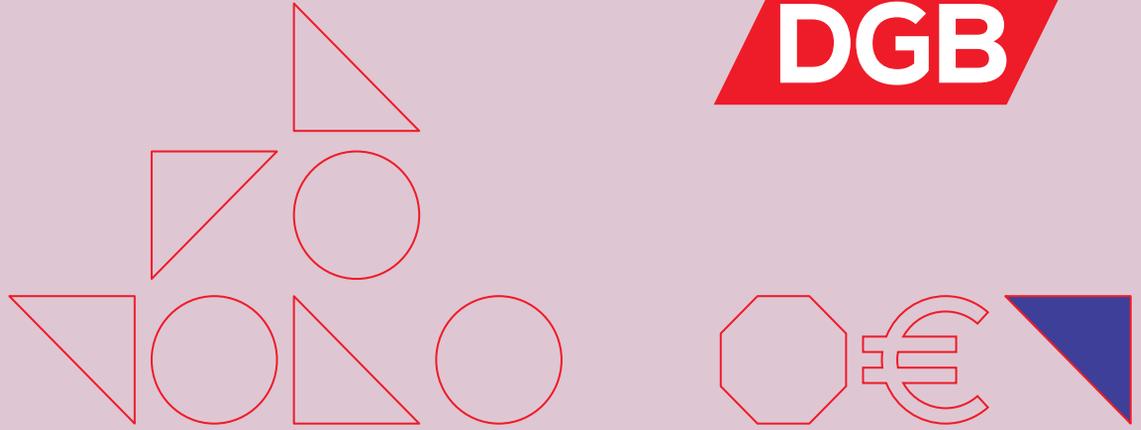




DGB



BESOLDUNGSREPORT



2023

**NEU:
Mit Anwärter-
bezügereport**

INHALT

Einleitung: Besoldung wird zur Dauerbaustelle	
Die Einkommensentwicklung der Beamt*innen in Deutschland	3
Kapitel 1: Die Jahresbruttobesoldung 2023 der Besoldungsgruppen A7, A9 und A13	7
3 Fragen an: einen Zollbeamten und eine Lehrerin	14
Kapitel 2: Die Jahresbruttobesoldung 2023 der Besoldungsgruppen A7, A9 und A13 unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit	16
Kapitel 3: Die prozentuale Entwicklung der Jahresbruttobesoldung von 2008 bis 2023	24
Kapitel 4: Die Anwärterbezüge 2023.....	28
Anhang: Ergebnisse der Tarifrunden im öffentlichen Dienst und Besoldungsrunden ab 2015	34
Glossar: Besoldungsgruppen A 7, A 9, A 13 – Beispiele für Amtsbezeichnungen	42
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterstößern!	44
Acht gute Gründe, Mitglied zu werden: Mitmachen!	46
Impressum	47

Besoldung wird zur Dauerbaustelle

Die Einkommensentwicklung der Beamt*innen in Deutschland

Die Besoldungslücke wird minimal kleiner, Bayern bleibt Spitzenreiter, Thüringen holt auf, das Saarland landet mit wenigen Ausnahmen erneut auf den hinteren Plätzen und der Bund muss in diesem Jahr deutlich nachholen: Das ist das Ergebnis des DGB Besoldungsreports 2023. Betrachtet man nicht nur die Entwicklung der Grundgehälter, sondern die gesamte Besoldungspolitik, kann das vergangene Jahr zudem als ein sehr bewegtes bezeichnet werden. Denn fast alle Besoldungsgesetzgeber haben Maßnahmen ergriffen, um ihre Alimentation amtsangemessen zu machen. Ob sie das geschafft haben, muss sich zeigen.

Selten war so viel Bewegung in der Besoldungspolitik wie im Jahr 2022. Die Grundgehälter veränderten sich bis auf die Anpassung in Folge der Übertragung des Tarifergebnisses 2021 für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder mit kleinen Ausnahmen wenig. Lediglich punktuell wurden Änderungen vorgenommen, um den einzuhaltenden Mindestabstand von 15 Prozentpunkten der niedrigsten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau herzustellen. Zahlreiche Bundesländer strichen hierfür die niedrigsten Besoldungsgruppen und/oder -stufen. Baden-Württemberg¹ verringerte zusätzlich die Erfahrungsstufen in der gesamten Tabelle, wertete aber zugleich Ämter auf. Das Saarland² hob die Grundgehälter bis zur Besoldungsgruppe A 7 in der ersten Erfahrungsstufe um 2,5 Prozent und bis zur Besoldungsgruppe A 10 in der zweiten Erfahrungsstufe um 1,25 Pro-

Lediglich punktuell wurden Änderungen vorgenommen, um den einzuhaltenden Mindestabstand von 15 Prozentpunkten der niedrigsten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau herzustellen.

zent an. Eine zusätzliche lineare Anhebung der Grundgehälter erfolgt 2023 bisher in Hessen³ und Thüringen⁴. Sie hat damit eine direkte Wirkung auf das Ergebnis des vorliegenden Reports. Massive Veränderungen gab es hingegen bei familien- und ortsbezogenen Besoldungsbestandteilen. Diese haben dadurch im Vergleich zum Grundgehalt derart stark an Gewicht gewonnen, dass fraglich ist, ob diese Entwicklung tatsächlich so gewollt sein kann.

Hintergrund der Maßnahmen zur Einhaltung des Mindestabstands zum Grundsicherungsniveau als auch der Anhebung bzw. Einführung familien- und ortsbezogener Besoldungsbestandteile sowie u. a. der Änderungen bei den Beihilfemessungssätzen ist die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation im Jahr 2020.⁵

Massive Veränderungen gab es hingegen bei familien- und ortsbezogenen Besoldungsbestandteilen.

ÜBERWIEGEND VERSPÄTETE REPARATURPOLITIK

Die Besoldungspolitik der Gesetzgeber ist bislang wenig zukunftsorientiert. Sie repariert lediglich seit Jahren bestehende und bekannte Mängel. Umso bedenklicher ist es, dass eine rückwirkende Erstattung ggf. zustehender Bezüge überwiegend nur für Widerspruchsführer*innen vorgesehen ist. Beamt*innen, die im Vertrauen auf die Rechtmäßigkeit ihrer Besoldung keine Ansprüche geltend gemacht haben, gehen leer aus. Und obwohl das zum 1. Januar 2023 eingeführte Bürgergeld auf Grund des damit einhergehenden neuen Existenzminimums eine Überprüfung und ggf. Anpassung aller Besoldungsgesetze hinsichtlich des gebotenen Mindestabstands nötig macht, haben die notwendigen Schritte bislang lediglich Bayern⁶ und Thüringen⁷ eingeleitet. Es scheint, als würden die meisten Gesetzgeber an ihrer bislang praktizierten defensiven Reparaturpolitik festhalten wollen.

Die Besoldungspolitik der Gesetzgeber ist bislang wenig zukunftsorientiert. Sie repariert lediglich seit Jahren bestehende und bekannte Mängel.

DGB FORDERT VORAUSSCHAUENDE BESOLDUNGSPOLITIK

Angesichts der Erfahrungen aus den vergangenen Jahren fordert der DGB eine vorausschauende Besoldungspolitik, die sich an den verfassungsrechtlichen Grundsätzen orientiert und sozialpolitische Entwicklungen frühzeitig berücksichtigt. Der Mindestabstand zum Grundversicherungsniveau muss regelmäßig überprüft und sichergestellt werden. Dies darf aber nicht zu einem weiteren Zusammenschrumpfen der Besoldungstabellen führen. Einfach weitere Besoldungsgruppen und/oder -stufen zu streichen, kann nicht die Lösung sein und bedeutet ohne Weiterentwicklung auch des Laufbahnrechts einen Eingriff in das Leistungsprinzip.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine zukunftsweisende Besoldungspolitik.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU, IG BCE und ver.di stehen für eine zukunftsweisende Besoldungspolitik. Die Gesetzgeber sind gut beraten, die beamtenpolitischen Spitzenorganisationen endlich als Verhandlungspartner auf Augenhöhe anzusehen. Die Quittung für ihre jahrelang praktizierte Besoldungspolitik nach Gutsherrenart hat ihnen das Bundesverfassungsgericht bereits ausgestellt. Ein Weiter so kann und darf es nicht geben.

DER REPORT

Auf Grund ihrer Komplexität sind die verschiedenartig ausgestalteten familien- und ortsbezogenen Besoldungsbestandteile – wie bisher – nicht im DGB Besoldungsreport abgebildet. Die Aussagekraft von Berechnungen hierzu wäre zudem stark abhängig von der individuellen familiären Situation. Der DGB Besoldungsreport⁸ stellt hingegen die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 einer ledigen

und kinderlosen Beamtin bzw. eines ledigen und kinderlosen Beamten dar. Er veranschaulicht, welche Wege die 17 Besoldungsgesetzgeber seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 beschritten haben und wie die einseitig ausgeübte Gesetzgebungskompetenz zu einem Auseinanderdriften der Besoldungslandschaft geführt hat. Im Vergleich zum letzten Report aus dem Jahr 2021 ist die Besoldungslücke zwar erneut minimal kleiner geworden, aber nach wie vor gilt: Gleiche Tätigkeit bedeutet lange noch nicht gleiche Besoldung. Eine Besonderheit des diesjährigen Reports ist ein eigenes Kapitel zu den Jahresbruttobezügen von Anwärt*innen. Auch

**Gleiche Tätigkeit bedeutet
lange noch nicht gleiche
Besoldung.**

hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Dienstherren, auf die der DGB aufmerksam machen möchte. Die vorliegende Ausgabe gibt den Stand der Rechtslage zum 29. März 2023 wieder.⁹

- 1 | Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. November 2022
- 2 | Gesetz Nr. 2090 zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation vom 7. Dezember 2022
- 3 | Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024 vom 16. Februar 2023
- 4 | Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften (noch in der Landtagsberatung, Drs. 7/7122)
- 5 | BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 sowie 2 BvL 6/17 u. a.

- 6 | Gesetz zur Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile vom 10. März 2023
- 7 | vgl. Fußnote 4
- 8 | Er liefert keine eurogenaue einzelfallbezogene Berechnung der Bezüge.
- 9 | Ausnahmsweise wurde die ab dem 1. Januar 2023 geplante lineare Besoldungsanpassung von 3,25 Prozent (vgl. Fußnote 4) sowie die Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Besoldung in Sachsen (Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, Drs. 7/11452) berücksichtigt. Beide Gesetzentwürfe befanden sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Reports noch in der parlamentarischen Beratung.

Die Jahresbruttobesoldung 2023 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13

Der DGB Besoldungsreport macht deutlich, wie sich die Besoldungssituation vor der anstehenden Besoldungsrunde Bund darstellt, die sich aufgrund des Scheiterns der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen verzögert.

Bis Dezember 2022 erfolgte in den Ländern die Gesetzgebung zur Übertragung des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, das im November 2021 erzielt wurde, auf die Beamt*innen und Richter*innen in den Ländern und Kommunen.¹⁰ Diese Tarifeinigung hat eine Laufzeit bis Ende September 2023. Damit steht dieses Jahr neben der Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen auch noch die für die Tarifbeschäftigten der Länder an. Dieser folgen dann die Besoldungsrunden in den Ländern.

Die Abbildungen 1 bis 6 veranschaulichen die Höhe der Jahresbruttobesoldungen 2023¹¹ in der Eingangs- und Endstufe der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13.

10 | In Sachsen befindet sich der entsprechende Gesetzentwurf noch immer in der parlamentarischen Beratung.

11 | Stand der Rechtslage zum 29. März 2023; vgl. ergänzend Fußnote 9

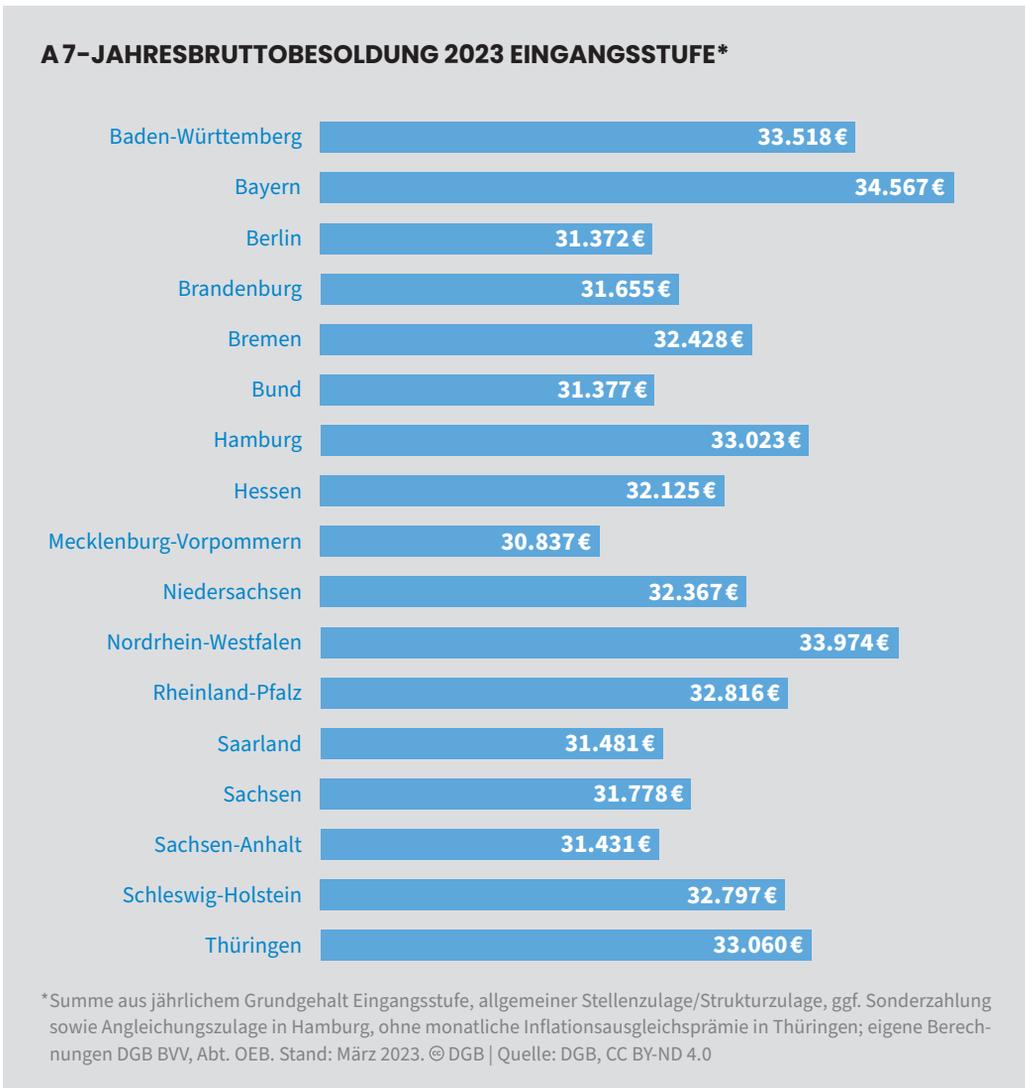
Besoldungsgruppe A7

EINGANGSSTUFE

Mecklenburg-Vorpommern ist in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A7 mit 30.837 Euro neues Schlusslicht und löst damit gegenüber 2021 das Saarland ab, das 2022 die Eingangsstufe bis A7 gezielt angehoben hatte. Die

durchschnittliche Jahresbruttobesoldung beträgt 32.389 Euro. Mecklenburg-Vorpommern hat dazu einen Rückstand von 1.552 Euro bzw. 4,8 Prozent und von 3.730 Euro bzw. 10,8 Prozent zu Bayern, das seine Beamt*innen mit 34.567 Euro am höchsten besoldet. Auf Rang

