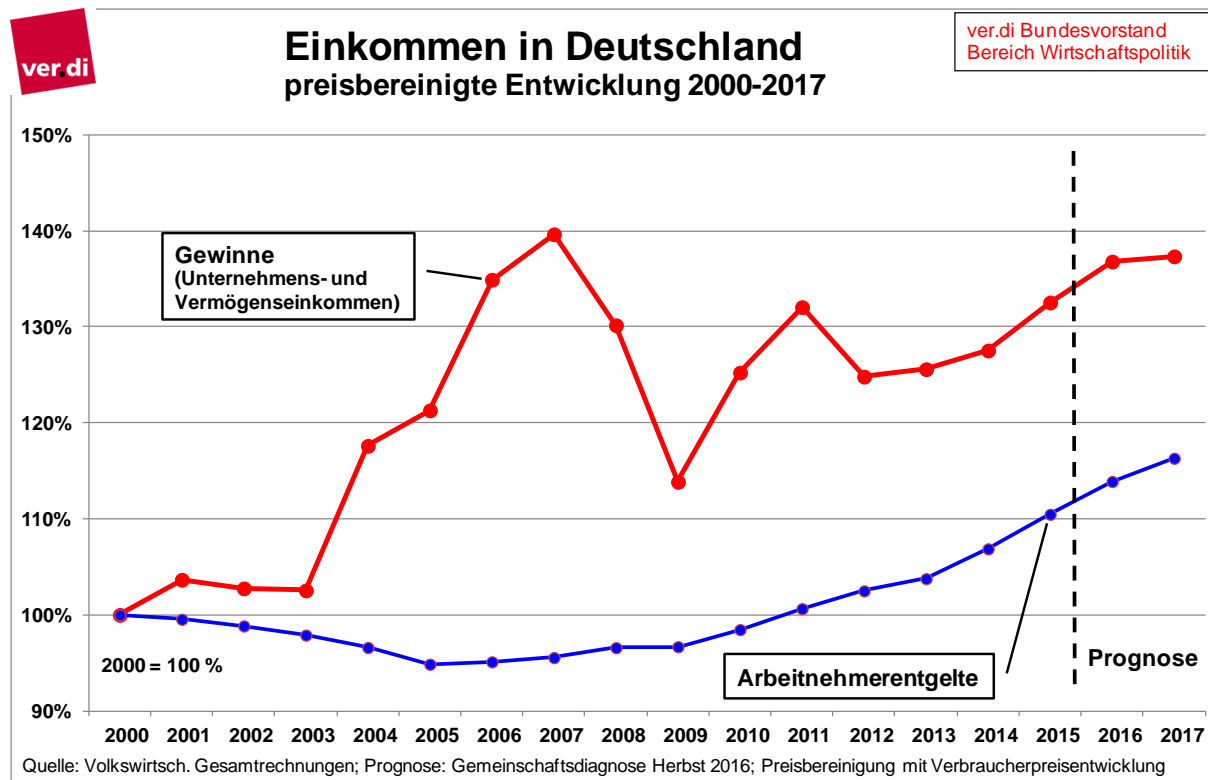
Das Wirtschaftswachstum wird von den Wirtschaftsforschungsinstituten für 2017 auf 1,2 bis 1,4 Prozent geschätzt.



Steuerentwicklung: Veränderung zum Vorjahr und im Durchschnitt

Arbeitskreis Steuerschätzungen November 2016	2014 zum Vj.	2015 zum Vj.	2016 zum Vj.	2017 zum Vj.	2018 zum Vj.	2019 zum Vj.	2020 zum Vj.	2021 zum Vj.	Ø 2014 bis 2021	Ø 2016 bis 2019
Länder	4,1%	5,4%	4,8%	2,6%	3,8%	3,3%	3,7%	3,7%	3,9%	3,7%

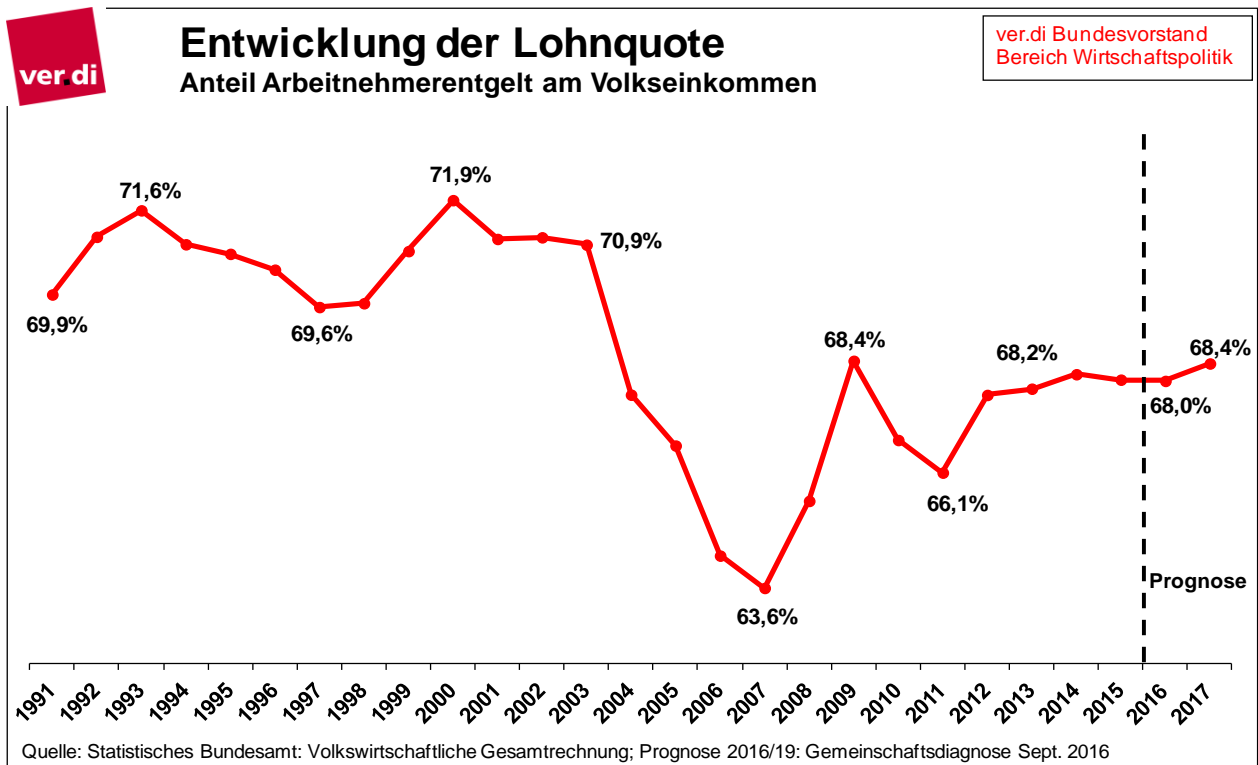
Der Aufschwung kommt verspätet bei den Beschäftigten an



