

**TARIFRUNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver.di

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

**FAKTEN ZUR TARIFPOLITIK
IM ÖFFENTLICHEN DIENST UND
ZUR TARIF- UND BESOLDUNGSRUNDE
BUND KOMMUNEN 2023**

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Herausgeber
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Christine Behle
Bearbeitung: Team Bereich Tarifpolitik öffentlicher Dienst
Umschlaggestaltung: Hansen Kommunikation Collier GmbH
Layouterstellung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart, www.vh7.de

W-3905-67-1022, Oktober 2022

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Inflationsraten von zehn Prozent, Gaspreise, die sich verfünffacht haben, teilweise doppelte Kosten für Lebensmittel – all das bestimmt zurzeit unseren Alltag. Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst wissen nicht mehr wie sie die Kosten stemmen können. Die aktuelle Situation trifft alle hart! Insbesondere die Kolleginnen und Kollegen in den unteren Entgeltgruppen. Gleichzeitig gab es noch nie so viel zu tun im öffentlichen Dienst: Arbeitskräftemangel überall und immer mehr Aufgaben.

Die Bundesregierung hat mehrere Entlastungspakete auf den Weg gebracht, die für Familien bisher 500 bis über 1.000 Euro mehr im Geldbeutel bedeuten. Doch die Entlastungen bestehen aus vielen kleineren Maßnahmen, deren Wirkung einzeln betrachtet kaum spürbar ist. Große Teile der Bevölkerung fürchten weiter Kaufkraftverluste und wollen – oder müssen – ihren Konsum bei Energie und Kraftstoffen, aber ebenso bei anderen Gütern und Dienstleistungen einschränken. Die Entlastungspakete können eine verlässliche und dauerhafte Erhöhung der Einkommen nicht ersetzen.

HISTORISCHE DIMENSION DER TARIFRUNDE

In dieser Situation sind die Erwartungen an die Tarif- und Besoldungsrunde 2023 für die Beschäftigten von Bund und Kommunen natürlich groß. Über 130.000 Kolleg*innen haben sich an der Online-Umfrage zur Tarifrunde beteiligt, dazu kommen mehrere Tausend Papierfragebögen – die größte Befragung von Beschäftigten zu den Forderungen und Aktionsbereitschaft, die es bisher im öffentlichen Dienst gegeben hat!

Auch die diskutierten Forderungen haben eine historische Dimension. Fast ein halbes Jahrhundert ist es her: Seit dem Streik im öffentlichen Dienst 1974 wurden keine so hohen Forderungen mehr diskutiert, wie in diesem Jahr.

Schon vor Beginn der Tarifrunde warnen Arbeitgeber vor zu hohen Lohnforderungen. Auch manche Politiker*innen und Ökonomen*innen rufen zur Mäßigung auf. Sie malen das Schreckgespenst einer Lohn-Preis-Spirale an die Wand, die die Inflation zusätzlich befeuern würde.

Hier heißt es, gute Argumente an der Hand zu haben und vor allem: Entschlossenes und gemeinsames Einstehen für unsere Forderung!

WIE GEHT TARIFRUNDE?

In dieser Broschüre findest Du viele Argumente zu aktuellen Fragen wie automatische Inflationsanpassung, Entlastungspakete, Schuldenbremse, öffentliche Haushalte. Auch viele Informationen, wie eine Tarifrunde funktioniert, sind enthalten. Denn Tarifverhandlungen haben einen eigenen Ablauf. Wenn Du ihn kennst, kannst Du gezielt handeln, damit wir gemeinsam ein gutes Ergebnis durchsetzen können.

Wenn Du über die aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden bleiben willst, gibt es weitere Angebote: Auf Telegram kannst Du [verdiOfficialBot](#) abonnieren, um immer auf dem neusten Stand zu bleiben. Als [Tarifbotschafter*in](#) kannst Du in der Tarif- und Besoldungsrunde als Ansprechpartner*in für Deine Kolleg*innen in Betrieb oder Dienststelle aktiv werden. Wir, die beiden Verhandlungsführer Frank Werneke und ich, halten Dich in regelmäßigen Livestreams auf dem Laufenden. Und Online-Qualifizierungsangebote gibt es auch.

BIST DU BEREIT?

Das Wichtigste in dieser Tarifrunde ist, dass wir gemeinsam Stärke entwickeln. Du kannst sicher sein, dass wir uns in den Verhandlungen mit aller Macht für die Forderung einsetzen werden. Aber am Verhandlungstisch alleine kann sich diese Tarifrunde nicht entscheiden. Nicht eine historisch außergewöhnliche Tarifrunde mit einer historisch außergewöhnlichen Forderung! Klar muss sein: Wer hohe Forderungen stellt, muss sich auch darauf einstellen, Außergewöhnliches in Bewegung zu setzen, um diese Forderungen durchzusetzen.

Nach der großartigen Beteiligung an der Online-Beschäftigtenbefragung wollen wir nun ins direkte Gespräch gehen, um Kraft und Durchsetzungsbereitschaft aufzubauen – und das Außergewöhnliche tatsächlich in Bewegung zu setzen. In jedem Betrieb und jeder Dienststelle sollen alle Beschäftigten befragt werden, ob sie sich mit ihrer Unterschrift hinter die Forderung stellen und bereit sind, sie auch durchzusetzen.

Bist Du bereit, bei diesem Test unserer Stärke mitzumachen und auch in Deinem Betrieb oder Deiner Dienststelle eine Mehrheit zu organisieren, die hinter unserer gemeinsamen Forderung steht?

Denn nur #zusammengehtmehr!

Deine Christine Behle

Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

WAS ES HIER ZU LESEN GIBT – INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|----------|
| 1) DEN ÖFFENTLICHEN DIENST IM BLICK | Seite 4 |
| Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst | |
| 2) TARIFARBEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST UND DIE TARIFRUNDE MIT BUND UND KOMMUNEN | Seite 7 |
| 3) VON DER FORDERUNGSDISKUSSION BIS ZUR TARIFEINIGUNG | Seite 10 |
| Wie entsteht ein Tarifvertrag – und wie kannst Du Dich einbringen? | |
| 4) WAS REGELT DER TARIFVERTRAG? UND WAS STEHT IM GESETZ? | Seite 15 |
| 5) TARIFFOLKLORE ODER: WARUM DENN SCHON WIEDER? | Seite 16 |
| Ziele gewerkschaftlicher Lohnpolitik | |
| 6) TARIFRUNDE IN ZEITEN HOHER PREISSTEIGERUNG | Seite 18 |
| 7) DIE SITUATION DER ÖFFENTLICHEN HAUSHALTE | Seite 27 |
| 8) DIE FORDERUNGEN DER BUNDESTARIFKOMMISSION Ö.D. | Seite 30 |
| 9) SEI DABEI! | Seite 32 |
| DIE VERHANDLUNGSTERMINE | Seite 33 |

1) DEN ÖFFENTLICHEN DIENST IM BLICK

Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst

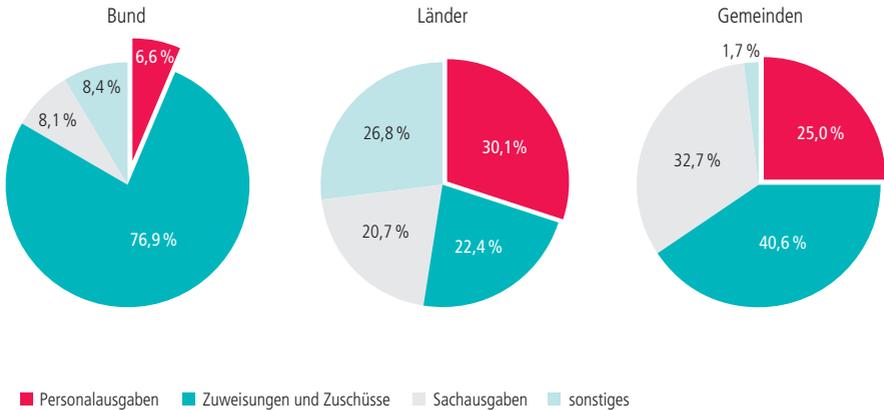
Woran denken die meisten Bürgerinnen und Bürger wohl zuerst, wenn man sie nach dem öffentlichen Dienst fragt? Wahrscheinlich an das Rathaus, das Bürgeramt, an Formulare.

Doch die öffentliche Daseinsvorsorge hat weitaus mehr zu bieten. Zum Beispiel Mobilität – ob nun mit dem Auto auf öffentlichen Verkehrswegen oder im öffentlichen Personennahverkehr. Gepflegte Parks und Stadtgärten. Schwimmbäder. Freizeiteinrichtungen und Sportplätze. Kultur- und Begegnungstätten. Soziale Einrichtungen und Hilfe im Lebensalltag. Gesundheitsvorsorge und Krankenhäuser. Schutz und Sicherheit vor Verbrechen, Feuer oder Katastrophen. Kitas, Schulen und Hochschulen. Von der Versorgung mit Energie und Wasser – bis zur Entsorgung von Abfällen. Finanzielle Absicherung bei Krankheit, im Alter, bei Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfällen. Behörden, Verwaltungen und Betriebe – damit der Rechtsstaat auch funktionieren kann. Kurzum: Alle öffentlichen Leistungen, die das Leben auch lebenswert machen!

