

Beschäftigung im öffentlichen Dienst

E X

Beschäftigungsverhältnisse – Tarifverträge – Zusatzversorgung

A 3819

A 2411

In Deutschland sind zur Erledigung öffentlicher Aufgaben Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Angestellte und Arbeiter/Arbeitnehmerinnen) sowie Beamte/Beamtinnen, Richter/Richterinnen und Soldaten/Soldatinnen beschäftigt.

I. Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigungsverhältnisse der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** im öffentlichen Dienst beruhen auf privatrechtlichen Arbeitsverträgen. Hierfür gilt zunächst – wie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – das allgemeine gesetzliche Arbeitsrecht. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind jedoch in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes niedergelegt:

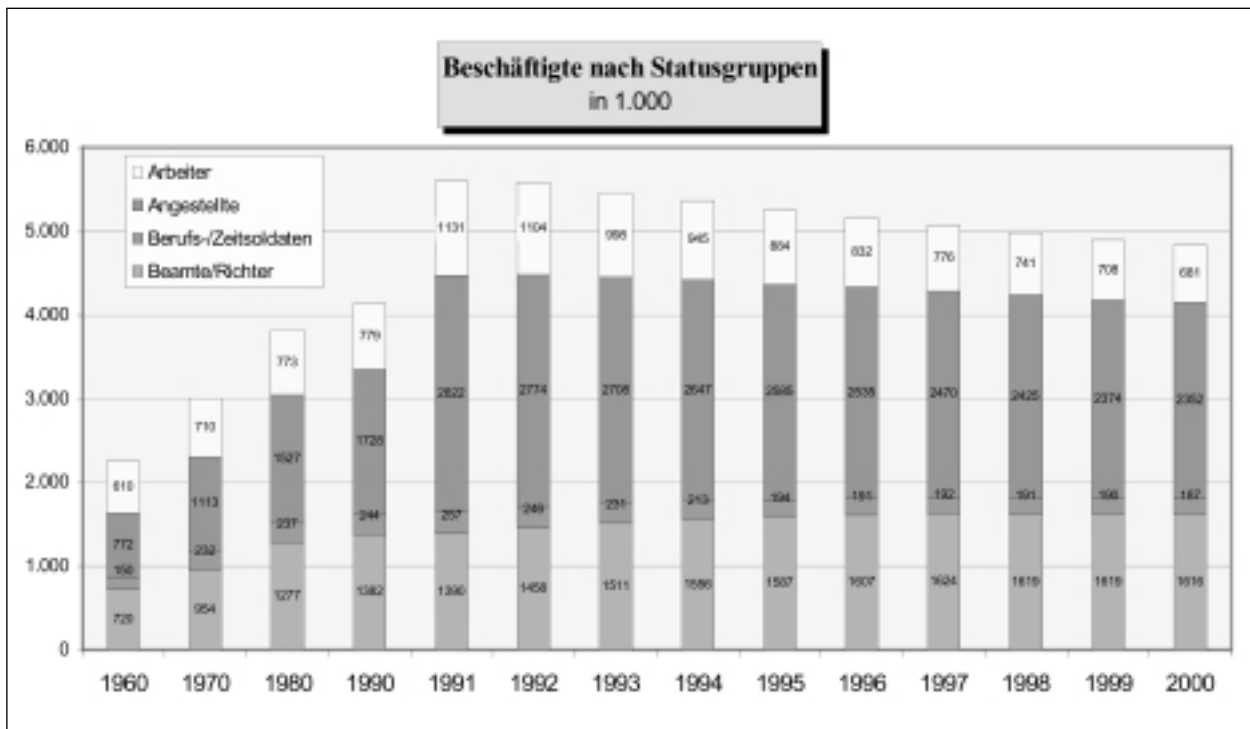
- **Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT)**
- **Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb)**
- **Bundemanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G)**

Die Ausübung hoheitlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel solchen Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Art. 33 Abs. 4 GG). Dies sind die **Beamtinnen und Beamte**. Das Recht der Beamten wird durch staatliche Rechtsnormen bestimmt. Diese Regelung durch Gesetz behält es dem Parlament vor, die Pflichten und Rechte der Beamten/

innen, deren Besoldung und Versorgung festzusetzen. Auch die Richter/innen und Soldaten/innen stehen in einem durch Gesetz geregelten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

In den Kernbereichen der traditionellen Verwaltung sind entsprechend dem Grundgesetz (Art. 33 Abs. 4 GG) überwiegend Beamtinnen und Beamte beschäftigt, insbesondere in Leitungsfunktionen sowie in der Eingriffsverwaltung (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Finanzverwaltung u.a.m.); auch die Lehrerinnen und Lehrer sind weit überwiegend Beamte/innen. Umgekehrt herrschen im Gesundheitswesen, bei den Sozialdiensten und in den technischen Berufen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor; sie werden indessen auch in den Kernbereichen der Verwaltung keineswegs nur in unteren und mittleren Funktionen beschäftigt, wie schon die zahlenmäßige Verteilung der Gruppen zeigt. Die Beschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis ist eine gesicherte und im Vergleich zum Beamtenverhältnis gleichwertige Position. Im Einzelnen ist die funktionale Abgrenzung zwischen Beamten/innen und Arbeitnehmern/innen in der Praxis unscharf und fließend.





Beschäftigte des Bundes am 30. 6. 2000 *)

Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Bundeswehr	320 465	63,8
davon Militärisches Personal ¹⁾	186 600	37,2
Zivilpersonal	133 865	26,6
Bundesfinanzverwaltung	47 411	9,4
Bundsgrenzschutz	37 592	7,5
Wasser- und Schifffahrtsverwaltung	15 886	3,2
Vertretungen des Bundes im Ausland	5 961	1,2
Bundeskriminalamt	4 547	0,9
Deutscher Wetterdienst	2 786	0,6
Sonstige	67 372	13,4
Insgesamt	502 020	100
davon in obersten Bundesbehörden	23 042	4,6
in nachgeordneten Bundesbehörden	478 978	95,4

*) ohne Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens

1) ohne Grundwehrdienstleistende



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst am 30. 6. 2000

Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Schulen und vorschulische Bildung	817 400	36,0
Hochschulen	237 900	10,5
Steuer- und Finanzverwaltung	153 600	6,8
Rechtsschutz	189 700	8,3
Polizei	273 600	12,0
Sonstige	601 100	26,4
Insgesamt	2 273 300	100,0

