

TARIFRUNDE  
ÖFFENTLICHER DIENST  
BUND/VKA 2025

ver.di

# PRESSEMAPPE



**MEHR GELD, MEHR ZEIT -  
MEINE WAHL!**

#WIRSINDVERDI

**ZUSAMMEN  
GEHT MEHR**

# Informationen der ver.di zur Tarifrunde 2025

## Inhalt

Wichtige Informationen in Kürze .....	3
Was wird verhandelt? .....	3
Was sind die konkreten Forderungen und wie begründet ver.di sie? .....	3
Für wen wird verhandelt? .....	6
Zeitplan der Tarif- und Besoldungsrunde 2025 .....	6
Wer verhandelt? .....	6
Zahlen, Daten, Fakten .....	8
Wirtschaftliche Lage .....	8
Vorsichtige Entwarnung bei der Inflation .....	9
Verteilungsspielraum und Reallohnentwicklung .....	9
Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst .....	10
Steigende Löhne bringen die Wirtschaft voran .....	11
Steuereinnahmen und öffentliche Haushalte .....	12
Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst .....	14
Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern .....	16
Perspektiven nach der Ausbildung .....	18
Tarifliche Regelung aller arbeitsrechtlich gestalteten Ausbildungen und dualer Studiengänge .....	18
Hintergrundinformationen .....	20
Beschäftigungszahlen Bund 2023 (jeweils auf 1.000 gerundet) .....	20
Beschäftigungszahlen VKA 2024 (jeweils auf 1.000 gerundet) .....	20
Kostenwirkungen einer Entgelterhöhung um ein Prozent: .....	21
Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2024 .....	22
Berufe und Entgelte im TVöD (Beträge ab 1. März 2024) .....	25
Übersicht über die Tarifrunden 2024 in anderen Branchen .....	29
Glossar .....	30

# Wichtige Informationen in Kürze

## Was wird verhandelt?

In diesen Tarifverhandlungen wird über die Höhe der Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) sowie der Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber verhandelt. Zusätzlich wird über die Höhe von Zuschlägen und Zulagen für besonders belastende Arbeit sowie über Arbeitszeithemen verhandelt.

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

Der Beschluss der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst vom 9. Oktober 2024 im Wortlaut:

Die Beschäftigten von Bund, Kommunen und kommunalen Unternehmen spüren immer stärker die Folgen von unbesetzten Stellen und Personalknappheit. Verschärft wird die Situation durch immer neue Aufgaben, die auf den öffentlichen Dienst übertragen werden. Die umfangreiche ver.di-Befragung zu Arbeitszeithemen im öffentlichen Dienst hat gezeigt, dass die Beschäftigten in hohem Maße engagiert sind und Verantwortung für ihre Arbeit übernehmen – eine Arbeit, die unverzichtbar ist für das Funktionieren der Gesellschaft. Doch zwei Drittel der Befragten hat angegeben, dass sie sich häufig bis oft nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen und sich nicht mehr richtig erholen können. 56 Prozent haben die Einschätzung, dass sie unter den aktuellen Bedingungen nicht ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten werden können!

Damit der öffentliche Dienst im Wettbewerb um Arbeitskräfte Schritt halten kann, braucht es eine kräftige Erhöhung der Einkommen. Zwar war die letzte Tarif- und Besoldungsrunde mit einer deutlichen Steigerung der Einkommen verbunden. Doch die Lasten aus der hohen Inflation der vergangenen Jahre sind noch immer hoch und die Lücke zu den Einkommen in der Privatwirtschaft muss endlich geschlossen werden.

Gleichzeitig müssen die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst verbessert werden, um Beschäftigte zu halten und neue zu gewinnen. Dazu gehört eine bessere Bezahlung von belastenden Tätigkeiten und Maßnahmen zu Entlastung.

**Vor diesem Hintergrund beschließt die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst für die Tarif- und Besoldungsrunde 2025 mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA):**

### I. Forderungen:

#### 1. Entgelterhöhungen

- a) Erhöhung der Entgelte im Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350,00 Euro monatlich. Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden. Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:

- aa) Erhöhung und Dynamisierung der ständigen **Wechselschichtzulage** auf 303,37 Euro monatlich und Erhöhung und Dynamisierung der ständigen **Schichtzulage** auf 197,15 Euro monatlich sowie dementsprechender Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit.
  - bb) Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes bei Arbeitsleistung bis zu 25 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 70 Prozent, bei einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 85 Prozent sowie bei einer Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 Prozent, Bewertung als Arbeitszeit 100 Prozent.
  - cc) Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte.
  - dd) Erhöhung des Zeitzuschlages für Überstunden einheitlich auf 50 Prozent.
  - ee) Erhöhung des Zeitzuschlages für Nachtarbeit auf 40 Prozent.
  - ff) Erhöhung des Zeitzuschlages für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent.
  - gg) Erhöhung des Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit auf 50 Prozent mit Freizeitausgleich bzw. 150 Prozent ohne Freizeitausgleich.
  - hh) Erhöhung der Zeitzuschläge auf 50 Prozent für den 24. Dezember und 31. Dezember sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags.
  - ii) Erhöhung der Zeitzuschläge für Samstagarbeit auf 30 Prozent sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags.
  - jj) Ausgleich für Sonderformen der Arbeit auf Basis der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe 3.
- b) Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikant\*innen sollen um 200,00 Euro monatlich erhöht werden.
- c) Die Laufzeit der Regelungen zu a) und b) soll 12 Monate betragen

## 2. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen/Praktikanten

Die Auszubildenden und Studierenden sind nach erfolgreichem Abschluss unbefristet in Vollzeit zu übernehmen. Dies soll im erlernten Beruf erfolgen.

## 3. Arbeitszeit

- a) Aufgrund der hohen Verdichtung der Arbeit zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVöD) sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder.
- b) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von längstens einem Monat zugrunde gelegt.
- c) Einrichtung eines Meine-Zeit-Kontos, über das die Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität).  
Die Beschäftigten entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich der Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das Meine-Zeit-Konto gebucht wird.

Auf das Meine-Zeit-Konto können auf Wunsch der/des Beschäftigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden:

- Entgelterhöhungen
- zusätzliche freie Tage

- Überstunden
- Zeitzuschläge
- Teile der Jahressonderzahlung
- Sparkassensonderzahlung
- Theaterbetriebszulage

Das Meine-Zeit-Konto kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.

- d) Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- e) Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen.
- f) Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte, um diesen den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen.
- g) Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg auf durchschnittlich 38,5 Stunden im Geltungsbereich des TVöD-BT-K.

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

#### 1. Manteltarifliche Änderungen für Beschäftigte

- a) Für den Bereich des TV-V kann das Volumen zur Entgelterhöhung auch für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen genutzt werden.
- b) Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West.
- c) Verlässliche Arbeit in Musikschulen: 30 Unterrichtsstunden wöchentlich sind genug. Freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit!
- d) Für Beschäftigte in Teilzeit wird erwartet, dass ein individuelles Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitarbeit vereinbart wird.
- e) Die Verhandlungsverpflichtung für die Beschäftigten des Rettungsdienstes aus der Tarifrunde 2023 soll ohne weitere Verzögerung dahingehend umgesetzt werden, dass eine zeitnahe und spürbare Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit tarifvertraglich vereinbart wird.

#### 2. Manteltarifrechtliche Änderungen für Auszubildende, Studierende und Praktikant\*innen

- a) Umgehende Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Tarifrunde 2020, wonach die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes und für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA tarifiert werden sollen.

- b) Auszubildende und Nachwuchskräfte, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind der Stufe 2 zugeordnet.
  - c) Verbesserung der Regelung des Verpflegungszuschusses bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen durch Anhebung des Zuschusses auf 28,00 Euro.
  - d) Aufnahme der Erstattungsregelung in § 10 a Satz 2 TVAöD BT BBIG in den TVAöD BT Pflege zur Vereinheitlichung der Regelungen.
- III. Der Bund wird aufgefordert, das Verhandlungsergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie Versorgungsempfänger\*innen zu übertragen. Ferner wird der Bund aufgefordert, die Arbeitszeit der Bundesbeamt\*innen an das Tarifniveau anzugleichen.

