



EINKOMMENSRUNDE 25/26 **SPEZIAL**

Das Magazin zur Einkommensrunde
mit den **Ländern**

Sonderausgabe

November 2025



dbb.de
25/26 **7%** **300 Euro mind.**

Wir sind die Lösung!

7%, mindestens 300 Euro mehr

Inhalt

Editorial	2
Forderung	3
Rahmendaten	4
Beamtinnen und Beamte	6
Regionalkonferenzen	8
Lehrkräfte	9
Interview	10
Volker Geyer und Andreas Hemsing TdL-Verhandlungsführer Dr. Andreas Dressel	
Jugend	14
Hintergrund	15
Wer ist betroffen?	
Sonderthemen	
Redaktionsschluss: 17. November 2025	



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Marco Urban, S.2: dbb, S.3: Marco Urban, S.4-5: lefteye81 (Pixabay), Sonja Klingenberg, Alexander Strauch, S.6-7: Friedhelm Windmüller, Kerstin Seipt, Marcus Najemnik S.8: Friedhelm Windmüller, S.9: Yvonne Keppler, Regine Hantsche, Hanna Hackbeil, S.10: dbb, S.12: Friedhelm Windmüller, Staatskanzlei Hamburg Jan Pries, S.14: Alexander Habenicht
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: dbb verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Demnächst öffnen allerorten die Weihnachtsmärkte. Das ist ein sicheres Zeichen dafür, dass eine Zeit beginnt, die gerne „besinnlich“ genannt wird. Nicht jedem und nicht überall wird es gelingen, besinnlich zu sein. Denn wer zum Beispiel gewerkschaftlich organisiert ist und im Landesdienst arbeitet, für den beginnt spätestens am 3. Dezember die Einkommensrunde im Bereich der Länder. Es steht zu erwarten, dass die drei Verhandlungsrunden mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) nicht besinnlich verlaufen werden.

Wir müssen in den nächsten Wochen alles daransetzen, um erfolgreich zu sein. Denn unsere Forderungen, die Ihr auf der nebenstehenden Seite noch einmal studieren könnt, sind zwar mit Augenmaß erhoben worden und sollen auch einen Beitrag leisten, den immer drastischeren Personalmangel zu bekämpfen. Gleichwohl werden die Arbeitgebenden unsere Forderung sicherlich und nach alter Tradition „unrealistisch“ und „unbezahlbar“ nennen.

Wie sie jedoch in Zukunft Bildung, Sicherheit und Gesundheit gestalten wollen und wer genau diese Basisdienstleistungen unseres Sozialstaates konkret erbringen soll, wenn die Bezahlung nicht mehr konkurrenzfähig ist, darüber schweigt sich auch die TdL gerne und beharrlich aus.

Mindestens ebenso beharrlich müssen wir diesen Missstand immer wieder zur Sprache bringen und auf Lösungen drängen, die nicht allein in den Finanzministerien der Länder eronnen werden.

Dass dazu übrigens auch unsere Aktionsfähigkeit gehört, dürfte jeder Leserin und jedem Leser klar sein. In diesem Sinne hoffe und erwarte ich, möglichst vielen unserer Mitglieder auf den Straßen und Plätzen unseres Landes zu begegnen, wenn es nötig werden sollte, unsere Forderungen mit Demos und gegebenenfalls auch Streiks zu untermauern.

Über die Länderrunde berichten wir unter www.dbb.de/einkommensrunde auf den entsprechenden Sonderheiten regelmäßig, ausführlich und auch bildstark.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Unsere Forderung: 7 %, mindestens 300 Euro

„Wir sind die Lösung!“

„Der öffentliche Dienst ist die Lösung für viele der Probleme, die unser Land derzeit und in Zukunft in ihrem Bann halten. Man muss ihn nur lassen und man darf ihn nicht länger beschneiden“, leitete dbb Chef Volker Geyer sein Statement bei der Pressekonferenz ein, in der die Gewerkschaften der Öffentlichkeit am 17. November 2025 in Berlin ihre Forderungen vorstellten. „Die Menschen zweifeln zumeist nicht an Demokratie und Pluralismus, sie misstrauen aber einem Staat, der die Basics nicht geregelt bekommt“, führte Geyer weiter aus. In diesem Sinne versteht der dbb zum Beispiel seine lineare Kernforderung von 7 Prozent, mindestens 300 Euro, als Teil einer notwendigen Offensive für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst.

Die Forderungen des dbb

Entgelt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 7 Prozent, mindestens aber 300 Euro monatlich, bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Erhöhung der Zeitzuschläge gemäß § 8 Abs. 1 TV-L um jeweils 20 Prozentpunkte und Errechnung auf der Basis der individuellen Stufe, mindestens jedoch der Stufe 3
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten

Auszubildende und Studierende:

- Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden nach erfolgreich

abgeschlossener Ausbildung unbefristet und in Vollzeit im erlernten Beruf

- Tarifierung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten, insbesondere: einheitliches Mindeststundenentgelt von 17 Euro im ersten Beschäftigungsjahr, 18 Euro im zweiten Beschäftigungsjahr und 19 Euro ab dem dritten Beschäftigungsjahr (Beginn ab dem ersten Arbeitsvertrag); Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten für jeden einzelnen Vertrag; Mindeststundenumfang von 40 Stunden pro Monat (Unterschreitung nur auf Antrag der Beschäftigten)

Die Erwartungen des dbb

Beschäftigte:

- Angleichung der Arbeitsbedingungen im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West, insbesondere: Regelung zur ordentlichen Unkündbarkeit, Angleichung der Arbeitszeit an Unikliniken
- Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen im Länderbereich, insbesondere durch stufengleiche Höhergruppierung und Erhöhung der Wechselschicht- und Schichtzulagen nach dem Vorbild des TVÖD
- Mitgliedervorteilsregelung: ein zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- Einführung eines Sonderkündigungsrechts der Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 52 TV-L)
- Einstieg in Verhandlungen zur Reform der Entgeltordnung Länder
- Umsetzung der Verhandlungszusage zum TV EntgO-L aus 2019, insbesondere

zur vollständigen Einführung der Paralleltabelle für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten:

- Übernahme in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- Mobilitätzuschuss als Wahlmodell: Übernahme des Deutschlandtickets oder Tankkostenzuschuss in Höhe von 50 Euro
- Tarifierung der paxisintegriert dual Studierenden

Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger:

- zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen

Gesellschaftliche Probleme bei den Verhandlungen nicht ausklammern

Als Andreas Hemsing, Fachvorstand Tarifpolitik im dbb, die Bundestarifkommission nach erfolgtem Forderungsbeschluss auf die anstehende Einkommensrunde einschwor, machte er deutlich, „dass Konflikt und Kompromiss natürlich auch zu dieser Einkommensrunde gehören werden. Und zu beidem sind wir in der Lage. Aber es geht angesichts der angespannten gesellschaftlichen Lage auch um etwas anderes: Die Position der am Potsdamer Verhandlungstisch sitzenden Arbeitgebervertreter, sich nur als Abgesandte ihrer Finanzministerien zu verstehen, würde der allgemeinen Situation nicht gerecht. Dieser Blickwinkel allein war nie hilfreich und es ist angesichts der für jedermann sichtbaren Probleme in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – egal, ob Sicherheit, Bildung, Pflege, Kultur oder auch bürgernahe Verwaltung – nicht länger akzeptabel, diese Probleme bei den Verhandlungen einfach auszuklammern. Das werden wir nicht zulassen.“

Wie geht's weiter?

Die Tarifverhandlungen starten am 3. Dezember 2025 in Berlin und werden am 15./16. Januar 2026 in Potsdam fortgesetzt, wo sie in der dritten Verhandlungsrunde vom 11. bis 13. Februar 2026 auch enden werden. ■



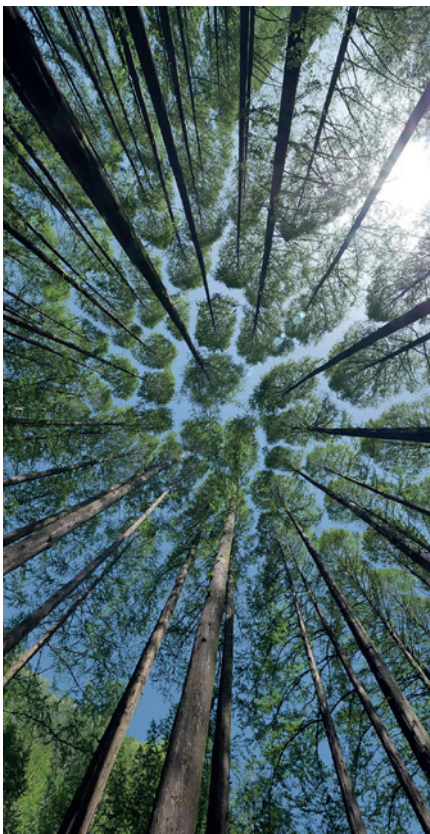
Pressekonferenz am 17. November 2025

Wirtschaftliche Lage

Öffentlicher Dienst ist wie ein Wald

Der öffentliche Dienst lebt von seiner Vielfaltigkeit. Das beweist schon die Vielzahl der unterschiedlichen Mitgliedsgewerkschaften, die unter dem Dach des dbb organisiert sind. Man könnte bildlich sagen, der öffentliche Dienst gleicht einem großen Wald. Überall in Deutschland, in jedem Bundesland, stehen Bäume, Sträucher, Gräser. Sie sind nicht identisch – manche wachsen auf sandigem Boden, andere auf lehmiger Erde. Manche trotzen Stürmen, andere leiden unter Trockenheit. Und doch bilden sie ein gemeinsames Ökosystem.

