

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ► Leipziger Straße 51 ► 10117 Berlin

Rundschreiben R 10/2023

Mitglieder der Mitgliederversammlung der VKA

Mitglieder des Präsidiums der VKA

Mitglieder der GFK

Berlin, den 17. Januar 2023
UH

Tarifrunde 2023: Tarifmappe, Hintergrundinformationen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie mit Rundschreiben R 184/2022 vom 18. November 2022 mitgeteilt, erhalten Sie anbei die anlässlich der diesjährigen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst erstellte Tarifmappe der VKA (**Anlage**). Diese dient als Hintergrundinformation und enthält u.a. die Forderungen der Gewerkschaften inkl. der Bewertung durch die VKA sowie die Positionen der VKA.

Die Tarifmappe gilt **nur zu Ihrer persönlichen Verwendung**. Zur Information Ihrer Mitglieder verwenden Sie bitte die Ihnen mit Rundschreiben R 8/2023 zugegangene Argumentationsbroschüre.

Mit freundlichen Grüßen

Niklas Benrath
Hauptgeschäftsführer

Ulrike Heine
Referentin
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

1 Anlage



**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**

**HINTERGRUNDINFORMATIONEN
ZUR TARIFRUNDE 2023**

Inhaltsverzeichnis

- ▶ 1. VORWORT
- ▶ 2. DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEM BLICK
- ▶ 3. DIE HERAUSFORDERUNGEN IN DER TARIFRUNDE 2023
- ▶ 4. DIE FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN
 - ▶ 4.1. DIE BEWERTUNG DER FORDERUNGEN DURCH DIE VKA IM DETAIL
- ▶ 5. DIE POSITIONEN DER VKA
 - ▶ 5.1. WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN
 - ▶ 5.2. KONTINUIERLICHE ENTGELTSTEIGERUNGEN UND WEITERE AUFWERTUNGEN
 - ▶ 5.3. DER KOMMUNALE ÖFFENTLICHE DIENST
 - ▶ 5.4 RAHMENBEDINGUNGEN IN EINZELNEN SPARTEN DER VKA
 - ▶ 5.5 DIE GEHALTSENTWICKLUNG IM KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN DIENST
- ▶ 6. VERGLEICHBARE TARIFABSCHLÜSSE
- ▶ 7. ÜBER DIE VKA
 - ▶ 7.1. GREMIEN UND VORSITZENDE DER VKA
 - ▶ 7.2. DIE VKA - MITGLIEDVERBÄNDE

► 1. VORWORT

Am 24. Januar 2023 beginnt für die kommunalen Arbeitgeber eine Tarifrunde unter finanziell äußerst angespannten Rahmenbedingungen. In derart herausfordernden und bewegten Zeiten haben wir uns in den letzten Jahrzehnten nicht befunden: Uns begleitet das Kriegsgeschehen in der Ukraine, das nicht nur für Bürgerinnen und Bürger hierzulande Auswirkungen hat. Die durch diesen Krieg verursachten Preissteigerungen sind auch für unsere rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber in Deutschland erheblich.

Die deutsche Wirtschaft ist angesichts der aktuellen Lage in Sorge um die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Bereits die zurückliegenden zweieinhalb Jahre der Corona-Pandemie haben uns allen viel Kraft gekostet. Wir haben eine angespannte Konjunkturlage und merken bei jeder Anschaffung, jedem Einkauf die hohe Inflationsrate, die zu einem Großteil durch die immens gestiegenen Energiepreise ausgelöst werden, sowie langanhaltenden Lieferengpässen bei Rohstoffen, Vorprodukten und anderen Gütern. Ob und wie lange die Inflation anhält, ist völlig unklar.

In den letzten Monaten hatten wir sicherlich alle das Gefühl, eine Krise folge der anderen. Glauben Sie uns, dass auch wir uns eine deutlich bessere Ausgangslage für die anstehende Tarifrunde von Bund und Kommunen gewünscht hätten. Daher gilt in diesen historisch bewegten Zeiten einmal mehr, dass sich die Tarifpartner ihrer gemeinsamen Verantwortung bewusst sind und an einem Strang ziehen müssen.

Es gilt vor allem, die Daseinsvorsorge weiterhin in gleicher Qualität zu gewährleisten und die dringend erforderlichen Investitionen in die Infrastruktur der Kommunen zu ermöglichen. Gleichzeitig erwarten die mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen jedoch Entgelterhöhungen, um die individuellen finanziellen Belastungen infolge der Inflation abzufedern. Das ist nachvollziehbar, aber die Teuerungen können und werden wir nicht allein ausgleichen. Die Bundesregierung hat bereits mehrere Entlastungspakete im Jahr 2022 verabschiedet.

Es wundert schon sehr, dass die Gewerkschaften mit ihrem Forderungspaket für diese Tarifrunde die Grenzen des Leistbaren weit überschritten haben. Sie fordern eine Entgelterhöhung von 10,5 Prozent, bei einem Mindestbetrag in Höhe von 500 Euro. Hinzu kommt der Wunsch nach Anhebung der Entgelte von Auszubildenden und Praktikantinnen sowie Praktikanten um 200 Euro. Die öffentlich kommunizierte Entgeltsteigerung um 10,5 Prozent ist jedoch eine Mogelpackung. Denn in Wahrheit belaufen sich die Gewerkschaftsforderungen aufgrund des geforderten Mindestbetrags in Höhe von 500 Euro tatsächlich im Schnitt auf rund 15 Prozent. In der Spitze führt der geforderte Mindestbetrag sogar zu einer Entgeltsteigerung von bis zu 25 Prozent und liegt damit weit über der Leistungsfähigkeit der Kommunen. Sie alle wissen, dass wir das Geld auch in den Kommunen nur einmal ausgeben können. Wir brauchen genügend Mittel, um den Herausforderungen durch die Klimakrise gerecht zu werden und eine nachhaltige Mobilitätswende zu erreichen. Das sind auch Investitionen in nachfolgende Generationen.

Die Gewerkschaften lassen überdies außer Acht, dass die Tariflöhne innerhalb der letzten zehn Jahre eine Reallohnsteigerung von ca. 11 Prozent erfahren haben. Betrachtet man den Zeitraum von 2008 bis 2021 liegt die Reallohnsteigerung sogar bei etwa 16 Prozent.

Wie lang die Folgen der Krisen uns alle beschäftigen werden, lässt sich nur schwer einschätzen. Fakt ist jedoch, dass die kommunalen Haushalte neben den finanziellen Einbußen im Zuge der Corona-Pandemie und der ungelösten Problematik der Altschuldenübernahme einen hohen Investitionsrückstand zu verkraften haben.

Der öffentliche Dienst punktet schon seit langem neben den kontinuierlichen Entgelterhöhungen mit einer im Gegensatz zur Privatwirtschaft hohen Tarifbindung. Viel zu oft wird vergessen, was das für unsere Beschäftigten bedeutet: eine geregelte Arbeitszeit, eine faire Bezahlung und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen. Hinzu kommen vor allem eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Zusatzversorgung, also die „Betriebsrente“ des öffentlichen Dienstes, und die bei vielen Arbeitgebern ermöglichten Incentives, wie Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gilt vor allem den Gewerkschaften als „Leitwährung“. Dass dies so bleibt, ist nun gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner.

Wir setzen uns daher für ein Gesamtpaket ein, das die Problemlagen der kommunalen Familie berücksichtigt. Wir appellieren an die Gewerkschaften, dass wir unserer gemeinsamen Verantwortung in diesen schwierigen Zeiten gerecht werden, um ein angemessenes Ergebnis zu erzielen. Denn nur mit guten Arbeitsbedingungen können wir das Personal von morgen gewinnen und den öffentlichen Dienst stärken. Hierfür setzen wir uns in der diesjährigen Tarifrunde mit aller Kraft ein. Klar ist dabei auch, dass ein Tarifabschluss die kommunalen Arbeitgeber in diesen schwierigen Zeiten nicht überfordern darf.



Karin Welge
Präsidentin der VKA

► 2. DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEM BLICK

Terminplan

1. Verhandlungsrunde	24. Januar 2023
2. Verhandlungsrunde	22. – 23. Februar 2023
3. Verhandlungsrunde	27. – 29. März 2023

Wer verhandelt?

Geführt werden die Verhandlungen zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie dbb beamtenbund und tarifunion (dbb).

Die VKA ist durch Frau **Karin Welge**, Präsidentin der VKA und Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, als Verhandlungsführerin der VKA, und den Hauptgeschäftsführer der VKA, Herrn **Niklas Benrath**, sowie die weiteren Mitglieder der Verhandlungskommission vertreten.



Karin Welge



Niklas Benrath

Worum geht es?

Die Tarifvertragsparteien – **VKA, ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion** – verhandeln für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.

Mit Schreiben vom 12. Oktober 2022 hat die Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di) folgende Tarifvorschriften

TVöD

- Anlage A zu § 15 TVöD [allgemeine Entgelttabelle]
- Anlage C (VKA) zu §§ 1 Abs. 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V und 52 Abs. 1 BT-B [Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst]
- Anlage C zu § 52 Abs. 4 BT-K [Entgelttabelle für Ärztinnen/Ärzte]
- Anlage E zu §§ 52 Abs. 1 Satz 1 BT-K und 51a Abs. 1 Satz 1 BT-B [Entgelttabelle Pflegedienst]
- Anlage G zu § 46 Abs. 4 BT-K [Bereitschaftsdienstentgelte]

TVAöD

- §§ 8 Abs. 1 Besonderer Teil BBiG und § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Besonderer Teil Pflege [Ausbildungsentgelte]

TVPöD

- § 8 Abs. 1 [monatliches Entgelt]

TVHöD

- § 9 Abs. 1 [Studienentgelt]

TVSöD

- § 8 Abs. 1 Satz 2 [Entgelt] und Abs. 2 [Studienentgelt]

TV-V

- § 6 Abs. 1 mit Anlage 2 [allgemeine Entgelttabelle]

TV-Fleischuntersuchung

- §§ 7, 8 und 9 sowie die Anlage 1 zu § 8 Abs. 1 [Entgelte und Zuschläge]

jeweils zum 31. Dezember 2022 gekündigt. Eine inhaltsgleiche Kündigung des dbb beamtenbund und tarifunion mit der Ergänzung um die Kündigung der Entgelttabelle des Tarifvertrags für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) ging der VKA am 13. Oktober 2022 zu.

Die Bundestarifkommissionen von ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben sich am 11. Oktober 2022 mit der Forderungsfindung befasst und die Beschlüsse am gleichen Tag der VKA übermittelt.

Eine Übersicht und Bewertung dieser Forderungen finden Sie auf den Seiten 15 - 18.

Wer ist als Schlichter benannt?

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 der Schlichtungsvereinbarung vom 25. Oktober 2011 haben die Tarifvertragsparteien jeweils einen **Schlichter** zu benennen. Auf Seiten der Arbeitgeber wurde der ehemalige sächsische Ministerpräsident **Professor Dr. Georg Milbradt** für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 als unparteiischer Vorsitzender „von den Tarifvertragsparteien einvernehmlich jeweils für die Dauer von zwei Jahren berufen.“

Seitens der Gewerkschaften ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion ist Herr **Henning Lühr**, ehemaliger Staatsrat bei der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, als unparteiischer Vorsitzender der Schlichterkommission benannt worden.

Wo wird verhandelt?

Kongresshotel Potsdam am Templiner See

Am Luftschiffhafen 1

14471 Potsdam

0331/907-0

www.kongresshotel-potsdam.de

Gibt es Besonderheiten in der Tarifrunde 2023?

Die Tarifverhandlungen für die mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen erfolgen parallel zur Tarifrunde für die mehr als 60.000 Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern, die die VKA mit der Gewerkschaft Marburger Bund führen wird. In den Tarifverhandlungen werden nur die Entgelte der Ärzteschaft verhandelt. Die VKA hatte sich bereits im Mai 2022 mit der Gewerkschaft auf einen Tarifabschluss geeinigt. Ein Teil dieser Tarifeinigung war die Erhöhung der Entgelte ab dem 1. Oktober 2021 um 3,35 Prozent; diese Regelung war zum 31. Dezember 2022 kündbar und wurde seitens des Marburger Bundes auch gekündigt.

Der Auftakttermin der Tarifrunde mit dem Marburger Bund ist der 23. Januar 2023. Weitere Termine sind der 13./14. Februar 2023 sowie der 3./4. April 2023.

Weitere Informationen zur Tarifrunde:

Auf folgenden Seiten finden Sie Pressemitteilungen, Hintergrundinfos, Bildmaterial, etc.

www.tarifrunde-2023.vka.de

www.vka.de

Ansprechpartnerin für die Medien:

Ulrike Heine

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA

Tel.: (030) 209 699 461, Mobil: 0160 9412 1850

E-Mail: ulrike.heine@vka.de

Ansprechpartner für die Kommunen sowie die kommunalen Unternehmen und Einrichtungen

sind die kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) in den 16 Bundesländern. Eine Auflistung samt Kontaktdaten finden Sie auf der Seite 59.

Auf eine Krise folgt die nächste

Gut zwei Jahre liegt die letzte Tarifrunde für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst zurück, die am 25. Oktober 2020 mit der Tarifeinigung abgeschlossen werden konnte. Seitdem waren die Kommunen und kommunalen Einrichtungen und Betriebe nicht nur mit der (finanziellen) Umsetzung der Vereinbarungen befasst, sondern auch mit der Bewältigung der Auswirkungen der Corona-Pandemie. Mit dem Kriegsbeginn in der Ukraine haben sich die Maßstäbe verschoben.

Der kommunale öffentliche Dienst war selten so vielen Krisen gleichzeitig ausgesetzt. Denn neben den Pflichtaufgaben der Daseinsvorsorge stehen Herausforderungen hinsichtlich des Klimaschutzes, der Demografie und der Digitalisierung, die umfangreichen Anpassungen bei der Infrastruktur und dem Leistungsangebot der Kommunen auf der Agenda.

Corona-Auswirkungen noch immer spürbar

Noch immer leiden die kommunalen Haushalte an den Folgen der Corona-Pandemie, die Einbußen bei den Einnahmen und den Gewerbesteuern aufgrund behördlich angeordneter Schließungen bzw. betriebseinschränkender Vorgaben zur Folge hatte.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrags zur Kurzarbeit (TV COVID) haben die kommunalen Arbeitgeber schnell auf die Corona-Pandemie reagiert und geregelt, dass es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommt und der Fortbestand der kommunalen Einrichtungen und Unternehmen gesichert ist. Die Einführung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit für von der Pandemie betroffene kommunale Einrichtungen und Betriebe, den die VKA am 17. April 2020 mit den Gewerkschaften abgeschlossen hat, hat jedoch in den Verwaltungen sowie in Einrichtungen der Kinderbetreuung keine große Rolle gespielt. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen zur Kurzarbeit vorgelegen haben, konnten die kommunalen Arbeitgeber das Entgelt während der Kurzarbeit auf 90 beziehungsweise sogar 95 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufstocken.

Der TV COVID ist zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen. Die kommunalen Arbeitgeber haben sich für eine Verlängerung als Reaktion auf die möglichen Auswirkungen des Ukrainekrieges stark gemacht, da beispielsweise einzelne Bäderbetriebe im Zusammenhang mit dem Notfallplan Gas ihren Betrieb eingestellt oder eine Einstellung bzw. Einschränkung des Betriebs in Betracht gezogen haben. Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion, mit denen der TV COVID abgeschlossen wurde, haben eine bloße Erweiterung und Verlängerung jedoch abgelehnt und ihrerseits weitere Forderungen gestellt, die seitens der VKA abgelehnt wurden.

Angespannte Haushaltslage in den Kommunen

Die Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben in den Kommunen ist noch immer gewaltig. Die Corona-Pandemie und der Ukrainekrieg fordern die kommunalen Arbeitgeber enorm. Laut der

Steuerschätzung¹, die vom Arbeitskreis Steuerschätzungen, ein Beirat beim Bundesministerium der Finanzen, vom 25 bis 27. Oktober 2022 vorgenommen wurde, dürfen die Städte und Gemeinden im Jahr 2022 eine leichte Steigerung ihrer Steuereinnahmen um 4,9 Prozent gegenüber 2021 erwarten. Damit werden Steuereinnahmen von 132 Milliarden Euro, also rund 6 Milliarden Euro mehr als im Jahr 2021 erwartet.

Dem KfW-Kommunalpanel vom Mai 2022² zufolge sind zudem zwar in den strukturstarken Regionen in Deutschland die Einnahmen aufgrund höherer Gewerbesteuern gestiegen (*siehe auch Seiten 19/20 – Positionen der VKA zur Haushaltslage*). Allerdings schätzt nur jede zweite Kämmerei (48 Prozent) ihre Finanzlage als „ausreichend“ oder sogar „mangelhaft“ ein. Lediglich 21 Prozent empfinden ihre Finanzlage im zweiten Corona-Jahr als „gut“ oder „sehr gut“.³ Außerdem erwarte „eine Mehrheit der Kommunen sowohl bei den Einnahmen (55 Prozent) wie bei den Ausgaben (46 Prozent) [...] erst binnen der nächsten zwei bis fünf Jahre“ eine Normalisierung auf das Vorkrisenniveau. Als Gründe werden vornehmlich die Mehrbelastungen genannt, zum einen in Folge der Corona-Pandemie, nun jedoch insbesondere aufgrund der Auswirkungen der Wirtschaftssanktionen in Folge des Ukrainekrieges und hierbei vornehmlich bei der Energieversorgung.