In den Jahren nach 2000 kamen die realen – also preisbereinigten – Löhne und Gehälter in Deutschland nicht von der Stelle; zwischen 2000 und 2010 waren sie sogar rückläufig. Für viele Beschäftigte, gerade in den unteren Entgeltgruppen oder in Teilzeitarbeit, hat das dramatische Folgen. Gleichzeitig ist die Wirtschaftsleistung, das reale Bruttoinlandsprodukt, mit Ausnahme des Zeitraums der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2007-2009, laufend gestiegen. Erst seit 2013 profitieren nun auch die Beschäftigten vom Aufschwung.

Unternehmer und Kapitaleigentümer haben dagegen ihre Einkommen allein seit dem Jahr 2000 um 37 Prozent gesteigert und den vorübergehenden krisenbedingten Einbruch weitgehend wieder aufgeholt.

Die unterschiedliche Entwicklung von Gewinnen und Arbeitnehmerentgelten hatte einen Verfall der Lohnquote – des Anteils der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen zur Folge. Erst in der Krise stieg die Lohnquote wieder an, weil Gewinne zeitweise einbrachen und Arbeitnehmerentgelte durch Kurzarbeit und Abbau von Arbeitszeitkonten weitgehend stabil blieben. Seither stagniert die Lohnquote bei rund 68 Prozent, also einem Niveau, das weiterhin unter dem früheren Niveau von rund 71 Prozent liegt. Stagnation der Lohnquote heißt, der Anteil der Löhne, gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP), bleibt konstant. Wenn gleichzeitig öffentliche Leistungen reduziert werden, also ein größerer Teil des Lohns z. B. für Bildung, Gesundheit, Pflege und Rentenvorsorge aufgewendet werden muss, steigt die Kaufkraft nicht bzw. kaum.



Höhere Löhne stärken die Binnennachfrage

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Arbeitgeberseite regelmäßig argumentiert, dass zu hohe Löhne den Wirtschaftsstandort gefährdeten. Eine zurückhaltende Lohnentwicklung dagegen würde die Investitionen beflügeln und neue Arbeitsplätze entstehen lassen. Die Folgen dieser Politik sind deutlich zu sehen: Große Investitionen, die Arbeitsplätze schaffen, waren kaum zu beobachten. Wenn Arbeitsplätze geschaffen wurden, dann häufig zu Bedingungen unterhalb tariflich abgesicherter Beschäftigung.

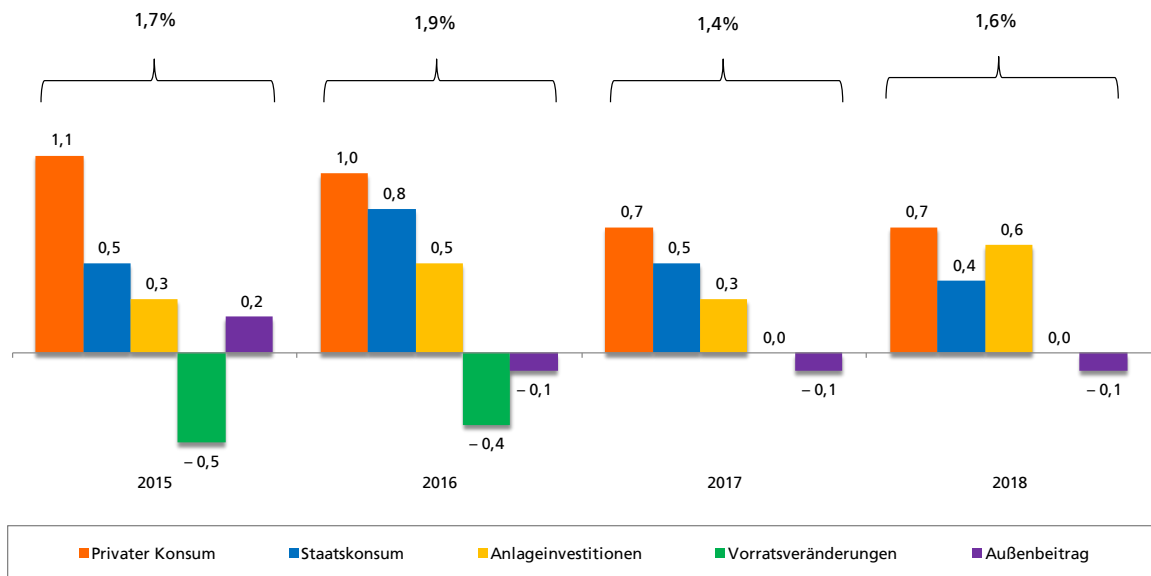
In den letzten Jahren sind die Arbeitnehmerinkommen wieder stärker gestiegen, weil den Gewerkschaften gelungen ist, gute Tarifabschlüsse durchzusetzen. Nach der Argumentation der Arbeitgeberseite hätte dies die wirtschaftliche Entwicklung belasten müssen. Stattdessen ist das Wachstum stabil und die Beschäftigung steigt stetig an.