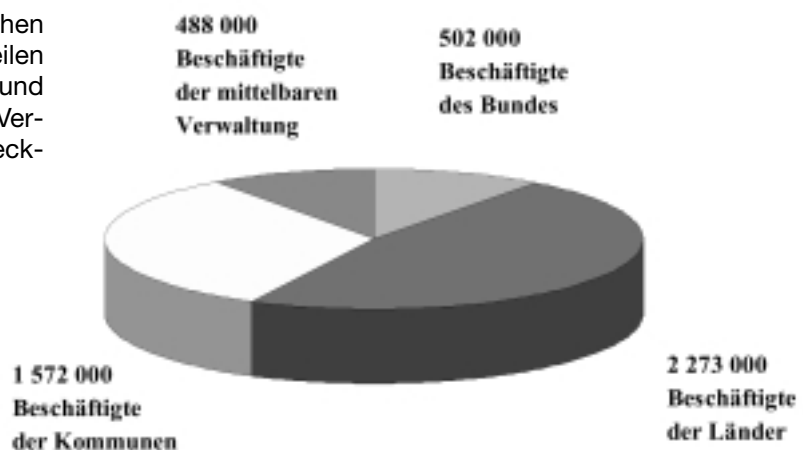
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2000

Beschäftigte bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Zweckverbänden am 30. 6. 2000

Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Allgemeine Verwaltung	249 000	15,8
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	115 000	7,3
Schulen	128 000	8,2
Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	86 000	5,4
Soziale Sicherung	281 000	17,9
Gesundheit, Sport, Erholung	84 000	5,4
Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	138 000	8,8
Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	155 000	9,9
Krankenhäuser	278 000	17,7
Sonstige	58 000	3,7
Insgesamt	1 572 000	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2000

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (einschl. Beamte) verteilen sich wie folgt auf Bund, Länder und Kommunen sowie mittelbare Verwaltung (ohne kommunale Zweckverbände):



II. Tarifverträge

Die Entgelte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sind festgelegt in den Vergütungstarifverträgen zum Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) und Lohnstarifverträgen zu den Manteltarifverträgen für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes, der Länder und der Gemeinden (MTArb bzw. BMT-G).

Ein **Tarifvertrag** ist ein zivilrechtlicher Vertrag. Sein Inhalt wird von den Vertragsparteien im Rahmen des § 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) frei ausgehandelt. Insgesamt gab es 2001 rund 57 600 Tarifverträge in Deutschland.

Der **BAT** ist der Tarifvertrag für die Angestellten von Bund, Ländern und Gemeinden. Der **MTArb** ist der Tarifvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder. Der **BMT-G** ist der Tarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Gemeinden. Das gesamte Tarifwerk des BAT umfasst ca. 150 Tarifverträge, Sonderregelungen und Anlagen. Noch vielfältiger ist das Tarifrecht der Arbeiterinnen und Arbeiter zumal vor allem im kommunalen Bereich viele Regelungen auf Länderebene vereinbart werden.

II.1. Inhalte

Was **Inhalt eines Tarifvertrags** sein kann, ist in § 1 TVG geregelt:

- das Verhältnis der Vertragsparteien zueinander
z.B.
Festlegung des frühesten Zeitpunkts, um einen Entgelttarifvertrag zu kündigen
- Regelungen über die Begründung, Beendigung und Bedingungen der Arbeitsverhältnisse
z.B.
Kündigungsfristen nach § 53 BAT oder Wechsel- und Schichtzulagen nach § 33a BAT

- Regelungen zur Betriebsordnung und zur Einrichtung und Organisation der Betriebsvertretungen (z.B. Betriebsräte) sowie deren Befugnisse und Rechte

z.B.

Rationalisierungsschutztarifverträge als Regelungen der Betriebsordnung

In den Lohn- und Vergütungsverhandlungen 2002/2003 des öffentlichen Dienstes wurden die nach den Lohn- und Vergütungsverhandlungen 2000 abgeschlossenen Entgelttarifverträge zum BAT/MTArb/BMT-G neu verhandelt. Die Tarifverträge waren zum 31. Oktober bzw. 31. Dezember 2002 von den Gewerkschaften gekündigt worden.

II.2. Tarifvertragsparteien

Verhandlungspartner eines Tarifvertrags sind die **Tarifvertragsparteien**. Das sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern, § 2 Abs. 1 TVG. Die Tarifvertragsparteien des BAT bzw. MTArb/BMT-G sind

auf Arbeitgeberseite:

- die Bundesrepublik Deutschland (Bund), vertreten durch das Bundesministerium des Inneren (BMI) (BAT und MTArb)
- die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (BAT und MTArb)
- die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) (BAT und BMT-G)

auf Arbeitnehmerseite:

- die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- die Tarifunion des Deutschen Beamtenbundes (dbb tu)



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)

Arbeitgeber

Bund

Der Bereich des öffentlichen Dienstes fällt nach der Geschäftsverteilung dem Bundesministerium des Inneren (BMI) zu.

Verhandlungsführer –
Bundesminister des Inneren,
Otto Schily

TdL

Die **Tarifgemeinschaft deutscher Länder** ist der Arbeitgeberverband der Bundesländer. Ihre Organe sind die Mitgliederversammlung, der Vorstand und dessen Vorsitzender. Ihre ständige Geschäftsstelle am Sitz in Bonn vertritt sie nach außen.

Verhandlungsführer –
Vorstandsvorsitzender der
TdL, Staatsminister der
Finanzen, Prof. Dr.
Kurt Faltlhauser (Bayern)

VKA

Die **Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände** ist der tarifpolitische und arbeitsrechtliche Dachverband der Arbeitgeber der kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Deutschland mit Sitz in Köln. Mitglieder sind die kommunalen Arbeitgeberverbände der Bundesländer.

Verhandlungsführer –
Vorsitzender der VKA,
der Bochumer Oberbürger-
meister Ernst-Otto Stüber

Gewerkschaften

ver.di

Die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft** entstand im Juli 2001 durch die Verschmelzung von fünf Gewerkschaften, u.a. den früheren Tarifvertragsparteien ÖTV und DAG. Der Sitz ist in Berlin. Ver.di hat rund drei Millionen Mitglieder. Bundeskongress und Gewerkschaftsrat sind die höchsten Organe, der Bundesvorstand führt die Geschäfte.

Verhandlungsführer – Vorsitzender Frank Bsirske.

dbb tu

Die **Tarifunion des deutschen Beamtenbundes** ist der Dachverband von 44 Fachgewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit über 350 000 Mitgliedern. Der Sitz ist in Berlin. Das oberste Organ ist der alle vier Jahre stattfindende Gewerkschaftsrat. Vorstand und geschäftsführender Vorstand sowie die Tarifkommission sind weitere Organe.

Verhandlungsführer – 1. Vorsitzender Robert Dera



Die zu verhandelnden Tarifverträge betreffen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bund, Ländern und Gemeinden. In den Tarifverhandlungen werden die Entgelte ausgehandelt.

Für die in den Gewerkschaften ver.di und dbb tu organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die Ergebnisse der Tarifverhandlungen unmittelbar, da diese Gewerkschaften die Verhandlungspartner der Arbeitgeber der öffentlichen Hand in den Tarifverhandlungen sind. Für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zunächst grundsätzlich nicht. Da aber in der Regel in den Arbeitsverträgen die Geltung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes auf das Arbeitsverhältnis vereinbart wird, werden auch diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Geltungsbereich der Entgelttarifverträge erfasst.