Abbildung 1



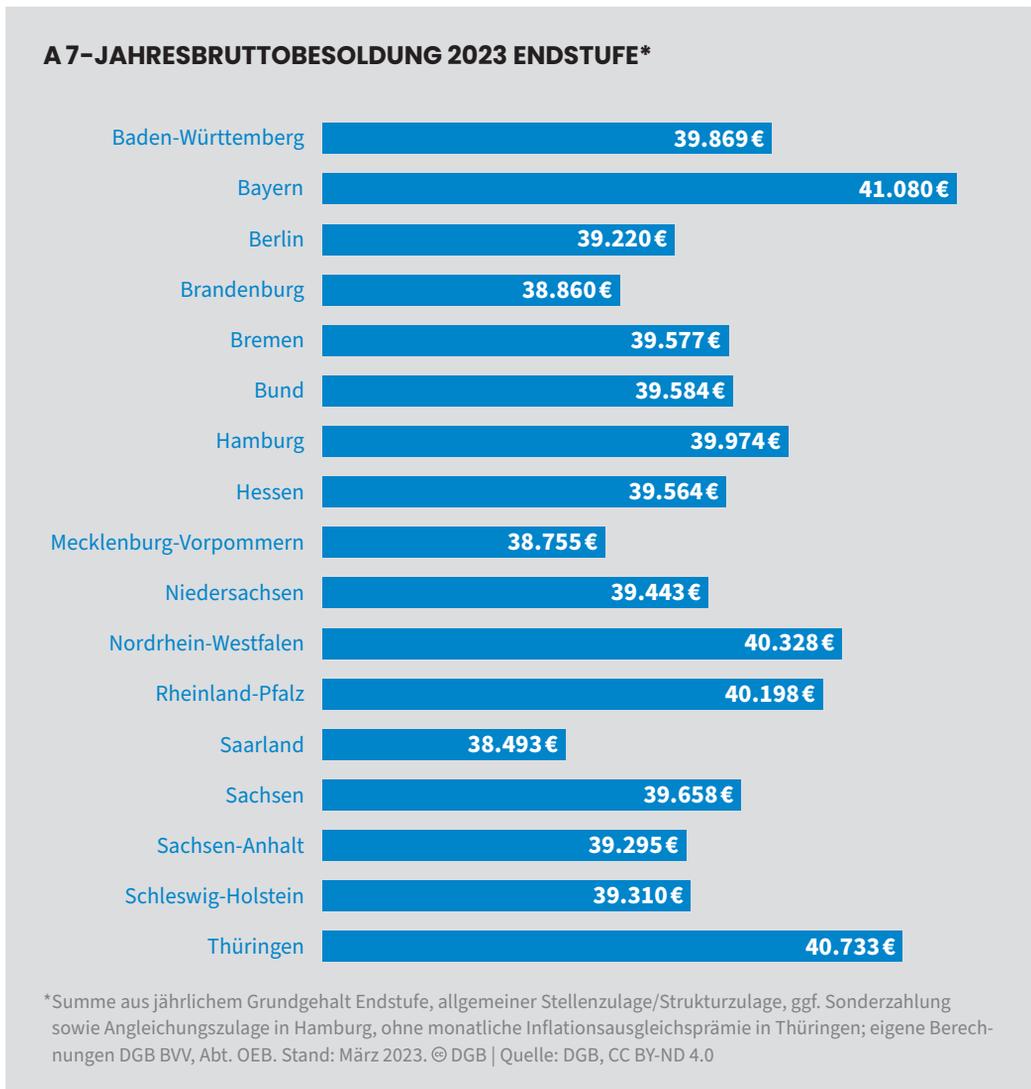
zwei liegt Nordrhein-Westfalen, das gegenüber 2021 u. a. wegen einer Erhöhung der Strukturzulage deutlich aufholt.

ENDSTUFE

In der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 ändert sich am letzten Platz Saarlands gegenüber 2021 nichts. Mit einer Jahresbruttobesoldung von 38.493 Euro liegen die Beamt*innen hier 1.151 Euro bzw. 2,9 Prozent hinter dem Durch-

schnitt von 39.644 Euro zurück. Bayern führt mit 41.080 Euro jährlich. Die Besoldungslücke zwischen dem Saarland und Bayern beträgt 2.587 Euro bzw. 6,3 Prozent. 2021 waren es noch 6,7 Prozent. Thüringen schiebt sich mit 40.733 Euro nah an Bayern heran und holt von Platz 7 auf Platz 2 auf.

Abbildung 2



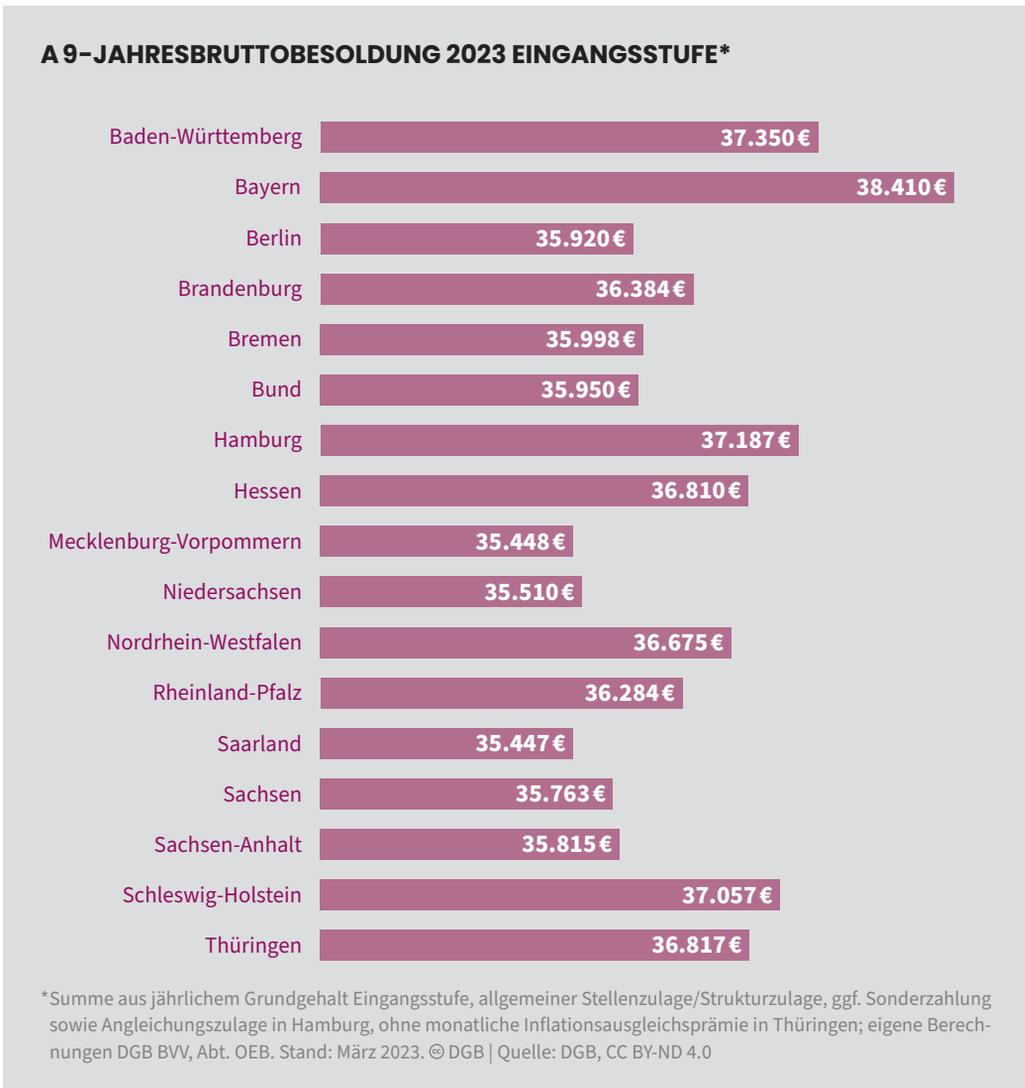
Besoldungsgruppe A 9

EINGANGSSTUFE

Schlusslicht in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A9 ist wie in 2021 das Saarland mit 35.447 Euro, allerdings fast gleichauf mit Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen. Die durchschnittliche Jahresbruttobesoldung

beträgt 36.401 Euro. Das Saarland hat dazu einen Rückstand von 954 Euro bzw. 2,6 Prozent. Bayern belegt mit 38.410 Euro Rang 1. Die Lücke zwischen der niedrigsten und der höchsten Besoldung beträgt 2.963 Euro bzw. 7,7 Prozent und ist damit 1,5 Prozentpunkte kleiner als 2021.

Abbildung 3

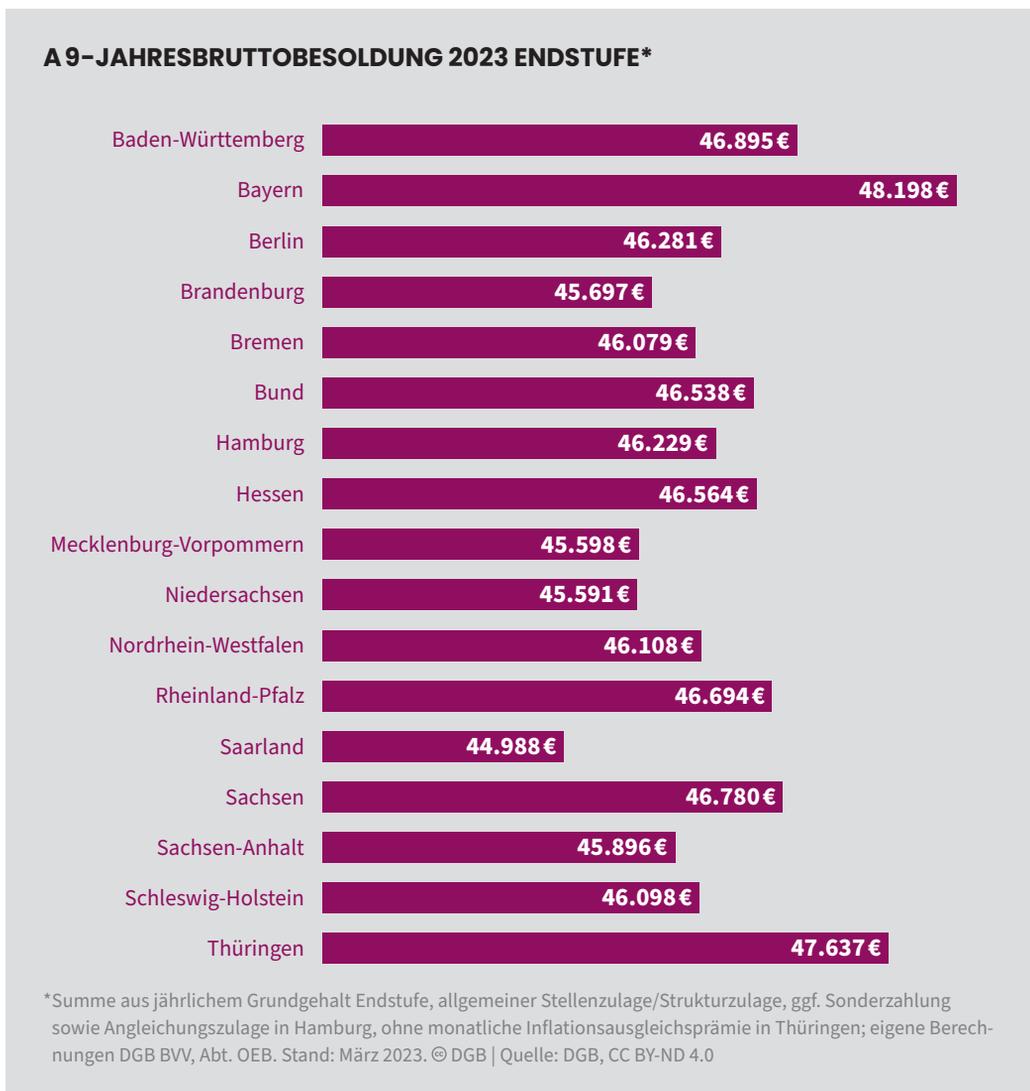


ENDSTUFE

Mit 44.988 Euro verfestigt das Saarland in der Endstufe der Besoldungsgruppe A9 seinen letzten Platz. Zwischen ihm und Spitzenreiter Bayern (48.198 Euro) klafft eine Besoldungslücke von 3.210 Euro bzw. 6,7 Prozent. Die durch-

schnittliche Besoldung beträgt 46.345 Euro. Thüringen holt auf Grund einer zusätzlichen Besoldungsanpassung zum 1. Januar 2023 mit 47.637 Euro auf und verdrängt Baden-Württemberg von Platz 2.

Abbildung 4



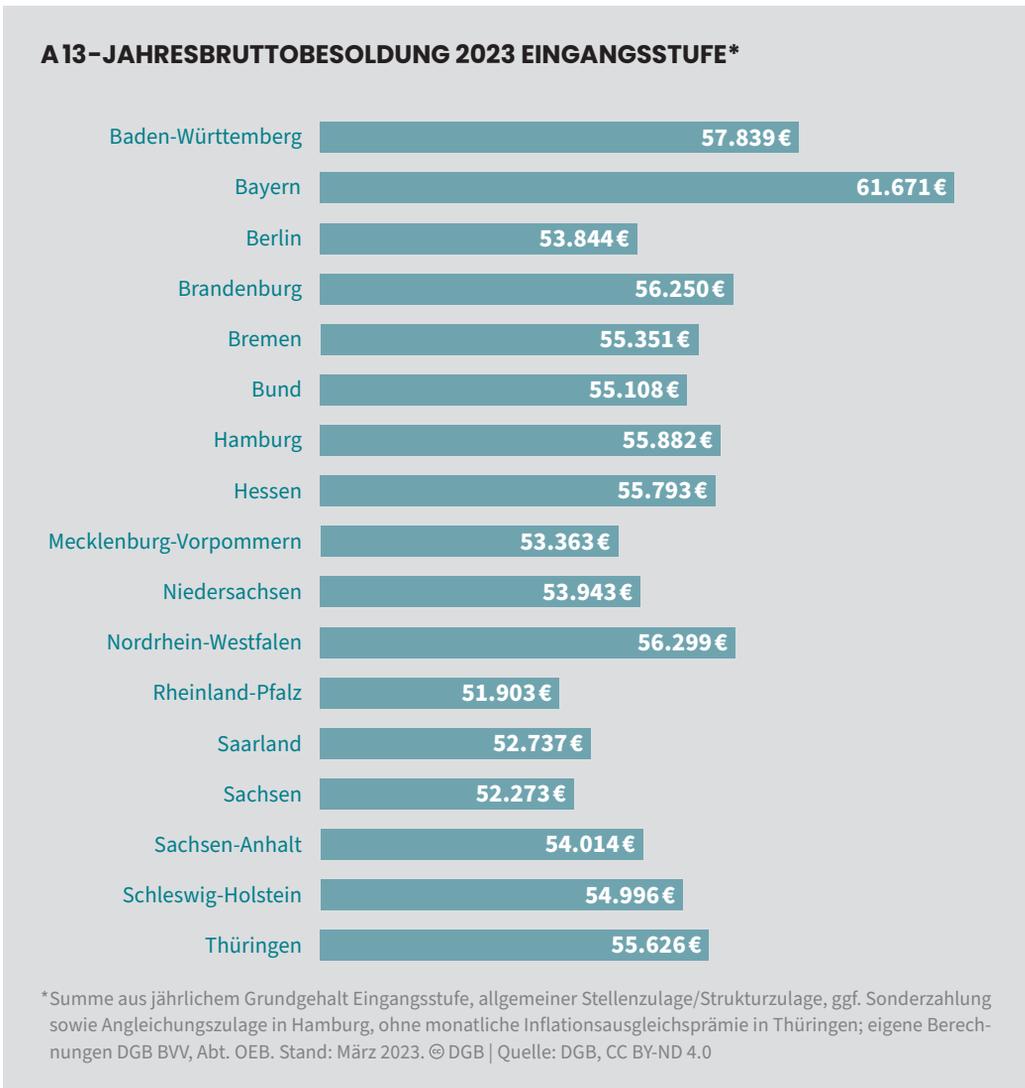
Besoldungsgruppe A13

EINGANGSSTUFE

55.111 Euro beträgt die Besoldung durchschnittlich in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A13. Schlusslicht ist Rheinland-Pfalz mit 51.903 Euro, gefolgt von Sachsen und dem Saarland. Damit ändert sich bei der Belegung der letzten

Plätze nichts gegenüber 2021. Zu Bayern, das mit 61.671 Euro den ersten Platz belegt, hat Rheinland-Pfalz einen Rückstand von 9.769 Euro bzw. 15,8 Prozent. Damit bleibt die sehr große Besoldungslücke auf demselben Stand wie 2021.