Steigende Löhne stärken die Binnennachfrage. Sie hatte in den Jahren stagnierender Arbeitnehmerinkommen nur einen kleinen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung geleistet. Deutschland litt vor allem darunter, dass der private Konsum stagnierte und der Aufschwung bis 2007 ganz überwiegend von Exportsteigerungen getragen war. Inzwischen ist der private Konsum zur treibenden Kraft beim Wirtschaftswachstum geworden. 2015 leistete er erstmals den höchsten Wachstumsbeitrag für die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts. Eine weiterhin gute Lohnentwicklung stabilisiert auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

Für 2017 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute ebenso wie bereits für 2016 einen Anstieg der Löhne und Gehälter pro Beschäftigten von 2,8 Prozent. Real – also in Kaufkraft gemessen – bedeutete dies 2016 ein Plus von 2,4 Prozent. Wegen der etwas höheren Inflationserwartung bliebe 2017 ein reales Plus von 1,8 Prozent. Auch die Zahl der Beschäftigten wird 2017 kräftig und anschließend mit geringeren Zuwächsen steigen.

Was treibt das Wachstum an?

Wachstumsbeiträge zum Bruttoinlandsprodukt, 2014-2017



ver.di INFO GRAFIK www.wipo.verdi.de | Quelle: Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung; 2016 vorläufige Ergebnisse; Prognosen 2017/2018: Gemeinschaftsdiagnose, Herbst 2016

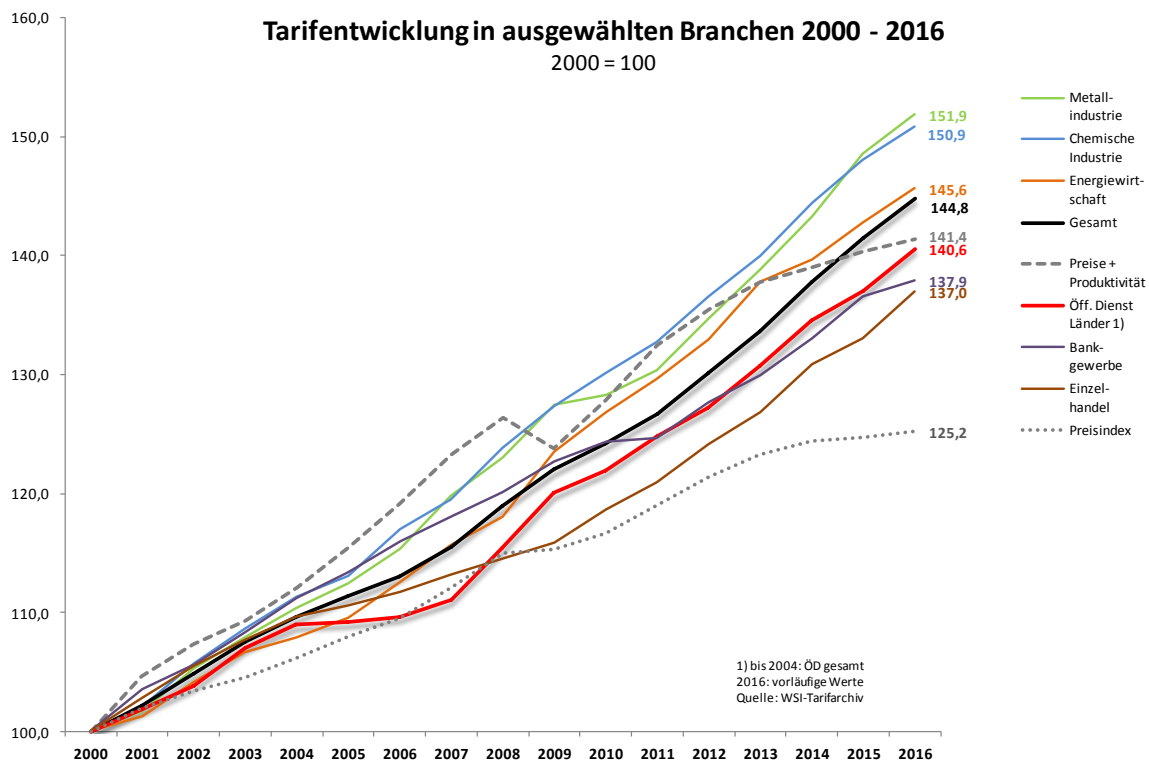
Öffentlicher Dienst: Unterdurchschnittlicher Anstieg der Tarifverdienste

Die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst ist in den Jahren seit der Jahrtausendwende deutlich langsamer verlaufen als in den meisten anderen Branchen. Dies geht aus einer Analyse des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung hervor. Seit dem Jahr 2000 sind die Tarifvergütungen im öffentlichen Dienst der Länder in Deutschland um 40,6 Prozent gestiegen, in der Gesamtwirtschaft dagegen um 44,8 Prozent und in einzelnen Branchen der Privatwirtschaft sogar um bis zu 51,9 Prozent (Metallindustrie).

Die etwas stärkeren Tarifsteigerungen der Jahre 2008 bis 2009 haben den Rückstand des öffentlichen Dienstes 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 sind mittlerweile so groß, dass der öffentliche Dienst gegenüber privaten Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte häufig den Kürzeren zieht. Außertarifliche Zulagen zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Fachkräften sind im öffentlichen Dienst keine Ausnahme mehr.

Auch der Personalabbau, der jahrelang stattfand, die damit einhergehende Arbeitsverdichtung und Belastung der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen machen die Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht gerade attraktiv. Schon jetzt besteht in vielen Bereichen akuter Fachkräftemangel, zum Beispiel im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Pflegebereichen, im Ingenieurs- und IT-Bereich und bei der öffentlichen Ordnung und Sicherheit. Trotz des leichten Beschäftigungsaufbaus, der seit einigen Jahren wieder stattfindet, ist Deutschland noch immer Schlusslicht bezüglich der Beschäftigten im öffentlichen Dienst: kein Land in Europa gibt gemessen am Bruttoinlandsprodukt weniger für den öffentlichen Dienst aus.