Bleiben wir beim Bild Wald und öffentlicher Dienst. Dann wären die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Bäume. Sie geben Schatten, spenden Sauerstoff, sichern den Boden. Ohne sie bricht das Gleichgewicht zusammen. Doch in den letzten Jahren haben sie viel Wasser verloren. Inflation, steigende Mieten, höhere Sozialabgaben – all das hat den Boden ausgetrocknet. Die Wurzeln reichen immer tiefer, doch finden sie kaum noch Nährstoffe. Der Wald beziehungsweise der öffentliche Dienst droht auszutrocknen.



Vor allem ist es die mangelnde Wertschätzung für die viel geleistete wertvolle Arbeit, die häufig nicht gesehen oder als selbstverständlich vorausgesetzt wird, wenn beispielsweise hoheitliche Aufgaben plötzlich in Frage gestellt werden oder eine Neidebatte zwischen Statusgruppen herbeigeredet wird, um sich im Sommerloch politisch zu profilieren. Mit derartigen Vorstößen wird das Fundament des öffentlichen Dienstes oder – bleiben wir bei unserem Bild – des Waldes ausgehöhlt und anfällig für Krankheiten.

Eine Dürre, die anhält

Die aktuellen Zahlen zeigen es klar: Die Inflationsrate lag im September 2025 bei 2,4 Prozent, das ist der bisher höchste Wert des Jahres. Im August lag der Preisanstieg bei 2,2 und im Juli bei 2,0 Prozent. Die Kerninflation – ohne Energie und Lebensmittel – lag sogar bei 2,8 Prozent gegenüber 2,7 Prozent im August dieses Jahres. Für die Menschen, die Monat für Monat mit ihrem Gehalt den Alltag bestreiten müssen, sind das keine abstrakten Zahlen. Es sind Löcher im Portemonnaie, leere Fächer im Kühlschrank, Rechnungen, die schwerer zu bezahlen sind.

Gleichzeitig entwickelt sich die Wirtschaft lediglich schwach. Die Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2025 der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute geht für das laufende Jahr von einem Wirtschaftswachstum in der Größenordnung von 0,2 Prozent aus.

Eine Volkswirtschaft, die ohnehin kaum Fahrt aufnimmt, kann es sich schlicht nicht leisten, ihre Wurzeln vertrocknen zu lassen. Denn: Kaufkraft ist der Regen, der den Wald wachsen lässt. Wenn die Beschäftigten im öffentlichen Dienst kein Geld in der Tasche haben, wenn ihr Lohn die Preissteigerungen nicht ausgleicht, dann leidet nicht nur der Wald – dann leidet die gesamte Gesellschaft.

Für das kommende Jahr wird ein Wirtschaftswachstum in Höhe von 1,3 Prozent erwartet. Diese Ankurbelung des Wirtschaftswachstums kann jedoch nur gelingen, wenn die Binnenkaufkraft gestärkt wird. Denn Zölle, Kriege und weltweite Turbulenzen sind dazu angetan die tradi-



Sonja Klingenberg,
Landesbehörde Straßenbau
Niedersachsen, VDStra.:

„Wir brauchen deutliche Verbesserungen in der Entgelttabelle. Die stufengleiche Höhergruppierung ist überfällig.“ ■

tionell starke Exportwirtschaft Deutschlands zu schädigen. Insofern kann nur eine starke Binnenwirtschaft die zu erwartenden Exportrückgänge ausgleichen. Dies kann aber nur gelingen, wenn die Tarifabschlüsse in Deutschland angemessen ausfallen und damit die Binnenkaufkraft gestärkt wird.

Das fragile Gleichgewicht des Ökosystems

Ein Wald lebt nicht nur von großen Bäumen. Er braucht auch Sträucher, Pilze, Insekten. Jedes Element übernimmt eine Funktion. So ähnlich funktioniert auch der öffentliche Dienst. Es gibt die sichtbaren, großen Stämme – Lehrkräfte, Polizistinnen und Polizisten, Feuerwehrleute. Aber genauso wichtig sind die Berufsgruppen, die in der Öffentlichkeit weniger präsent sind: die Sachbearbeitenden in der Verwaltung, die Angestellten in den Laboren und die Technikerinnen und Techniker in den Ämtern. Ohne sie funktioniert das Ganze nicht.

Und gerade die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes, die über durchschnittliche oder kleinere Einkommen verfügen, müssen gestärkt werden. Denn diese sind von der Inflation besonders betroffen.

Ein föderales Ökosystem

Deutschland ist nicht ein einziger Wald, sondern besteht aus 16 verschiedenen. Jedes Bundesland hat seine eigenen Bedingungen: in Bayern regnet es vielleicht mehr, in Bremen dagegen weht ein

rauer Wind und in Brandenburg brennt die Sonne besonders heiß. Doch alle Wälder sind miteinander verbunden. Das Wasser zieht unterirdisch von einem Land ins andere, die Luft wird gemeinsam geatmet. So ist es auch im öffentlichen Dienst. Lehrkräfte, Polizistinnen und Polizisten, Verwaltungskräfte oder Straßenwärter und Straßenwärterinnen – sie alle arbeiten in unterschiedlichen Bundesländern, aber ihre Aufgaben halten unser Land insgesamt zusammen.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die Arbeitgeberseite, ist in diesem Bild die Forstverwaltung. Sie soll dafür sorgen, dass alle Wälder gesund bleiben. Doch allzu oft sehen wir das Gegenteil. Statt Verantwortung zu übernehmen, werden Zäune gezogen. Mal verweist ein Land auf seine leeren Kassen, mal ein anderes auf die Schuldenbremse. Der Föderalismus, eigentlich Garant für Vielfalt, droht so zur Ausrede zu werden. Doch was nützt der Regen in einem Bundesland, wenn der Wald im anderen verdorrt?

Politisches Mikroklima

Das Klima macht vor Grenzen nicht halt. Schülerinnen und Schüler ziehen um, Verwaltungen arbeiten überregional, Verkehrs- und Gesundheitsinfrastrukturen vernetzen sich. Föderalismus darf also nicht zu einem Flickenteppich werden. Wir brauchen ein gemeinsames Klima, das alle schützt.

Regen ist möglich – man muss ihn nur wollen

Die öffentlichen Finanzen sind nicht so ausgedörrt, wie manche behaupten. In der 169. Steuerschätzung vom 23. Oktober 2025 wird prognostiziert, dass der Staat im Jahr 2030 insgesamt über 1,15 Billionen Euro Einnahmen zu verzeichnen hat. Das sind mehr als 1.150 Milliarden Euro. Davon werden allein die Länder knapp 480 Milliarden Euro einnehmen. Das wäre eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2024 um 21,6 Prozent. Im Jahr 2025 werden sich die Gesamteinnahmen auf 990,7 Milliarden Euro belaufen, das ist eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2024 von 4,5 Prozent. Im Jahr 2026 wird erstmals die Billionengrenze mit 1.016,5 Milliarden Euro (Länder: 423,4 Milliarden Euro) erreicht. Zudem steigen die Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen in den kommenden Jahren etwas stärker als erwartet. Der Arbeitskreis Steuerschätzung geht in seiner Prognose für den Gesamtstaat bis

2029 von 33,6 Milliarden Euro Mehreinnahmen aus. Davon profitieren insbesondere Länder und Kommunen. Sollten die Voraussagen eintreffen, ist das auch ein Verdienst des öffentlichen Dienstes. Insofern ist die Forderung nach einer angemessenen Beteiligung am Erwirtschafteten völlig legitim. Es gibt also Spielräume. Nur müssen sie auch genutzt werden.

Eine kräftige Einkommenssteigerung im öffentlichen Dienst wäre kein Gießkannenregen, der unkontrolliert verschwendet wird. Sie wäre gezieltes Gießen der Wurzeln, damit das Ökosystem nicht kippt. Denn Investitionen in die Beschäftigten zahlen sich doppelt aus: einmal direkt über höhere Kaufkraft und Stabilität, und noch einmal indirekt über Steuereinnahmen, die in die Staatskasse zurückfließen.