Diese und noch weitere Leistungen der Daseinsvorsorge müssen Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherungsträger im Rahmen ihrer Aufgaben und Pflichten den Bürgerinnen und Bürgern bereitstellen. Dazu sind sie durch das Sozialstaatsprinzip (Artikel 20 Grundgesetz) verpflichtet. Bürgerinnen und Bürger haben also einen Rechtsanspruch auf einen funktionierenden Staat. Gewinnerzielung ist nicht die Bedingung. Es dreht sich nicht um Profit wie in Unternehmen, sondern um die Erbringung guter Leistungen – und zwar gleichermaßen für alle Menschen, die in diesem Land leben.

Bund, Länder und Gemeinden geben aufgrund unterschiedlicher Aufgaben auch unterschiedliche Anteile ihrer Gesamtausgaben für Personalkosten aus: Beim Bund beträgt der Anteil nicht einmal sieben Prozent. Ein guter Tarifabschluss fällt hier kostenmäßig kaum ins Gewicht. Den höchsten Personalkostenanteil haben die Länder. Sie geben fast jeden dritten Euro für Personal aus, bei den Gemeinden ist es jeder vierte Euro.

PERSONALKOSTEN BEI BUND, LÄNDERN UND GEMEINDEN 2021

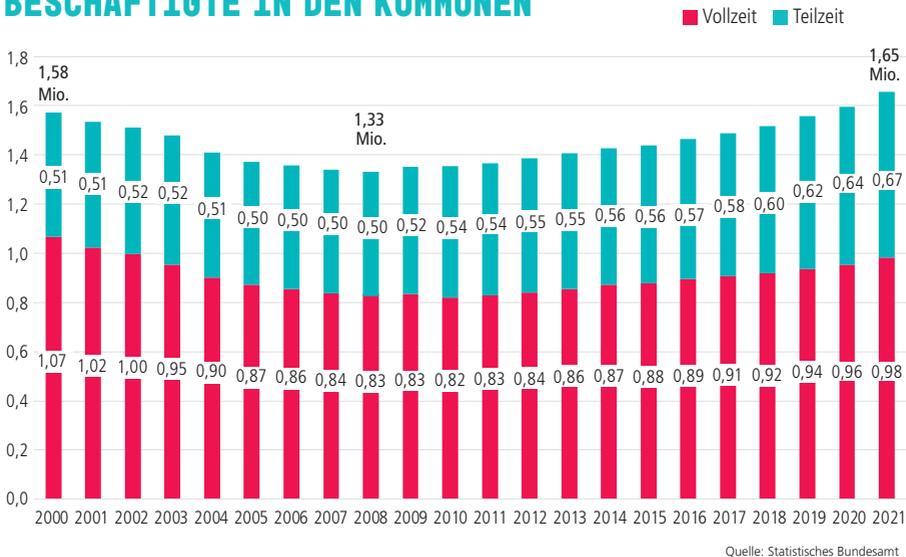


Quelle: BMF Finanzbericht 2023

Im öffentlichen Dienst im engeren Sinn arbeiten fast 5,1 Millionen Beschäftigte. Bei öffentlichen Arbeitgebern insgesamt sind es über 6,3 Millionen. Öffentliche Arbeitgeber sind außer dem öffentlichen Dienst im engeren Sinn auch Einrichtungen in privater Rechtsform, an denen die öffentliche Hand ganz oder überwiegend beteiligt ist. Beim Bund arbeiten gut 520.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst und nochmals 260.000 bei sonstigen öffentlichen Arbeitgebern, wie zum Beispiel der Deutschen Bahn AG, die in Bundesbesitz ist. Bei Städten und Gemeinden arbeiten gut 1,66 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und nochmals gut eine Million bei sonstigen öffentlichen Arbeitgebern. Insgesamt rund

2,5 Millionen Beschäftigte sind Beschäftigte der Bundesländer und rund 375.000 sind Beschäftigte bei den Sozialversicherungsträgern. Beschäftigte bei den öffentlichen Arbeitgebern arbeiten als tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder als Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Auch Soldatinnen und Soldaten zählen zum öffentlichen Dienst. Und natürlich Auszubildende, dual Studierende und Anwärterinnen und Anwärter.

BESCHÄFTIGTE IN DEN KOMMUNEN



In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst erheblich reduziert worden: Im öffentlichen Dienst im engeren Sinn arbeiteten 1991 noch 6,7 Millionen Menschen. Die Zahl sank auf einen Tiefstand von 4,5 Millionen im Jahr 2008. Seither steigen die Zahlen wieder:

2021 nahm die Beschäftigung bei den öffentlichen Arbeitgebern gegenüber 2020 um knapp 130.000 Beschäftigte zu, darunter fast die Hälfte bei den Kommunen¹. Dennoch ist es weiterhin schwer, Fachkräfte für die Bewältigung des demografischen

Wandels zu gewinnen. Unter dem Beschäftigungsrückgang hat die Bereitstellung von öffentlichen Leistungen in vielen Bereichen spürbar gelitten; Schlangen in Bürgerämtern, überlastete Sozial- und Gesundheitsämter, fehlende Kita-Plätze, Pflegeeinrichtungen in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen. Die Pandemie hat uns diese Probleme deutlich vor Augen geführt. Auch arbeiten heute viel mehr Beschäftigte in Teilzeit. Im öffentlichen Dienst insgesamt sind ein Drittel Teilzeitbeschäftigte, in den Städten und Gemeinden sind es sogar gut 40 Prozent.

¹ Beschäftigungszahlen für öffentliche Arbeitgeber veröffentlicht das Statistische Bundesamt immer erst im November eines Jahres für das Vorjahr. Für die Tarifrunde beziehen wir uns zusätzlich auf aktuellere Daten, die die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für Städte und Gemeinden erhebt.

2) TARIFARBEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST UND DIE TARIFRUNDE MIT BUND UND KOMMUNEN

Als Gewerkschaft stehen wir immer gemeinsam für gute Arbeits- und Lebensbedingungen ein – so auch im öffentlichen Dienst. Die Tarifgemeinschaft auf Seiten der Arbeitgeber wurde jedoch 2006 aufgelöst. Seitdem existieren im öffentlichen Dienst zwei unterschiedliche Tarifverträge und die Tarifverhandlungen finden getrennt voneinander statt. Die Arbeitsbedingungen der Tarifbeschäftigten der Länder sind im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) und in Hessen im TV-H geregelt.

Für die Tarifbeschäftigten im Bereich des Bundes und der Kommunen gilt der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“, kurz TVöD. Verhandelt wird aber auch für die kommunalen Versorgungsunternehmen, die unter den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) fallen, sowie für die kommunalen Nahverkehrsunternehmen mit den jeweiligen landesweiten Tarifverträgen Nahverkehr (TV-N).

Tarifarbeit im öffentlichen Dienst beinhaltet nicht nur die Tarifrunden zum Entgelt. ver.di setzt sich genauso für bessere Arbeitsbedingungen ein.

So endeten im Sommer diesen Jahres die Tarifverhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Seit Jahren kämpfen die Kolleginnen und Kollegen um Aufwertung und bessere Anerkennung ihrer Arbeit. Aktuell ging es um eine Verbesserung der belastenden Arbeitsbedingungen, finanzielle Aufwertung der Arbeit und Maßnahmen gegen Fachkräftemangel. Erreicht werden konnte unter anderem die Einführung von zwei Regenerationstagen pro Jahr und eine monatliche Zulage, für die auf Wunsch der Beschäftigten zwei weitere Tage eingetauscht werden können.

Am 24. Januar 2023 beginnt die gemeinsame Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen (TVöD, TV-V, TV-N). Im Mittelpunkt steht in diesen Zeiten ungewöhnlich stark steigender Preise auf jeden Fall eine Entgelterhöhung. Der öffentliche Dienst muss ein attraktiver Arbeitgeber sein. Nur dann kann er die für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigten Fachkräfte halten und auch neue werben. Das ist nicht nur für die Beschäftigten wichtig, sondern für alle Menschen in unserem Land.

Die Verhandlungen für Bund und Kommunen finden gemeinsam statt: Für die Beschäftigten des Bundes wird mit dem Bundesinnenminister verhandelt. Die Beschäftigten der Städte und Gemeinden und kommunalen Betriebe haben unzählige Arbeitgeber, die ihre Interessen durch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am Verhandlungstisch vertreten lassen.

Da ver.di auch immer die zeit- und inhalts-gleiche Übertragung des Ergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten fordert, ist diese Tarif- und Besoldungsrunde auch Maßstab für die Besoldung von gut 366.000 Beamtinnen und Beamten sowie 188.500 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes. Für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Kommunen sind die Bundesländer zuständig, sodass sie nicht in die Tarif- und Besoldungsrunde 2023 einbezogen sind.