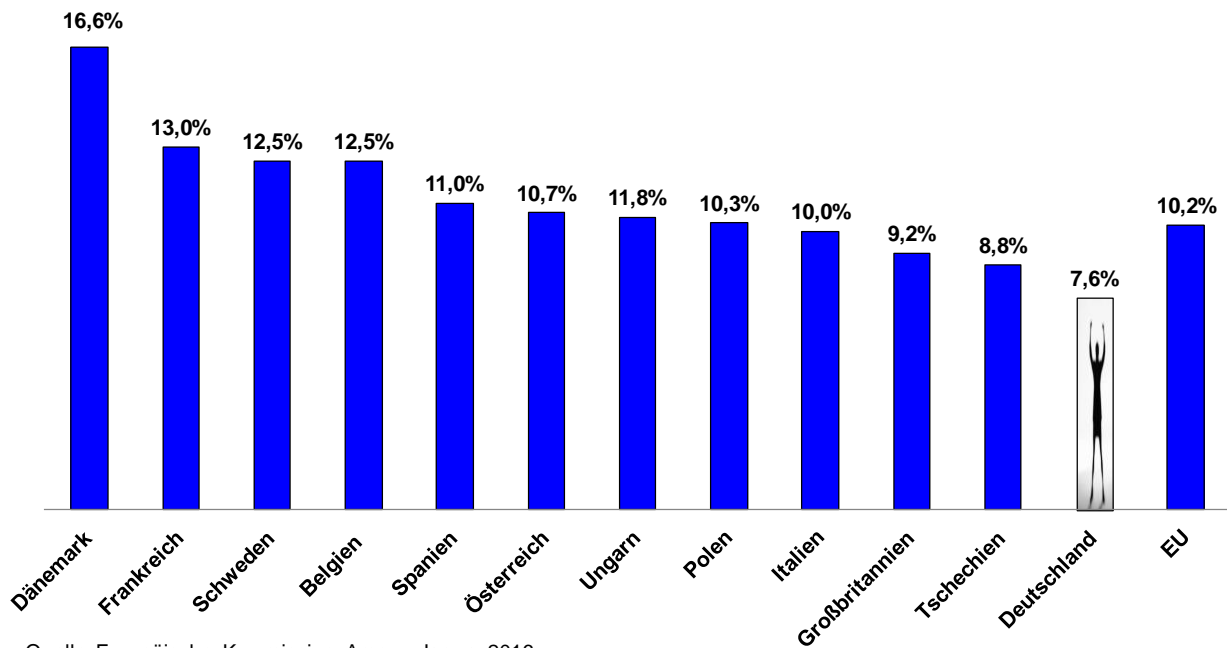


Jahr	Gesamt	Chemie	Metall-industrie	Energie	Einzel-handel	Banken	öffentl. Dienst Länder	Preise	Preise + Produktivität
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	102,1	102,1	101,7	101,3	102,8	103,6	101,8	102,0	104,7
2002	104,9	105,8	105,4	104,1	105,5	105,7	103,8	103,4	107,4
2003	107,5	108,6	107,9	106,6	107,7	108,3	107,1	104,6	109,3
2004	109,6	111,3	110,4	107,9	109,6	111,2	109,0	106,2	112,1
2005	111,4	113,1	112,5	109,5	110,6	113,4	109,2	107,9	115,4
2006	113,1	117,0	115,4	112,6	111,7	116,0	109,6	109,6	119,1
2007	115,5	119,5	119,8	115,6	113,2	118,0	111,1	112,1	123,3
2008	118,9	123,9	123,0	118,1	114,5	120,2	115,4	115,0	126,4
2009	122,0	127,3	127,4	123,5	115,9	122,7	120,0	115,3	123,8
2010	124,2	130,1	128,3	126,8	118,7	124,4	121,9	116,6	127,8
2011	126,7	132,7	130,4	129,6	120,9	124,7	124,9	119,1	132,4
2012	130,1	136,6	134,7	133,0	124,2	127,7	127,2	121,4	135,5
2013	133,6	140,0	138,9	137,8	126,8	130,0	130,7	123,3	137,8
2014	137,7	144,5	143,3	139,7	130,9	133,1	134,6	124,4	139,0
2015	141,5	148,1	148,6	142,8	133,1	136,5	137,0	124,7	140,3
2016	144,8	150,9	151,9	145,6	137,0	137,9	140,6	125,2	141,4

Quelle: WSI-Tarifarchiv - 2016: Vorläufige Zahlen bzw. Prognose,
ÖD Länder: in einzelnen Jahren ohne Hessen und Berlin, Banken: ab 2006 ohne Genoba

