

# EINKOMMENSRUNDE 2019 **SPEZIAL**

dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

Sonderausgabe

Dezember 2018

Das Magazin zur Einkommensrunde mit den Ländern

## EINKOMMENSRUNDE LÄNDER

### Öffentlicher Dienst



h Silberbach  
Bundesvorsitzender



r Geyer  
Land Tarifpolitik

**6%**  
mindestens  
**200€**

**ÖFFENTLICHER DIENST  
MUSS  
SEIN**  
EINKOMMENSRUNDE 2019  
dbb.de

Forderungen des dbb

Seite 3

# Tarifpolitik für unser Land!



**Beamten und Beamte**

Seite 6

**Besoldung und Versorgung  
verbessern**



**Interview**

Seite 10

**„Ehrgeizige Ziele“**

## Inhalt

Editorial	2
Forderung	3
Rahmendaten	4
Beamten und Beamtinnen	6
Interview	10
Betroffene	13
Lehrkräfte	14
Entgeltordnung	15
Der dbb hilft	16

Redaktionsschluss:  
20. Dezember 2018



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Marco Urban, Friedhelm Windmüller, Jan Brenner, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Jan Brenner, S.4: Viktoria Kühne, S.6-7: Friedhelm Windmüller, Marco Urban, S.10-12: Jan Brenner, S.14: Robert Michael, S.15: Friedhelm Windmüller  
**Telefon:** 030.40 81-54 00, **Fax:** 030.40 81-43 99  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0  
**Druck:** L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.

## Editorial

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Am 21. Januar 2019 beginnt die Einkommensrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Sie findet inmitten stürmischer Zeiten statt. Das gilt für die Innen- und Außenpolitik gleichermaßen. Auch das bundesrepublikanische Erfolgsmodell einer gebändigten, weil sozialen Marktwirtschaft erfährt derzeit viel Gegenwind. Eingübte und akzeptierte Abläufe und Prozesse der Politikgestaltung werden zunehmend in Frage gestellt und die beiden Volksparteien, früher schrieb man gerne „großen Volksparteien“, beschäftigen sich seit Wochen mit sich selbst. Bei der CDU wurde gerade nach wochenlangem Wahlkampf eine neue Parteispitze gewählt, die sich inhaltlich erst noch finden muss. Die SPD ist auf der verzweifelten Suche nach Themen, die sie wieder wählbar erscheinen lassen. Hier wie dort werden jedoch nur Überschriften formuliert, eine echte Sachdebatte findet nicht statt.

Bei so viel Selbstfindung bleibt natürlich keine Zeit, demokratische Prozesse mit der gebotenen Sorgfalt anzugehen. Trauriges Beispiel dafür ist die Ende November nach monatelangem Stillstand im Eilverfahren durchs Parlament gemogelte Gesetzesänderung zum Tarifeinheitsgesetz. Wer noch ein Beispiel braucht, findet es bei der über Monate hinweg wenig zielorientierten Herangehensweise des Bundes an die Herausforderungen, die die neue Infrastrukturgesellschaft für Autobahnen mit sich bringt. Was das alles mit der anstehenden Einkommensrunde zu tun hat? Viel! Denn mehr denn je gilt: Wir müssen uns um unsere Interessen selbst kümmern. Wenn überhaupt, dann reagiert die Politik nur auf Druck. Das gilt auch für die Länder. Dass dort heute schon Personalmangel herrscht, weiß jeder. Dass dieser Mangel in naher Zukunft die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes massiv beeinträchtigen wird, kann niemand in Abrede stellen. Und trotzdem vermittelt die TdL gerne den Eindruck, als gehe es zum Beispiel bei der Neugestaltung der Entgeltordnung nur um Luxusforderungen der Gewerkschaften. Die Möglichkeit, über tarifpolitische Maßnahmen die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern, ignorieren die Länder zumeist. Flickschusterei und Adhoc-Maßnahmen sind bevorzugtes Instrument auch im Bereich der Länder.

Das bedeutet natürlich nicht, dass wir unsere Ansprüche direkt wieder einpacken sollten. Aber jedem muss klar sein, dass wir unsere Tarifverhandlungen in einem politischen Umfeld führen, bei dem auch die Landesregierungen nur noch auf kurzfristige Reize reagieren. Landtagswahlen können ein solcher Reiz sein oder aber entschlossene Gewerkschaften, die die Unzufriedenheit der Beschäftigten – Arbeitnehmer und Beamte – nicht nur brav artikulieren, sondern auch entschlossen auf die Straße bringen. Wer mitmachen will, sollte gut informiert sein. Dem dient dieses Heft!

Das bedeutet natürlich nicht, dass wir unsere Ansprüche direkt wieder einpacken sollten. Aber jedem muss klar sein, dass wir unsere Tarifverhandlungen in einem politischen Umfeld führen, bei dem auch die Landesregierungen nur noch auf kurzfristige Reize reagieren. Landtagswahlen können ein solcher Reiz sein oder aber entschlossene Gewerkschaften, die die Unzufriedenheit der Beschäftigten – Arbeitnehmer und Beamte – nicht nur brav artikulieren, sondern auch entschlossen auf die Straße bringen. Wer mitmachen will, sollte gut informiert sein. Dem dient dieses Heft!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer  
Fachvorstand Tarifpolitik



Abstimmung in der dbb Bundestarifkommission

## Forderungen des dbb

# Tarifpolitik für unser Land!

Die Gremien des dbb haben am 20. Dezember 2018 die Forderungen zur Einkommensrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und dem Land Hessen für eine zwölfmonatige Laufzeit beschlossen.

### Es fehlen die Fachkräfte

Deutschland wirkt verunsichert. Hier sprudelnde Steuereinnahmen, prall gefüllte Sozialkassen und Vollbeschäftigung, dort bröckelnde Verkehrswege, flächendeckendes Hochleistungsinternet nur in den Wahlprogrammen der Parteien, ... und überall fehlen die gut ausgebildeten Fachkräfte, die unterrichten, sichern, pflegen und ordnen. Genau hier setzen wir mit unserer Tarifpolitik für unser Land an.

### Ruinöser Wettbewerb

Deutschlands Infrastruktur und insbesondere der öffentliche Dienst lebt von der Substanz. Doch vielerorts ist sie längst aufgebraucht: in den Lehrerzimmern, an den Kliniken, in den Wachen und in den Bürgerverwaltungen. „Das gilt auch und vor allem für die sechzehn Bundesländer und ihre Verwaltung. Viel zu oft war der vielzitierte Wettbewerb zwischen diesen Ländern nur ein Wettbewerb zwischen den Finanzministern. Nicht besser, sondern billiger wollen die meisten zwischen Kiel und Stuttgart sein. Das ist ruinös für die Menschen und die Wirtschaft in unserem Land“, begründet der Bundesvorsitzende und Verhandlungsführer des dbb, Ulrich Silberbach, die Forderungen.

### Tarifpolitik kann helfen

Tarifpolitik kann hier helfen! Wer die Personalbedarfe der nächsten Jahre und die altersbedingten Abgänge kennt, die zum Verlust von immensen Erfahrungsschätzen führen, weiß, dass wir jetzt keine Grundsatzdebatten brauchen, sondern schnellgreifende Maßnahmen. „Das braucht Mut! Das braucht Geld! Und das braucht konkrete tarifpolitische Maßnahmen! Daran haben wir unsere Tarifforderungen orientiert. Unsere hier erhob-

benen Forderungen leisten einen konkreten Beitrag, um den öffentlichen Dienst für Azubis und ältere Bewerber überhaupt wieder konkurrenzfähig zu machen“, erläutert Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, den Beschluss des dbb. Diese Konkurrenzfähigkeit ist nicht demnächst, sondern heute schon massiv in Frage gestellt. Nachdem bei Bund und Kommunen erste mutige Schritte gemacht wurden, ist der Länderbereich zusätzlich unter Druck geraten.

### Auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen

In diesem Sinne sind die Tarifforderungen alle gleichermaßen wichtig, um sofort (6 Prozent mehr Einkommen) und strukturell (bessere Entgeltordnung) Verbesserungen zu schaffen. Friedhelm Schäfer, dbb Fachvorstand Beamtenpolitik: „Das gilt selbstverständlich auch für unsere Forderung, das Volumen des erzielten Tarifabschlusses zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich zu übertragen.“

**Weitere Infos zur Einkommensrunde unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde).** ■



### Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent, mindestens 200 Euro
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 Euro
- Erhöhung der Pflgetabelle zusätzlich um 300 Euro
- Wiederinkraftsetzung der Vorschrift zur Übernahme von Auszubildenden
- Schaffung von Regelungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungs-/praxisintegrierten dualen Studiengängen

### Weiter wollen wir:

- Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung, die die Arbeit der heutigen Beschäftigten angemessen honoriert
- Weiterentwicklung der Entgeltordnung Lehrkräfte, insbesondere Realisierung der Paralleltabelle
- Erhöhung des Zusatzurlaubs für Wechselschicht-/Schichtarbeit in Unikliniken und Krankenhäusern um 50 Prozent
- Erhöhung des Samstagszuschlags in Universitätskliniken und Krankenhäusern auf 20 Prozent
- Erhöhung des Urlaubs für Auszubildende/Praktikanten auf 30 Tage
- Zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Beamtenbereich



## Wirtschaftliche Rahmendaten

# Zeit für den jährlichen Checkup

Wer kennt es nicht: Der erste Nachtfrost, die ersten Schneeflocken – spätestens jetzt steht der Besuch in der Kfz-Werkstatt des Vertrauens zum Wintercheck des Wagens an. Das Auto gilt als zuverlässiger Partner, der allzeit einsatzbereit ist, uns sicher von einem Ort zum anderen zu bringen. Das Fahrzeug wird von uns gehegt und gepflegt, hat sogar gelegentlich einen eigenen Kosenamen, denn es ist nicht nur ein Gebrauchsgegenstand, sondern häufig auch ein Ausdruck des eigenen Lebensgefühls: gepflegtes Serviceheft, zeitige Vorstellung beim TÜV, am besten fesche Alufelgen und so weiter. Wäre es nicht gut, wenn auch der öffentliche Dienst ein wenig mehr Wertschätzung erfahren würde? Auch die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sind ein Aushängeschild für unser Land und verdienen Respekt und Anerkennung.

## TÜV-Prüfung für den öffentlichen Dienst

Wir scheuen in der Regel keine Kosten und Mühen, um unser Auto am Laufen zu halten. Aber mal ganz ehrlich: Wer kümmert sich eigentlich um die Beschäftigten im öffentlichen Dienst? Auch die kommen in die Jahre und wenn sie ihrem Dienstherrn mal ihr Serviceheft vorlegen würden, würde der ein oder andere TÜV-Prüfer möglicherweise die heiß begehrte Plakette verwehren: „Nicht scheckheftgepflegt!“, würde er entsetzt rufen. Wo sind die Sicherheitschecks? Wer schützt die Kolleginnen und Kollegen vor Gewalt

und Übergriffen in den Behörden, Dienststellen, Krankenhäusern, der Schule und überall sonst im öffentlichen Dienst?

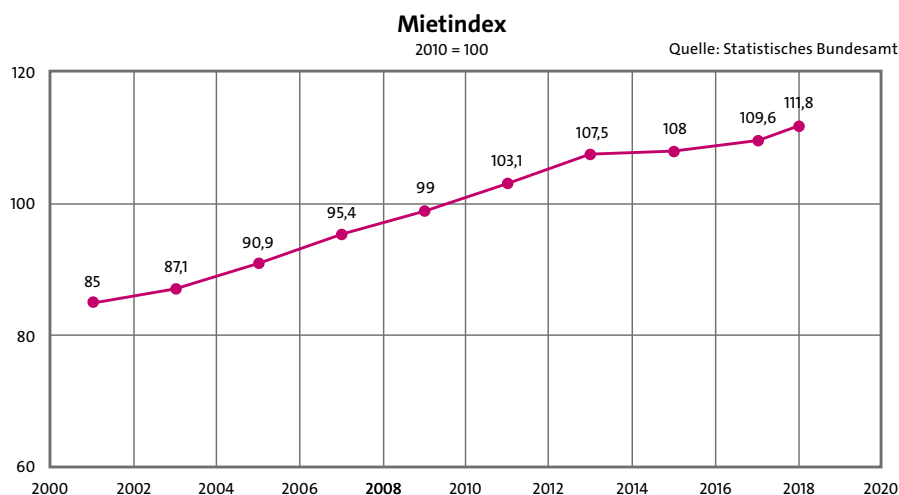
Der Lack hat längst begonnen zu verblassen. Überstundenberge, psychischer Druck und häufig nicht genügend Prävention geben vielen Beschäftigten das Gefühl, verheizt zu werden.

Ähnlich einem in die Jahre gekommenen Wagen, steigt mit zunehmendem Alter auch bei den Kolleginnen und Kollegen die Sensibilität gegenüber externen Belastungen, die sie nicht selbst zu verantworten haben. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst stagniert auf hohem Niveau. Die Anforderungen nehmen nahezu täglich zu. Zugegeben, die Ausbildungszahlen steigen von niedrigem Niveau leicht an, aber die garantierte, unbefristete Übernahme nach der Ausbildung ist vielerorts noch ein frommer Wunsch.

Wir wollen keine Alufelgen, keine Marmorfassaden und auch keine Sportsitze mit Velourslederbezug. Wir wollen einfach vernünftig bezahlt werden.

## Hohe Inflation

Die Inflationsrate steigt seit dem Jahr 2016 kräftig an. Lag diese 2016 bei lediglich 0,5 Prozent, wird sie im Jahr 2018 bei 1,9 Prozent liegen. Für das Jahr 2019 geht man von einer Preissteigerungsrate in Höhe von 2,1 Prozent aus. Verglichen damit, steigen die Guthabenzinsen – wenn überhaupt – im Spielstraßentempo. In Verbindung mit der noch immer währenden Nullzinspolitik der Europäischen Zentralbank wird diese Kombination zunehmend zum Problem für die so dringend von der Politik eingeforderte kapitalgedeckte, private Vorsorge der Bürgerinnen und Bürger für die Altersphase. Zudem drückt die stärker ansteigende Inflation auf das Portemonnaie der Konsumenten. Dies gilt auch insbesondere für den angespannten Wohn- und Immobilienmarkt, zumindest in den Ballungsgebieten. Hier sieht der Sachverständigenrat eine hohe Preisdynamik; an dieser Stelle



seien Maßnahmen zur Ausweitung des Angebots angezeigt. Die Mietpreisbremse setzt nur an Symptomen an und ist aus Sicht der Experten nicht zielführend. Sinnvoll seien eher Reformen der Grund- und Grunderwerbsteuer sowie eine Stärkung des Wohngelds. Der soziale Wohnungsbau sollte zudem deutlich besser ausgestaltet werden.