Sollen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen Auswirkungen auf die Besoldungen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten haben, muss der Bundestag ein Erhöhungsgesetz beraten und beschließen, das der Zustimmung des Bundesrats bedarf. Die Tarifabschlüsse der Lohnrunde 2000 wurden beispielsweise (auszugsweise) wie folgt übertragen:

- Verschiebung der zwei Stufen der prozentualen Erhöhung um fünf bzw. vier Monate
- Verminderung der Anpassungsraten um jeweils 0,2 Prozentpunkte Versorgungsabschlag
- Beschränkung der Einmalzahlung auf die Besoldungsgruppen A 1 bis A 9

Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2000*)		
	in 1000	in %
Angestellte	2 352	48,6
Beamte/innen und Richter	1 616	33,4
Arbeiter/innen	681	14,1
Berufs- und Zeitsoldaten/innen**)	187	3,9
Insgesamt	4 836	100

*) ohne Bahn und Post, aber einschl. kommunale Zweckverbände

***) ohne Grundwehrdienstleistende

II.3. Verhandlungsgegenstand

Verhandlungsgegenstand der Tarifverhandlungen sind traditionell in erster Linie die **Entgelte**. Sie umfassen nicht nur die monatlichen Vergütungen, sondern auch **sonstige Geldleistungen** wie Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld), vermögenswirksame Leistungen usw. Oftmals wird auch über weitere Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit, Urlaub etc. verhandelt.

Entgeltveränderungen können auf unterschiedliche Art und Weise erzielt werden:

- prozentuale, lineare Entgelterhöhung (x % für alle)
- Einmalzahlungen (für x Monate y Euro für alle)
- Zeitverschobene Veränderungen (z.B. für die unteren Entgeltgruppen ab 1. Januar; für die höheren Entgeltgruppen ab 1. April)
- Mittelbare Entgeltwirkung (z.B. mehr Urlaubstage, Arbeitszeitverkürzung/-längerung)

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sehen überwiegend eine zeitabhängige Vergütung vor, die durch ein umfangreiches System von Altersstufen und Zulagen ergänzt wird.

Die **Angestellten** sind durch die tariflichen Vergütungsordnungen nach ihrer jeweiligen Tätigkeit in einer Vergütungsgruppe eingruppiert. Es gibt 15 Vergütungsgruppen, die wie folgt aufgegliedert werden können:

X bis IXa Einfache Tätigkeiten, die in der Regel ohne qualifizierte Berufsausbildung, nach einer mehr oder weniger langen Anlernphase ausgeübt werden können.

VIII bis Vc Tätigkeiten, für die gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind, die in der Regel durch eine dreijährige Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz erworben werden.

Vb bis III Tätigkeiten, für die umfassende Fachkenntnisse erforderlich sind, die im Rahmen eines Fachhochschulstudiums erworben werden.

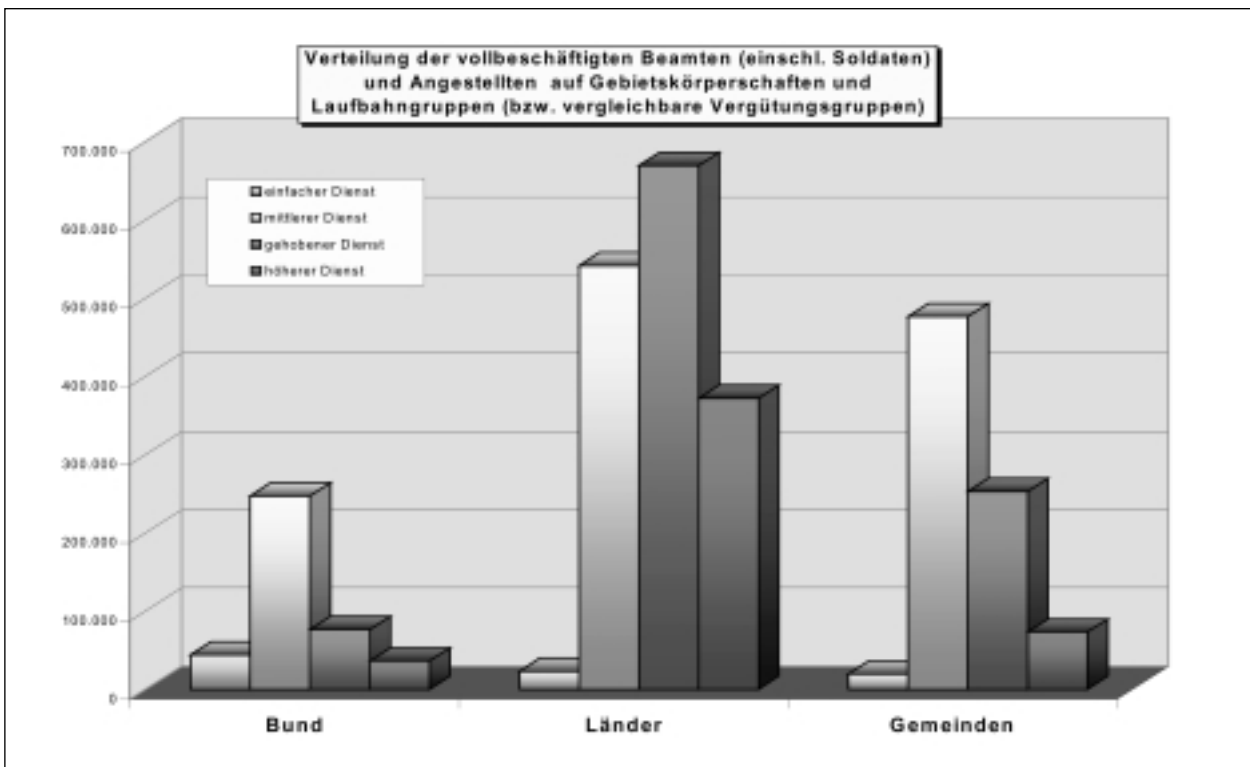
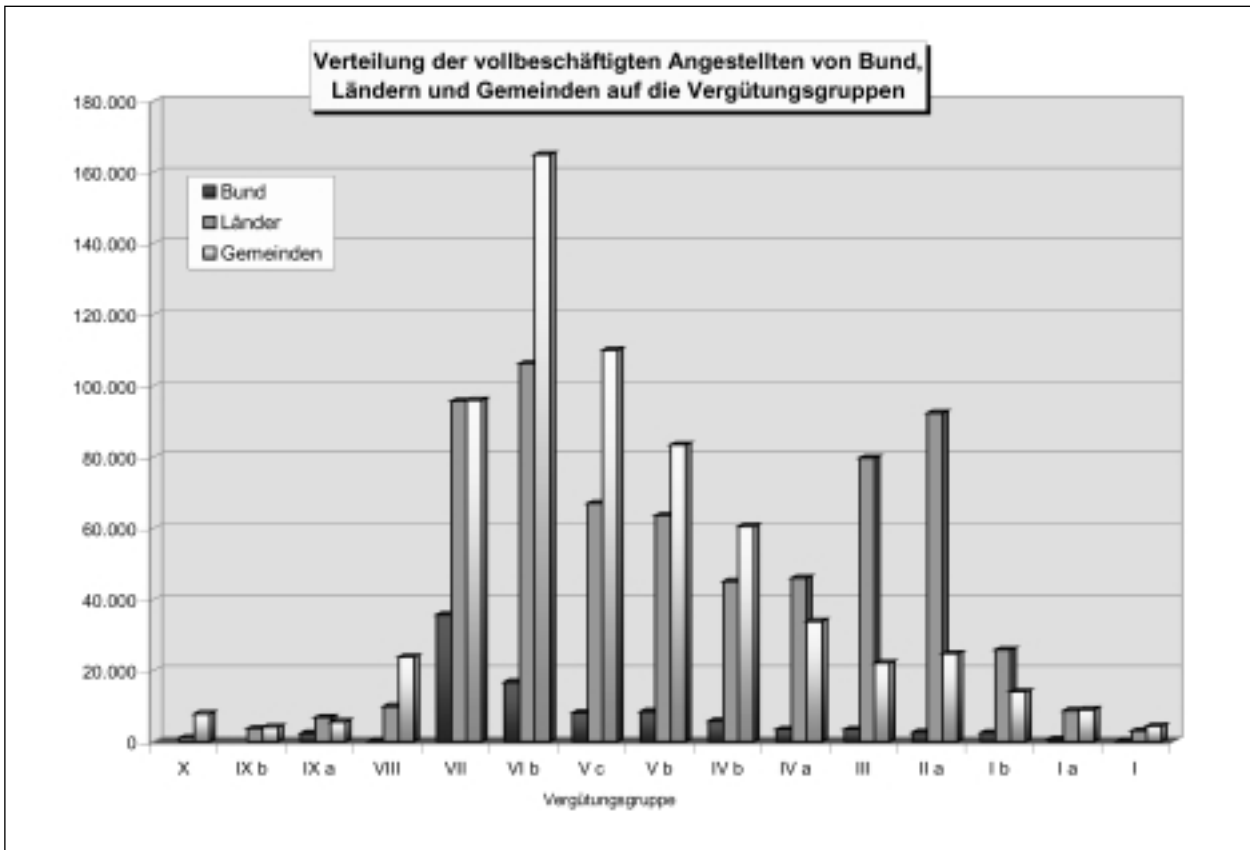
IIIIa bis I Tätigkeiten, für deren Ausübung ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erforderlich ist.