Suppenkaspar Deutschland

Ausgaben für öffentlich Beschäftigte 2015
in Prozent des Bruttoinlandsprodukts



Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht sicherer als andere

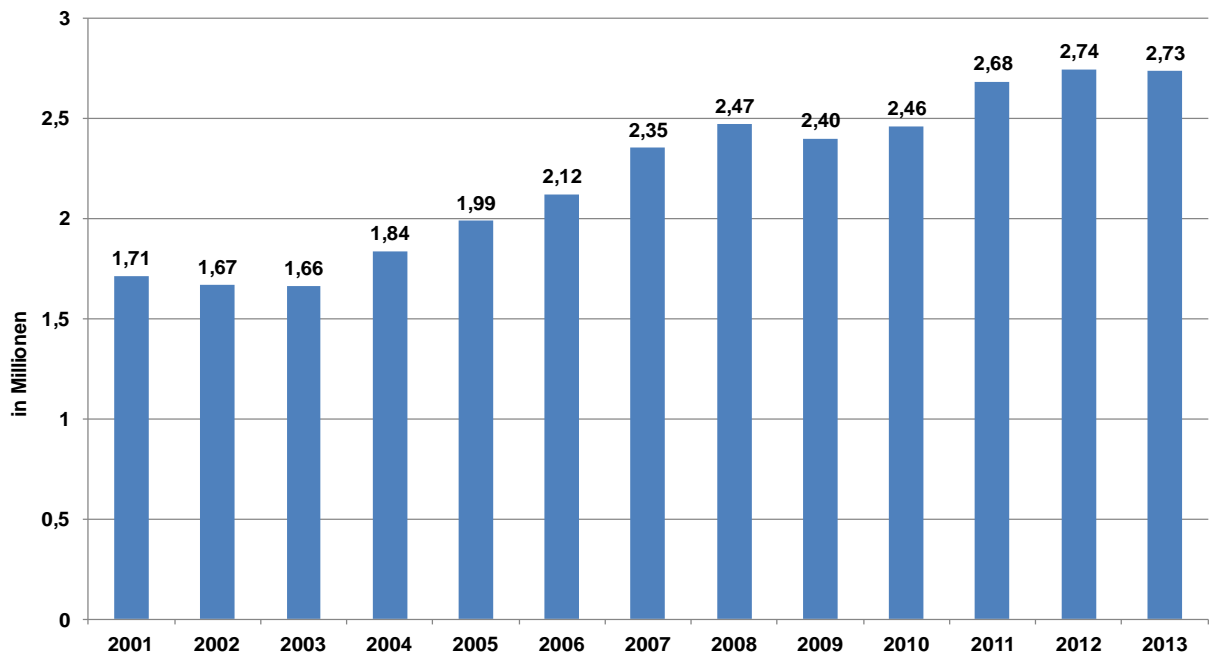
Insgesamt haben in Deutschland inzwischen knapp zehn Prozent der Beschäftigten nur einen befristeten Job, wobei die Befristungsquote bei den Frauen um fast 50 Prozent höher als bei den Männern liegt. Besonders schlecht sieht es im öffentlichen Dienst aus: Während 2014 die Befristungsquote in der privaten Wirtschaft 6,7 Prozent betrug, lag sie im öffentlichen Dienst bei insgesamt 9,3 Prozent. Bei den Ländern betrug sie 12,3 Prozent, einschließlich des Wissenschaftsbereichs sogar 28,4 Prozent.

Der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen lag 2013 im öffentlichen Dienst bei 35,7 Prozent. Nach dem Ende der Befristung wurden 2014 in der privaten Wirtschaft 41,5 Prozent, im öffentlichen Dienst dagegen nur 32 Prozent und im Wissenschaftsbereich sogar nur 9,2 Prozent der befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung sind die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht sicherer als andere. 2014 betrug der Anteil der Befristungen an allen Einstellungen in der privaten Wirtschaft 39,9 Prozent, im öffentlichen Dienst dagegen 59,5 Prozent (ohne Wissenschaftsbereich).

Ein Arbeitgeber, der jungen Beschäftigten keine Aussicht auf Festeinstellung und beruflichen Aufstieg bietet, droht seine Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt zu verlieren. Dabei ist schnelles Handeln nötig, um genügend qualifizierte Beschäftigte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Denn dieser wird in den nächsten 15 Jahren rund 160.000 Beschäftigte verlieren, die in Pension oder Rente gehen. Wenn der Staat auf die demografische Entwicklung nicht reagiert, steht die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Spiel.

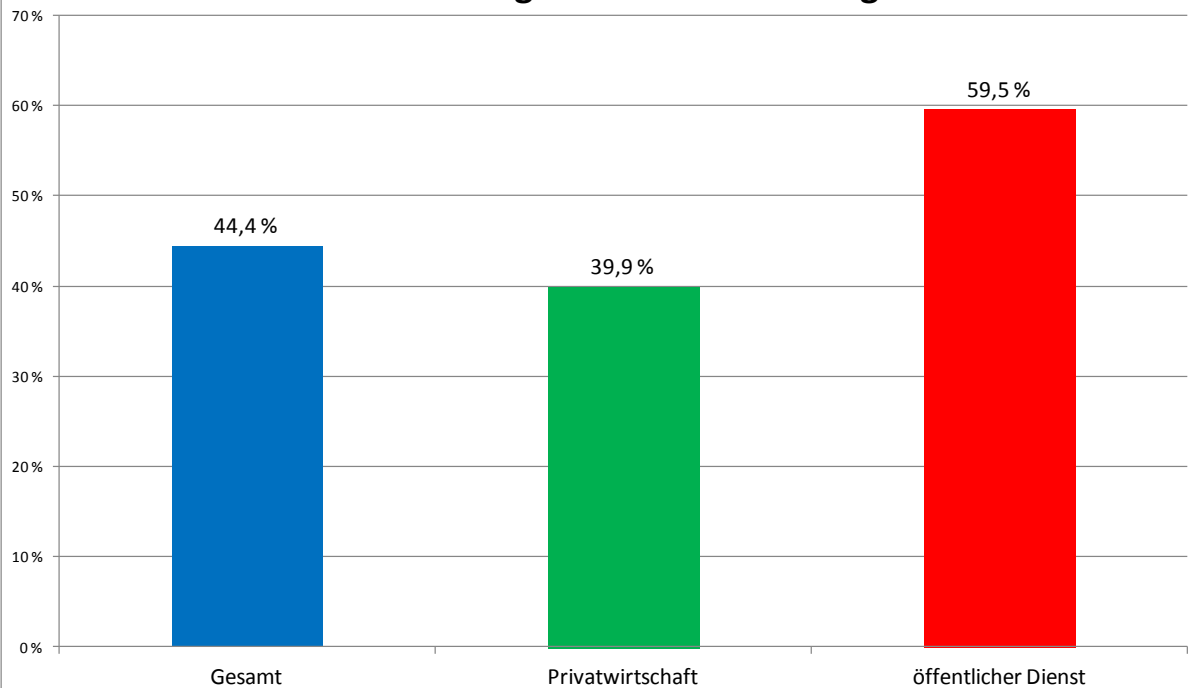
Vor diesem Hintergrund hat die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst für die Tarif- und Besoldungsrunde 2017 beschlossen, von den Ländern den Ausschluss sachgrundloser Befristungen zu fordern.