## Sozialversicherung

Natürlich geht es aber nicht nur ums Geld. Die Bundesregierung feiert die „Entlastung der Bürger“ durch Senkung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Stabilisierung in der Rentenversicherung. Auch die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung führt zu kleinen Entlastungen im Geldbeutel. Aber das betrifft nur den Zusatzbeitrag. Zuzahlungen zu Arzneimitteln oder für Krankenhausaufenthalte sind weiterhin von jedem einzelnen selbst zu tragen. Auch die deutliche Erhöhung des Pflegeversicherungsbeitrags ist beim Blick auf die demografische Entwicklung in unserem Land wohl nur ein erster von vielen noch folgenden Schritten.

## Bedingungen stehen gut für Entgelterhöhungen

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wollen endlich auch mal Super Plus tanken und nicht mit E10 abgespeist werden. Die Bedingungen für eine ordentliche Tankfüllung stehen gut: Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat am 7. November 2018 sein Jahresgutachten 2018 / 2019 unter dem Motto „Vor wichtigen wirtschaftspolitischen Weichenstellungen“ vorgelegt. Er sagt folgende Entwicklungen der wirtschaftlichen Rahmendaten voraus: Das reale Bruttoinlandsprodukt soll um 1,5 Prozent steigen. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird erneut mit knapp 33,5 Millionen einen Höchststand erreichen. Gegenüber dem Jahr 2016 wäre dies ein Anstieg um sage und schreibe zwei Millionen Menschen oder relativ um circa 6,3 Prozent. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen sank von knapp 2,7 Millionen im Jahr 2016 auf geschätzte 2,35 Millionen in diesem Jahr und soll 2019 weiter auf 2,184 Millionen absinken. Daran lässt sich erkennen, dass qualifiziertes Personal immer knapper wird; zudem wird der demografische Wandel in Zukunft verstärkt sein Scherflein beitragen.

## Verbraucherpreisentwicklung Deutschland

Jahr	Verbraucherpreisindizes	Inflationsrate in Prozent (gerundet)
2019*	113,7	2,1
2018*	111,4	1,9
2017	109,3	1,8
2016	107,4	0,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Basis 2010=100,

\*2018 und 2019: Hochrechnung beziehungsweise Prognose Sachverständigenrat

## Anstrengungen zur Nachwuchsgewinnung

Der öffentliche Dienst, der strukturell, verglichen mit der Privatwirtschaft, „älter“ ist, wird verstärkte Anstrengungen unternehmen müssen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Hierzu gehören auch adäquate Entgeltanpassungen. Der öffentliche Dienst leistet hervorragende Arbeit, die Infrastruktur bereitzustellen, die Grundlage für das Wirtschaftswachstum in Deutschland ist. Insofern müssen auch vor diesem Hintergrund Entgeltsteigerungen erfolgen.

## Weiterhin hohe Steuerschätzung

An Geld für angemessene Entgelterhöhungen dürfte auch weiterhin kein Mangel herrschen. Gemäß der 154. Steuerschätzung im Oktober 2018 spiegelt sich die gute Wirtschaftslage auch in den Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen wider. Trotz der etwas schwächeren Konjunkturerwartungen bleiben die Steuereinnahmen nach Einschätzung der Steuerschätzer gegenüber der Prognose vom Mai 2018 auch weiterhin auf hohem Niveau. Nach der Prognose des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“ wer-

den die Steuereinnahmen des Bundes bis zum Jahr 2023 auf insgesamt 377,2 Milliarden Euro anwachsen. Gegenüber der letzten Steuerschätzung vom Mai ergibt sich ein Zuwachs für alle staatlichen Ebenen zusammen von insgesamt 6,7 Milliarden Euro. Dabei entwickeln sich die Einnahmen der Länder dynamischer als beim Bund.

Die Erwartungen bezüglich der als gesamtwirtschaftliche Bemessungsgrundlage für die Steuerschätzung relevanten Bruttoentgelte wurden im Rahmen der aktuellen Herbstprojektion 2018 gegenüber der Frühjahrsprojektion 2018 angepasst: Für das Jahr 2018 wird von einer Zunahme der Bruttoentgelte um 4,7 Prozent ausgegangen. Dies sind 0,3 Prozentpunkte mehr als in der Frühjahrsprojektion 2018. Im Jahr 2019 wird ein gegenüber dem Frühjahr um 0,1 Prozentpunkte höherer Anstieg auf 4,2 Prozent erwartet. Verglichen mit der Steuerschätzung vom Mai 2018 werden die Steuereinnahmen insgesamt im Jahr 2018 um 3,2 Milliarden Euro höher ausfallen. Für den Bund ergeben sich dabei Mehreinnahmen von 2,5 Milliarden Euro und für die Länder von 1,3 Milliarden Euro. Die Einnahmen der Gemeinden erhöhen sich um 1,1 Milliarden Euro. ■

## Entwicklung der Steuereinnahmen in Milliarden Euro bis 2021

Gebietskörperschaften / Jahr	2017 (Ist)	2018	2019	2020	2021
Insgesamt gegenüber Vorjahr in Prozent	734,5 (+4,1)	775,3 (+5,5)	804,6 (+3,8)	841,2 (+4,5)	875,2 (+4,0)
Bund gegenüber Vorjahr in Prozent	309,4 (+7,0)	323,8 (+4,7)	334,2 (+3,2)	341,5 (+2,2)	355,2 (+4,0)
Länder gegenüber Vorjahr in Prozent	298,4 (+3,4)	311,6 (+4,4)	319,9 (+2,7)	338,1 (+5,7)	352,4 (+4,2)
Kommunen gegenüber Vorjahr in Prozent	105,1 (+6,3)	111,2 (+5,9)	114,2 (+2,7)	123,5 (+8,1)	128,3 (+3,9)
EU gegenüber Vorjahr in Prozent	21,7 (-25,9)	28,6 (+32,1)	36,3 (+26,9)	38,1 (+4,8)	39,3 (+3,1)

Quelle: 154. Sitzung des AK „Steuerschätzungen“, Oktober 2018

Bund und Länder nach Ergänzungszuweisungen, Umsatzsteuerverteilung und Finanzausgleich  
Länder ohne, Gemeinden mit Gemeindesteuereinnahmen der Stadtstaaten  
Abweichungen durch Rundungen der Zahlen möglich

## Länder und Kommunen

# Besoldung und Versorgung verbessern

Das Grundgesetz weist die Erledigung der ganz überwiegenden Anzahl von hoheitlichen Aufgaben den Ländern und Kommunen zu. So haben etliche Länder der Bundesrepublik Deutschland mehr Beamtinnen und Beamte als der Bund; dies trifft auch für die Gesamtheit der Kommunen zu. Damit sind die Dienstherrn in den Ländern und Kommunen mit ihren dortigen circa 1,3 Millionen Landesbeamtinnen und Landesbeamten und mit circa 190.000 Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten in herausragender Weise an der gesamtstaatlichen Aufgabenerfüllung beteiligt.

### Bis August 2006 gab es ein einheitliches Besoldungsrecht

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden eine am verliehenen Amt ausgerichtete bundeseinheitliche Besoldung, die in einem einheitlichen Bundesbesoldungsgesetz geregelt war. Dieses wurde vom Bund und den Ländern gleichermaßen beschlossen und den jeweiligen Gegebenheiten angepasst.

Für Besonderheiten bestanden Öffnungsklauseln – zum Beispiel für das „Weihnachtsgeld“, um den Ländern Spielraum für eigene Entscheidungen zu geben. Damit erhielten alle Beamtinnen und Beamten bei gleicher Aufgabe, Funktion und Amt in Bund, Ländern und Gemeinden eine gleichmäßig hohe Besoldung. Den Dienstherrn war es in gleicher Weise möglich, qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und zu halten. Für alle Beamtinnen und Beamten bestand die Gewissheit, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, unabhängig von der Region, gleich

besoldet zu werden. Die Bevölkerung hatte die Gewissheit, dass die öffentlichen Aufgaben überall von gleich qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet wurden. Ein Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen und von Gebietskörperschaft zu Gebietskörperschaft war für jede Beamtin und jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile möglich.