Abbildung 5

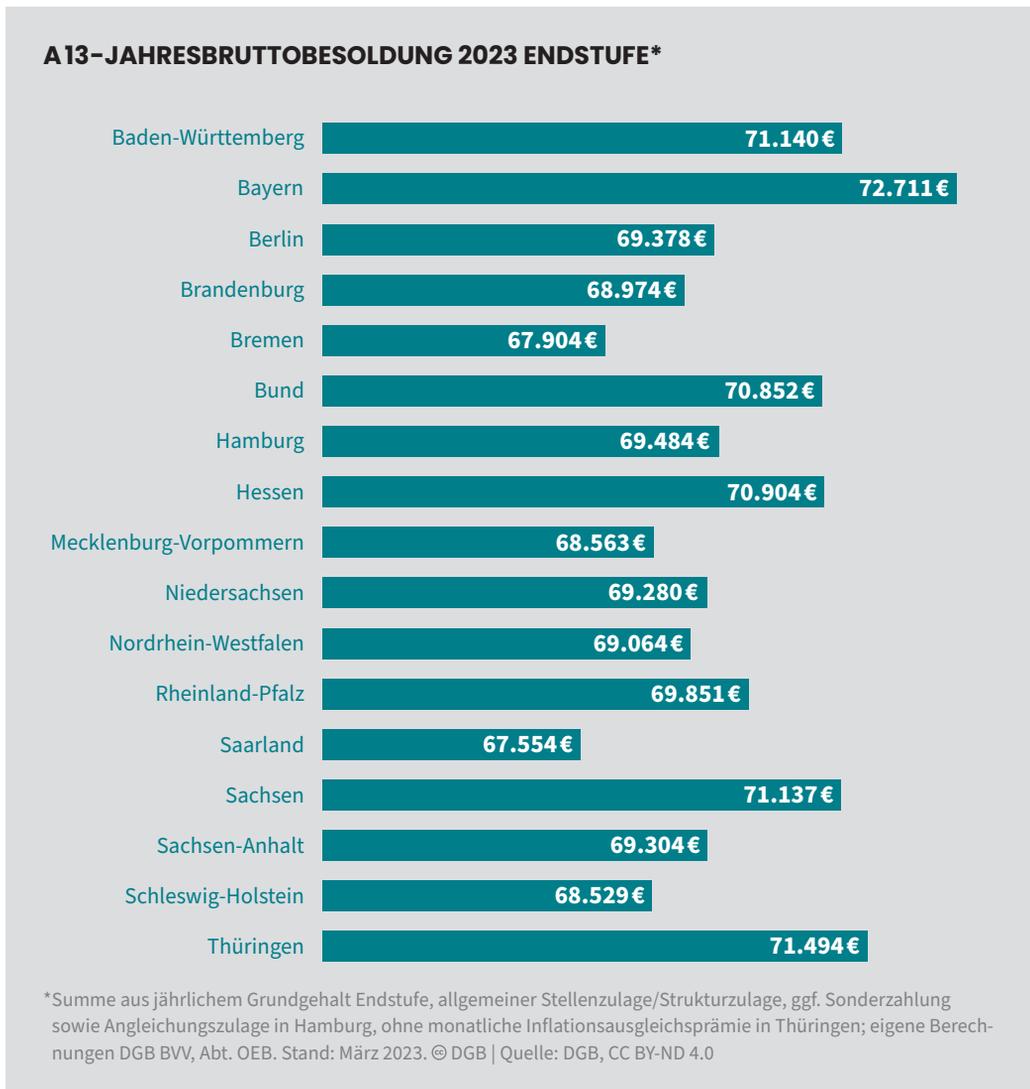


ENDSTUFE

Während die Besoldungslücke in der Eingangsstufe unverändert ist, schrumpft sie in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 mit 5.157 Euro bzw. 7,1 Prozent zwischen Schlusslicht Saarland (67.554 Euro) und Spitzenreiter Bayern (72.711

Euro) minimal um 0,4 Prozentpunkte. Das Saarland verharrt am Ende des Rankings. Thüringen steigt mit 71.494 Euro von Platz 7 auf Platz 2 auf und zahlt jährlich 1.722 Euro mehr als der Durchschnitt (69.772 Euro).

Abbildung 6



3 Fragen an ...

... einen Zollbeamten (A 9)



Norbert S.,
Zollamtsinspektor (ZAI) beim Zollamt Hamburg
und ver.di-Mitglied

Es gibt Stimmen, die sagen, dass Beamt*innen zu viel verdienen und zu wenig arbeiten würden. Wie gehen Sie mit derartigen Aussagen um?

Indem ich erläutere, dass es in den letzten Jahren zu einer enormen Arbeitsverdichtung kam. Gründe waren der massive Personalabbau sowie ein Anstieg der Aufgaben. Beim Zoll in der Wareneinfuhr z. B. EU-Regelungen des Schutzes der Fische, des Klimas, des Regenwaldes sowie der Artenvielfalt. Bei den Gehaltsvergleichen werden von einigen Medien mit großen Buchstaben gerne einfache Handwerker*innen mit Beamt*innen der oberen Hälfte der Besoldungstabelle verglichen. Das hinkt, weil die Beispiele aus dem Handwerk eher mit den unteren Gehaltsgruppen in den Anfangsjahren zu vergleichen wären. Auch von den Voraussetzungen her, die bei uns im einfachen oder auch mittleren Dienst erwartet werden.

Beamt*innen stehen in einem Treueverhältnis zu ihrem Dienstherrn. Im Gegenzug steht ihnen eine angemessene Besoldung zu. Jahrelang haben die Dienstherrn diese Verpflichtung nicht hinreichend erfüllt.

Wertschätzung sieht anders aus, oder?

Genau. Sparopfer unter Verweis auf die Lebenszeiturkunde füllen weder Tank noch Kühlschranks.

Würden Sie jungen Menschen empfehlen, Ihren Berufsweg einzuschlagen?

Durchaus, weil die Zollverwaltung vielfältige Möglichkeiten bietet, wenn sich im Leben etwas ändert. Wer heute noch Interesse an Vollzeitsaufgaben hat, mag später einen Arbeitsplatz mit flexibler Arbeitszeit im »Homeoffice« bevorzugen. Allerdings »schenke« ich jungen Leuten auch »reinen Wein« ein, dass Zoll eben nicht nur »Action« bedeutet, sondern auch viel Geduld erfordert. Wer wie ich damals existenzielle Sicherheit mit vielfältigen Möglichkeiten sucht, kann hier seinen »Job für's Leben« finden.

... eine Lehrerin (A13)

Es gibt Stimmen, die sagen, dass Beamt*innen zu viel verdienen und zu wenig arbeiten würden. Wie gehen Sie mit derartigen Aussagen um?

Da alle selbst einmal in der Schule waren, haben die meisten ein eigenes Bild von Lehrkräften entwickelt. Wir beginnen um 8 Uhr morgens und verlassen die Schule um spätestens 14 Uhr. Das klingt natürlich schön. Dass die Arbeit im Klassenzimmer nur ein Bruchteil meines Aufgabengebietes ist und dass die Unterrichtsvorbereitung, -nachbereitung, Elterngespräche und -konversationen, Konferenzen u.v.m. von zuhause erledigt werden, sehen viele nicht. Ich arbeite in einer normalen Schulwoche ca. 40–50 Stunden (einschließlich dem Wochenende). In Wochen, in denen noch Elterngespräche oder Ähnliches stattfinden, werden es auch gern mal mehr als 50 Stunden. Zudem gebe ich besonders

in den Anfangsjahren noch sehr viel Geld für Unterrichtsmaterial aus – auch das sehen viele nicht. Verglichen mit Arbeitnehmer*innen in der freien Wirtschaft und/oder Manager*innen, die ähnlich viel arbeiten, würde ich mein Gehalt also nicht als »zu hoch« bezeichnen.

Beamt*innen stehen in einem Treueverhältnis zu ihrem Dienstherrn. Im Gegenzug steht ihnen eine angemessene Besoldung zu. Jahrelang haben die Dienstherrn diese Verpflichtung nicht hinreichend erfüllt. Wertschätzung sieht anders aus, oder?

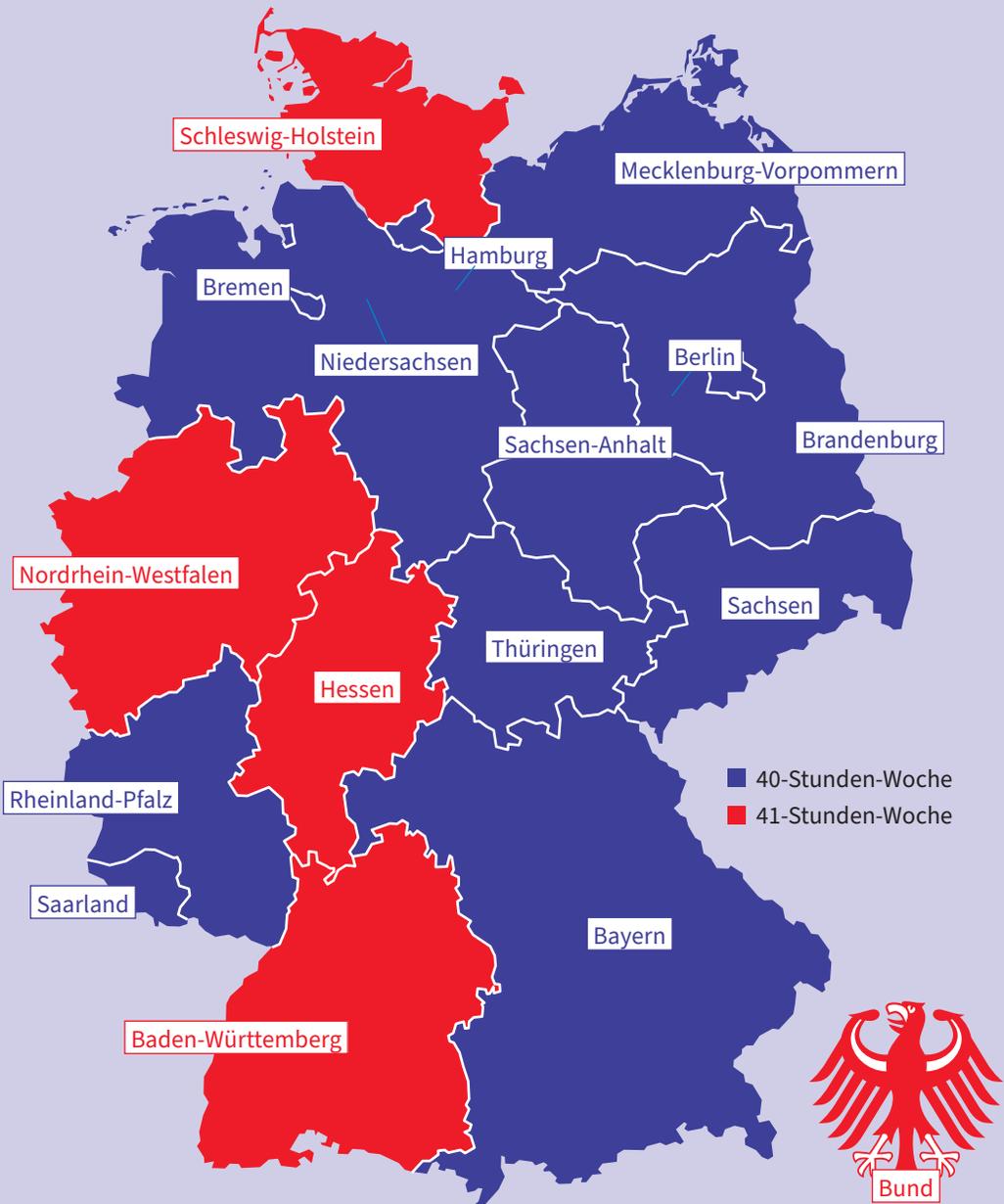
Definitiv! Insbesondere die »Zweiklassengesellschaft« in Berlin mit angestellten vs. verbeamteten Lehrkräften macht die Solidarisierung untereinander schwierig, um sich die Wertschätzung einzufordern. Auch das Streikverbot für die verbeamteten Lehrkräfte spielt hier wahrscheinlich eine Rolle. Was ich mir vom Dienstherrn insbesondere wünschen würde, ist eine Wertschätzung durch bessere Arbeitsbedingungen, die es mir ermöglichen, meinem eigenen Anspruch hinsichtlich der Unterrichtsqualität gerecht zu werden (materielle Ausstattung, Lehrmittel, höhere Vor- und Nachbereitungszeit, Entlastung durch Outsourcen von organisatorischen Dingen...). Dies hätte vermutlich einen hohen Effekt auf die Unterrichtsqualität.

Würden Sie anderen jungen Menschen empfehlen, Ihren Berufsweg einzuschlagen?

Ja, auf jeden Fall! Wir brauchen an den Schulen jede*n fähige*n und motivierte*n Kollegin und Kollegen. Ich finde, mein Beruf ist weiterhin einer der schönsten Berufe – allerdings hält das System viele Herausforderungen bereit, die mich in meiner Lehrtätigkeit nicht immer unterstützen.



Nadine T.,
Lehrerin an einer Grundschule in Berlin
und GEW-Mitglied



Die Jahresbruttobesoldung 2023 der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit

Noch immer müssen Bundesbeamt*innen eine Stunde pro Woche mehr Dienst leisten als Kolleg*innen in anderen Bundesländern. Was einst als kurzzeitiges Sonderopfer geplant war, ist längst zur Dauerlösung geworden. Eine Rücknahme der Erhöhung ist trotz steter Forderung von DGB und Gewerkschaften nicht in Sicht. Bei vier weiteren Dienstherrn liegt die wöchentliche Arbeitszeit über den 40 Stunden, die für die Mehrheit der Beamt*innen gilt.

So müssen neben den Beamt*innen beim Bund auch die Beamt*innen in Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein 41 Stunden pro Woche Dienst leisten. Um die in den Abbildungen 1 bis 6 aufgezeigten Besoldungssituationen bei den einzelnen Dienstherrn besser vergleichen zu können, bietet sich die Berücksichtigung der jeweils geltenden Wochenarbeitszeit an. Ausgehend von der Annahme, dass auch bei den genannten fünf Dienstherrn die Wochenarbeitszeit 40 Stunden betragen würde, hat dies folgerichtig einer der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Verminderung der dort gezahlten Bezüge zur Folge.

Eine zentrale Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU und ver.di ist eine beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Dienst. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind mit einer 41-Stunden-Woche nicht zu verwirklichen. Eine Rücknahme der erhöhten Arbeitszeit im Bund und in den betreffenden Ländern ist schon lange überfällig. Das Festhalten der Gesetzgeber an den als Übergangslösung gedachten 41 Arbeitsstunden ist ein Wortbruch und wird von vielen Beamt*innen als mangelnde Wertschätzung ihrer Arbeit verstanden.

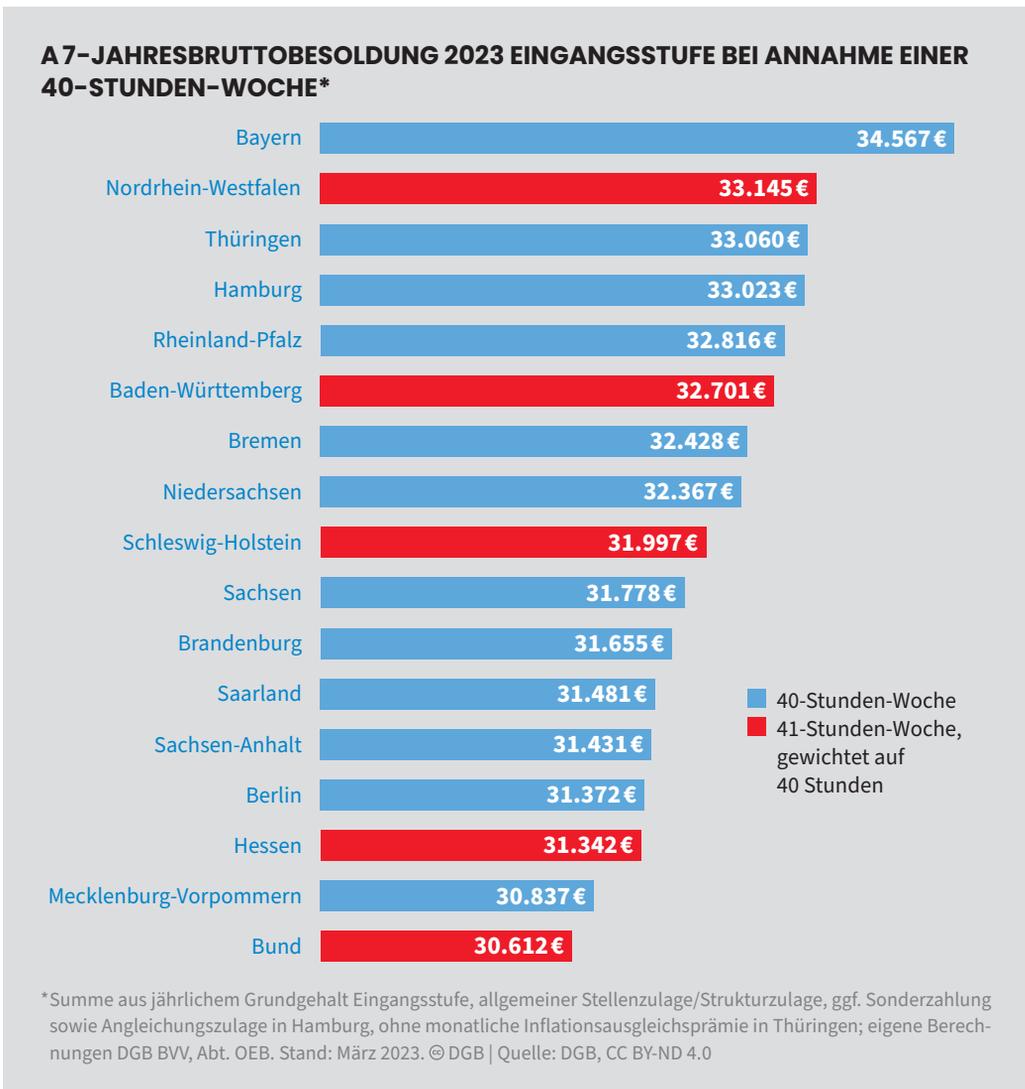
Besoldungsgruppe A7

EINGANGSSTUFE

Die Arbeitszeitgewichtung bewirkt in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A7 zum jetzigen Zeitpunkt ein Abrutschen des Bundes auf den letzten Platz. Dessen Jahresbruttobesoldung beträgt aktuell 30.612 Euro. Mecklenburg-Vorpom-

mern (30.837 Euro) würde bei einer Besoldungsanpassung beim Bund allerdings wieder auf Rang 17 fallen, wo sich das Land auch ohne Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit befindet. Hessen nimmt Rang 15 ein, während es ohne Gewichtung der Arbeitszeit auf Rang 10 liegt.