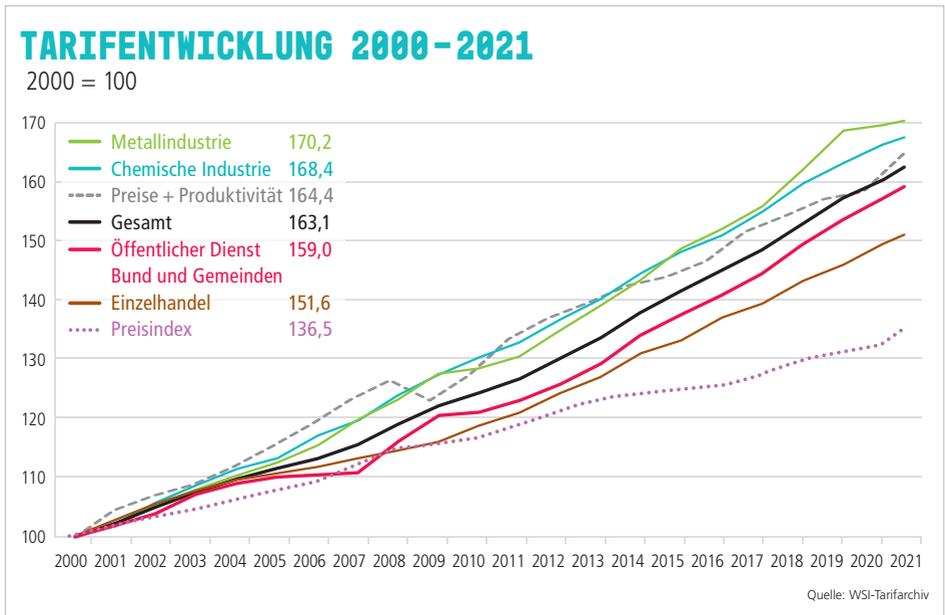
Die Gewerkschaft ver.di ist Verhandlungsführerin auf der Gewerkschaftsseite und der öffentliche Dienst bei uns „Chefsache“. Deshalb führen Frank Werneke, Vorsitzender von ver.di, und Christine Behle, stellvertretende Vorsitzende von ver.di, die Verhandlungen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Doch dabei sind sie nicht allein, denn die ver.di-Verhandlungskommission ist ebenfalls vor Ort. Mit ihr berät die

Verhandlungsspitze den aktuellen Stand, diskutiert das weitere Vorgehen und lässt sich von der Stimmung der Beschäftigten in den Verwaltungen und Betrieben berichten. Die Verhandlungskommission wiederum setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK ö.D.) zusammen. Deren Mitglieder sind gewählte Kolleginnen und Kollegen von Dir, aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und aus allen Regionen Deutschlands. Die BTK ö.D. entscheidet zum Beispiel über Tarifforderungen und die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen.

Unabhängig von den Herausforderungen durch die hohen Preissteigerungen gibt es trotz guter Erfolge in unserer Tarifarbeit in den letzten Jahren im Bereich des öffentlichen Dienstes noch einiges „gerade zu rücken“. Wer nämlich glaubt, Beschäftigte beim Staat haben auf Lebenszeit einen sicheren Arbeitsplatz, zählen zu den Spitzenverdiener*innen und haben bereits jetzt für ihren Ruhestand ausgesorgt, der irrt.

Prekäre Arbeit, wie zum Beispiel Befristung, ist gerade bei öffentlichen Arbeitgebern weit verbreitet. Die Lücke zwischen den Löhnen und Gehältern im öffentlichen Dienst und den Löhnen und Gehältern in anderen Branchen ist weiterhin noch nicht geschlossen. Gegenüber dem Jahr 2000 sind die Einkommen der Beschäftigten bei Bund und Kommunen um 59 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft hingegen betrug das Plus in diesem Zeitraum 63,1 Prozent, in der Metallindustrie sogar

70,2 Prozent. Hier gilt es aufzuholen: Die abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen ebenso wie andere Beschäftigtenbereiche an der langfristigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Dafür braucht es deutliche Lohnsteigerungen, die mithelfen, die Lücke gegenüber anderen Branchen zu verringern. Das ist wichtig, um als attraktiver Arbeitgeber weiterhin qualifizierte Fachkräfte an sich zu binden.



3) VON DER FORDERUNGSDISKUSSION BIS ZUR TARIFEINIGUNG

Wie entsteht ein Tarifvertrag – und wie kannst Du Dich einbringen?

Ein kurzer Exkurs zum Tarifvertrag im Allgemeinen:

Gewerkschaften schließen Tarifverträge ab. Und das nicht erst seit gestern. Arbeiter*innen haben im 19. Jahrhundert Gewerkschaften genau dafür gegründet, um nicht alleine dem Arbeitgeber gegenüber zu stehen, sondern gemeinsam bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen durchsetzen zu können. Verhandelt wird mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder mit dem Zusammenschluss mehrerer Arbeitgeber, dem Arbeitgeberverband. Im Tarifvertrag halten Gewerkschaften und Arbeitgeber das Ergebnis schriftlich fest.

Während Tarifverträge früher in erster Linie den „Tarif“, also die Bezahlung der Beschäftigten, regelten, sind sie heute um einiges umfangreicher. Beispielsweise bei den allgemeinen Arbeitsbedingungen, zu denen u.a. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, der Anspruch auf Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung oder Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zählen. Diese „Rahmenbedingungen“ werden in einem Rahmen- oder Manteltarifvertrag festgehalten. Die Bezahlung, also das Tabellenentgelt und weitere Entgeltbestandteile (wie Zulagen oder die

Jahressonderzahlung) sind oft in einem Entgelttarifvertrag geregelt. Der Grund? Über die Höhe des Entgelts muss regelmäßig, alle ein bis zwei Jahre, verhandelt werden. Der Manteltarifvertrag hingegen wird seltener verhandelt und kann daher eine längere Laufzeit haben. Getreu dem Motto: „Was man hat, das hat man.“ Im öffentlichen Dienst sind diese Regelungsarten in einem Werk zusammengefasst – liest sich einfacher. Dafür haben aber die Entgeltregelungen entsprechend der vereinbarten Laufzeit auch andere Kündigungsfristen.

Tarifverträge gelten zwingend und unmittelbar wie ein Gesetz nur für die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft. Ein Arbeitgeber, der Mitglied im unterzeichnenden Arbeitgeberverband ist, muss den Tarifvertrag für die ver.di-Mitglieder anwenden. Nur wer Mitglied der unterzeichnenden Gewerkschaft ist, hat unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen aus dem Tarifvertrag. Wer sich darauf ausruhen will, dass sein Arbeitgeber einen geltenden Tarifvertrag bei allen Beschäftigten anwendet, dem sei gesagt: Dieses „Entgegenkommen“ ist freiwillig!

Und wichtig ist: Je mehr Beschäftigte Mitglied der Gewerkschaft sind, umso bessere Regelungen können durchgesetzt werden. Wenn niemand in der Gewerkschaft wäre, könnten die Arbeitgeber wieder einseitig die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen bestimmen. Denn Dein Interesse ist nicht das Interesse Deines Arbeitgebers, auch wenn es ein öffentlicher Arbeitgeber ist.

AM ANFANG DES NEUEN STEHT DAS ENDE DES ALTEN: ENDE DER LAUFZEIT UND KÜNDIGUNG DES TARIFVERTRAGES

Tarifverträge haben grundsätzlich eine bestimmte Laufzeit, die festlegt, wann der Tarifvertrag oder eine einzelne Regelung frühestens gekündigt werden kann. Das schafft Planungssicherheit auf beiden Seiten. Die Tabellenentgelte für die Beschäftigten der Länder sowie die Entgelte für die Auszubildenden, Schüler*innen, Student*innen und Praktikant*innen sind zum 31. Dezember 2022 kündbar. Mit der Kündigung der Entgelttabellen gibt die BTK ö.D. am 11. Oktober 2022 den Startschuss für die Tarif- und Besoldungsrunde gegeben. Nach dem Ende der Laufzeit am 31. Dezember 2022 sind wir für die Entgeltforderungen auch arbeitskampffähig. Dafür wollen wir uns gemeinsam bereitmachen.

Doch keine Sorge: Auch wenn die Entgeltregelungen gekündigt sind – Geld gibt's trotzdem weiterhin. Die „Nachwirkung“ sorgt dafür, dass die gekündigten Regelungen solange weitergelten, bis ein neuer Tarifabschluss erzielt wird. Das gilt allerdings nur für Gewerkschaftsmitglieder, die bereits vor dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung (also am 31. Dezember 2022) bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

ALLES ANDERE ALS EIN WUNSCHKONZERT: DIE FORDERUNGSDISKUSSION.

In jeder Tarif- und Besoldungsrunde sind unsere ver.di-Mitglieder gefragt: Was und in welcher Höhe soll gefordert werden? Deshalb ist es wichtig, dass die in ver.di organisierten Kolleg*innen auf Versammlungen in den Betrieben und Dienststellen darüber diskutieren, welche Forderungen sie an die Arbeitgeber richten wollen. Zwei Dinge sind dabei zu beachten: Zum einen muss die Forderung grundsätzlich „arbeitskampffähig“ sein, d.h. es darf hierzu nicht bereits eine Regelung bestehen bzw. muss diese gekündigt sein – das ist Voraussetzung, dass wir unsere Forderungen nötigenfalls auch durch Streik durchsetzen können. Und, noch viel wichtiger: Wer etwas fordert, muss sich auch immer die Frage stellen, welche Bereitschaft es in den eigenen Reihen gibt, diese Forderung auch mit Nachdruck und im äußersten Fall mit Streik durchzusetzen!

Allerdings: Nicht jede Forderung, die vor Ort aufgestellt wird, schafft es in die Tarifrunde. Die letzte Entscheidung liegt bei der Bundestarifkommission. Sie diskutiert die Forderungsempfehlungen aus den ver.di-Bezirken und Landesbezirken, fasst die Diskussion zusammen und beschließt eine gemeinsame Forderung, die bundesweit gilt. Für diese Forderung gilt es, gemeinsam aktiv zu werden und zu kämpfen!