### Verlagerung der Besoldungskompetenz auf Bund und Länder jeweils eigenständig

Durch die „Föderalismusreform I“ wurde das bewährte, transparente und schlanke einheitliche Bundesbesoldungsrecht im September 2006 zugunsten der Gesetzgebungskompetenz des Bundes und der Länder aufgegeben. Folge davon ist nach zwölf Jahren, dass es zwischen dem Bund und den Ländern untereinander erhebliche Besoldungsdifferenzen gibt. Von dem ursprünglich einheitlichen, abgestimmten Vorgehen im Sinne der Beamtinnen und Beamten ist besoldungsrechtlich nichts mehr zu erkennen. Nachvollziehbare, transparente und wesentliche Regelungen, die einen Austausch der Beschäftigten zwischen den Dienstherrn ermöglichten, wurden ohne Not zugunsten von eigenständigen und teilweise voneinander abweichenden besoldungsrechtlichen Regelungen aufgegeben.

### Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2008 bis 2012

In den Jahren 2005 bis 2007 wurde bei den Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden flächendeckend durch Nullrunden (eventuell Gewährung

von Einmalzahlungen) gespart. Danach gab es in allen Ländern – mit Ausnahme von Berlin – ab dem Jahr 2008 wieder Besoldungsanpassungen. Diese waren jedoch unterschiedlich ausgestaltet und beinhalteten nur teilweise die Übernahme der Tarifabschlüsse. Diese über Jahre vorgenommene Praxis war – neben den bereits unterschiedlichen Regelungen im Bereich der Sonderzahlung – der Grundstein für die jetzt bestehenden Besoldungsdifferenzen zwischen Bund, Ländern und Gemeinden.

### Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2013 und 2014

Diese unterschiedliche Gewährung von Linearanpassungen verstärkte sich in den Jahren 2013 und 2014. Nur noch der Freistaat Bayern und die Freie und Hansestadt Hamburg übertrugen den Tarifabschluss der Länder – Hessen übernahm den eigenständig abgeschlossenen Tarifvertrag. Die übrigen Länder, einschließlich Berlin, das im Jahr 2013 wieder Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder wurde, verabschiedeten eigenständige Regelungen, mit sozial gestaffelten Anpassungen in Bezug auf die Höhe und den Inkrafttretenzeitpunkten. Vielfach wurden die Anpassungen sogar für die mittleren und höheren Besoldungsgruppen erst mehrere Monate verspätet gewährt.

### Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2015 und 2016

In den Jahren 2015 und 2016 übernahmen „immerhin“ fünf Länder den Tarifabschluss zeit- und inhaltsgleich, während acht Länder „nur noch“ eine zeitliche Verschiebung bei gleich hohen Linearanpassungen vornahmen. Drei Länder gingen vollständig eigene Wege, indem sie unter anderem Regelungen bereits für das Jahr 2017 trafen und damit den Grundsatz „Besoldung folgt Tarif“ ins Gegenteil verkehrten.



## Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2017 und 2018

Die Jahre 2017 und 2018 waren im Wesentlichen durch die Übertragung des Tarifabschlusses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder geprägt, wenngleich es immer noch in einigen Fällen zu zeitlichen Verschiebungen kam. Lediglich die Länder Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und das Saarland trafen eigenständige Regelungen.

Grund für die „Wiederangliederung“ der Besoldungsanpassung im Bereich der Liniaranpassungen an den Tarifabschluss bei der überwiegenden Anzahl der Länder war jedoch nicht die Einsicht der Dienstherren, dass alle Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten aller Gebietskörperschaften in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben sollen. Vielmehr war dies der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Ende 2015 geschuldet, das den Vergleich der Besoldungs- und der Tarifentwicklung als eines der Prüfungskriterien festlegte, mit dem seitens der Gerichte überprüft werden kann, ob die in ihrem Land gewährte Besoldung und Versorgung an die Beamtinnen und Beamten noch amtsangemessen ausgestaltet oder verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist.

### Fazit

Nach sechs Einkommensrunden im Bereich der Länder und mehr als zwölf Jahre nach der Reföderalisierung der Gesetzgebung von Bund und Ländern ist die Besoldung in Bund, Ländern und Kommunen sowohl bei der Struktur als auch bei der Höhe völlig unterschiedlich ausgestaltet. Es bestehen Besoldungsdifferenzen von über zehn Prozent bei den Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Gebietskörperschaften, auch wenn sie das gleiche abstrakt und vielleicht sogar das gleiche konkret funktionelle Amt ausüben.

Dadurch besteht ein nicht zu rechtfertigendes und schädliches (besoldungsrechtliches) Konkurrenzverhältnis zwischen den Gebietskörperschaften um das beste Personal. Vertieft werden diese Besoldungsdifferenzen in der Grundbesoldung weiter durch landesspezifische Regelungen unter anderem im Bereich der Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“), der Zulagen, der Arbeitszeit, der Beihilfe-regelungen, der Absenkung der Eingangsbesoldung oder der Beförderungspraxis. Bedauerlicherweise waren nämlich diese Regelungen bei der überwiegenden Anzahl der Dienstherren nicht in Personalentwicklungs- oder Personalgewinnungskonzepte eingebunden, sondern allein von Einsparbemühungen unter Haushaltsgesichtspunkten geprägt.

Diese fehlgesteuerte Personalpolitik über mindestens ein Jahrzehnt ist nunmehr überall sichtbar und spürbar. Nicht nur bei den so genannten Mangelberufen, sondern in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes – wie der Justiz, dem Vollzug, der Polizei, der Bildung und der Sicherheit – fehlen gut ausgebildete Nachwuchskräfte und können auch in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Umfang gewonnen werden. Dieser Mangel an Personal wird sich durch die vorhandene Altersstruktur noch verschärfen, da in den nächsten zehn Jahren mehr als 20 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.

Es ist zu befürchten, dass die dagegen nunmehr geplanten oder in Gang gesetzten Sonderregelungen vielfach zu spät kommen oder nur in Teilbereichen den Personalmangel mildern, jedoch nicht geeignet sind, auf absehbare Zeit das fehlende geeignete Personal in den überwiegenden Bereichen des öffentlichen Dienstes auszugleichen.

Zudem wird der Konkurrenzkampf innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes um die besten Nachwuchskräfte sich auch auf die vorhandenen Beamtin-

nen und Beamten ausweiten, da diese immer mehr Aufgaben erledigen müssen. Die überproportionalen Belastungen bei gleichzeitigem Anstieg des Lebensalters sind nicht zumutbar und führen zu gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Beibehaltung der Aufgabenwahrnehmung durch den öffentlichen Dienst in der gewohnten Qualität ist mit immer weniger Personal nicht mehr zu bewältigen.

Diesen Herausforderungen jetzt wirkungsvoll zu begegnen, muss vorrangiges Anliegen aller Dienstherren sein. Nur wenn es gelingt, kurz- und langfristig sowohl für das vorhandene Personal als auch für die Nachwuchskräfte attraktivere Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, wird die von der Öffentlichkeit zurecht geforderte Erledigung der Leistungs- und Daseinsvorsorge durch den öffentlichen Dienst erfolgen können.

