

Das Tarifergebnis zum TVöD wirft seine Schatten voraus

Die Verhandlungen zum TV-L werden nicht einfacher

Nach zähem Ringen mit dem Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) und dem Bund haben die Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite es geschafft, einen akzeptablen Kompromiss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Geltungsbereich des TVöD herauszuholen. Die anfängliche Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite, in den Dimensionen sogar für dbb- Tarifchef Volker Geyer neu, gibt jedoch schon jetzt Anlass, uns für die „TV-L- Runde“ auf einen harten Herbst einzustellen. Durch das Tarifergebnis ist zusätzlicher Aufholbedarf für die Länder entstanden!

Das Tarifergebnis

„Meist fangen bei den Details ja die Probleme an. Beim Ergebnis heute ist es umgekehrt: sehr wichtige Fortschritte stecken genau in diesen Details“, kommentierte dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer die Einigung mit Bund und Kommunen am 6. April 2025 in Potsdam. Konkret gestalten sich die Eckpunkte der Einigung wie folgt:

Lineare Entgelterhöhungen

Ab dem 01.04.2025 steigen die Tabellenentgelte um zunächst 3 %, mindestens aber um 110 €. Das führt zu einer überproportionalen Erhöhung des Tabellenentgelts in Entgeltgruppen (EG) 1 bis 5 sowie in EG 6 bis zur Stufe 5, in EG 7 bis zur Stufe 4, in EG 8 bis zur Stufe 3, in EG 9a bis zur Stufe 2 und in EG 9b Stufe 1. So kommen im ersten Schritt Erhöhungen von bis zu 4,67 Prozent zustande. Zum 01.05.2026 steigen die Entgelte linear um weitere 2,8 %. Die Laufzeit beträgt 27 Monate.

Mehr Arbeitszeitsouveränität

Auf betrieblicher Ebene soll durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein Langzeitkonto vereinbart werden können. Das eingebrachte Wertguthaben soll zum Beispiel für Sabbaticals, eine Verringerung der Arbeitszeit, Freistellungen für Kinderbetreuungen und Pflege verwendet werden können.

Die Regelungen zur Gleitzeit sollen zukünftig genauer gefasst und eine Kappung von Stunden vermieden werden. Wenn ein Langzeitkonto eingerichtet ist, soll auch eine Übertragung von Plusstunden auf dieses Konto erfolgen können.

Beschäftigte und Arbeitgeber können – für beide Seiten freiwillig – vereinbaren, dass ab dem Jahr 2026 die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöht wird. Das kann für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten vereinbart werden. Die Beschäftigten erhalten dann das entsprechend erhöhte Entgelt, entsprechend erhöhte sonstige Entgeltbestandteile und einen Zuschlag für jede Erhöhungsstunde.

Instrumente zur Entlastung der Beschäftigten

Ab dem Jahr 2027 soll es einen zusätzlichen Urlaubstag für alle Beschäftigten (auch Auszubildende) im Geltungsbereich des TVöD geben.

Ab dem 01.01.2026 soll die Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) erhöht werden (Bund: EG 1 bis 8: von 90 auf 95 Prozent, EG 9a bis 12: von 80 auf 90 Prozent, EG 13 bis 15: von 60 auf 75 Prozent; VKA: 85 Prozent in allen EG, 90 Prozent in den EG 1 bis 8 in den Bereichen BT-K und BT-B).

Ein langer Weg bis dahin

Zunächst konnte keine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien erzielt werden, sodass die Arbeitgeberseite die Verhandlungen für gescheitert erklärte und die Schlichtung einberief. Der ehemalige hessische Ministerpräsident Roland Koch (CDU) stand der Schlichtungskommission auf Arbeitgeberseite vor, ihm gegenüber stand der ehemalige Bremer Finanzstaatsrat Henning Lühr (SPD) auf Seiten der Gewerkschaften. Der dbb zeigte sich enttäuscht, dass die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen nicht zu einer Einigung geführt haben. Auch aus Respekt vor den vielen Kolleginnen und Kollegen, die für unsere Forderungen gestreikt haben, konnten die unzureichenden Arbeitgebervorstellungen nicht mitgetragen werden.



