

## Faktenblatt zu den Tarifverhandlungen 2018

Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Kommunen und Bund haben am 26. Februar 2018 begonnen. Die zweite Verhandlungsrunde fand am 12./13. März 2018 in Potsdam statt. Da dort keine Einigung erzielt wurde, kommt es auf die dritte Verhandlungsrunde vom 15.-17. April 2018 an.

### I. Für welche Beschäftigten gilt die Tarifrunde 2018?

Verhandelt wird für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen.

#### 1. Auf Seiten der Kommunen:

Die Tarifrunde 2018 im öffentlichen Dienst gilt im Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes für rund 2,16 Mio. kommunale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- in der Verwaltung der Städte, Gemeinden und Landkreise (ca. 1.234.000 Beschäftigte)

sowie der kommunalen Betriebe und Unternehmen

- Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen (rund 471.000 Beschäftigte),
- Sparkassen (rund 203.000 Beschäftigte),
- Versorgungs- und Entsorgungsunternehmen (rund 158.000 Beschäftigte),
- Nahverkehrsbetriebe/Häfen (rund 75.000 Beschäftigte),
- Flughäfen (rund 24.000 Beschäftigte).

#### 2. Auf Seiten des Bundes:

Im Bereich des Bundes wird für rund 126.000 Tarifbeschäftigte verhandelt.

#### 3. Für wen wird nicht verhandelt?

Die Tarifrunde 2018 im öffentlichen Dienst gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitsbedingungen einschließlich der Besoldung gesetzlich geregelt werden sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Länder. Die Länder führen für ihre Beschäftigten gesonderte Tarifrunden durch. Für die kommunalen Beamten ist es Sache des Landesgesetzgebers, zu entscheiden, ob und inwieweit das Ergebnis der Tarifrunde 2018 bei Besoldungserhöhungen Berücksichtigung findet. Die

Gewerkschaften setzen sich jedoch dafür ein, dass eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich erfolgt.

## **II. Wer verhandelt?**

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände VKA und der Bund verhandeln gemeinsam; ebenso die beiden Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion. Für die VKA führen die Mitgliederversammlung, das Präsidium und die Geschäftsführerkonferenz die Verhandlungen.

### Verhandlungsführer:

1. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist durch den VKA-Präsidenten Dr. Thomas Böhle als Verhandlungsführer der VKA und den Hauptgeschäftsführer der VKA, Klaus-D. Klapproth, vertreten.
2. Auf Seiten des Bundes verhandelt das Bundesministerium des Inneren, Bau und Heimat (BMI). Verhandlungsführer ist der Staatssekretär Hans-Georg Engelke.
3. Auf Seiten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ist Verhandlungsführer: ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske.
4. Auf Seiten von dbb beamtenbund und tarifunion ist Verhandlungsführer: dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach.

## **III. Um welche Forderungen wird verhandelt?**

### 1. Entgelterhöhungen

Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der Tabellenentgelte des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), des Tarifvertrags für die Versorgungsbetriebe (TV-V) und des an die Tarifentwicklung des TVöD angebindenen Tarifvertrags für den Nahverkehr (TV-N) um 6,0 Prozent, mindestens jedoch um 200 Euro bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

### 2. Auszubildende/Praktikanten

Die Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten sollen um 100 Euro monatlich steigen. Die Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis soll wieder in Kraft gesetzt werden. Die Dauer des Erholungsurlaubs soll für Auszubildende und Praktikanten/innen um einen Arbeitstag auf 30 Arbeitstage im Jahr steigen. Zudem soll eine Verbesserung der Regelungen zur Kostenübernahme der Auszubildenden und Praktikanten beim Besuch auswärtiger Berufsschulen erreicht werden. Schließlich sollen die Regelungen zum Lernmittelzuschuss auf den Pflegebereich übertragen werden.

### 3. Ausbildungsvergütung für betrieblich-schulische Ausbildungsgänge

Darüber hinaus fordern die Gewerkschaften die Tarifierung einer Ausbildungsvergütung für betrieblich-schulische Ausbildungsgänge. Dazu zählen schulisch-berufliche Ausbildungen wie die zu medizinischen Hilfsberufen und Medizinisch-Technischen Assistent/innen ebenso wie die praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin. Dieser Aspekt wird derzeit auch bei den Ländern verhandelt. Diese Verhandlungen, die im Bereich der Länder auf Spitzenebene geführt werden, sind im Herbst letzten Jahres durch die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) bis auf weiteres ausgesetzt worden, da die Gewerkschaft ver.di unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages im Geltungsbereich der Länder (TV-L) fallende Universitätskliniken im Zusammenhang mit Forderungen nach Personalbestandsmaßnahmen bestreikt hat.