Stimmen aus dem Wald

Während eine Verwaltungsangestellte, die seit Jahren unter steigender Arbeitslast leidet, sich wie ein Baum fühlt, der immer mehr Äste tragen soll, aber kaum noch Wasser bekommt, kann ein Straßenwärter berichten, dass er die Wege freihält, den Boden repariert, aber sich selbst fühlt, als würde er auf bröckeligem Untergrund stehen. Diese Stimmen zeigen, was in den trockenen Statistiken oft unsichtbar bleibt. Hinter jeder Zahl stehen Menschen, deren Arbeit das Rückgrat der Gesellschaft ist.

Die Tarifrunde als Wetterwende

In der aktuellen Einkommensrunde im öffentlichen Dienst der Länder fordert der dbb einen angemessenen Anteil an der Wirtschaftsleistung. Das ist keine Übertreibung, sondern eine notwendige Bewässerung. Wer Jahr für Jahr sieht, wie Inflation und steigende Sozialbeiträge den Lohn auffressen, weiß: Ohne diesen Regen wird der Wald nicht überleben.

Es geht hier nicht um Luxus, sondern um das Überleben des Ökosystems. Ein Wald wächst nicht durch Appelle, sondern durch Pflege. Beschäftigte, die die Bildung sichern, Straßen instandhalten, Recht durchsetzen oder soziale Dienste leisten, dürfen nicht länger mit ausgetrockneten Böden arbeiten.

Mehr als nur einen Waldbrand verhindern

Ein Wald kann auch durch Katastrophen bedroht werden: Brände, Stürme, Schädlingsbefall. Viele dieser Krisen hat der öffentliche Dienst in den letzten Jahren



Alexander Strauch,
Polizei Berlin, DPolG:

„Wir benötigen mehr qualifiziertes Personal und eine bestmögliche Ausstattung an Fahrzeugen, Führung und Einsatzmitteln. Die Arbeitsbedingungen müssen schnellstens dem Stand des 21. Jahrhundert angepasst und der Sanierungsstau muss beendet werden.“ ■

gemeistert – ob Pandemie, Flüchtlingsbewegungen oder Naturkatastrophen. Doch jeder Förster weiß: Ein Wald, der dauerhaft geschwächt ist, brennt schneller.

Wenn wir jetzt nicht handeln, riskieren wir nicht nur eine langsame Austrocknung, sondern plötzliche Zusammenbrüche: Klassenzimmer, die überquellen, Verwaltungsverfahren, die steckenbleiben, Sicherheitsdienste, die überfordert sind. Die Tarifrunde ist also keine Kür, sondern eine Notwendigkeit, um Resilienz aufzubauen.

Zeit zum Handeln

Noch stehen die Bäume. Noch gibt es Schatten, noch ist Sauerstoff da. Doch die Risse im Boden sind sichtbar. Wenn der öffentliche Dienst weiterhin geschwächt wird, kippt das Gleichgewicht. Dann haben wir nicht nur ein Problem für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, sondern für die gesamte Gesellschaft.

Föderalismus darf nicht bedeuten, dass jedes Bundesland seinen Wald sich selbst überlässt. Vielfalt ist wertvoll, aber beim Einkommen braucht es einen gemeinsamen Standard. Denn das Ökosystem Deutschland lebt vom Ganzen.

Deshalb sagen wir klar: Gebt den Beschäftigten die Wertschätzung, die sie verdienen. Lasst es regnen, bevor es zu spät ist. Denn nur ein gesunder Wald kann auch morgen noch das leisten, was unser Land zum Überleben braucht. ■

Beamtinnen und Beamte der Länder und Kommunen

Garanten für unser Land

Der überwiegende Teil hoheitlicher Aufgaben wird von den Ländern und Kommunen wahrgenommen. Dies erfolgt im Konkreten durch die Beamtinnen und Beamten. Sie sichern die Grundversorgung der Bevölkerung in den Bereichen öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bildung, Justiz, Strafvollzug, Finanzverwaltung oder der allgemeinen Verwaltung.

Dadurch erhalten alle Bürgerinnen und Bürger, die ihnen zustehenden und vom Staat garantierten und geschuldeten Leistungen in den Bereichen Sicherheit und Ordnung, Recht, Soziales, Bildung, staatliche Infrastruktur – um nur einige zentrale hoheitliche Bereiche zu benennen. In allen Funktionen und Diensten obliegt den Beamtinnen und Beamten die jeweilige unparteiische Amtsführung. Damit wird gewährleistet, dass die Rechte der Bürgerinnen und Bürger ausschließlich nach Recht und Gesetz erfüllt werden. Das für die Beamtinnen und Beamten bestehende Streikverbot sichert zudem, dass die dem Staat obliegenden Aufgaben, dem Vollzug und der Justiz aber auch der Bildung jederzeit vollumfänglich erfüllt werden.

Schwierige Rahmenbedingungen

Beamtinnen und Beamte erfüllen ihre ständig wachsenden Aufgaben trotz der sich seit Jahren verschlechternden Rahmenbedingungen bestmöglich und mit voller Hingabe.

Gründe für die sich verschlechternden Rahmenbedingungen sind unter anderem:

- Fehlen ausgebildeter Fachkräfte
- keine oder keine ausreichende Nachbesetzung von Stellen
- Überregulierung und fehlende Digitalisierung
- fehlende und / oder veraltete Ausstattung
- keine ausreichenden Fortbildungsmaßnahmen, Schulungen oder Weiterbildungen
- zunehmende verbale und / oder körperliche Angriffe

Zugleich erwarten die Bürgerinnen und Bürger immer zügigere Bearbeitungen und entsprechenden Service seitens der Mitarbeitenden in den öffentlichen Verwaltungen. Grund dafür ist die in vielen Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes bereits erfolgte Digitalisierung.

Attraktive Bezahlung ist zentral und unabdingbar

Beamtinnen und Beamte erwarten von ihrem Dienstherrn für die von ihnen bestmöglich erbrachten Leistungen Respekt und Anerkennung. Diese kann und sollte der Dienstherr unter anderem durch eine angemessene und den finanziellen und wirtschaftlichen Bedingungen entsprechend angepasste Besoldung und Versorgung zum Ausdruck bringen. Dabei geht es eben nicht nur darum, das verfassungsrechtliche unterste Mindestmaß zu erfüllen, sondern auch die Leistung der Beamtinnen und Beamten Wert zu schätzen. Alle Dienstherrn müssen den bereits

bestehenden und sich noch verschärfenden Fach- und Nachwuchskräftemangel beachten. Diesem gilt es wirkungsvoll – auch finanziell – zu begegnen, um auch im Vergleich zur freien Wirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben. Für bereits vorhandene Beamtinnen und Beamte, aber auch zu gewinnende Nachwuchs- und Fachkräfte ist bei der Berufs- oder Dienstherrwahl neben der Verrichtung von sinnstiftenden Tätigkeiten auch und besonders die Verlässlichkeit ihres Dienstherrn und die Möglichkeit der Weiterentwicklung von entscheidender Bedeutung.

Besonders die ersten beiden Faktoren sind unbestreitbar Kennzeichen des öffentlichen Dienstes. Beamtinnen und Beamte können sich neben der Auswahl des Berufs darauf verlassen, dass sie ihr Leben lang amtsangemessen besoldet und versorgt werden. Diese in der Bundesrepublik einzigartige Sicherheit des öffentlichen Dienstes ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Diesen gilt es auszufüllen, indem die Besoldung und Versorgung regelmäßig an die finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklungen angepasst wird. Nur dann wird es den Beamtinnen und Beamten ermöglicht, eine ihrem Amt entsprechende Lebensführung zu realisieren und sich voll ihrem Dienst hinzugeben.

Verlässlichkeit des Dienstherrn

Verlässlichkeit zeigt jeder Dienstherr dadurch, dass er dem Anspruch aller seiner Beamtinnen und Beamten auf eine Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung dadurch nachkommt, dass er die jeweiligen Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes zeitgleich und systemgerecht



überträgt. Dadurch bringt er allen seinen Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung entgegen und verhindert eine nicht gerechtfertigte Neiddebatte zwischen den Statusgruppen.

Für alle Dienstherrn muss es im Rahmen der regelmäßigen Einkommensrunden bereits bei Beginn der Tarifverhandlungen eine Selbstverständlichkeit sein, Beamtinnen und Beamte einzuplanen, sie in gleicher Weise an den Verbesserungen teilhaben zu lassen und nicht einseitig zu benachteiligen oder gar auf den Klageweg zu verweisen. Dies würde nur zu einem Motivations- und Vertrauensverlust führen.

Die Besoldung und Versorgung darf nicht – wie im vergangenen Jahrzehnt – an die Haushaltslage des jeweiligen Landes gekoppelt sein. Beamtinnen und Beamte sind kein Kostenfaktor. Sie bringen einen unschätzbaren Wert für den Staat und seine Bürgerinnen und Bürger. Den gilt es anzuerkennen.