Abbildung 7



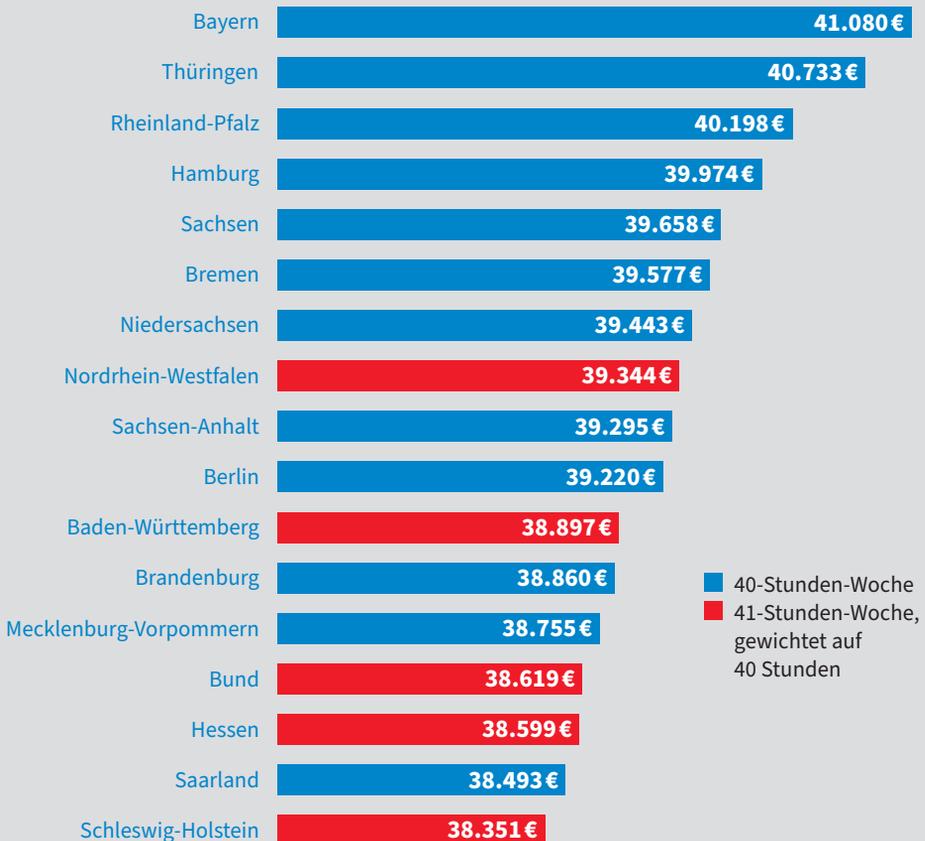
ENDSTUFE

Auch in der Endstufe der Besoldungsgruppe A7 führt die Berücksichtigung der Arbeitszeit zu interessanten Ergebnissen. Während sich ohne Arbeitszeitgewichtung Saarland, Mecklenburg-Vorpommern sowie Brandenburg und damit

ausschließlich Länder ohne erhöhte Arbeitszeit auf den drei letzten Plätzen befinden, rutschen mit Hessen (38.599 Euro) und Schleswig-Holstein (38.351 Euro) gleich zwei Länder mit höherer Wochenarbeitszeit auf Rang 15 und 17 ab.

Abbildung 8

A7-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG 2023 ENDSTUFE BEI ANNAHME EINER 40-STUNDEN-WOCHE*



*Summe aus jährlichem Grundgehalt Endstufe, allgemeiner Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung sowie Angleichungszulage in Hamburg, ohne monatliche Inflationsausgleichsprämie in Thüringen; eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB. Stand: März 2023. © DGB | Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

Besoldungsgruppe A 9

EINGANGSSTUFE

Berücksichtigt man die erhöhte Wochenarbeitszeit, dann ist der Bund in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 9 mit einer Jahresbruttobesoldung von 35.073 Euro Schlusslicht. Mecklenburg-Vorpommern (35.448 Euro) und das Saar-

land (35.447 Euro) liegen fast gleichauf auf den Plätzen 15 und 16. Ohne Arbeitszeitgewichtung sind sie die Schlusslichter. Für eine Veränderung im Ranking noch im Jahr 2023 ist neben der Höhe der Besoldungsanpassung beim Bund auch deren Zeitpunkt ausschlaggebend.

Abbildung 9



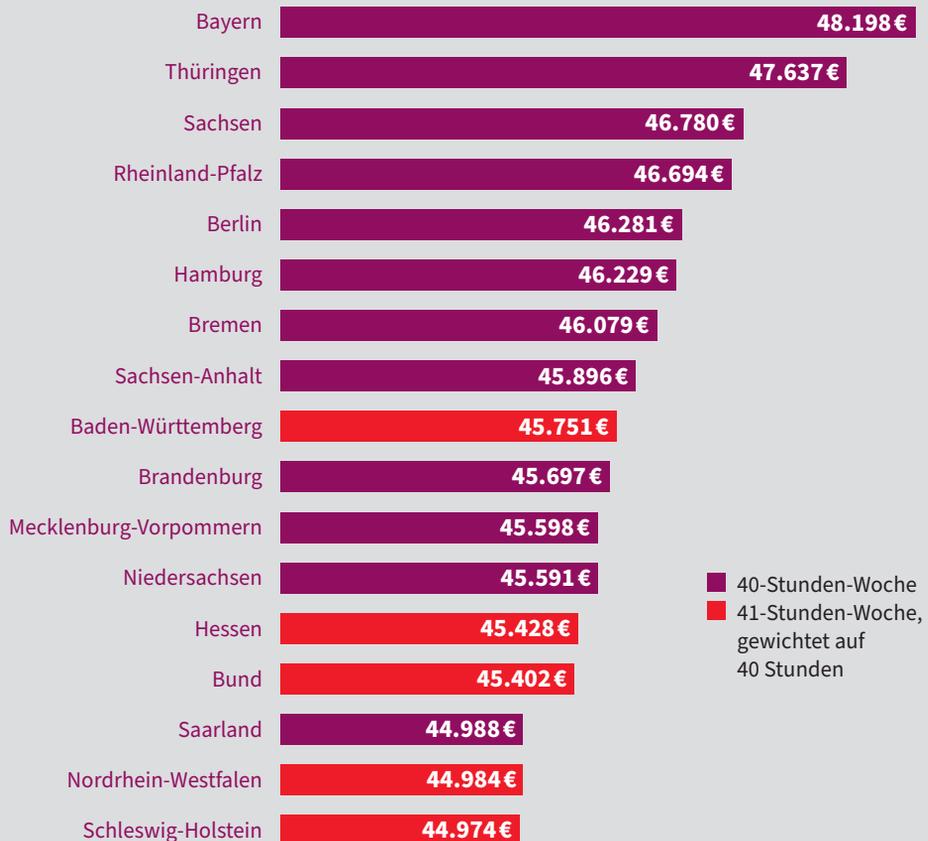
ENDSTUFE

In der Endstufe der Besoldungsgruppe A9 bewirkt die Gewichtung nach Arbeitszeit ein Abrutschen von Nordrhein-Westfalen (44.984 Euro) und Schleswig-Holstein (44.974 Euro) auf den vorletzten und letzten Platz. Die dort erhöhte

Wochenarbeitszeit macht sich deutlich bemerkbar. Das Saarland belegt mit 44.988 Euro Rang 15 und ist ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit Schlusslicht, gefolgt von Niedersachsen.

Abbildung 10

A9-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG 2023 ENDSTUFE BEI ANNAHME EINER 40-STUNDEN-WOCHE*



*Summe aus jährlichem Grundgehalt Endstufe, allgemeiner Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung sowie Angleichungszulage in Hamburg, ohne monatliche Inflationsausgleichsprämie in Thüringen; eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB. Stand: März 2023. © DGB | Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

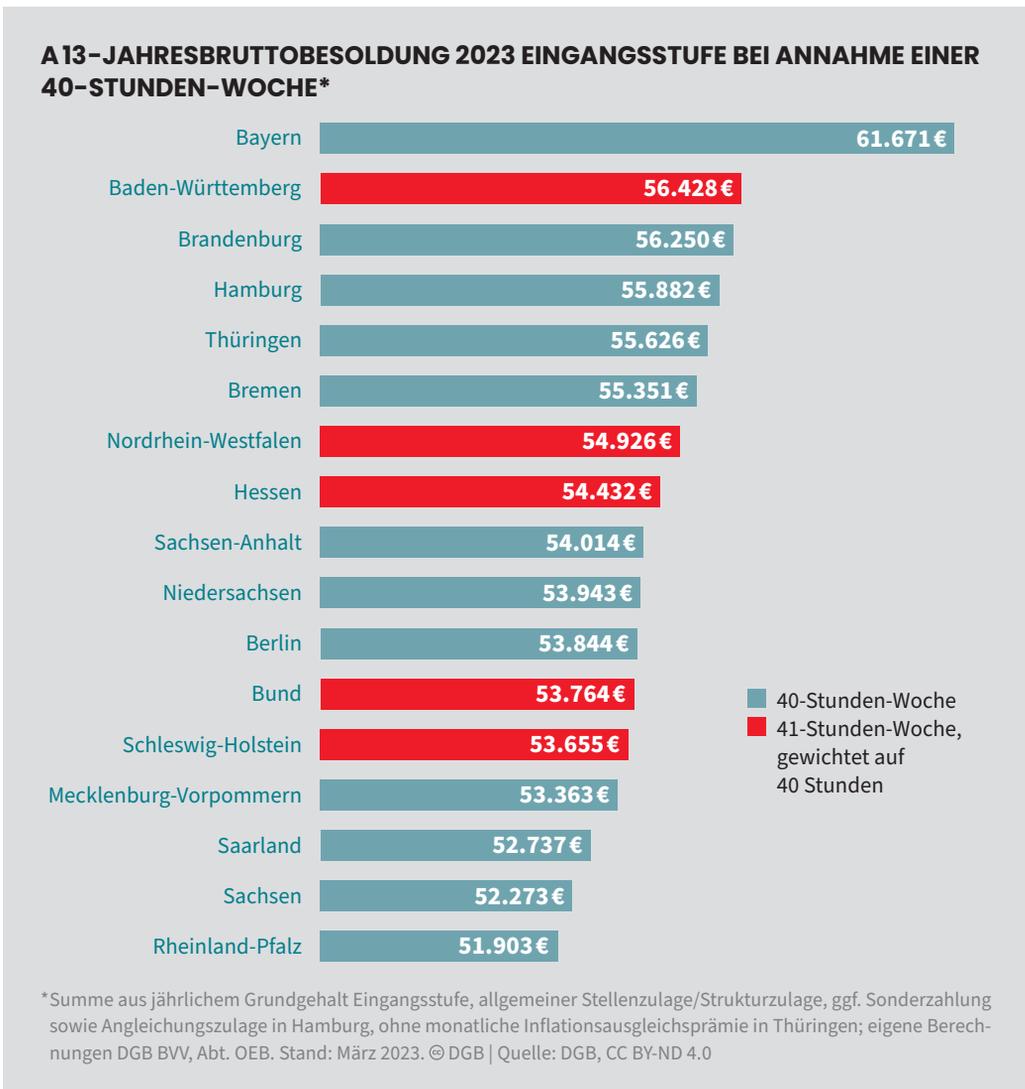
Besoldungsgruppe A13

EINGANGSSTUFE

Das Ranking in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A13 zeichnet sich im Hinblick auf eine Arbeitszeitgewichtung dadurch aus, dass die drei letzten Plätze von Rheinland-Pfalz mit einer Jahresbruttobesoldung von 51.903 Euro, von

Sachsen mit 52.273 Euro und vom Saarland mit 52.737 Euro belegt werden. Berücksichtigt man die Arbeitszeit im Besoldungsvergleich nicht, schneiden die drei Länder ebenso schlecht ab.

Abbildung 11



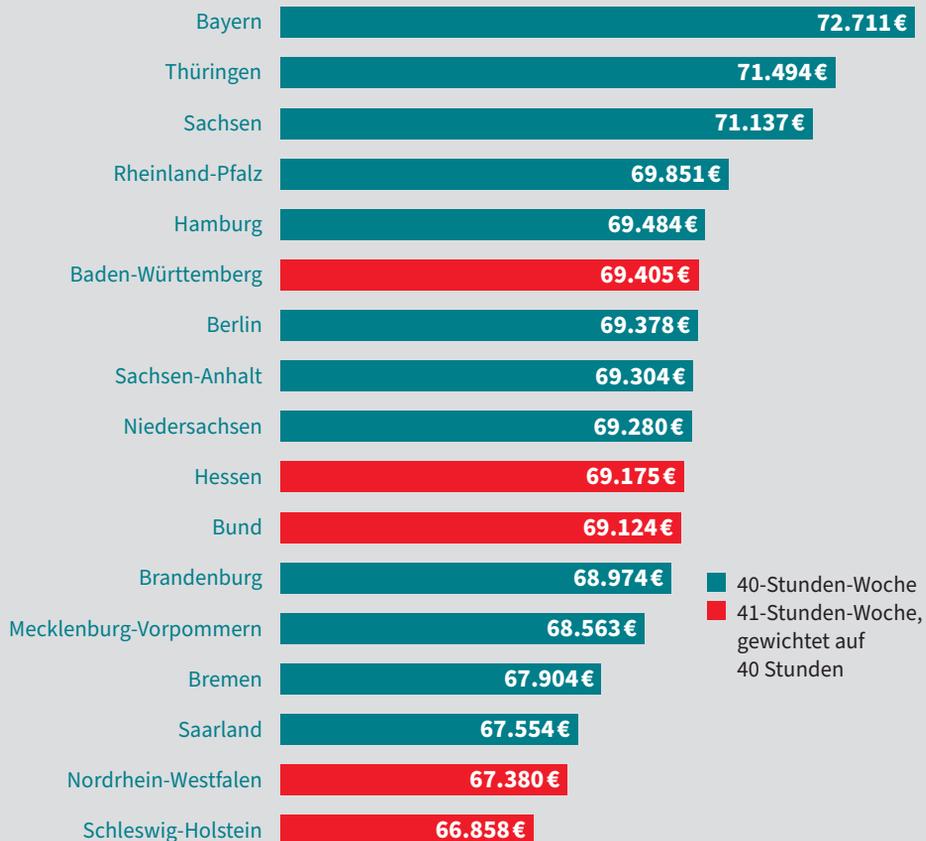
ENDSTUFE

Berücksichtigt man die erhöhte Wochenarbeitszeit, verdrängen Schleswig-Holstein mit einer Jahresbruttobesoldung von 66.858 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 67.380 Euro das Saarland (67.554 Euro) und Bremen (67.904 Euro)

vom letzten und vorletzten Rang. Auch in diesem Fall zeigt sich also, dass die Herangehensweise, die Arbeitszeit der Beamt*innen in das Besoldungsranking einfließen zu lassen, wichtig für eine realitätsgerechtere Bewertung ist.