Stimmt ein auf mögliche Protestaktionen im Herbst: dbb Landesjugendleiterin Sina Wohlauf präsentiert Arbeitgebern am 06.03.2025 vor 3.000 Protestierenden deren „Zeugnis“

Die Arbeitgeber ließen zwei Verhandlungsrunden ohne Angebot verstreichen. Die deshalb vergebene Note 2 für „Ausdauer“ führte erwartungsgemäß aber nicht zu Applaus, sondern zu Pfiffen: Die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber stößt auf komplettes Unverständnis.

Die schlechte Benotung des „logischen Denkvermögens“ hatte jedoch einen anderen Grund. Die Arbeitgeber würden den Zusammenhang zwischen geringen Bewerberzahlen und unzureichenden Arbeitsbedingungen fortlaufend ignorieren. Schlechte Bewerberzahlen- ein Problem, welches der Vollzug nur zu gut kennt. Gerade, um auch im öffentlichen Dienst als Ganzes konkurrenzfähig zu bleiben, bedarf es einer Nachsteuerung im TV-L.

dbb sh: Einkommen der Landesbeschäftigten müssen nachziehen

Nachdem bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten beim Bund und bei den Kommunen ein Ergebnis erzielt wurde, ist unter anderem beim Einkommen ein zusätzlicher Nachholbedarf auf Länderebene entstanden. „Weder dürfen die dort Beschäftigten finanziell benachteiligt sein, noch sollten die entsprechenden Arbeitgeber bei der Personalgewinnung und -bindung das Nachsehen haben“, sagt dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp. Er sieht das Land aber auch mit Blick auf die Beamtinnen und Beamten besonders in der Pflicht.

Denn der am Sonntag erreichte Tarifabschluss, den auch der dbb als Tarifvertragspartei verantwortet, sieht unter anderem eine für viele Entgeltgruppen deutliche Anhebung des „Weihnachtsgeldes“ vor. Hier werden künftig zwischen 75 und 95 Prozent (Bund) beziehungsweise 85 Prozent (Kommunen) gezahlt. Dort haben die Arbeitgeber offenbar verstanden, dass das Weihnachtsgeld einen hohen Wert hat und dass unzureichende Zahlungen einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Davor kann auch das Land Schleswig-Holstein nicht länger die Augen verschließen und daraufsetzen, dass Entscheidungen in den vom dbb sh ausgelösten Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht weiter auf sich warten lassen.

Die Arbeitgeber der Länder pochen weiterhin auf eigene Tarifrunden. Deshalb ist keineswegs gesichert, dass die jetzt erzielten Ergebnisse bei Bund und Kommunen auch für die Länder vereinbart werden. Es ist davon auszugehen, dass um jeden Euro gekämpft werden muss. Folgerichtig ist, dass bereits Termine für die Verhandlungen abgestimmt wurden. Zunächst werden am 22. September die Forderungen beschlossen.

Tarifergebnisse gehen uns alle an- auch den Vollzug

Der BSBD organisiert strukturgemäß mehrheitlich Beamtinnen und Beamte, die schlussendlich aber von den Tarifergebnissen profitieren. Tarifabschlüsse ziehen regelmäßig eine Besoldungsanpassung nach sich, die so auch kein Selbstläufer ist! Das für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten zuständige Land Schleswig-Holstein orientiert sich insbesondere an den Tarifergebnissen für die Länder.



BSBD Schleswig-Holstein: Schon 2023 auf Protestaktion des dbb in Kiel stark vertreten

Unser Ziel sind gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Beschäftigten aller staatlichen Ebenen. Keine Gruppe darf abgehängt werden. Deshalb ist es gut, dass der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaften sowohl Tarifvertragspartei ist als auch die beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren absolviert, was auf Länderebene den dbb Landesbünden obliegt. Ohne den BSBD und seine Präsenz in den Tarifverhandlungen würde der Vollzug dabei schnell in Vergessenheit geraten. Strukturelle Verbesserungen für Berufe im Vollzug- etwa die Einführung der Pflegezulage für unsere Bediensteten in den medizinischen Abteilungen, erfordern Beteiligung- deshalb jetzt schon der Aufruf- beteiligt euch ☺!

Henry Malonn

BSBD Landesvorsitzender