Seit Jahren kämpfen die Kommunen darüber hinaus mit einem enormen Investitionsrückstand: Dieser beläuft sich auch aufgrund stetig steigender Baupreise mittlerweile auf 159 Milliarden Euro und liegt den Erhebungen des KfW Kommunalpanels aus dem Mai 2022 zufolge damit um 10 Milliarden Euro über dem Vorjahreswert. Am höchsten sind die Investitionsrückstände weiterhin bei den Schulen (-2 Prozent auf 45,6 Milliarden Euro), Straßen (+17 Prozent auf 39,3 Milliarden Euro) und öffentlichen Verwaltungsgebäuden (+2 Prozent auf 19,6 Milliarden Euro).

Inflation setzt Kommunen und kommunale Unternehmen unter Druck

Bereits während der Hochphase der Corona-Pandemie sahen sich Teile der deutschen Wirtschaft mit Lieferengpässen konfrontiert. Insbesondere der Industrie fehlte es an Holz, Halbleitern, Kunststoffen, Aluminium, Magnesium und anderen wichtigen Rohstoffen und Zwischenprodukten. Der Zustand hat sich nun mit der Ukraine Krise zusätzlich verschärft. Die hohen Energiepreise wirken sich negativ auf die Produktion aus. Laut Bundesbank⁴ verstärke dies die ohnehin hohe Inflation, womit die Kaufkraft der privaten Haushalte geschmälert werde und damit den privaten Konsum belaste.

Wie sich die Inflation im Jahr 2023 entwickelt, lässt sich aufgrund dieser bestehenden Unsicherheiten nur ungenau ausmachen. Die Bundesbank erwartet im Jahr 2023 jedenfalls einen Rückgang der Inflationsrate, der allerdings nicht stark genug sein werde, um den von der

¹ https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Steuern/ergebnis-sitzung-arbeitskreis-163-steuerschaetzung-01.pdf?__blob=publicationFile&v=3

² https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_709568.html

³ ebd.

⁴ <https://www.bundesbank.de/de/aufgaben/themen/ukraine-krieg-lieferengpaesse-und-inflation-belasten-deutsche-wirtschaft-891386>

Europäischen Zentralbank (EZB) angepeilten Zielwert von zwei Prozent erreichen zu können.⁵ Unbestritten ist jedoch, dass sich die Kommunen und kommunalen Unternehmen vor allem auf deutlich höhere Energiekosten einstellen müssen. Denn die derzeitigen Energiepreisanstiege resultieren maßgeblich aus einer starken globalen Energienachfrage, die wiederum höhere Beschaffungskosten (u.a. für die kommunalen Stadtwerke) nach sich zieht. Die Beschaffungskosten haben sich aufgrund der vor allem ab dem 4. Quartal 2021 sehr stark angestiegenen Großhandelspreise für Erdgas erhöht. Und das auch, obwohl seit 1. September 2022 für öffentliche Unternehmen Maßnahmen zur Energieeinsparung gelten, wie die Absenkung der Temperatur in öffentlichen Unternehmen auf 19 Grad.⁶ Denn die stark gestiegenen Energiepreise setzen die Kommunen einmal mehr unter Druck. Sie setzen nun vermehrt auf die Anhebung von Gebühren für „Angebote der kommunalen Daseinsvorsorge, mehr Schulden und eine reduzierte Bereitstellung von freiwilligen Leistungen, aber auch mehr Investitionen in die Energieeffizienz“, heißt es in einer Folgebefragung der Kommunen zum KfW Kommunalpanel 2022⁷. Die hohen Kostensteigerungen durch die steigenden Energiepreise betreffen Kommunen und kommunale Unternehmen letztlich gleichermaßen.

Im Zuge des Ukrainekrieges stehen die Kommunen zudem vor der Herausforderung, schutzsuchende Menschen aufzunehmen und zu unterstützen, z.B. durch die Bereitstellung von Unterkünften – auch dies sind Kosten, die von den Kommunen getragen werden und bei denen die bisherigen Unterstützungen des Bundes enttäuschend sind. Das bestätigt auch eine Prognose der Kommunalfinanzen, die die kommunalen Spitzenverbände⁸, Deutscher Städte- und Gemeindebund (DStGB), Deutscher Städtetag und Deutscher Landkreistag, im August 2022 veröffentlicht haben. Dies wiederum zieht steigende Ausgaben im Sozialbereich nach sich, insbesondere durch eine höhere Zahl an Empfängern und höhere Kosten der Unterbringung, die bislang die Kommunen zu stemmen haben.

Altschuldenübernahme ungeklärt

Ungelöst ist zudem der Umgang mit den Altschulden und deren damit verbundene Übernahme durch den Bund. Noch in der Funktion als Bundesfinanzminister der letzten Legislaturperiode hat Olaf Scholz Schritte zum Abbau der Altschulden besonders betroffener Kommunen zugesagt, indem der Bund die Hälfte der Kassenkredite übernehmen wollte. Die andere Hälfte hätten die 16 Bundesländer tragen sollen. Vergleichsweise finanzstarke Regierungen signalisierten jedoch, dass diese nicht für die Schulden finanzschwacher Regierungen aufkommen wollen.

Das Thema fand zu Recht Niederschlag im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung. Demnach heißt es dort: „Es gibt viele Kommunen mit hohen Altschulden, die sich nicht mehr aus eigener Kraft aus dieser Situation befreien können. Ihnen fehlt die Finanzkraft für dringend

⁵ <https://www.bundesbank.de/de/presse/interviews/-ich-bin-optimistisch-dass-wir-einen-schwerwiegenden-wirtschaftlichen-einbruch-vermeiden-koennen--902648>

⁶ <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~19-Grad-im-Buero-Neue-Regeln-zum-Energiesparen~.html>

⁷ <https://repository.difu.de/jspui/bitstream/difu/583559/1/Kommunen%20Energiepreise.pdf>

⁸ <https://www.dstgb.de/publikationen/pressemitteilungen/hohe-defizite-der-kommunen-in-den-jahren-2022-und-2023/220818-fachpapier-prognose-finanzlage-der-kommunen.pdf?cid=r9a>

notwendige Investitionen. Wir wollen daher diese Kommunen von Altschulden entlasten“.⁹ Eine Vielzahl der Kommunen beklagt ein Ungleichgewicht durch überdurchschnittlich hohe Sozialausgaben bei unterdurchschnittlichen Steuereinnahmen.

Angesichts steigender Zinsen an den Kapitalmärkten im Zuge des Ukrainekrieges und der damit hohen Inflation, kam die Debatte hierüber im Jahr 2022 erneut auf. Noch im August 2022 bekräftigte Bundesfinanzminister Christian Lindner, dass der Bund an dem Vorhaben festhalte, jedoch die Zustimmung der CDU/CSU sowie der Länder benötige. Nach einer solchen sieht es momentan nicht aus, weshalb die Problematik der Altschuldenübernahme weiterhin ungeklärt ist.

Maßnahmen der Bundesregierung gegen die hohe Inflation

Die derzeit hohe Inflation birgt die Gefahr von sogenannten Zweitrundeneffekten, also der Vereinbarung höherer Löhne in Reaktion auf die gestiegene Inflation, die dann ihrerseits zu dauerhaften Preissteigerungen führen würden. Die Bundesregierung hat daher die sogenannte „Konzertierte Aktion“ wiederbelebt, um die Last der Preissteigerungen zwischen Beschäftigten, Unternehmen und dem Staat zu verteilen. 1967 sollte diese schon einmal die damalige Krisensituation beheben: Als das Wirtschaftswunder-Deutschland 1967 in die Krise rutschte, erfand der damalige SPD-Wirtschaftsminister Karl Schiller als Gegenmaßnahme die „Konzertierte Aktion“ – eine informelle Gesprächsrunde aus Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften, die gemeinsam den Kampf gegen die Inflation und steigende Arbeitslosenzahlen führen wollte.

Ziel der neu aufgelegten „Konzertierten Aktion“ ist, dass „die gesamtwirtschaftlichen Lohnsteigerungen im stabilitätspolitischen Rahmen von durchschnittlich rund 3 Prozent pro Jahr bleiben“¹⁰ und Arbeitsplätze, Produktivität und Löhne gesichert werden. Die von der Bundesregierung bisher (Stand Dezember 2022) auf den Weg gebrachten drei Entlastungspakete sollen die im Jahr 2022 stark gestiegenen Energiepreise abmildern – darunter Maßnahmen wie das 9-Euro-Ticket, der Tankrabatt, der höhere Grundfreibetrag bei der Einkommensteuer, 200 Euro-Einmalzahlung für Sozialleistungsbezieher, 100 Euro-Kinderbonus, die seit dem 1. Juli abgeschaffte EEG-Umlage, zwei Heizkostenzuschüsse für Wohngeldempfänger und die Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro im September 2022¹¹. Seit dem 1. Januar 2023 sind noch Aufstockungen beim Wohngeld und das neue Bürgergeld dazugekommen, das den „Hartz 4“-Bezug ablöst. Beim zuletzt dritten Treffen der „Konzertierten Aktion“ Ende Oktober 2022 ging es vor allem um die geplante Gas- und Strompreisbremse, die Anfang Dezember 2022 verabschiedet wurde. Mit Preisbremsen für Gas und Strom sollen Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen im Jahr 2023 spürbar von den stark gestiegenen Kosten entlastet werden. Inwiefern sich die bisherigen Entlastungspakete der Bundesregierung auf die tatsächlichen

9

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, Seite 164

¹⁰ IMK Policy Brief Nr. 126, Juli 2022: https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008352

¹¹ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/massnahmen-gegen-inflation-2126558>

Reallohngewinne der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst auswirken, *lesen Sie ab Seite 47.*

Auch die Bundesregierung hat Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ab dem 26. Oktober 2022 bis Jahresende 2024 die Möglichkeit nach § 3 Nr. 11c EStG eingeräumt, dass diese ihren Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn als Inflationsausgleichszahlung steuer- und abgabefrei einen Betrag bis zu 3.000 Euro gewähren können.¹² Dies ist ein Ansatz, der auch bereits mit dem sogenannten Corona-Bonus während der Corona-Pandemie ermöglicht wurde. Bei der jetzigen Inflationsausgleichszahlung handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Inwiefern diese eine Relevanz in der Tarifrunde mit ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion in Form einer oder mehrerer Einmalzahlungen haben wird, wird sich im Verhandlungsverlauf zeigen – diesem wollen und können wir nicht vorgreifen.

„Kaufkraftsicherung“ als Ziel vergangener und anstehender Tarifrunden

Von der Möglichkeit der Inflationsausgleich-Sonderzahlung haben im Jahr 2022 bereits zwei der größten Tarifbranchen der Privatwirtschaft, die Metall- und Elektroindustrie und die chemische Industrie, Gebrauch gemacht. Für beide Branchen haben die Gewerkschaften aufgrund der Teuerungen hohe Lohnforderungen gestellt (*siehe auch vergleichbare Tarifabschlüsse auf Seite 49*). Die Abschlüsse gelten für die rund 580.000 Beschäftigten der Chemie- und Pharmabranche sowie für bundesweit etwa 3,9 Millionen Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie. Die Gewerkschaft ver.di hat mit dem Klinikbetreiber Sana für dessen rund 10.000 Beschäftigten im November 2022 einen Tarifabschluss vereinbart, der u.a. Einmalzahlungen von 2.000 Euro im Jahr 2022 und 500 Euro im Jahr 2024 vorsieht. Auch die Universitätskliniken des Landes Baden-Württemberg haben sich mit ver.di auf steuer- und abgabefreie Sonderzahlungen geeinigt: zwei Sonderzahlungen von jeweils 1.200 Euro im Dezember 2022 (als Corona-Sonderzahlung) und im März 2023 (als Inflationsausgleichszahlung), sowie weitere 750 Euro im Oktober 2023. Darüber hinaus erhöhen sich die Tabellenentgelte ab 1. Januar 2024 um einen Festbetrag von 250 Euro.

Im Jahr 2023 laufen für knapp 11 Millionen Beschäftigte von den DGB-Gewerkschaften vereinbarte Vergütungstarifverträge aus. So stehen neben der Tarifrunde für die mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen auch Verhandlungen in anderen größeren Tarifbranchen, wie der Deutschen Post (160.000 Beschäftigte), der Deutschen Bahn (119.000 Beschäftigte) oder im Groß- und Außenhandel (1.175.000 Beschäftigte) an. „Angesichts der hohen Inflationsraten stehen die kommenden Tarifverhandlungen ganz im Zeichen der Kaufkraftsicherung“¹³, heißt es dementsprechend bei der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Die Forderungen von ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion gegenüber der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und dem Bund sind bisher jedoch neben den Forderungen von ver.di gegenüber der Post die mit Abstand höchsten derzeit im Bereich der Flächentarifverträge erhobenen (z.B. im Vergleich zur Metall- und Elektroindustrie).

¹² <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichspraemie-2130190>

¹³ <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-tarifrunde-2023-45103.htm>

Personalmangel nimmt zu

Eine der größten Herausforderungen ist die Bekämpfung der Fachkräftelücke. Wie das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) erst kürzlich ermittelt hat, war die Fachkräftelücke noch nie so groß wie im Zeitraum zwischen Juli 2021 und Juni 2022. Fast 538.000 qualifizierte Fachkräfte fehlten den deutschen Arbeitgebern.¹⁴

Die Gründe für den Fachkräftemangel sind indes vielfältig: Mit dem Renteneintritt der Beschäftigten der sogenannten Babyboomer-Generation geht dem Arbeitsmarkt eine Vielzahl der zahlenmäßig starken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre verloren. Dazu kommt, dass in Deutschland weniger Kinder geboren werden, der Stellenmarkt sich jedoch nicht verringert.¹⁵ Mittlerweile stehen zwar mehr Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und viele Arbeitskräfte bleiben auch länger in einer Erwerbstätigkeit. Dennoch lassen sich damit nicht alle offenen Stellen besetzen. So geht das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, davon aus, dass es einer jährlichen Netto-Zuwanderung von 400.000 Menschen bedarf, um die Folgen des demografischen Wandels auszugleichen und das Arbeitskräftepotential einigermaßen konstant zu halten.¹⁶

Einen Mangel an Fachpersonal hat der kommunale öffentliche Dienst ebenso wie die freie Wirtschaft zu verzeichnen. Dieser ist jedoch nicht flächendeckend. Besonderer Bedarf besteht vornehmlich im IT- und Ingenieurbereich, aber auch im Erziehungsdienst und im Bereich der Pflege braucht es Personal. Hier bedarf es intelligenter Regelungen, um Personalgewinnungsproblemen entgegen zu wirken.

Umfragen bestätigen, dass die kommunalen Arbeitgeber beliebte Arbeitgeber sind. Genannt werden Gründe wie ein sicherer Arbeitsplatz oder Work-Life-Balance. Aber auch rückt – mittlerweile häufiger – ins Bewusstsein, etwas sinnvolles und sinnstiftendes zu tun – beispielsweise in der öffentlichen Daseinsvorsorge oder der Gesundheitsversorgung. So muss aber auch der kommunale öffentliche Dienst stetig daran arbeiten, attraktiv zu bleiben. Daher liegt der Fokus der kommunalen Arbeitgeber für die kommenden Jahre auf der Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da insbesondere die demografische Entwicklung dazu führt, dass in den kommenden Jahren tausende Stellen im öffentlichen Dienst nachbesetzt werden müssen – eine riesige Herausforderung. Ein wichtiger Ansatz ist hier, dass für genügend Nachwuchs gesorgt wird.

Kommunale Arbeitgeber setzen sich für Nachwuchsgewinnung ein

Um einem Personalmangel, der auch den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes trifft, entgegenzuwirken, hat die VKA gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und ver.di ein Eckpunktepapier zur Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung verabschiedet.

¹⁴ <https://www.iwd.de/artikel/fachkraeftemangel-in-typischen-frauen-und-maennerberufen-besonders-stark-557102/>

¹⁵ <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/aktuelle-ergebnisse/>

¹⁶ <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>, Seite 5

Dieses hat Niederschlag im Koalitionsvertrag der im September 2021 neu gewählten Bundesregierung und in der Fachkräftestrategie des Bundes gefunden. Ziel ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Dafür wollen die kommunalen Arbeitgeber vor allem drei Kernelemente vom Gesetzgeber umgesetzt sehen: Es soll ein bundeseinheitlicher Rahmen für die Ausbildung geschaffen werden statt des föderalen Kleinkleins, die Ausbildung muss schulgeldfrei sein und sie muss anständig vergütet werden. Die VKA ist mit den an der Initiative Beteiligten weiterhin im engen Austausch, um eine Umsetzung der Zielsetzung des Koalitionsvertrages zu erreichen.

Die Corona-Pandemie hat an vielen Stellen gezeigt, wie wichtig der kommunale öffentliche Dienst mit seinem gut ausgebildeten Personal für die deutsche Gesellschaft ist. Gerade im Gesundheitsbereich haben die kommunalen Arbeitgeber in der Tarifrunde 2020 viel erreicht. Überproportional profitiert haben die Pflegekräfte, indem bestehende Zulagen deutlich erhöht und die Pflegezulage eingeführt wurden. Auch der im Mai 2022 erfolgte Tarifabschluss für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst hat weitere Verbesserungen gebracht: u.v.a. eine monatliche Zulage jeweils für die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen und der Sozialarbeit (*siehe auch der Tarifabschluss von 2020 ab Seite 25*).