Immer mehr befristete Jobs



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013

Anteil der Befristungen an Neueinstellungen 2014



Quelle: IAB

Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern

Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, dass Auszubildende eine angemessene Vergütung zu erhalten haben, die zudem mit jedem Berufsausbildungsjahr steigen muss. Eine Definition, was angemessen ist, gibt es nicht. Je nach Lebenssituation der Auszubildenden ist dies unterschiedlich. Viele Auszubildende verlassen im Zuge der Ausbildung das Elternhaus, wechseln den Wohnort, beziehen eine eigene Wohnung und müssen ihren Lebensunterhalt eigenständig finanzieren. Die Ausbildungsvergütung hat längst nicht mehr den Zweck einer finanziellen Unterstützung – sie wird in der Regel gänzlich zur Existenzsicherung genutzt.

Perspektiven nach der Ausbildung

Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss ist längst kein Garant für einen Berufseinstieg mit existenzsichernder Perspektive. In der Tarifrunde 2016 mit dem Bund und den Kommunen ist es ver.di wieder gelungen, eine verbindliche Übernahmeregulung bei bedarfsgerechter Ausbildung zu schaffen. Dies soll auch für die Länder erreicht werden.

Vergleich der Ausbildungsentgelte der TdL mit Bund/VKA 2017

1. Vergleich der Ausbildungsentgelte in Pflegeberufen Bund/VKA (ab 1.2.2017) und TdL (ab 1.3.2016) sowie in ausgewählten BBiG-Berufen (jeweils in Euro)

Ausbildungsjahr	Bund/ VKA KR	TdL TVA- L Pflege		Differenz Bund/VK A ab Febr. 2017 zu TdL ab März 2016	Bund/ VKA BBiG	TdL BBiG		Differenz Bund/VKA ab Febr. 2017 zu TdL ab März 2016
	Ab Februar 2017	März 2015 bis Februar 2016	Ab März 2016		Ab Februar 2017	März 2015 bis Februar 2016	Ab März 2016	
1.	1040,69	960,70	990,70	-49,99	918,26	836,82	866,82	-51,44
2.	1102,07	1026,70	1056,70	-45,37	968,20	890,96	920,96	-47,24
3.	1203,38	1133,00	1163,00	-40,38	1014,02	940,61	970,61	-43,41
4.					1077,59	1009,51	1039,51	-38,08
Durchschnitt	1115,38	1040,13	1070,13	-45,25	982,65	906,61	936,61	-46,04

2. Vergleichswerte aus Ausbildungsberufen, die im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder ausgebildet werden (Stand 2016, Quelle BiBB)

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Anlagenmechaniker	951	1004	1077	1135	1028
Bauzeichner	739	975	1261		992
Biologielaborant	896	959	1038	1130	988
Chemielaborant	902	967	1052	1128	996
Elektroniker für Geräte und Systeme	955	1007	1081	1139	1032
Fachinformatiker	891	956	1042		963
Fertigungsmechaniker	955	1007	1081		1014
Kauffrau für Büromanagement	877	944	1032		951
Mechatroniker	947	1001	1077	1139	1027
Physiklaborant	951	1003	1076	1139	1029
BBiG Bund/VKA (Februar 2017)	918,26	968,20	1014,02	1077,59	982,65
BBiG TdL	866,82	920,96	970,61	1039,51	936,61

3. Vergleichswerte aus anderen Ausbildungsberufen (Stand 2016, Quelle BiBB)

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Beton- und Stahlbetonbauer	755	1115	1400		1090
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	755	1115	1400		1090
Industriemechaniker	941	995	1071	1133	1021
Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	960	1027	1096		1028
Konstruktionsmechaniker	957	1008	1083	1141	1034
Maurer	755	1115	1400		1090
BBiG Bund/VKA (Februar 2017)	918,26	968,20	1014,02	1077,59	982,65
BBiG TdL	866,82	920,96	970,61	1039,51	936,61

Einbeziehung aller Ausbildungen in die Tarifverträge für Auszubildende

Inzwischen gibt es viele Auszubildende im öffentlichen Dienst, bei denen die Arbeitgeber selbst bestimmen können, ob überhaupt oder wie viel Ausbildungsvergütung gezahlt wird. In den Uniklinika z.B. sind über 2.000 von 5.300 Auszubildenden in solchen Ausbildungsverhältnissen. In Uniklinika gelten die Tarifverträge für Auszubildende der Tarifgemeinschaft der Länder, sie erfassen in ihrem Geltungsbereich jedoch nicht alle Ausbildungsverhältnisse. Das hat unterschiedliche Ursachen:

Neue Berufe wie Operationstechnische Assistenten und Anästhesietechnische Assistenten sind entstanden, für die in den Krankenhäusern ausgebildet wird. Die neuen Ausbildungsgänge ähneln in weiten Teilen der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege, sind aber nicht von den Tarifverträgen für Auszubildende erfasst. Das betrifft eine zunehmende Zahl junger Menschen. 2006, als der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) und der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) geschrieben wurden, wurden diese Berufe an den Unikliniken noch nicht ausgebildet.

Im dualen Studium (Hochschulstudium/Hochschulausbildung und praktischer Einsatz im Ausbildungsbetrieb) werden Nachwuchskräfte für die Betriebe und Verwaltungen herangebildet. Ihre Ausbildung wird in der Regel durch einen Vertrag mit dem Betrieb oder der Verwaltung geregelt, in dem/der sie ihre praktische Ausbildung erhalten. Die Vertragsbedingungen sind durch den Arbeitgeber weitestgehend frei gestaltbar, da es außer bei der Bundesanstalt für Arbeit keine Tarifverträge für diese Studierenden gibt.

Bei vielen medizinischen Fachberufen wie medizinisch-technische Assistenten, Physiotherapeuten, Orthoptisten, Diätassistenten, Logopäden, Ergotherapeuten an den betroffenen Unikliniken sind die Ausbildungsstätten mit den Kliniken verbunden. Dadurch werden deutlich mehr Praxisstunden in der Ausbildung geleistet als vorgeschrieben. Die Finanzierung der Schulen inklusive möglicher Ausbildungsvergütungen erfolgt über Ausbildungszuschläge, die die Krankenhäuser den Krankenkassen grundsätzlich in Rechnung stellen können. Leer gehen dabei bisher meist die Auszubildenden aus. Sie sind trotz ihrer Einbindung in den Betriebsablauf und der Vielzahl ihrer geleisteten Praxisstunden nicht von den Tarifverträgen für Auszubildende erfasst.