UND JETZT? DIE ZEIT BIS ZUM BEGINN DER TARIFVERHANDLUNGEN.

Bevor die Verhandlungen beginnen, muss die Zeit genutzt werden, um in den Betrieben und Dienststellen sowie in der Öffentlichkeit auf unsere Forderungen aufmerksam zu machen. Das heißt, im Rahmen von gemeinschaftlichen Aktionen weitere Mitstreiter*innen im Betrieb, aber auch Unterstützer*innen in der Öffentlichkeit zu gewinnen. Jetzt ist Kreativität gefragt! So lassen sich Mittagspausen nutzen, um Kolleg*innen in einer Pausen-Aktion, z. B. in der Kantine, zu informieren und zu interessieren, damit wir auch auf ihre Unterstützung und Beteiligung zählen können. Dazu gehört auch, sie aus guter Überzeugung für eine Mitgliedschaft in ver.di zu gewinnen!

LOS GEHT'S! DIE TARIFVERHANDLUNGEN BEGINNEN.

Wie in den vorangegangenen Tarifrunden sind vorerst drei Verhandlungstermine angesetzt. Der Verhandlungsauftakt ist am 24. Januar 2023. An diesem ersten Termin, an dem Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenkommen, gab es in der Vergangenheit in der Regel wenig Bewegung. Und dennoch ist der Auftakt von Bedeutung. Denn bereits zu diesem Zeitpunkt sind wir gefordert zu zeigen, dass wir gemeinschaftlich und entschlossen hinter unseren Forderungen stehen! Es ist ein guter Ersteindruck gegenüber den Arbeitgebern und wichtig für die weiteren Verhandlungen, wenn wir schon im Vorfeld in den Betrieben und Dienststellen aktiv waren und uns am Tag des Verhandlungsauftritts am Verhandlungsort blicken lassen!

Denn eins ist klar: Allein am Verhandlungstisch werden wir unsere Forderungen nicht durchsetzen können. Für unseren Erfolg braucht es die Unterstützung jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen!

Die weiteren Verhandlungstermine sind der 22./23. Februar und der 27.–29. März 2023.

In Abhängigkeit vom Verlauf der Verhandlungen ruft ver.di zwischen den Verhandlungsterminen zu Warnstreiks auf. Der Streik ist das wichtigste Mittel der Beschäftigten, ihren Forderungen auch Nachdruck zu verleihen, Entschlossenheit zu demonstrieren und „Schwung“ in die weiteren Verhandlungen zu bringen. Darauf stellen wir uns auch in dieser Tarifrunde wieder ein. Die Vorbereitung läuft seit Monaten.

EIN ERGEBNIS – ODER KEIN ERGEBNIS?

Sind die anberaumten Verhandlungen beendet, gibt es zwei Möglichkeiten:

A) Keine Einigung und somit auch kein Ergebnis. Und nun?

Eine Möglichkeit ist es, einen weiteren Verhandlungstermin zu vereinbaren. Das haben wir auch schon mal gemacht. Doch häufig sind zu diesem Zeitpunkt alle Argumente ausgetauscht. Dann müssen die Arbeitgeber mit anderen Mitteln überzeugt werden und alle Zeichen stehen auf Streik. Denn Tariffragen sind Machtfragen!

Ein weiterer Versuch der Einigung: Die Schlichtung.

Bevor wir versuchen, unsere Ziele mit einem unbefristeten Arbeitskampf zu erreichen, kann in den Tarifrunden mit Bund und VKA von beiden Seiten die Schlichtung angerufen werden. Wenn eine Seite die Schlichtung anruft, muss sich die andere Seite auf das Verfahren einlassen. Von beiden Seiten wird jeweils eine Schlichterin bzw. ein Schlichter benannt. Die Schlichterinnen bzw. Schlichter bemühen sich, gemeinsam mit den Schlichtungskommissionen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, zu einer von beiden Seiten getragenen Schlichtungsempfehlung zu kommen. Bei einer Kampf abstimmung ist nur einer der beiden Schlichter stimmberechtigt. Das wechselt von Schlichtung zu Schlichtung. Gibt es kein Einverständnis,

gibt die Stimme der stimmberechtigten Schlichterin bzw. des stimmberechtigten Schlichters den Ausschlag. Da bei der letzten Schlichtung das Stimmrecht beim Schlichter der Arbeitgeberseite lag, ist im Falle einer Schlichtung in dieser Tarifrunde die ver.di-Seite dran.

Die Schlichtungsempfehlung hat keine bindende Wirkung. Anders als während den Verhandlungen herrscht während der Schlichtung Friedenspflicht: Arbeitskämpfmaßnahmen sind auf beiden Seiten untersagt.

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von drei Tagen die Verhandlungen auf Grundlage der Schlichtungsempfehlung wiederaufzunehmen.

Verhandlungen gescheitert: Streik!

Wenn wir in den Verhandlungen keine Einigung erzielen können, ist der Arbeitskampf das letzte Mittel, um unsere Forderungen durchzusetzen.

Ob ein Streik ausgerufen werden soll, entscheiden die ver.di-Mitglieder in einer Urabstimmung. Mehr als 75 Prozent der ver.di-Mitglieder, die unter den umkämpften Tarifvertrag fallen, müssen sich bei der Urabstimmung für einen Streik aussprechen. Das bedeutet dann:

Wir sind jetzt also im Ausstand! Wir, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sind im Streik!

Ein kleiner Exkurs zum Arbeitskampf

Die Rechtsprechung zu Arbeitskämpfen passt nicht in diese Broschüre. Die gesetzliche Grundlage hingegen kommt mit drei Zeilen aus:

*„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“
(Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz)*

Beschäftigte dürfen sich zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einer Vereinigung (Gewerkschaft) anschließen (Koalitionsfreiheit). Auf Grundlage dieses Artikels des Grundgesetzes hat das Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich entschieden, dass Streik ein legitimes und auch das einzige Mittel ist, mit dem die Beschäftigten ihre Interessen durchsetzen können. Alles andere wäre nichts weiter als „kollektives Betteln“.

Das ist für Dich aber nur wichtig als Hintergrundwissen. Um das Rechtliche kümmert sich ver.di. Sobald die Gewerkschaft zum Streik aufruft, sind die Beschäftigten berechtigt, die Arbeit niederzulegen. Und das gilt auch für Auszubildende, soweit sie von den Tarifverhandlungen betroffen und auch zum Streik aufgerufen wurden. Da während eines Streiks kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, zahlt die Gewerkschaft ver.di ihren Mitgliedern aus der solidarisch finanzierten Streikkasse eine Streikunterstützung.

Die Verhandlungen können jederzeit fortgesetzt werden. Der Streik wird dann für die Dauer der Verhandlungen ausgesetzt. Kommt bei den weiteren Tarifverhandlungen ein Verhandlungsergebnis zustande, müssen die Mitglieder erneut ihr Votum abgeben. Bei dieser zweiten Urabstimmung müssen sich mindestens 25 Prozent der Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aussprechen. Ist dies der Fall, wird auch der Streik beendet. Warum 25 Prozent? Die für die Fortsetzung des Streiks erforderlichen 75 Prozent sind dann ja nicht mehr vorhanden.

B) Einigung auf ein Verhandlungsergebnis

Über die Annahme eines Verhandlungsergebnisses entscheidet die Bundestarifkommission. Dies jedoch nicht, ohne vorher die Meinung der Mitglieder eingeholt zu haben. Das Ergebnis wird vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Erst nach der Rückkopplung mit den Mitgliedern entscheidet die Tariffkommission über die endgültige Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Der Tarifkonflikt ist damit beendet. Unsere Aufgabe ist es dann, den Tariferfolg in den Betrieben und Verwaltungen auch entsprechend umzusetzen! Hier sind die Personal- und Betriebsräte – mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft – in der Verantwortung, die Einhaltung der Tarifregelungen im Blick zu behalten.

4) WAS REGELT DER TARIFVERTRAG? UND WAS STEHT IM GESETZ?

Tarifverträge kommen in der Rangfolge der unterschiedlichen Rechtsnormen in Deutschland nach den Gesetzen und vor der Betriebs- oder Dienstvereinbarung und dem Einzelarbeitsvertrag.

Daraus ergibt sich folgende Logik: Das Gesetz steht über dem Tarifvertrag. Ein Tarifvertrag kann folglich nicht gegen eine Mindestregelung im Gesetz verstoßen. Eine Regelung im Tarifvertrag, die schlechter ist als die gesetzliche, ist nichtig. Besser geht jedoch immer, d.h. das „Günstigkeitsprinzip“ erlaubt es, im Tarifvertrag eine Regelung zu treffen, die über dem Niveau des Gesetzes liegt. Damit ersetzt der Tarifvertrag für die Gewerkschaftsmitglieder die Gesetzesnorm und ist „nach

unten“ bindend. Eine Klausel z. B. im Arbeitsvertrag eines Gewerkschaftsmitglieds, die das Niveau der Tarifregelung unterläuft, hat ebenso keinen Bestand.

Da die Gesetzgebung also Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen bestimmt, können durch Tarifvertrag bessere Regelungen vereinbart werden – vorausgesetzt natürlich, die Gewerkschaft ist aufgrund eines hohen Organisationsgrades entsprechend durchsetzungsfähig. Das ist das überzeugendste Argument gegenüber dem Arbeitgeber!