Die Anerkennung der Leistungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Form der Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung ebenso wie die Rückführung der im letzten Jahrzehnt vorgenommenen Sparmaßnahmen ist dabei eine – wenn auch nicht alleinige – Grundlage. Dadurch könnten die Dienstherren das bei den Beamtinnen und Beamten verloren gegangene Vertrauen wieder zurückgewinnen und Perspektiven für die Zukunft schaffen.

Ein faires, gerechtes und leistungsorientiertes Besoldungs- und Bezahlungssystem sowie deren finanzielle Unterfütterung ist ein Signal der Wertschätzung der Arbeit des öffentlichen Dienstes sowohl nach innen als auch nach außen.

Der öffentliche Dienst muss zukünftig wieder in der Öffentlichkeit als attraktiver, zukunfts- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber und als Garant für das Funktionieren des Staates wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Nur mit allen Beschäftigtengruppen gemeinsam kann auch zukünftig ein handlungsfähiger, bürgerorientierter und motivierter öffentlicher Dienst gewährleistet werden. ■



**6%**

**mindestens  
200€**

**ÖFF**

**M**

**S**

**EIN**

**dbb**



**dbb**  
beamtenbund  
und **tarifunion**

**dbb.de**



**ÖFFENTLICHER DIENST**

# **MUSS SEIN**

**KOMMENSRUNDE 2019**

**o.b.de**

**e/einkommensrunde**



Volker Geyer, Ulrich Silberbach und Friedhelm Schäfer

## „Ehrgeizige Ziele“

Interview mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach, dem Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sowie dem Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer zur Einkommensrunde 2019:

**dbb SPEZIAL:** Vor ein paar Tagen hat der dbb seinen 100. Geburtstag gefeiert. Anlässlich der Feierlichkeiten hast Du, Uli, festgestellt: „Der Qualität von Gesundheit, Sicherheit, Bildung und Kultur haben Privatisierung, Infragestellen des Flächentarifs und Wettbewerb nicht gutgetan.“ Und daraus hast Du gefolgert: „Ein öffentlicher Dienst und ein Flächentarifvertrag.“ Wäre das nicht auch eine knackige Forderung für die anstehende Einkommensrunde mit den Ländern?

**Silberbach:** Eine solche Grundsatzforderung kann nicht Bestandteil einer Einkommensrunde mit einem Arbeitgeber sein, sondern muss politisch mit allen Arbeitgebern gelöst werden. Klar ist aber, dass der Wettbewerb über Personalkosten der

falsche Weg ist. Der Wettbewerb um die beste Qualität und die besten Köpfe muss auf die Agenda. Hier stehen die 6 Prozent, die unsere BTK gefordert hat, im Zentrum unserer Arbeit

**dbb SPEZIAL:** Also wird die deutliche Verbesserung der Tabellenstruktur im TVöD-Bereich auch im Länderbereich kommen?

**Geyer:** Das ist kein Automatismus. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist ein eigenständiger Tarifpartner. Aber wenn wir uns klarmachen, warum wir im TVöD die Tabelle spürbar aufgewertet haben, dann sind das Gründe, an denen auch die Länder nicht vorbeikommen. Das gilt umso mehr, als die Länder mit dem TV-L um dieselben Menschen werben wie Bund und Kommunen mit dem TVöD. Und da wird beispielsweise eine Krankenschwester in Köln oder Bonn sich einfach beide Tabellen anschauen, um sich dann – Stand heute – gegen die Unikliniken in den beiden genannten Städten und für die kommunalen Einrichtungen dort zu

entscheiden. Der Nachwuchs- und Fachkräftemangel ist mittlerweile dermaßen offenkundig, dass hoffentlich niemand mehr behauptet, dieser sei eine gewerkschaftliche Propagandaerfindung. Dieser Mangel besteht übrigens statusübergreifend, also auch in klassischen Beamtenbereichen.

**dbb SPEZIAL:** Wir zitieren dazu den Fachvorstand Beamtenpolitik aus unserem Interview zur letzten Einkommensrunde:

„Hier [im Länderbereich] sind Unwuchten entstanden, die längst nichts mehr mit konstruktiver föderaler Konkurrenz zu tun haben, sondern nur noch mit einer ideenlosen Verwaltung der Haushalte. Die Zukunft wird so ganz sicher nicht gewonnen. Ich will die Beamtinnen und Beamten, mehr noch als bisher, dafür interessieren, sich einzumischen.“

Sind die Beamtinnen und Beamten im Kommunal- und Landesdienst nun interessiert und werden sich entsprechend bemerkbar machen?

**Schäfer:** Es stimmt, was Volker sagt. Der Mangel ist überall mit Händen zu greifen und er nimmt Formen an, die die Zukunftsfähigkeit unseres Landes in Frage stellen. Bisher versucht es die Politik noch mit Notlösungen. Aber damit wird das Pro-



blem nur verschleppt. Wenn ich zum Beispiel bei der Berliner Polizei die Mindestgröße für Bewerber abschaffe, um mehr Nachwuchs zu erhalten, ist das sicherlich in Ordnung. Unterschiedliche Mindestgrößen in unterschiedlichen Bundesländern sind ohnehin ein Zeichen dafür, wie absurd Föderalismus sein kann. Wenn jedoch die Maßstäbe an die Qualität unseres Lehrernachwuchses immer weiter abgesenkt werden und der Seiteneinsteiger fast schon zur Regel wird, dann bleibt das nicht folgenlos. Und genau das macht auch unsere Mitglieder so sauer. Wenn es nicht so zynisch wäre, müsste man sagen, die Dienstherren übernehmen unseren Job bei der Mobilisierung unserer Mitglieder. Denn tatsächlich mischen sich immer mehr Beamte ein und sind bereit, ihre Unzufriedenheit auch zu zeigen. Ich denke, dass wir das in der Einkommensrunde spüren werden. Dabei geht es den Kolleginnen und Kollegen nicht allein ums Geld, sondern auch darum, dass ihre Schule, ihre Polizeidienststelle oder ihr Amt langsam aber sicher kaputtgespart werden.

**dbb SPEZIAL: Welche Themen werden denn die Einkommensrunde bestimmen?**

**Geyer:** Ich denke, unser Forderungspapier ist hier eindeutig. Klar ist, dass die 6 Pro-

zent im Fokus stehen werden, dass wir eine strukturell verbesserte Entgeltordnung brauchen und nicht nur eine notdürftig ausgebesserte. Das schließt die Entgeltordnung für Lehrkräfte mit ein. Auch sollten die Länder endlich die Möglichkeit gestaltender Tarifpolitik offensiv nutzen, wenn es darum geht, geeigneten Nachwuchs zu finden und zu binden.

**Schäfer:** Und wir brauchen eine zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Potsdamer Tarifabschlusses auf die Landes- und Kommunalbeamten.

**dbb SPEZIAL: Was „zeitgleich“ in diesem Zusammenhang meint, leuchtet ein, aber was ist mit „systemgerecht“ gemeint?**

**Schäfer:** Das ist leicht zu erklären. Systemgerecht meint volumengleich. In den Potsdamer Einkommensrunden geht es auch um lineare Einkommenserhöhungen, aber insbesondere in den letzten Jahren waren Einkommensrunden auch immer der Ort, an dem weitere materiell anspruchsvolle Projekte verhandelt und beschlossen wurden. Diese binden oftmals ein finanzielles Volumen, das dann nicht mehr für den linearen Abschluss zur Verfügung steht. Wird aber nur der auf die Beamten übertragen, ist das schlicht nicht in Ordnung.