Die Unterteilung entspricht im Wesentlichen den vier Laufbahngruppen aus dem Beamtenrecht. Für



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)
Entwicklung der Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst

Beschäftigte	in 1000														
	Jahr	1960	1970	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
in Deutschland						5 600	5 582	5 448	5 361	5 251	5 165	5 062	4 977	4 891	4 835
darunter: Frauen					2 788	2 813	2 749	2 714	2 670	2 632	2 576	2 539	2 501	2 487	
davon															
im bisherigen Bundesgebiet	2 252	3 008	3 814	4 133	4 171	4 197	4 195	4 174	4 113	4 064	4 010	3 956	3 902	3 865	
in den neuen Ländern					1 429	1 385	1 253	1 187	1 139	1 101	1 052	1 022	989	970	
davon															
Beamte, Richter	720	954	1 277	1 382	1 390	1 458	1 511	1 556	1 587	1 607	1 624	1 619	1 619	1 619	1 616
Angestellte	772	1 113	1 527	1 728	2 822	2 774	2 708	2 647	2 585	2 535	2 470	2 425	2 374	2 352	2 352
Arbeiter	610	710	773	779	1 131	1 104	998	945	884	832	776	741	708	681	681
Berufs-/Zeitsoldaten	150	232	237	244	257	246	231	213	194	191	192	191	190	187	187
davon															
Vollzeitbeschäftigte	2 108	2 691	3 275	3 362	4 677	4 635	4 450	4 304	4 185	4 098	3 985	3 863	3 729	3 626	3 626
Teilzeitbeschäftigte	143	318	539	771	924	947	998	1 057	1 066	1 067	1 077	1 114	1 162	1 209	1 209



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)

Laufbahngruppe	Funktionsbeispiele (ohne Berücksichtigung von Beförderungen bzw. Karriereverläufen)	Besoldungs-/ Vergütungsgruppe	Anfangsgehalt* (ledig)**	Endgehalt (verheiratet / 2 Kinder)**
1. Höherer Dienst	Leiter/in einer mittl. Behörde, Leitender/ Arztl/in in einer Klinik	A 16	4 100 €	5 500 €
		VergGr. I	4 100 €	5 600 €
	Oberstudienrat/in, Verwaltungsjurist/in	A 14	3 050 €	4 450 €
2. Gehobener Dienst	Hauptschullehrer/in, Sachgebietsleiter/in in einem Finanzamt	VergGr. III	2 650 €	3 800 €
		A 12	2 650 €	3 700 €
3. Mittlerer Dienst	Kriminaloberkommissarin, Diplomingenieur/in (FH)	A 10	2 100 €	3 100 €
		VergGr. IVb	2 270 €	3 150 €
		A 8	1 800 €	2 550 €
VergGr. Vc	1 900 €		2 650 €	
4. Einfacher Dienst	Polizist/in, Erzieher/in (staatl. gepänzt), Fachkrankenschwester (z.B. OP-Schwester)	VergGr. Kr. VI	2 200 €	2 750 €
		A 6	1 570 €	2 200 €
3. Mittlerer Dienst	Registrator/in, Kanzleiangestellter	VergGr. VII	1 700 €	2 200 €
		A 3	1 480 €	2 000 €
4. Einfacher Dienst	Obergehilfe/r, Boten/in	VergGr. IXa	1 560 €	2 070 €

* Es handelt sich bei den höheren Positionen nicht um die erste Stufe der Gehaltstabelle, da solche Positionen nicht von Berufsanfängern/innen erreicht werden können.

** ohne tätigkeitsbezogene Zulagen/Zuschläge

Zusätzlich wird pro Jahr eine Zuwendung (Weihnachtsgeld) von z. Zt. 85,8 % eines Monatsgehalts sowie ein Urlaubsgeld von 332,34 € im einfachen und mittleren bzw. 255,65 € im gehobenen und höheren Dienst gezahlt.

den Krankenpflagedienst gibt es eigene Vergütungsgruppen.

Für die **Arbeiterinnen und Arbeiter** gibt es

- neun tarifliche Lohngruppen
- acht Zwischenlohngruppen.

Eine höhere Gehaltsgruppe wird durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bzw. auf Grund Bewährungs-/Zeitaufstieg erreicht.