Nachfolgend eine Auswahl an gesetzlichen Regelungen in Gegenüberstellung zur Vereinbarung im TVÖD:

| GEGENSTAND | GESETZ | TV-L |
|--------------------------------------|---|---|
| Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit | Arbeitszeitgesetz max. 48 Stunden je Woche | 39 Stunden je Woche bei Bund und Kommunen (West) und ab 2023 auch bei Kommunen (Ost) |
| Erholungsurlaub | Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage (bei 6-Tage-Woche) entsprechend 20 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche | 30 Arbeitstage je Jahr (bei 5-Tage-Woche) |
| Ausbildungsvergütung | Berufsbildungsgesetz (BBiG) „angemessene Vergütung“, jährlich steigend | Auszubildende nach dem BBiG von 1.068,26 Euro* (1. Ausbildungsjahr) bis 1.227,59 Euro* (4. Ausbildungsjahr) |
| Jahressonderzahlung | Keine Regelung | z.B. 84,51 % vom Monats-Brutto in den Entgeltgruppen 1–8 (VKA, ab 2023) |

* Stand seit 01.04.2022

5) TARIFFOLKLORE ODER: WARUM DENN SCHON WIEDER?

Ziele gewerkschaftlicher Lohnpolitik

Gewerkschaftliche Lohnpolitik ist keine Tariffolklore, sondern hat gleich mehrere gute Gründe!

Grundsätzlich schützt ein Tarifvertrag die einzelnen Beschäftigten vor der Willkür des Arbeitgebers und entfaltet damit auch für die Gesellschaft insgesamt eine positive Wirkung. Abgesehen von dieser grundsätzlichen Schutzfunktion setzen Tarifverträge auch dem Wettbewerb um den billigsten Lohn und damit um die billigsten Arbeitskräfte deutliche Schranken. Wenn Tarifverträge für eine ganze Branche für allgemeinverbindlich erklärt werden und somit für alle Unternehmen dieser Branche gelten, können die Unternehmen nicht mehr über immer niedrigere Löhne konkurrieren, die sie ihren Beschäftigten zahlen. Stattdessen

müssen sie sich über die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und guten Service behaupten. Und noch was: Tarifverträge sind manchmal auch Vorreiter für die Gesetzgebung. Vieles, was wir heute als selbstverständlich aus Gesetzen kennen, wurde erstmals in einem Tarifvertrag geregelt. Bezahlter Urlaub? – Bis 1945 nur in Tarifverträgen geregelt. Gesetzlicher Kündigungsschutz? – Geht auf eine Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden von 1950 zurück. Sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall? – Eine Tarifregelung, die sogar erst 1969 für alle Gesetz wurde.

Aber warum denn „alle Jahre wieder“ Tarifverhandlungen?

Die Regelmäßigkeit, in der die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie auch aus anderen Branchen in Tarifverhandlungen eine Entgelterhöhung fordern, erklärt sich so:

Jedes Jahr verändern sich wirtschaftliche Kennzahlen. Daher muss sich auch im Portemonnaie was tun. In den meisten Jahren wächst die Wirtschaft, gleichzeitig werden Waren und Dienstleistungen teurer, dadurch verliert unser Geld an Wert (Inflation). So kann es dazu kommen, dass Beschäftigte ohne jährliche Lohnerhöhung im nächsten Jahr mit der gleichen Menge Geld weniger kaufen können. Genau das erleben wir seit Monaten in extremer Form. Es geht also nicht immer darum, „mehr Geld“ zu bekommen – sondern auch darum, zu vermeiden, dass sich weniger Geldwert im Portemonnaie befindet!

Wenn die Wirtschaft von Jahr zu Jahr wächst, gibt es außerdem immer mehr zu verteilen. Dabei dürfen die Arbeitnehmer*innen nicht zu kurz kommen: Schließlich sind sie es, die den Wohlstand in unserem Land erwirtschaften.

Für die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist aber nicht nur die Vergütung entscheidend. Fachkräfte machen ihre Entscheidung, wo sie zukünftig arbeiten, immer mehr von Kriterien wie Work-Life-Balance, Länge und Gestaltung der Arbeitszeit, Selbstbestimmtheit (z. B. Möglichkeit eines Homeoffice), Qualifikationsmöglichkeiten, Gesundheitsförderung und Zusatzleistungen (z. B. Jobticket) abhängig. Damit der öffentliche Dienst von dieser Entwicklung nicht abgekoppelt wird und weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, haben Forderungen zu diesen Themen zuletzt ebenfalls viel Raum in unseren Tarifrunden eingenommen. In dieser Tarifrunde ist jedoch klar, dass für die große Mehrheit der Kolleg*innen eine Tarifierhöhung eindeutig im Vordergrund steht.

6) TARIFRUNDE IN ZEITEN HOHER PREISSTEIGERUNG

In der Regel wächst die Wirtschaft Jahr für Jahr und die Arbeitsproduktivität steigt. Die Produktivität steigt, wenn die Beschäftigten in der gleichen Zeit mehr Waren oder Dienstleistungen schaffen oder für eine gleiche Menge an Waren oder Dienstleistungen weniger Zeit benötigen. Es gibt also langfristig immer mehr zu verteilen.

Der öffentliche Dienst trägt maßgeblich zu Wachstum und Wohlstand in Deutschland bei. Er schafft die Bedingungen für eine funktionierende Wirtschaft und ermöglicht somit auch Umsatz und Profit in der Privatwirtschaft. Das zeigt sich insbesondere seit der Corona-Pandemie.

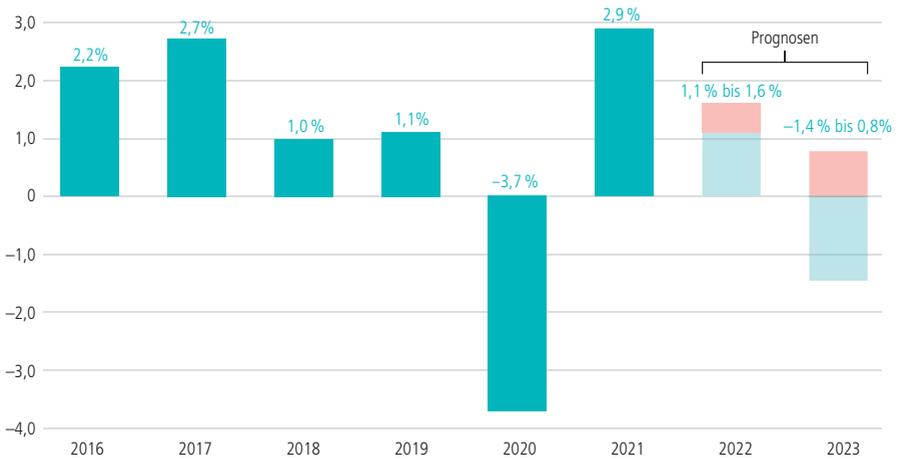
Die Summe aller Waren und Dienstleistungen – das sogenannte reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) – ist in Deutschland nach dem Einbruch von -3,7 Prozent im ersten Corona-Jahr wieder gewachsen. Nach dem Plus von 2,9 Prozent 2021 sah es auch für 2022 zunächst nach einem weiteren Plus von zwei bis drei Prozent aus. Doch schnell machten sich die Folgen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine bemerkbar.

Im September 2022 korrigierten alle Wirtschaftsforschungsinstitute ihre Prognosen nach unten. Sie liegen nun noch zwischen 1,1 und 1,6 Prozent. Deutschland steuert auf eine Rezession zu, schreibt das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Für 2023 liegen die Prognosen der Institute zwischen minus 1,4 und plus 0,8 Prozent. Ursachen sind Lieferengpässe, massive Erhöhungen der Energiepreise, insbesondere von Gas, sowie eine schwächere Weltkonjunktur.

Hinzu kommt, dass auch der private Konsum rückläufig ist. Nachdem die Corona-Beschränkungen Stück für Stück aufgehoben werden konnten, hatten Nachholeffekte die Konjunktur zunächst beflügelt: Die Menschen gingen wieder auf Reisen, ins Kino oder in Konzerte, zum Frisör oder ins Fitnessstudio. Nun sorgen die hohen Preise für neue Einschränkungen, die viele Bürger*innen sich auferlegen müssen.

NACH CORONA IN DIE NÄCHSTE KRISE

Bruttoinlandsprodukt in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt Sept. 2022, Prognosen von September 2022

Ausgleich von Preissteigerungen

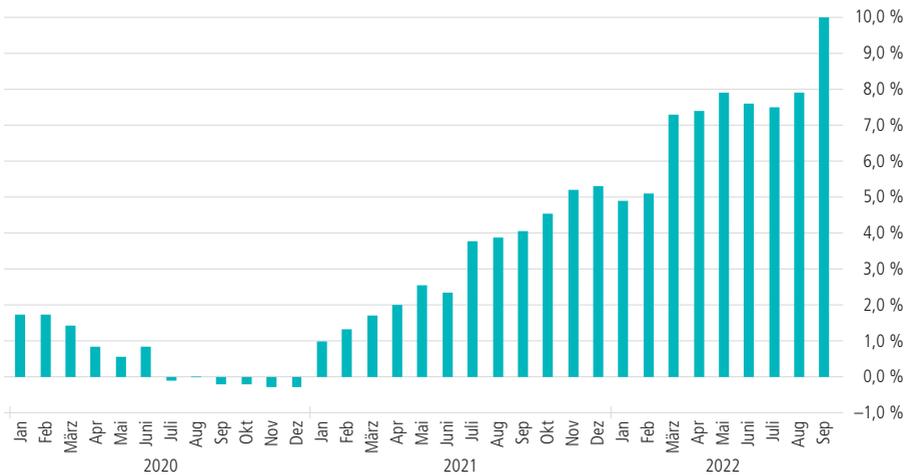
Ein Ziel gewerkschaftlicher Lohnpolitik ist der Ausgleich von gestiegenen Verbraucherpreisen – der Inflationsausgleich. Damit sich Beschäftigte nach einer Entgelterhöhung auch mehr leisten können als vorher, müssen prozentuale Erhöhungen vereinbart werden, die – zumindest über einen längeren Zeitraum betrachtet – oberhalb der prognostizierten Inflationsrate liegen.