**Geyer:** In der Summe, inklusive der erwähnten Übertragung auf den Beamtenbereich, haben wir sehr ehrgeizige Ziele.

**dbb SPEZIAL: Kollege Geyer sprach die Jugend an. Wie lange wird der dbb noch die unbefristete Übernahme fordern und dann nicht bekommen?**

**Silberbach:** Bis wir sie haben. Niemand hat behauptet, dass Tarifpolitik einfach ist. Und leider ist es auch nicht so, dass immer das beste Sachargument gewinnt. Friedhelm hat den offensichtlichen Personalmangel im Länderbereich doch eben schon erwähnt. Die Länder kriegen kaum noch Leute, die Aufgaben werden schwerer und umfangreicher und alle Länder, egal ob rot, grün oder schwarz, schummeln sich durch, anstatt perspektivisch Nachwuchsarbeit zu betreiben. Bestenfalls kommen die reicheren Länder auf die Idee, sich bei Personalengpässen beim ärmeren Nachbarland zu bedienen. Was ich hier sage, ist ja auch kein Geheimnis. Jeder weiß um die Mängel und oft werden sie in derselben Ausgabe einer Zeitung beschrieben, in der auch über Wochen von gigantischen Steuereinnahmen die Rede war. Konkret zur Jugend: Bis heute findet sich immer ein wackerer Arbeitgeber, der unseren Forderungen mit der 19.-Jahrhun-



dert-Parole begegnet, wonach Lehrjahre keine Herrenjahre sind. Tatsächlich jedoch geht es darum, dass die jungen Menschen heute selbstbewusster sind als frühere Generationen und dass sie wissen, dass sie, bei entsprechender Ausbildung, begehrt sind. Oftmals können wir da als öffentlicher Dienst mit den Einkommensmöglichkeiten ohnehin nicht mithalten, aber wenn wir dann auch noch einen unserer möglichen Vorteile leichtfertig aus der Hand geben und den jungen Menschen statt Sicherheit Befristung anbieten, dann machen die Schulabsolventen immer häufiger einen Bogen um den öffentlichen Dienst.

**dbb SPEZIAL:** Hessen ist ja schon lange kein Mitglied der TdL mehr. Gibt es auch im Umgang mit dem Nachwuchs oder bei anderen tarifpolitischen Themen markante Unterschiede?

**Geyer:** Natürlich orientiert sich auch Hessen an den Parametern, die in Potsdam verhandelt werden. Dass wir jedoch in Wiesbaden nur das Potsdamer Ergebnis nachvollziehen, lässt sich nicht sagen. In Sachen unbefristeter Übernahme, über die wir gerade sprachen, reiht sich das Land bisher in die Phalanx der TdL ein. Im Unterschied zur TdL haben wir in Hessen auch überhaupt noch keine Entgeltordnung für Lehrkräfte. Da wollen wir dieses Mal ran. Jedenfalls ist Hessen mehr als ein Nachklapp zur TdL-Runde. So haben wir in Hessen bereits die stufengleiche Höhergruppierung erreicht, was uns bei der TdL leider noch nicht gelungen ist. Wir haben

dort viele Mitglieder und werden auch dort offensiv für die von Friedhelm erläuterte zeitgleiche und systemgerechte Übertragung auf den Beamtenbereich kämpfen. Da hat das reiche Hessen in der Vergangenheit an der Zukunft des Landes gespart.

**dbb SPEZIAL:** Stichwort Zukunft. Wie sieht es in Zukunft mit der Zusammenarbeit zwischen ver.di und dem dbb bei Einkommensrunden aus.

**Silberbach:** Die gibt es unverändert und die ist auch die Basis für unsere Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde 2019. Auch die Grundlage für diese Kooperation gilt unverändert: Arbeiten wir nicht zusammen, ist das nur für den Arbeitgeber von Vorteil.

**dbb SPEZIAL:** Überraschend hat der Bundestag kurz vor Ablauf der Frist, die das Karlsruher Bundesverfassungsgericht gesetzt hatte, das Tarifeinheitsgesetz reformiert. Hat das Auswirkungen auf die Einkommensrunde?

**Geyer:** „Reformiert“ ist wohl das falsche Wort. Verschlimmbessert trifft es besser. Das Gesetz war nicht praktikabel und es ist durch die lieblosen Änderungen nicht besser geworden. Wenn es gut läuft, wird das unselige TEG nie eine Rolle im Tarifalltag des öffentlichen Dienstes spielen. Die eben erwähnte Vereinbarungsabsprache zeigt den Weg auf, wie tarifautonome Parteien Konflikte regeln und Zusammenarbeit vereinbaren.

**dbb SPEZIAL:** An dieser Stelle fragen wir auch immer wieder gerne nach, ob die Haltung des dbb in Sachen Streikrecht für Beamtinnen und Beamte unverändert ist.

**Schäfer:** Das ist sie. Da können Sie auch für die Hefte der nächsten Jahre meine Antwort immer schon wiederverwenden. Beamtenstreik wird es mit uns nicht geben. Wir wollen das Beamtentum seinem Wesen und seinem Sinn nach schützen. Das geht nicht, wenn wir uns die Rosinen rauspicken und gleichzeitig fröhlich streiken wollen. Wer so handelt, arbeitet an der Abschaffung des Berufsbeamtentums.

**dbb SPEZIAL:** Letzte Frage: Machen die erhobenen Forderungen den dbb aktionsfähig?

**Silberbach:** Die Forderungen sind das Ergebnis einer intensiven BTK-Diskussion. Die Multiplikatoren in unseren Fachgewerkschaften haben sie beschlossen. Ich gehe davon aus, dass sie in den Verwaltungen, Lehrerzimmern und Betrieben auch für deren Umsetzung werben. Da ist mir nicht bange.

**Geyer:** Ich bin da auch sehr zuversichtlich, nicht nur aufgrund der guten Diskussionen bei den Branchentagen. Wir hatten im September in Berlin eine gut besuchte Streikleiterkonferenz. Da zeichnete sich eine erfreuliche Bereitschaft ab, mitzumachen und nicht nur nach Potsdam zu schauen. ■

## Auszubildende und Schüler

# Einkommensrunde – nicht ohne die Jugend

Auch im Jahr 2019 geht es bei der Einkommensrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder darum, Auszubildende und junge Beschäftigte angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten der dbb und seine Jugend sowohl bei der Forderungsfindung, als auch bei der Aktionsplanung eng zusammen. Denn bei der Durchführung von Aktionen im Rahmen der Einkommensrunde sollen auch die besonderen Probleme im Bereich der Jugend verdeutlicht werden. Und ein Problem hat der öffentliche Dienst – er überaltert. Schon jetzt sind rund 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 35 Jahre. In den nächsten 20 Jahren werden 54 Prozent der Beschäftigten im Länderbereich altersbedingt ausscheiden. Trotz dieser Zahlen erken-

nen die Arbeitgeber den Ernst der Lage (noch) nicht.

## Bedingungen attraktiver gestalten

Um den öffentlichen Dienst zukunftsfest zu gestalten, bedarf es jetzt eines Richtungswechsels bei den Arbeitgebern. Denn eines ist schon heute klar: Eine schnelle Lösung wird es, wenn die Situation akut wird, nicht geben. Schon heute muss sich der öffentliche Dienst der Konkurrenz um die besten Köpfe mit der Privatwirtschaft stellen. Um diese Konkurrenz zu gewinnen, müssen die Arbeitgeber die Beschäftigungsbedingungen schon heute so attraktiv wie möglich ausgestalten. Dies beinhaltet neben einer fairen und motivierenden Bezahlung auch einen sicheren Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive. Daher

fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schüler:

- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich
- Wiederinkraftsetzung der Vorschrift zur Übernahme von Auszubildenden
- Schaffung von Regelungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungs- / praxisintegrierten dualen Studiengängen

Außerdem wollen wir eine Erhöhung des Erholungsurlaubs auf 30 Tage.