Die kommunalen Arbeitgeber wollen den Flächentarifvertrag bewahren und die attraktiven Arbeitsbedingungen für die vielfältigen und sinnstiftenden Tätigkeiten im öffentlichen Dienst sozialpartnerschaftlich weiterentwickeln. Nur so lassen sich die Fachkräfte von heute halten und die Fachkräfte von morgen gewinnen. Der Flächentarifvertrag genießt hohe Akzeptanz unter den Beschäftigten, was nicht zuletzt an regelmäßigen Lohnanpassungen liegen dürfte. So werden die kommunalen Arbeitgeber auch in der anstehenden Tarifrunde die Stellschrauben weiterdrehen und weitere Aufwertungen vornehmen (*siehe auch die Positionen der kommunalen Arbeitgeber auf den Seiten 19 - 21*).

Gewerkschaftsforderungen für die Tarifrunde 2023

Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion haben am 11. Oktober 2022 ihre Forderungen für die Tarifrunde 2023 beschlossen:

1. Entgelt

Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch um 500,00 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

2. Auszubildende/Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Die Entgelte der Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten sollen um 200,00 Euro monatlich steigen. Zudem wird die unbefristete Übernahme von Auszubildenden gefordert.

3. Weitere Forderungen

Schließlich „erwarten“ die Gewerkschaften die Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeitarbeit. Dies betrifft für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ), dessen Regelungen aktuell nur für Beschäftigte gelten, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 beginnen.

Aufgrund der Erfahrungen aus vorangegangenen Tarifrunden kann zudem nicht ausgeschlossen werden, dass die Gewerkschaften im Laufe der Verhandlungsrunde noch weitere Forderungen erheben.

► 4.1. DIE BEWERTUNG DER FORDERUNGEN DURCH DIE VKA IM DETAIL

Das Forderungspaket der Gewerkschaften ist in Summe teurer als es scheint. Insgesamt belaufen sich die aktuell bezifferbaren Mehrkosten auf **rund 15,4 Milliarden Euro**. Die kommunalen Arbeitgeber haben im Folgenden eine Bewertung vorgenommen:

1. Entgelt

Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch um 500,00 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Bewertung durch die VKA:

- Die Forderungen der Gewerkschaften belaufen sich eben nicht nur auf die benannten 10,5 Prozent. Die Entgelterhöhungen liegen aufgrund des geforderten Mindestbetrags von 500 Euro über alle Entgeltgruppen und Stufen hinweg bei **fast 15 Prozent**.
- Diese Entgeltforderung inklusive des geforderten Mindestbetrags würde die kommunalen Arbeitgeber jährlich rund **15,02 Milliarden Euro** mehr kosten. Dabei wirkt sich der Mindestbetrag bis in die Entgeltgruppe 14 der Anlage A zum TVöD aus. In der Spitze führt der geforderte Mindestbetrag sogar zu einer Entgeltsteigerung von **bis zu 25 Prozent** in den unteren Entgeltgruppen. Damit wären keinesfalls nur die unteren Entgeltgruppen betroffen, für die die Gewerkschaften sich vornehmlich einsetzen, wie sie gern betonen, sondern fast alle Beschäftigten.
- Der Mindestbetrag würde zu einer überproportionalen Gehaltssteigerung für die unteren Entgeltgruppen führen. Ein Nachholbedarf bei den unteren Entgeltgruppen ist aber nicht gegeben, da sich die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbarten relativen Lohnabstände zwischen den einzelnen Entgeltgruppen in den letzten Jahren bereits deutlich verringert haben. Es besteht auch die Gefahr, dass die Wettbewerbsfähigkeit weiter abnimmt, Ausgliederungen oder Privatisierungen zunehmen, wenn die Entgelte in den unteren Entgeltgruppen im Vergleich zur Privatwirtschaft weiter überproportional steigen. Im schlimmsten Fall nimmt die Tarifbindung kommunaler Arbeitgeber ab.
- Die Forderungen von ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion gegenüber den kommunalen Arbeitgeberverbänden und dem Bund sind neben den Forderungen von ver.di gegenüber der Post die mit Abstand höchsten derzeit im Bereich der Flächentarifverträge erhobenen (z.B. im Vergleich zur Metall- und Elektroindustrie).

2. Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten sollen um 200,00 Euro monatlich steigen. Zudem wird die unbefristete Übernahme von Auszubildenden gefordert.

Bewertung durch die VKA:

- Allein die **Entgeltsteigerung** für die Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten beläuft sich auf **fast 380 Millionen Euro**. Dies entspricht einer linearen Erhöhung von **insgesamt 16,78 Prozent**.
- Bezogen auf den **Bereich BBiG** ist das **Ausbildungsentgelt im dritten Ausbildungsjahr seit 2012 um 37,1 Prozent** gestiegen (durchschnittliche jährliche Steigerung von 2,91 Prozent). Bezogen auf den **Bereich Pflege** (§ 1 Abs.1 Buchst. b TVAöD-AT) ist das **Ausbildungsentgelt im dritten Ausbildungsjahr seit 2012 um 30,34 Prozent** gestiegen (durchschnittliche jährliche Steigerung von 2,23 Prozent). Bezogen auf die betrieblich-schulischen Gesundheitsberufe (§ 1 Abs.1 Buchst. c TVAöD-AT) ist das Ausbildungsentgelt im dritten Ausbildungsjahr seit 2019 um 8,91 Prozent gestiegen (durchschnittliche jährliche Steigerung von 2,16 Prozent).
- Da die **Entgelte für Auszubildende im TVöD** im Vergleich mit anderen Branchen mehr als **konkurrenzfähig** sind, gibt es keinen Grund für eine überproportionale Erhöhung.
- **Unbefristete Übernahme der Auszubildenden:** Mit der Regelung des § 16a TVAöD besteht bereits heute ein Anspruch auf eine zunächst befristete Übernahme von 12 Monaten, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf besteht.¹⁷ Wenn die Beschäftigten sich entsprechend bewähren, werden sie gemäß § 16a TVAöD unbefristet übernommen. Diese Regelung hat sich in der Vergangenheit bewährt und es besteht kein Anlass eine unbefristete Übernahme zu garantieren, zumal der öffentliche Dienst ohnehin über Bedarf ausbildet.

3. Gesamtbewertung der Gewerkschaftsforderungen

Die Gewerkschaften begründen ihre Forderungen mit der hohen Inflation. Damit versuchen sie, den kommunalen Arbeitgebern die Verantwortung zur Kompensation der Inflation aufzuerlegen. Aufgabe der Tarifpartner ist es aber nicht, die Inflation auszugleichen.

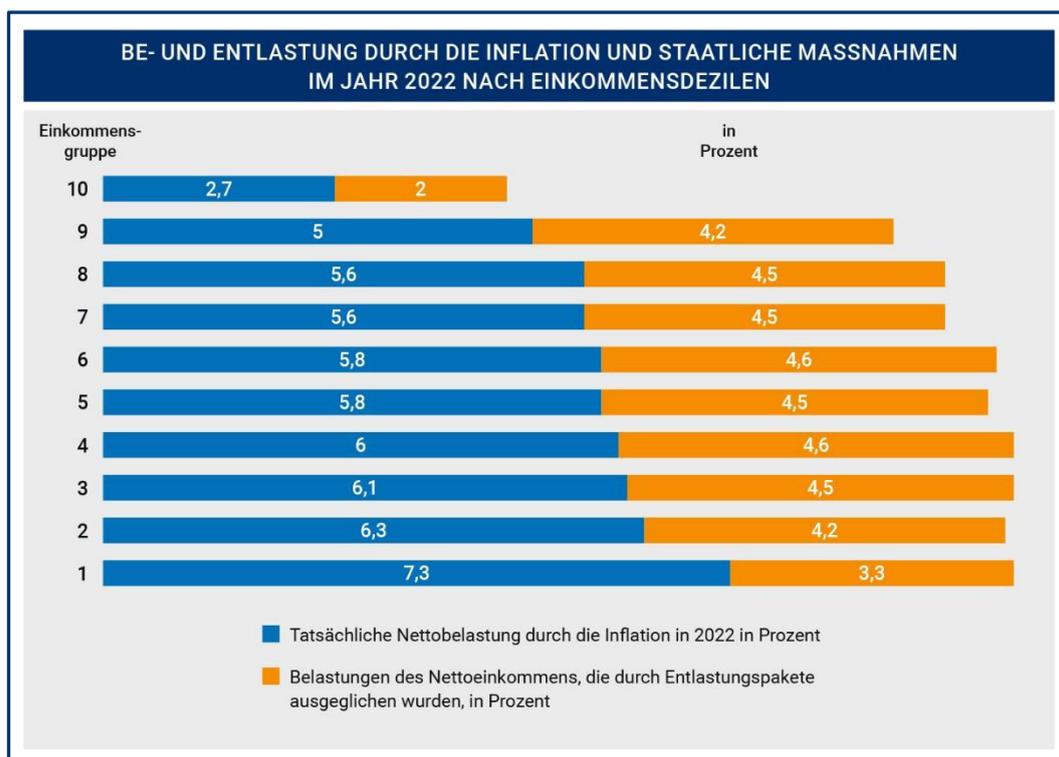
Auch lassen die Gewerkschaften bei ihrer Entgeltforderung außer Acht, dass die Tariflöhne innerhalb der letzten zehn Jahre (2012-2021) im öffentlichen Dienst jedes Jahr im Schnitt um gut 2,5 Prozent gestiegen sind. Die Inflationsrate erhöhte sich im gleichen Zeitraum um knapp 1,4 Prozent pro Jahr. Daraus ergibt sich in diesem Zeitraum eine Reallohnsteigerung von knapp 11 Prozent. Wenn man sich den Zeitraum von 2008 bis 2021 ansieht, liegt die Reallohnsteigerung sogar bei ca. 16 Prozent. Auch der letzte Tarifabschluss im Oktober 2020 sah eine Reallohnsteigerung vor. So lag die Inflationsrate seinerzeit bei -0,2 Prozent, die Entgelterhöhung bei 1,4 Prozent (siehe auch *Gehaltsentwicklung im kommunalen öffentlichen Dienst ab Seite 36*).

¹⁷ https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/220714_TVA%C3%B6D-BBiG_Textfassung.pdf

Zum anderen berücksichtigen die Forderungen nicht die Auswirkungen der bisherigen Entlastungspakete der Bundesregierung. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung¹⁸ hat ermittelt, dass die bisher verabschiedeten Entlastungspakete eine deutliche Kostenkompensation gebracht haben. Von den Auswirkungen der Entlastungspakete profitieren folglich auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

Ein Beispiel: Bei zwei Erwerbstätigen mit geringem Einkommen wird der überwiegende Teil der Mehrbelastungen kompensiert, der durch teurere Energie entsteht. Berücksichtigt man darüber hinaus auch die überhöhten Preisanstiege bei Nahrungsmitteln, beläuft sich die Entlastung immerhin auf bis zu 64 Prozent. Davon noch unberücksichtigt ist das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung. Diese Differenzierung ist aber nötig.

Die bis Juni 2022 verabschiedeten Entlastungspakete der Bundesregierung auf verschiedene Einkommensgruppen (Einkommensgruppe 10 = monatliches Nettoeinkommen von 9.965,90 Euro, Einkommensgruppe 1 = monatliches Nettoeinkommen von 1.043,37 Euro) ausgehend von einer Jahresinflation von 9,3 Prozent (Stand Juni 2022) im Jahr 2022 haben Wirkung entfaltet (siehe nachfolgende Grafik).



¹⁸ IMK Policy Brief Nr. 126, Juli 2022: https://www.imk-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008352

► 5. DIE POSITIONEN DER VKA

Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich seit jeher dafür ein, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst stetig zu verbessern. Dies hat sich in den Tarifabschlüssen der vergangenen Jahre gezeigt. Die Wertschätzung, in Form einer angemessenen Bezahlung der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, ist den kommunalen Arbeitgebern ein wichtiges Anliegen. Auch in dieser Tarifrunde werden wir uns für einen ausgewogenen Tarifabschluss einsetzen, der sowohl die Belange der tausenden kommunalen Arbeitgeber gerecht wird und den Kommunen und kommunalen Unternehmen in dieser unsicheren Phase Planungssicherheit gibt, aber auch die Bedürfnisse unserer Beschäftigten im Blick behält. Die kommunalen Arbeitgeber benötigen am Ende ein Gesamtpaket, das Planungssicherheit gibt und finanziell verkraftbar ist.

Die kommunalen Arbeitgeber haben daher für die Tarifrunde ihre wichtigsten Positionen formuliert:

Ein Abschluss muss die Haushaltslage der Kommunen berücksichtigen.

- Die kommunalen Haushalte spüren noch immer die finanziellen **Folgen der Corona-Pandemie**, die zu Einbußen bei den Einnahmen und den Gewerbesteuern aufgrund behördlich angeordneter Schließungen bzw. betriebseinschränkender Vorgaben geführt haben.
- Dazu kommt ein bislang **ungelöster Umgang mit den Altschulden**. Nach Angaben im KfW Kommunalpanel vom Mai 2022 liegt der **Investitionsrückstand der Kommunen** zudem bei 159 Milliarden Euro. Die Anstrengungen der vergangenen Jahre, die kommunalen Haushalte auf eine bessere Grundlage zu stellen, um dadurch die Belastungen auch für künftige Generationen geringer zu halten, wurden in den letzten zweieinhalb Jahren zunichtegemacht.
- Entsprechend der **Steuerschätzung** von Oktober 2022 können die Kommunen eine leichte Steigerung ihrer Steuereinnahmen um 4,9 Prozent gegenüber 2021 erwarten. Dies würde Steuereinnahmen von 132 Milliarden Euro bedeuten, also rund 6 Milliarden Euro mehr als im Jahr 2021. Für den Bund werden 2022 Steuermehreinnahmen von 7,8 Prozent (ein Plus von rund 24 Milliarden Euro) erwartet und für die Länder 6,5 Prozent (ein Plus von rund 23 Milliarden Euro) als im Jahr 2021.
- Die **kommunalen Steuereinnahmen** (ohne Gemeindesteuern) stiegen zwar in den Monaten Januar bis Juli 2022 kumuliert um 14,9 Prozent. Dies war zum Teil bedingt durch die schwache Vergleichsbasis 2021 infolge der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie der im Zusammenhang damit ergriffenen gesetzlichen und untergesetzlichen steuerlichen Maßnahmen. In den Monaten Januar 2022 bis Juli 2022 stieg das Aufkommen der Gemeinschaftssteuern gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 17 Prozent, das der Bundessteuern um 3,5 Prozent und das der Ländersteuern um

5,2 Prozent. Allerdings erwartet eine Mehrheit der Kommunen eine Rückkehr der Haushalte auf Vorkrisenniveau dennoch erst in einem Zeitraum von zwei bis fünf Jahren. Zudem stehen den gestiegenen Einnahmen deutlich gestiegene Ausgaben für Energie- und Sachkosten gegenüber.

- Im Zuge des Ukrainekrieges stehen die Kommunen zudem vor der **Herausforderung, schutzbedürftige Menschen aufzunehmen und zu unterstützen**, z.B. durch die Bereitstellung von Unterkünften – auch dies sind Kosten, die von den Kommunen getragen werden.
- Auch braucht es **genügend Mittel**, um den Herausforderungen durch die Klimakrise gerecht zu werden und eine **nachhaltige Mobilitätswende** zu erreichen. Neben den Auswirkungen der Corona-Pandemie sind die Kommunen und kommunalen Arbeitgeber gefordert, die sich abzeichnenden **energiepolitischen Ausgaben** zu stemmen. Damit werden vor allem die zukünftigen Generationen belastet.

Die Wirtschaftlichkeit von Kommunen und kommunalen Arbeitgebern muss sichergestellt sein.

- Der Ukrainekrieg und die steigenden Energiepreise belasten auch die kommunalen Arbeitgeber. Insbesondere die kommunalen **Versorgungsbetriebe** und **Krankenhäuser**, aber auch andere **Institutionen der Daseinsvorsorge** sehen sich einem erhöhten Insolvenz-Risiko ausgesetzt. Es drohen, Dienstleistungen wegzubrechen, auf die wir alle angewiesen sind: Wasserversorgung, Müllabfuhr oder öffentlicher Nahverkehr. Gleiches gilt aber auch für Sport- und Kulturstätten, die ihren Betrieb einschränken oder sogar schließen müssten. Bislang ist nicht klar, wie sich die **Inflation im Jahr 2023** entwickeln wird.
- Die **Inflationsrate** im Dezember 2022 beträgt 8,6 Prozent und ist zum Vormonat November 2022 (10 Prozent) gesunken. Im November 2022 lag die Kerninflationsrate ohne Energie bei 6,6 Prozent hingegen deutlich niedriger. Die Gemeinschaftsdiagnose der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute und der Sachverständigenrat gehen davon aus, dass die Inflationsrate im Jahresdurchschnitt 2023 etwas weniger als der Jahresdurchschnitt 2022 beträgt und im Jahr 2024 die 2 Prozent-Zielinflation erreicht.
- Daher setzen sich die kommunalen Arbeitgeber für einen Tarifabschluss ein, der die **Handlungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Arbeitgeber** nicht einschränkt, sodass die Daseinsvorsorge weiterhin gewährleistet ist und **notwendige Investitionen** in das vorhandene als auch in neues Personal getätigt werden können.
- Im Rahmen der jahrelang bewährten **Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften** müssen und werden die kommunalen Arbeitgeber als Verantwortungsgemeinschaft gemeinsam an einem Strang ziehen, um ein angemessenes Tarifergebnis zu erzielen.