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

Bereits im letzten Jahr war ein Anstieg auf 3,1 Prozent zu verzeichnen. Für 2022 liegen die Prognosen für die Inflationsrate zwischen 7,3 und 8,4 Prozent. In den Jahren niedriger Inflation interessierten sich die meisten nur für die Veränderung der Preise im Jahresdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahr. Im Moment blicken alle jeden Monat gespannt auf die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts, die die Inflationsrate nicht im Jahresdurchschnitt vergleichen, sondern eines Monats im Vergleich zum Vorjahresmonat.

VERBRAUCHERPREISE

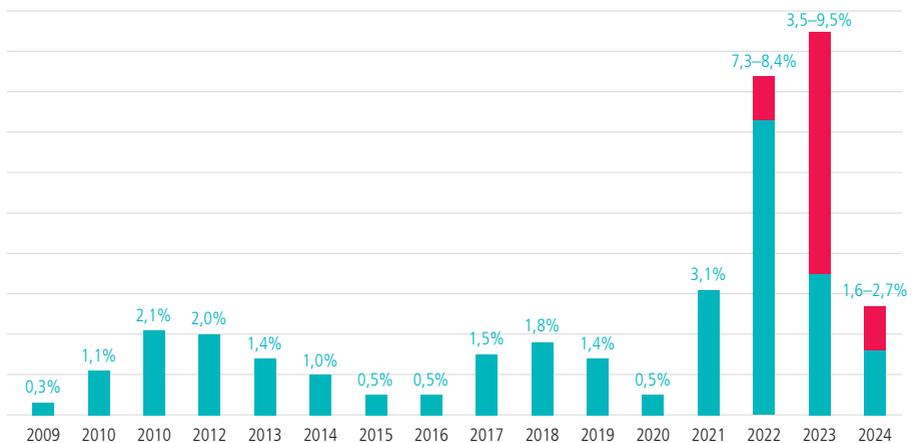
Veränderungen gegenüber dem Vorjahresmonat



Quelle: Statistisches Bundesamt 2022

VERBRAUCHERPREISE

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Statistisches Bundesamt, aktuelle Prognosen

Für September wurde mit zehn Prozent der Wert zweistellig – ein deutlicher Sprung gegenüber den rund acht Prozent seit März. Ein Sprung war erwartet worden, weil Ende August der Tankrabbatt und das 9-Euro-Ticket ausliefen, wodurch Mobilität auf einen Schlag wieder teurer wurde. Trotz des zweistelligen Werts im September wird die Inflation im Jahresdurchschnitt bei rund acht Prozent liegen.

Für 2023 liegen die Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für die Inflationsrate weit auseinander: Sie liegen zwischen 3,5 und 9,5 Prozent, wobei die Mehrheit der Institute rund neun Prozent erwartet. Das IMK sieht die Entwicklung mit 5,7 Prozent etwas optimistischer. Institute, die schon eine Prognose für 2024 wagen, erwarten wieder einen Rückgang in Richtung zwei Prozent.

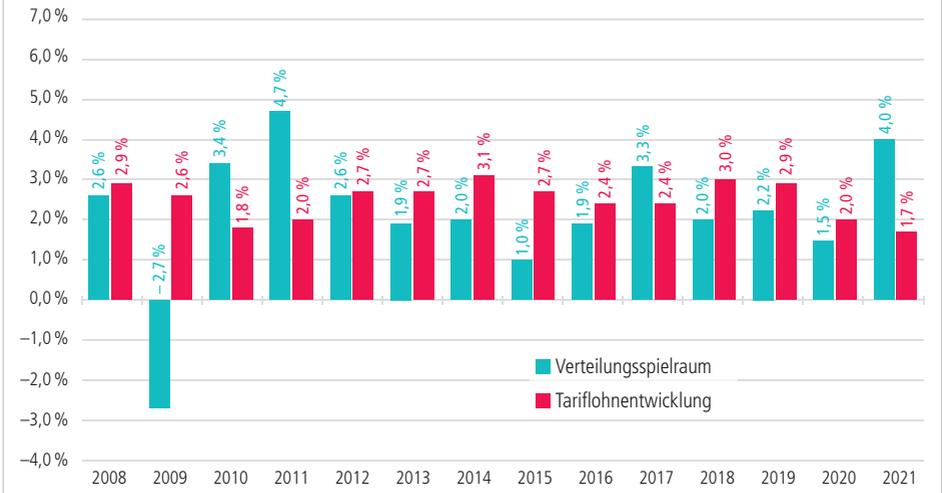
Der verteilungsneutrale Spielraum

Bei den Tarifforderungen von ver.di und anderen Gewerkschaften spielt der so genannte „verteilungsneutrale Spielraum“ eine zentrale Rolle. Er beziffert jenen Wert, um den die Löhne und Gehälter binnen eines Jahres steigen müssen, damit die Verteilung des Volkseinkommens zwischen Arbeit und Kapital (und damit die Lohn-

quote) exakt gleichbleibt. Der Anteil der Beschäftigten am gesamtwirtschaftlichen Kuchen bleibt dann unabhängig von der Größe des Kuchens gleich – die erzielten Entgelterhöhungen sind somit verteilungsneutral. Berechnet wird der verteilungsneutrale Spielraum als Summe aus der jährlichen Preissteigerung sowie dem jährlichen Wachstum der Arbeitsproduktivität im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

In Zeiten von außergewöhnlichen Krisen ist der verteilungsneutrale Spielraum wegen großer Schwankungen kein gutes Orientierungsmaß und bei starken Preissteigerungen eine echte Herausforderung. Von 2018 bis 2020 konnten Gewerkschaften Tarifabschlüsse zwischen zwei und drei Prozent erzielen und lagen damit oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums. Schon im letzten Jahr lag der verteilungsneutrale Spielraum bei 4,0 Prozent und allein die Inflationsrate bei 3,1 Prozent. Mit einer durchschnittlichen Tarifierhöhung von 1,7 Prozent mussten die Beschäftigten sogar einen Reallohnverlust hinnehmen.

NEUTRALER VERTEILUNGSSPIELRAUM UND LOHNENTWICKLUNG



Für die Jahre 2022 und 2023 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute neben der außergewöhnlich hohen Inflationsrate zwar nur eine schwache, meist negative Entwicklung bei der Arbeitsproduktivität. Insgesamt weist der verteilungsneutrale Spielraum aber sehr hohe Werte auf:

| | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------------------|
| Inflationsrate | 7,3–8,4 % | 3,5–9,5 % |
| + Produktivität | -0,9–0,1 % | -0,5–0,2 % |
| = Verteilungsneutraler Spielraum | 6,4–8,5 % | 3,0–9,7 % |

Lohn-Preis-Spirale?

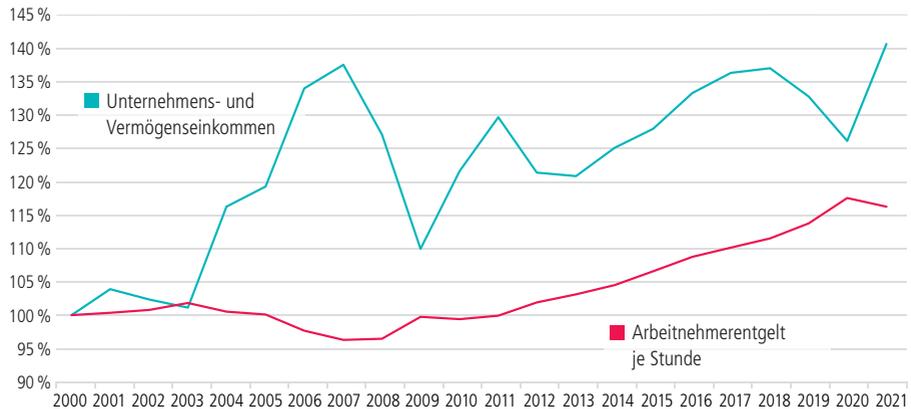
Mit dem Schreckgespenst einer Lohn-Preis-Spirale, die die Inflation zusätzlich befeuern würde, rufen einige Arbeitgeber und Ökonomen*innen Gewerkschaften zur Mäßigung bei Tarifforderungen auf.

Andere Ökonom*innen wiederum kontern, die Lohn-Preis-Spirale sei ein Mythos, der mit einem moralischen Unterton Beschäftigten und Gewerkschaften die Verantwortung für die hohe Inflation zuschieben will.