### **Für wen wird verhandelt?**

Verhandelt wird für die gut 2,5 Millionen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Kommunen und ihrer wirtschaftlichen Betriebe und Unternehmen sowie für die rund 154.000 Tarifbeschäftigten des Bundes. Davon sind 105.000 Auszubildende und dual Studierende im Bereich der VKA und 6.000 Auszubildende im Bereich des Bundes sowie 6.300 Praktikantinnen/Praktikanten im Bereich der VKA. Insgesamt werden mithin fast 2,7 Millionen Menschen von der Tarifrunde erfasst.

ver.di fordert stets die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Dies betrifft rund 371.000 aktive Beamtinnen und Beamte sowie 189.000 Pensionärinnen und Pensionäre. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Kommunen richtet sich nach den Gesetzen des jeweiligen Landes, sodass diese nicht einbezogen sind.

### **Zeitplan der Tarif- und Besoldungsrunde 2025**

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

Erste Verhandlungsrunde am 24. Januar 2025,

zweite Verhandlungsrunde am 17./18. Februar 2025 und

die dritte Verhandlungsrunde vom 14. bis 16. März 2025.

Alle Verhandlungstermine finden im Kongresshotel in Potsdam statt.

### **Wer verhandelt?**

#### **Verhandlungspartner bei den Gewerkschaften**

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

ver.di verhandelt zugleich für

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

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



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

### **Verhandlungspartner bei den Arbeitgebern**

#### **Bund**

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

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

#### **VKA**

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

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

# Zahlen, Daten, Fakten

## Wirtschaftliche Lage

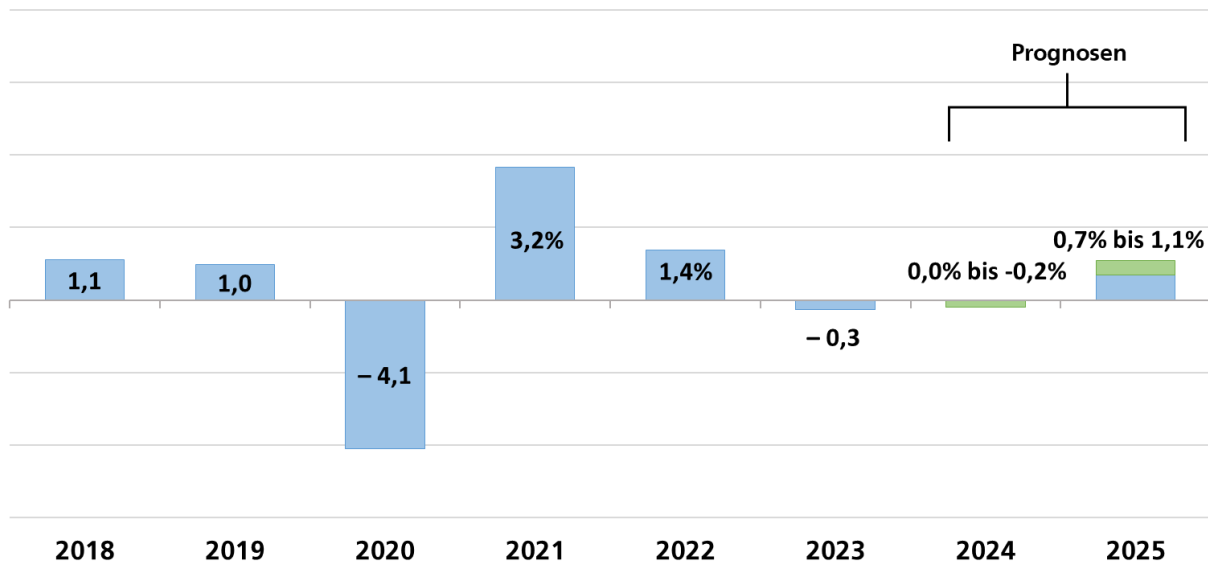
Im Herbst 2024 korrigierten alle Wirtschaftsforschungsinstitute ihre Prognosen nach unten. Nach einem Minuswachstum von -0,3 Prozent im Jahr 2023 steuert die deutsche Wirtschaft im laufenden Jahr erneut auf einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts zu. Die Prognosen gehen von 0 bis -0,2 Prozent aus. Erst 2025 sei mit einer zaghaften Erholung zu rechnen, schrieb zum Beispiel das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Für 2025 liegen die Erwartungen zwischen 0,7 und 1,1 Prozent.

Ursachen für die schwache Entwicklung sind die zuletzt leicht rückläufigen großen Nachfragekomponenten – der private Konsum und die Exporte. Obwohl die Einkommen nach Reallohnverlusten in den Inflationsjahren mittlerweile wieder steigen, wird kaum mehr ausgegeben. Unsichere Aussichten führen zu Zurückhaltung beim Konsum, was sich in einer Sparquote von 11,3 Prozent zeigt, ein Prozentpunkt mehr als in den Jahren vor der Pandemie.

Vom Export sind in nächster Zeit kaum Impulse zu erwarten. Das Ergebnis der Wahlen in den USA lässt eher das Gegenteil erwarten und auch von der für Deutschland wichtigen Automobilindustrie kommen keine guten Nachrichten. Die Fiskalpolitik war zuletzt ebenfalls restriktiv ausgerichtet. Der geplante Bundeshaushalt für 2025 drohte die Einnahmehasis der öffentlichen Haushalte weiter zu verschlechtern, ohne die dringenden Investitionsbedarfe in soziale – Erziehung, Bildung, Pflege – und physische Infrastruktur – ÖPNV, Bahn, Brücken, Autobahn und Wasserstraßen – ernsthaft in Angriff zu nehmen. Vorerst ist unklar, ob der Haushalt vor den Neuwahlen verabschiedet oder andere geplanten Entscheidungen noch getroffen werden.

## Konjunktur weiterhin schwach

Veränderung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts in Deutschland, 2018-2025

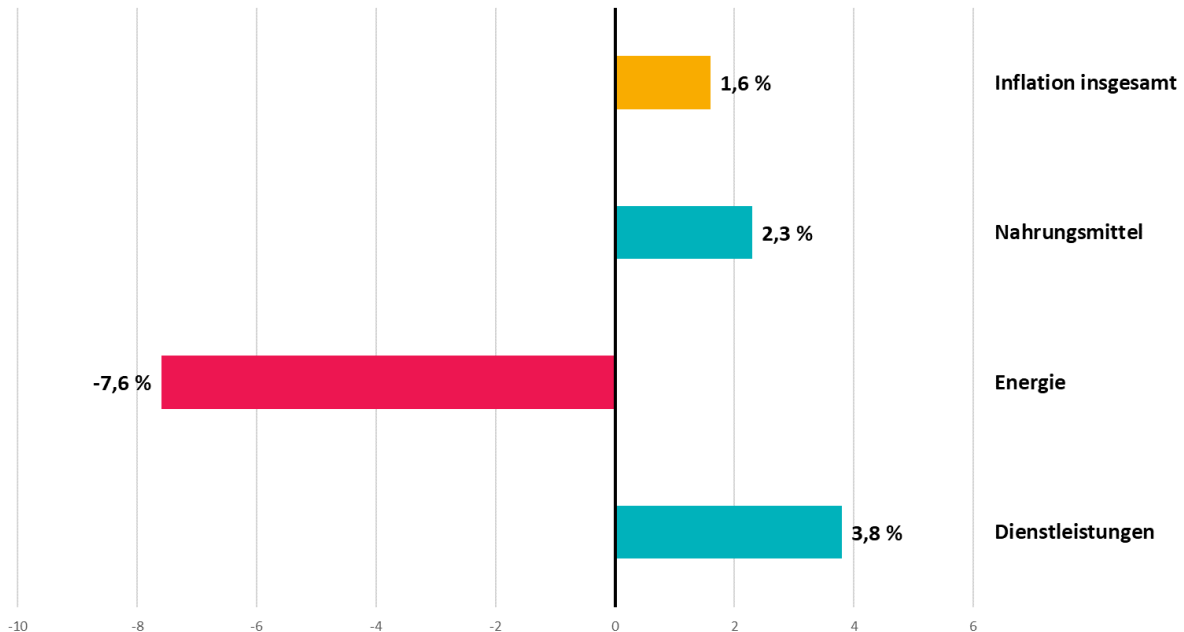


ver.di INFO GRAFIK [www.wipo.verdi.de](http://www.wipo.verdi.de) | Quelle: Statistisches Bundesamt Sept. 2024, Prognosen Sept./Okt. 2024



# Inflationsraten im September 2024

Veränderung gegenüber September 2023



## Vorsichtige Entwarnung bei der Inflation

Vor den 2021 einsetzenden starken Preissteigerungen lag die Inflationsrate meist deutlich unter zwei Prozent – dem Ziel, das die Europäische Zentralbank auch anstrebt. 2015, 2016 und 2020 lag sie sogar bei nur 0,5 Prozent. Durch diese Situation führten auch niedrigere Tarifabschlüsse für die Beschäftigten zu einem Reallohnzuwachs.