Verpflichtung jedes Landesgesetzgebers

Nachdem im Jahr 2006 die bundeseinheitliche Besoldung und Versorgung auf Wunsch der Länder aufgehoben wurde, obliegt es jedem Landesgesetzgeber, seine Besoldung und Versorgung amtsanngemessen auszugestalten. Dies war ausdrückliches Ansinnen der Landesgesetzgeber im Rahmen der Föderalismusreform, sodass es nunmehr gilt, dieses auch tatsächlich auszufüllen. Die Landesgesetzgeber sind nunmehr nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, ihre Besoldung und Versorgung im Rahmen ihres weiten Gestaltungsspielraums so auszufüllen,



dass sie nicht nur der Höhe nach amtsanngemessen, sondern auch konkurrenzfähig mit anderen Gebietskörperschaften und auch der freien Wirtschaft ist. In Folge dieser gesetzgeberischen Umsetzung gibt es nunmehr 17 verschiedene Besoldungsgesetze, die mit erheblichen monatlichen Besoldungsdifferenzen verbunden sind. Es gibt für keine Beamtin und keinen Beamten mehr eine Garantie, dass ihnen von ihren Dienstherrn trotz gleichem Amt die gleiche finanzielle Wertschätzung entgegengebracht wird, wie von einem anderen Dienstherrn. Von gleicher Besoldung bei gleichem Amt und damit von Transparenz oder Nachvollziehbarkeit kann nicht mehr gesprochen werden.

Die Besoldung ist Maßstab der Wertschätzung

Einzig und von allen Dienstherrn zu beachtender rechtlicher (Mindest-)Maßstab im Bereich der Besoldung und Versorgung ist der in Artikel 33 Absatz 5 GG verankerte Grundsatz der amtsanngemessenen Alimentation. Diesen können Dienstherrn im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums ausfüllen. Nur das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kann die Einhaltung überprüfen. Diese Gestaltungsmöglichkeit haben die Länder ab dem Jahr 2005 bis zum Jahr 2015 im Wesentlichen zu Einsparungen genutzt und die Besoldung nur teilweise oder unzureichend angepasst. Diese Praxis wurde vom BVerfG im Jahr 2015 als verfassungswidrig erklärt und im Jahr 2020 noch einmal ausdrücklich bestätigt. Das BVerfG hat in diesen Entscheidungen ein Prüfungsschema entwickelt, das alle Dienstherrn bei der Bemessung der Besoldung und Versorgung einhalten müssen. Diese „Einschränkung“ des Gestaltungsspielraums beendete die einseitige „Einspar“-Praxis der Landesgesetzgeber. Diese sahen sich aufgrund der Rechtsprechung gezwungen, ab dem Jahr 2020 die Tarifabschlüsse der Länder wieder auf ihre Beamtinnen und Beamten zu übertragen, was zumindest wieder zu einer gewissen Vereinheitlichung führte. Diese „Vereinheitlichung“ gilt es auch bei der anstehenden Besoldungsrunde 2026/2027 fortzusetzen. Trotz dieser Vereinheitlichung ab dem Jahr 2020 sind die davor vorgenommenen Einsparungen immer noch festzustellen. Gerade die Grundbesoldung der unteren Besoldungsgruppen ist in Ballungsbereichen nicht ausreichend, um die in den letzten Jahren stark gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen.



Marcus Najemnik,
Ministerium für Heimat,
Kommunales, Bau und
Digitalisierung
Nordrhein-Westfalen, vdl.a:

„Die technologische Entwicklung erfordert in immer kürzeren Abständen die Anpassung der Beschäftigten an neue Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten müssen sich ständig neuen Herausforderungen stellen und diese bewältigen. Hinzu kommt ein dauerhafter Mangel an Personal. Das Bereitstellen von Obstkörben reicht sicher nicht aus, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.“ ■

Von vielen Gesetzgebern werden weiterhin die Personalkosten ausschließlich unter Haushaltsgesichtspunkten bewertet, ohne den von den Mitarbeitenden erbrachten Wert für die Gesellschaft zu berücksichtigen. Die von den Beamtinnen und Beamten erbrachten Leistungen stellen einen gesellschaftlich unschätzbaren Wert für den Erhalt des Staates dar.

Jede Bürgerin und jeder Bürger in der Bundesrepublik Deutschland kann sich – gleich an welchem Ort – darauf verlassen, dass ihr oder sein Anspruch gegenüber dem Staat bestmöglich und ausschließlich nach Recht und Gesetz verwirklicht wird. Diese Leistung der Beamtinnen und Beamten haben die Dienstherrn durch eine angemessene Besoldung und Versorgung anzuerkennen. Dafür ist die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifabschlusses ein wichtiges Element. Dadurch kann der öffentliche Dienst unter anderen in den Bereichen Justiz, Vollzug, Polizei, Bildung und der Steuerverwaltung weiterhin – auch finanziell – so aufgestellt werden, dass er in allen Ländern und Kommunen gleichermaßen als attraktiver „Arbeitgeber“ für gut ausgebildetes Personal einschließlich der zu gewinnenden Nachwuchskräfte wahrgenommen wird. ■

Sechs Regionalkonferenzen

Bundesweite Vorbereitung der Einkommensrunde



8. September 2025, Leipzig

Die Mitglieder der dbb-Fachgewerkschaften diskutierten auf sechs bundesweiten Regionalkonferenzen und bereiteten so die Forderungsfindung der dbb Bundestarifkommission vor. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die Entgeltbedingungen, auch im Vergleich zu anderen Tarifverträgen, und die Bedarfe in unterschiedlichen Bereichen des Landesdienstes. Die Regionalkonferenzen starteten am 2. September 2025 in Köln. Die zweite

Regionalkonferenz folgte am 3. September 2025 in Mainz. Am 8. September 2025 trafen sich in Leipzig Mitglieder zur dritten Regionalkonferenz. Norddeutschland folgte am 11. September 2025 in Hamburg. Die letzten beiden Regionalkonferenzen fanden am 16. September in Stuttgart und am 17. September 2025 in Nürnberg statt. Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, wurde auf den Regionalkonferenzen deutlich: „Wir dürfen uns weder im

Vergleich zu Bund und Kommunen noch gegenüber der Privatwirtschaft abhängen lassen. Andernfalls verschärfen sich die Personalengpässe. Darauf werden wir die Arbeitgebenden nachdrücklich hinweisen.“ Der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer erklärte: „Wir müssen alles dafür tun, um mehr Personal zu gewinnen. Nur so können wir die Beschäftigten entlasten. Nur so können wir den Bürgerinnen und Bürgern die Qualität in der Daseinsvorsorge bieten, die sie verdienen.“

Die Vorsitzenden der dbb Landesbünde machten auf die unverzichtbare Arbeit der Beschäftigten, ob verbeamtet oder tarifbeschäftigt, aufmerksam – ob bei der Polizei, in den Schulen oder in der Verwaltung. Sie forderten, dass der Tarifabschluss daher selbstverständlich auf die Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden muss. ■



2. September, Köln



3. September, Mainz



8. September, Leipzig



11. September, Hamburg



16. September, Stuttgart



17. September, Nürnberg

Weitere Infos zur aktuellen Einkommensrunde finden Sie unter: www.dbb.de/einkommensrunde

Entgeltordnung für Lehrkräfte

Überfällige Anpassungen umsetzen

Der Beruf der Lehrkraft verliert seit Jahren stetig an Attraktivität. Der fortdauernde Mangel an Personal sowie der immer umfangreichere Aufgabenkatalog, den Beschäftigte erfüllen müssen, führt zu dauerhafter Mehrbelastung, die sich am Ende häufig in Langzeiterkran-

kungen und frühzeitigem Renteneintritt niederschlägt.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind stetiges Ziel des dbb. Dazu gehört insbesondere auch eine angemessene Bezahlung. In diesem Zusammenhang fordert der dbb seit Jahren die Überarbeitung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L). Bereits im Dezember 2018 einigten sich dbb und GEW dazu auf ein gemeinsames Papier, das zahlreiche Punkte anführt, durch die die Eingruppierung und Einstufung der Lehrkräfte verbessert werden sollen. Enthalten sind neben Klarstellungen und rechtssicheren Definitionen auch Forderungen zur Berücksichtigung von Stufenlaufzeiten sowie zu Eingruppierungsmerkmalen.