Die Entgelte der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst sind in den letzten zehn Jahren real um 11 Prozent gestiegen.

- Die Gewerkschaften begründen ihre Lohnforderungen mit der **hohen Inflation** und dass es in den vergangenen Jahren Verluste bei den **Reallöhnen** gegeben hätte. Dies ist aber nicht korrekt. Innerhalb der letzten zehn Jahre (2012-2021) sind die Tariflöhne im Schnitt um 2,5 Prozent gestiegen, während die Inflationsrate sich im gleichen Zeitraum um knapp 1,4 Prozent pro Jahr erhöhte, sodass den Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine **Reallohnsteigerung von knapp 11 Prozent** zu Gute kam.
- Wenn man sich den Zeitraum von 2008 bis 2021 ansieht, liegt die **Reallohnsteigerung** sogar bei ca. 16 Prozent (*siehe auch Entgeltentwicklung im TVöD auf den Seiten 47/48*).

Ausbildungs- und Studienentgelte liegen an der Spitze.

- Bezogen auf den **Tarifvertrag für Auszubildende** des öffentlichen Dienstes (TVAöD) mit den Vorschriften des **Besonderen Teils BBiG** sind die Ausbildungsentgelte im ersten Ausbildungsjahr seit 2012 bereits um knapp **42 Prozent** gestiegen. Im dritten Ausbildungsjahr ist das Ausbildungsentgelt seit 2012 noch um rund **37 Prozent** gestiegen. Im Jahresdurchschnitt beträgt die Steigerung 2,91 Prozent. Im Durchschnitt über alle vier Ausbildungsjahre hinweg erhöhten sich die Ausbildungsentgelte von 2012-2022 um etwa **38 Prozent**. Seit 2008 haben die Ausbildungsentgelte sogar eine Steigerung von fast **51 Prozent** erfahren.
- Bezogen auf den **Bereich Pflege** (§ 1 Abs.1 Buchst. b TVAöD-AT) ist das Ausbildungsentgelt im dritten Ausbildungsjahr seit 2012 um rund **30 Prozent** gestiegen. Im Jahresdurchschnitt beträgt die Steigerung 2,23 Prozent. In den vergangenen zehn Jahren sind die Ausbildungsentgelte im Bereich Pflege im ersten Ausbildungsjahr sogar um rund **36 Prozent** gestiegen, die durchschnittliche jährliche Steigerung beträgt knapp 4 Prozent. Seit 2008 stieg das Entgelt im ersten Ausbildungsjahr sogar um mehr als **42 Prozent**.
- Bezogen auf die **betrieblich-schulischen Gesundheitsberufe** (§ 1 Abs.1 Buchst. c TVAöD-AT) ist das Ausbildungsentgelt im dritten Ausbildungsjahr seit 2019 um 8,91 Prozent gestiegen. Im Jahresdurchschnitt beträgt die Steigerung 2,16 Prozent.

Die kommunalen Arbeitgeber wollen in der Tarifrunde eigene Akzente setzen.

- **Lösungen angesichts des Fachkräftemangels:** Die kommunalen Arbeitgeber benötigen Lösungen, um dem **Fachkräftemangel** beizukommen, und setzen sich deshalb auch für die höheren Entgeltgruppen im kommunalen öffentlichen Dienst ein.
- **Differenzierte Betrachtung einzelner Bereiche:** Die **Problemlagen im gesamten kommunalen öffentlichen Dienst** sind höchst unterschiedlich.

► 5.1. WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Seit gut zwei Jahren sind die Kommunen und kommunalen Arbeitgeber nunmehr mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie befasst. Dazu kommen jetzt die Unsicherheiten im Zuge des russischen Angriffskriegs in der Ukraine und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Sanktionen gegenüber Russland.

Unsichere Prognosen

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg im 3. Quartal 2022 um 0,4 Prozent gegenüber dem Vorquartal und sogar um 1,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal. Das BIP hat im 3. Quartal 2022 damit knapp das Niveau aus dem 4. Quartal 2019, also vor der Corona-Krise, überschritten. Die weitere wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland wird durch die Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine allerdings stark beeinträchtigt.

Demnach sind die Prognosen mit erheblichen Abwärtsrisiken behaftet. Sollte es in Deutschland im Prognosezeitraum zu einer Gasmangellage kommen, ist mit einer tiefen Rezession und nochmals höherer Inflation zu rechnen. Die Prognosen der Gemeinschaftsdiagnose der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute sowie des Sachverständigenrats fallen somit für 2023



negativ aus: Der Sachverständigenrat erwartet ein Negativwachstum des BIP um -0,2 Prozent¹⁹, die führenden Wirtschaftsinstitute sogar um -0,4 Prozent²⁰. Im Jahr 2024 rechnen die führenden Wirtschaftsinstitute jedoch wieder mit einem Wachstum um 1,9 Prozent.

Hohe Inflation

Im Dezember 2022 lag die Inflationsrate bei 8,6 Prozent und ist somit im Vergleich zum Vormonat November 2022 (10 Prozent) gesunken. Im Oktober 2022 lag diese sogar noch bei 10,4 Prozent. Die Kerninflation hingegen, die die Preise für den Energiesektor aufgrund höherer Schwankungen unberücksichtigt lässt, betrug im November 2022 lediglich 6,6 Prozent. Laut Statistischem Bundesamt wirkte sich im Dezember 2022 die einmalige Übernahme des Monatsabschlags für Gas und Wärme durch den Bund preissenkend aus, der konkrete Effekt dieser sogenannten Dezember-Soforthilfe war bislang jedoch nicht darstellbar.²¹

¹⁹ https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202223/JG202223_Kurzfassung.pdf, Seite 3

²⁰ <https://www.ifo.de/fakten/2022-09-29/gemeinschaftsdiagnose-herbst-2022-energiekrise-inflation-rezession>

²¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_529_611.html

Bedingt durch den Beginn des Kriegs in der Ukraine und der damit einhergehenden hohen Nahrungsmittel- und Energiepreise ist die Inflationsrate im Jahr 2022 deutlich angestiegen. Sie ist durch verschiedene Maßnahmen (u.a. 9-Euro-Ticket und Tankrabatt) der Bundesregierung jedoch im Jahresverlauf wieder etwas gesunken. Dieser Rückgang könnte aber mit Beendigung der Maßnahmen wieder rückläufig werden und die Inflationsrate erneut ansteigen.

Die Institute gehen dennoch von einem Rückgang der Inflationsrate für das kommende Jahr aus. So erwarten die führenden Wirtschaftsinstitute in ihrer Gemeinschaftsdiagnose sowie der Sachverständigenrat, dass die Inflationsrate im Jahresdurchschnitt 2023 etwas weniger als die im Jahresdurchschnitt 2022 betragen und im Jahr 2024 allmählich wieder die zwei Prozent-Zielinflation erreichen wird.

Stabiler Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote blieb im Dezember 2022 stabil bei 5,4 Prozent. Demnach betrug die Arbeitslosenzahl im November 2022 2,45 Millionen. Im Dezember 2021 betrug die Arbeitslosenquote noch 5,1 Prozent.²² Der Anstieg lässt sich durch die Erfassung der Flüchtlinge aus der Ukraine im Juni 2022 erklären.

Im November 2021 betrug die Anzahl der Kurzarbeitenden 767.160. Im Vergleich betrug die Zahl der Kurzarbeitenden im November 2022 lediglich 186.700. Die Anzahl der Kurzarbeitenden ging seit 2022 stetig zurück. Bei erneut steigenden Infektionszahlen durch die Corona-Pandemie und einem Ausfall der Gaslieferungen aus Russland könnte die Zahl der Kurzarbeitenden stark ansteigen.

Steuereinnahmen steigen wieder

Nach der Steuerschätzung der 163. Sitzung des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“ vom 25. bis 27. Oktober 2022²³ dürfen die Städte und Gemeinden eine leichte Steigerung ihrer Steuereinnahmen um 4,9 Prozent gegenüber 2021 erwarten. Im Jahr 2022 wird mit Steuereinnahmen von 132 Milliarden Euro gerechnet und damit rund sechs Milliarden Euro mehr als im Jahr 2021. Für das Jahr 2023 prognostizieren die Statistiker bei den Städten und Gemeinden sogar Mehreinnahmen von 5,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Für den Bund hat der Arbeitskreis für das Jahr 2022 Steuermehreinnahmen von 7,8 Prozent (ein Plus von rund 24 Milliarden Euro) errechnet und für die Länder 6,5 Prozent (ein Plus von rund 23 Milliarden Euro) gegenüber dem Jahr 2021.

**Der Investitionsrückstand
in den Kommunen beträgt
159 Milliarden Euro.**

Der Investitionsrückstand in den Kommunen beläuft sich auf 159 Milliarden Euro und liegt damit um 10 Milliarden Euro über dem Vorjahreswert. Am höchsten sind die Investitionsrückstände

²² <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2022-01-arbeitsmarkt-im-dezember-2021>

²³

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerschaetzungen_und_Steuereinnahmen/Steuerschaetzung/2022-10-27-ergebnisse-163-sitzung-steuerschaetzung-dl.pdf?__blob=publicationFile&v=5

weiterhin bei den Schulen (-2 Prozent auf 45,6 Milliarden Euro), Straßen (+17 Prozent auf 39,3 Milliarden Euro) und öffentlichen Verwaltungsgebäuden (+2 Prozent auf 19,6 Milliarden Euro). Eine Rückkehr der Haushalte auf Vorkrisenniveau erwartet eine Mehrheit der Kommunen erst in einem Zeitraum von zwei bis fünf Jahren. Den gestiegenen Einnahmen stehen zudem deutlich gestiegene Ausgaben für Energie- und Sachkosten gegenüber.

► 5.2. KONTINUIERLICHE ENTGELTSTEIGERUNGEN UND WEITERE AUFWERTUNGEN

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gilt den Gewerkschaften als „Leitwährung“. Denn die durch Tarifverträge geregelten Arbeitsbedingungen sind in der Regel besser als die Arbeitsbedingungen in Jobs ohne Tarifvertrag.

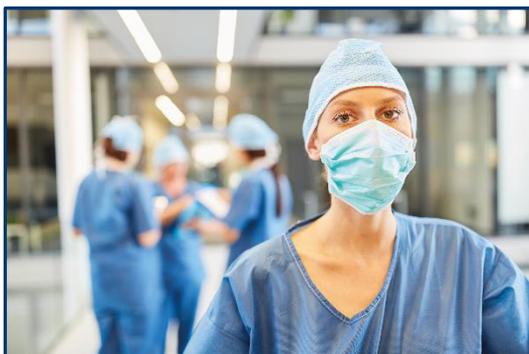
Der letzte Tarifabschluss: Entgelterhöhungen in der Tarifrunde 2020

In der dritten Tarifverhandlungsrunde am 25. Oktober 2020 haben die Verhandlungspartner VKA und Bund mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion ein Ergebnis erzielt, das **Entgeltsteigerungen in Höhe von insgesamt 3,2 Prozent** beinhaltet. Zum 1. April 2021 stiegen die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro. Von den Ergebnissen der Tarifrunde 2020 haben die Beschäftigten somit sogar noch dieses Jahr profitiert, denn der zweite Erhöhungsschritt um weitere 1,8 Prozent wurde zum 1. April 2022 umgesetzt.

Alle Beschäftigten sowie die Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten erhielten zur Abmilderung der besonderen Belastungen während der Corona-Pandemie eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Sonderzahlung von bis zu 600 Euro entsprechend des mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarten „Tarifvertrags Corona-Sonderzahlung 2020“. Demnach erhielten die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 600 Euro, in den Entgeltgruppen 9a bis 12 400 Euro und 300 Euro gab es für diejenigen in den Entgeltgruppen 13 bis 15. Und auch Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten wurden nicht vergessen und erhielten 225 Euro.

Gesundheitsbereich profitierte überdurchschnittlich

Von den Ergebnissen unserer letzten Tarifeinigung im Herbst 2020 haben beispielsweise die Pflegekräfte überproportional profitiert. Neben der reinen Entgelterhöhung um 3,2 Prozent



profitieren die Beschäftigten in den Krankenhäusern und den Pflege- und Betreuungseinrichtungen von bis zu drei Zulagen: So haben die Arbeitgeber die Einführung einer Pflegezulage vereinbart. Diese beträgt inzwischen 120 Euro. Die monatliche Intensivzulage wurde von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben und damit mehr als verdoppelt. Zugleich wurde die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht.

Damit erhält eine Pflegekraft bis Laufzeitende insgesamt ein Plus von durchschnittlich 2.700 Euro, eine Intensivpflegekraft sogar durchschnittlich 3.900 Euro.

Ausnahmeregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

Die VKA hat sich bereits 2020 für einen differenzierten Tarifabschluss eingesetzt, der unter anderem die schwierige Situation der Sparkassen und Flughäfen berücksichtigt hat. Rückläufige Betriebsergebnisse sowie auch die langanhaltende Niedrig-/Minuszinsphase hatten die

Sparkassen vor große wirtschaftliche Probleme gestellt, sodass der Personalbestand über Jahre erheblich reduziert wurde. Diese besondere Situation konnten die kommunalen Arbeitgeber an einem gesonderten Sparkassentisch verhandeln, für den sie sich stark gemacht hatten.

Der Tarifabschluss 2020 hat unterschiedliche Instrumente für die Sparkassen vorgesehen, mit denen Kosten kompensiert werden konnten, beispielsweise durch eine Absenkung der Sparkassensonderzahlung bei zusätzlicher Gewährung weiterer Urlaubstage. Für die damals rund 175.000 Sparkassenbeschäftigten hatte der Tarifabschluss letztlich aber ebenso eine Entgelterhöhung vorgesehen: ab 1. Juli 2021 um 1,4 Prozent, mindestens jedoch 50 Euro, sowie zum 1. Juli 2022 um weitere 1,0 Prozent. Eine Angleichung auf das am 1. April 2022 erreichte Niveau des allgemein vereinbarten Abschlusses fand erst zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrags ab 1. Dezember 2022 statt.



Notlagentarifvertrag für Flughäfen vereinbart

Für die angesichts eingebrochener Fluggastzahlen mit massiven Verlusten konfrontierten Flughäfen während der Corona-Pandemie haben sich die Beteiligten damals verständigt, auf Entgelterhöhungen in diesem Bereich zu verzichten. Das Tarifergebnis hat vorgesehen, einen



Notlagentarifvertrag für die Flughäfen abzuschließen, der Personalkosten senkt und betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Dieser „Notlagen-Tarifvertrag Flughäfen“ wurde schließlich am 1. Dezember 2022 vereinbart und galt rückwirkend ab 1. September 2020 für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst an den kommunalen Flughäfen und deren Tochtergesellschaften. Abweichend vom TVöD wurden nun bis zum 31. Dezember 2023 befristet Notlagenregelungen vereinbart. So sah der

Notlagentarifvertrag beispielsweise vor, ab 1. Januar 2022 die Arbeitszeit der Beschäftigten um sechs Prozent reduzieren zu können, mindestens aber um eine Stunde. Außerdem wurde die leistungsorientierte Bezahlung in den Jahren 2020 bis 2022 ausgesetzt.

Die im Zuge der Tarifeinigung für den kommunalen öffentlichen Dienst vom 25. Oktober 2020 vereinbarte Tariflohnsteigerung griff in der ersten Erhöhungsstufe erst ab 1. Oktober 2022. Für die von diesem Notlagentarifvertrag erfassten Unternehmen wurde zudem ein „Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung Flughäfen 2020“ vereinbart, der sich an dem am 25. Oktober 2020 vereinbarten „Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020“ orientiert hat. Dabei kamen noch im Jahr 2020 für die Flughafenbeschäftigten Beihilfen zur Abmilderung der Belastungen der Corona-Pandemie zur Auszahlung, die nach Entgeltgruppen gestaffelt bis zu 800 Euro betragen. Zusätzliches Ziel der Tarifvereinbarung war es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dies hat der

Notlagentarifvertrag bis zum Ende der Laufzeit, längstens bis zum 31. Dezember 2023, vorgesehen. Eine Revisionsklausel hat auch die Bedingungen geregelt, die zu einem Kündigungsrecht der Tarifvertragsparteien für jeden einzelnen Flughafen oder zu vorgezogenen Entgelterhöhungen führten. Hiermit sollte die Wettbewerbsfähigkeit der kommunalen Flughäfen erhalten und Beschäftigung gesichert werden.