Innerhalb der Vergütungs- und Lohngruppen steigen die Gehälter in regelmäßigen Abständen je nach Lebensalter bzw. Beschäftigungszeit alle



zwei Jahre an, bis das Endgehalt nach durchschnittlich zehn Steigerungsstufen erreicht ist.

Für die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Beschäftigten ergibt sich das Gehalt aus dem ihnen verliehenen Amt, das durch die gesetzlichen Besoldungsordnungen einer Besoldungsgruppe zugeteilt ist. Für die meisten **Beamtinnen und Beamten** gilt die Besoldungsordnung A (im Bundesdienst 98 % der Beamten/innen) mit 16 Besoldungsgruppen:

- A 1 – A 5: einfacher Dienst
- A 6 – A 9: mittlerer Dienst
- A 9 – A 13: gehobener Dienst
- A 13 – A 16: höherer Dienst.

Die Gehälter steigen bei durchschnittlicher Leistung in regelmäßigen Abständen je nach Lebensalter bzw. Beschäftigungszeit alle zwei, drei oder vier Jahre an, bis das Endgehalt nach durchschnittlich zehn Steigerungsstufen erreicht ist. Bei sehr guten Leistungen kann eine höhere Stufe schon früher gewährt, bei schlechten Leistungen kann der Aufstieg versagt werden. Spitzenpositionen sind in der Besoldungsordnung B ausgewiesen.

Für Professoren/innen, Richter/innen und Staatsanwälte/innen gibt es eigene Besoldungsordnungen.

Auf die Höhe der Bezüge wirkt sich im öffentlichen Dienst auch die Zahl der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen aus.

In der Tabelle auf der vorhergehenden Seite sind für einige jeweils vergleichbare Besoldungs-/Vergütungsgruppen die Spannbreiten angegeben, innerhalb derer sich die Bezüge in Abhängigkeit von den persönlichen Verhältnissen bewegen können. Einige der beispielhaft aufgezählten Tätigkeiten können sowohl von Beamten/innen als auch von Angestellten ausgeübt werden.

Zulagen, die je nach Verwendung zusätzlich gezahlt werden, können z.B. sein:

- Polizeizulage/ Feuerwehrezulage 127,38 €,
- Wechselschichtzulage 102,26 €,
- Pflegezulage 46,02 €.

II.4. Kündigung der Tarifverträge

Tarifverträge können wie jeder andere zivilrechtliche Vertrag durch die Vertragsparteien beendet

werden. In der Regel gibt es zwei Beendigungsmöglichkeiten:

- Fristablauf (der Tarifvertrag enthält einen bestimmten Zeitpunkt, zu dem er außer Kraft tritt)
- Kündigung

Die Tarifverträge, in denen die derzeitigen Entgelte geregelt sind, wurden von den Gewerkschaften einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West im September 2002 gekündigt. Für die getrennten Tarifgebiete Ost und West gab es unterschiedliche Kündigungstermine. Für das Tarifgebiet West (bisheriges Bundesgebiet) waren die im Juni 2000 abgeschlossenen Tarifverträge frühestens zum 31. Oktober 2002, für das Tarifgebiet Ost (neue Bundesländer) frühestens zum 31. Dezember 2002 kündbar.

Die Kündigung führt nicht zu einem tariflosen Zustand. Die Vertragsbestimmungen bleiben solange maßgebend, bis eine neue Regelung von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt worden ist. Die in § 4 Abs. 5 TVG normierte Nachwirkung garantiert, dass die Entgelte auch nach Kündigung zunächst unverändert weitergezahlt werden.

Friedenspflicht und Schlichtung

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Friedenspflicht, das heißt, dass Arbeitskämpfmaßnahmen (Streik und Aussperrung) nicht zulässig sind. Nach der Kündigung bzw. dem Auslaufen des Tarifvertrages endet die Friedenspflicht. Bevor aber Arbeitskämpfmaßnahmen ergriffen werden dürfen, müssen alle anderen zur Verfügung stehenden Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft sein. Der Arbeitskampf ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur als letztes mögliches Mittel (ultima ratio) zulässig.

Scheitern die Verhandlungen, so wird auf Antrag eines Verhandlungspartners ein Schlichtungsverfahren in Gang gesetzt. Das Schlichtungsverfahren ist in einem besonderen Tarifvertrag, der Schlichtungsvereinbarung, geregelt.

Wird ein Schlichtungsverfahren durchgeführt, beginnt nach der neu im Jahr 2002 abgeschlossenen Schlichtungsvereinbarung mit dem dritten Kalendertag, der auf die Anrufung der Schlichtung folgt, wieder die Friedenspflicht.

Die Schlichtung läuft wie folgt ab:

Zwei unabhängige Schlichter, von denen jeweils einer stimmberechtigt ist, müssen zusammen mit



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)

Jahr	Bund			Länder ¹⁾			Gemeinden ²⁾		
	Gesamt- ausgaben	Personal- ausgaben	Anteil in %	Gesamt- ausgaben	Personal- ausgaben	Anteil in %	Gesamt- ausgaben	Personal- ausgaben	Anteil in %
1970	45,0	7,4	16,5	39,7	16,2	40,7	28,9	7,8	26,9
1980	110,3	16,4	14,9	106,7	44,7	41,9	74,4	21,9	29,5
1990	194,4	22,1	11,4	153,2	64,0	41,8	106,9	33,3	31,2
1991	205,4	24,9	12,1	208,9	78,5	37,6	141,7	45,9	32,4
1992	218,4	26,3	12,1	225,5	86,7	38,4	161,4	51,4	31,8
1993	233,9	26,9	11,5	238,3	91,9	38,6	168,3	53,0	31,5
1994	240,9	26,9	11,2	242,7	94,0	38,7	171,1	52,7	30,8
1995	237,6	27,0	11,4	250,4	98,2	39,2	174,5	54,0	31,0
1996	232,9	27,0	11,6	256,9	99,9	38,9	170,7	53,5	31,4
1997	225,9	26,8	11,9	255,4	100,6	39,4	165,7	52,7	31,8
1998	233,6	26,6	11,4	243,2	91,4	37,6	141,9	39,9	27,5
1999	246,9	26,9	10,9	245,2	93,0	37,9	144,1	39,3	27,3
2000	244,4	26,5	10,8	249,3	93,8	37,6	145,1	39,2	27,0

1) ab 1998 ohne Krankenhäuser und Hochschulkliniken mit kaufmännischem Rechnungswesen

2) ohne kommunale Zweckverbände

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, bis 1997 Abschlusszahlen/Rechnungsergebnisse, 1998/2000 Kassenergebnisse

den Schlichtungskommissionen der Tarifvertragsparteien innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens einen Schlichtungsanspruch erarbeiten. Dieser hat den Charakter einer Einigungsempfehlung, über die dann in erneuten Tarifverhandlungen entschieden wird.