Gegenüber den Spitzenwerten von 6,9 und 5,9 Prozent 2022 bzw. 2023 prognostizieren die Wirtschaftsforschungsinstitute für dieses Jahr eine Inflationsrate von 2,2 bis 2,3 Prozent und rund zwei Prozent auch für die kommenden beiden Jahre. Im September 2024 stiegen die Preise im Vergleich zum Vorjahresmonat sogar nur um 1,6 Prozent, im Oktober aber wieder um 2,0 Prozent. Für die Verlangsamung des Preisanstiegs ist der kräftige Rückgang bei den Energiepreisen ausschlaggebend. In anderen Bereichen liegt die Inflationsrate weiterhin über zwei Prozent. Manche Güter oder Dienstleistungen wiesen im September gegenüber dem Vorjahresmonat noch immer zweistellige Preissteigerungen auf, zum Beispiel Olivenöl (+29,6), Butter (+29,3), Schokolade (+11,9), Gurken (+55,0), private KFZ-Versicherung (26,1).

## Verteilungsspielraum und Reallohnentwicklung

Ein Orientierungspunkt für Tarifforderungen bildet der sogenannte verteilungsneutrale Spielraum. Er beziffert den Wert, den Löhne und Gehälter binnen eines Jahres steigen müssen, um die Lohnquote – die Verteilung zwischen Lohn- und Gewinneinkommen – konstant zu halten. Der verteilungsneutrale Spielraum besteht aus der Summe der Steigerung der Verbraucherpreise und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität eines Jahres. Erreichen Gewerkschaften in Tarifabschlüssen mindestens den Ausgleich der Inflation, sind die Reallohne gesichert. Gleichet der Tarifabschluss den verteilungsneutralen Spielraum aus, ist auch die Teilhabe an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung gesichert.

In Zeiten von außergewöhnlichen Krisen ist der verteilungsneutrale Spielraum wegen großer Schwankungen kein gutes Orientierungsmaß und bei starken Preissteigerungen eine echte Herausforderung. In den Jahren vor den starken Preisanstiegen konnten Gewerkschaften Tarifabschlüsse zwischen zwei und drei Prozent erzielen und lagen damit meistens oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums. 2021 und vor allem 2022 erreichten die Tarifabschlüsse den verteilungsneutralen Spielraum nicht und mussten die Beschäftigten Reallohnverluste von insgesamt rund sieben Prozent hinnehmen. 2023 lag der Spielraum durch die Inflationsrate von 5,9 Prozent und einem Rückgang der Arbeitsproduktivität von 0,6 Prozent bei 5,3 Prozent. Den Gewerkschaften gelang es 2023 wieder, mit Tarifabschlüssen von 5,5 Prozent den verteilungsneutralen Spielraum leicht zu übertreffen. Die Verluste von 2021 und 2022 bleiben damit jedoch bestehen. Für 2024 soll der verteilungsneutrale Spielraum nach aktuellen Prognosen bei 1,8 und im kommenden Jahr bei rund 2,5 Prozent liegen.

### Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst

Die Jahre vor 2021 waren auch für Tarifarbeit im öffentlichen Dienst erfolgreiche Jahre, in den die Tariflohnentwicklung mit der Entwicklung in der Gesamtwirtschaft hat mithalten können. Im Vergleich der Entwicklung seit dem Jahr 2000 ist allerdings weiterhin ein Abstand geblieben, dies zeigt die Analyse des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung. Die Tarifvergütungen im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen sind seit 2000 um 72 Prozent gestiegen, in der Gesamtwirtschaft dagegen um 76,7 Prozent und in einzelnen Branchen der Privatwirtschaft sogar um bis zu 83,2 Prozent (Chemische Industrie). Die Berechnungen basieren auf dem jährlichen Anstieg der Tarifverdienste einschließlich Pauschal- und Einmalzahlungen. Die Einkommensrückstände zur Privatwirtschaft sind ein Grund, warum der

Jahr	öff. Dienst Bund und Gemeinden*	Energie	Einzel- handel	Bank- gewerbe	Gesamt	Metall- industrie	Chemische Industrie	Preise	Preis + Produktivität
2000	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2001	101,8	101,3	102,8	103,6	102,1	101,7	102,1	102	104,6
2002	103,8	104,1	105,5	105,7	104,9	105,4	105,8	103,4	107
2003	107,1	106,6	107,7	108,3	107,5	107,9	108,6	104,5	108,9
2004	109	108,3	109,6	111,2	109,6	110,4	111,3	106,3	111,8
2005	110	110,3	110,6	113,4	111,4	112,5	113,1	107,9	115,3
2006	110,4	113,4	111,7	116	113,1	115,4	117	109,6	119
2007	110,8	114,9	113,2	118	115,5	119,8	119,5	112,1	123,2
2008	116,1	118,9	114,5	120,2	118,9	123	123,9	115	126,4
2009	120,5	123,3	115,9	122,7	122	127,4	127,3	115,4	123
2010	120,9	128,7	118,7	124,4	124,2	128,3	130,1	116,6	127,2
2011	122,9	129,2	120,9	124,7	126,7	130,4	132,7	119,1	133,3
2012	125,8	131,8	124,2	127,8	130,1	134,7	136,6	121,5	136,8
2013	129,1	136,4	126,8	130,1	133,6	138,9	140	123,3	139,4
2014	133,9	138,6	130,9	133,2	137,7	143,3	144,5	124,5	142,3
2015	137,4	141,2	133,1	136,7	141,5	148,6	148,1	125,2	143,7
2016	140,7	144	137	138	144,8	151,9	150,9	125,8	146,4
2017	144,3	143,6	139,4	139,5	148,3	155,7	154,8	127,7	151,3
2018	149,2	146,5	143,2	141,4	152,8	161,9	159,5	129,9	154,2
2019	153,4	148,2	145,8	143,6	157,2	168,5	163,1	131,8	157,6
2020	157,1	151,4	149,4	146,1	160,3	169,4	166,1	132,4	160,2
2021	159	155,6	151,6	149,4	163,1	170,2	168,4	136,5	166,1
2022	161	160,7	156	151,4	167,5	173	175,5	145,9	178,5
2023	172	163,1	156	155,5	176,7	180,7	183,2	154,6	187,6