Regine Hantsche,
Staatsbetrieb für Mess- und
Eichwesen Sachsen, BTE:

„Die Verantwortung, die man hat, das Wissen, das man braucht, und die Arbeit, die gemacht werden muss, stehen nicht mehr in einem gesunden Verhältnis. Die finanzielle Wertschätzung der Mitarbeiter ist nicht wirklich da.“ ■

Verhandlungszusage 2019

Im Rahmen der Tarifeinigung beim Abschluss der TV-L-Verhandlungen vom 2. März 2019 wurde unter Punkt III. Folgendes vereinbart:

„Die Tarifvertragsparteien werden in der nächsten Tarifrunde die Frage der Weiterentwicklung der Angleichungszulage wieder aufrufen. Nach Abschluss der Entgeltrunde 2019 werden die Tarifvertragsparteien Tarifverhandlungen über die Weiterentwicklung der Entgeltordnung Lehrkräfte führen.“



Hanna Hackbeil,
Amtsgericht Neuss
Nordrhein-Westfalen, DJG:

„Als junger Mensch hat man in der Justiz oft das Gefühl, vergessen zu werden. Es gibt kaum Perspektiven und der demografische Wandel wird oft als nicht gravierend eingestuft. Es müssen definitiv neue Perspektiven geschaffen werden, um junge Leute in der Justiz zu halten und der Arbeit wieder einen Wert zu verschaffen.“ ■

Entgegen dieser klaren Zusage wurden seitdem jedoch keine solchen Verhandlungen aufgenommen. Nach mehr als sechs Jahren ist das ein ernüchternder Befund – für den dbb ist das nicht akzeptabel.

Für die nun startende Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat der dbb daher eine klare Erwartung formuliert:

Wir erwarten die Umsetzung der Verhandlungszusage zum TV EntgO-L aus 2019, insbesondere zur vollständigen Einführung der Paralleltabelle. ■



Volker Geyer und Andreas Hemsing

„Wir sind entschlossen!“

Interview mit dem dbb Bundesvorsitzenden Volker Geyer und dem Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemsing zur Einkommensrunde 2025/2026 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

dbb SPEZIAL: Laut ihrer eigenen Satzung besteht der Zweck der TdL in der „Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder an der Einheitlichkeit der Lebensbedingungen des öffentlichen Dienstes“. Demnach müssten die Gewerkschaften doch eigentlich der TdL zur ersten Verhandlungsrunde nur den TVÖD-Abschluss vom Frühjahr dieses Jahres vorlegen und TdL-Chef Dressel würde freudig unterschreiben.

Andreas Hemsing: Schöne Idee. Und weil der TdL-Vorsitzende dabei merkt, wie bequem das ist, schlägt er anschließend gleich noch die Rückkehr der TdL in die Verhandlungsgemeinschaft mit Bund und Kommunen vor. Träumereien bei Seite, im echten Leben jedoch ist zwar der Hinweis auf „die Einheitlichkeit der Lebensbedingungen“ ein durchaus berechtigter und der dbb als überzeugte Flächentarifvertragspartei unterstützt das auch. Aber unsere Forderungsfindung fand nicht in Utopia statt, sondern in Berlin. Und seit unserer letzten Forderungsfindung im Oktober 2024, damals zur TVÖD-Runde, hat sich in Berlin und in ganz Deutschland erneut viel getan.

dbb SPEZIAL: Das stimmt. Da hat zum Beispiel der neue Bundeskanzler ein Thema aufgegriffen, das auch die Gewerkschaften zur letzten Einkommensrunde in den Fokus gestellt hatten. Nur meint Kanzler Merz, die Deutschen müssten wieder mehr arbeiten und da sei der Übergang von einer täglichen Arbeitszeitgrenze hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeitbemessung zielführend.

Volker Geyer: Als ich davon las, habe ich mich direkt wieder gefreut, dass bei uns in Deutschland Tarifautonomie herrscht. Inflation, Regierungswechsel oder Modifizierung der Schuldenbremse haben unsere gewerkschaftliche Arbeit in den letzten Jahren sehr geprägt. Die Grundlagen unserer Arbeit ändern sich immer rascher. Da wird es immer schwieriger, die Einheitlichkeit der Lebensbedingungen nicht nur zu beschwören, sondern auch durchzusetzen. Für uns bedeutet dies konkret, dass wir die Einheitlichkeit der Arbeits- und Entgeltbedingungen anstreben, weil niemand versteht, dass der öffentliche Dienst seine Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, seine Verwaltung oder seine Straßenwärterinnen und -wärter unterschiedlich bezahlt, abhängig davon, ob sie zufällig beim Bund, den Ländern oder den Kommunen arbeiten. Für diese künstlich geschaffene Konkurrenzsituation hat der Bürger kein Verständnis und in Zeiten massiven Personalmangels führt diese Situation

auch maximal zu einem Abwerbungs-kannibalismus.

dbb SPEZIAL: Der dbb hat erneut bundesweit Regionalkonferenzen durchgeführt. Was nimmst du aus diesen Veranstaltungen mit, Andreas?

Hemsing: Das Format haben wir jetzt zum dritten Mal genutzt und zum ersten Mal habe ich als Fachvorstand Tarifpolitik an allen sechs Veranstaltungen teilgenommen. Und ich kann sagen, es war sechs Mal intensiv, sechs Mal informativ und sechs Mal habe ich mir gewünscht, dass auch eine Vertreterin oder ein Vertreter der TdL dabei sein könnte, um zu hören, wie die Beschäftigten im Landesdienst sich nicht allein um Arbeitsbedingungen und Entgelt sorgen, sondern auch um die Zukunftsfähigkeit eines kaputtgesparten öffentlichen Dienstes. Diese Sorge um die Aufrechterhaltung der tagtäglichen Aufgabenerledigung für Bürgerinnen und Bürger würde auch den Arbeitgebenden gut stehen. Es gab in den Diskussionen regionale Besonderheiten, aber es gab beim Blick auf den Forderungskorridor auch viel Übereinstimmung.

dbb SPEZIAL: Wurde auf den Regionalkonferenzen auch schon über Aktionsplanung gesprochen?

Hemsing: Natürlich, das gehört dazu. Wir machen den Kolleginnen und Kollegen klar, dass Fordern und Durchsetzen unbedingt zusammengehören. Würden wir nicht an unserer Durchsetzungsfähigkeit arbeiten, würde die Forderungsfindung eher dem kollektiven Verpassen eines Weihnachts-



wunschzettels gleichen. Und auch wenn Weihnachten dieses Mal inmitten der Einkommensrunde liegt, bin ich sicher, dass TdL-Chef Dressel nicht vorhat, alle berechtigten Wünsche zu erfüllen. Wir haben darum über Aktionen und auch konkret über Streikmaßnahmen gesprochen und werden das in den nächsten Monaten in unterschiedlichen Formaten konkretisieren, bis wir die Zeit zwischen der Auftakt- und der Abschlussrunde gut gefüllt haben werden – natürlich immer mit dem Vorbehalt, dass wir auch schon zur Auftakt- und der Abschlussrunde bei einem annehmbaren Angebot abschlussfähig wären. ...

dbb SPEZIAL: Welche Rolle spielt der TVÖD-Abschluss in der aktuellen Diskussion?

Hemsing: Dieser Abschluss ist natürlich ein wichtiger Benchmark – übrigens nicht nur für uns, sondern auch für die TdL. Lange Zeit schien es der Ehrgeiz der TdL, möglichst unter dem TVÖD-Abschluss zu bleiben. Den rein fiskalischen Aspekt bei Tarifverhandlungen über eine für die Gesellschaft zufriedenstellende Aufgabenerledigung zu stellen, ist keine verantwortungsvolle Politik. Längst ist der TV-L weniger attraktiv als der TVÖD und auch als der hessische TV-H oder der TV Autobahn. Unsere Kolleginnen und Kollegen berichten flächendeckend von Abwanderungsbewegungen aus dem TV-L in die anderen Tarifverträge.

Geyer: Auch wenn das jetzt etwas idealistisch daherkommt: Die Koalition im Bund spricht von einem Herbst der Reformen. Einen veränderten und geschärften Blick brauchen wir auch auf den öffentlichen Dienst. Den verantwortet nicht allein der Bund, da müssen auch die Länder sagen, was sie wollen. Wie gut soll die Bildung sein? Bleibt Sicherheit ein Allgemeingut? Halten die Unikliniken ihr gutes Niveau? Und, und, und. Alles das ist personalintensiv. Und dieses Personal muss im immer härteren Wettbewerb mit der Privatwirtschaft gewonnen werden. In dieser Situation ist kein Raum mehr für eine Tarifpolitik aus der Wagenburg heraus.

dbb SPEZIAL: Die gerade erwähnte Bundesregierung hat fast unmittelbar nach ihrem Antritt das Beamtenthema gespielt. Wie siehst du, Volker, die Situation im Bereich der Länder?

Geyer: Zunächst mal lässt sich sagen, dass es nicht die Bundesregierung war, die im Zusammenhang mit dem Rententhema eine Neiddebatte vom Zaun gebrochen

hat. Es war Arbeitsministerin Bas, die – so mein Eindruck – gleichsam als Bewerbungsinitiative für ihre Kandidatur zum SPD-Parteivorsitz meinte, einen alten Hut hervorzaubern zu müssen. Aus ganz anderer Motivation heraus hat dann CDU-Generalsekretär Linnemann das Thema aufgegriffen und wenig hilfreiche Aussagen getätigt. Im Gegensatz dazu steht Bundesinnenminister Dobrindt, der am 23. Juni 2025 bei unserem Bundeshauptvorstand zu Gast war. Von ihm war deutlich zu hören, dass er sich die Bas-Idee, wenn man das überhaupt eine Idee nennen will, nicht zu eigen machen wird.