Schlichtungsverfahren wurden zuletzt in den Jahren 1996, 1998 und 2000 durchgeführt. Im Jahr 2000 scheiterte auch die Schlichtung, die Einigungsempfehlung wurde nicht angenommen. Dennoch konnten die Tarifpartner durch eine Einigung in letzte Minute einen Streik abwenden.

II.5. Der Verhandlungsrahmen

II.5.1 Bestimmte Vorgaben der Arbeitgeberseite

Anders als in den Tarifbereichen der gewerblichen Wirtschaft haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes jedenfalls ganz überwiegend keine Orientierungspunkte wie Unternehmensgewinne oder Produktivitätssteigerungen, die für die Entgeltentwicklung Rahmendaten setzen.

II.5.2 Personalkosten

Die zusätzlichen Personalkosten, die durch einen Tarifabschluss im öffentlichen Dienst verursacht werden, müssen mit der Lage der öffentlichen Haushalte vereinbar sein, aus denen diese zusätzlichen Mittel aufgebracht werden müssen. Die derzeitige Situation der öffentlichen Haushalte lässt einen weiteren Anstieg der Personalkostenanteile nicht zu.

Die Höhe der Personalausgaben (in Mrd. Euro) lässt sich der obigen Tabelle entnehmen.

II.5.3 Die Bezahlung des öffentlichen Dienstes im wirtschaftlichen Umfeld

Gegen die immer wieder aufgestellten Behauptungen, der öffentliche Dienst würde von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt und müsste Realeinkommensverluste hinnehmen, sprechen die folgenden statistischen Angaben:



- keine Abkoppelung von der allgemeinen Tarifentwicklung

	Anpassung öffentlicher Dienst	Gehaltsbewegung Gesamtwirtschaft
1999	3,1 %	2,8 %
2000	2,0 %	2,2 %
2001	2,4 %	2,4 %

Aus den vorgenannten Werten ergibt sich, dass die tariflichen Entgelte im Jahr 2001 im öffentlichen Dienst um 7,7 % höher liegen als 1998 (Indexwerte 1998 = 100; 2001 = 107,7). Im Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft liegt demgegenüber eine Steigerung um 7,6 % vor (1998 = 100; 2001 = 107,6).

- Reallohnverluste durch Lohnzurückhaltung im öffentlichen Dienst

	Anpassung öffentlicher Dienst (1998 = 100)	Anstieg der Lebenshaltungskosten (1998 = 100)
1999	3,1 %	0,7 %
2000	2,0 %	1,7 %
2001	2,4 %	2,4 %
Index 2001	107,7 %	105,2 %

In den letzten Jahren sind die tariflichen Entgelte im öffentlichen Dienst damit erheblich stärker angestiegen als die Lebenshaltungskosten.

II.5.4 Sanierungsgeld

Die öffentlichen Arbeitgeber haben bereits Anfang dieses Jahres mit ihrem Beitrag zur Sanierung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (West) in Höhe von jährlich um die 2 % finanzielle Vorleistungen als zusätzliche dauerhafte Belastungen erbracht. Die dadurch entstehenden Kosten belaufen sich auf rund 800 Mio. Euro im Jahr.

II.5.5 Arbeitsplatzsicherheit

Ein direkter, auf den Umfang der Entgelterhöhung beschränkter Vergleich anderer Wirtschaftsbranchen mit dem öffentlichen Dienst greift zu kurz. Wichtige Aspekte wie z.B.

- die hohe Arbeitsplatzsicherheit
- Sonderleistungen, wie z.B. die Zusatzversorgung

- **regelmäßige Entgelterhöhungen durch Lebensaltersstufen**

werden dabei außer Betracht gelassen.

II.6. Was bedeutet 1% mehr Entgelt?

1 % mehr Entgelt bzw. Besoldung für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wirkt sich nicht nur unmittelbar auf die Vergütung/Besoldung, sondern auch auf die Höhe der von der öffentlichen Hand zu entrichtenden

- Sozialversicherungsabgaben
- Leistungen zur Zusatzversorgung (VBL)
- Leistungen für die Versorgungsempfänger aus.

Eine Erhöhung um 1 % bedeutet Mehrkosten von insgesamt 2 Mrd. Euro.

Alein aus einer Erhöhung der Löhne und Vergütungen um über 3 % würden daher Mehrkosten in Höhe von **mehr als 6 Mrd. Euro** für die öffentliche Hand resultieren.

Die Kosten für eine **Anhebung des Bemessungssatzes Ost um einen Prozentpunkt** betragen **rund 337 Mio. Euro**.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Arbeitgeber im Tarifgebiet West bereits ein **Sanierungsgeld** zur Zusatzversorgung in Höhe von 2 % zahlen. Diese Arbeitgeberleistung kommt den Beschäftigten unmittelbar zu Gute, da sich ansonsten ihr Eigenanteil entsprechend erhöhen müsste. Das Sanierungsgeld verursacht Mehrkosten in Höhe von **rund 800 Mill. Euro** im Jahr und ist bei der Forderung nach einer Entgelterhöhung zu berücksichtigen.

Die aus einer Entgelterhöhung resultierenden Mehrkosten verteilen sich wie folgt auf Bund, Länder und den kommunalen Bereich:

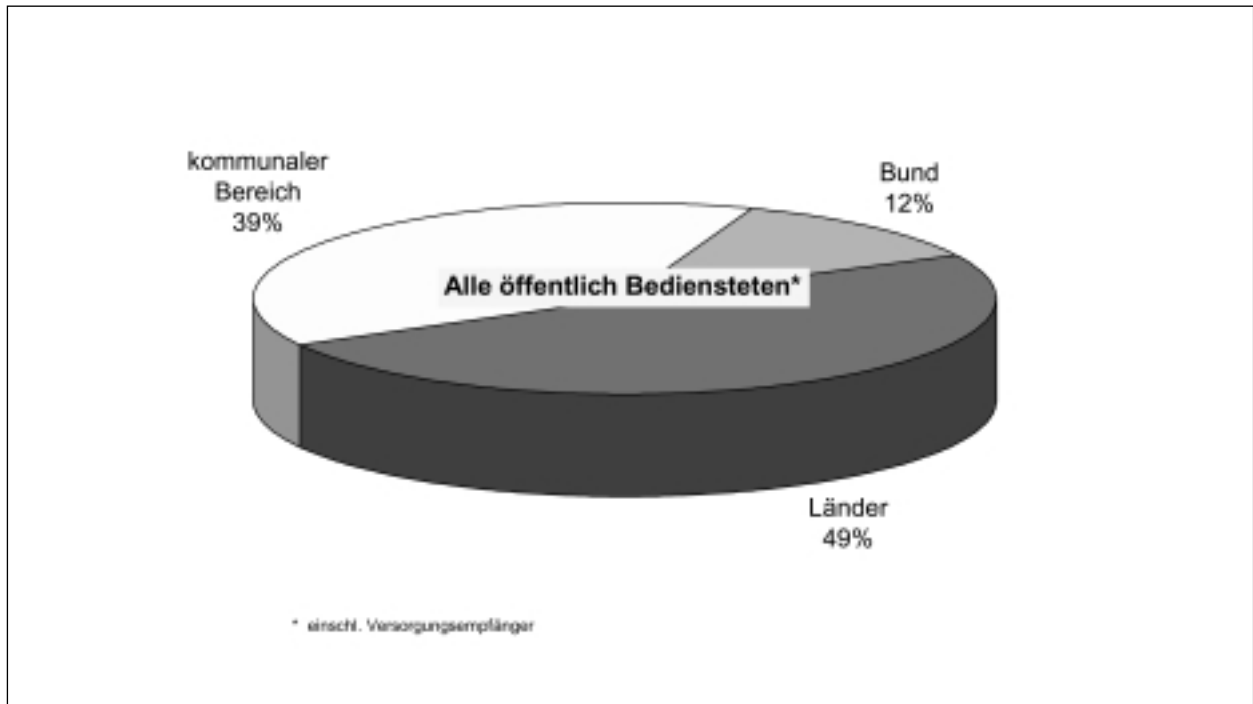
II.7 Vergütung im Tarifgebiet Ost – Warum 90 % nicht 90 % sind