Hinzu kommen noch die vielen Auszubildenden in Berufen, die neu gestaltetet wurden, in denen tariflich geregelte Anerkennungspraktika oder an die theoretische Ausbildung sich anschließende Praktika durch Praktikumsphasen innerhalb der Ausbildung ersetzt wurden. In die Ausbildung integrierte Praktika sind nicht vom Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) erfasst, da keine vertragliche Beziehung zum Arbeitgeber vorhanden ist. Die Auszubildenden erhalten daher keine tarifliche Vergütung. Manche Arbeitgeber zahlen freiwillig ein Drittel der bisherigen tariflichen Praktikantenvergütung.

ver.di hält es für notwendig, die Tarifverträge für Auszubildende und Praktikanten den modernen Ausbildungsgängen anzupassen. Die Auszubildenden müssen in der für den Beruf notwendigen Ausbildungszeit Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und tariflich geregelte Ausbildungsbedingungen erhalten. Dieses Ziel wird ver.di in der diesjährigen Tarifrunde mit den Ländern verfolgen.

Hintergrundinformationen: Beschäftigungszahlen Länder

Die Beschäftigtenzahlen der Länder, die von der Tarifrunde 2017 betroffen sind, lassen sich aus der Personalstatistik des **Statistischen Bundesamtes** entnehmen (Fachserie 14, Reihe 6):

Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen) 2015:

Gesamt:	2.180.000
- davon Arbeitnehmer	1.000.000
• Tarifbeschäftigte nach TV-L:	800.000 ^{*)}
- davon Beamte:	1.180.000
- davon Nachwuchskräfte:	
- Auszubildende:	40.000
- Beamtenanwärter:	90.000
Von einer Übertragung betroffene Versorgungsempfänger:	750.000

Personalausgaben Länder 2015

Gesamt (ohne Hessen):	124,8 Milliarden Euro
- für Arbeitnehmer:	36,2 Milliarden Euro
- für Tarifbeschäftigte:	27,6 Milliarden Euro
- für Beamtinnen und Beamte:	53,5 Milliarden Euro
- für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger:	25,7 Milliarden Euro

(Statistisches Bundesamt)

Finanzielle Wirkung einer Entgelterhöhung um ein Prozent

Gesamt (ohne Hessen):	rund 1,25 Milliarden Euro/Jahr
davon für Tarifbeschäftigte:	rund 276 Millionen Euro/Jahr
davon für Beamtinnen und Beamte:	rund 535 Millionen Euro/Jahr
davon für Versorgungsempfänger/innen:	rund 257 Millionen Euro/Jahr

^{*)} Nicht unter den TV-L fallen TVöD-Beschäftigte in den Stadtstaaten, Ärzte nach dem Tarifvertrag mit dem Marburger Bund, außertariflich Beschäftigte, Honorarkräfte

Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2017

Datum	Ergebnis (Länder)	Ergebnis (Bund/VKA)
1.10.2005		Inkrafttreten des TVöD – neue Entgelttabelle
2005 bis 2007		Einmalzahlungen 2005 je 100 € im April, Juli und Oktober 2006 je 150 € im April und Juli 2007 je 150 € im April und Juli (Bund und VKA) Anhebung der Monatsentgelte Ost um jeweils 1,5 Prozentpunkte im Juli 2005, 2006 und 2007 auf 97 v.H. (VKA).
1.11.2006	Inkrafttreten des TV-L – neue Entgelttabelle	
2006 und 2007	Einmalzahlungen 2006 50 € bis 150 € je nach Entgeltgruppe 2007 160 € bis 760 € je nach Entgeltgruppe	
Ab 1.1.2008	2,9 v.H. mit Aufrundung auf 5 €; Tarifgebiet Ost ab 1.5.2008 Monatsentgelte Ost 100 v.H. für alle Beschäftigten bis EG 8 und z.T. EG 9	
Ab 1.1.2008		50 Euro Sockelbetrag + 3,1 v.H. (Bund und Gemeinden) 50 Euro Sockelbetrag + 1,6 v.H. (Krankenhäuser) Monatsentgelte Ost 100 v.H. ab 1.1.2008 für alle Beschäftigten bis einschließlich Entgeltgruppe 9 (Bund und Gemeinden)
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) Einmalzahlung 225 € im Januar
Ab 1.3.2009	40 € Sockelbetrag + 3,0 v.H. Einmalzahlung 40 € im Februar 2009	
1.1.2010	Abschluss der Angleichung der Monatsentgelte Ost	
1.1.2010		Abschluss der Angleichung der Monatsentgelte Ost (VKA)
Ab 1.1.2010		1,2 v. H

Datum	Ergebnis (Länder)	Ergebnis (Bund/VKA)
Ab 1.3.2010	1,2 v.H.	
Ab 1.1.2011		0,6 v.H. Einmalzahlung 240 Euro
Ab 1.4.2011	1,5 v.H. Einmalzahlung in Höhe von 360,00 €	
Ab 1.8.2011		0,5 v.H.
Ab 1.1.2012	1,9 v.H. und anschließend Erhöhung um 17 €	
Ab 1.3.2012		3,5 v.H.
Ab 1.1.2013		1,4 v.H.
Ab 1.1.2013	2,65 v.H.	
Ab 1.8.2013		1,4 v.H.
Ab 1.1.2014	2,95 v.H.	
Ab 1.3.2014		3,0 v.H., mindestens aber 90 €
Ab 1.3.2015		2,4 v:H.
Ab 1.3.2015	2,1 v:H.	
Ab 1.3.2016	2,3 v:H., mindestens aber 75 €	
Ab 1.3.2016		2,4 v:H
Ab 1.2.2017		2,35 v:H