Verbesserungen auch für Auszubildende und Studierende

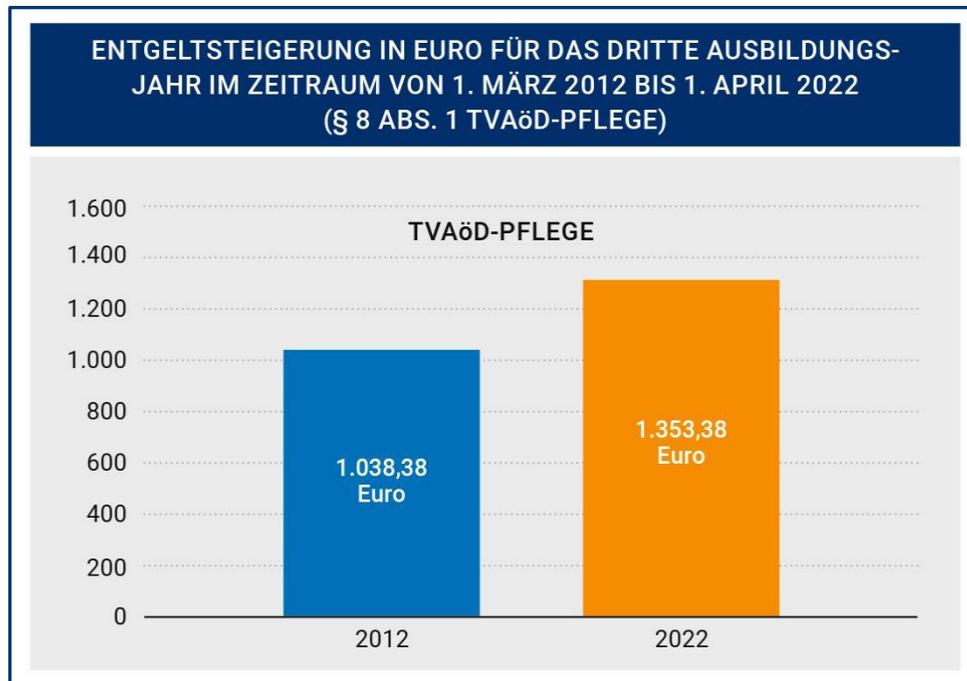
Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten haben eine **Entgelterhöhung** von 25 Euro ab dem 1. April 2021 sowie eine weitere Erhöhung um die gleiche Summe ab dem 1. April 2022 erhalten, zudem wurde die Regelung zur **Übernahme von Auszubildenden** verlängert.

Bezogen auf den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) mit den Vorschriften des Besonderen Teils BBiG sind die Ausbildungsentgelte im ersten Ausbildungsjahr seit 2012 um knapp 42 Prozent gestiegen. Die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich BBiG sind seit 2012 um 37 Prozent gestiegen – seit April 2022 gilt für die Auszubildenden in dem Bereich auch der zweite Tarifierhöhungsschritt um weitere 25 Euro aus der Tarifeinigung 2020 (siehe nachfolgende Grafik). Im Durchschnitt über alle vier Ausbildungsjahre hinweg erhöhten sich die Ausbildungsentgelte von 2012 bis 2022 um rund 38 Prozent. Seit 2008 haben die Ausbildungsentgelte sogar eine Steigerung von fast 51 Prozent erfahren.



Die Ausbildungsentgelte bezogen auf den TVAöD mit den Vorschriften zum Besonderen Teil Pflege (§ 8 Abs. 1 TVAöD-Pflege) sind in den vergangenen zehn Jahren im ersten Ausbildungsjahr um rund 36 Prozent gestiegen. Auch die Entgelte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Bereich Pflege sind seit 2012 um 30 Prozent gestiegen – seit April 2022 gilt für die

Auszubildenden in dem Bereich auch der zweite Tariferhöhungsschritt um weitere 25 Euro aus der Tarifeinigung 2020 (siehe nachfolgende Grafik). Die durchschnittliche jährliche Steigerung beträgt knapp vier Prozent. Seit 2008 stieg das Entgelt im ersten Ausbildungsjahr sogar um mehr als 42 Prozent.



Fortschritte bei den Ausbildungsbedingungen

In der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 haben sich die Tarifvertragsparteien zudem darauf verständigt, Tarifverhandlungen über praxisintegrierte duale Studiengänge sowie über das Hebammenstudium nach dem Hebammenreformgesetz vom 22. November 2019 (HebG) in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018 aufzunehmen. Die Tarifverhandlungen für einen Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium (TVHöD) zwischen der VKA, ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion konnten am 11. Januar 2022 erfolgreich abgeschlossen werden. Der Tarifvertrag sieht auf der Grundlage des Hebammengesetzes Regelungen zum berufspraktischen Studienteil des dualen Hebammenstudiums in kommunalen Einrichtungen vor. Die Studierenden erhalten für die Dauer des Studienvertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.490 Euro, das zum 1. April 2022 auf 1.515 Euro ansteigt, eine Jahressonderzahlung sowie weitere Zulagen z.B. für den Fall des Schichtdienstes.

Die Tarifverhandlungen über praxisintegrierte duale Studiengänge – für die VKA ausschließlich im Bereich der Verwaltung – sind am 7. Juni 2021 einvernehmlich aufgeschoben worden und ruhen derzeit. Hintergrund sind die im Rahmen der Verhandlungen aufgetretenen Fragen bezüglich der Tarifkompetenz, die bislang nicht abschließend geklärt ist.

Für den Bereich der ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge haben wir mit dem TVSöD im Januar 2020 einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen.

Sozial- und Erziehungsdienst profitiert doppelt

Mitte Mai 2022 haben die kommunalen Arbeitgeber nach viertägigen Verhandlungen in der dritten Verhandlungsrunde eine Tarifeinigung für die etwa 330.000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst erzielt. Verhandelt haben die kommunalen Arbeitgeber auch hier mit ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion. Die Attraktivität des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes wird mit dem Tarifergebnis nochmals spürbar erhöht und dieser Bereich noch einmal enorm aufgewertet. Die kommunalen Arbeitgeber sind mit dem Tarifabschluss an die äußerste Grenze des Machbaren gegangen, sowohl fiskalisch als auch was die Arbeitsbedingungen angeht.



Die Tarifpartner haben zwei sogenannte SuE-Zulagen in Höhe von 130 Euro (Entgeltgruppen S 2 bis S 11a, u.a. Erzieherinnen und Erzieher) und 180 Euro (Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15, Beschäftigte in der sozialen Arbeit) vereinbart. Die Zulage wirkt überproportional im Hinblick auf die Entgelte der Beschäftigten. Zugleich dient diese der Personalgewinnung. Gleichzeitig ist es gelungen, die bewährte Tabellenstruktur und die Eingruppierungen

beizubehalten. Die SuE-Zulage bringt für Beschäftigte, abhängig von der Eingruppierung und Stufenzugehörigkeit ein Plus von 2,8 Prozent (Beispiel Erzieherin in der Stufe 6, Endstufe) bis zu 5,1 Prozent (in den Eingangsstufen der jeweiligen Entgeltgruppen). Die Zulage kann auf Wunsch der Beschäftigten zu einem Teil in Freizeit umgewandelt werden (maximal zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr). Allein die Zulagen erhöhen die Personalkosten der kommunalen Arbeitgeber um jährlich 3,7 Prozent. Der größte Teil der insgesamt 330.000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst ist im Bereich der Kindererziehung und -betreuung (mit einem Anteil von etwa 245.000 Beschäftigten) sowie in der sozialen Arbeit (etwa 55.000 Beschäftigte) tätig – insbesondere diese beiden Gruppen profitieren von den monetären Aufwertungen durch die neue SuE-Zulage.

Alle Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes erhalten zudem ab dem Jahr 2022 zwei sogenannte Regenerationstage. Zusätzlich können die Beschäftigten die SuE-Zulage so umwandeln, dass sie bis zu zwei weitere Tage Arbeitsbefreiung bekommen. Auch haben die kommunalen Arbeitgeber die Regelungen zu den Stufenlaufzeiten zum 1. Oktober 2024 an die allgemeinen Regelungen der übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst angepasst. Damit erreichen Beschäftigte schneller die jeweils nächste Erfahrungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe und damit ein höheres Monatsentgelt. Diese Harmonisierung ist eine maßgebliche Verbesserung für die Beschäftigten.

Das Gehalt von Erzieherinnen und Erziehern ist in den letzten Jahren ohnehin bereits überdurchschnittlich gestiegen, wenn man es mit anderen Berufsgruppen des kommunalen öffentlichen Dienstes vergleicht – seit 2009 um bis zu 66 Prozent (die anderen Berufsgruppen um 31 Prozent).

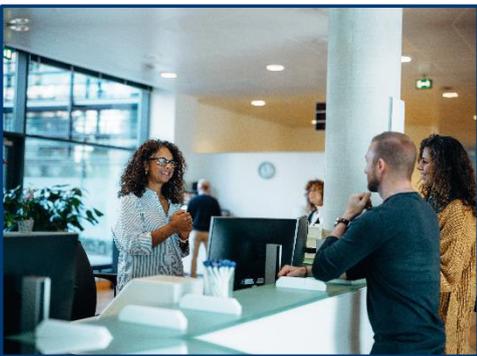
Bei dieser zu Ende gebrachten Tarifrunde hat es sich um eine „Sondertarifrunde“ außerhalb der eigentlichen Lohnrunde gehandelt. Diese Sonderstellung haben nur die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst. Sie profitieren letztlich doppelt von den Vereinbarungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften.

Kommunale Arbeitgeber sind krisenfeste Arbeitgeber

Nicht nur im Rahmen der Tarifabschlüsse im Jahr 2020 hat sich gezeigt, dass der öffentliche Dienst ein krisenfester Arbeitgeber ist. Mit dem Abschluss des Tarifvertrags zur Kurzarbeit (TV COVID) haben die kommunalen Arbeitgeber schon früh geregelt, dass es zu keinen durch die Corona-Pandemie verursachten betriebsbedingten Kündigungen kommt. Betriebsbedingte Kündigungen spielen im öffentlichen Dienst ohnehin kaum eine Rolle. Dies ist Teil des Gesamtpakets des kommunalen öffentlichen Dienstes: ein sicherer Arbeitsplatz.

Viele Vorteile im öffentlichen Dienst

Neben den kontinuierlichen Entgeltsteigerungen wartet der kommunale öffentliche Dienst mit einer Vielzahl weiterer Vorteile auf: Dank der hohen Tarifbindung können Beschäftigte in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes auf eine geregelte Arbeitszeit, eine faire Bezahlung und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen zählen. Ein Aspekt, der bei sonst zunehmend sinkender Tarifbindung herausgehoben werden muss. Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, zufolge waren im Jahr „1999 noch rund 40 Prozent der Betriebe an einen Branchentarif gebunden“²⁴, 2020 waren es dagegen nur noch 24 Prozent.



Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes trägt neben der Arbeitsplatzsicherheit, die aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber nach wie vor ein hohes Gut ist, auch ein Anspruch der Beschäftigten auf eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung bei, der „Betriebsrente“ des öffentlichen Dienstes.

Für viele Beschäftigte im kommunalen öffentlichen Dienst spielen neben der rein monetären Vergütung aber vor allem auch die Arbeitsbedingungen eine Rolle: Dazu zählt vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die nun möglich sind über das neue tarifvertragliche alternative Entgeltanreizsystem. Darüber hinaus existieren beispielsweise adäquate Regelungen zum flexiblen Eintritt älterer Beschäftigter in die Altersteilzeit oder im Hinblick auf praktikable Lösungen beim mobilen Arbeiten, Homeoffice, etc.

Zudem trägt eine Beschäftigung in einer Kommune oder einem kommunalen Unternehmen bzw. Einrichtung ein Merkmal, das nicht selbstverständlich ist – eine sinnstiftende Aufgabe. Hier sei beispielsweise nur die öffentliche Daseins- oder Gesundheitsversorgung genannt. Was die kommunalen Arbeitgeber vermehrt beobachten ist, dass nicht mehr nur die rein monetäre

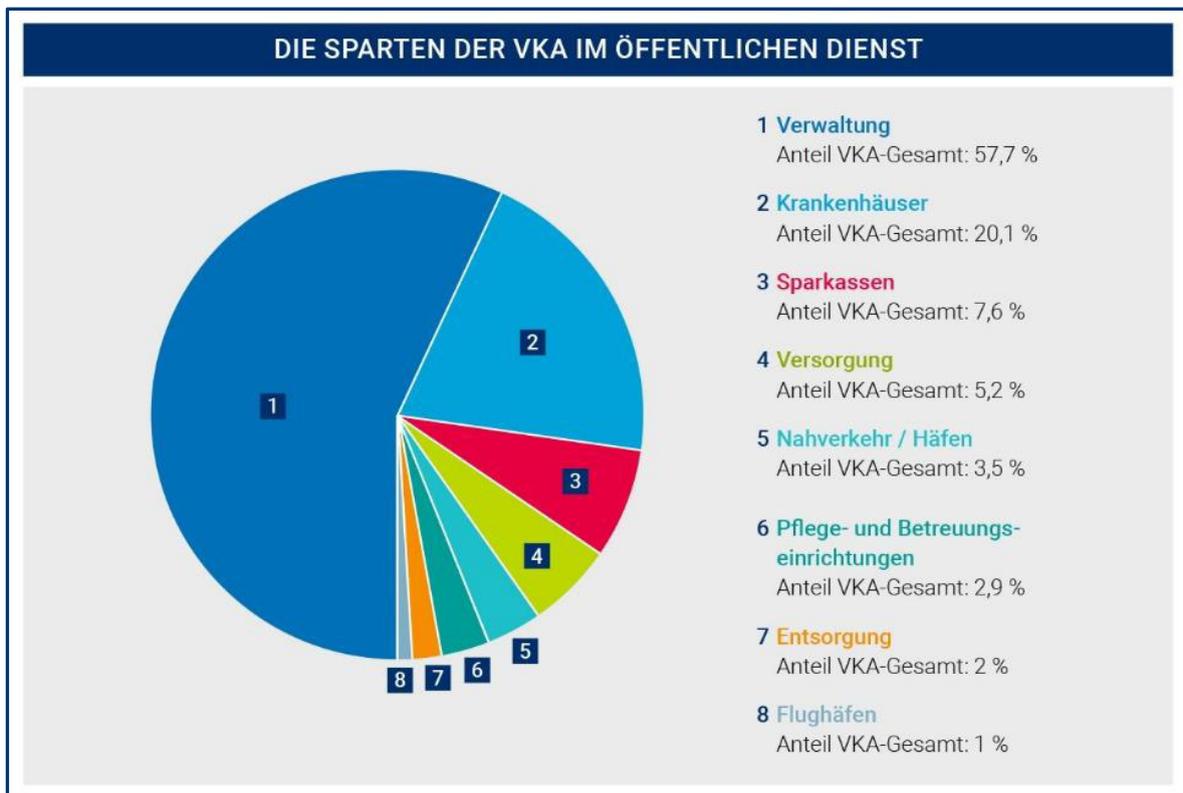
²⁴ <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0321.pdf>, Seite 5

Vergütung für die Beschäftigten im Vordergrund steht, sondern auch die weiteren Arbeitsbedingungen. Dazu zählt vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – all das bietet der kommunale öffentliche Dienst.

An diesen Vorzügen des TVöD werden auch die Auswirkungen des Ukrainekrieges nichts ändern. Dass das so bleibt, wird die gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner, der kommunalen Arbeitgeber und des Bundes sowie der Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion, in der kommenden Tarifrunde sein. Die kommunalen Arbeitgeber sind sich der Leistung der Beschäftigten in diesen besonderen Zeiten bewusst und wollen und werden ihrer Aufgabe als Verantwortungsgemeinschaft weiterhin gerecht werden.

Stetig steigende Beschäftigtenzahlen

Die Anzahl der kommunalen Beschäftigten lag im Jahr 2022 im Bereich der VKA bei rund 2,5 Millionen. Der Personalbestand hat sich damit zum 15. Mal in Folge erhöht.



► 5.4 RAHMENBEDINGUNGEN IN EINZELNEN SPARTEN DER VKA

Damit die Handlungsfähigkeit unserer Kommunen und kommunalen Arbeitgeber sichergestellt bleibt, setzen sich die kommunalen Arbeitgeber dafür ein, dass im Rahmen der Tarifrunde einzelnen Sparten gesonderte Lösungen zuteilwerden. Insbesondere legen die kommunalen Arbeitgeber dabei ein Augenmerk auf den Krankenhaus- und Pflegebereich, den Sparkassen sowie den Versorgungsbetrieben.

Dramatische Lage bei den kommunalen Krankenhäusern

Die Lage ist bei einigen der von der VKA vertretenden Bereiche besonders angespannt. Da sind zum einen die Krankenhäuser, von denen 40 Prozent der Häuser laut Deutscher Krankenhausgesellschaft (DKG) eine Insolvenz²⁵ befürchten. Nicht nur die Corona-Pandemie lässt die Finanzierungsdefizite der kommunalen Krankenhäuser noch weiter steigen. In allen Bereichen des Krankenhausalltags sind mittlerweile auch die Teuerungen stark zu spüren. Und dies nicht nur bei den Gas- und Strompreisen, sondern auch bei der Beschaffung zahlreicher Medizinprodukte, vor allem jener Materialien, die im Ausland produziert werden. Zwar hatte sich die wirtschaftliche Lage der Kliniken 2022 aufgrund der Stützungsprogramme des Bundes und Ausgleichzahlungen im Rahmen der COVID-19 Pandemie verbessert. Das durchschnittliche Jahresergebnis betrug 1,2 Prozent der Erlöse, im Jahr zuvor waren es 0,6 Prozent. Allerdings bestehen die strukturellen Finanzierungsprobleme weiterhin.

40 Prozent der Krankenhäuser befürchten laut DKG eine Insolvenz.

Dazu zählt vor allem, dass die Bundesländer weiterhin ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, in die Infrastruktur zu investieren. Die Probleme sind dem Gesetzgeber bekannt. Allein, es fehlt bislang eine sinnvolle und nachhaltige Lösung für solide Krankenhausfinanzen. Zwar hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) eine weitreichende Reform vorgeschlagen, die auch an das bisherige Vergütungssystem über Pauschalen für Behandlungsfälle geht.²⁶ Allerdings ist unklar, wie sich dieser Vorschlag praktisch auswirkt.