Abbildung 12

A 13-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG 2023 ENDSTUFE BEI ANNAHME EINER 40-STUNDEN-WOCHE*



*Summe aus jährlichem Grundgehalt Endstufe, allgemeiner Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung sowie Angleichungszulage in Hamburg, ohne monatliche Inflationsausgleichsprämie in Thüringen; eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB. Stand: März 2023. © DGB | Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

Die prozentuale Entwicklung der Jahresbruttobesoldung von 2008 bis 2023

Seit der Föderalismusreform I 2006 können die Landesgesetzgeber die Besoldung und Versorgung ihrer Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen und Richter*innen eigenständig regeln. Während bis zu diesem Zeitpunkt lediglich eine gemeinsame Besoldungsrunde für Bund, Länder und Kommunen stattfand, entscheiden seitdem Bundes- und Landesgesetzgeber unabhängig voneinander über die Erhöhungen der Bezüge ihrer beamteten Beschäftigten.

Der überwiegende Teil der Landesgesetzgeber hat erstmalig 2008 die Besoldung ihrer Beamt*innen angepasst. Lediglich Bayern, das bereits zum Oktober 2007 seine wiedergewonnene Gesetzgebungskompetenz nutzte, und das Saarland, welches erst 2009 davon Gebrauch machte, wichen davon ab. Die folgenden Grafiken verdeutlichen die Entwicklungen in den Endstufen der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 von 2008 bis zum Jahr 2023. Auffällig dabei ist der starke prozentuale Anstieg insbesondere in den fünf neuen Bundesländern. Berücksichtigt man jedoch die Tatsache, dass in diesen früher nach der sogenannten Ost-Tabelle besoldet

wurde, erklärt sich das Bild. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde ab 2008 schrittweise eine Angleichung an das Westniveau um insgesamt 8,1 Prozentpunkte vorgenommen, die zur Bereinigung der Darstellung abgezogen wurden. Nicht abgebildet werden aufgrund des gewählten Betrachtungszeitraums die bei der überwiegenden Zahl der Dienstherrn vor 2008 vorgenommenen Streichungen bzw. Kürzungen der Sonderzahlungen, die sich – in einem nicht unerheblichen Maße – negativ auf die Besoldungsentwicklung ausgewirkt haben.

Besoldungsgruppe A7

Die durchschnittliche Erhöhung der Bezüge der Besoldungsgruppe A7 zwischen 2008 und 2023 beträgt 42,1 Prozent. Bei neun Dienstherren liegt die Besoldungsentwicklung in diesem Zeitraum unter dem Durchschnitt. Mecklenburg-Vorpommern hat mit 7 Prozentpunkten den größten

Rückstand zur durchschnittlichen Erhöhung, noch einen Prozentpunkt mehr als in 2021. Thüringen erreicht auf Grund einer zusätzlichen Besoldungserhöhung zum 1. Januar 2023 51,7 Prozent und den höchsten Wert.

Abbildung 13



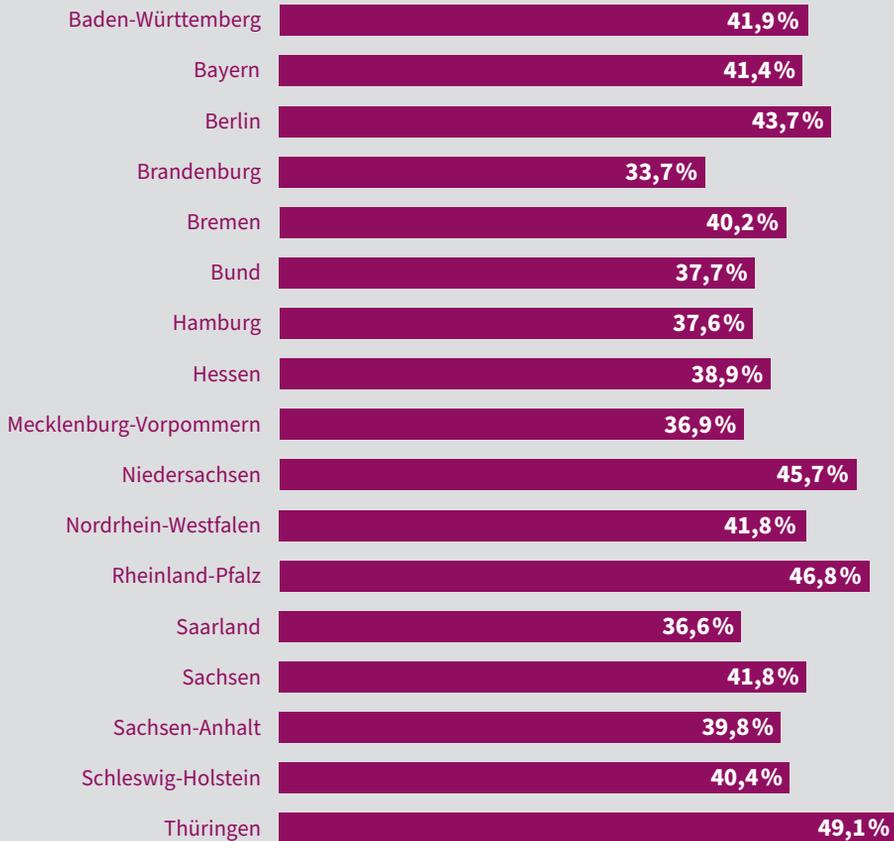
Besoldungsgruppe A 9

Um 40,8 Prozent wurde die Besoldung der Besoldungsgruppe A 9 zwischen 2008 und 2023 durchschnittlich angehoben. Neun Länder bleiben unter dem Durchschnitt, davon – wie in 2021 – am deutlichsten Brandenburg mit 7,1 Prozentpunkten Differenz, gefolgt vom Saarland und

Mecklenburg-Vorpommern mit 4,2 bzw. 3,9 Prozentpunkten Abstand. Auch in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 9 steht Thüringen mit einer Erhöhung um 49,1 Prozent neu an der Spitze. Dahinter steht Rheinland-Pfalz mit 46,8 Prozent.

Abbildung 14

PROZENTUALE ENTWICKLUNG DER A 9-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG VON 2008 BIS 2023*



*Berücksichtigt sind jährliches Grundgehalt in der Endstufe, allgemeine Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung sowie Angleichungszulage in Hamburg, ohne monatliche Inflationsausgleichsprämie in Thüringen; eigene Berechnungen DGB BWV, Abt. OEB. Stand: März 2023. © DGB | Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

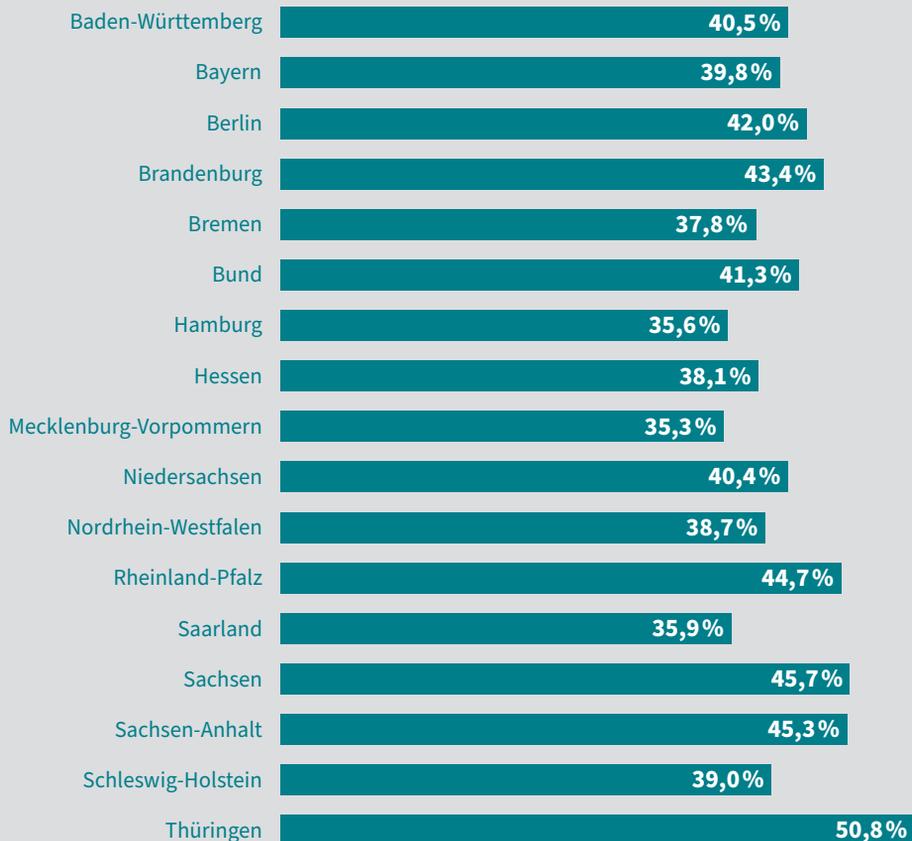
Besoldungsgruppe A 13

Der Anstieg der Bezüge der Besoldungsgruppe A 13 beträgt zwischen 2008 und 2023 durchschnittlich 40,8 Prozent. Zehn Länder haben ihre Besoldung in diesem Zeitraum unterdurchschnittlich angepasst, darunter Mecklenburg-Vorpommern mit 5,5 Prozentpunkten, Ham-

burg mit 5,2 Prozentpunkten und das Saarland mit 4,9 Prozentpunkten weniger als der Durchschnitt. 2021 lag Thüringen mit damals 41,6 Prozent vorne und tut dies in 2023 mit 50,8 Prozent und damit 10 Prozentpunkten über dem Durchschnitt ebenfalls.

Abbildung 15

PROZENTUALE ENTWICKLUNG DER A 13-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG VON 2008 BIS 2023*



*Berücksichtigt sind jährliches Grundgehalt in der Endstufe, allgemeine Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung sowie Angleichungszulage in Hamburg, ohne monatliche Inflationsausgleichsprämie in Thüringen; eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB. Stand: März 2023. © DGB | Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

Die Anwärterbezüge 2023

DIE ANWÄRTER*INNEN

Eine Ausbildung im öffentlichen Dienst kann unter anderem als Anwärter*in absolviert werden. Anwärter*innen sind Beamt*innen auf Widerruf, die sich in der Ausbildung für eine Laufbahn – im sogenannten Vorbereitungsdienst – befinden. Mit erfolgreicher Laufbahnprüfung erlangen sie die entsprechende Laufbahnbefähigung, um letztlich Beamt*in auf Lebenszeit werden zu können.

Anwärter*innen erhalten Anwärterbezüge. Dazu gehören der Anwärtergrundbetrag, gegebenenfalls ein Anwärtererhöhungsbetrag und im Falle eines Bewerbermangels Anwärtersonderzuschläge. Daneben werden der Familienzuschlag und vermögenswirksame Leistungen gewährt. Zudem können je nach Ausbildung Stellen- und/oder Erschwerniszulagen hinzukommen. In einigen Bundesländern erhalten Anwärter*innen außerdem eine Sonderzahlung.

Die Anwärtergrundbeträge werden in den Tabellen der Besoldungsgesetze ausgewiesen. Eine Anwärterin bzw. ein Anwärter wird der Besoldungsgruppe des Eingangsamtes zugeordnet, in das sie bzw. er nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt.

Teilweise werden die Besoldungsgruppen für die Anwärtergrundbeträge gebündelt. Überwiegend erfolgt die Einteilung in A 4, A 5 bzw. A 6 bis A 8, A 9 bis A 11, A 12, A 13 und A 13 + Z oder R 1. Der Bund benennt die Einteilung entsprechend den Laufbahnen einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst.

UNTERSCHIEDE VON BIS ZU 2.000 EURO BRUTTO JÄHRLICH

2020 hat der DGB erstmals einen Anwärterbezügeport veröffentlicht. Schon vor drei Jahren zeigte sich, dass die Anwärter*innen trotz identischem Vorbereitungsdienst und derselben Besoldungszuordnung je nach Dienstherr unterschiedlich viel Gehalt bekommen. So erhalten zum Beispiel Anwärter*innen im Saarland über 2.000 Euro jährlich weniger Anwärterbezüge als jene in Bayern.

Das will der DGB
Bundesweit einheitliche
Anwärtergrundbeträge

Damals wie heute stellt sich die Frage, ob die Anwärtergrundbeträge in Zeiten, in denen der öffentliche Dienst händeringend Nachwuchs sucht, attraktiv genug sind. Der Bund ging 2020 mit einem positiven Beispiel voran. Er strukturierte die Anwärtergrundbeträge neu und hob sie teilweise deutlich an. Die Länder folgten ihm bislang jedoch nicht.

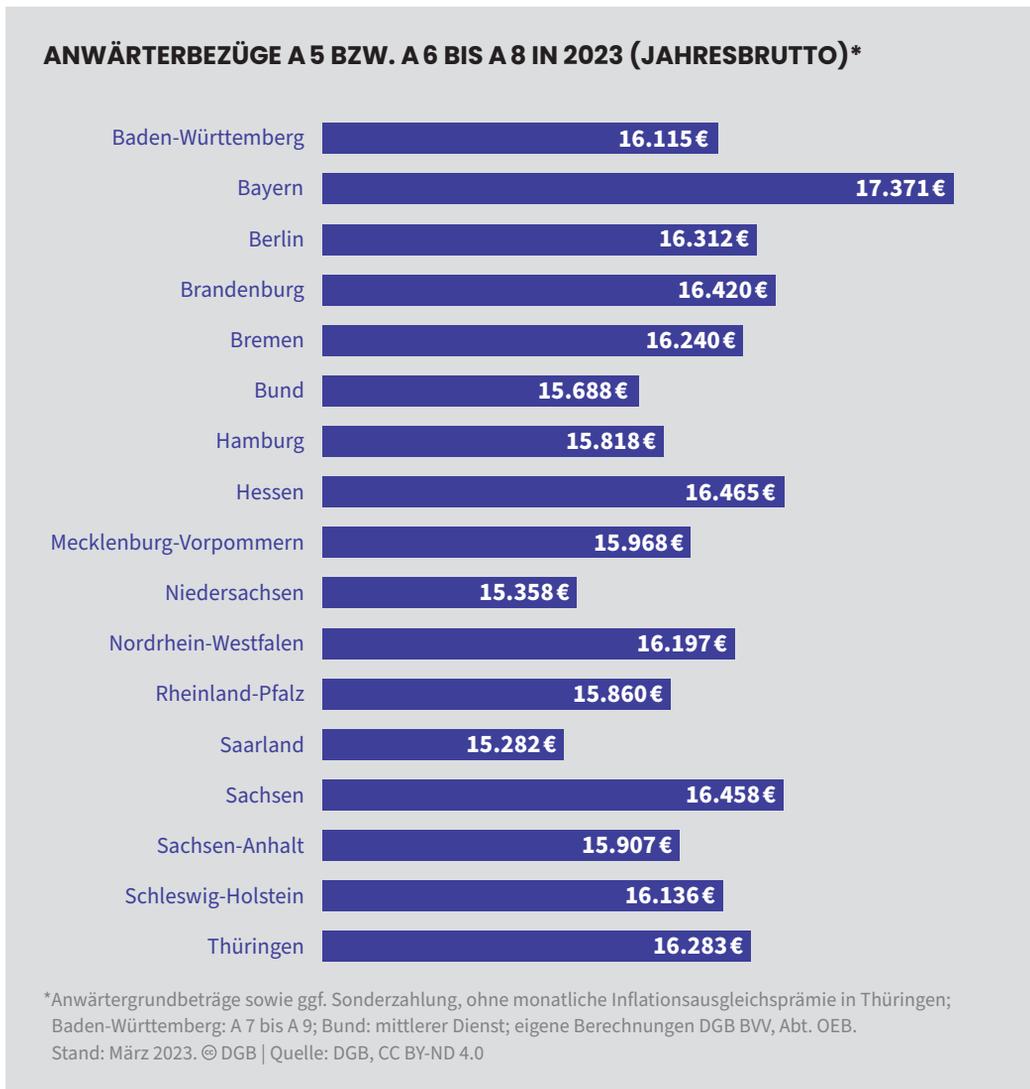
Die folgenden Diagramme machen die Situation deutlich. Sie berücksichtigen das Jahresbruttoeinkommen 2023 aus Anwärtergrundbeträgen und gegebenenfalls Sonderzahlungen der 17 Dienstherrn, aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen ab A 5.

Anwärterbezüge A 5 bzw. A 6 bis A 8

Mit 17.371 Euro jährlich erhalten Anwärter*innen, die nach Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes voraussichtlich in ein Eingangsamt in der Besoldungsgruppe A 5, A 6, A 7 oder A 8 eintreten, in Bayern am meisten Geld. Das Muster

aus dem Besoldungsranking ist auch bei den Anwärterbezügen zu finden: Das Saarland ist mit jährlich über 2.000 Euro Differenz Schlusslicht. Es löst im Vergleich zu 2020 Niedersachsen auf dieser Position ab.