#### 4. Nachtarbeitszuschlag

Der Nachtarbeitszuschlag in Krankenhäusern soll auf 20 Prozent angehoben werden. Die Forderung nach einer Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags von 15 auf 20 Prozent im Geltungsbereich des TVÖD für Krankenhäuser (TVöD-K) ist von den Gewerkschaften ver.di und dbb bereits im Rahmen der Entgeltordnungsverhandlungen sowie erneut bei der Tarifrunde 2016 erhoben worden. Die VKA hatte diese Forderung stets zurückgewiesen, da der reduzierte Nachtarbeitszuschlag im Krankenhausbereich bei Vereinbarung des TVöD im Jahr 2005 als Ausgleich für erhöhte Belastungen im Krankenhausbereich, insbesondere in Bezug auf die abweichende Definition der Wechselschichtarbeit sowie die Sonderregelungen bei Schicht- und Wechselschichtarbeit für den Ausgleich von Arbeit an Sonn- und Feiertagen und zum Zusatzurlaub bei Schicht- und Wechselschichtarbeit, vereinbart worden war. Der Nachtarbeitszuschlag im Geltungsbereich des TVöD-K ist zuletzt im Jahr 2011 im Zusammenhang mit der Verlängerung des Tarifvertrags zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI) von 1,28 Euro/Stunde auf 15 Prozent erhöht worden.

#### 5. Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Pausen sollen in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit auch in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen (bezahlt) eingerechnet werden. Zudem soll der Zuschlag für Samstagarbeit auf 20 Prozent angehoben werden.

Die Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit soll unter Aufhebung der Höchstgrenze des § 27 Abs. 4 TVöD um 50 Prozent angehoben werden. Wertgleiche Regelung im TV-V und den TV-N.

#### 6. Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit sollen verlängert werden.

#### 7. Nahverkehrsticket

Es soll eine Öffnungsklausel für Verhandlungen über ein kostenloses Nahverkehrsticket vereinbart werden.

#### 8. Jahressonderzahlungen

Der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost der VKA soll an den Bemessungssatz für das Tarifgebiet West angeglichen werden.

#### 9. Regelungen bei Leistungsminderungen

Darüber hinaus soll es eine Verhandlungszusage über Erweiterungen der Regelungen für leistungsgeminderte Beschäftigte geben.

### **IV. Argumente der kommunalen Arbeitgeber (VKA)**

#### Sozialpartnerschaftlich zu einem Konsens finden

Die kommunalen Arbeitgeber wollen eine zügige und konsensorientierte Tarifrunde. Streiks im öffentlichen Dienst gehen zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Die kommunalen Arbeitgeber erbringen für alle Menschen unerlässliche Dienstleistungen. Dafür brauchen sie gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Gleichzeitig sind sie verpflichtet, Steuern und Gebühren sparsam und wirtschaftlich zu verwenden. Öffentliche Arbeitgeber sind nicht profitorientiert.

#### Angemessene Entwicklung des Entgelts!

Die VKA strebt eine angemessene Entwicklung beim Entgelt an. Die kommunalen Arbeitgeber bieten sehr gute Arbeitsbedingungen und eine attraktive Bezahlung. Das soll so bleiben. Die Forderungen würden für die kommunalen Arbeitgeber jedoch ein Kostenvolumen von über 6,5 Milliarden Euro pro Jahr bedeuten. Durch die geforderte soziale Komponente von mindestens 200 Euro würde es in den unteren Entgeltgruppen<sup>1</sup> zu einer Steigerung von rund 9 Prozent kommen. Die höchste Steigerungsrate läge hier sogar bei 11,42 Prozent. Über alle Entgeltgruppen und Stufen würde die Forderung der Gewerkschaften zu einer tatsächlichen Entgelterhöhung um nicht um 6 Prozent, sondern um etwa 7 Prozent führen.

Die Forderung der Gewerkschaften nach einer einheitlichen Erhöhung der Ausbildungsentgelte um jeweils 100 Euro würde bei den Ausbildungsentgelten zu einer Steigerung zwischen 9 und 10 Prozent führen. Dies passt nicht zur Realität in den Kommunen und kommunalen Betrieben. Es können nur Lösungen angeboten werden, die sich alle Kommunen leisten können und müssen die wachsende Kluft zwischen ärmeren und reicheren Kommunen berücksichtigen.

#### Es gibt keinen Nachholbedarf!

Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2017 nominal um 30 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 25

Prozent erhöht haben. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft eindeutig im Vorteil. Ein Nachholbedarf besteht folglich nicht.