Laut Roland Berger Krankenhausstudie von 2022 erwarten fast 70 Prozent der Kliniken in diesem Jahr Verluste, bei den Häusern in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft sind es sogar 90 Prozent²⁷. Verschiedene Effekte haben die Krankenhäuser im Jahr 2022 demnach gleichzeitig getroffen, etwa der Wegfall der COVID-19-Ausgleichzahlungen des Bundes. Dazu kommt der Rückgang der stationären Fallzahlen. Die Zahl der vollstationär behandelten Patientinnen und Patienten, mit denen die Krankenhäuser vor allem ihr Geld verdienen, ist seit 2017 rückläufig. Aufgrund der COVID-19-Pandemie sank im Jahr 2020 die stationäre Fallzahl außerordentlich stark um

²⁵ <https://www.dkgev.de/dkg/presse/details/alarmstufe-rot-krankenhaeuser-in-gefahr-sofortiger-inflationsausgleich-notwendig/>

²⁶ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/regierungskommission-legt-krankenhauskonzept-vor.html>

²⁷

https://content.rolandberger.com/hubfs/07_presse/22_2104_FLY_Krankenhausstudie_2022_06_FINAL.pdf, Seite 6

13,5 Prozent. Im zweiten Pandemiejahr 2021 verharrte sie weitgehend auf diesem niedrigen Niveau.

Gleichfalls machten und machen den Häusern Erlösausfälle durch Personalmangel zu schaffen. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen nicht nur aufgrund von Krankheit aus, sondern haben vielfach sogar gleich den Beruf gewechselt. Die Pandemie zwingt einzelne Häuser überdies zudem immer noch zu Stationsschließungen. Belastend seien der Studie zufolge auch „hohe tarifliche Lohnsteigerungen, insbesondere beim ärztlichen Dienst“.

Die Veröffentlichung des Orientierungswertes für Krankenhäuser durch das Statistische Bundesamt verdeutlicht die **immense Kostenbelastung** der Krankenhäuser, die schon vor dem extremen Anstieg der Energiekosten 2022 eingesetzt hat. Für den Zeitraum des zweiten Halbjahres 2021 und des ersten Halbjahres 2022 beträgt der Orientierungswert 6,07 Prozent. In diesem Zeitraum haben sich die Personal- und Sachkosten somit um 6,07 Prozent verteuert. Angehoben wurden aber die Erlöse der Krankenhäuser im Jahr 2021 nur um 2,53 Prozent, 2022 sogar nur um 2,32 Prozent. Das bedeutet, dass sich schon ab 2021 das Defizit der Kliniken deutlich verschärft hat. Der Orientierungswert für 2023 beträgt **6,07 Prozent**, der Veränderungswert für das Jahr 2023 lediglich **4,32 Prozent**.

Auch notwendige Investitionen der Krankenhäuser bleiben aufgrund fehlender Mittel zunehmend aus, wie sich aus dem Katalog zur Bemessung des Investitionsbedarfes der Krankenhäuser für das Jahr 2022 ergibt²⁸, auf den sich die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG), der GKV-Spitzenverband und der Verband der Privaten Krankenversicherung (PKV) geeinigt haben. Demnach wird die wirtschaftliche Situation in den Krankenhäusern auch dadurch belastet, dass der bestandserhaltende Investitionsbedarf der Krankenhäuser in Höhe von sechs Milliarden Euro jährlich nur zur Hälfte von den Ländern abgedeckt wird, obwohl diese gesetzlich zur Finanzierung der Investitionskosten verpflichtet sind: Somit fehlen den Krankenhäusern mithin jedes Jahr drei Milliarden Euro.

Steigendes Kreditausfallrisiko bei den Sparkassen

In der letzten Tarifrunde hatten die kommunalen Sparkassen mit der an- und fortdauernden Niedrig-/Minuszinsphase zu kämpfen. Als Folge ist sowohl die Anzahl der Sparkassen zurückgegangen, als auch der mitarbeiterbesetzten Kleinstfilialen. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Entwicklung der Gesamtbeschäftigten bei den Sparkassen: Im Jahr 2021 lag die Beschäftigtenzahl bei 176.124. Auch die Betriebsergebnisse der Sparkassen waren in den letzten zehn Jahren durchgängig rückläufig. Für das Jahr 2022 rechnen die kommunalen Sparkassen mit einem Ergebnisrückgang von etwa 3,6 Milliarden Euro. Die Tarifrunde 2023 steht dagegen unter anderen Bedingungen, nämlich einer zunehmend unsicheren Lage.

Die kommunalen Sparkassen stehen einem erhöhten Kreditausfallrisiko gegenüber.

²⁸ https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv-spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_14_59200.jsp

Diese ist insbesondere bedingt durch die Energiekrise, durch die es vermehrt zu Ausfällen bei Kreditengagements kommen kann, also weltpolitische Krisen (vor allem der Ukraine-Krieg), die die Gefahr von Kreditausfällen erhöhen, sowie durch die schnelle Zinserhöhung, die zu einer spürbaren Abwertung im Wertpapierbereich führt. Aufgrund dieser Entwicklung muss in den Tarifverhandlungen die besondere Situation der kommunalen Sparkassen beachtet werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Häuser im Vergleich zu den anderen Banken, wie zum Beispiel den privaten Banken und den Genossenschaftsbanken, sicherzustellen.

Energiepreise bedrohen kommunale Versorger

Die rund 1.000 kommunalen Versorgungsunternehmen wie die Stadtwerke unter dem Dach der VKA leiden unter den anhaltend hohen Energiepreisen. Stadtwerke betreiben auf kommunaler oder regionaler Ebene die Grundversorgung der Bevölkerung: etwa mit Energie, aber auch mit Dienstleistungen wie öffentlichem Nahverkehr, Müll- und Abwasserentsorgung oder dem Betrieb von Schwimmbädern.

Allerdings kommt es bei den Versorgern zu einem steigenden Engpass hinsichtlich ihrer Liquidität, da sie die Energie zu immer höheren Preisen einkaufen müssen und viele Kunden die höheren Preise schlicht nicht zahlen können.

Viele Landesregierungen und auch der Bund haben bereits reagiert und den Kommunen und somit auch deren Energieversorgern zusätzliche Gelder zur Verfügung gestellt, um die höheren Ausgaben zu stemmen. Dies beinhaltet beispielsweise die Übernahme der Abschlagszahlungen für Gas und Fernwärme im Dezember 2022, sodass die Verbraucher entlastet werden, die Energieversorger jedoch weiterhin liquide halten. Allerdings gilt es auch weiterhin, die Daseinsvorsorge aufrecht zu erhalten. Hierzu gehört auch, die Regelungen des Tarifvertrages für Versorgungsbetriebe auf dem aktuellen Stand zu halten. Die VKA wird sich jedenfalls auch in dieser Tarifrunde dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen bei den Versorgungsbetrieben den Anforderungen genügen.

► 5.5 DIE GEHALTSENTWICKLUNG IM KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) regelt die **Bezahlung** sowie die weiteren **Arbeitsbedingungen** (unter anderem zur Arbeitszeit und zum Urlaubsanspruch) der Beschäftigten in den Bereichen Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung. Für Beschäftigte bei öffentlichen Versorgungsunternehmen gilt der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V).

Das **Gehalt der Beschäftigten** im kommunalen öffentlichen Dienst setzt sich nach dem TVöD aus mehreren Bestandteilen zusammen.

- Grundgehalt (Tabellenentgelt),
- Jahressonderzahlung,
- leistungsorientierte Bezahlung und
- eventuelle Zulagen oder Zuschläge (für Nacht-, Schicht-/Wechselschichtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit).

Das Tabellenentgelt der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst richtet sich nach deren ausübender Tätigkeit und nach der Berufserfahrung.

Das Tabellenentgelt

Das Tabellenentgelt ist das monatliche Grundentgelt für eine **39-Stunden-Woche**. Exkurs: Seit 1. Januar 2023 gilt auch im Tarifgebiet Ost die 39-Stunden-Woche (Ausnahme: im TVöD-K ab dem 1. Januar 2023 39,5 Stunden, ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden und ab dem 1. Januar 2025 38,5 Stunden). Die Arbeitszeitangleichung Ost-West war Gegenstand der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020.

Die Höhe des Tabellenentgelts bemisst sich nach

- der jeweiligen **Entgeltgruppe** (je nach ausübender Tätigkeit) und
- der **Stufe** (je nach Berufserfahrung).

Eingruppierung in die Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe richtet sich nach den jeweils auf die Beschäftigten übertragenen Tätigkeiten. Die **entsprechenden Tätigkeitsmerkmale** sind in der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) in den durchgeschriebenen Fassungen des TVöD für die jeweiligen Bereiche Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Flughäfen zu finden. Diese sind unter www.vka.de abrufbar.

Die Stufenzuordnung

Eine weitere Komponente des Entgelts stellt die Stufenzuordnung dar. Jede Entgeltgruppe ist (bis auf Entgeltgruppe 1) in **sechs Stufen** unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und bilden die wachsende Berufserfahrung der Beschäftigten ab.

Zur Einstufung wird die Berufserfahrung der Beschäftigten als Grundlage herangezogen. Bspw. werden Berufseinsteiger/innen der Stufe 1 zugeordnet. Für Beschäftigte mit Berufserfahrung stehen höhere Stufen zur Verfügung.

- Berufsanfänger/innen und neu eingestellte Beschäftigte mit einer Berufserfahrung von weniger als einem Jahr werden der **Stufe 1** zugeordnet.
- Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die **Stufe 2**. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Insbesondere Erzieherinnen und Erzieher werden daher in der Regel mindestens in der Stufe 2 eingestellt. Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.
- Bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur **Stufe 3**.

Unabhängig davon **kann** der Arbeitgeber in Fällen von Personalgewinnungsschwierigkeiten weitere **Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit** berücksichtigen. Auch bei einer Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst kann die vorher erworbene Stufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Von diesen Regelungen wird häufig Gebrauch gemacht.

Die Stufenlaufzeit

Jede Entgeltgruppe ist in **sechs Stufen** unterteilt. Diese werden mit den Jahren der Beschäftigung durchlaufen und bilden die wachsende Berufserfahrung der Beschäftigten ab. Für alle Bereiche im TVöD bis auf die Versorgungsbetriebe existieren folgende Regelungen zu den Stufenlaufzeiten:

- die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1 (Versorgungsbetriebe: Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1),
- die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- die Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 (Versorgungsbetriebe: Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5) ist im Regelfall die Endstufe.

Bis Oktober 2024 bestehen für Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst besondere Regelungen zu Stufenlaufzeiten und auch zu vorgezogenen Endstufen.

Weitere Zulagen, Zuschläge und Strukturausgleiche

Einzelfallbezogen erhalten die Beschäftigten bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen **Zulagen** (z.B. Zulagen für besondere Erschwernisse im Zusammenhang mit der Tätigkeit wie beispielsweise bei besonderer Gefährdung oder starker Schmutz- oder Staubbelastung), **Zuschläge** (z.B. Zeitzuschläge für Überstunden) oder einen **Strukturausgleich** (monatliche Zulagen im Zusammenhang mit der Überleitung in den TVöD).

Dazu kommen „besondere Zahlungen“, wie die vermögenswirksamen Leistungen. Auf diese haben Beschäftigte Anspruch, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. Vollzeitbeschäftigte erhalten demnach je Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. Weiterhin erhalten Beschäftigte ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit: von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro sowie von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro. Auch auf ein Sterbegeld beziehungsweise auf die Erstattung von Umzugs- und Reisekosten haben die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst Anspruch.

Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten zusätzlich eine widerrufliche Zulage von bis zu 1.000 Euro gezahlt werden. Dieser Aspekt wird in der öffentlichen Debatte jedoch immer wieder vergessen. Wichtig ist es aber, auch die Möglichkeit dieser Zulage ins Bewusstsein zu rücken. Eine Kommune zahlt diese Zulage allerdings nur dann, wenn sie sie für erforderlich hält, um eine Stelle zu besetzen oder Beschäftigte zu halten. Hier sind die Problemlagen in Städten und auf dem Land sehr unterschiedlich. Ein Teil der Kommunen zahlt keine Zulage und kann die offenen Stellen trotzdem besetzen. Das zeigt auch: Geld ist nicht alles.

Mit der seit dem Jahr 2008 bestehenden Richtlinie der VKA über eine Arbeitsmarktzulage kann an Beschäftigte zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden, wenn der jeweilige kommunale Arbeitgeberverband dies seinen Mitgliedern gegenüber freigegeben hat (in Nordrhein-Westfalen gilt diese Vereinbarung nicht).

Jahressonderzahlung

Die Beschäftigten erhalten nach dem TVöD zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt eine **Jahressonderzahlung** (im TVöD-S gibt es eine Sparkassensonderzahlung). Die Jahressonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt. Beschäftigte erhalten ab dem Jahr 2023 in den

- Entgeltgruppen 1 bis 8 **84,51 Prozent**,
- Entgeltgruppen 9a bis 12 **70,28 Prozent** und
- Entgeltgruppen 13 bis 15 **51,78 Prozent** eines Monatstabellenentgelts.

Für die Beschäftigten, die in die Entgeltgruppen P5 bis P16 eingruppiert sind, gelten folgende Werte bei der Jahressonderzahlung:

- in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8 **84,74** Prozent und
- in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16 **70,48** Prozent.

Zwischen den Tarifgebieten West und Ost gibt es bezüglich der Werte der Jahressonderzahlung keine Unterschiede mehr.

Leistungsorientierte Bezahlung/Alternatives Entgeltanreiz-System

Die Beschäftigten können nach dem TVöD **zusätzlich zu dem monatlichen Tabellenentgelt** eine leistungsorientierte Bezahlung (LOB) erhalten. Das Volumen der LOB beträgt grundsätzlich zwei Prozent der Monatsentgelte aller Beschäftigten der Einrichtung oder des Betriebes (für die Beschäftigten, auf die der TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) angewandt wird, sind es ein Prozent). Dieses Budget wird – auf Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung – leistungsorientiert gestaffelt an die Beschäftigten ausgezahlt.

Seit der Tarifeinigung 2020 ist es auch möglich, das gesamte oder Teile dieses Volumens im Rahmen eines Alternativen Entgeltanreiz-Systems für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit einzusetzen (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Zusatzversorgung

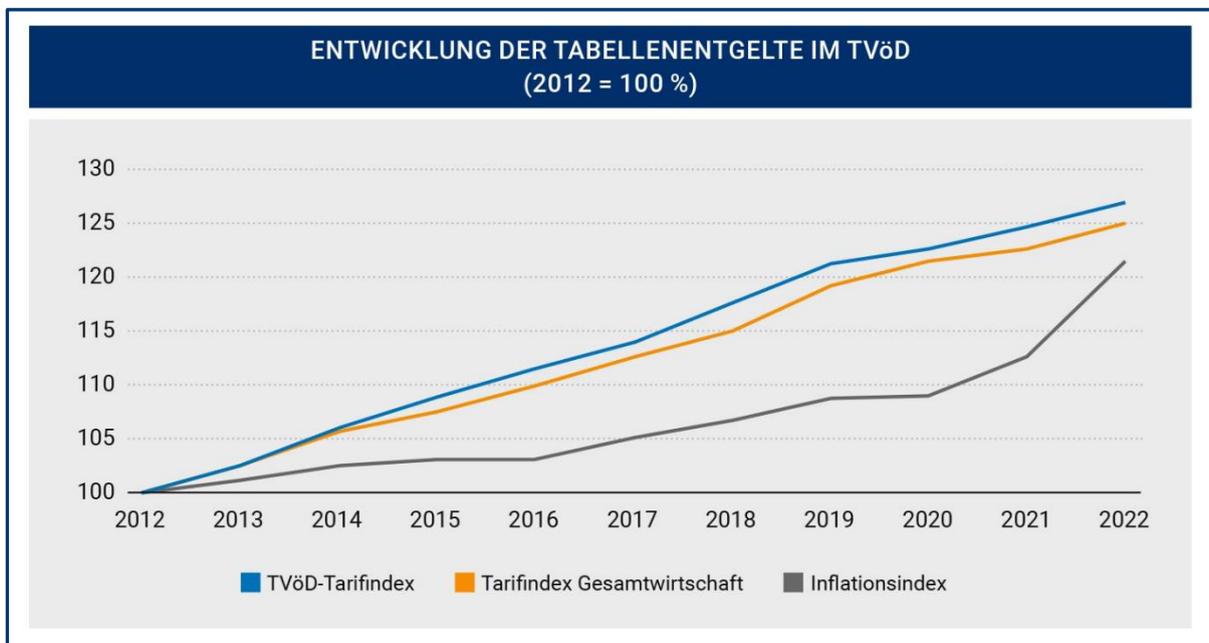
Beschäftigte in den kommunalen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben erhalten zusätzlich zu der gesetzlichen Rentenversicherung eine tarifvertraglich garantierte, attraktive und oftmals rein arbeitgeberfinanzierte **betriebliche Altersversorgung** als „Betriebsrente“ des öffentlichen Dienstes.

Reallohnsteigerungen trotz Inflation

Die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst können sich über kontinuierliche Entgeltsteigerungen freuen. Innerhalb der letzten zehn Jahre (2012-2021) sind die Tariflöhne im öffentlichen Dienst jedes Jahr im Schnitt um gut 2,5 Prozent gestiegen. Die Inflationsrate erhöhte sich im gleichen Zeitraum um knapp 1,4 Prozent pro Jahr. Daraus ergibt sich in diesem Zeitraum eine **Reallohnsteigerung von knapp 11 Prozent**.