Nur mit der Umsetzung dieser Forderung können gut qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Arbeit im öffentlichen Dienst der Länder gewonnen werden. „Die Arbeitgeber werden unseren berechtigten Forderungen niemals freiwillig nachkommen, da sie Geld kosten. Daher müssen Jung und Alt gemeinsam in den Arbeits- und Ausbildungsstätten und nicht zuletzt bei den Aktionen des dbb laut auf die Dringlichkeit ihrer Forderungen aufmerksam machen. Nur so wird es möglich sein, die Arbeitgeber von der Notwendigkeit unserer Forderungen zu überzeugen. Denn es geht um nicht weniger als die Zukunft des öffentlichen Dienstes!“, betont die Vorsitzende der dbb Jugend, Karoline Herrmann. ■

## Tarif? Beamte?

# Wer ist von der Einkommensrunde 2019 betroffen?

Wer sich mit der Einkommensrunde 2019 beschäftigt, wird sich früher oder später zwangsläufig die Frage stellen, wer davon eigentlich betroffen ist. Auf Arbeitgeberseite ist die Frage schnell beantwortet. Die Ergebnisse gelten für die Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Derzeit sind 15 der 16 deutschen Länder Mitglied der TdL. Das Land Hessen gehört seit dem Jahr 2004 nicht mehr dazu. Deshalb wird mit Hessen eine eigenständige Einkommensrunde kurz nach der TdL-Einkommensrunde durchgeführt.

Konkret geht es bei der TdL um den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Für Hessen heißt der Tarifvertrag TV-H. Unmittelbar und mittelbar von der Einkommensrunde sind 3,5 Millionen Menschen betroffen.

## Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Auf Arbeitnehmerseite gilt der Abschluss dem Grunde nach für alle Tarifbeschäftig-

ten der Bundesländer. Sie schützen und ordnen, lehren und erziehen, heilen und pflegen, retten und sichern, bauen und reparieren, planen und organisieren – und noch viel, viel mehr. Sie sorgen dafür, dass Deutschland funktioniert – rund um die Uhr, sieben Tage die Woche. Dafür haben sie nicht nur unseren Respekt und unseren Dank verdient, sondern natürlich auch eine faire Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand. Denn der wäre ohne ihren Einsatz nicht denkbar.

## Auszubildende

Daneben werden im Rahmen der Einkommensrunde 2019 die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz und in den Pflegeberufen neu verhandelt. Auch die Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst sollen von der Einkommensrunde profitieren.

## Beamtinnen und Beamte

Direkt betroffen sind die Beamtinnen und Beamten von den Tarifverträgen nicht. Aber: Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten orientiert sich seit jeher an den Abschlüssen für die Tarifbeschäftigten der Länder. Manche Länder übernehmen die Tarifierhöhungen eins zu eins für die Beamtinnen und Beamten, manche in Abstufungen und mit zeitlicher Verzögerung. Ohne eine entsprechende Tarifierhöhung würde es aber keine bis extrem geringe Erhöhungen für die Landes- und Kommunalbeamten geben. Letztlich schlagen diese Erhöhungen auch auf die Versorgung der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten durch. Die Übertragung auf den Beamtenbereich ist allerdings nicht Gegenstand der Tarifverhandlungen, sondern muss von den einzelnen Landesparlamenten per Gesetz beschlossen werden.

## Kommunen und Bund

Nicht betroffen sind die Tarifbeschäftigten der Kommunen sowie alle Beschäftigten des Bundes, weil für diese Gruppe der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) beziehungsweise die Besoldungs- und Versorgungsgesetze des Bundes gelten. ■

## Entgeltordnung Lehrkräfte

# Lehrkräfte fordern Paralleltabelle und Weiterentwicklung des TV EntgO-L

Der dbb hat nach dem Inkraftsetzen der erstmals tariflichen Eingruppierung von Lehrkräften zum 1. August 2015 in der Einkommensrunde 2017 mit den Ländern vereinbart, dass eine Weiterentwicklung von Eingruppierung und Entgeltordnung der Lehrkräfte (TV EntgO-L) erst wieder in der Einkommensrunde 2019 zur Verhandlung ansteht. Ziel aus Sicht des dbb ist dabei die Stärkung der vollständig ausgebildeten Lehrkräfte, die insbesondere neben dem lehramtsbezogenen wissenschaftlichen Hochschulstudium ebenso das berufspraktische Lehramtsreferendariat oder den schulbezogenen Vorbereitungsdienst erfolgreich absolviert haben.

### Paralleltabelle umsetzen

Diesem Ziel dient die schnellstmögliche Herstellung der Paralleltabelle, um die Attraktivität des Lehrerberufs insbesondere an den Grundschulen zu erhöhen. Soweit die Eingruppierung von angestellten Grundschullehrern in den Ländern noch aus dem Besoldungsamt A 12 der vergleichbaren beamteten Lehrkraft jedoch eine Eingruppierung lediglich in die Entgeltgruppe 11 TV-L ergibt, ist die Lücke zu der parallel aus dem Besoldungsamt A 12 vielmehr in die Entgeltgruppe 12 TV-L abgeleiteten Eingruppierung zu schließen. Dies erfordert eine deutliche Erhöhung der Angleichungszulage beziehungsweise wird durch individuelle Höhergruppierungen umgesetzt. Das bezieht die Gruppe der Fach- beziehungsweise Fachpraxislehrer oder Werkstattdlehrer mit ein. Soweit deren Eingruppierung beispielsweise vom Lehramt der Besoldungsgruppe A 10 lediglich in die Entgeltgruppe 9 TV-L umgesetzt ist, muss ebenso die Perspektive der parallelen Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L vorgesehen werden.

### Angleichungszulage nur erster Schritt

Im Wege der Angleichungszulage von 30 Euro ist zum 1. August 2016 bislang lediglich ein erster Schritt in die Richtung der Paralleltabelle unterhalb der Entgeltgruppe 13 TV-L zurückgelegt. In der Einkommensrunde 2017 waren die Verhandlungen über den weiteren Ausbau

der Angleichungszulage beziehungsweise über einen Zeitplan zur Herstellung der Paralleltabelle jedoch noch zurückgestellt worden. Hintergrund dieser Verhandlungslösung war die für das Jahr 2018 vereinbarte Einführung und Erhöhung der Stufe 6 in den Entgelttabellen zum TV-L in den Entgeltgruppen 9 TV-L und höher. Durch die jeweils neugeschaffene Stufe 6 erhalten entsprechend langjährig Beschäftigte in den Ländern, unter denen Lehrkräfte einen sehr hohen Anteil haben, seit Oktober 2018 zusätzlich zu der linearen Erhöhung der Entgelttabelle weitere drei Prozent mehr Entgelt als in Stufe 5. Mit Beginn der Einkommensrunde 2019 ist die Herstellung der Paralleltabelle jedoch nicht länger von weiteren Verhandlungen mit den Ländern der TdL ausgenommen.

### Weitere strukturelle Verbesserungen

Ergänzend fordert der dbb, die Attraktivität einer vollständigen Lehrerausbildung auch an anderer Stelle zu erhöhen. Dazu zählt, die bereits im Referendariat oder im Vorbereitungsdienst im engen Schulbezug erworbene berufspraktische Erfahrung ebenso vollständig auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Bislang beträgt die tarifliche Anrechnung auf die Stufendauer von einem Jahr in Stufe 1 bei der Einstellung lediglich sechs Monate. Tatsächlich beträgt die Dauer der berufspraktischen Tätigkeit im Anschluss an die wissenschaftliche Hochschulbildung je nach Bundesland aber bis zu zwei Jahre. Als berufspraktische Zeit sind je nach Bundes-

land 16, 18, 21 oder 24 Monate zu absolvieren. Bei einer vollständigen Anrechnung der jeweiligen Zeiten des Lehramtsreferendariats wäre ein Einstieg also in jedem Fall in die Stufe 2 zu schaffen.