Es muss dafür gesorgt werden, dass wir in den unteren Einkommensgruppen - die bereits auf sehr hohem Niveau liegen - noch konkurrenzfähig gegenüber privaten Anbietern bleiben. Bei weiterer Verteuerung besteht die Gefahr, dass bestimmte Berufsgruppen ganz aus dem öffentlichen Dienst verschwinden.

Auch die Ausbildungsvergütung im öffentlichen Dienst hat schon jetzt ein sehr hohes Niveau. Im zweiten Ausbildungsjahr bekommt z.B. ein Auszubildender im handwerklichen Bereich 968,20 Euro und eine Schülerin in der Krankenpflege 1.102,07 Euro. Dennoch bilden die kommunalen Arbeitgeber vielfach über den eigenen Bedarf aus, um jungen Menschen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Eine starke Erhöhung der Ausbildungsentgelte würde die Möglichkeit einer Überbedarfsausbildung erheblich einschränken.

#### Die finanziellen Spielräume der Kommunen sind begrenzt!

Die Lage der Kommunen und der kommunalen Unternehmen ist nach wie vor schwierig, auch wenn sich die Steuereinnahmen im Durchschnitt positiv entwickelt haben. Die Kommunen sind mit 139 Mrd. Euro weiterhin hoch verschuldet. Die Kassenkredite sind mit rund 45,7 Mrd. Euro weiterhin auf einem Rekordhoch. Während es geringverschuldeten Kommunen gelang Schulden abzubauen, mussten hochverschuldete Kommunen häufig weiter zusätzliche Kredite zur Finanzierung aufnehmen. Die Schere zwischen finanzstarken und finanzschwachen Kommunen nimmt weiter zu. Fast 40 % der deutschen Kommunen mussten in den letzten drei Jahren ein Haushaltssicherungskonzept oder Haushaltssanierungspläne aufstellen. Der Investitionsrückstand in den Kommunen ist mit rund 126 Mrd. Euro weiterhin sehr hoch. In den finanzschwachen Kommunen nimmt er sogar zu.

#### Den Flächentarifvertrag sichern

Die Tarifbindung im öffentlichen Dienst ist ein hohes Gut, dass es zu erhalten gilt. Durch den Flächentarifvertrag wird sichergestellt, dass die Beschäftigten bei allen kommunalen Arbeitgebern für die gleiche Arbeit das gleiche Geld erhalten. Auf diese Weise wird ermöglicht, dass finanzschwächere Kommunen trotz vorhandener, strukturell bedingter Nachteile neben finanzstärkeren Kommunen im Wettbewerb um geeignetes Personal bestehen können. Diese Schutzwirkung kann der Flächentarifvertrag aber nur dann entfalten, wenn er tatsächlich in der Fläche (möglichst für alle kommunalen Arbeitgeber) gilt. Dazu muss das jeweilige Entgeltniveau gegenüber der Privatwirtschaft wettbewerbsfähig bleiben.

#### Fachkräfte gewinnen

Gut qualifizierten Fachkräften, die der öffentliche Dienst dringend braucht, wollen und müssen wir ein entsprechendes Einkommensniveau bieten. In den letzten zehn

Jahren sind die Einkommen in den unteren Entgeltgruppen prozentual stärker gestiegen als in den oberen Entgeltgruppen. Diese Entwicklung erschwert es dem öffentlichen Dienst, höher qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und muss gestoppt werden.

## **V. Position des DStGB**

Deutsche Städte- und Gemeindebund warnt vor überproportionalen Tarifsteigerungen und mahnt größeres Augenmaß für die anstehenden Tarifverhandlungen: Unstreitig sind die Beschäftigten in den Kommunen die tragende Säule für eine effektive und bürgernahe Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kommunen müssen für ihre gute Arbeit - gerade, wenn wir auf die Flüchtlings- und Integrationsarbeit in den letzten zwei Jahren blicken - angemessen honoriert werden und an der guten wirtschaftlichen Lage partizipieren. Zu der Wertschätzung gehört auch das Anliegen nach einer angemessenen Lohnerhöhung. Der immense Personal- und Fachkräftemangel sowie die neuen Anforderungen der Digitalisierung machen es erforderlich, den öffentlichen Dienst beginnend bei der Ausbildung attraktiver zu machen.