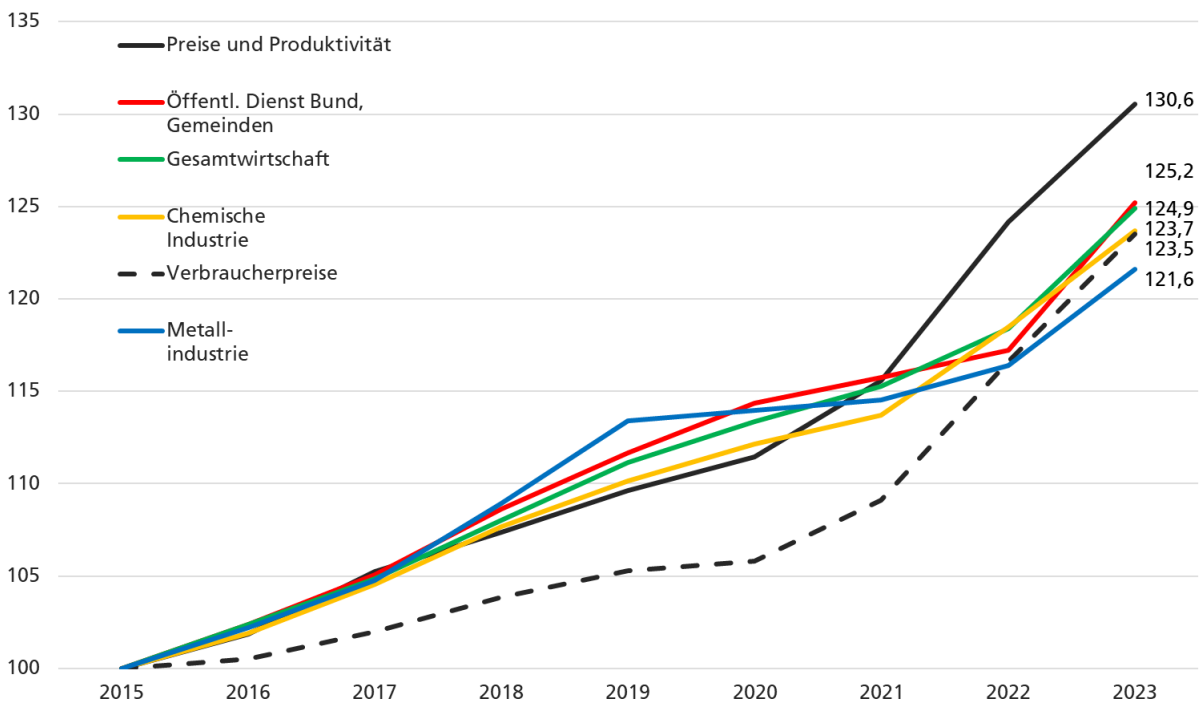
Quelle: WSI-Tarifarchiv \* bis 2004: ÖD Gesamt

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.

Bei der Betrachtung der jüngeren Entwicklung zeigt sich ein etwas anders Bild. Seit dem Jahr 2015 sind die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft um 24,9 Prozent gestiegen, der öffentliche Dienst bei Bund und Kommunen hat demgegenüber mit 25,2 Prozent leicht die Nase vorn. Mit einem Plus von 23,7 bzw. 21,6 liegen Chemische bzw. Metallindustrie nun unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Auch wenn Arbeitgeber und wirtschaftsnahe Ökonom\*innen gerne dieses Argument nutzen: angesichts der schwachen konjunkturellen Entwicklung und Problemen der Automobil- und Zulieferindustrien wäre es keine gute Idee, sich in „Lohnzurückhaltung“ zu üben und damit die Konjunktur weiter zu schwächen.

### Tarifentwicklung in einzelnen Branchen 2015-2023

2015 = 100



### Steigende Löhne bringen die Wirtschaft voran

In der aktuellen Tarif- und Besoldungsrunde verhandelt ver.di für fast 2,7 Millionen Tarifbeschäftigte von Bund, Kommunen und kommunalen Unternehmen. Im öffentlichen Dienst insgesamt arbeiteten Stand Juni 2023 fast 5,3 Millionen Menschen, inklusive öffentlicher Einrichtungen und Unternehmen sogar fast 6,8 Millionen. Das sind fast 15 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Konjunktur, denn sie geben einen großen Teil ihres Gehalts für Güter und Dienstleistungen aus, die in Deutschland produziert werden, und hierzulande Beschäftigung und Einkommen schaffen: Sie kaufen zum Beispiel Autos, lassen sich die Haare schneiden oder konsumieren Lebensmittel. Was in ihre Taschen fließt, kommt zu einem guten Teil unmittelbar der Wirtschaft zugute und schafft Wachstum, auch weil Unternehmen nur dann mehr investieren, wenn sie höhere Umsätze erwarten.

Lohnsteigerungen und gute Bedingungen bei öffentlichen Arbeitgebern tragen zudem dazu bei, für die vielerorts unbesetzten Stellen in den Verwaltungen und öffentlichen Betrieben endlich wieder Arbeitskräfte zu finden. Auch davon profitiert unsere Wirtschaft: Es verkürzt Genehmigungsverfahren, wenn Bau- und Naturschutzämter wieder voll besetzt sind oder Fördergelder für Investitionen wieder schneller fließen.

Unbegründet ist hingegen die Sorge, dass steigende Löhne dem Wirtschaftsstandort Deutschland schaden könnten. Noch immer erzielt die hiesige Wirtschaft enorme Exportüberschüsse, 2023 waren es 224 Milliarden Euro. Das Ausland kauft also für deutlich mehr Geld Waren bei uns ein, als wir dies umgekehrt im Ausland tun. Der Export trägt nur deshalb nicht zur Stabilisierung der Konjunktur bei, weil der Überschuss nicht noch weiter steigt. Von mangelnder Wettbewerbsfähigkeit wegen hoher Lohnkosten kann angesichts dessen nicht die Rede sein.

### **Steuereinnahmen und öffentliche Haushalte**

In den Jahren vor Beginn der Corona-Krise nahmen Bund, Länder und Gemeinden deutlich mehr ein, als sie ausgaben. So kamen Rekordüberschüsse von 50 und 60 Milliarden Euro zustande. Auch die Kommunen erzielten Überschüsse, sogar noch in den Corona-Jahren, obwohl sie davon ausgingen, ins Defizit zu rutschen. Die Unterstützungszahlungen von Bund und Ländern glichen die hohen Ausgaben für die Pandemie und die Folgen des Krieges in der Ukraine zunächst noch aus.

2023 sind die kommunalen Haushalte ins Defizit gerutscht. Für 2024 und die folgenden Jahre befürchten die kommunalen Spitzenverbände erneut hohe Defizite von jährlich 13 Milliarden Euro und mehr. Berücksichtigt sind dabei zurückgehende Zuwächse bei den Personalausgaben: für 2023 und 2024 ist ein Anstieg bei den Personalausgaben von 7,4 bzw. 7,8 Prozent veranschlagt; in den folgenden Jahren soll der Zuwachs von 5,5 Prozent 2025 über 4,5 auf 3,4 Prozent im Jahr 2027 sinken.

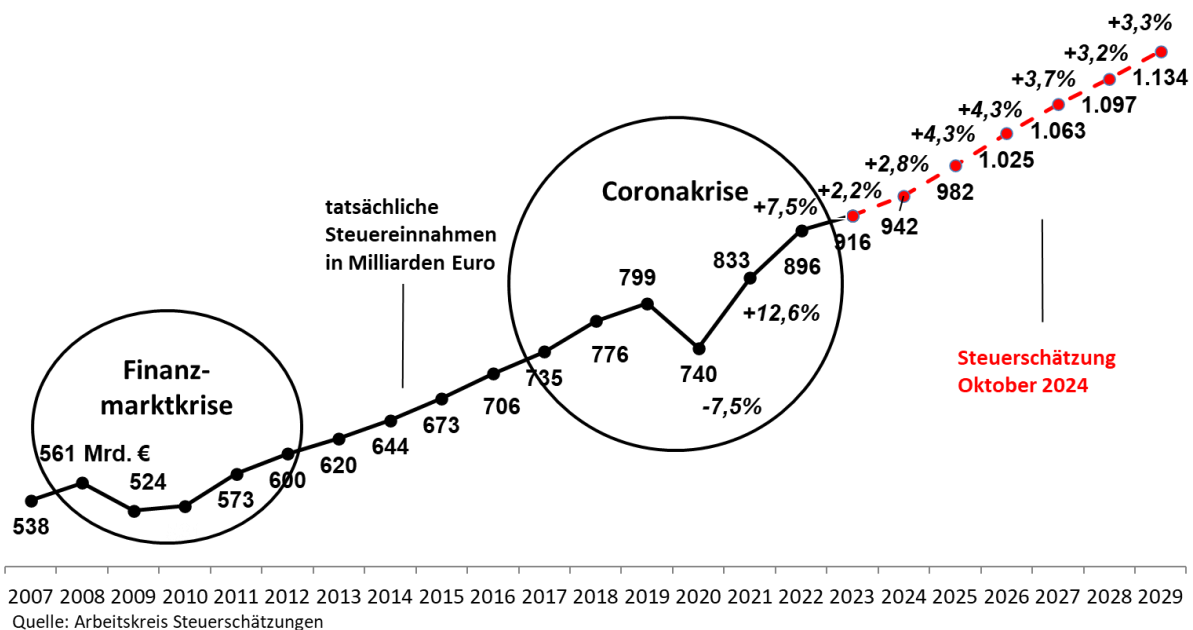
Die Steuereinnahmen sind nach dem Corona-Einbruch wieder kräftig gestiegen, zunächst sogar stärker, als erwartet. Mit dem Konjunkturrückgang wurde auch die Einnahmeentwicklung bei den Steuern schwächer. 2023 und 2024 stiegen die Steuereinnahmen nur noch um 2,2 bzw. 2,8 Prozent. Für die kommenden Jahre wird laut der Steuerschätzung vom Oktober 2024 ein Zuwachs von jeweils rund vier Prozent erwartet. Wie hoch er tatsächlich ausfällt, hängt von steuerlichen Maßnahmen und der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Oktoberschätzung hatte gegenüber der Schätzung vom Mai 2024 geringere Einnahmewachse von insgesamt 58 Milliarden Euro in den Jahren 2024 bis 2028 ergeben. Die Kommunen verzeichnen dabei in diesen Jahren ein schwächeres Einnahmewachstum im Umfang von knapp drei Milliarden Euro, sind von der Korrektur der Schätzung also nicht ganz so stark betroffen.