Abbildung 16

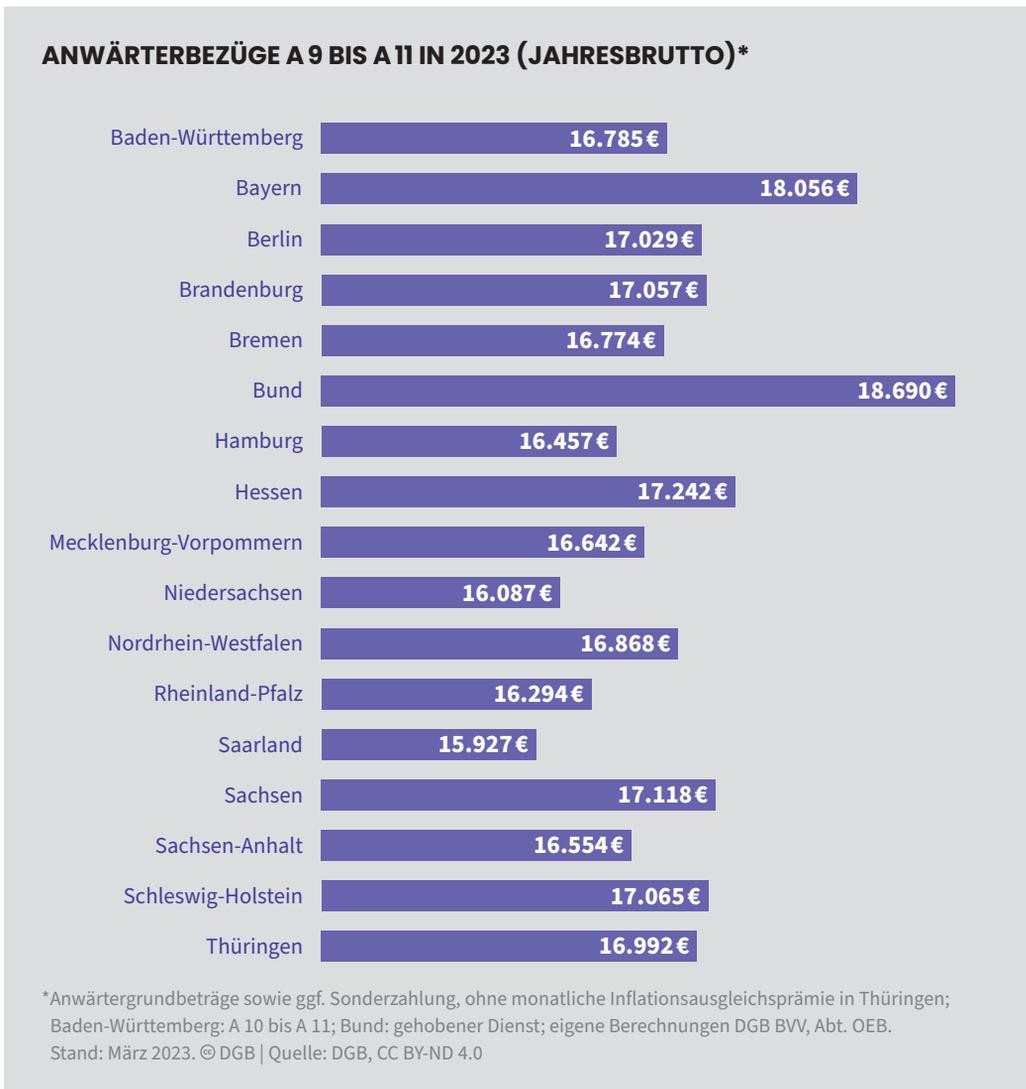


Anwärterbezüge A 9 bis A 11

Anwärter*innen des Bundes, die nach Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes voraussichtlich in ein Eingangsamtsamt in der Besoldungsgruppe A9, A10 oder A11 eintreten, erhalten im deutschlandweiten Vergleich mit 18.690 Euro jährlich

die höchsten Anwärterbezüge, sofern es sich um einen Einstieg in den gehobenen Dienst handelt. Das Saarland liegt in dieser Gruppe sogar fast 2.800 Euro darunter und ist das einzige Bundesland, das weniger als 16.000 Euro jährlich zahlt.

Abbildung 17

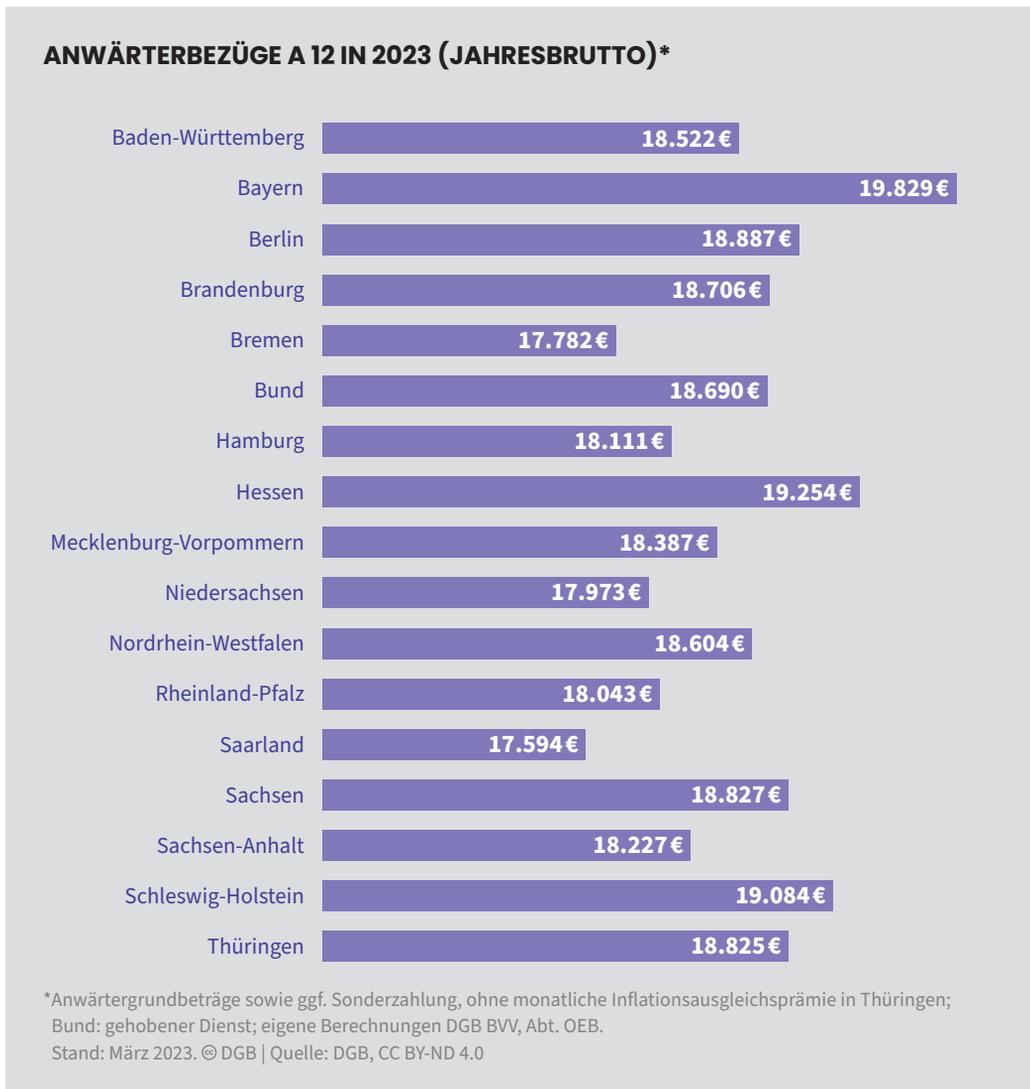


Anwärterbezüge A12

Bei den Bezügen, die Anwärter*innen erhalten, die nach Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes voraussichtlich in ein Eingangsamt in der Besoldungsgruppe A12 eintreten, liegt mit 19.829 Euro jährlich Bayern wieder ganz vorn, dicht gefolgt von Hessen. Letzteres hat seine Position

gegenüber 2020 damit wesentlich verbessert. Damals befand sich das Land auf Rang 6. In Hessen machen sich zusätzlich beschlossene Anpassungen der Anwärtergrundbeträge für 2023 somit deutlich bemerkbar.

Abbildung 18

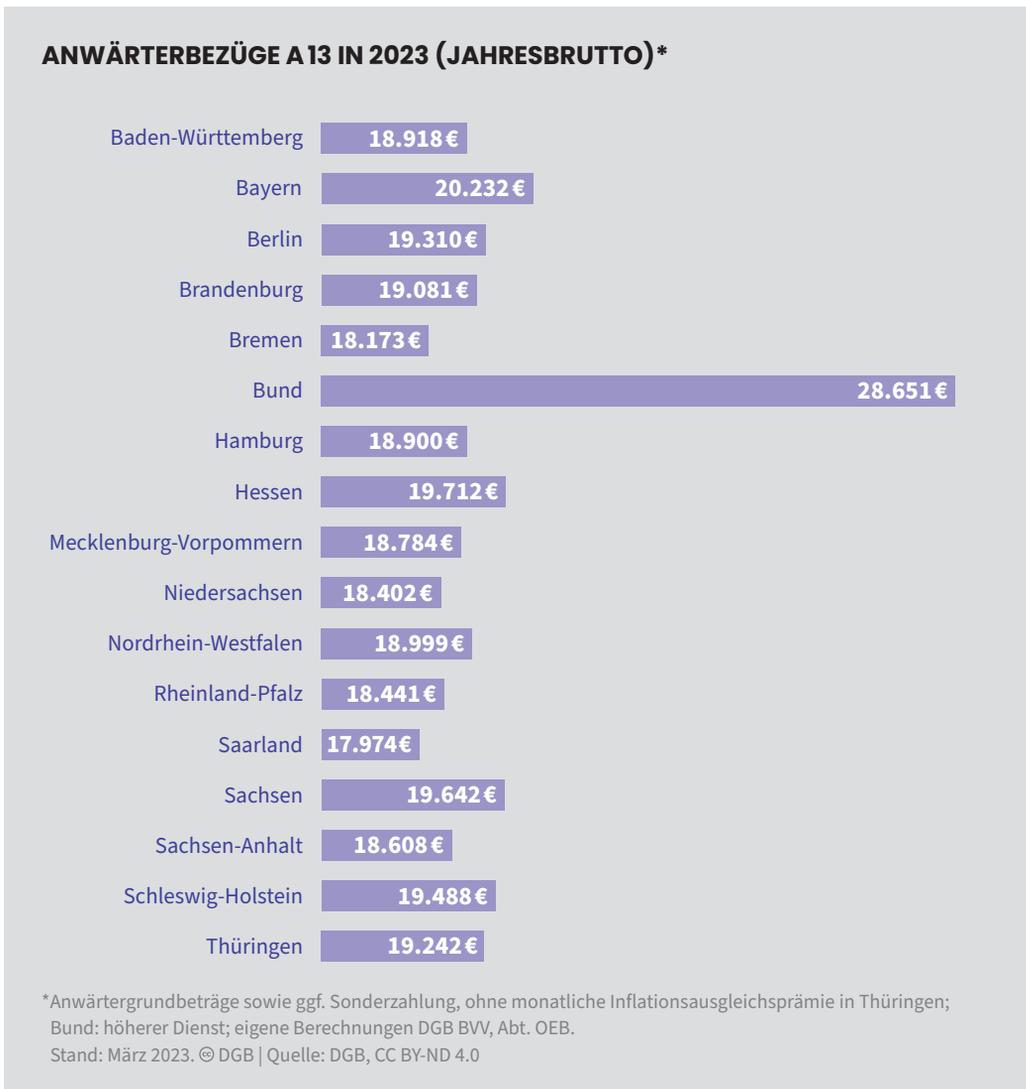


Anwärterbezüge A 13

Der Bund weicht bei den Anwärterbezügen, die im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst gezahlt werden, mit 28.651 Euro jährlich deutlich von allen anderen Dienstherren und auch vom durchschnittlichen Betrag (19.562 Euro) ab.

Auch in dieser Gruppe rutscht Hessen mit 19.712 Euro von Platz 6 auf Platz 3 vor. Das Saarland befindet sich mit 17.974 Euro jährlich wie 2020 auf dem letzten Platz.

Abbildung 19

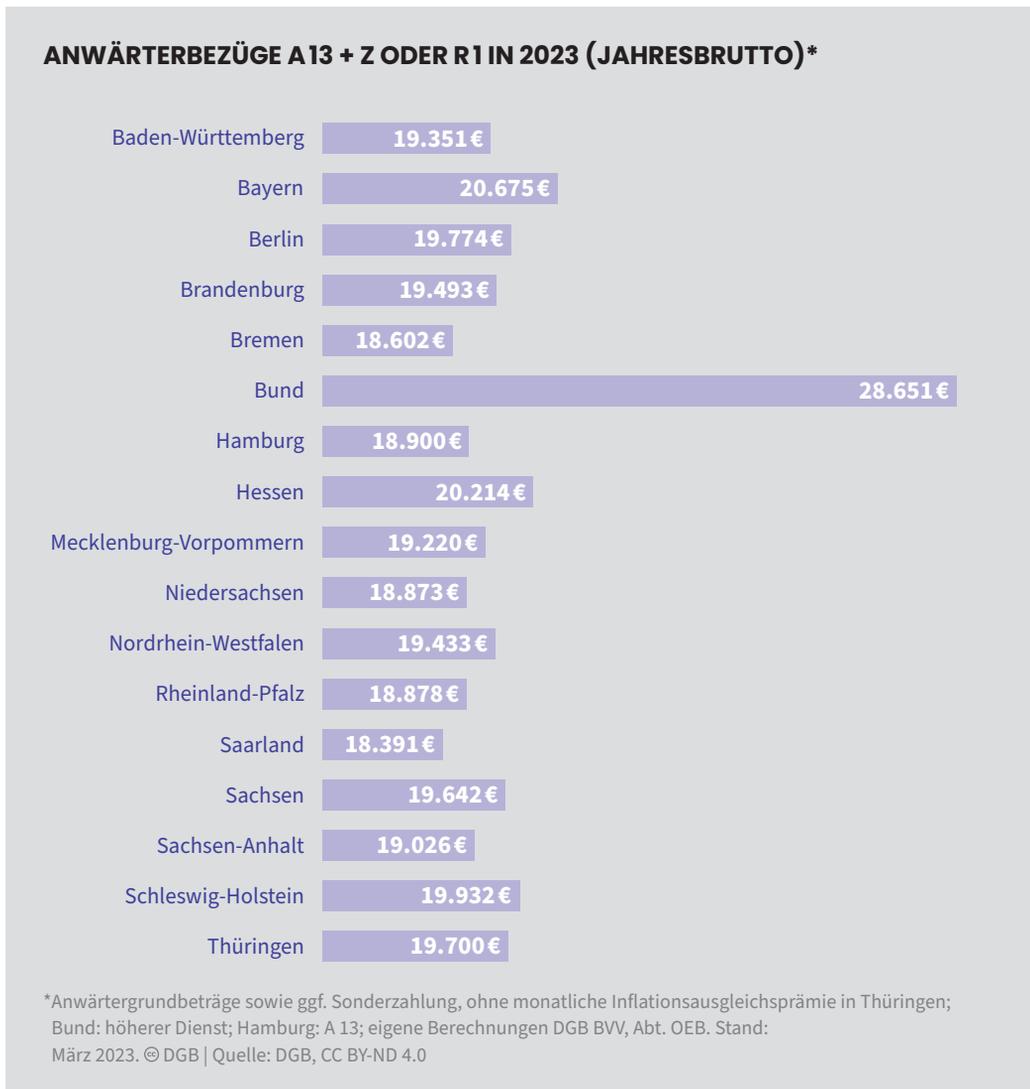


Anwärterbezüge A 13 + Z oder R 1

Leisten Anwärter*innen einen Vorbereitungsdienst ab, aus dem sie voraussichtlich in ein Einstiegsamt in der Besoldungsgruppe A 13 mit Zulage oder R 1 eintreten, erhalten sie – wie bei A 13 – beim Bund die höchsten Bezüge. Selbst

Bayern zahlt hier fast 8.000 Euro jährlich weniger. Beim Schlusslicht Saarland sind es sogar 10.000 Euro weniger. Hessen wiederum rangiert auf dem dritten Platz und verbessert sich damit um einen Rang.