### Zehn-Punkte-Papier beseitigt Ungerechtigkeiten

In einem mit den Ländervertretern bereits ausführlich erörterten zehn Punkte umfassenden Katalog zur Weiterentwicklung des TV EntgO-L sind neben den obigen Verbesserungen, um die Attraktivität der vollständigen Lehrerausbildung insgesamt zu erhöhen, ebenso Forderungen zur Beseitigung bestehender Ungerechtigkeiten enthalten. Für weitere Gruppen von Lehrkräften ist tatsächlich dringender tariflicher Handlungsbedarf gegeben. Dies betrifft in der Anwendung des TV EntgO-L beispielsweise 1-Fachlehrkräfte, die nach dem jeweiligen Landesrecht damit durchaus über eine vollständige Lehrerausbildung einschließlich eines studierten Unterrichtsfachs verfügen. Ihre Eingruppierung ist jedoch zum Teil niedriger als die von Seiteneinsteigern in den Lehrerberuf, denen die vollständige Lehrerausbildung gerade fehlt. Hier fordert der dbb, den TV EntgO-L inhaltlich weiterzuentwickeln und Gerechtigkeitslücken insbesondere im Sinne der 1-Fachlehrkräfte endlich zu schließen. Eine weitere Gerechtigkeitslücke, ohne dass die Aufzählung damit abgeschlossen ist, besteht gegenüber Vertretungslehrkräften. Ihre Stufenlaufzeiten beginnen bei einer Wiedereinstellung zum Teil ohne die Anrechnung der einschlägig erworbenen Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis. Hier fordert der dbb über die grundsätzliche Abkehr von der Befristungspraxis in den Ländern hinaus eine stärker motivierende Anrechnungsregelung. ■





Seit der Einkommensrunde 2017

## Weiterentwicklung der Entgeltordnung

### Ausgangslage und Vereinbarung

Die zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Entgeltordnung für den Bereich des TV-L basiert im Wesentlichen auf den Tätigkeitsmerkmalen der alten BAT-Vergütungsordnung in Verbindung mit einer besseren Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen. In der Einkommensrunde 2017 mit den Ländern wurde konkret vereinbart, dass die Entgeltordnung zum TV-L weiterentwickelt werden soll. Dazu wurde ein Zeitplan erstellt.

### Zeitplan

Ziel ist, dass die Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung im Jahr 2018 abgeschlossen sind und in der Einkommensrunde 2019 über das Inkrafttreten der geeinten Änderungen entschieden wird.

### Arbeitsgruppen

In von Gewerkschaften und Arbeitgebern gleichermaßen besetzten Arbeitsgruppen wurden alle Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung des TV-L durchgesehen und darauf hin überprüft, ob sie noch eine Relevanz in der aktuellen Arbeitswelt haben. Die Berufsbilder der Entgeltordnung wurden verschiedenen Arbeitsgruppen zugeordnet. So gab es eine Arbeitsgruppe, die sich mit den technischen Berufen und der Informationstechnik befasste, in anderen Arbeitsgruppen wurde zum Beispiel über die Gesundheitsberufe, den Pflegedienst, die Arbeitermerkmale und den Justizdienst gesprochen. In den Arbeitsgruppen präsentierten die Gewerkschaften den Arbeitgebern die Forderungen. Die

Arbeitgeberseite hörte sich die Forderungen jedoch nur an und gab hierzu keine Stellungnahmen ab. Dies sollte in der Verhandlungskommission geschehen. Die Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit zu Beginn des Jahres 2018 abgeschlossen.

### Verhandlungen seit Ende Oktober 2018

Nach mehrmonatiger Weigerung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die Verhandlungen fortzuführen, wird seit Ende Oktober 2018 in einer Verhandlungskommission verhandelt.

In den ersten Terminen wurden neben den besonderen Tätigkeitsmerkmalen die grundsätzlichen gewerkschaftlichen Forderungen besprochen. Die TdL lehnte die Vereinbarung einer stufengleichen Höhergruppierung ab. Weiterhin lehnte sie bei einer von den Gewerkschaften geforderten Entzerrung der Entgeltgruppe 9 die Vereinbarung einer Entgeltgruppe 9c ab. Beides erstaunt, da sowohl Bund als auch Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) die stufengleiche Höhergruppierung und die Entgeltgruppe 9c bereits mit den Gewerkschaften für den TVöD vereinbart haben. Auch das Land Hessen hat mit den Gewerkschaften eine stufengleiche Höhergruppierung im TV-H vereinbart. Die hessischen Landesbeschäftigten profitieren davon bereits seit 1. März 2017.

### Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang

Die TdL kritisierte zudem die jüngste Entwicklung der Rechtsprechung zum Begriff des Arbeitsvorgangs am Beispiel der Geschäftsstellenverwaltung in der Justizverwaltung. Das Bundesarbeitsgericht fasst

in diesem Urteil die zahlreichen Einzeltätigkeiten wie beispielsweise die Durchführung von Beglaubigungen, die Bearbeitung von Sachstandsanfragen und die Fertigung des Schreibwerks zu einem großen Arbeitsvorgang zusammen, nämlich der „Betreuung der Aktenvorgänge in der Senatsgeschäftsstelle vom Eingang bis zum Abschluss des Verfahrens“ mit der Folge einer Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe. Nach Ansicht der TdL entspreche diese Entwicklung nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien. Dem widersprechen die Gewerkschaften und lehnen eine von der TdL geforderte tarifvertragliche Veränderung der Definition des Arbeitsvorgangs strikt ab. Die Feststellung der Arbeitsvorgänge sei im Wesentlichen von der Organisation der Arbeitsabläufe in der Verwaltung abhängig. Dies habe der Arbeitgeber jedoch selbst in der Hand. Die TdL entgegnete, dass eine Neuregelung zur Definition des Arbeitsvorgangs für sie eine Kernforderung sei und essentiell für die weitere Entwicklung der Verhandlungen insgesamt.

### Zeitplan

Ziel ist weiterhin, die Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung noch im Jahr 2018 abzuschließen und dann in der Einkommensrunde 2019 über das Inkrafttreten der geeinten Änderungen zu entscheiden. ■






## Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über [www.dbb.de](http://www.dbb.de), über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <b>Bestellung weiterer Informationen</b>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p><b>Datenschutzhinweis:</b> Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40.81-40, Telefax: 030.40.81-49.99, E-Mail: <a href="mailto:post@dbb.de">post@dbb.de</a>. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: <a href="mailto:datenschutz@dbb.de">datenschutz@dbb.de</a>. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: <a href="http://www.dbb.de/datenschutz">www.dbb.de/datenschutz</a>.</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. <b>dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40.81-54.00, Fax: 030.40.81-43.99, E-Mail: <a href="mailto:tarif@dbb.de">tarif@dbb.de</a>, Internet: <a href="http://www.dbb.de">www.dbb.de</a></b></p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						
Name*							
Vorname*							
Straße*							
PLZ/Ort*							
Dienststelle/Betrieb*							
Beruf							

**Der dbb ist das Dach von 40 Gewerkschaften.  
Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**



**dbb beamtenbund und tarifunion**  
Geschäftsbereich Tarif  
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin  
Telefon: 030.40.81-54.00, Fax: 030.40.81-43.99  
E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)