Wenn, dann muss von einer Preis-Preis-Spirale gesprochen werden. Die aktuelle Inflation ist durch die Energiekosten importiert und wird durch Preiserhöhungen der Unternehmen zusätzlich verstärkt. Insbesondere marktbeherrschende Unternehmen wie die Mineralölkonzerne heizen die

SCHERE ZWISCHEN LOHN UND PROFIT ÖFFNET SICH WIEDER

Preisbereinigte Entwicklung 2000 bis 2021



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

Inflation an. Aktuell geht dies eindeutig zu Lasten von Beschäftigten, weil es zuletzt nicht gelungen ist, Reallohnverluste zu verhindern.

Der Begriff Lohn-Preis-Spirale ist außerdem irreführend, weil es keinen Automatismus zwischen steigenden Löhnen und Preisen gibt. Für Preise sind allein die Unternehmen verantwortlich. Wenn Löhne und somit Arbeitskosten steigen, erhöhen einige Firmen ihre Preise, um zu verhindern, dass ihre Gewinne schrumpfen – es sei denn, der Wettbewerb hindert sie daran.

Automatische Inflationsanpassung?

Einige Länder, wie zum Beispiel unser Nachbar Belgien, wenden Regeln zur automatischen Anpassung von Löhnen an die Inflationsrate an, die sogenannte Lohnindexierung. Bei hohen Inflationsraten erscheint ein solches System verlockend. Es könnte Beschäftigte in allen Branchen vor Reallohnverlusten schützen und die Kaufkraft stabilisieren. Allerdings kann es nur ein erster Schritt der Lohnfindung sein. Zusätzlich muss es weitergehende Tarifverhandlungen geben, wie das auch in Belgien der Fall ist. Nur dann können Gewerkschaften Reallohnzuwächse und eine Teilhabe der Beschäftigten an der Produktivitätsentwicklung durchsetzen. Denn nur ein Inflationsausgleich reicht nicht aus,

erst recht nicht in den wirtschaftlichen Phasen mit relativ niedrigen Preissteigerungsraten, wie in den vergangenen Jahren.

In Belgien hat die Lohnindexierung eine lange Tradition. In Deutschland ist keine politische Mehrheit für solche Modelle in Sicht. Sinnvoll kann es jedoch sein, tarifvertraglich die Inflationsentwicklung in den Blick zu nehmen, wie in der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Seehäfen vom August 2022. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit von zwei Jahren, enthält jedoch ein Sonderkündigungsrecht, wenn die Inflationsentwicklung im kommenden Jahr höher als erwartet sein sollte.

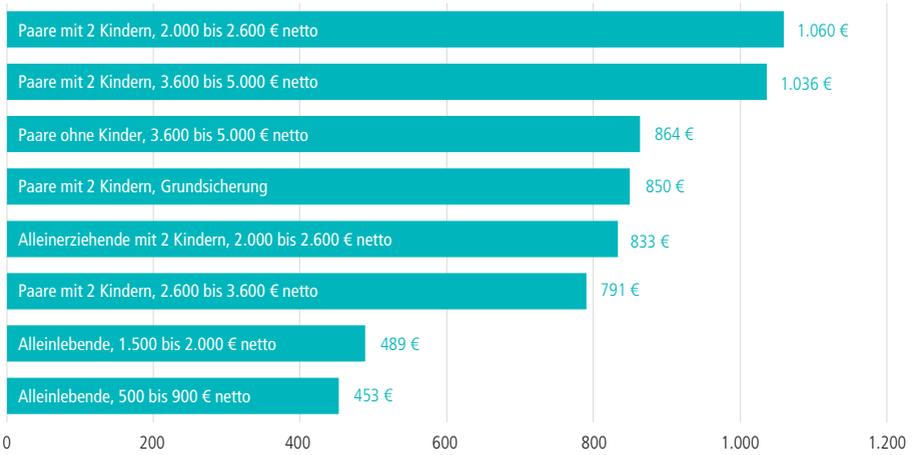
Entlastung durch die Maßnahmen der Bundesregierung?

Die Bundesregierung hat mehrere Entlastungspakete auf den Weg gebracht, deren Umfang sie auf fast 100 Milliarden Euro beziffert. Aktuell erntet das angekündigte 200-Milliarden-Euro-Paket („Doppelwumms“) zur Bewältigung der Energiekrise viel Kritik aus den europäischen Nachbarstaaten. Europa kritisiert, dass nicht alle sich Pakete in diesem Umfang leisten können und Deutschland sich dadurch einen weiteren Wettbewerbsvorteil verschafft. Auch viele Bundesländer sind bisher unzufrieden, weil Details des Pakets bisher unklar sind und die Aufteilung der Kosten zwischen Bund und Ländern noch zu klären ist.

Zu den bereits umgesetzten, beschlossenen und geplanten Maßnahmen gehören unter anderem:

- Wegfall der EEG-Umlage (Ersparnis bis zu 130 Euro für einen vierköpfigen Haushalt)
- Erhöhung des Kinderzuschlags für Menschen mit kleinen Einkommen von 109 auf 229 Euro
- Erhöhung Heizkostenzuschuss für Wohnung- und Bafög-Empfänger*innen
- Energiepreispauschale von 300 Euro brutto
- Tankrabatt
- 9-Euro-Ticket
- Energiepreispauschale auch für Rentner*innen 300 Euro, Studierende 200 Euro
- Strompreisbremse, die den Grundbedarf deckelt
- Abschöpfung von „Zufallsgewinnen“ auf dem Strommarkt
- Erhöhung des Kindergelds um jeweils 18 Euro
- 1,5 Milliarden Euro vom Bund für ein Nahverkehrsticket
- Bund stellt zusätzliche Zahlungen von Unternehmen an ihre Beschäftigten bis zu 3.000 Euro steuer- und abgabenfrei
- Einkommensteuersenkung

ENTLASTUNG DURCH DIE BISHERIGEN MAßNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG



Quelle: IMK, September 2022

Das IMK hat errechnet, dass die Entlastungen einen spürbaren Anteil der Zusatzbelastungen ausgleichen, die 2022 durch die hohen Energie- und Nahrungsmittelpreise entstanden. Allerdings sei die Inflation weiter gestiegen und die Energiepreise bleiben auch in das Jahr 2023 hinein weiter hoch. Außerdem bestehen die Entlastungen aus vielen kleineren Maßnahmen, deren Wirkung einzeln betrachtet kaum sichtbar ist. Die Gefahr eines deutlichen

Konsumrückgangs bleibt in den nächsten Monaten bestehen. Denn große Teile der Bevölkerung fürchten weiter Kaufkraftverluste und wollen – oder müssen – ihren Konsum bei Energie und Kraftstoffen, aber ebenso bei anderen Gütern und Dienstleistungen einschränken. Eine verlässliche und dauerhafte Erhöhung der Einkommen ist daher unerlässlich und kann durch die Entlastungspakete nicht ersetzt werden.

Steuer- und beitragsfreie Sonderzahlung?

Seit der Corona-Pandemie erfreuen sich steuer- und beitragsfreie Sonderzahlungen größerer Beliebtheit. Sie sind nicht nur bei Beschäftigten willkommen, auch Arbeitgeber sind gerne auf diese Weise großzügig, denn sie müssen für diese Zahlung an die Beschäftigten ebenfalls keine Sozialabgaben zahlen. Arbeitgeber im öffentlichen Dienst müssen allerdings auch berücksichtigen, dass sie im Fall von steuerfreien Sonderzahlungen im Vergleich zu regulären, steuerpflichtigen Zahlungen an Beschäftigte, weniger Steuereinnahmen erzielen.

Die im Entlastungspaket der Bundesregierung enthaltene Möglichkeit einer steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 3.000 Euro ist attraktiv, könnte sich jedoch als vergiftetes Geschenk entpuppen, wenn Arbeitgeber diese Einmalzahlung als Ersatz für eine dauerhafte tabellenwirksame Erhöhung zu nutzen versuchen. Zudem verzichten nicht nur die öffentlichen Haushalte dabei auf Steuereinnahmen, auch die Sozialversicherungen verlieren Beitragseinnahmen. Und diese Ausfälle müssen am Ende von den Beschäftigten über mögliche Beitragserhöhungen wieder ausgeglichen werden.

Die Belastung durch die hohen Preissteigerungen sind dauerhaft, daher erfordert sie auch dauerhafte Einkommenssteigerungen.

7) DIE SITUATION DER ÖFFENTLICHEN HAUSHALTE

Bei Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft stehen die Forderungen der Beschäftigten dem Interesse der Arbeitgeber an möglichst hohen Gewinnen gegenüber. Das Verhältnis von Lohn und Profit steht bei Verhandlungen mit öffentlichen Arbeitgebern nicht im Vordergrund. Doch Löhne und Gehälter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen, wie alle Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge, aus den öffentlichen Kassen finanziert werden. Regelmäßig versuchen sich die Arbeitgeber mit dem Argument „Die öffentlichen Kassen sind leer!“ aus der Verantwortung zu stehlen. In Krisenzeiten, insbesondere wie jetzt in Zeiten notwendig hoher Ausgaben aus den öffentlichen Haushalten, meinen sie erst recht, damit auch die Mehrheit der Bevölkerung auf ihrer Seite zu haben.

Doch dieses Argument kann grundsätzlich nicht überzeugen, weil Beschäftigte im öffentlichen Dienst das gleiche Recht auf gute Bezahlung haben, wie alle anderen auch. Und auch um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, sind gute Einkommen wichtig.