Die Forderungen der Gewerkschaften für die Tarifrunde sind jedoch nicht darstellbar und überfordern die finanziellen Möglichkeiten der Städte und Gemeinden. Die Finanzlage der Kommunen ist nach wie vor angespannt. Die gute konjunkturelle Lage sowie die Zuweisungen von Bund und Ländern an die Kommunen haben in zahlreichen Kommunen merklich zur Verbesserung der Haushaltslage beigetragen. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausgabensteigerung - vor allem durch die weiter rasant anwachsenden Sozialausgaben – die finanzielle Situation in etlichen Städten und Gemeinden weiter stark belastet. Gleichzeitig nehmen neue und personalintensive Aufgaben - wie wir es aktuell am Beispiel des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung erleben - in den Kommunen deutlich zu.

Die Kommunen sind mit 139 Mrd. Euro (Stand 30.09.2017) weiterhin hoch verschuldet. Der Investitionsrückstand beträgt rund 126 Mrd. Euro. Die Schere zwischen finanzstarken und finanzschwachen Kommunen nimmt weiter zu.

Die unzureichende Finanzausstattung begrenzt die kommunalen Spielräume und verlangt von den Tarifparteien Augenmaß bei den Verhandlungen, zumal die Personalausgaben mit 62,8 Milliarden Euro (2016; Statistisches Bundesamt) auch der mit Abstand größte Ausgabenblock sind. Die Forderungen würden für die kommunalen Arbeitgeber ein Kostenvolumen von über 6,5 Milliarden Euro pro Jahr bedeuten (ein Prozent Erhöhung würde etwa 1 Mrd. Euro pro Jahr zusätzlich kosten). Hinzu kommen die weiteren Forderungen für Auszubildende, der sozialen Komponente und die Entgeltordnung.

Unverhältnismäßige Mehrkosten müssten die Kommunen durch die weitere Streichung freiwilliger Leistungen, höhere Gebühren und Steuern ausgleichen. Auch weitere Privatisierungen sind vorprogrammiert. Alle diese Maßnahmen widersprechen den Bürgerinteressen, die die Sicherung der Daseinsvorsorge in kommunaler Hand wünschen. Auch würden die Bemühungen der Kommunen, zum Abbau der Arbeitsverdichtung Personal neu einzustellen, konterkariert. Kommunen haben bereits enorme Anstrengungen unternommen, um zusätzliches Personal, vor allem im Bereich der Kindertagesbetreuung und Sozialbehörden, zu gewinnen.

Es ist zwar richtig, dass die Beschäftigten nicht für die in zahlreichen Kommunen weiterhin bestehende Haushaltsmisere verantwortlich sind, und sie erwarten zu Recht eine Beteiligung am aktuellen Wirtschaftsaufschwung. Allerdings liegen die Forderungen weit über der aktuellen Inflationsrate und könne deshalb auch nicht mit deren Ausgleich begründet werden. Die Forderungen der Gewerkschaften gehen darüber hinaus weit über die anderer Tarifbereiche hinaus. Auch der von den Gewerkschaften behaupteten Nachholbedarf und Rückstand des öffentlichen Dienstes gegenüber anderen Branchen wird aus kommunaler Sicht nicht gesehen. Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2017 nominal um 30 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 25 Prozent erhöht haben. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft eindeutig im Vorteil. Ein Nachholbedarf besteht folglich nicht.

Wir müssen sicherstellen, dass der öffentliche Dienst attraktiv bleibt und wir im Zeitalter der Digitalisierung neue Fachkräfte gewinnen und das Bestandspersonal entsprechend fort- und weiterbilden. Die Attraktivität zeigt sich allerdings nicht nur in der Besoldung, sondern auch in guten Rahmenbedingungen, wie z.B. sichere Arbeitsplätze, gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Gesundheitsmanagement, Weiter- und Fortbildung sowie interessante, gemeinwohlorientierte Aufgabenstellungen. Die vielfältigen Maßnahmen des Personalmanagements in den Städten und Gemeinden kosten ebenfalls Geld, kommen aber den Beschäftigten direkt zu gute.

Die Kommunen können den demografischen Wettbewerb mit der Privatwirtschaft ohnehin nicht über Lohnsteigerungen gewinnen. Die Privatwirtschaft kann immer höhere Abschlüsse akzeptieren, da sie in Krisenzeiten auch schneller entlassen, oder Arbeitsplätze zu Niedriglöhnen anbieten kann.

Die Tätigkeit in einer Kommune bietet für viele Beschäftigte die Möglichkeit, bei einem gemeinwohlorientierten Dienstleister tätig zu sein. Dies schließt den Wunsch nach angemessenen Gehaltssteigerungen nicht aus, jede Erhöhung muss sich aber im Rahmen des Finanzierbaren handeln.