Derzeit erhalten Beschäftigte in den neuen Bundesländern (mit Ausnahme Ostberlins) 90 % der Bruttovergütung, die Beschäftigte in den alten Bundesländern erhalten.

Der stufenweise Anstieg der Vergütung ist bisher wie folgt verlaufen:



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)



ab 1. Juli 1991	60 %
ab 1. Mai 1992	70 %
ab 1. Dezember 1992	74 %
ab 1. Juli 1993	80 %
ab 1. Oktober 1994	82 %
ab 1. Oktober 1995	84 %
ab 1. September 1997	85 %
ab 1. September 1998	86,5 %
ab 1. August 2000	87 %
ab 1. Januar 2001	88,5 %
ab 1. Januar 2002	90 %

Eine Angleichung der Ost- an die Westentgelte ist immer politisches Ziel gewesen und im Koalitionsvertrag bis zum Jahr 2007 vorgesehen. Bei den Tarifverhandlungen wird der sich hieraus ergebende Kostendruck bei den betroffenen Körperschaften im Mittelpunkt stehen. Dies gilt vor allem auch im Hinblick auf den Personalschlüssel, der häufig deutlich über dem der alten Bundesländer liegt.

Die Kosten für eine Anhebung des Bemessungssatzes Ost um einen Prozentpunkt betragen rund 337 Mio. Euro.

Ein Vergleich des effektiven Vergütungsniveaus im öffentlichen Dienst mit der gewerblichen Wirtschaft im Tarifgebiet Ost zeigt, dass der öffentliche Dienst hier weit vorn liegt. Vergleichsgrundlage ist das Effektivemkommen, d.h. das Geld, das dem Beschäftigten tatsächlich zur Verfügung steht. Nach einer Feststellung des Statistischen Bundesamtes betrug der Durchschnitt der Bruttoverdienste aller im „Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe“ beschäftigten Arbeitnehmer im bisherigen Bundesgebiet im 2. Quartal 2002 2 886 € und in den neuen Bundesländern 2 054 €. Das effektive Verdienstniveau in Ostdeutschland lag damit im 2. Quartal 2002 durchschnittlich bei **71,2 %** der westdeutschen Verdienste.

Nettolohn Differenz

Der Unterschied in den verfügbaren Einkommen zwischen den Tarifgebieten West und Ost ist deutlich geringer, als dies auf Grund des Bruttounterschiedes zu vermuten wäre.

Bei einem Bemessungssatz von 90 % ergeben sich Nettovergütungen von **durchschnittlich 95 %**.



Im Falle einer 41-Jährigen Angestellten der Vergütungsgruppe Vc (verheiratet, keine Kinder, Steuerklasse IV), ergibt sich die folgende Berechnung der Vergütung:

	West	Ost
Bruttovergütung	2 470,97 €	2 224,54 €
Steuerabzug	485,93 €	380,41 €
Sozialversicherungsbeiträge	528,69 €	461,20 €
Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage zur Zusatzversorgung ¹⁾	34,75 €	
Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitnehmer für die Arbeitgeberumlage zur Zusatzversorgung zu zahlen hat	41,31 €	1,83 €
Nettovergütung	1 421,54 €	1 382,93 €
	100 %	97,3 %

1) VBL – bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen wird ein Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage erst erhoben, wenn der Umlagesatz die Grenze von 5,2 % übersteigt.

In Einzelfällen werden sogar die 100 % der Nettowestvergütung überschritten:

Beispiel:

Referatsleiter/in, 40 Jahre, ledig, keine Kinder, Steuerklasse I, Vergütungsgruppe I

	West		Ost		Netto-Verhältnis
	Brutto	Netto	Brutto	Netto	
2001	9 007,37 DM	4 420,86 DM	7 971,52 DM	4 373,55 DM	98,93 %
2002	4 715,94 €	2 289,09 €	4 244,35 €	2 317,49 €	101,24 %

Ursächlich für diese Nettolohnentwicklung ist die unterschiedliche Belastung durch die Zusatzversorgung in den beiden Tarifgebieten.



Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Fortsetzung)

III. Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Mit der Pflichtversicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und bei anderen Zusatzversorgungskassen (Arbeitsgemeinschaft Kommunale und kirchliche Altersversorgung – AKA) sind die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ihrer tarifvertraglichen Verpflichtung (§§ 46 BAT (-O) / 44 MTArb / BMT-G (-O)) nachgekommen, den Beschäftigten eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewährleisten.

Im Jahr 2001 wurde das bisherige – an der Beamtenversorgung orientierte – Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt. Das Punktemodell ist angelehnt an die in der gewerblichen Wirtschaft verbreiteten Betriebsrentensysteme.

Es ist so ausgestaltet, dass die Leistungen unabhängig von Bezugssystemen wie z.B. gesetzliche Rente, Beamtenversorgung oder Steuer definiert werden. Die Betriebsrente ist unabhängig von dem vor dem Versicherungsfall erzielten letzten Einkommen. Ausschlaggebend für die Höhe der Betriebsrente ist das Lebenseinkommen. Für jedes Jahr der Beschäftigung im öffentlichen Dienst wird eine vom jeweiligen Einkommen und jeweiligem Alter abhängige Zahl von Versorgungspunkten gutgeschrieben, aus dem sich dann die Betriebsrente errechnet.

Finanzierung

Die Ausgaben der Zusatzversorgung werden durch Umlagen (Prozentsatz des Bruttoentgeltes) finanziert. Die Arbeitgeberumlage ist steuerpflichtiger Arbeitslohn und verringert durch die Belastung mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen das Nettoentgelt. Die Umlagen zur Zusatzversorgung werden im Tarifgebiet West bei der VBL und einigen kommunalen Zusatzversorgungskassen von Arbeitgebern und Beschäftigten gemeinsam, im Tarifgebiet Ost ausschließlich von den Arbeitgebern getragen. Bei der VBL West kommen noch pauschale Sanierungsgelder in Höhe von 2 % des Bruttoentgeltes hinzu, die allein von den Arbeitgebern getragen werden.