Wenn man sich den Zeitraum von 2008 bis 2021 ansieht, liegt die Reallohnsteigerung sogar bei ca. 16 Prozent. Auch der letzte Tarifabschluss im Oktober 2020 sah eine Reallohnsteigerung vor. So lag die Inflationsrate seinerzeit bei -0,2 Prozent, die Entgelterhöhung bei 1,4 Prozent.

Seit dem Jahr 2012 sind die Entgelte im TVöD **insgesamt um rund 28 Prozent** gestiegen, mindestens 24,71 Prozent (*siehe nachfolgende Grafik*), in der Spitze sogar um **35,63 Prozent**. Den höchsten jährlichen Anstieg mit 3,33 Prozent gab es im Jahr 2014.



Tatsächlich sind somit die Tarifsteigerungen im kommunalen öffentlichen Dienst höher als in der Gesamtwirtschaft und liegen – trotz der derzeit hohen Inflation – noch immer über den Verbraucherpreisen. Auch haben die kommunalen Arbeitgeber fortwährend das Entgeltniveau bestimmter Berufsgruppen wie in der Pflege und in den Krankenhäusern oder im Sozial- und Erziehungsdienst verbessert.

Relative Veränderung der Tabellenentgelte von 2012 zu 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		26,13%	26,13%	26,13%	26,13%	26,13%
15	30,17%	25,30%	29,44%	25,30%	25,30%	25,30%
14	30,15%	25,30%	28,28%	28,64%	25,30%	25,43%
13	30,13%	26,81%	30,63%	29,04%	25,30%	25,30%
12	30,11%	29,50%	26,05%	26,29%	25,30%	25,30%
11	30,13%	28,96%	30,39%	28,37%	25,30%	25,30%
10	30,19%	26,85%	27,93%	29,65%	25,30%	25,30%
9*	35,63%	31,08%	32,13%	29,39%	25,31%	24,71%
8	31,23%	26,32%	26,04%	26,31%	26,40%	25,69%
7	31,66%	28,56%	26,34%	26,07%	26,86%	25,70%
6	31,80%	27,12%	26,56%	26,27%	27,59%	26,48%
5	32,07%	27,52%	26,85%	26,54%	27,33%	26,93%
4	32,49%	28,41%	27,45%	27,20%	26,97%	26,84%
3	32,61%	29,35%	28,14%	27,83%	27,61%	27,42%
2 Ü	29,75%	28,88%	28,61%	28,27%	28,05%	30,35%
2	33,27%	30,92%	29,58%	29,34%	28,88%	28,44%
1		34,41%	34,23%	34,00%	33,80%	33,32%

Die TVöD Entgelttabelle ab 1. April 2022

TVöD/VKA Anlage A zu § 15 TVöD (gültig ab 1. April 2022) (monatlich in Euro)						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2 Ü	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Eckdaten vergangener Tarifrunden im TVöD

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ist das erste Mal im Jahr 2005 verhandelt worden. Seitdem hat es acht Tarifrunden mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen (siehe nachfolgende Tabelle) gegeben.

Abschluss	Forderungen*	Tarifeinigung		Inflationsrate
9. Februar 2005 <u>Laufzeit:</u> bis Dezember 2007 = 35 Monate	Neugestaltung des Tarifrechts mit Überleitungsbestimmungen, „keine Abkopplung von allgemeinen Einkommenserhöhungen“	2005	Einführung des TVöD mit einer neuen Entgelttabelle im Oktober 2005 Einmalzahlung von insg. 300 Euro	1,6 %
		2006	Einmalzahlung von insg. 300 Euro	1,5 %
		2007	Einmalzahlung von insg. 300 Euro	2,3 %
31. März 2008 <u>Laufzeit:</u> Januar 2008 bis Dezember 2010 = 24 Monate	8 % , Mindestbetrag 200 Euro	2008	Tabellenerhöhung um 50 Euro sowie anschließend um 3,1 % ab Januar 2008 <i>(=Tabellenanstieg um durchschnittlich 5,1%)</i> Arbeitszeitverlängerung im Tarifgebiet West um 0,5 Wochenstunden	2,6 %
		2009	2,8 % ab Januar 2009 Einmalzahlung von 225 Euro	0,3 %
27. Februar 2010 <u>Laufzeit:</u> Januar 2012 bis Februar 2012 = 26 Monate	„Forderungspaket von 5 % inklusive sozialer Komponente“	2010	1,2 % ab Januar 2010	1,1 %
		2011	0,6 % ab Januar 2011, weitere 0,5 % ab August 2011, Einmalzahlung von 240 Euro	2,1 %
31. März 2012 <u>Laufzeit:</u> März 2012 bis	6,5 % , Mindestbetrag 200 Euro im Bereich	2012	3,5 % ab März 2012 Auszubildende: Festbetrag 50 Euro ab März 2012, Neuregelung des	2,0 %

Februar = 24 Monate	des TVöD und des TV- N 7,9 % im Bereich des TV- V		Urlaubsanspruchs, Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden	
		2013	1,4 % ab Januar 2013 Weitere 1,4 % ab August 2013 Auszubildende: Festbetrag 40 Euro ab August	1,4 %
1. April 2014 <u>Laufzeit:</u> März 2014 bis Februar 2016 = 24 Monate	Sockelbetrag von 100 Euro und zusätzlich 3,5 % Zusätzlich monatliche Nahverkehrs- Zulage von 70 Euro	2014	3 % , mindestens 90 Euro ab März 2014 (<i>Kostenvolumen: 3,3%</i>) Auszubildende: Festbetrag 40 Euro ab März 2014	1,0 %
		2015	2,4 % ab März 2015 Auszubildende: Festbetrag 20 Euro ab März 2015	0,5 %
29. April 2016 <u>Laufzeit:</u> März 2016 bis Februar 2018 = 24 Monate	Lineare Erhöhung um 6 % Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 100 Euro Laufzeit: 12 Monate	2016	2,4 % ab März 2016 Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 35 Euro ab März 2016, Erhöhung Urlaubsanspruch auf 29 Tage	0,5 %
		2017	2,35 % ab Februar 2017 Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 30 Euro ab Februar 2017	1,5 %
	Lineare Erhöhung um 6 % , Mindestbetrag 200 Euro	2018	durchschnittlich 3,19 % (Anlage A, C) bzw. 2,9 % (Anlage E) ab März 2018	1,8 %

	<p>Auszubildende: pauschale Entgelterhöhung um 100 Euro</p> <p>Laufzeit: 12 Monate</p>		<p>Auszubildende: pauschale Erhöhung um 50 Euro ab März 2018, Urlaubsanspruch 30 Tage</p> <p>Einmalzahlung von 250 Euro für EG 1 bis 6, S 2 bis S 4 und P 5, P 6</p>	
		2019	<p>durchschnittlich 3,09 % (Anlage A, C) ab April 2019 bzw. 3,3 % ab März 2019</p> <p>Auszubildende: pauschale Erhöhung um 50 Euro ab März 2019</p>	1,4 %
		2020	<p>durchschnittlich 1,06 % (Anlage A, C) bzw. 1,04 % (Anlage E) ab März 2020</p>	0,5 %
<p>25. Oktober 2020</p> <p><u>Laufzeit:</u> September 2020 bis Dezember 2022 = 28 Monate</p>	<p>Laufzeit: 12 Monate</p> <p>4,8 %, mindestens jedoch um 150 Euro</p> <p>Angleichung der Arbeitszeit Ost an West</p>	2021	<p>1,4 %, mindestens 50 Euro ab April 2021</p>	3,1 %
		2022	<p>1,8 % ab April 2022</p> <p>TVAöD und TVSöD: 25 Euro ab April 2021, 25 Euro ab April 2022</p> <p>TVPöD: 50 Euro ab April 2021 und 25 Euro April 2022</p> <p>Corona- Sonderzahlung: 600 Euro bis einschließlich EG 8, 400 Euro für EG 9a bis 12 und 300 Euro für EG 13- 15</p>	7,9 %

* Die Forderungen beziehen sich auf eine Laufzeit von 12 Monaten.

Historische Entwicklung des TVöD

Der TVöD wurde am 13. September 2005 abgeschlossen und trat am 1. Oktober 2005 in Kraft. Vertragsparteien waren die öffentlichen Arbeitgeber, die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern (BMI), und die VKA auf der einen Seite sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Bundesvorstand, auf der anderen Seite. ver.di vertrat zugleich die Gewerkschaft der Polizei (GdP), der IG Bauen-Agrar-Umwelt und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Ein inhaltsgleicher Tarifvertrag wurde mit dem dbb beamtenbund und tarifunion unterzeichnet. Der TVöD stand am Ende einer zweijährigen Verhandlungsphase zur Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst. In den Folgejahren wurde der TVöD immer wieder angepasst.

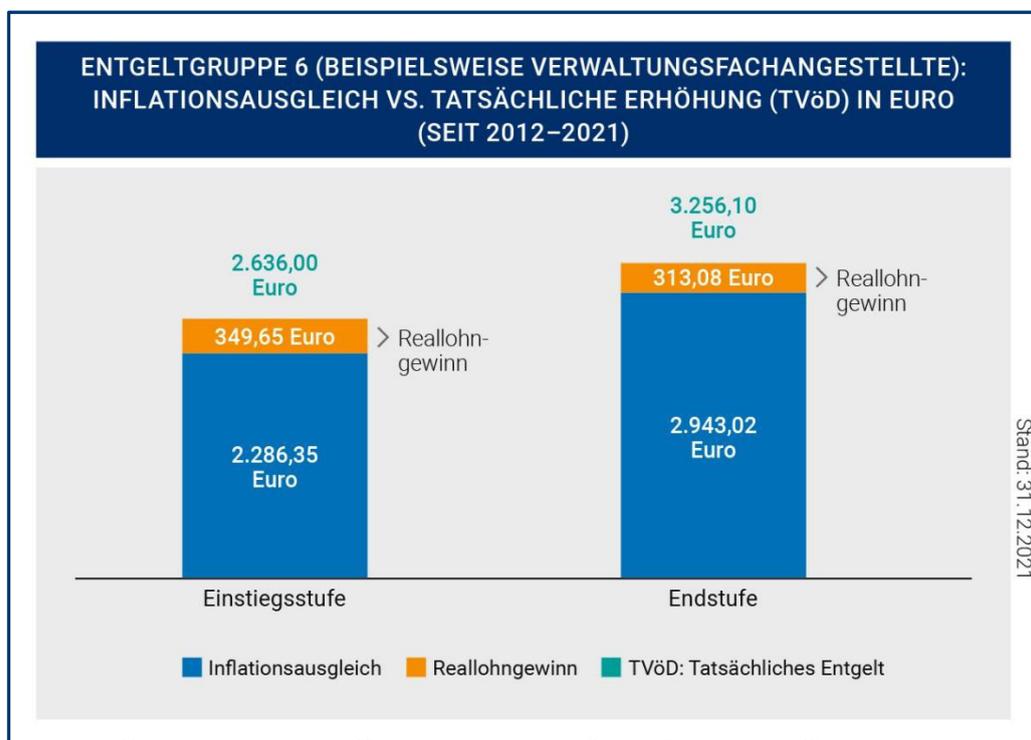
Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) schied aus den anfangs gemeinsam geführten Tarifverhandlungen im Jahr 2004 vorzeitig aus. Sie hat stattdessen am 19. Mai 2006 mit den Gewerkschaften einen eigenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag trat am 1. November 2006 in Kraft. Seitdem finden die Tarifverhandlungen für die Länder unabhängig von den Verhandlungen mit Bund und Kommunen statt.

Gehälter der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst

Trotz der im Jahr 2022 hohen Inflation konnten die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst – entgegen der Behauptungen der Gewerkschaften – Reallohnsteigerungen verbuchen.

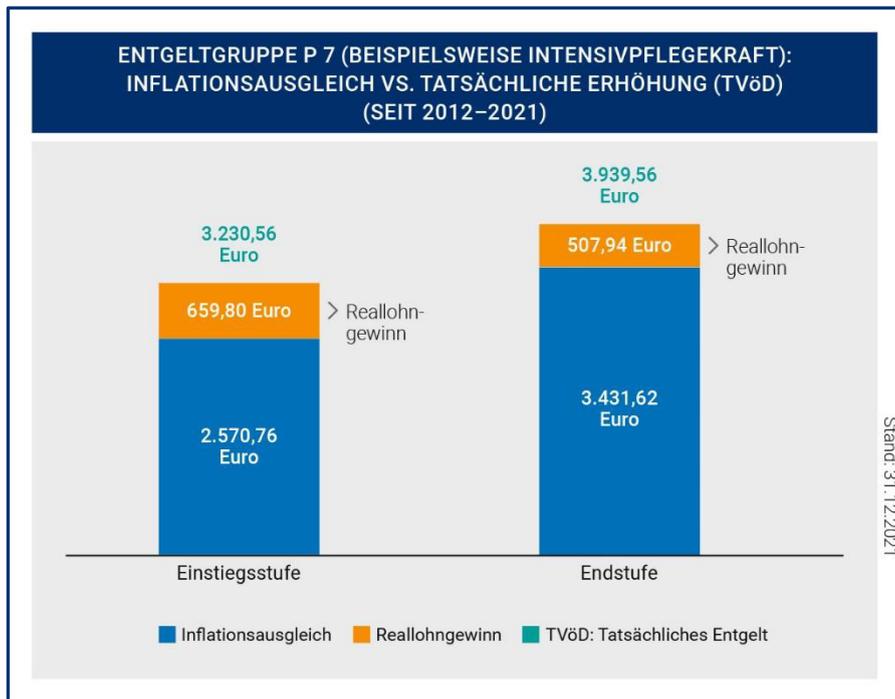
Die **Reallohn**gewinne beispielsweise einer **Verwaltungsfachangestellten** bei Einstieg und in der Endstufe abzüglich des Inflationsausgleichs liegen im betrachteten Zeitraum ab 2012 deutlich über 300 Euro (siehe nachfolgende Grafik). Wenn in den vergangenen Tarifrunden lediglich ein Inflationsausgleich vereinbart worden wäre, läge das Einstiegsentgelt zum Beispiel bei 2.286 Euro.

Die Differenz zum tatsächlichen Tabellenentgelt von 2.636 Euro in der Einstiegsstufe stellt den Reallohn

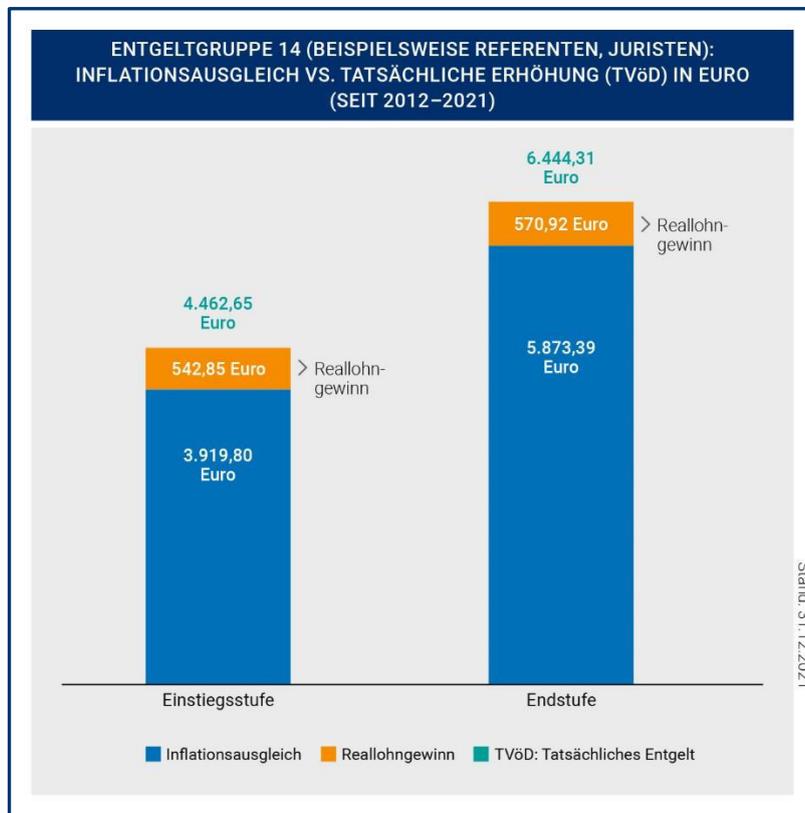


Eine **Intensivpflegekraft** kommt im gleichen Zeitraum bei Einstieg sogar auf rund 660 Euro **Reallohn**gewinn (siehe nachfolgende Grafik).

Hierin einberechnet werden auch weitere Aufwertungen, wie die Intensivzulage von 100 Euro, die Pflegezulage von 70 Euro/Monat, die seit 1. April 2022 sogar 120 Euro/Monat beträgt, und die allgemeine Zulage in Höhe von 25 Euro/Monat. Weiterhin erhalten Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, eine Zulage von 155 Euro/Monat.



Und auch ein **Jurist**, eingruppiert in die Entgeltgruppe 14, kann einen Reallohngewinn trotz Inflation verzeichnen: bei Einstieg und in der Endstufe seit 2012 bis 2021 liegt dieser deutlich über 500 Euro (siehe nachfolgende Grafik).