Öffentliche Arbeitgeber setzen Personalausgaben im öffentlichen Dienst gerne in Konkurrenz zu notwendigen Investitionen. Auch für kommunale Arbeitgeber gilt: Bund und Länder können durch ein Aussetzen oder Umgehen der Schuldenbremse den Kommunen ausreichend Investitionsmittel zur Verfügung stellen. Staatsschulden sind nicht grundsätzlich schädlich. Wenn die Wirtschaft sich stabilisiert, wird die Schuldenlast automatisch leichter und gelingt es, aus den Schulden wieder herauszuwachsen – wie nach der Krise von 2009/2010. Es war

2009 eine politische Entscheidung, die Schuldenbremse – gegen den Widerstand der Gewerkschaften – ins Grundgesetz aufzunehmen. Ebenso ist es eine politische Entscheidung, sie wieder abzuschaffen oder zumindest zu lockern. Wenn dafür keine politischen Mehrheiten zustande kommen, rechtfertigt die aktuelle Situation allemal ein erneutes Aussetzen der Schuldenbremse durch Feststellung einer Haushaltsnotlage. Gerade würde es hart treffen, wenn der Staat jetzt nicht in die Zukunft investiert. Zusätzliche Spielräume für Investitionen kann außerdem eine gerechtere Steuerpolitik schaffen, die Vermögende und finanzstarke Unternehmen stärker belastet.

## Steuereinnahmen in Deutschland

tatsächliche und geschätzte Entwicklung in Milliarden Euro



## Steuerentwicklung: Veränderung zum Vorjahr und im Durchschnitt

Arbeitskreis Steuerschätzungen November 2020	ist 2023 zum Vj.	2024 zum Vj.	2025 zum Vj.	2026 zum Vj.	2027 zum Vj.	2028 zum Vj.	2029 zum Vj.	Ø 2024 bis 2029
<b>Bund</b>	5,6%	4,5%	4,7%	2,0%	3,3%	3,8%	3,3%	<b>3,6%</b>
<b>Gemeinden</b>	4,6%	2,5%	4,4%	5,1%	3,9%	3,4%	3,4%	<b>3,8%</b>

## **Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst**

Von Februar bis April 2024 führte ver.di eine digitale Umfrage zur Arbeitszeit im öffentlichen Dienst durch. 258.000 Beschäftigte von Bund, Ländern, Städten, Gemeinden, Landkreisen und kommunalen Unternehmen haben sich beteiligt. Angesichts des Umfangs der Fragen, für deren Beantwortung im Mittel 18 Minuten aufgewendet wurden, ist dies eine beachtliche Teilnehmendenzahl, die auf ein großes Interesse an Arbeitszeitfragen hinweist. Gut 59 Prozent der Befragten sind weiblich, dies entspricht dem Frauenanteil im öffentlichen Dienst. 46 Prozent sind Mitglied bei ver.di, von den anderen sind knapp sieben Prozent Mitglied einer anderen Gewerkschaft (GEW, GdP, oder DBB) die übrigen gar kein Gewerkschaftsmitglied.

Themen der Befragung waren der Blick der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeitsituation und ihre diesbezüglichen Wünsche, darunter die vertraglich vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit sowie Auswirkungen von Personalmangel und besonders belastende Arbeitsformen wie Schichtarbeit. 60 einstündige qualitative Interviews ergänzten die Umfrage und boten tiefere Einblicke.

### **Unbesetzte Stellen ...**

Über 60 Prozent der Befragten berichten über unbesetzte Stellen in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich, überwiegend sind Stellen in größerem Umfang nicht besetzt. Als Hauptgründe werden ein Mangel an Arbeits- und Fachkräften genannt sowie wenig attraktive Arbeitsbedingungen. „Der Personalmangel ist permanent. Wir haben immer freie Stellen. Wir haben Dauerausschreibungen seit mehreren Jahren. Das liegt an der belastenden Arbeit und an der nicht so guten Bezahlung [...].“ So lautet ein beispielhaftes Zitat aus den qualitativen Interviews aus dem Bereich Soziale Arbeit, Jugendamt.

### **... Auswirkungen auf die Gesundheit**

Die Wirkung der unbesetzten Stellen ist nicht zu übersehen: Jeweils gut zwei Drittel aller Befragten geben an, dass sie sich sehr häufig oder oft nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen, nicht richtig erholen und nur schwer abschalten können. 56 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen wahrscheinlich nicht ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum Rentenalter arbeiten können. Besonders belastend sind Tätigkeiten, die in Wechselschicht oder Schicht erbracht werden, und/oder zu atypischen Arbeitszeitlagen (Nacht, Wochenende/Feiertag, Abend) oder in besonderen Arbeitsformen (Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, geteilte Dienste).

### **Arbeitszeiten**

Wie in vielen anderen Bereichen auch wünschen sich die Beschäftigten im öffentlichen Dienst kürzere Arbeitszeiten. Dahinter steckt der Wunsch nach mehr freier Zeit, aber auch eine Belastungsreduzierung. Im Durchschnitt aller Befragten beträgt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit 36,2 Stunden pro Woche (Vollzeit und Teilzeit), tatsächlich werden jedoch zwei Stunden mehr gearbeitet. 70 Prozent geben an, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen sei, 37 Prozent, dass sie häufig für Kolleg\*innen einspringen müssen, aber auch ein Viertel hat „Spaß an der Arbeit“ (Mehrfachantworten waren möglich).

Gefragt nach der gewünschten Arbeitszeit wünscht sich eine Mehrheit kürzere Arbeitszeiten zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche, der Durchschnitt liegt bei 31,2 Stunden. Gründe

## DIE TOP 10 X BRANCHE

Welchen Platz nehmen die 10 wichtigsten Wünsche gesamt in den verschiedenen Branchen ein?