Im Bereich der Länder ist die Situation, wie eigentlich immer, sehr heterogen. Aber klar ist, dass es in vielen Landeshauptstädten kein Selbstläufer werden wird, wenn wir gemeinsam mit unseren Landesbünden die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses einfordern werden.

Das belegt das Vorgehen im Land Hessen. Das Land ist zwar nicht Mitglied in der TdL, aber nach dem Tarifabschluss dort hatte es auch verbindliche Zusagen für den Beamtenbereich gegeben, die die hessische Landesregierung nach ein paar Monaten wieder einkassiert hat, weil sie das Geld lieber woanders ausgeben wollte. Das ist ein Vorgehen, bei dem man sich einerseits fragt, wie kann einem das Vertrauen der eigenen Belegschaft so egal sein, und andererseits den Schluss ziehen muss: Jetzt erst recht. Wir müssen uns noch eindeutiger in den Kampfmodus begeben. Und da das, was in Hessen passiert ist, überall zwischen Kiel und München möglich ist, müssen wir überall, auch im Bereich der Landes- und Kommunalbeamten, an unserer Aktionsbereitschaft arbeiten.

Kurz zusammengefasst: Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten werden einerseits mit immer mehr Arbeit zugeschüttet und andererseits wird der Wert ihrer Arbeit in Frage gestellt und sie werden von Teilen der Politik zu einer Kostenstelle mit zwei Ohren degradiert, wie Andreas das gerne formuliert. Deshalb müssen wir im dbb gemeinsam und geschlossen auftreten – in der Einkommensrunde und gegenüber einer Bundesregierung, die ihre Reformunfähigkeit möglicherweise hinter wenig gehaltvoller Kritik am Beamtentum verstecken will.

dbb SPEZIAL: Wenn wir das Gespräch Revue passieren lassen, stellen wir fest, dass der dbb mit beiden Statusgruppen im Konflikt mit der Politik steht. Täuscht dieser Eindruck?

Geyer: Leider nicht, wobei ich eine reguläre Einkommensrunde, wie die, die jetzt im Länderbereich ansteht, schon deutlich von dem Konflikt unterscheidet, den einzelne Vertreter des Bundes mit ihrem Beamtenbashing heraufbeschworen haben. Dass Ministerin Bas von der SPD und der CDU-Generalsekretär Linnemann in ihren Parteien bislang viele Mitstreiter gewonnen haben, sehe ich nicht. Jenseits davon denke ich, dass unsere Gesellschaft in absehbarer Zeit noch viele Konflikte wird ausfechten müssen. Darauf bereiten wir uns vor.

Hemsing: Den Begriff Konflikt sollten wir für den Tarifbereich nicht allzu negativ belegen. Eine offene, demokratische Gesellschaft kann sich nur über Konflikte entwickeln. Wichtig ist jedoch, dass die Konflikte offen ausgetragen werden und am Ende zu Ergebnissen führen, wie sie zum Beispiel ein Tarifkompromiss darstellt.

dbb SPEZIAL: Solche Tarifkompromisse können auch in einer Schlichtung gefunden werden. Dieses Instrument jedoch gibt es in der TV-L-Runde nicht.

Hemsing: Das stimmt. Aus dem Grund ist es um so wichtiger, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen unsere berechtigten Forderungen nachdrücklich in die Verhandlungen einbringen. Ich sehe es als eine gemeinsame Verpflichtung von Arbeitgebern und uns an, dass das Ergebnis der Tarifrunde zur Stärkung der Aufgabenerledigung des Staates beiträgt.

Geyer: Allerdings ist die Schlichtung auch keine Wunderwaffe. Wir hatten im TVÖD-Bereich zuletzt zwei Schlichtungen. Am Ende haben beide zu einem Kompromiss geführt, was gut und wichtig war. Gleichwohl habe ich beide Schlichtungen sehr unterschiedlich erlebt. Da Schlichtungen davon leben, dass Interna auch wirklich intern bleiben, will ich an dieser Stelle nicht zu viel sagen. Klar ist aber: Auch in die Schlichtung müssen alle beteiligten Gruppen den Willen zur Einigung mitbringen.

dbb SPEZIAL: Seid Ihr für die anstehende Einkommensrunde eher optimistisch oder eher pessimistisch?

Geyer: Weder noch. Wir sind entschlossen!

Hemsing: Wir beide gehen diese Runde in jeweils neuer Funktion an. Dabei trägt uns die offenkundige Rückendeckung der gesamten Organisation. Das hilft! ■

TdL-Verhandlungsführer Dr. Andreas Dressel

„Wir haben ein gemeinsames Ziel.“

Vor dem Auftakt der Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat dbb SPEZIAL mit dem TdL-Verhandlungsführer, dem Hamburger Finanzsenator Dr. Andreas Dressel, gesprochen. Angesichts der Verunsicherung in unserer Gesellschaft ist der öffentliche Dienst als Stabilisator wichtiger denn je und nicht nur angesichts der demografischen Realitäten stellt sich immer drängender die Frage, woher sollen die Bundesländer in Zukunft die dringend benötigten Fachkräfte nehmen. Auf Basis dieser Fakten sollte die anstehende Länderrunde eigentlich ein konsensualer Selbstläufer sein. Zumindest in den letzten Jahren war dies nicht der Fall. Deshalb haben wir dieses Mal schon im Vorfeld beim Verhandlungsführer der TdL nachgefragt, wie er auf die Tarifrealitäten schaut.

dbb SPEZIAL: Im Vergleich zum TVöD gerät der TV-L immer mehr ins Hintertreffen, ob es die allgemeine Tabelle, die Wochenarbeitszeit oder die Entwicklung bei der Jahressonderzahlung angeht. Wie beabsichtigt die TdL, dieses Defizit aufzuholen?

Andreas Dressel: Zunächst vielen Dank für die Gelegenheit des Austauschs vor der im

Dezember beginnenden Tarifrunde. Wir machen damit etwas, was in den heutigen, von Schlagzeilen, Ideologie und Aufgeregtheit geprägten Zeiten häufig zu kurz kommt: Wir schauen gemeinsam und in Ruhe auf den uns anvertrauten Teil des Gemeinwesens und hören einander zu. Dabei sehen wir durchaus unterschiedliche Ausgangspunkte. Aber wir vergewissern uns auch, dass wir ein gemeinsames Ziel haben. Wir wollen und müssen die Handlungsfähigkeit des Staates sicherstellen, der mehr denn je ein Anker ist – gesellschaftlich, sozial, ökonomisch und politisch. Dafür braucht es auch einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

In den Verhandlungen wird es deshalb unsere gemeinsame Verantwortung und große Herausforderung sein, Ihre ambitionierten Forderungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder mit den berechtigten Erwartungen der Steuer- und Sozialabgabenzahlerinnen und -zahler an den Staat als Gemeinwesen – von Daseinsvorsorge über Infrastruktur, Sicherheit und Ordnung, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit bis zu solider Haushaltsführung – in Einklang zu bringen. Hierzu bedarf es sachlicher und sicherlich auch kontroverser Gespräche, um am Ende zu guten Kompromissen zu

kommen, die alle Beteiligten mittragen können.

Und jetzt zu Ihrer Frage: Aus meiner Sicht gerät der TV-L nicht ins Hintertreffen. Die Arbeitsbedingungen setzen sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen; hier nur einige wenige herauszugreifen mag nahe liegen, führt aber letztlich nicht weiter. Wir sind gute, verlässliche und nachgefragte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, und ich bin mir sicher, dass dies auch weiterhin der Fall sein wird.

dbb SPEZIAL: Die Rückstände zum TVöD sind das Eine, aber uns würde auch interessieren, ob die TdL eigene Vorstellungen entwickelt, um die anstehende Einkommensrunde zur Steigerung der Konkurrenzfähigkeit des TV-L zu nutzen?

Dressel: Der TV-L ist nach wie vor ein moderner und flexibler und damit auch konkurrenzfähiger Tarifvertrag. Vor fast 20 Jahren haben wir gemeinsam das erstarrte Arbeiter- und Angestelltentarifrecht abgelöst. Seitdem haben wir den Tarifvertrag an vielen Punkten weiterentwickelt. Schauen Sie nur auf die deutlich verbesserte Bezahlung der Pflegekräfte und der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Das ist gut so und dafür



TdL-Verhandlungsführer und Finanzsenator Hamburgs, Dr. Andreas Dressel, bei der Auftaktdemo zur Einkommensrunde 2023

stehen wir auch in Zukunft bereit. Weiterentwickeln setzt aber immer voraus, dass wir gemeinsam Prioritäten setzen und so auch die erforderlichen Spielräume schaffen. Denn das Geld können wir bekanntlich nur einmal ausgeben.

dbb SPEZIAL: Im März sprachen Sie im Bundesrat vom „Wertverzehr öffentlicher Infrastruktur“, der die vielzitierte „Schwarze Null“ eigentlich zu einer Schimäre werden lasse. Wir teilen Ihren Blick auf „die Vernichtung von öffentlichem Eigentum“, wie Sie es damals angesichts des Sanierungsstaus nannten. Aber gehört zu dieser Vernichtung von Ressourcen nicht auch, wenn zum Beispiel Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger ihrem Beruf den Rücken kehren, weil die Belastungen überhand genommen haben? Für viele andere Berufsbilder gilt ähnliches.