VBL West

Arbeitgeberumlage (wird bis zu einer Umlage von 92,03 Euro/Monat pauschal durch den Arbeitgeber versteuert)	6,45 %
Weitere Leistungen der Arbeitgeber seit 1. 1. 2002 (steuerunbelastete pauschale Sanierungsgelder)	2 %
Arbeitgeberleistungen insgesamt	8,45 %
Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage	1,41 %

Die pauschalen Sanierungsgelder der Arbeitgeber für die VBL West von 2 % p.a. kosten jährlich rund 0,8 Mrd. Euro.

VBL Ost

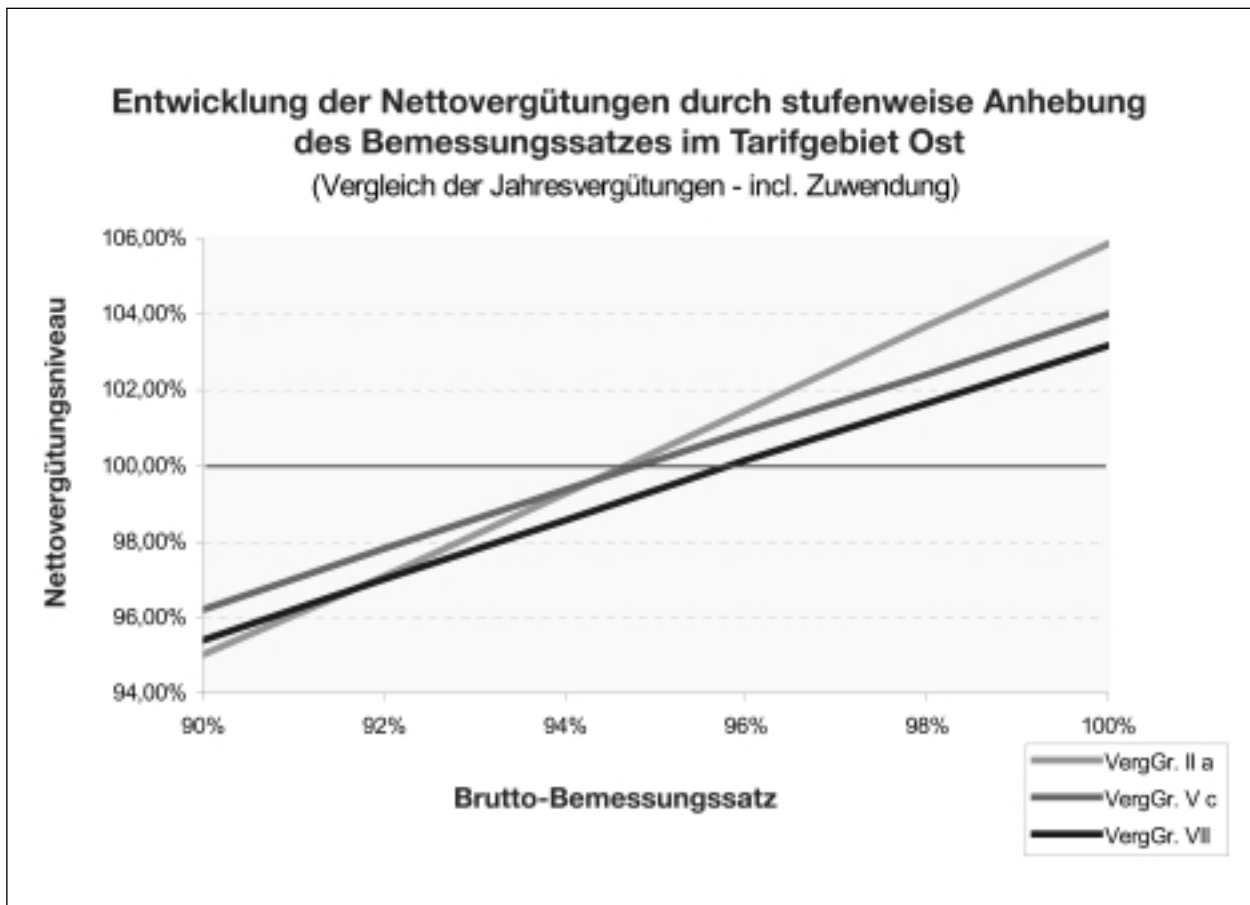
Arbeitgeberumlage (wird bis zu einer Umlage von 89,48 Euro/Monat pauschal durch den Arbeitgeber versteuert)	1,00 %
Weitere Leistungen der Arbeitgeber (steuerunbelastete pauschale Sanierungsgelder)	0
Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage	0

Die Umlagesätze (Arbeitgeberanteil bzw. Arbeitnehmeranteil) bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen sind entsprechend den finanziellen Gegebenheiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen unterschiedlich.

Im Jahr 2000 beliefen sich die Ausgaben der VBL auf rd. 3,5 Mrd. Euro und die Ausgaben der in der Arbeitsgemeinschaft Kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) zusammengeschlossenen Zusatzversorgungskassen rd. 3,1 Mrd. Euro. Diese Zahlen zeigen die große finanzielle Bedeutung der Zusatzversorgung.

Aus der unterschiedlichen Belastung der Arbeitnehmer durch die Zusatzversorgung folgt die dar-





gelegte überproportionale Nettolohnentwicklung. Bei einer Anhebung der Entgelte auf 100 % brutto würden die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost **ausnahmslos** mehr als 100 % netto verdienen, bei einem Bemessungssatz von 95 % erreichen alle Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter im Tarifgebiet Ost das Nettovergütungsniveau im Westen. Dies muss bei der angestrebten Angleichung berücksichtigt werden.

Suchworte: Arbeitskampfmaßnahmen, Arbeitsplatzsicherheit, BAT, Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, Besoldungsordnung, Bundesangestelltentarifvertrag, dbb tu, Friedenspflicht, Kommunale Zweckverbände, Landesdienst, Manteltarifvertrag, Öffentlicher Dienst, Personalkosten, Rationalisierungsschutztarifverträge,

Schlichtung, Schlichtungsverfahren, Sonderleistungen, Sozialversicherungsabgaben, Tarifaabschluss im Öffentlichen Dienst, Tarifentwicklung, Tarifgebiet Ost, Tarifgebiet West, Tarifunion des Deutschen Beamtenbundes, Tarifverträge, Tarifvertragsparteien, VBL Ost, VBL West, ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Versorgungsempfänger, Verwaltung, Zulagen, Zusatzversorgung

BMI-Pressemitteilung v. 13. 11. 2002;
HSt Ic3 12/2002