	Gesamt	Abfallwirtschaft	Bund	Bundesagentur für Arbeit	Deutsche Rentenversicherung	Energiewirtschaft	Gemeinde/Stadt/ Landkreis	Gesundheit/Pflege	Hochschule/ Forschung/ Studierendenwerke	Land /Stadtstaat	Musikschule	Sozialeinrichtung	Sparkasse oder Bundesbank	Theater und Bühnen	Nahverkehr und Flughäfen	Wasserwirtschaft
höhere Zuschläge für Schichtarbeit	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1
bezahlte Pausen bei Wechselschicht	2	15	19	16	2	15	2	3	8	20	1	5	10	6	2	11
...flexiblen Übergang in den Ruhestand / Altersteilzeit	3	3	3	6	4	5	3	7	6	4	5	2	1	4	8	5
.. jede gearbeitete Arbeitsstunde .. bezahlt wird	4	4	7	8	6	3	6	2	2	5	3	3	2	2	3	6
Arbeitszeitverkürzungen	5	6	2	2	3	4	4	14	4	2	23	7	6	7	9	7
höhere Zuschläge für Einsatz in der Rufbereitschaft	6	2	11	21	16	2	5	5	14	8	25	17	22	22	6	2
bessere Bezahlung der Bereitschaftsdienste	7	5	13	24	22	7	7	4	17	12	20	11	24	19	13	3
4-Tage-Woche	8	10	6	3	7	9	8	20	5	6	24	10	7	5	17	9
Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld	9	7	8	5	8	8	10	13	10	7	16	9	5	9	14	8
(Bessere) Bezahlung ... passive Zeit Rufbereitschaft	10	8	14	26	18	6	9	10	22	18	26	23	26	29	12	4

N gültige = 257.035 3.552 15.783 14.729 2.895 9.494 61.989 33.167 16.890 19.772 435 28.896 9.944 1.521 6.200 4.666

Wie wichtig ist es aus Deiner Sicht, dass ver.di folgende Veränderungen anstrebt? | Basis: Ggf. nur Beschäftigte, auf die Voraussetzung (z. B. „Schichtarbeit“) zutrifft. Nur gültige Antworten berücksichtigt. grün = am wichtigsten, gelb = weniger wichtig – immer orientiert am niedrigsten Wert!

sind der Wunsch nach mehr freier Zeit, aber auch eine Reduzierung der Arbeitsbelastung und gesundheitliche Probleme. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich befürworten dabei gut 20 Prozent der Befragten, die eine Verkürzung wünschen.

### Verbesserungswünsche

Am Ende der Befragung konnte für 35 einzelne Veränderungsmöglichkeiten jeweils die Dringlichkeit bewertet werden (sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig, gar nicht wichtig). Die Verbesserungswünsche unterscheiden sich nach den Branchen und individueller Situation der Beschäftigten. So wünschen sich beispielsweise Beschäftigte in Schichtarbeit höhere Zuschläge für Schichtarbeit oder auch die bezahlte Pause bei Wechselschicht, die wir heute für die Beschäftigten in den Krankenhäusern nicht haben. Unter den Top 10 der Wünsche finden sich aber auch Altersteilzeitregelungen, das Wahlmodell Zeit gegen Geld ebenso wie der generelle Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung.

## Ausbildungsentgelte müssen die Existenz sichern

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

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

## Ausbildungsentgelte im Bereich des Bundes und der Kommunen (Beträge, letzte Erhöhung zum 1. März 2024)

Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz:

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.218,26 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.268,20 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.314,02 €	im 3. Ausbildungsjahr
1.377,59 €	im 4. Ausbildungsjahr

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

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.340,69 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.402,07 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.503,38 €	im 3. Ausbildungsjahr



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

Ausbildungsentgelt	Ausbildungsjahr
1.215,24 €	im 1. Ausbildungsjahr
1.275,30 €	im 2. Ausbildungsjahr
1.372,03 €	im 3. Ausbildungsjahr

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

Studienentgelt	
Ausbildungsentgelt zzgl.150,- EUR	bis Abschluss Ausbildungsteil des dualen Studiums
1.475,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil nach BBiG
1.535,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil in Gesundheitsberufen
1.665,00 €	anschl. bei Ausbildungsteil in Berufen der Pflege

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

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Anlagenmechaniker*in	1.108 €	1.199 €	1.285 €	1.374 €	<b>1.232 €</b>
Biologielaborant*in	1.056 €	1.124 €	1.178 €	1.264 €	<b>1.128 €</b>
Chemielaborant*in	1.064 €	1.133 €	1.198 €	1.289 €	<b>1.143 €</b>
Elektroniker*in für Geräte und Systeme	1.065 €	1.129 €	1.207 €	1.281 €	<b>1.162 €</b>
Fachinformatiker*in	1.044 €	1.114 €	1.195 €		<b>1.114 €</b>
Fertigungsmechaniker*in	1.082 €	1.144 €	1.228 €		<b>1.151 €</b>
Kauffrau/-mann für Büromanagement	1.008 €	1.096 €	1.199 €		<b>1.103 €</b>
Mechatroniker*in	1.059 €	1.131 €	1.221 €	1.291 €	<b>1.165 €</b>
BBiG Bund/VKA (ab 03/2024)	1.218,26 €	1.268,20 €	1.314,02 €	1.377,59 €	<b>1.294,52 €</b>

(Stand 2023, Quelle Bundesinstitut für Berufsbildung)

## Vergleichswerte aus anderen Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Beton- und Stahlbauer*in	937 €	1.223 €	1.480 €		<b>1.227 €</b>
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in	931 €	1.222 €	1.483 €		<b>1.235 €</b>
Industriemechaniker*in	1.065 €	1.131 €	1.216 €	1.288 €	<b>1.171 €</b>
Kauffrau/-mann für Versicherungen und Finanzen	1.166 €	1.241 €	1.325 €		<b>1.245 €</b>
Konstruktionsmechaniker*in	1.057 €	1.123 €	1.212 €	1.287 €	<b>1.164 €</b>
Maurer*in	934 €	1.226 €	1.490 €		<b>1.241 €</b>
BBiG Bund/VKA (ab 03/2024)	1.218,26 €	1.268,20 €	1.314,02 €	1.377,59 €	<b>1.294,52 €</b>

(Stand 2023, Quelle Bundesinstitut für Berufsbildung)

## Perspektiven nach der Ausbildung

Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss ist längst kein Garant für einen Berufseinstieg mit existenzsichernder Perspektive. In der Tarifrunde 2012 mit dem Bund und den Kommunen ist es ver.di erstmalig gelungen, für die Auszubildenden eine verbindliche Übernahmeregelung mit dauerhafter Perspektive bei bedarfsgerechter Ausbildung zu schaffen. Diese Tarifregelung konnte in den folgenden Tarifrunden neu vereinbart werden, endet allerdings ohne Nachwirkung zum 31. Dezember 2024. Die geforderte neue Regelung soll künftig eine unbefristete Übernahme in Vollzeit im erlernten Beruf gewährleisten. Damit schafft sie eine dauerhafte Perspektive für Auszubildende und werden junge Fachkräfte nicht in befristete Arbeitsverträge gedrängt.

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

Die Entwicklung der Altersstruktur im öffentlichen Dienst unterstreicht zudem die Notwendigkeit von Neueinstellungen junger Menschen. Im Juni 2023 waren knapp 1,4 Millionen Beschäftigte 55 Jahre und älter, was einem Anteil von 26,4 Prozent entspricht. Knapp 1,5 Millionen der insgesamt 5,3 Millionen Beschäftigten waren jünger als 35 Jahre.

## Tarifliche Regelung aller arbeitsrechtlich gestalteten Ausbildungen und dualer Studiengänge

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

Hinzu kommen die Studierenden in einem dualen Studiengang (Hochschulstudium und praktische Ausbildung im Betrieb), die für die Betriebe und Verwaltungen herangebildet werden. Ihre praktische Ausbildung wird in der Regel durch einen Vertrag mit dem Betrieb oder der Verwaltung geregelt, in dem sie ihre praktische Ausbildung erhalten. Die Vertragsbedingungen sind durch den Arbeitgeber weitestgehend frei gestaltbar, da es außer bei der Bundesagentur für Arbeit keine Tarifverträge für diese Studierenden gibt. Im Anschluss an die Tarifrunde 2018 ist es ver.di gelungen eine Form des dualen Studiums zu regeln. Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen können sich nun auf tarifvertraglich abgesicherte Rechte berufen, zum Beispiel auf ein einheitliches Studienentgelt und auf einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Bei dieser Form des dualen Studiums wird ein Studiengang mit einer betrieblichen Ausbildung kombiniert, Studierende erwerben einen Ausbildungsabschluss und einen Studienabschluss. Im April 2022 konnte außerdem die in der Tarifeinigung vom Oktober 2020 vereinbarte Tarifierung des dualen Hebammenstudiums umgesetzt werden.