Dressel: Absolut – das ist ein ganz zentraler Punkt. Wenn wir über den Wertverzehr des Gemeinwesens sprechen, dann dürfen wir nicht nur an bröckelnde Brücken oder undichte Schuldächer denken. Auch der Rückzug von Menschen aus systemrelevanten Berufen ist eine Form des Substanzverlusts – nur weniger sichtbar. Wenn Beschäftigte gehen, weil sie dauerhaft überlastet sind, dann verlieren wir nicht nur Personal, wir verlieren Erfahrung, Bindung und Berufsethos. Und wir verlieren als Staat an Handlungsfähigkeit und an Vertrauen der Bürgerinnen

und Bürger. Das ist langfristig mindestens genauso folgenschwer wie ausgefallene Sanierungen. Deshalb muss der stille Strukturverfall genauso ernst genommen werden wie der Investitionsstau bei Beton und Stahl.

dbb SPEZIAL: In Bezug auf Personalprobleme stehen die Schulen besonders im Fokus. Welcher Handlungsbedarf besteht aus Sicht der TdL im Lehrkräftebereich, um diese Probleme zu lösen?

Dressel: Die Situation an den Schulen ist aus einer Vielzahl von Gründen herausfordernd, was nicht zuletzt die vielfache Einstellung von quereinsteigenden Lehrkräften belegt. Ich bin allerdings kein Bildungspolitiker und kann für die vornehmlich in der föderalen Bildungslandschaft liegenden Handlungsfelder keine Ratschläge aus dem Off geben. Als Tarifvertragsparteien haben wir die Entgeltordnung Lehrkräfte vereinbart, die aus gutem Grund im Wesentlichen an die Beamtensoldung gekoppelt ist. Sie steht – wie alle Tarifverträge – immer wieder auf dem Prüfstand.

dbb SPEZIAL: Der Acht-Stunden-Tag wurde in Deutschland im Jahr 1918 eingeführt und gilt seither als große soziale Errungenschaft. Die neue Regierungskoalition im Bund hat die Absicht erkennen lassen, hieran zu rütteln. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Belastungs-

grenze der Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit schon längst erreicht. Wie stellt sich die TdL bei diesem Thema auf?

Dressel: Das ist derzeit kein tarifpolitisches Thema, sondern ein Thema der Koalition auf Bundesebene, der auch meine Partei angehört. Es ist gut, dass nunmehr zunächst ein Sozialpartnerdialog stattfindet, bei dem die unterschiedlichen Sichtweisen von Gewerkschaften und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf den Tisch kommen. Unabhängig davon bietet unser Tarifvertrag schon jetzt ein großes Maß an Flexibilität bei der Ausgestaltung der tarifvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeiten.

dbb SPEZIAL: Als die TdL im letzten Jahr ihren 75. Geburtstag feierte, sprachen Sie, ohne den Begriff „Verhandlungsgemeinschaft“ ausdrücklich zu nutzen, davon, dass es Sinn machen könnte, wenn die öffentlichen Arbeitgeber wieder enger zusammenarbeiten würden, um den „Fliehkräften im Lande mit Konsensstiftung zu begegnen“, wie Sie es damals formulierten. Ist das nun ein frommer Wunsch oder gibt es Bemühungen, den Gedanken zu konkretisieren?

Dressel: Vor kurzem habe ich an anderer Stelle gesagt, dass ich verliebt bin ins Gelingen. Ich stehe für Ideen, die eine reale Chance auf eine Verwirklichung haben. Und das gilt auch für eine etwas engere Zusammenarbeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Hier bin ich überzeugt, dass viel mehr dafür als dagegen spricht. Am Ende ist es den Bürgerinnen und Bürgern doch nicht zu vermitteln, warum im öffentlichen Dienst alle Jahre wieder und manchmal gleich mehrfach gestreikt wird und sich die öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenseitig das Personal abspenstig machen. Zunächst wird es sicher erstmal darum gehen, dass wir uns zwischen TdL und VKA intensiver und häufiger austauschen und abstimmen. Diesen Prozess hatte ich mit Kollegin Welge bereits begonnen. ■



TdL-Verhandlungsführer und Finanzsenator Hamburgs, Dr. Andreas Dressel



Jung. Laut. Unverzichtbar.

dbb jugend fordert faire Einkommen

Zur Einkommensrunde 25/26 ist für die dbb jugend klar: Azubis und junge Beschäftigte brauchen endlich faire Bedingungen – jetzt! Und ebenso klar ist: Die Jüngeren dürfen nicht unter den Tisch fallen! Egal ob Wohnen, Fahrtkosten oder einfach mal ein Abend mit Freundinnen und Freunden – alles kostet inzwischen richtig viel Geld. Gerade junge Menschen spüren die Inflation jeden Tag. Mieten steigen rasant, der Wocheneinkauf ist doppelt so teuer wie noch vor ein paar Jahren. Und selbst Freizeitaktivitäten oder kulturelle Angebote sind für viele kaum mehr bezahlbar. Wer im öffentlichen Dienst anfängt, braucht nicht nur Idealismus, sondern auch eine faire Bezahlung, um wirklich klarzukommen. Gleichzeitig steuert der öffentliche Dienst auf ein massives Nachwuchsproblem zu. In den kommenden zehn Jahren scheiden rund 1,4 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus. Schon jetzt fehlen in vielen Verwaltungen motivierte Nachwuchskräfte, die frischen Wind, neue Ideen und digitale Kompetenzen mitbringen. Trotzdem gelingt es den Arbeitgebern bislang nicht, die Ausbildungsbedingungen so attraktiv zu gestalten, dass junge Menschen sich bewusst für den öffentlichen Dienst entscheiden. Dabei ist klar: Der Staat konkurriert längst mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe. Wer da nicht mitzieht, verliert.

Echter Kurswechsel notwendig

Junge Menschen brauchen eine faire und motivierende Bezahlung, die Schritt hält mit den steigenden Lebenshaltungskosten. Ausbildungsvergütungen müssen so gestaltet sein, dass sie nicht nur ein Zeichen der Wertschätzung sind, sondern auch wirklich zum Leben reichen. Es darf nicht sein, dass Azubis nach der Miete

kaum noch Geld für Mobilität, Freizeit oder Weiterbildung übrighaben.

Gleichzeitig sind moderne Arbeitszeitmodelle einzurichten, die Flexibilität und Vereinbarkeit ermöglichen – ob für Ausbildung, Weiterbildung oder Privatleben. Junge Beschäftigte wollen Leistung bringen, sich engagieren und Verantwortung übernehmen. Aber sie wollen auch genug Raum für Familie, Freundschaften und ehrenamtliches Engagement.

Und vor allem brauchen junge Menschen klare Perspektiven und sichere Einstiegsmöglichkeiten, damit sie ihren Weg im öffentlichen Dienst auch langfristig planen können. Befristete Verträge und unflexible Strukturen schrecken ab. Wer motivierte Nachwuchskräfte gewinnen und halten will, muss heute die richtigen Angebote machen und nicht irgendwann.

Ohne bessere Bedingungen wird der öffentliche Dienst seine Zukunft verspielen. Faire Einkommen, moderne Strukturen und echte Entwicklungschancen sind kein Luxus, sondern die Grundvoraussetzung, damit junge Menschen sich mit Überzeugung für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Für faire Einkommen und gute Ausbildung

Deshalb ruft die dbb jugend alle jungen Beschäftigten auf: Macht mit, zeigt Engagement und tretet für eure Forderungen ein! Jede Stimme, jede Teilnahme zählt – nur gemeinsam können wir erreichen, dass unsere Interessen ernst genommen werden.

Kommt zu den Demos, Aktionen und Veranstaltungen, zeigt Gesicht, bringt euch ein! Engagement macht den Unterschied – wer sich einbringt, stärkt die Stimme junger Menschen im öffentlichen Dienst.



Denn Tarifverhandlungen sind ein demokratischer Prozess. Hier kann die Jugend mit eigenen Forderungen und eigenem Einsatz direkt Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nehmen. Wer mitmacht, gestaltet aktiv mit – für faire Bedingungen, bessere Ausbildungs- und Arbeitsplätze und eine starke Zukunft.

Forderungen und Erwartungen

Unsere konkreten Forderungen für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten lauten:

- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet und in Vollzeit im erlernten Beruf

Außerdem erwarten wir:

- Übernahme in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- Mobilitätzuschuss als Wahlmodell: Übernahme des Deutschlandtickets oder Tankkostenzuschuss in Höhe von 50 Euro
- Tarifierung der paxisintegriert dual Studierenden

Jetzt zählt's: Zukunft sichern – gemeinsam laut werden!