Tarifabschluss TdL 2021 und Entgeltvergleich mit TV-L

Der letzte Tarifabschluss der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wurde am 29. November 2021 mit folgenden Eckdaten erzielt:

- **Laufzeit:** 1. Oktober 2021 bis 30. September 2023 = **24 Monate**.
- Die **Tabellenentgelte** (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. November 2022 wurden insgesamt 14 Leermonate vereinbart. Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro.

Das **Tabellenentgelt** nach Anlage A TVöD (VKA), gültig ab 1. April 2022, liegt 0,19 Prozent unter dem Tabellenentgelt der Anlage B zum TV-L, wenn die im TV-L nicht existente EG 9c außen vorgelassen wird (siehe nachfolgende Grafik).

Differenz TV-L zu TVöD (monatlich in Euro)						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		-595,33	-561,88	-343,91	-22,27	
15	-0,25	-36,13	145,18	-42,99	-44,46	102,01
14	0,34	-34,03	87,70	109,42	-44,22	126,64
13	-0,93	17,95	162,90	114,18	-39,23	52,14
12	-21,95	101,62	-6,47	4,04	-42,13	67,00
11	-30,48	82,10	138,89	78,21	-40,19	84,41
10	-31,36	8,24	51,30	115,78	-34,69	-53,88
9c						
9b	44,35	46,62	42,46	59,88	-37,82	132,54
9a	-67,43	-97,69	48,63	385,51	66,04	202,08
8	-36,09	-68,66	-60,15	-45,61	-33,91	-46,59
7	-38,48	-36,15	-69,48	-61,01	-34,96	-55,08
6	-42,21	-77,28	-70,39	-67,37	-23,73	-48,06
5	-42,64	-79,81	-81,41	-69,76	-44,43	-46,11
4	-44,19	-81,20	-82,33	-73,47	-64,63	-64,34
3	-50,13	-68,67	-82,51	-72,14	-70,46	-63,35
2 Ü	-108,26	-89,95	-88,17	-77,66	-70,46	-52,93
2	-60,68	-65,36	-78,80	-71,83	-62,76	-52,93
1		-78,97	-76,20	-71,23	-69,09	-60,83

(Rot markiertes Feld = VKA-Entgelt ist geringer als das TV-L-Entgelt.)

Ausgewählte Tarifabschlüsse in anderen Bereichen

Auch in anderen Branchen wurden Tarifabschlüsse in den vergangenen Monaten erzielt, an denen sich die Gewerkschaften orientieren dürften:

Öffentlicher Dienst (Länder ohne Hessen, November 2021)

- ver.di
- 1.300 Euro Corona-Zahlung
- Erhöhung i.H.v. 2,8 Prozent ab Dezember 2022
- Erhöhte Zulagen für bestimmte AN-Gruppen im Gesundheitsbereich
- Laufzeit: September 2023 (24 Monate)

Universitätskliniken des Landes Hessen

- Marburger Bund
- 1. Januar 2023 Erhöhung des Entgelts um 3,9 Prozent
- Corona-Sonderzahlung: 4.500 Euro netto
- Darüber hinaus erhalten auch Ärztinnen und Ärzte, die zwischen 28. Oktober 2022 und 1. Dezember 2022 neu eingestellt werden, eine gestaffelte Corona-Sonderzahlung (750 Euro bis 2.250 Euro); ebenso die Ärztinnen und Ärzte, die in dem Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 26. Oktober 2022 ausgeschieden sind (750 Euro bis 3.000 Euro).
- Erhöhte Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie erstmals einen finanziellen Ausgleich, wenn Ärzte Dienste kurzfristig ausgefallener Kolleginnen und Kollegen übernehmen müssen.
- Laufzeit: 31. Dezember 2023

Universitätskliniken des Landes Baden-Württemberg

- ver.di
- steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen (für Azubis und PiAs geringere Höhe):
 - 1.200 EUR im Dezember 2022 (Corona-Sonderzahlung)
 - 1.200 EUR im März 2023 (Inflationsausgleichszahlung)
 - 750 EUR im Oktober 2023
- Erhöhung Tabellenentgelte: ab dem 1. Januar 2024 durch Festbetrag von 250 EUR
- Laufzeit des Tarifvertrages: 30. April 2024

Privates Verkehrsgewerbe NRW (Dezember 2021)

- ver.di
- Erhöhung des Monatsentgelts jeweils im Durchschnitt Arb./Ang. in drei Schritten:
 - ab Januar 2022: 110 Euro/Monat (4,9/3,7 Prozent)
 - ab Januar 2023: 45 Euro/Monat (=4,7/1,5 Prozent)
 - ab Januar 2024: 105 Euro/45 Euro (4,1/1,5 Prozent)
- Laufzeit: 32 Monate bis April 2024

Deutsche Bahn AG (Oktober 2021)

- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Jahr 2021: Prämie i.H.v. 600 Euro
- Jahr 2022: Prämie i.H.v. 500 Euro
- Ab 1. Januar 2021: Lohnerhöhung um 1,5 Prozent
- Laufzeit: Februar 2023 (24 Monate)

Tarifabschluss für das Bodenpersonal der Deutsche Lufthansa AG (August 2022)

- ver.di
- Die Erhöhung des Entgelts erfolgt in drei Stufen:
 - ab 1. Juli 2022: rückwirkender Festbetrag von 200 Euro pro Monat
 - ab 1. Januar 2023: Entgelterhöhung um 2,5 Prozent, mindestens aber 125 Euro
 - ab 1. Juli 2023: Entgelterhöhung um 2,5 Prozent
- Laufzeit: 31. Dezember 2023

Druckindustrie (März 2022)

- ver.di
 - ab Mai 2022: Entgelterhöhung um 2,0 Prozent
 - ab Mai 2023: Entgelterhöhung um 1,5 Prozent
- Laufzeit: Februar 2024 (25 Monate)

Energiewirtschaft (GWE-Bereich) Nordrhein-Westfalen (März 2022)

- ver.di
- Corona-Prämie i.H.v. 800 Euro bis 1.250 Euro, gestaffelt nach Entgeltgruppe (Auszubildende: 625 Euro)
 - ab April 2022: Entgelterhöhung um 3,3 Prozent
 - ab März 2023: Entgelterhöhung um 2,2 Prozent
- Laufzeit: Bis Dezember 2023 (24 Monate)

Versicherungsgewerbe (April 2022)

- 550 Euro Pauschale für sieben Monate
- 500 Euro zusätzliche Einmalzahlung in Mai 2023
 - ab September 2022: Entgelterhöhung um 3,0 Prozent
 - ab September 2023: Entgelterhöhung um 2,0 Prozent
- Laufzeit: März 2024 (26 Monate)

Privates Bankgewerbe (April 2022) AGV

- ver.di
- 500 Euro Pauschale für 13 Monate
- Januar 2023: Einmalzahlung i.H.v. 500 Euro
 - ab August 2022: Entgelterhöhung um 3 Prozent
 - ab August 2023: Entgelterhöhung um 2 Prozent
 - ab Januar 2024: Arbeitszeit wird wöchentlich auf 38 Stunden verkürzt
- Laufzeit: Mai 2024 (35 Monate)

Öffentliches Bankgewerbe (April 2022)

- ver.di
 - ab Juli 2022: Entgelterhöhung um 3,0 Prozent
 - ab Juli 2023: Entgelterhöhung um 2,0 Prozent
- 1.050 Euro Pauschale für 12 Monate (750 Euro wurden bereits im März 2022) gewährt
- Laufzeit: Bis Mai 2024 (35 Monate)

Gebäudereinigerhandwerk (Juni 2022)

- IG BAU
- Lohngruppe 1 (Einstiegslohn)
 - ab Oktober 2022: Von 11,55 Euro auf 13 Euro (plus 12,55 Prozent)
 - ab Januar 2024: Erhöhung auf 13,50 Euro (plus 3,85 Prozent)
- Lohngruppe 6:
 - ab 1. Oktober 22 von derzeit 14,81 Euro auf 16,20 Euro (plus 9,39 Prozent)
 - ab Januar 2024: Auf 16,70 (plus 3,09 Prozent)
- Ab dem Jahr 2024: **Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich bis Laufzeitende je nach Lehrjahr auf 900, 1.035 und 1.200 Euro.**

Wach- und Sicherheitsunternehmen (September 2022)

- BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft)
- EG 1 und EG 2: Um bis zu 15 Prozent Erhöhung der Entgelte
- EG 3 bis 5 auf bis zu über 13 Prozent Erhöhung der Entgelte
- Anpassung der Zulagen und die Zahl der Urlaubstage wurden erhöht
- Die Erhöhungen gelten bereits ab 1. Oktober 2022
- Laufzeit von 15 Monaten bis 31. Dezember 2023

Chemie und Pharmaindustrie (Oktober 2022)

- IG BCE (Bergbau, Chemie und Energie)
 - 1. Januar 2023 Erhöhung des Entgelts um 3,25 Prozent
 - 1. Januar 2024 um weitere 3,25 Prozent

- Ausbildungsvergütung steigt entsprechend
- Steuer- und beitragsfreies Inflationsgeld in Höhe von 3.000 Euro in zwei Tranchen
 - Spätestens zum 31. Januar 2023 bzw. 31. Januar 2024
 - Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung, mindestens aber je 500 Euro
- Laufzeit: 20 Monate bis zum 30. Juni 2024

Sana Kliniken (November 2022)

- ver.di
- 1. Juni 2023 Erhöhung des Entgelts um 7 Prozent, mindestens jedoch um 200 Euro monatlich
- Die Vergütungen für Auszubildende erhöhen sich zum selben Zeitpunkt um 100 Euro pro Monat
- Einmalzahlung (steuer- und abgabefrei)
 - Bis Ende des Jahres in Höhe von 2.000 Euro (Teilzeit anteilig)
 - Auszubildende erhalten 750 Euro
 - Zum 30. April 2024 erhalten die Beschäftigten (Teilzeit anteilig) eine weitere Einmalzahlung von 500 Euro, die für langjährige Beschäftigte um 100 Euro aufgestockt wird
 - Auszubildende erhalten weitere 200 Euro
- Wechselschicht, Pflegezulage, Zuschuss zur Nachtarbeit und der Zuschuss zur Altersvorsorge werden erhöht
- Neu: Monatliche Zulage für langjährige Beschäftigte: Ab 20 Jahren bei Sana sind es 50 Euro, ab 30 Jahren sind es 75 Euro und ab 40 Jahren sind es 100 Euro
- Laufzeit: 30 April 2024

Metall- und Elektroindustrie (November 2022)

- IG Metall
 - 1. Juni 2023 Erhöhung des Entgelts um 5,2 Prozent
 - 1. Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent
- Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro jeweils in zwei Tranchen
 - 1.500 Euro zu Beginn des Jahres 2023
 - 1.500 Euro zu Beginn des Jahres 2024
- Laufzeit: 24 Monate bis zum 30. September 2024

Versicherungsunternehmen (Dezember 2022)

- ver.di
- Innendienst:
 - zum 1. September 2022 um **3 Prozent**
 - zum 1. September 2023 um **2 Prozent**
 - zum 1. September 2024 um **3 Prozent**

- Außendienst:
 - zum 1. September 2022 um **3 Prozent**
 - zum 1. September 2023 um **2 Prozent**
 - zum 1. September 2024 um **3 Prozent**
- Einmalzahlungen:
 - Inflationsausgleichszahlung in Höhe von insgesamt 2.000 Euro in zwei Tranchen jeweils spätestens zum 31. März 2023 bzw. 31. März 2024
 - 500 Euro für die Beschäftigten und 250 Euro für die Auszubildenden (Tarifabschluss 2. April 2022)
- Laufzeit: 31. März 2025 (Innendienst)

► 7. ÜBER DIE VKA

Die **Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)** ist eine Spitzenorganisation im Sinne des Tarifvertragsgesetzes.

Die **Mitglieder der VKA** sind die 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland (siehe Seite 58). Als Dachverband schließt die VKA **Tarifverträge** mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund **10.000 kommunalen Arbeitgeber** mit ihren **rund 2,5 Millionen Beschäftigten**.

Neben der **Regelung der Arbeitsbedingungen** für die kommunalen Beschäftigten vertritt die VKA diese auf tarif-, arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet gegenüber den Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen.

Schwerpunkte der VKA:

- Festlegen der Grundsätze der Tarifpolitik.
- Abschluss von Tarifverträgen und Vereinbarung verbindlicher Richtlinien.
- Grundsatzbestimmungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die Mitglieder.
- Förderung des Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedverbänden und Beratung in rechtlichen Fragen.
- Regelung der Zusatzversorgung für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.
- Beteiligung am Europäischen Sozialen Dialog.
- Einsatz für die Modernisierung des Tarifrechts zur Stärkung des Wettbewerbs um Fachkräfte.

Die VKA ist zuständig für die **Sparten** Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe. Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei den kommunalen Arbeitgebern ist der **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**.

Die VKA mit Geschäftsstelle in Berlin existiert seit 1949. Seit 1. Januar 2022 ist **Karin Welge**, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin der VKA. Hauptgeschäftsführer ist **Niklas Benrath** und Geschäftsführer **Dr. Wolfgang Spree**.

► 7.1. GREMIEN UND VORSITZENDE DER VKA

Mitgliederversammlung und Präsidium

Präsidentin	Oberbürgermeisterin Karin Welge	Gelsenkirchen
Erster Stellvertreter	Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel	Rottweil
Zweiter Stellvertreter	Landrat Roger Lewandowski	Havelland
Weitere Stellvertreter	Vorständin Kerstin Oster	Berlin
	Geschäftsführer Wolfgang Heyl	Frankfurt am Main
	Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel	Göppingen

Gruppenausschuss für Verwaltung

Vorsitzender	Landrat Christoph Göbel	München
Stellvertreter	Oberbürgermeister Frank Frühauf	Idar- Oberstein
Weiterer Stellvertreter	Bürgermeister Ulrich Hörning	Leipzig

Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorsitzender	Geschäftsführer Wolfgang Heyl	Frankfurt am Main
Stellvertreter	Geschäftsführer a.D. Jürgen Jung	Baden-Baden
Weiterer Stellvertreter	Geschäftsführer Dr. Michael Moormann	Lüneburg

Unterausschuss für Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Sprecher/in	N.N.	
-------------	------	--

Gruppenausschuss für Sparkassen

Vorsitzender	Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel	Göppingen
Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Roland Manz	Annaberg- Buchholz
Weiterer Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Helmut Käfer	Kusel

Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe

Vorsitzende	Vorständin Kerstin Oster	Berlin
Stellvertreter	Geschäftsführer Werner Albrecht	München
Weitere Stellvertreterin	Geschäftsführerin Maike Trulson-Schult	Eilenburg

Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe

Sprecher	Geschäftsführer Peter Mooren	Köln
	Vorstand Martin Urban (ab 1. März 2023)	Berlin

Gruppenausschuss für Flughäfen

Vorsitzender	N.N.	
Stellvertreterin	Leiterin Zentralbereich Personal Sandra Carstensen	Hamburg
Weiterer Stellvertreter	Geschäftsführer Walter Schoefer	Stuttgart

Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Vorsitzender	Vorstand Peter Densborn	Köln
Stellvertreterin	Vorständin Myriam Berg	Erfurt
Weitere Stellvertreterin	Vorständin Magdalena Weigel	Nürnberg

GFK

Vorsitzender	Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath	Berlin
--------------	-------------------------------------	--------

► 7.2. DIE VKA - MITGLIEDVERBÄNDE

KAV Baden-Württemberg

Panoramastraße 27
70174 Stuttgart
www.kavbw.de

KAV Niedersachsen

Ernst-August-Platz 10
30159 Hannover
www.kav-nds.de

KAV Bayern

Hermann-Lingg-Straße 3
80336 München
www.kav-bayern.de

KAV Nordrhein-Westfalen

Werth 79
42275 Wuppertal
www.kav-nw.de

KAV Berlin

Goethestraße 85
10623 Berlin
www.kavberlin.de

KAV Rheinland-Pfalz

Deutschhausplatz 1
55116 Mainz
www.kav-rp.de

KAV Brandenburg

Stephensonstraße 4a
14482 Potsdam
www.kav-brandenburg.de

KAV Saar

Talstraße 9
66119 Saarbrücken
www.kav-saar.de

KAV Bremen

Schillerstraße 1
28195 Bremen
www.kav-bremen.de

KAV Sachsen

Holbeinstraße 2
01307 Dresden
www.kavsachsen.de

AV Hamburg

Bei dem Neuen Krahn 2
20457 Hamburg
www.av-hamburg.de

KAV Sachsen-Anhalt

Merseburger Straße 97
06112 Halle (Saale)
www.kav-sachsenanhalt.de

KAV Hessen

Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
www.kav-hessen.de

KAV Schleswig-Holstein

Reventlouallee 6
24105 Kiel
www.kavsh.de

KAV Mecklenburg-Vorpommern

Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
www.kav-mv.de

KAV Thüringen

Alfred-Hess-Straße 31a
99094 Erfurt
www.kav-thueringen.de

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin

Hauptgeschäftsführer: Niklas Benrath
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Ulrike Heine
Stand: Dezember 2022

Weitere Informationen unter: www.vka.de



ÖFFENTLICHER DIENST: KRISENFEST. ZUKUNFTSSICHER.



Bildnachweise:

Seite 5: Stadt Gelsenkirchen (links), VKA (rechts)
Seite 22: Steve Buissinne auf Pixabay
Seite 25: Robert Kneschke_Adobe Stock
Seite 26: Dejan Dundjerski_Adobe Stock, Song_about_summer_Adobe Stock
Seite 29: Adobe Stock_lordn
Seite 31: Jacob Lund Photography
Alle Grafiken: VKA