Die weitaus größere Anzahl an Studierenden absolviert jedoch ein sogenanntes praxisintegriertes duales Studium. Bei diesem wird das Studium durch praktische Einsätze in Verwaltung und Betrieb kombiniert. Diese Form ist weiterhin nicht geregelt. In der Tarifrunde 2020 haben die Arbeitgeber eine Verhandlungsverpflichtung abgegeben, dass auch die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes und für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA tarifiert werden sollen. ver.di erwartet nicht nur im Interesse der betroffenen jungen Menschen, sondern auch vor dem Hintergrund der dringenden Nachwuchsprobleme die umgehende Umsetzung dieser Verpflichtung. Die Studierenden müssen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, tariflich geregelte Ausbildungs-/Studienbedingungen erhalten und sich darauf verlassen können, dass beispielsweise Studiengebühren getragen werden.

# Hintergrundinformationen

## Beschäftigungszahlen Bund 2023 (jeweils auf 1.000 gerundet)

### Beschäftigte im unmittelbaren öffentlichen Dienst des Bundes:

<b>Gesamt:</b>	<b>492.000</b>
- davon Tarifbeschäftigte:	134.000
- davon Beamte:	359.000
- davon Nachwuchskräfte:	
-     Auszubildende:	6.000
-     Beamtenanwärter	17.000

### Beschäftigte des Bundes in Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform:

<b>Gesamt:</b>	<b>33.000</b>
- davon Tarifbeschäftigte:	20.000
- davon Beamte:	12.000

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

<b>Von der Tarifrunde unmittelbar betroffene Tarifbeschäftigte:</b>	<b>154.000</b>
<b>Von einer Übertragung betroffene Beamte:</b>	<b>371.000</b>
<b>Von einer Übertragung betroffene Versorgungsempfänger:</b>	<b>189.000</b>

(Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes)

## Beschäftigungszahlen VKA 2024 (jeweils auf 100 gerundet)

**Beschäftigte insgesamt: 2.573.000**

**Von der Tarifrunde unmittelbar betroffene Tarifbeschäftigte: 2.535.000**

davon TVöD:	2.251.600
davon TV-V:	122.900
davon TV-N:	49.300
davon Auszubildende:	105.000
davon Praktikanten:	6.300

(Grundlage Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes)

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

**Kostenwirkungen einer Entgelterhöhung um ein Prozent:**

**VKA:**

Beschäftigte: 1.330 Millionen Euro

**Bund:**

Tarifbeschäftigte:	93 Millionen Euro
Beamt*innen:	221 Millionen Euro
Versorgungsempfänger*innen:	77 Millionen Euro
Gesamt:	391 Millionen Euro

## Erhöhungen der Entgelte im öffentlichen Dienst von 2005 bis 2024

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

Datum	Ergebnis (Bund/VKA)	Ergebnis (Länder)
Ab 1.1.2012		1,9 v.H. und anschließend Erhöhung um 17,00 Euro (Auszubildende 6,00 Euro)
Ab 1.3.2012	3,5 v.H. (Bund/VKA) (Auszubildende 50,- Euro)	
Ab 1.1.2013	1,4 v.H. (Bund/VKA)	2,65 v.H. (Auszubildende 50,- Euro)
Ab 1.8.2013	1,4 v.H. (Bund/VKA) (Auszubildende 40,- Euro)	
Ab 1.1.2014		2,95 v.H.
Ab 1.3.2014	3,0 v.H., mindestens aber 90,- Euro (Auszubildende 40,- Euro)	
Ab 1.3.2015	2,4 v.H. (Auszubildende 20,- Euro)	2,1 v.H. (Auszubildende 30,- Euro) Anpassung JSZ TG Ost an TG West bis 2019
Ab 1.3.2016	2,4 v.H. (Auszubildende 35,- Euro)	2,3 v.H., mindestens aber 75,- Euro (Auszubildende 30,- Euro)
Ab 1.1.2017		2,0 v.H., mindestens aber 75,- Euro bis zu einem Bruttoeinkommen von 3.200 Euro (Auszubildende 35,- Euro)
Ab 1.2.2017	2,35 v.H. (Auszubildende 30,- Euro)	
Ab 1.1.2018		2,35 v.H. (Auszubildende 35,- Euro)
Ab 1.3.2018	Entgelterhöhung im Gesamtvolumen von 7,5 v.H. in drei Schritten (1.3.18, 1.4.19, 1.3.20) Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro für Entgeltgruppen 1-6, S2-S4, P5 und P6 Auszubildende jeweils 50 Euro zum 1.3.18 und 1.3.19	
Ab 1.1.2019		Entgelterhöhung im Gesamtvolumen von 3,2 v.H. ab 1.1.19, 3,2 v.H. ab 1.1.20 und 1,4 v.H. ab 1.1.21 Auszubildende jeweils 50,- Euro zum 1.1.19 und 1.1.20
Ab 1.4.2021	Corona-Sonderzahlung je nach Entgeltgruppe in Höhe von 300, 400 bzw. 600 € im Dezember 2020 1,4 v.H., mindestens aber 50 € ab 1.4.21 1,8 v.H. ab 1.4.22	

<b>Datum</b>	<b>Ergebnis (Bund/VKA)</b>	<b>Ergebnis (Länder)</b>
Ab 1.12.2022		Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 € spätestens März 2022, Auszubildende 650 € 2,8 v.H. ab 1.12.22 Auszubildende 50 € ab 1.12.22 bzw. 70 € im Pflegebereich
Ab 1.1.2023	Inflationsausgleichsgeld im Juni 2023 in Höhe von 1.240 €, Auszubildende 620 € monatlicher Inflationsausgleich in Höhe von 220 € von Juli 2023 bis Februar 2024, Auszubildende 110 € 200 € und 5,5 v.H., mind. aber 340 € ab 1.3.2024, Auszubildende 150 €	
Ab 1.10.2023		Inflationsausgleichsgeld für 2023 in Höhe von 1.800 €, Auszubildende 1.000 € monatlicher Inflationsausgleich in Höhe von 120 € von Januar bis Oktober 2024, Auszu- bildende 50 € 200 € ab 1.11.2024, Auszubildende 100 € 5,5 v.H. ab 1.2.2025, Auszubildende 50 € mindestens 340 €, sofern 200 € plus 5,5 v.H. darunter liegen



**Berufe und Entgelte im TVöD (Beträge ab 1. März 2024)**

<b>Einstellung in Stufe 1, bei mind. 1-jähriger Berufserfahrung in Stufe 2, bei mind. 3-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1</b>	<b>Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2</b>	<b>Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3</b>	<b>Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4</b>	<b>Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5</b>	<b>Beispiele</b>
<b>15</b>	5.504,00	5.863,92	6.265,40 €	6.813,49 €	7.377,29 €	7.748,20 €	Leiter/-innen kommunaler Betriebe mit erheblicher Verantwortung; Fachärztinnen/-ärzte in der Verwaltung
<b>14</b>	5.003,84	5.329,75	5.755,37 €	6.227,68 €	6.754,16 €	7.132,13 €	Beschäftigte mit schwierigen Forschungsaufgaben; Ärztinnen/Ärzte in der Verwaltung
<b>13</b>	4.628,76	4.985,95	5.392,57 €	5.834,04 €	6.353,53 €	6.635,44 €	Angestellte Juristinnen/Juristen; Spitzeneingruppierung Ingenieure/-innen; Beschäftigte mit abgeschl. wissenschaftl. Hochschulbildung; Konferenzdolmetscher/-innen
<b>12</b>	4.170,32	4.581,34	5.061,67 €	5.594,63 €	6.220,01 €	6.516,74 €	Spitzeneingruppierung mittleres Verwaltungsmanagement
<b>11</b>	4.032,38	4.410,41	4.765,62 €	5.151,01 €	5.678,44 €	5.975,19 €	
<b>10</b>	3.895,33	4.191,53	4.528,25 €	4.893,44 €	5.300,10 €	5.433,63 €	Grundeingruppierung Ingenieure/-innen; Grundeingruppierung Sprachlehrer/-innen; IT-Verantwortliche
<b>9c (VKA)</b>	3.787,84	4.052,08	4.339,43 €	4.649,06 €	4.981,91 €	5.220,52 €	Spitzeneingruppierung Meister/-innen; Beschäftigte als Brandinspektor