Abbildung 20



Anhang

TARIFRUNDE LÄNDER 2015/2016

Tarifergebnis

- Laufzeit: 24 Monate
- lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:
 - 1. März 2015: + 2,1 Prozent
 - 1. März 2016: + 2,3 Prozent, mind. 75 Euro
- Auszubildende: 2015 und 2016 Anhebung der Vergütung um jeweils 30 Euro sowie 28 Tage Erholungsurlaub

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2015/2016

Baden-Württemberg: Bis einschließlich A9 erfolgte eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage), für A10 und A11 wurde eine zeitliche Verschiebung der Übertragung um vier Monate (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) vorgesehen und ab A12 wurde das Ergebnis zeitlich um acht Monate (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) verschoben umgesetzt.

Bayern: Das Tarifergebnis wurde 1:1 übertragen.

Berlin: Die Bezüge wurden zum 1. August 2015 um 3,0 Prozent und zum 1. August 2016 um 3,2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) angehoben.

Brandenburg: Die Bezüge wurden zum 1. Juni 2015 um 1,9 Prozent und zum 1. Juli 2016 um 2,1 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht.

Bremen: Die Bezüge wurden zum 1. Juli 2015 um 2,1 Prozent und zum 1. Juli 2016 um 2,3 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht.

Hamburg: Das Tarifergebnis wurde zeit- und wirkungsgleich (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) auf die Beamtenschaft übertragen.

Mecklenburg-Vorpommern: Die Bezüge wurden zum 1. Januar 2015 und zum 1. September 2016 um jeweils 2,0 Prozent angehoben.

Niedersachsen: Die Bezüge wurden zum 1. Juni 2015 um 2,5 Prozent und zum 1. Juni 2016 um 2,0 Prozent angehoben.

Nordrhein-Westfalen: Die Bezüge der Besoldungsgruppen wurden entsprechend der Tarif-erhöhung angepasst. Die Anpassung erfolgte einschließlich der vereinbarten Mindestbeträge für alle Besoldungsgruppen mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Monaten in 2015 und fünf Monaten in 2016.

Rheinland-Pfalz: Das Land hat das Tarifergebnis 1:1 übertragen.

Sachsen: Das Tarifergebnis wurde 1:1 übertragen.

Sachsen-Anhalt: Das Ergebnis wurde zum 1. Juni 2015 übertragen. Die nächste entsprechende Erhöhung erfolgte zum 1. Juni 2016.

Schleswig-Holstein: Die Bezüge wurden zum 1. März 2015 um 1,9 Prozent und zum 1. Mai 2016 um 2,1 Prozent, mindestens um 75 Euro, angehoben.

Thüringen: Die Bezüge wurden zum 1. September 2015 um 2,1 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) und zum 1. September 2016 um 2,3 Prozent, mindestens um 75 Euro (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) erhöht.

Hessen: Das Land blieb 2015 bei der angekündigten Nullrunde. Zum 1. Juli 2016 wurden die Bezüge um 1,0 Prozent angehoben, mindestens um 35 Euro.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2016/2017

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst einigten sich am 29. April 2016 darauf, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in zwei Stufen um insgesamt 4,75 Prozent zu erhöhen. Die Laufzeit betrug 24 Monate und die Vereinbarung wurde zum 1. März 2016 wirksam.

Tarifergebnis

- 1. März 2016: + 2,4 Prozent
- 1. Februar 2017: + 2,35 Prozent
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um insgesamt 65 Euro

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2016/2017

Das Tarifergebnis wurde mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2016/2017 auf die Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen und Richter*innen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung in 2016 lediglich 2,2 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte in die Versorgungsrücklage flossen. Beschlossen wurde eine Neuregelung, nachdem die Verminderung für die Versorgungsrücklage zukünftig einmal pro Besoldungsrunde vorgenommen wird, auch wenn die Besoldungserhöhung in mehreren Anpassungsschritten erfolgt. In 2017 betrug die prozentuale Erhöhung deshalb wie im Tarifbereich 2,35 Prozent.

TARIFRUNDE LÄNDER 2017/2018

Tarifergebnis

- Laufzeit: 24 Monate
- lineare Entgelterhöhung in 2 Stufen:
 - 1. Januar 2017: + 2,0 Prozent, mindestens 75 Euro bis zu einem Bruttogehalt von 3.200 Euro
 - 1. Januar 2018: + 2,35 Prozent
- Eine neue Stufe 6 in der EG 9 bis EG 15 wurde geschaffen, indem der Betrag der Stufe 5 um 1,5 Prozent ab 1. Januar 2018 und um weitere 1,5 Prozent zum 1. Oktober 2018 erhöht wurde.
- Die Entgelte der Auszubildenden wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 35 Euro erhöht.
- Zum 1. Januar 2018 wurden die Entgelte der Auszubildenden um weitere 35 Euro erhöht (30 Euro Anhebung der Entgelte plus 5 Euro Lehrmittelzuschuss).

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2017/2018

Baden-Württemberg: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. März 2017 um 1,8 Prozent (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) angehoben, wobei Beamt*innen mindestens ein Plus von ca. 69 Euro erhielten. Zum 1. Juli 2018 wurde eine Erhöhung um 2,35 Prozent sowie zusätzlich um 0,325 Prozent (als Ausgleich für die neue Entgeltstufe 6 im Entgeltbereich) vorgenommen. Darüber hinaus wurde zum 1. Januar 2018 die Absenkung der Eingangsbesoldung rückgängig gemacht. Als Ausgleich für den geänderten Anpassungszeitpunkt im Jahr 2018 gab es im März 2018 Einmalzahlungen für:

- Anwärter*innen: 140 Euro
- Besoldungsgruppen A 5 bis A 9: 400 Euro
- Besoldungsgruppen A 10 und A 11: 100 Euro

Bayern: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Zudem erfolgte 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro.

Berlin: Zum 1. August 2017 wurden die Besoldungs- und Versorgungsbezüge um 2,6 Prozent erhöht, mindestens um 75 Euro (eigentlich 2,8 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen). Die Sonderzahlung in Höhe von ursprünglich 640 Euro wurde in 2017 für die Besoldungsgruppen bis A9 auf 1.000 Euro und ab A 10 auf 800 Euro erhöht. Für 2018 wurden diese Beträge nochmals deutlich auf 1.300 Euro bzw. 900 Euro angehoben. Im Zuge der Haushaltsgesetzgebung 2018/2019 wurde entschieden, die eigentlich zum 1. August 2018 geplante Besoldungsanpassung um 3,2 Prozent auf den 1. Juni 2018 vorzuziehen. Berlin versuchte mit diesen Schritten den Anschluss an die Besoldungshöhe anderer Bundesländer zu erreichen.

Brandenburg: Die Dienst- und Versorgungsbezüge stiegen zum 1. Januar 2017 um 2,45 Prozent (eigentlich 2,65 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) und zum 1. Januar 2018 um weitere 2,85 Prozent. Zudem wurde für die Jahre 2017 bis 2020 ein so genannter Attraktivitätszuschlag eingeführt. Er beträgt in 2017 800 Euro, in 2018 600 Euro, in 2019 400 Euro und in 2020 200 Euro und wird mit den Novemberbezügen ausbezahlt.

Bremen: Die Bezüge wurden zum 1. Juli 2017 um 2,0 Prozent, mindestens aber um 75 Euro, erhöht und stiegen zum 1. Juli 2018 um weitere 2,35 Prozent.

Hamburg: Gemäß der 2011 abgegebenen Zusage des Ersten Bürgermeisters wurde das Tarifergebnis auf die Beamtenschaft übertragen, wobei 0,2 Prozentpunkte abgezogen wurden und in die Versorgungsrücklage flossen.

Mecklenburg-Vorpommern: Das Land hatte im Vorfeld eine Erhöhung zum 1. Juni 2017 um 1,75 Prozent beschlossen. Der DGB forderte die Regierung dennoch auf, über eine Übertragung des Tarifergebnisses ins Gespräch zu kommen. Das Gesprächsergebnis:

- 2018 und 2019 wurden die Tarifergebnisse TV-L zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt*innen übertragen, für die Jahre 2020 bis 2022 geschah dies vorbehaltlich keiner gravierenden Verschlechterung der Haushaltslage.
- Die Absenkungen der Besoldungserhöhungen um jeweils 0,2 Prozentpunkte zur Bildung einer Versorgungsrücklage wurden bis 2022 verlängert.
- Die seit Jahren abgeschmolzene Jahressonderzahlung nahm ab 2018 wieder an der Besoldungserhöhung teil. Die in 2017 erreichten Prozentsätze wurden zudem festgeschrieben: 38,001 v. H. für A 1 bis A 9; 33,300 v. H. für A 10 bis A 12 und C 1; 29,382 v. H. für alle übrigen – bezogen auf die Dezemberbezüge.

- Zur Revision der im Jahr 2017 gegenüber dem Tarifbereich um fünf Monate verzögerten Bezügeanpassung, erhielten Beamt*innen in 2018 eine Zahlung in Höhe von 9,35 Prozent, der im November 2017 zugestandenen Bezüge.

Niedersachsen: Bereits 2016 hatte sich der Gesetzgeber auf eine Erhöhung um 2,5 Prozent zum 1. Juni 2017 festgelegt. Nachträglich wurde die soziale Komponente aus der Tarifeinigung in Höhe von 75 Euro übernommen. Die Bezüge stiegen also zum 1. Juni 2017 um 2,5 Prozent, mindestens aber um 75 Euro. Zum 1. Juni 2018 erfolgte eine Erhöhung um 2,0 Prozent.

Nordrhein-Westfalen: Zum 1. April 2017 stieg die Besoldung um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro (ohne Beachtung der Kappungsgrenze, wie sie der TV-L Abschluss vorsieht), und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent.

Rheinland-Pfalz: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht.

Saarland: Zum 1. Mai 2017 wurden die Bezüge um 2,0 Prozent (eigentlich 2,2 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) erhöht. Zum 1. September 2018 wurden sie um weitere 2,25 Prozent angehoben. Der im Tarifergebnis vorgesehene Mindestbetrag von 75 Euro wurde prozentual umgerechnet und 2018 in die Tabelle eingebaut.

Sachsen: Die Bezüge erhöhten sich jeweils zum ersten des Jahres um 2,0 Prozent in 2017 und 2,35 Prozent in 2018. Beamt*innen mit einem Grundgehalt von bis zu 3.200 Euro bekamen 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro. Zudem wurden die Beträge der Endstufen zum 1. Januar 2018 zusätzlich um 1,12 Prozent angehoben und seit 1. Oktober 2018 gibt es einen ruhegehaltfähigen Zuschlag von 1,03 Prozent ab Besoldungsgruppe A9 nach Ablauf einer fünfjährigen Wartezeit in der Endstufe.

Sachsen-Anhalt: Die Bezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent, min-

destens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Zum 1. Dezember 2017 wurde die Jahressonderzahlung wieder eingeführt, zahlbar mit den Dezemberbezügen. Sie beträgt 600 Euro für die Besoldungsgruppen A 4 bis A 8, ansonsten 400 Euro.

Schleswig-Holstein: Zum 1. Januar 2017 wurden die Bezüge um 1,8 Prozent, mindestens um 75 Euro, erhöht (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen). Zum 1. Januar 2018 Erhöhung um 2,35 Prozent. Die Landesregierung hatte mit den Gewerkschaften vereinbart, Verbesserungen der Besoldung struktureller Art in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren zu regeln.

Thüringen: Die Landesregierung hat die Bezüge zum 1. April 2017 um 1,8 Prozent (eigentlich 2,0 Prozent, aber 0,2 Prozentpunkte für Versorgungsrücklage abgezogen) und zum 1. April 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Anstelle des Festbetrags von 75 Euro wurde für die Besoldungsgruppen A6 bis A8 die allgemeine Stellenzulage vor der prozentualen Anpassung um 25 Euro erhöht.

Hessen: Zum 1. Juli 2017 wurden die Bezüge um 2,0 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Februar 2018 um 2,2 Prozent erhöht. Zudem erhielten die Beamt*innen zum 1. Januar 2018 ein Jobticket. Damit wurde das TV-H-Ergebnis auf die Beamtenschaft übertragen.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2018/2019/2020

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst einigten sich am 17. April 2018 darauf, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in drei Stufen um insgesamt 7,5 Prozent zu erhöhen. Die Erhöhung erfolgte allerdings nicht über klassische prozentuale Erhöhungen in allen Entgeltgruppen, sondern über eine Überarbeitung und Anpassung der Tabellenwerte. Die Laufzeit betrug 30 Monate und die Vereinbarung wurde zum 1. März 2018 wirksam.

Tarifergebnis

- 1. März 2018: + 3,19 Prozent (Durchschnittswert)
- 1. April 2019: + 3,09 Prozent (Durchschnittswert)
- 1. März 2020: + 1,06 Prozent (Durchschnittswert)
- Einmalzahlung von 250 EUR für Beschäftigte der EG 1 bis EG 6 in 2018
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 50 Euro zum 1. März 2018 und um 50 Euro zum 1. März 2019

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2018/2019/2020

Das Tarifergebnis wurde mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 auf die Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen und Richter*innen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung in 2018 lediglich 2,99 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur weiteren Füllung der Versorgungsrücklage abgezogen wurden. In 2019 betrug die Erhöhung zum 1. April 3,09 Prozent und in 2020 zum 1. März 1,06 Prozent. Beamt*innen in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 erhielten 2018 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. Die

Anwärterbezüge wurden zum 1. März 2018 um 50 Euro und zum 1. März 2019 um weitere 50 Euro angehoben.

TARIFRUNDE LÄNDER 2019/2020/2021

Am 2. März 2019 haben sich die Gewerkschaften mit der TdL in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder auf ein Tarifergebnis geeinigt. Die Gehälter der Tarifbeschäftigten der Länder (mit Ausnahme Hessens) wurden in drei Stufen erhöht. Die Laufzeit betrug 33 Monate.

Tarifergebnis

- 1. Januar 2019: + 3,01 Prozent, mindestens 100 Euro
- 1. Januar 2020: + 3,12 Prozent, mindestens 90 Euro
- 1. Januar 2021: + 1,29 Prozent, mindestens 50 Euro
Abweichende Anhebung der Stufen 1 aller Entgeltgruppen:
- 1. Januar 2019: + 4,5 Prozent, mindestens 100 Euro
- 1. Januar 2020: + 4,3 Prozent, mindestens 90 Euro
- 1. Januar 2021: + 1,8 Prozent, mindestens 50 Euro
- Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 bis einschließlich 2022
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 50 Euro zum 1. Januar 2019 und um 50 Euro zum 1. Januar 2020 und Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 30 Tage (bisher 29 Tage)

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2019/2020/2021

Baden-Württemberg: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent angehoben. Zum 1. Januar 2021 stieg sie um 1,4 Prozent.

Bayern: Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. Januar 2021 wurden sie um 1,4 Prozent angehoben. Zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber hob das Land zudem zum 1. Januar 2020 die Eingangsbesoldung an, indem die erste mit einem Wert besetzte Stufe in allen Besoldungsgruppen gestrichen wurde.

Berlin: Der Finanzsenat kündigte ein Aufholen des Landes zum Besoldungsdurchschnitt der Länder bis zum Jahr 2021 an. Entsprechend wurde die Besoldung zum 1. April 2019 um 4,3 Prozent erhöht und zum 1. Februar 2020 um 4,3 Prozent. Mittels Evaluierung wurde die Besoldungserhöhung um 2,5 Prozent zum 1. Januar 2021 ermittelt.

Brandenburg: Der Gesetzgeber hatte bereits im vorherigen Besoldungsanpassungsgesetz festgelegt, dass weitere Besoldungsanpassungen um 0,5 Prozentpunkte höher ausfallen sollen als das Tarifergebnis. Dementsprechend wurden die Bezüge zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um 3,7 Prozent angehoben. Zum 1. Januar 2021 stiegen sie um 1,4 Prozent. Zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber beschloss das Land außerdem zum 1. Januar 2019 den Wegfall der niedrigsten Besoldungsgruppe der A-Besoldung (A 4).

Bremen: Die Besoldung stieg zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. Januar 2021 wurde sie um 1,4 Prozent angehoben.

Hamburg: Die Besoldungserhöhung zum 1. Januar 2019 betrug nur 3,0 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur Abführung an die Versorgungsrücklage abgezogen wurden. Zum 1. Januar 2020

stiegen die Bezüge um 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Mecklenburg-Vorpommern: Bei allen drei Anpassungsschritten wurde der Abzug von 0,2 Prozentpunkten für die Versorgungsrücklage vorgenommen. Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,0 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,2 Prozent. Um die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu erhöhen, strich der Gesetzgeber die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 zum 1. Januar 2020.

Niedersachsen: Die Besoldung wurde zum 1. März 2019 um 3,16 Prozent, mindestens um 100 Euro angehoben. Zum 1. März 2020 stiegen die Bezüge um 3,2 Prozent und zum 1. März 2021 um 1,4 Prozent. Zum 1. März 2019 wurde die Besoldungsgruppe A 4 gestrichen. Ab 2020 wurde die Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 auf 920 Euro angehoben und für die übrigen Besoldungsgruppen mit einem Betrag von 300 Euro eingeführt. Anwärter*innen erhielten 150 Euro.

Nordrhein-Westfalen: Die Bezüge wurden zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent angehoben.

Rheinland-Pfalz: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent erhöht. Zum 1. Januar 2021 stiegen die Bezüge um 1,4 Prozent. Das Land hatte bereits im Vorfeld der Tarif- und Besoldungsrunde angekündigt, Maßnahmen ergreifen zu wollen, um zum Jahresende im Vergleich der Endgrundgehälter von Bund und Ländern einen Platz im verdichteten Mittelfeld erreichen zu wollen. Deshalb erhöhte der Gesetzgeber die Bezüge zusätzlich zum 1. Juli 2019 sowie zum 1. Juli 2020 um jeweils 2,0 Prozent.

Saarland: Der Gesetzgeber erhöhte die Besoldung zeitverzögert zum 1. August 2019 sowie zum 1. Juni 2020 um jeweils 3,2 Prozent. Zum 1. April 2021 stiegen die Bezüge um 1,7 Prozent. Bei Neuverbeamten galt für einen Zeitraum

von zwei Jahren eine abgesenkte Eingangsbesoldung. Diese Regelung wurde im Jahr 2019 aufgehoben.

Sachsen: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent und zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent angehoben.

Sachsen-Anhalt: Die Bezüge stiegen zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent, zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Schleswig-Holstein: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 um 3,01 Prozent erhöht. Zudem gab es im Jahr 2019 eine Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro. Zum 1. Januar 2020 stiegen die Bezüge um 3,12 Prozent, zum 1. Januar 2021 um 1,29 Prozent. Zusätzlich wurden in der Besoldungsordnung A sowie in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 die Grundgehaltssätze der jeweils ersten Stufe um 3,0 Prozent, die Grundgehaltssätze der jeweils zweiten Stufe um 2,0 Prozent und die Grundgehaltssätze der jeweils dritten Stufe um 1,0 Prozent angehoben. Zum 1. Juni 2021 stieg die Besoldung um weitere 0,4 Prozent.

Thüringen: Die Besoldung wurde zum 1. Januar 2019 sowie zum 1. Januar 2020 um jeweils 3,2 Prozent angehoben, zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

Hessen: Der Gesetzgeber hob die Bezüge zeitverzögert zum 1. März 2019 sowie zum 1. Februar 2020 um jeweils 3,2 Prozent an. Zum 1. Januar 2021 stiegen sie um 1,4 Prozent.

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN 2020/2021/2022

Am 25. Oktober 2020 haben sich die Gewerkschaften mit dem Bund und der VKA darauf geeinigt, die Gehälter der Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen in zwei Stufen um insgesamt 3,2 Prozent anzuheben. Gegenstand

der Einigung war außerdem eine einmalige Corona-Sonderzahlung im Jahr 2020. Die Laufzeit betrug 28 Monate. Die Vereinbarung wurde zum 1. September 2020 wirksam. Die ersten sieben Monate galten als Leermonate.

Tarifergebnis

■ einmalige Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020:

- 600 Euro für die Beschäftigten in EG 1 bis EG 8
- 400 Euro für die Beschäftigten in EG 9a bis EG 12
- 300 Euro für die Beschäftigten in EG 13 bis EG 15
- Auszubildende des Bundes: 200 Euro

■ zum 1. April 2021 eine Erhöhung um 1,4 Prozent, mindestens um 50 Euro

■ zum 1. April 2022 eine Erhöhung um 1,8 Prozent

■ Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 25 Euro zum 1. April 2021 und um 25 Euro zum 1. April 2022

BESOLDUNGSRUNDE BUND 2020/2021/2022

Die einmalige Corona-Sonderzahlung erhielten Empfänger*innen von Dienst- und Anwärterbezügen sowie Soldat*innen analog zur Tarifeinigung im Jahr 2020. Die Übertragung erfolgte mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger. Die Tarifsteigerungen wurden mit dem Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften auf die Beamt*innen, Versorgungsempfänger*innen, Soldat*innen und Richter*innen übertragen. Allerdings betrug die Erhöhung zum 1. April 2021 lediglich 1,2 Prozent, da 0,2 Prozentpunkte zur weiteren Fül-

lung der Versorgungsrücklage abgezogen wurden. Zum 1. April 2022 steigt die Besoldung um 1,8 Prozent. Die Anwärtergrundbeträge wurden wie die Dienst- und Versorgungsbezüge linear in zwei Schritten angehoben.

TARIFRUNDE LÄNDER 2021/2022/2023

Am 29. November 2021 einigten sich die Gewerkschaften mit der TdL in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder (mit Ausnahme Hessens) auf eine Corona-Sonderzahlung und eine lineare Entgelterhöhung. Die Vereinbarung wurde zum 1. Oktober 2021 gültig und hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

Tarifergebnis

- einmalige steuer- und sozialversicherungs- freie Corona-Sonderzahlung bis März 2022
 - 1.300 Euro
 - 650 Euro für Auszubildende
- zum 1. Dezember 2022 Erhöhung um 2,8 Prozent
- zum 1. Dezember 2022 Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 50 Euro, 70 Euro im Gesundheitsbereich
- zum 1. Januar 2022 Erhöhung zahlreicher Zulagen im Gesundheitsbereich

BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER UND KOMMUNEN 2021/2022/2023

Alle Länder (mit Ausnahme Hessens) haben das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt*innen übertragen. Damit einher gingen für die Versorgungsempfänger*innen allerdings faktisch 14 Leermonate, da sie die Corona-Sonderzahlung nicht erhielten. Zugleich nutzten zahlreiche Länder den Gesetzgebungsprozess

zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für vielfältige Maßnahmen, mit denen die Alimentation amtsangemessen ausgestaltet werden sollte. Hierbei überwogen die Streichung der zuvor untersten Besoldungsgruppe(n) und -stufe(n) sowie die deutliche Anhebung der kindbezogenen Familienzuschläge.

Weitere Besoldungsanpassungen:

Schleswig-Holstein: Die Besoldung und Versorgung wurde vor der Übertragung des Tarifiergebnisses zusätzlich um 0,6 Prozent zum 1. Juni 2022 erhöht.

Thüringen: Zusätzlich zur Tarifübertragung sieht der Besoldungsgesetzgeber eine Erhöhung von Besoldung und Versorgung um 3,25 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2023 vor. Der entsprechende Gesetzentwurf wurde zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Reports noch im Landtag beraten.

Hessen: Empfänger*innen von Dienst- und Anwärterbezügen erhielten im Februar 2022 eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro. Besoldung und Versorgung wurden außerdem zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent angehoben und steigen zum 1. August 2023 um weitere 1,89 Prozent. Zusätzlich zur Übertragung des Ergebnisses des TV-H hat der Gesetzgeber am 16. Februar 2023 eine Anhebung der Besoldung und Versorgung zum 1. April 2023 um 3,0 Prozent, zum 1. August 2023 um 1,89 Prozent sowie zum 1. Januar 2024 um 3,0 Prozent beschlossen.

Besoldungsgruppen

Beispiele für Amtsbezeichnungen
gemäß den Bundesbesoldungs- sowie
Landesbesoldungsordnungen

A 7

- Brandmeister, Brandmeisterin
- Hafenmeister, Hafenmeisterin
- Lebensmittelkontrolleur,
Lebensmittelkontrolleurin
- Obersekretär, Obersekretärin
(z. B. im Justizvollzugsdienst oder beim Zoll)
- Polizeimeister, Polizeimeisterin
- Restaurator, Restauratorin

A 9

- Amtsinspektor, Amtsinspektorin
(z. B. im Justizvollzugsdienst)
- Hauptbrandmeister, Hauptbrandmeisterin
- Kriminalkommissar, Kriminalkommissarin
- Obergerichtsvollzieher,
Obergerichtsvollzieherin
- Polizeihauptmeister, Polizeihauptmeisterin
- Steuerinspektor, Steuerinspektorin
- Straßenobermeister, Straßenobermeisterin

A 13

- Akademischer Rat, Akademische Rätin
(an einer Hochschule)
- Erster Polizeihauptkommissar,
Erste Polizeihauptkommissarin
- Konservator, Konservatorin
- Oberrechnungsrat, Oberrechnungsrätin
(als Prüfungsbeamter oder Prüfungsbeamtin
beim Landesrechnungshof)
- Regierungsrat, Regierungsrätin
- Rektor, Rektorin
- Studienrat, Studienrätin
- Stabsarzt, Stabsärztin

ICH LÖSCHE EIN BRENNENDES HAUS.

Und du bewirfst mich
mit Böllern?

**VERGISS NIE
HIER ARBEITET EIN
MENSCH**



Obwohl Alexander im Notfall in Sekunden für uns da ist, wird er häufig bedroht und angegriffen. Stellen wir uns gemeinsam hinter Alexander und die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft! Denn wer unser Land am Laufen hält, verdient Rückendeckung gegen Gewalt und Beleidigungen. www.dgb.de/mensch

Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



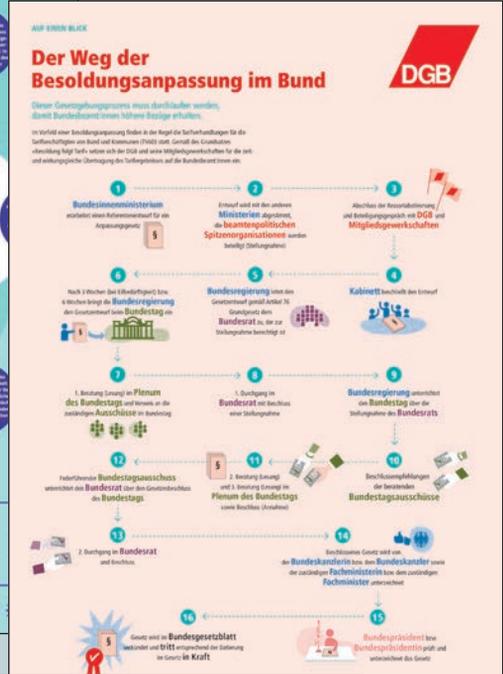
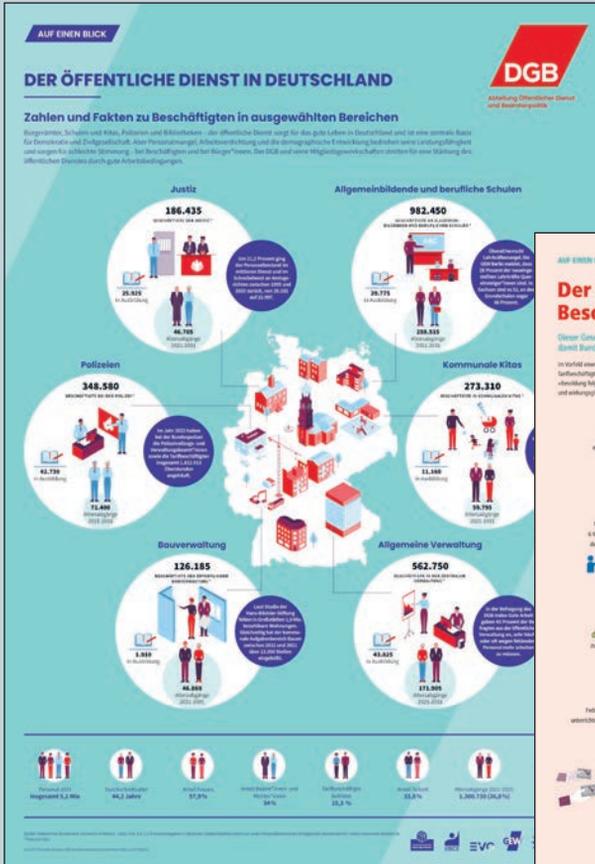
Fachtagung Schöneberger Forum



Personalreport 2022



Newsletter



Weitere Informationen auf unserer Webseite: www.dgb.de/beamte

ACHT GUTE GRÜNDE, MITGLIED ZU WERDEN

Mitmachen!

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zur Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den Kolleg*innen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Fast sechs Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter: www.dgb.de/-/CBV

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Lisa Kranz, Henriette Schwarz

Foto: Kay Herschelmann (S. 44)

Gestaltung: stockmarpluswalter.de

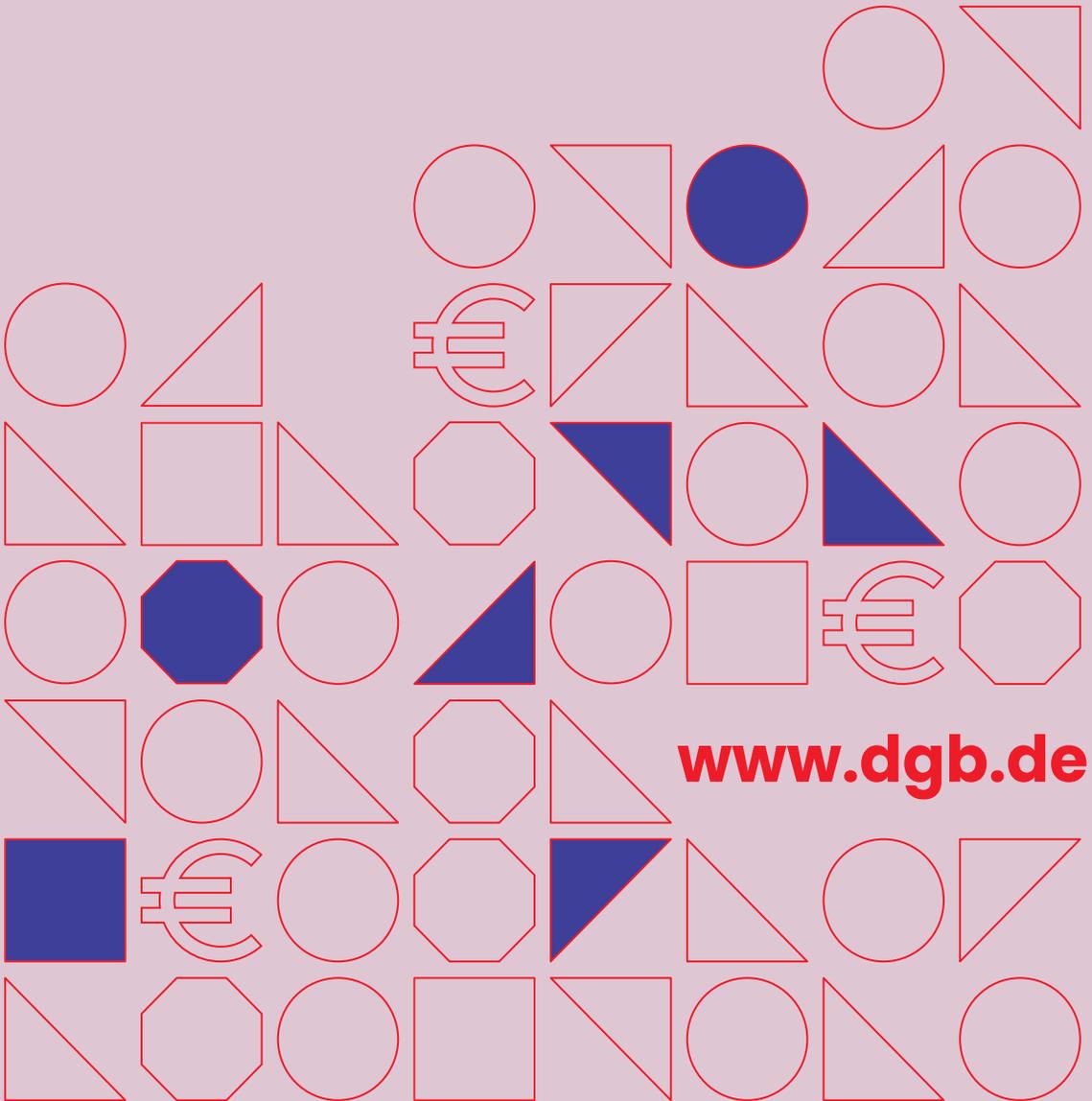
Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH. Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.

Stand: März 2023

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Abbildungen dieser Publikation stehen unter der Creative-Commons-Lizenz »Namensnennung – 4.0 international« (CC BY-ND 4.0). Der Text der Lizenz ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> abrufbar. Eine Zusammenfassung (kein Ersatz) ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> nachzulesen. Sie können die einzelnen Grafiken für eigene Zwecke nutzen, wenn der Urhebernachweis »DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.

EINE VERÖFFENTLICHUNG DER ABTEILUNG
ÖFFENTLICHER DIENST UND BEAMTENPOLITIK



www.dgb.de