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

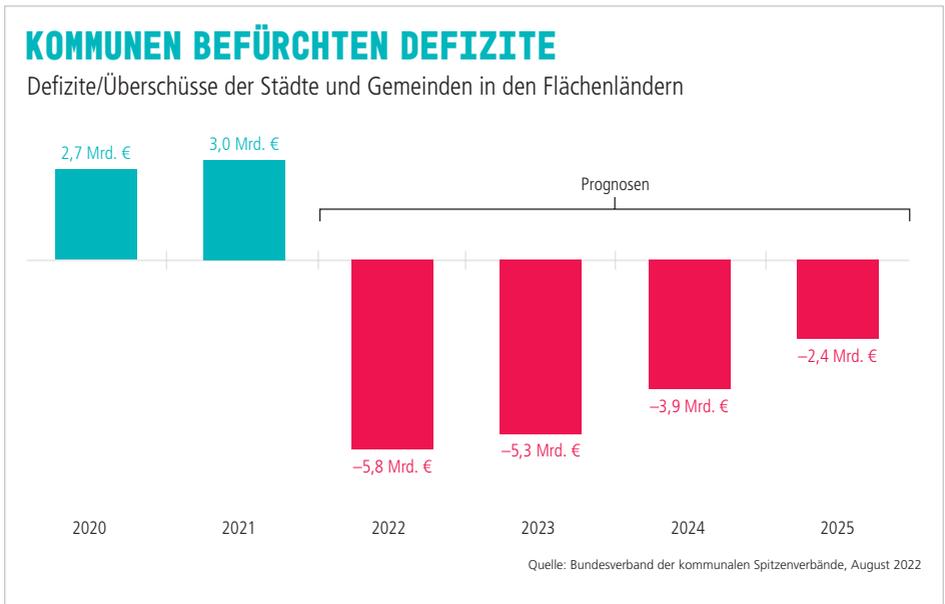
In den Corona-Jahren 2020 und 2021 gingen Städte und Gemeinden zunächst ebenfalls davon aus, ins Defizit zu rutschen. Die Unterstützungszahlungen von Bund und Ländern glichen hohe Ausgaben jedoch aus, so dass die Kommunen am Ende sogar Überschüsse erzielen konnten. Auch jetzt befürchten Kommunen wieder Haushaltsdefizite. Und die Verhandlungsführerin der Kommunen, Karin Welge, warnt schon im Vorfeld der Tarifrunde vor „zu hohen Forderungen“. Gleichzeitig wird weiterhin über die Finanzierung notwendiger Entlastungen von Bürger*innen und der Wirtschaft zwischen Bund, Ländern und ihren Kommunen verhandelt.

In ihren aktuellen Prognosen gehen die Wirtschaftsforschungsinstitute trotz der verschlechterten Konjunkturaussichten davon aus, dass das Finanzierungsdefizit im Vergleich zu den Vorjahren schnell sinkt. 2020 und 2021 lag das Defizit bei fast 150 bzw. gut 130 Milliarden Euro. Für 2022 wird eine Halbierung des Defizits auf gut 70 Milliarden Euro erwartet, das 2023 auf gut 50 und 2024 auf gut 40 Milliarden Euro weiter sinken soll.

Zu einem Teil liegt die günstige Entwicklung an den nach dem Corona-Einbruch wieder kräftig steigenden Steuereinnahmen. Sie stiegen sogar stärker, als zunächst erwartet: Die Steuerschätzung vom Mai 2022 ergab für dieses und die kommenden Jahre jeweils über 40 Milliarden Euro höhere

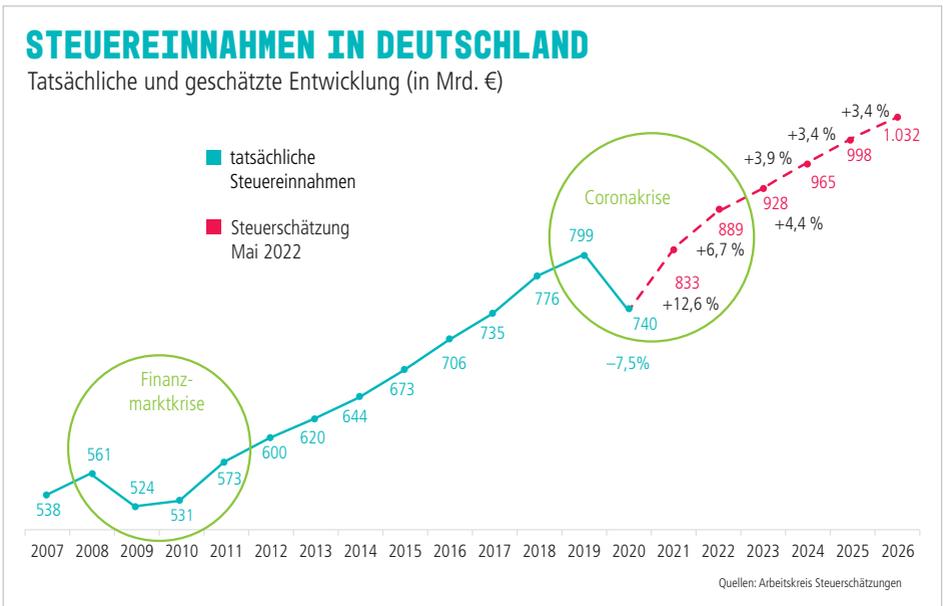
Einnahmen, als die Schätzung davor vom November 2021. In dieser Hinsicht sind die öffentlichen Haushalte Gewinner einer hohen Inflation, weil mit den Preisen auch die darauf zu zahlenden Steuern steigen.

Zur Bekämpfung der Folgen der Corona-Pandemie wurde seit 2019 die Schuldenbremse ausgesetzt. Dies ist möglich durch eine Ausnahmeregel für „Naturkatastrophen oder andere außergewöhnliche Not-situationen“. Dadurch konnten in großem Umfang Schulden zur Finanzierung von Maßnahmen aufgenommen werden und die Haushaltsdefizite wurden 2020 und 2021 stark ausgeweitet.



Auch die aktuellen Probleme der wirtschaftlichen Entwicklung könnten als eine solche Notsituation aufgefasst werden. Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat eine Energiekrise ausgelöst und die Folgen der hohen Energiepreise und der Lieferengpässe sind noch längst nicht absehbar. Bundesfinanzminister Lindner besteht bisher jedoch auf Einhaltung der Schuldenbremse ab 2023. Da auch er sich den notwendigen Unterstützungsmaßnahmen nicht verschließen kann, soll die Finanzierung nicht durch direkte Schuldenaufnahme, sondern einen Fond erfolgen. Dadurch entstehen zwar ebenfalls Schulden, sie werden jedoch nicht bei der Schuldenbremse berücksichtigt. Eine kosmetische Angelegenheit!

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



8) DIE FORDERUNGEN DER BUNDESTARIFKOMMISSION Ö. D.

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

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

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

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

I. Forderungen:

1. Entgelterhöhungen

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

2. Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten

Unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

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

Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit werden verlängert.

III. Ergebnis auf Beamte übertragen

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

9) SEI DABEI!

In dieser historisch außergewöhnlichen Tarif- und Besoldungsrunde können wir nur gemeinsam erfolgreich sein, wenn wir Stärke entwickeln. Weil wir eine hohe Forderung stellen, muss klar sein, dass wir für einen guten Tarifabschluss Außergewöhnliches in Bewegung setzen müssen.

Nutze die Möglichkeiten, Dich zu beteiligen! Es geht um Deine Arbeits- und Lebensbedingungen und um die der anderen Kolleginnen und Kollegen. Die Möglichkeiten, sich zu beteiligen, sind vielfältig:

Bis Ende Oktober finden in allen ver.di-Bezirken Kickoff-Veranstaltungen zur Tarifrunde statt. Dort wird geplant, wie wir in jedem Betrieb und jeder Dienststelle unsere Forderung bekannt machen und Kolleginnen und Kollegen gewinnen können. Die Termine findest Du auf der Internetseite zur Tarifrunde: zusammen-geht-mehr.verdi.de



Von Mitte Oktober bis Mitte Dezember werben wir in allen Betrieben und Dienststellen für unser Forderung und fragen alle Beschäftigten, ob sie sich mit ihrer Unterschrift hinter die Forderung stellen und bereit sind, sie auch durchsetzen. Du kannst mithelfen, auch in Deinem Betrieb/Deiner Dienststelle Mehrheiten für unsere Forderung zu organisieren.

Mitmachen kannst Du auch als Tarifbotschafter*in – als Ansprechpartner*innen für alle Kolleg*innen in der Tarifrunde und als Botschafter*innen zwischen Betrieb, Dienststelle und ver.di. Weitere Informationen unter zusammen-geht-mehr.verdi.de/tarifbotschafterinnen.



**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**



mitgliedwerden.verdi.de



**#ver.di[gital]
meine ver.di**

Der digitale Raum
für Deine ver.di
Mitgliedschaft



meine.verdi.de/login



ZUSAMMEN-GEHT-MEHR.VERDI.DE

ZUSAMMEN GEHT MEHR

DIE VERHANDLUNGSTERMINE

ERSTE VERHANDLUNGSRUNDE
24. JANUAR 2023

ZWEITE VERHANDLUNGSRUNDE
22./23. FEBRUAR 2023

DRITTE VERHANDLUNGSRUNDE
27.-29. MÄRZ 2023

ver.di

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**