Wir wissen, Veränderung passiert nicht von allein. Aber wenn wir zusammenhalten, uns einbringen und laut werden, können wir viel erreichen. Wir haben es schon oft gezeigt: Wenn Jugend sich bewegt, bewegt sich was!

Kommt zu den Aktionen, engagiert euch und zeigt, dass junge Beschäftigte für ihre Rechte eintreten, sich für Veränderung einsetzen und sich nicht abspeisen lassen! Folgt uns auf Instagram, Facebook & Co. und bleibt informiert über alle Aktionen, Termine und Hintergrundinfos zur Einkommensrunde. Teilt unsere Beiträge, spricht mit euren Kolleginnen und Kollegen, bringt eure Perspektive ein. Denn gemeinsam sind wir die Stimme der jungen Generation im öffentlichen Dienst.

Jung. Laut. Unverzichtbar. – Wir sind bereit. Für faire Einkommen. Für unsere Zukunft.

Instagram [Instagram.com/dbbjugend](https://www.instagram.com/dbbjugend)
 Facebook [facebook.com/dbbjugend](https://www.facebook.com/dbbjugend)
 Homepage www.dbb-jugend.de ■

Tarif- und Beamtenbereich

Wer ist von der Einkommensrunde betroffen?

Die Ergebnisse der Einkommensrunde 2025/2026 gelten auf Arbeitgeberseite für die Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Mitglied der TdL sind 15 der 16 Bundesländer. Das Land Hessen ist seit dem Jahr 2004 kein Mitglied mehr und führt kurz nach der TdL-Einkommensrunde eine eigenständige Einkommensrunde mit den Gewerkschaften durch. Bei der TdL geht es um den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und die diesen ergänzenden Tarifverträge, zum Beispiel für die Auszubildenden. In Hessen geht es um den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Unmittelbar und mittelbar sind 3,5 Millionen Menschen betroffen.

Arbeitnehmende

Auf Seiten der Arbeitnehmenden sind vor allem Lehrkräfte, Beschäftigte in Hochschulen und Landesverwaltungen, Polizistinnen und Polizisten, Pflegekräfte und medizinisches Personal an Unikliniken

sowie technische und planerische Berufe betroffen. Sie lehren, schützen, retten, pflegen, organisieren und ermöglichen das tägliche Funktionieren unserer Gesellschaft – sieben Tage die Woche, rund um die Uhr. Deshalb geht es in dieser Einkommensrunde nicht nur um Zahlen, sondern um Anerkennung und Wertschätzung.

Auszubildende

Im Rahmen der Einkommensrunde werden auch die Ausbildungsentgelte verhandelt. Die Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierenden im öffentlichen Dienst sollen ebenfalls profitieren.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sind von Tarifverträgen nicht direkt betroffen. Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten orientiert sich jedoch seit jeher an den Tarif-

abschlüssen für die Beschäftigten der Länder. Manche Länder übernehmen die Tarifierhöhungen eins zu eins für die Beamtinnen und Beamten, manche in Abstufungen und mit zeitlicher Verzögerung. Ohne eine entsprechende Tarifierhöhung würde es aber keine bis extrem geringe Erhöhungen für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten geben. Letztlich schlagen diese Erhöhungen auch auf die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten durch. Die Übertragung auf den Beamtenbereich ist allerdings nicht Gegenstand der Tarifverhandlungen, sondern muss von den einzelnen Landesparlamenten per Gesetz beschlossen werden.

Kommunen und Bund

Nicht betroffen sind die Tarifbeschäftigten der Kommunen sowie alle Beschäftigten des Bundes, weil für diese Gruppe der TVöD beziehungsweise die Besoldungs- und Versorgungsgesetze des Bundes gelten. Für den TVöD wurde im Frühjahr 2025 ein Tarifabschluss mit einer Laufzeit bis März 2027 vereinbart. Dieser wird auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes übernommen. ■

Sonderthemen

Vielfältiger Handlungsbedarf im TV-L

Die Regionalkonferenzen des dbb im Vorfeld der Einkommensrunde haben es deutlich gezeigt: Die Kolleginnen und Kollegen in den dbb Mitgliedsgewerkschaften sehen einen gewaltigen Handlungsstau in den Tarifverträgen im Länderbereich. Unter anderem die seit Jahren ausgebliebenen Tarifpflegegespräche haben die Liste der offenen Themen immer länger werden lassen. Das spiegelt sich nun auch in den von der dbb Bundestarifkommission beschlossenen Forderungen und Erwartungen für die Einkommensrunde mit der TdL wider. Neben den Forderungen und Erwartungen in Bezug auf die Erhöhungen von Entgelten, Zulagen sowie der Vergütung für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten finden sich eine Vielzahl weiterer Themen, bei denen dringender Handlungsbedarf besteht.

Stufengleiche Höhergruppierung

Im TVöD und auch im TV-H ist der erste Schritt dazu schon gemacht. Nun muss

auch im TV-L gehandelt werden. Wer in eine höhere Entgeltgruppe kommt, muss grundsätzlich stufengleich höhergruppiert werden und nicht wie bisher betragsmäßig. In einer Situation, in der die Nachwuchsgewinnung im gesamten öffentlichen Dienst immer schwieriger wird – auch bei der Besetzung von höher bewerteten Funktionen – ist eine Höhergruppierung mit Garantiebeträg nicht mehr zeitgemäß. Der Wechsel in eine höher bewertete Tätigkeit und die Übernahme von mehr Verantwortung müssen sich mehr lohnen. Exspektanzverluste durch Höhergruppierung müssen der Vergangenheit angehören.

Ost-West-Angleichung bei Kündigungsschutz und an Kliniken

Ebenfalls klar in die Vergangenheit gehören Unterschiede in den Tarifgebieten West und Ost. Im Bereich des TVöD Bund wurde in diesem Jahr unter anderem durch die Angleichung der besonderen Kündigungsschutzregelungen nach

15 Jahren Beschäftigungszeit und Vollendung des 40. Lebensjahres ein weiterer Angleichungsschritt an das Tarifgebiet West vollzogen. Das muss jetzt auch im TV-L folgen.

Ein weiterer Unterschied zwischen Ost und West besteht bei der Arbeitszeit der Beschäftigten an Unikliniken. Die nicht-ärztlichen Beschäftigten arbeiten im Tarifgebiet West 38,5 und im Tarifgebiet Ost 40 Stunden. Auch hier muss eine Angleichung erfolgen.

Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen muss das Engagement in einer Gewerkschaft, als Mitglied eines Sozialpartners, honoriert werden. Dieses kommt nicht nur allen Beschäftigten zugute, es ist letztlich auch gesellschaftlich von hoher Relevanz. Eine Mitgliedervorteilsregelung ist überfällig. ■



Mitgliedsgewerkschaften des dbb (Stand: November 2025)

BBH Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren www.hygieneinspektoren.bayern
BDF Bund Deutscher Forstleute www.bdf-online.de
BDR Bund Deutscher Rechtspfleger www.bdr-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft www.bdz.eu
BSBD Gewerkschaft Strafvollzug www.bsbd.de
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im dbb – beamtenbund und tarifunion www.btb-online.org
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen www.bte.dbb.de
BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung www.bvlb.de
DAAV Deutscher Anwaltsverein www.amtsanwaltsverein.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit www.dbsh.de
DGVb Deutscher Gerichtsvollzieher Bund www.dgvb.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft www.djg.de
DPhV Deutscher Philologenverband www.dphv.de
DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft www.dpolg.de
DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft DPV www.dpvkom.de
DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft www.dstg.de
DVG Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft www.dvgbund.de
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW Mail: fachverband@lwk.nrw.de
FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg www.fvg-online.de
FWSV Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung www.fwsv.de
GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer www.gdl.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung www.gds.info
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung www.gdv-bund.de
GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen www.geni-online.de
KEG Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands www.keg-deutschland.de
komba gewerkschaft www.komba.de
LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern www.gewerkschaft-lbb.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr www.vab-gewerkschaft.de
VBB Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr www.vbb.dbb.de
vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales www.vbba.de
VBE Verband Bildung und Erziehung www.vbe.de
VBGR Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes www.vbgr.de
vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft www.bundesbankgewerkschaft.de
VDL Bundesverband, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt www.vdl.de
VDR Verband Deutscher Realschullehrer www.vdr-bund.de
VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten www.vdstra.de
Vereinigung Cockpit (VC) www.vcockpit.de
vhw Verband Hochschule und Wissenschaft www.vhw-bund.de
VRB Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst www.vrb.de
VRFF Die Mediengewerkschaft www.vrff.de

Der dbb ist
das Dach von
41 Gewerkschaften.
Eine davon ist auch
in Ihrer Nähe.



Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten 41 kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb news** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**. Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