Berufe und Entgelte im TV-L im Vergleich zum TVöD

Beispiele	TV-L	Beträge des TVöD und Differenzen zum TV-L	
		Bis 31.12.2016	Bis 31.01.2017
Krankenschwester/-pfleger (EG 7a Stufe 5) mindestens 10 Dienstjahre	3.053,78 €	3.095,36 € 41,58 € 1,36 %	3.168,10 € 114,32 € 3,74 %
Straßenwärter/-in (EG 5 Stufe 6) mindestens 16 Dienstjahre	2.757,16 €	2.798,90 € 41,74 € 1,51 %	2.864,67 € 107,51 € 3,90 %
Beschäftigte z. B. an Hochschulen mit wissenschaftlichen Aufgaben (EG 13 Stufe 3) mindestens 3 Dienstjahre	4.112,35 €	4.175,38 € 63,03 € 1,53 %	4.273,50 € 161,15 € 3,92 %
Servicemitarbeiter/-in z.B. in einem Krankenhaus – Reinigung oder Küche mit einfachen Tätigkeiten (EG 2 Stufe 4) mindestens 6 Dienstjahre	2.187,17 €	2.244,12 € 56,95 € 2,60 %	2.296,39 € 109,22 € 4,99 %
Beschäftigte in der IT-Administration (EG 11 Stufe 4) mindestens 6 Dienstjahre	3.987,39 €	4.050,72 € 63,33 € 1,59 %	4.145,91 € 158,52 € 3,98 %
Bühnenhandwerker/-in (EG 7 Stufe 5) mindestens 10 Dienstjahre	2.902,58 €	2.944,10 € 41,52 € 1,43 %	3.013,29 € 110,71 € 3,81 %
Beschäftigte an Schleusen (EG 5 Stufe 5) mindestens 10 Dienstjahre	2.699,00 €	2.738,39 € 39,39 € 1,46 %	2.802,74 € 103,74 € 3,84 %
Beschäftigte in der Justizverwaltung (EG 6 Stufe 3) mindestens 3 Dienstjahre	2.605,94 €	2.647,62 € 41,68 € 1,60 %	2.709,84 € 103,90 € 3,99 %
Bibliothekar/-in (EG 9 Stufe 5) mindestens 10 Dienstjahre	3.719,66 €	3.776,53 € 56,87 € 1,53 %	3.865,28 € 145,62 € 3,91 %

Übersicht über die Tarifrunde 2017 in anderen Branchen

Ausgewählte Lohn- und Gehaltsforderungen in der Tarifrunde 2017

Energie- und Versorgungswirtschaft Ost:

Entgelt: 5 %, Laufzeit 15 Monate bis 31.5.2018
150 € pro Monat Erhöhung in allen Ausbildungsjahren
Verbesserungen bei der Vergütung für Bereitschafts-
dienste und Zahlung eines Betreuungsgeldzuschus-
ses für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr

Lebensmittelindustrie, Lebensmittelhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe:

4,5 bis 5,5 %, Laufzeit 12 Monate
Tarifvertragliche Gestaltung des demografischen
Wandels in den NGG-Branchen

Textil- und Bekleidungsindustrie: Entgelt: 4,5 %, Laufzeit 12 Monate

Tarifvertrag zur Altersteilzeit soll mit verbesserten
Konditionen fortgeführt werden

Bereits in 2016/2017 für das Jahr 2017 erreichte Abschlüsse

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie:

+ 2,1 % ab 1/2017, +2,1 % ab 4/2018

Chemische Industrie:

+ 2,3 % ab 1.9., 1.10. bzw. 1.11.2017,
Laufzeit 10 Monate

Deutsche Telekom AG:

+ 2,1 % ab 1.4.2017, Laufzeit 10 Monate

Metall- und Elektroindustrie:

+ 2 %, ab 1.4.2017, Laufzeit 9 Monate

Öffentlicher Dienst

Bund und Kommunen:

+ 2,35 % ab 01.02.2017, Laufzeit 13 Monate

Differenz TdL zu Bund/VKA 2017: Durchschnittlich minus 1,6 % bis zum 31.1.201

Bis zu 98,86 Euro weniger (EG 15 Stufe 5)

Durchschnittlich minus 4,0 % ab 1.2.2017

Bis zu 240,33 Euro weniger (EG 15 Stufe 5)

Abschlüsse in 2016

Chemische Industrie:

+ 3 %, ab 1.8., 1.9. bzw. 1.10.2016,
Laufzeit 13 Monate

Metall- und Elektroindustrie:

+ 2,8 % ab 1.7.2016, Laufzeit 9 Monate

Volkswagen AG:

+ 2,8 %, 3 Leermonate
ab 1.9.2016, Laufzeit 11 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.

Beamtinnen und Beamte

In der Bundesrepublik Deutschland sind zur Erledigung öffentlicher Aufgaben nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe ist nach Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz in der Regel solchen Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, auch wenn die Praxis anders aussieht. Dies sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten. Ihre Rechtsverhältnisse werden durch staatliche Rechtsnormen bestimmt. Die grundsätzliche Regelung durch Gesetz behält es den Parlamenten vor, die Besoldung und Versorgung festzusetzen. Für die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen liegt die Gesetzgebungskompetenz bei dem jeweiligen Land. Im Gesetzgebungsverfahren wird festgelegt, ob und wann die Ergebnisse eines Entgelttarifabschlusses übernommen werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts müssen sich die Besoldungsgesetzgeber grundsätzlich an den Tarifabschlüssen orientieren.

BIP

Bruttoinlandsprodukt

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

BMF

Bundesministerium der Finanzen

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

IWF

Internationaler Währungsfonds

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 2016 gekündigten bisherigen Entgelttabellen des TV-L 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 Arbeitnehmereinkommen und der Gewinne (Unternehmereinkommen und Vermögenseinkommen) am Volkseinkommen nicht; eine Umverteilung findet nicht statt.

Reallohnentwicklung

Nominale Lohnentwicklung abzüglich Preisentwicklung

Tarifverhandlungen

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

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 Tarifvertrages 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.

TdL

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

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.

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