<b>9b</b>	3.566,89	3.814,56	3.969,97 €	4.429,89 €	4.702,42 €	5.018,11 €	Beschäftigte mit abgeschl. Fachhochschulbildung (Bachelor); Beschäftigte mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und selbstständigen Leistungen; Sachbearbeitung Grundsicherung; Spitzeneingruppierung medizinisch-technische Berufe; Spitzeneingruppierung Meister/-innen; Kapitäninnen/Kapitäne mit internationalem Patent
<b>9a</b>	3.448,96	3.662,32	3.869,96 €	4.331,88 €	4.436,39 €	4.703,23 €	Qualifizierte Sachbearbeitung; Kapitäninnen/Kapitäne mit nationalem Patent
<b>8</b>	3.281,44	3.486,59	3.628,68 €	3.770,54 €	3.922,69 €	3.995,85 €	Grundeingruppierung Meisterinnen/Meister und Techniker/-innen
<b>7</b>	3.095,23	3.331,58	3.472,38 €	3.614,47 €	3.748,49 €	3.820,45 €	Facharbeiter/-innen mit besonders hochwertigen Arbeiten; Grundeingruppierung medizinisch-technische Berufe; Schiffsführer/-innen; Beschäftigte als Brandmeister (VKA)
<b>6</b>	3.042,04	3.236,55	3.372,94 €	3.507,92 €	3.640,49 €	3.708,02 €	Facharbeiter/-innen mit hochwertigen Arbeiten; Beschäftigte als Brandmeister (Bund); Grundeingruppierung Taucher/-innen;
<b>5</b>	2.928,99	3.117,67	3.245,11 €	3.380,06 €	3.505,47 €	3.570,28 €	Facharbeiter/-innen; Grundeingruppierung Verwaltungsfach-angestellte; Grundeingruppierung medizinische Fachangestellte; Fachangestellte für Bäderbetriebe

<b>4</b>	2.802,62	2.993,55	3.153,75 €	3.253,48 €	3.353,20 €	3.411,60 €	Amtliche Fachassistenten (Fleischuntersuchung); Schweißer; Grundeingruppierung Kraftfahrer/-innen
<b>3</b>	2.762,69	2.968,02	3.017,99 €	3.132,21 €	3.217,92 €	3.296,43 €	Verwaltungsangestellte mit einfachen Aufgaben; Botinnen/Boten; Arbeiter/-innen mit eingehender fachlicher Einarbeitung; Müllwerker; Kanalbetriebsarbeiter
<b>2</b>	2.582,16	2.784,28	2.834,67 €	2.906,58 €	3.064,63 €	3.229,97 €	Innenreinigung mit besonderen Anforderungen; Wächterinnen/Wächter
<b>1</b>		2.355,52	2.388,86 €	2.430,55 €	2.469,42 €	2.569,47 €	Essensausgabe; Garderobenpersonal; (einfachste Tätigkeiten)

### Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (nur VKA)

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

<b>Einstellung in Stufe 1, bei mind. 1-jähriger Berufserfahrung in Stufe 2, bei mind. 4-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1</b>	<b>Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2</b>	<b>Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3</b>	<b>Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4</b>	<b>Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5</b>	<b>Beispiele</b>
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23	Sozialarbeiter/-in
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44	Erzieher/-in mit besonders schwierigen Aufgaben
<b>S 8a</b>	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39	Erzieher/-in
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36	Kinderpfleger/-in (2-jährige Ausbildung)

### Beschäftigte im Pflegedienst (nur VKA)

Einstellung in Stufe 2, bei mind. 3-jähriger Berufserfahrung in Stufe 3	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5	Beispiele
<b>P 12</b>		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87	Leitung einer kleinen Station
<b>P 9</b>		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33	Krankenschwester/-pfleger mit besonders schwieriger Tätigkeit und entspr. Weiterbildung
<b>P 8</b>		3.490,40	3.647,59 <sup>1)</sup>	3.849,10	4.011,86	4.239,52	Krankenschwester/-pfleger mit besonders schwieriger Tätigkeit
<b>P 7</b>		3.304,69	3.490,40 <sup>1)</sup>	3.776,15	3.919,00	4.066,15	Krankenschwester/-pfleger

1) Nach drei Jahren in Stufe 2

Zuzüglich 133,80 Euro monatlich Zulage, 155 Euro Wechselschichtzulage und ggf. weitere Zulagen.

## Übersicht über die Tarifrunden 2024 in anderen Branchen

### Ausgewählte Abschlüsse 2024

Energiewirtschaft NRW (Einigung 13.2.24)	6,5% ab 1.2.24, 3,7% ab 1.1.25 Laufzeit 23 Monate bis 31.12.25
Druckindustrie (Einigung 21.6.24)	4 Nullmonate, 3,9% ab 1.7.24, 2% ab 1.7.25 1,9% ab 1.3.26, Erhöhung der Gehaltsgruppen auf mindestens 13€/Stunde, Laufzeit 29 Monate bis 31.7.26
Chemische Industrie (Einigung 27.6.24)	2 Nullmonate, 2% ab 1.9.24 und 4,85% ab 1.4.25 Laufzeit 20 Monate bis 28.2.26 ab 2025 ein freier Tag für IG BCE-Mitglieder
Privates Bankgewerbe (Einigung vom 3.7.24)	2 Nullmonate, 5,5% ab 1.8.24, 3% ab 1.8.25, 2% ab 1.7.26, Laufzeit 28 Monate bis 30.9.26
Hotel- und Gaststätten- gewerbe Bayern (Einigung 25.7.24)	3 Nullmonate, 4,9% ab 1.7.24, 4,5% ab 1.4.25 4,9% ab 1.8.25, 400€ Inflationsausgleichsprämie im August 2024, Laufzeit 29 Monate bis 31.8.26
Metall- und Elektroindustrie (Einigung 12.11.24)	6 Nullmonate, 2% ab 1.4.25, 3,1% ab 1.4.26 Einmalzahlung 600 € spätestens 2/25, Laufzeit 25 Monate bis 31.10.26

### Lohn- und Gehaltsforderungen in der Tarifrunde 2024

Nahrung-Genuss-Gaststätten	8-10%, Laufzeit 12 Monate Einstiegsentgelte mindestens 14€ pro Stunde
Süßwarenindustrie	9,9%, mindestens 360€/pro Monat, Laufzeit 12 Monate

# Glossar

## **Arbeitskampfmaßnahmen**

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

## **Beamt\*innen**

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

## **BIP**

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

## **BMAS**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

## **BMF**

Bundesministerium der Finanzen

## **BMI**

Bundesministerium des Innern und für Heimat

## **DGB**

Deutscher Gewerkschaftsbund

## **Friedenspflicht**

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

**GdP**

Gewerkschaft der Polizei

**GEW**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

**IAB**

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

**IG BAU**

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

**IG BCE**

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

**IMK**

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung

**Koalitionsfreiheit**

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

**Manteltarifvertrag:**

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

**Nachwirkung**

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

Die Nachwirkung kann durch die Tarifvertragsparteien ausgeschlossen werden.

**Neutraler Verteilungsspielraum**

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

**Reallohnentwicklung**

Nominale Lohnentwicklung abzüglich Preisentwicklung

## **Schlichtung**

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

## **Tarifautonomie**

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

## **Tarifverhandlungen**

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

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

## **Tarifvertrag**

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

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

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

## **Tarifvertragsparteien**

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

## **TdL**



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

### **TVAöD**

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

### **TV-L**

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

### **TVG**

Tarifvertragsgesetz

### **TVöD**

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

### **TVPöD**

Tarifvertrag für Praktikant\*innen des öffentlichen Dienstes

### **TVSöD**

Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen des öffentlichen Dienstes

### **VKA**

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

### **WSI**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

### **Zusatzversorgung**

Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst