EINKOMMENSRUNDE 2015 SPEZIAL

dbb beamtenbund und tarifunion

Sonderausgabe

Dezember 2014

Das Magazin zur Einkommensrunde mit den Ländern



5,5 % mindestens 175 €

EINKOMMENSRUNDE 2015

Inhalt

Editorial 2

Forderung 3

Rahmendaten 4

Jugend 6

Beamtinnen und Beamte 8

Interview 10

Jan-Pieter Rau, Bürgermeister von Rheinsberg

Klaus Dauderstädt und Willi Russ

Berufsgruppen 14

Allgemeine Verwaltung

Unikliniken und Krankenhäuser

Polizei

Straßenwesen

Steuerverwaltung

Wissenschaft

Aktionen 16

Lehrkräfte 18

Der dbb hilft 20

Redaktionsschluss:
18. Dezember 2014

dbb beamtenbund und tarifunion

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Marco Urban, S.2: dbb, S.3: Marco Urban, dbb, S.4-5: Sebastian Hänel, S.6: Friedhelm Windmüller, S.8-9: Sebastian Hänel, S.10: Stadt Rheinsberg, S.12-13: dbb, S.14-15: Sebastian Hänel, S.16: dbb, S.18: Sebastian Hänel, dbb
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726191 7-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Mit einerForderung von 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro mehr, ziehen wir in die Einkommensrunde 2015 – wohl wissend, dass auch die weiteren Ziele unseres Forderungspakets nicht zum Nulltarif zu haben sind. Von Vertretern der Medien werden wir häufig gefragt, warum wir nicht von Anfang an „abschlussorientiert“ auftreten, und gelegentlich haben sich anlässlich unserer Branchentage Mitglieder dafür ausgesprochen, „noch höher zu gehen“, um mobilisierungsfähig zu sein.
Zur ersten Variante: Unsere Forderung ist ergebnisorientiert. Das heißt nicht, dass wir nicht zu vernünftigen Kompromissen bereit sind, aber wir geben ein Volumen vor, das gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, gegenüber den Arbeitgebern, gegenüber den Medien und natürlich auch gegenüber der Bevölkerung deutlich macht, was ein guter öffentlicher Dienst wert sein muss. Hier sind 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro mehr, eine klare Aussage, auch mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes mit anderen Branchen.
Zur zweiten Variante: Wie bereits erwähnt, hat es auch bei uns in der zurückliegenden Diskussionsphase Stimmen gegeben, die sich für eine höhere Forderung ausgesprochen haben. Die große Mehrheit jedoch hat sich dafür ausgesprochen, ein Zeichen zu setzen, das zugleich auch für eine realistische Tarifpolitik steht. Mobilisierungsfähigkeit und Realismus dürfen keinen Gegensatz bilden, wenn wir als Gewerkschaft glaubwürdig bleiben wollen.
In Richtung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sei gesagt: Durch eine nicht angemessene Pflege von hunderten von Brücken in Deutschland entsteht gerade ein ziemlicher Schaden für die bundesdeutsche Infrastruktur, vom Ärger der betroffenen Bürger, die teilweise riesige Umwege in Kauf zu nehmen haben, gar nicht zu reden. Fehlende Lehrkräfte, Krankenschwestern, Polizisten oder Straßenwärter wirken sich ganz ähnlich aus und mindestens so nachhaltig wie defekte Brücken. Wer zu spät investiert, den bestraft das Leben. Auch das ist eine Aussage, die wir mit unserem Forderungspaket verbinden. Wir verstehen sie auch als Investitionsvorschlag in die bundesdeutsche Infrastruktur. Zu dieser, im In- und Ausland oftmals hoch gelobten Infrastruktur gehören übrigens auch die Landes- und Kommunalbeamten, für die wir gleiche Anhebungen fordern!

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Dauderstädt

Willi Russ

Gute Investition

5,5 %, mindestens 175 € mehr! Für Arbeitnehmer und Beamte!



Ohne Investitionen keine Zukunft! Das gilt in der Privatwirtschaft, das gilt aber auch im öffentlichen Dienst. In diesem Sinne sind Einkommensrunden Investitionsrunden. Wer das hohe Niveau im Landesdienst halten will, muss investieren. Das gilt für Polizei, Steuerverwaltung, Schulen, Unikliniken, Straßendienst, Landesverwaltung und alle anderen Bereiche innerhalb der Länder. Deshalb haben die Vertreter von Bundestarifkommission und Bundesvorstand des dbb am 18. Dezember 2014 in Berlin mit großer Geschlossenheit die Forderung für die Einkommensrunde 2015 mit den Ländern aufgestellt.

In Köpfe investieren!

Die Infrastruktur in Deutschland wird von Bürgerinnen, Bürgern und Wirtschaft geschätzt und genutzt. Allerdings ist die Qualität dieser Infrastruktur zunehmend bedroht. Denn eine wesentliche Säule dieser Infrastruktur wird kaputtgespart, wenn kein Umdenken einsetzt und den Arbeitgebern / Dienstherren der TdL-Mitgliedsländer nicht endlich klar wird, dass sie in ihr Personal investieren müssen. Der öffentliche Dienst lebt von der Qualität und vom Engagement seiner Mitarbeiter. Wir erwarten von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder eine Tarifpolitik, die dem Rechnung trägt, die also in junge Köpfe investiert, die die Einkommen der Beschäftigten spürbar erhöht und die die Statusgruppen nicht gegeneinander ausspielt. Die unwürdige Diskussion aus dem Jahre 2013, die in zahlreichen Bundesländern geführt wurde, als es um die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Landes- und Kommunalbeamten ging, darf sich in 2015 nicht wiederholen.

In Schulbildung investieren!

Über 200.000 angestellte Lehrkräfte gibt es in Deutschland. Eine Entgeltordnung haben diese Kolleginnen und Kollegen jedoch bis heute nicht. Ordnungspolitisch ist das ein Riesenversäumnis, gegenüber den Betroffenen ein großes Unrecht und zur Gewinnung von jungen Menschen fürs Lehramt ein echtes Defizit. Der dbb fordert von der TdL, diesen Missstand zu beheben. Auch für diese Forderung gilt, dass sie von Bundestarifkommission und Bundesvorstand in großer Eintracht beschlossen wurde.

Auch Hessen muss investieren!

Hessen liegt zwar mitten in Deutschland, ist aber nicht Mitglied der TdL. Die Arbeit, die zwischen Kassel und Darmstadt geleistet werden muss, unterscheidet sich in nichts von den Aufgaben in den übrigen 15 Bundesländern. Deshalb unterscheidet sich auch die Forderung des dbb für das Land Hessen in nichts von der in Berlin für die Einkommensrunde mit der TdL aufgestellten Forderung. Einen Billigtarif in Hessen wird es nicht geben! ■



Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-L und TVÜ-Länder) um 5,5 Prozent, mindestens einer sozialen Komponente von 175 Euro
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege, TV Prakt-L) um 100 Euro
- Laufzeit 12 Monate
- Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags in Krankenhäusern auf 20 Prozent, wie für alle anderen Beschäftigten
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich
- 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden
- Dauerhafte Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich
- Wegfall der sachgrundlosen Befristung
- Schaffung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte

Des Weiteren fordert der dbb:

- Verbesserungen bei der Übergangszahlung im Justizvollzugsdienst (§ 47 TV-L)
- Aufnahme von Verhandlungen zur Verbesserung der Eingruppierungsstruktur und zur Tarifpflege

Wirtschaftliche Rahmendaten

Es wird Zeit, das Feld neu zu bestellen



Sebastian B., Justizvollzugsbeamter

» Dieser Job ist nichts für jedermann. Darum wäre es schön, wenn dieser Job nicht 08/15 bezahlt wird.«

Der öffentliche Dienst in Deutschland trocknet immer weiter aus. Wie Ackerland, das lange Zeit nicht mehr bestellt und gedüngt wurde, sehnt sich auch der öffentliche Dienst in Deutschland nach Stimuli in Form von attraktiven Löhnen und Arbeitsbedingungen. Jetzt sind die Länderarbeitgeber am Zug.

Auf der Gegenseite ist jedoch eine völlig andere Erwartungshaltung zu beobachten. Obwohl die Bereitschaft seitens der Arbeitgeber, den öffentlichen Dienst für Berufseinsteiger attraktiver zu gestalten und so dem immer deutlicher zu Tage tretenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, höchstens latent ausgeprägt ist, wird im Gegenzug eine reichhaltige Ernte erwartet. Sprich: Das Personal vor Ort muss funktionieren. Die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst müssen effizient und reibungslos arbeiten. Auch in Zeiten, in denen es nicht gilt, die Ernte einzufahren, muss der öffentliche Dienst funktionieren wie ein schweizer Uhrwerk: effizient und zuverlässig.

Beachtung nur bei medienrelevanten Ereignissen

In letzter Zeit findet der öffentliche Dienst aber häufig nur noch dann Beachtung, wenn es zu medienrelevanten Ereignissen kommt. So ist beispielsweise die permanente Unterbesetzung in der Finanzverwaltung immer nur dann ein Thema, wenn Steuer-CDs auftauchen und Prominente der Steuerhinterziehung überführt werden (können). Ähnlich verhält es sich bei Krawallen am Rande von Sportereignissen, schweren Unfällen auf Autobahnen und Landstraßen, hohem Stundenausfall in Schulen aufgrund von steigenden Krankheitstagen durch Überbelastung der Kolleginnen und Kollegen oder etwa Hygieneskandalen in Krankenhäusern und der Lebensmittelindustrie. Diese Liste könnte beliebig erweitert werden.

Wie in der Landwirtschaft zählen jedoch nicht nur die Erntetage. Es gilt, kontinuierlich die Felder zu bewirtschaften. Man hat derzeit aber den Eindruck, dass vor dem Hintergrund der Bestrebungen, erstmals seit langem wieder einen ausgeglichenen Bundeshaushalt zu erreichen, viele Probleme einfach „untergepflügt“ werden.

Doch lernt nicht schon das kleinste Kind in der Schule, dass, wer ernten will, auch säen muss? Und vor allem: Zwischen Saat und Ernte kann durchaus einige Zeit verstreichen. An dieser Stelle sei auch auf den Nachholbedarf bei der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst hingewiesen. Nur eine nachhaltige und vor allem vorausschauende Personalpolitik kann den öffentlichen Dienst in Deutschland langfristig erblühen lassen.

Nun... diese Lektion wollen wir gemeinsam bei der anstehenden Einkommensrunde im Frühjahr 2015 den Arbeitgebern gern erteilen.

Sozialausgaben und Lohnnebenkosten

Die in den Vorjahren noch recht komfortable Situation der einzelnen Sozialversicherungszweige wendet sich zunehmend. Immer neue Meldungen über wachsende Defizite der Krankenkassen lassen beispielsweise die Hoffnung auf die von Bundesgesundheitsminister Gröhe vielfach prophezeiten, zumindest vorübergehend sinkenden Krankenversicherungsbeiträge schwinden.

Viel schlimmer noch: Durch die mit dem GKV-Finanzstärkungsgesetz endgültig vollzogene Abkehr von der paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird es mittelfristig zu stark steigenden Krankenversicherungsbeiträgen (ausschließlich) für die Arbeitnehmer kommen. Auch in der sozialen Pflegeversicherung wird es durch die Umsetzung des 5. SGB XI-Änderungsgesetzes zum 1. Januar 2015 eine Erhöhung der Beitragssätze um 0,3 Prozentpunkte geben. Hierin sind zudem noch nicht die durch die vorgesehene Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu erwartenden Mehrkosten enthalten. Mit einer zweiten Beitragssatzerhöhung ist somit noch in der laufenden Legislaturperiode zu rechnen.



Kerstin G., Chemielaborantin

» Die Kohle muss stimmen. Wir schieben immer mehr Überstunden und leisten hochqualifizierte Arbeit, die fair bezahlt werden muss. Uns gibt es nicht zum Nulltarif! «

Stellenabbau im öffentlichen Dienst bei Bund, bei Ländern, Kommunen*) (1991 bis 2013)

	1991	2013	Entwicklung
Bund	652.000	503.900	-148.100
Länder	2.572.000	2.353.700	-218.300
Gemeinden	1.995.900	1.406.400	-589.500
insgesamt	5.219.900	4.264.000	-955.900

*nur noch bedingt vergleichbar, da die Berechnungsgrundlagen geändert wurden; der tatsächliche Stellenabbau ist größer.

Personalausgaben in Prozent des Gesamthaushaltes

Jahr	%
1995	11,4
1997	11,9
1999	11,1
2001	11,0
2003	10,6
2005	10,2
2007	9,6
2009	9,5
2011	9,4
2013	9,3
2014	9,7
2015	10,0
2016	9,7
2017	9,4
2018	9,1

Achtung:
Differenzen zu früheren Angaben aufgrund von Umstellungen der Datenbasis
Quelle: Finanzbericht 2015, BMF (ab 2015: Schätzung)

Auch die Leistungsausweitungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wie die Mütterrente und die Rente mit 63 Jahren für einige wenige Jahrgänge kosten nach Regierungsangaben bis zu elf Milliarden Euro pro Jahr und werden – trotz der doch sehr überschaubaren Senkung der Rentenversicherungsbeiträge ab dem 1. Januar 2015 in Höhe von 0,2 Prozentpunkten ebenfalls mittelfristig zu Beitragssatzsteigerungen führen.

Wir fassen zusammen

Mit „Unkraut vergeht nicht" ist kein Blumentopf zu gewinnen. Arbeitgeber, macht endlich Euren Job! Der öffentliche Dienst ist nach wie vor unabdingbar für eine gut funktionierende Wirtschaft. Um die Infrastruktur, das Bildungs-, Gesundheits- und Rechtssystem auf hohem Niveau zu erhalten, bedarf es besonderer Pflege. Pflügt die zweifelsfrei bestehenden Probleme nicht einfach unter. Investiert in die Menschen und ihr werdet reiche Ernte einfahren!



Constanze G., Straßenwärterin

» Ich kümmere mich um die Sicherung von Verkehrsunfällen, liegengebliebene LKW, sichere Bergungsarbeiten. Und wer sichert meine Zukunft? «

Wirtschaftliche Entwicklung

Die Wirtschaftsforschungsinstitute ifo und HWWI haben in ihren jüngsten Prognosen (Stand: Dezember 2014) der deutschen Wirtschaft ein solides Fundament attestiert. Für das Jahr 2014 erwarten sie einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 1,5 Prozent. Im nächsten Jahr wird von einer Wachstumsrate in der Größenordnung von 1,3 Prozent ausgegangen. Die Wirtschaftsforschungsinstitute DIW und IMK sehen für 2015 einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 1,8 beziehungsweise 1,9 Prozent.
Des Weiteren bleibt nach Ansicht der Forscher des HWWI die Binnenkonjunktur wichtigste Wachstumsstütze. Zudem wird prognostiziert, dass die derzeitige niedrige Inflationsrate von 0,6 Prozent (November 2014) in 2015 jahresdurchschnittlich auf 1,5 Prozent steigt. Das Institut für Weltwirtschaft erwartet für die Verbraucherpreise im Jahr 2015 gar einen Anstieg um 1,9 Prozent.
Schaut man sich die in der Zukunft zu erwartenden Steuereinnahmen aus der jüngsten Steuerschätzung an, so wird klar, dass der Staat sich weiter auf steigende Einnahmen stützen kann. Allein die Einnahmen der Länder werden im Jahr 2014 gegenüber dem Jahr 2013 um 3,5 Prozent von 244,2 auf 252,8 Milliarden Euro ansteigen. Im Jahr 2015 wird ein weiterer Anstieg um 2,7 Prozent auf 259,7 Milliarden Euro erwartet. 2016 ist dann mit einem weiteren Sprung auf 268,4 Milliarden Euro zu rechnen, das macht ein Plus von 3,4 Prozent.
Deutschland ist weiterhin Konjunkturlokomotive und wirtschaftliche Stütze Europas. Dies ist neben dem boomenden Export und dem stabilen Binnenkonsum auch auf die gute Arbeit der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Es sind die Mitarbeiter in den Behörden, Verwaltungen, der Justiz und der Polizei, dem Bildungswesen, dem Gesundheitsbereich und so weiter, die die Grundlage für den Erfolg der bundesdeutschen Wirtschaft legen. Dies muss selbstverständlich entsprechend entlohnt werden. ■

Vergleich der Altersstruktur der Bevölkerung (2008 und 2060 in Prozent)

	2008	2060
bis 20 Jahre	19	16
20 bis 64	61	50
65 bis 79	15	20
ab 80 Jahre	5	14

Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, destatis 2009



Frank P., Forstangestellter

» In der Forstverwaltung werden die einzelnen Arbeitsbereiche immer umfangreicher. Das hat mit dem allgemeinen Personalabbau zu tun. Darum glaube ich im Umkehrschluss, dass sich auch der Arbeitgeber bei der Vergütung bewegen muss, wenn es in Folge dieser Entwicklung zu höherer Arbeitsverdichtung kommt. «

Auszubildende, Schülerinnen und Schüler

Bedeutung der Einkommensrunde für die Jugend



Der dbb steht vor der Einkommensrunde im Länderbereich. Ebenso wie in den vergangenen Einkommensrunden wird es darum gehen, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder ein gerechtes Ergebnis zu erzielen und diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen. Auch in dieser Tarifauseinandersetzung wird der Bereich Jugend und Ausbildung im öffentlichen Dienst eine wesentliche Rolle spielen. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat sowohl bei der Forderungsfindung, als auch bei der Vorbereitung von Aktionen wieder eng mit der dbb jugend (Bund) zusammengearbeitet. Wie in den vergangenen Jahren wird auch im Vorfeld der Einkommensrunde 2015 bei den Fachgewerkschaften und Landesbünden für eine möglichst breite Unterstützung der Jugend geworben. Es geht darum, bei der Durchführung der jeweiligen Aktionen auf besondere Probleme aber auch auf Positionierungen im Bereich der Jugend hinzuweisen. Denn der öffentliche Dienst Deutschlands ist zweifelsohne auf guten Nachwuchs angewiesen. Auch und gerade hier zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels. Jeder dritte Beschäftigte der deutschen öffentlichen Hand ist ein rentennaher Jahrgang und zwischen 50 und 60 Jahre alt. Das Durchschnittsalter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 44,6 Jahren. In den kommenden 15 Jahren wird es 1,5 Millionen Wechsel in den Ruhestand geben. Erwartet werden im gleichen Zeitraum etwa 800.000 Neueinstellungen, was einen Fehlbestand von 700.000 freien Stellen ergibt.

Attraktive Beschäftigungsbedingungen schaffen

Der dbb stellt sich jedoch dieser Herausforderung. Denn so sehr sich der Wettbewerb um die besten Köpfe auch verschärfen mag – es gibt Lösungen: Will man den Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft gewinnen, braucht es Beschäftigungsbedingungen, die so attraktiv wie möglich gestaltet sind. Und hier muss der Blick insbesondere auf die Bedürfnisse der jungen Beschäftigten gerichtet werden. Anders wird es nicht möglich sein, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Bereich der Länder zukunftsfähig und auf hohem Niveau zu erhalten. Eine faire und motivierende Bezahlung gehört ebenso dazu wie ein sicherer Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive.

Deshalb fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schüler:

- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege, TV Prakt-L) um 100 Euro
- dauerhafte Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich
- 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden

Eigentlich nicht zu viel verlangt, sollte man meinen, stellt dies doch die Basis dar, um auch in Zukunft gut qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Arbeit im öffentlichen Dienst der Länder zu gewinnen. Zu den attraktiven Ausbildungsbedingungen gehört insbesondere die Bezahlung während der Ausbildung. Jungen Menschen muss es möglich sein, finanziell unabhängig und gesichert leben zu können. Sie müssen sich voll und ganz auf ihre Ausbildung oder ihr Studium konzentrieren können. Die dbb jugend (Bund) setzt sich dafür ein, dass die Auszubildenden an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben. Es darf keine Abkopplung der Auszubildendenentgelte von den allgemeinen Einkommenserhöhungen geben. Einmalzahlungen und lineare Erhöhungen sollen für die jungen Nachwuchskräfte ebenso durchgesetzt werden wie für die übrigen Beschäftigten. Um die geringere Auswirkung einer linearen Erhöhung abzufedern, spricht sich die dbb jugend (Bund) zusätzlich für die Vereinbarung von Sockelbeträgen aus.

Jedoch nicht nur die Gewerkschaften müssen für Verbesserungen der Rahmenbedingungen kämpfen. Der Staat muss in Sachen Rekrutierung seine Hausaufgaben machen und für bessere berufliche Sicherheit sorgen. Mit Befristungsketten können weder berufliche noch private Perspektiven geschaffen werden.

Zeigen, wo es lang geht

Neben den Verhandlungsrunden wird es in der kommenden Auseinandersetzung darum gehen, auch auf der Straße Flagge zu zeigen. Nur wenn es gelingt, die Forderungen am Verhandlungstisch auch vor Ort, in den Betrieben, Verwaltungen, Berufsschulen und nicht zuletzt bei den Aktionen des dbb lautstark zu unterstützen, wird es möglich sein, gestärkt aus der Tarifauseinandersetzung hervorzugehen. Der dbb ist gut gerüstet. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich gemeinsame Aktionen von „Erwachsenenverbänden“ und Jugend hervorragend ergänzen. Hierauf gilt es aufzubauen. Auch bei den kommenden Aktionen während der Einkommensrunde werden alle Beschäftigten, ob jünger oder lebenserfahrener, Hand in Hand zusammen für die berechtigten Forderungen einstehen. Die Aktionsbereitschaft steht und die Motivation der jungen Beschäftigten, für ihre Forderungen auch auf die Straße zu gehen, ist hoch. Allen Beteiligten ist klar, dass eine Positionierung am Verhandlungstisch ohne den öffentlichen Druck auf der Straße wenig erfolgreich sein wird. Die Mitglieder haben verstanden: Es geht um ihre Belange und es geht um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. ■



Öffentlicher Dienst: Eine Branche mit vielen Meinungen. Wir brauchen sie alle.

Nutzen Sie die Ländereinkommensrunde 2015 als Gelegenheit, Ihre eigenen Interessen zu vertreten. **Ihr Beitrag ist entscheidend:** Je mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst ihre Stimme erheben, desto passgenauer sind unsere Forderungen. Was brennt Ihnen auf den Nägeln? Wir freuen uns auf Ihre Einmischung. **Jetzt auch online unter www.dbb.de/einkommensrunde2015 mitreden!**

dbb
beamtenbund
und tarifunion

Beamtinnen und Beamte

Situation in den Ländern und Kommunen

Das Grundgesetz weist die Erledigung der ganz überwiegenden Anzahl von hoheitlichen Aufgaben den Ländern und Kommunen zu. So haben etliche Länder der Bundesrepublik Deutschland mehr Beamtinnen und Beamte als der Bund. Dies trifft auch für die Gesamtheit der Kommunen zu. Damit sind die Dienstherren in den Ländern und Kommunen durch die dortigen circa 1,3 Millionen Landesbeamtinnen und Landesbeamten und mit circa 190.000 Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten in herausragender Weise an der gesamtstaatlichen Aufgabenerfüllung beteiligt.

Einheitliche Rechtslage bis August 2006

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamtinnen und Beamte in Bund, Ländern und Gemeinden eine allein am verliehenen Amt ausgerichtete bundeseinheitliche Besoldung, die in einem einheitlichen Bundesbesoldungsgesetz geregelt war. Dieses wurde vom Bund und den Ländern bei der Gesetzgebung gleichermaßen über den Bundestag und den Bundesrat beschlossen und den jeweiligen Gegebenheiten angepasst.
Für landesspezifische Besonderheiten bestanden Öffnungsklauseln, um Spielraum für eigene Entscheidungen zu geben. Dies galt zum Beispiel für das „Weihnachtsgeld“, die Leistungszulagen, -prämien und -stufen sowie die Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit.
Aufgrund dieser gleichen Besoldungsbedingungen erhielten alle Beamtinnen und Beamte bei gleicher Aufgabe, Funktion und Amt in Bund, Ländern und Gemeinden die gleiche Besoldung. Dadurch konnten alle Dienstherren qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich gewinnen und halten. Zudem bestand für die Beamtinnen und Beamten von Rügen bis zum Bayerischen Wald die Gewissheit, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, unabhängig von der Region, gleich besoldet zu werden – eben weil im Rechtsstaat die öffentlichen Aufgaben überall gleich gut im Sinne der Bevölkerung zu gewährleisten waren und sind. Ein Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen und von Gebietskörperschaft zu Gebietskörperschaft war für jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile möglich. Sowohl für die Beamtinnen und Beamten, als auch auch für abgebende und aufnehmende Dienstherren war klar, dass trotz eines Wechsels bei gleichem statusrechtlichem Amt die gleiche Besoldung wie bisher zu gewähren war.

Verlagerung der Besoldungskompetenz im September 2006

Durch die „Föderalismusreform I“ wurde das bewährte und transparente Bundesbesoldungsrecht auf Drängen des überwiegenden Teils der Länder mit Ablauf des Monats August 2006 aufgegeben und die Gesetzgebung für die Besoldung und Versorgung auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig übertragen. Grund dafür war der Wunsch der Länder, die Besoldung einseitig „nach Landesherrenart“ zu regeln und Kürzungen schneller gesetzlich durchsetzen zu können. Dies hat nach über acht Jahren zu Besoldungsdifferenzen von über 15 Prozent zwischen den Ländern geführt. Von dem ursprünglich einheitlichen, abgestimmten Vorgehen im Sinne der Beamtinnen und Beamten ist besoldungsrechtlich nichts mehr zu erkennen. Insbesondere bei den finanziellen Ausgestaltungen, zum Beispiel in Form von Besoldungsanpassungen und Sonderzahlungen, kann heute von nachvollziehbaren, transparenten und wesentlich gleichen Regelungen nicht mehr gesprochen werden. Im Vordergrund der Diskussionen stehen nur noch Haushalts- und damit Kostengesichtspunkte und nicht mehr die Gewährleistung des bestmöglichen öffentlichen Dienstes.



Emanuel B., Feuerwehrbeamter

» Wir Feuerwehrleute sind hochangesehen. Von dieser Anerkennung allein können wir nicht leben. Eine entsprechende Anerkennung auf unseren Gehaltszetteln wäre schön. «

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2008 bis 2010

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 bei den Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden Nullrunden eventuell mit Einmalzahlungen gewährt wurden, wurden im Jahr 2008 wieder Besoldungsanpassungen von allen Ländern – mit Ausnahme Berlins – vorgenommen. Neben unterschiedlichen Inkrafttretenszeitpunkten übernahm jedoch nur ein Teil der Länder den mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbarten Tarifabschluss in Höhe von 2,9 Prozent. Dies bildete neben den bereits unterschiedlichen Regelungen im Bereich der Sonderzahlung den Grundstein für das Auseinanderdriften der Besoldung von Bund, Ländern und Gemeinden.
Zwar übernahm in den Jahren 2009 und 2010 ein Großteil der Länder den Tarifabschluss der Länder im Bereich der Linearanpassungen, gleichwohl wurde das Auseinanderdriften der Besoldung dadurch verstärkt, dass die Länder unterschiedlich hohe Sockelbeträge (20 Euro oder 40 Euro) vor den Linearanpassungen in das Grundgehalt einbauten. Gleichzeitig integrierten einige Länder die Sonderzahlung in das Grundgehalt. Schlusslicht war das Land Berlin, welches erstmalig nach dem 1. August 2004 wieder am 1. August 2010 eine Anpassung von 1,5 Prozent und zum 1. August 2011 von 2,0 Prozent vornahm.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2011 und 2012

Auch in den Jahren 2011 und 2012 setzte sich der Trend der unterschiedlichen Linearanpassungen und nur teilweisen Übernahme des Tarifabschlusses mit der TdL fort. So übertrugen die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nieder-

sachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Tarifabschluss (Gewährung einer Einmalzahlung in 2011 von 360 Euro sowie einer Linearanpassung von 1,5 Prozent zum 1. April 2011 sowie in 2012 in Höhe von 1,7 Prozent zum 1. Januar zuzüglich einer Aufstockung des Grundgehalts um 17 Euro). Die übrigen Länder trafen eigenständige abgeschmolzene Regelungen. Bayern und das Saarland verzichteten ganz auf Linearanpassungen und Einmalzahlungen im Jahr 2011. Bayern holte die Linearanpassung jedoch im Jahr 2012 in der Höhe nach. Die übrigen Bundesländer strichen teilweise die im Tarifabschluss vorgesehene Gewährung der Einmalzahlung beziehungsweise verschoben die Anpassungen in den Jahren 2011 und 2012 um mehrere Monate und / oder verweigerten die Gewährung des Sockelbetrags von 17 Euro.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2013 und 2014

Im Rahmen der letzten Einkommensrunde verstärkte sich die Tendenz zu den vom Tarifabschluss losgelösten Besoldungsanpassungsgesetzen. Nur noch Bayern und Hamburg übernahmen den Tarifabschluss der Länder 1:1. Hessen übernahm für seine Beamtinnen und Beamten den eigenen Tarifabschluss. Die übrigen Länder, einschließlich Berlin, welches seit dem 1. Januar 2013 wieder Mitglied der TdL ist, verabschiedeten eigenständige Regelungen – zum Teil sogar für das Jahr 2015.
Auch zeichnete sich aufgrund der bestehenden klammen Haushalte in den Ländern der Trend nach sozial gestaffelten Anpassungen sowohl in der Höhe als auch bei den Inkrafttretenszeitpunkten ab. Auch wenn – wie der Verfassungsgerichtshof des Landes Nordrhein-Westfalen festgestellt hat – einzelne Besoldungsgruppen nicht ohne sachlichen Grund und allein aus Haushaltsgesichtspunkten von den Linearanpassungen ausgenommen werden dürfen, ist sichtbar, dass die mittleren und höheren Besoldungsgruppen vielfach erst mehrere Monate später an den Linearanpassungen teilhaben.

Ausblick und Handlungsnotwendigkeiten

Bereits nach vier Einkommensrunden im Bereich der Länder ist es im Rahmen der Besoldung durch die Verabschiedung unterschiedlicher Linearanpassungsgesetze zu einem nicht mehr nachvollziehbaren – geschweige denn im Sinne der Beschäftigten oder des Gemeinwohls zu rechtfertigenden – und schädlichen Konkurrenzverhältnis zwischen den Gebietskörperschaften um das beste Personal gekommen. Von der ursprünglichen Transparenz des Besoldungsrechts und einer Vergleichbarkeit der Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit in Bund, Ländern und Gemeinden kann nicht mehr gesprochen werden. Zwischenzeitlich besteht ein Besoldungswirrwarr, was sich immer weiter verstärkt. Dieses wird durch die Veränderungen im Dienstrecht noch vertieft (zum Beispiel unterschiedliche Laufbahngruppen und die damit verbundenen Beförderungsmöglichkeiten). Auch steht immer wieder die Entscheidung im Fokus, ob Stellen überhaupt, und wenn ja, mit Beamten oder Tarifbeschäftigten besetzt werden sollen. Durch weitere einzelne verschlechternde – wenn auch bislang häufig zeitlich befristete – Maßnahmen, wie zum Beispiel die Absenkung der Eingangsbesoldung für Neueinstellungen, ist bereits jetzt festzustellen, dass einzelne Länder im Wettbewerb um geeignetes Personal ins Hintertreffen geraten. Dies zieht gravierende Nachteile bei den öffentlichen Dienstleistungen und damit bei der Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem öffentlichen Dienst nach sich.



Joachim K., Standesbeamter

» Meinen Beruf muss man mit Liebe und Leidenschaft ausüben. Denn alles, was im Standesamt geschieht, ist immer sehr persönlich. Schön wäre es, wenn dieser besondere und verantwortungsvolle Einsatz angemessen geschätzt und bezahlt würde. «

Die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch in Form der Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung gerät unter dem Druck der Haushaltspolitik immer mehr ins Hintertreffen.

Fazit

Die Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Gemeinden haben in den letzten Jahren durch immensen Personalabbau, unterbliebene Beförderungen, Arbeitszeiterhöhungen, Kürzungen des Weihnachtsgeldes und verschobene Linearanpassungen ihren „Beitrag“ zur Haushaltskonsolidierung ihrer Dienstherren beigetragen. Dies erfolgte, weil der öffentliche Dienst Teil der Gesellschaft ist und von den Beamtinnen und Beamten auch als solcher verstanden wird.
Klar ist jedoch, dass die Belastung der Beamtinnen und Beamten nicht weiter erhöht werden darf, da ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Voraussetzung für das Funktionieren des Staates sind und nicht nur zu reduzierende Personalkostenfaktoren darstellen. Die Beamtinnen und Beamten haben aufgrund der von ihnen erbrachten Leistungen – so aktuell vom Bundesminister des Innern Dr. Thomas de Maizière betont – einen berechtigten Anspruch an ihren Dienstherrn auf Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen. Dies geschieht gerade auch in Form eines fairen und gerechten Bezahlsystems, was unter anderem durch die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten im Bundesbereich erreicht werden soll. Der öffentliche Dienst muss – auch finanziell – Rahmenbedingungen schaffen, um Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt für sich zu gewinnen und die Fachkräftebasis im öffentlichen Dienst zu sichern.
Die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder ist ein wesentliches Instrument, sich um die vorhandenen Beamtinnen und Beamten zu kümmern und ihre Motivation und Arbeitskraft zu erhalten, sowie dafür, dass der öffentliche Dienst als attraktiver, zukunfts- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird.
Nur mit allen Beschäftigtengruppen gemeinsam kann der Dienstherr den Herausforderungen wirkungsvoll begegnen und auch zukünftig einen handlungsfähigen, bürgerorientierten und motivierten öffentlichen Dienst gewährleisten. ■

Jan-Pieter Rau, Bürgermeister von Rheinsberg

„Gute Arbeit im öffentlichen Dienst muss honoriert werden.“

Sonst lassen wir im dbb spezial zur Einkommensrunde 2015 mit den Ländern nur die betroffenen Tarifbeschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten im Kommunal- und Landesdienst zu Wort kommen. Um hierzu einen Ausgleich zu schaffen, haben wir mit Jan-Pieter Rau, Bürgermeister der Stadt Rheinsberg im Land Brandenburg, gesprochen. Als Bürgermeister ist er zwar als brandenburgischer Landesbeamter ebenfalls mittelbar von der Einkommensrunde 2015 betroffen, gleichzeitig ist er jedoch auch Arbeitgeber.
Das Interview zeigt, dass dies kein Widerspruch sein muss. Auch vielen Arbeitgebern liegen gute Arbeitsbedingungen für ihre Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten am Herzen, nicht zuletzt zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte.

dbb spezial: Herr Rau, als Bürgermeister der Stadt Rheinsberg sind Sie von der Einkommensrunde 2015 gleich doppelt betroffen: Als kommunaler Beamter müssen Sie hoffen, dass die Potsdamer Landesregierung den Tarifkompromiss möglichst zeit- und inhaltsgleich auf die Kommunal- und Landesbeamten in Brandenburg übertragen wird, aber als Arbeitgeber könnte Sie das in ihrer Kommune teuer zu stehen kommen. Welches Herz schlägt kräftiger?

Rau: Ich sehe hier keinen Konflikt zwischen meiner Funktion als Arbeitgeber und in meiner Eigenschaft als Beamter. Gute Arbeit im öffentlichen Dienst muss honoriert werden. Eine Form stellt dabei die Anhebung der Besoldungen und Vergütungen dar. Insgesamt wünsche ich mir einen maßvollen, aber den Leistungen der Beschäftigten angemessenen, Tarifabschluss.

dbb spezial: In der nächsten Einkommensrunde sind auch die Kommunalbeamten dran, in der letzten Runde waren es die kommunalen Arbeitnehmer. Ist diese Teilung nicht unglücklich, wenn oftmals vergleichbare Tätigkeiten geleistet werden und dann zu unterschiedlichen Zeiten in unterschiedlicher Höhe Einkommensverbesserungen erzielt werden?

Rau: In der Tat wäre es sinnvoll, die Einkommensrunden der Arbeitnehmer und der Beamten in einen Gleichklang zu bringen – sowohl zeitlich, als auch der Höhe nach. Das würde im Übrigen auch zu einer besseren Planbarkeit und nach meiner Meinung auch zu einer besseren Gerechtigkeit und Vergleichbarkeit zwischen den Beschäftigtengruppen führen.

dbb spezial: Hat die Stadt Rheinsberg Probleme, qualifizierten Nachwuchs für bestimmte Tätigkeiten zu gewinnen?

Rau: Akute Probleme bestehen nicht. Es ist aber abzusehen, dass es immer schwieriger werden wird, geeignete qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden. Im Kita-Bereich ist es heute schon sehr mühsam, junge Erzieherinnen und Erzieher für den Dienst auf dem „platten Land“ zu gewinnen.
Insgesamt sind sowohl die Kommunen, als auch die Gewerkschaften besonders gefordert, attraktive Bedingungen für die Beschäftigten zu schaffen; immerhin sollen doch die Leistungen der öffentlichen Hand auch in Zukunft ohne Abstriche für die Bürgerinnen und Bürger – jederzeit und überall – zur Verfügung stehen. Ein bundesweit einheitlicher Vergütungstarifvertrag wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung.

dbb spezial: Sie sind selbst auch gewerkschaftlich engagiert. Was halten Sie vom Projekt der Großen Koalition auf Bundesebene, eine Zwangstarifeinheit einzuführen, die kleineren Gewerkschaften in einem Betrieb faktisch das Streikrecht nehmen würde?

Rau: Der Staat sollte sich sehr zurückhalten, in Tarifangelegenheiten durch Gesetze einzugreifen. Bislang haben es die Tarifparteien noch immer selbst geschafft, bestehende Probleme zu lösen. Ich sehe auch nicht, dass das in Zukunft anders sein sollte. Eine Zwangstarifeinheit führt jedenfalls zu keiner besseren Lösung. Mit welchem Recht will der Staat vermeintlich kleineren Gewerkschaften das Recht zum Arbeitskampf absprechen? Eine Einheitsgewerkschaft haben wir in der DDR schon erlebt. Dahin wollen wir sicher nicht zurück! ■



Zur Person

Jan-Pieter Rau, CDU,
48 Jahre, verheiratet, 2 Kinder

geboren in Neuruppin
(Land Brandenburg)
aufgewachsen in Rheinsberg

1984	Abitur
1984 - 1986	Wehrdienst
1986 - 1991	Studium der Chemie in Moskau und Greifswald
1991 - 1994	Studium an der FHöV des Landes Brandenburg in Bernau Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt (FH)
1994 - 2009	Beamter der Stadt Neuruppin, zuletzt Oberamtsrat, Personalamtsleiter und Büroleiter des Bürgermeisters
2010	Wahl zum hauptamtlichen Bürgermeister der Stadt Rheinsberg
seit 1992	Mitglied der komba brandenburg



SIE UND IHRE MEINUNG: UNVERZICHTBAR!
EINKOMMENSRUNDE 2015

Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



SIE UND IHRE MEINUNG: UNVERZICHTBAR!
EINKOMMENSRUNDE 2015

Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



SIE UND IHRE MEINUNG: UNVERZICHTBAR!
EINKOMMENSRUNDE 2015

Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



SIE UND IHRE MEINUNG: UNVERZICHTBAR!
EINKOMMENSRUNDE 2015

Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015

„Öffentliche Dienstleistungen haben ihren Preis!“

Vor Beginn der Einkommensrunde haben wir ein Interview mit dem dbb-Bundesvorsitzenden, Klaus Dauderstädt, und dem Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ, über die Rahmenbedingungen und Inhalte der anstehenden Verhandlungen geführt.

dbb spezial: Mit seinen Branchentagen hat der dbb die Einkommensrunde 2015 ungewöhnlich früh eingeläutet. Gab’s erhöhten Diskussionsbedarf?

Dauderstädt: In gewisser Weise schon. Nicht erst in der letzten Länderrunde, dort aber leider in besonders eklatanter Weise, mussten wir feststellen, dass die Länder immer weniger bereit sind, gute Arbeit gut zu bezahlen. Das gilt weniger für die TdL selbst und das eigentliche Tarifergebnis. Aber genau dieselben Länder, die in Potsdam das Tarifergebnis abnicken, verweigern zunehmend eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtenbesoldung. Das ist schlecht für die vielen betroffenen Beamtinnen und Beamten. Das ist aber auch schlecht für unser Land, in dem kurzfristige Sparziele die langfristige Sicherstellung einer guten Infrastruktur gefährden. Ich spreche hier von genau der Infrastruktur, die unser Land in den zurückliegenden Jahren, die ökonomisch herausragend schwierig waren, vor Problemen bewahrt hat und wie wir sie in vielen unserer Nachbarländer finden.

Russ: Ich habe viele dieser Branchentage besucht. Wir haben dort bundesweit zum Teil heftige Diskussionen geführt. Und ich kann bestätigen, dass Dampf im Kessel ist – bei Arbeitnehmern und Beamten gleichermaßen. Wir werden nicht jede Sorge, nicht jedes Problem und nicht jede Forderung, die uns von Polizisten, Straßenwärtern oder Krankenschwestern anvertraut wurde, lösen können. Ich denke, das wissen die Kolleginnen und Kollegen auch. Aber ich habe auch festgestellt, dass in den Betrieben genau beobachtet wird, was wir in Potsdam für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tun – und was danach die meisten Landesregierungen für die Beamten nicht umsetzen. Den Menschen geht’s dabei längst nicht nur um ihr Portemonnaie, sie machen sich auch große Sorgen um die Zukunftsfähigkeit, wenn das Sparen das Planen ersetzt und an Mensch und Material gespart wird, ohne nach den zu erledigenden Aufgaben zu fragen.

dbb spezial: Es gab auch mehrere Branchentage in Lehrerzimmern. Genießt bei den Lehrerinnen und Lehrern die Entgeltordnung für Lehrkräfte Priorität oder die Einkommensforderung?

Russ: So gehen die Kolleginnen und Kollegen in den Lehrerzimmern nicht an die Herausforderungen heran. Natürlich wissen auch die Lehrkräfte und wissen auch unsere Fachgewerkschaften aus diesem Bereich, dass eine Entgeltordnung Geld kostet. Und sie sind realistisch genug, dass wir jetzt mit einem Schritt nicht die Versäumnisse und Fehlversuche der letzten Jahre und Jahrzehnte korrigieren können. In diesem Sinne war es mir auch wichtig, auf den Branchentagen im Lehrkräftebereich klar zu machen, dass eine Entgeltordnung Lehrkräfte eher den Anfang von etwas bildet als einen Abschluss. Wenn wir in Potsdam diese Entgeltordnung ausverhandeln, wird es in den nächsten Jahren darum gehen, dieses neue Gebäude von Jahr zu Jahr wohnlicher auszugestalten. Das können wir nicht sofort alles schaffen. Es wäre aber schon ein großer Schritt, wenn wir zukünftig auf Basis einer tariflichen Entgeltordnung agieren. Jenseits davon erheben natürlich auch unsere Lehrkräfte Ansprüche auf eine angemessene lineare Erhöhung.

dbb spezial: Reichen drei Verhandlungsrunden bei derartig komplexen Problemstellungen überhaupt aus?

Dauderstädt: Klar ist doch, dass die Sacharbeit zu dieser Entgeltordnung für Lehrkräfte im Vorfeld geleistet werden muss und aktuell ja auch geleistet wird. Effizientes Verhandeln und ein guter Abschluss hängen dann primär nicht von der Anzahl der vereinbarten Verhandlungstermine ab.

dbb spezial: Die Verhandlungen führt der dbb wieder gemeinsam mit ver.di?

Dauderstädt: Richtig. Das hat sich in den letzten Jahren bewährt. Getrennt bringen wir einfach weniger Kampfgewicht auf die Matte als gemeinsam. Dass es in den Betrieben, aber auch bei der Organisation von Demos und Streiks Reibungen gibt, werte ich fast als normal, denn klar ist auch: Wir bleiben konkurrierende Organisationen. Bei der Durchführung von Demos und Streiks gibt es aber auch erheblichen Optimierungsbedarf.







dbb spezial: Bereitet sich der dbb bereits auf Arbeitskämpfe vor?

Russ: Mittlerweile sind Einkommensrunden beinahe ein ganzjähriges Geschäft. Fast bin ich geneigt zu sagen, dass die Phase der eigentlichen Einkommensrunde die einfachste ist, zumindest ist es die







am klarsten strukturierte. Aber da die aktuellen Verhandlungen zur eben bereits erwähnten Entgeltordnung Lehrkräfte im Februar 2014 begonnen haben und ihr hoffentlich positives Ende nächsten März in Potsdam finden, können Sie ermessen, wie komplex und zeitaufwändig das Ganze ist. Streiks und Demos sind ein anderer Teil unserer Vorbereitungsarbeit und selbstverständlich sind wir hier bereits in den Planungen. Das hat aber nichts mit Muskelspiel zu tun, sondern ist schlicht eine organisatorische Notwendigkeit. Ich freue mich, dass Professionalität und Aktionsbereitschaft in unserem dbb gleichermaßen zugenommen haben, aber es ist nun nicht so, dass eine Einkommensrunde für uns erst dann eine gute Runde war, wenn wir den Säbel rausholen konnten.

dbb spezial: Seit Jahren verhandeln Sie also mit ver.di die Einkommensrunden gemeinsam. Die Entgeltordnung Lehrkräfte verhandeln Sie gemeinsam mit der GEW. Aus unserer Sicht kann man das freiwillige Tarifeinheit auf der Basis rechtlicher Tarifpluralität nennen. Funktioniert das so schlecht, dass die Große Koalition nun eine Zwangstarifeinheit auf den Weg bringen muss?

Dauderstädt: Das Gegenteil ist der Fall. Mit ihrem politisch unsinnigen und rechtlich nicht haltbaren Vorhaben einer Zwangstarifeinheit zerstört die Große Koalition die von Ihnen aufgezählten Projekte freiwillig verabredeter Tarifeinheit, von denen es noch viel mehr gibt und die wunderbare Belege gelebter und funktionierender Tarifautonomie sind. Wer aktuell beobachtet, wie sich konkurrierende Gewerkschaften im öffentlichen Dienst freiwillig und effektiv zu gemeinsamem Handeln verabreden, und dann die sehr bemühten Begründungen von CDU und SPD zur Notwendigkeit einer Zwangstarifeinheit zur Kenntnis nimmt, der kommt nicht umhin, an Paralleluniversen zu glauben. Wenn die Bundesregierung nicht noch zur Vernunft kommt, wird hier eine Menge Porzellan zerschlagen werden.

Russ: Diese Porzellanscherben schaden uns allen. Die Bundesregierung wird enorm an Glaubwürdigkeit verlieren, zum ersten Mal, wenn sie mit dem Versuch der faktischen Einschränkung des Streikrechts demokratische Grundrechte in dramatischer Weise beschneidet, und zum zweiten Mal dann, wenn sie in Karlsruhe ganz jämmerlich mit ihrem Vorhaben gescheitert sein wird. Aber auch die Gewerkschaftsbewegung nimmt Schaden und hier meine ich die Gewerkschaftsbewegung insgesamt. Denn die Zeitspanne zwischen Verabschiedung des Gesetzes und seinem Scheitern in Karlsruhe wird eine wilde Zeit mit vielen Unsicherheiten in den Betrieben sein.

dbb spezial: Zurück zum eigentlichen Thema: Wie realistisch ist es, die 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro mehr, die die Gremien des dbb am 18. Dezember 2014 in Berlin beschlossen haben, tatsächlich durchzusetzen?

Dauderstädt: Diese Forderung ist Teil eines Pakets. Sie steht sicherlich im besonderen Fokus der Beschäftigten, aber wir wollen natürlich auch bei den anderen Forderungen Erfolge erzielen und am Ende steht ein Kompromiss. Ich meine das keineswegs defensiv. Natürlich werden wir auf allen Ebenen dafür kämpfen, dass wir unsere Forderung möglichst weitgehend durchsetzen, aber wenn ich eben vom hohen Wert der Tarifautonomie sprach, dann gehört dazu natürlich auch die Bereitschaft zum Kompromiss.

Russ: Die 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro mehr, sind in jedem Falle eine Forderung, die den Wert der Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen adäquat widerspiegelt. Auch das ist wichtig: Wir sagen der Politik, den Medien und der Öffentlichkeit, dass öffentliche Dienstleistungen in dem gewohnt hohen Niveau ihren Preis haben.

dbb spezial: Wird dieser Preis in Hessen derselbe sein?

Russ: Es gibt keinen Grund, in Hessen einen anderen Preis zu fordern. Die dortige Landesregierung liebt zwar den Begriff der „hessenspezifischen Besonderheiten“, hat aber in den letzten Jahren wenig Mut gehabt, wirklich eigene Wege zu gehen. Wir haben die Idee des Flächentarifs noch nicht aufgegeben. Deshalb gilt unsere Einkommensforderung auch für hessische Krankenschwestern, Straßenwärter oder Lehrer.

Dauderstädt: Und wir werden es gemeinsam mit unserem hessischen Landesbund der schwarz-grünen Regierung in Wiesbaden auch nicht durchgehen lassen, wenn sie versucht, die hessischen Beamten von der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst abzuhängen. ■

Bedeutung für einzelne Tarifbereiche

Allgemeine Verwaltung

Fällt das Schlagwort „öffentlicher Dienst“, so fällt einem als Erstes die allgemeine Verwaltung ein. Auch wenn es schwierig ist, für diesen Bereich Verallgemeinerungen zu treffen, können einige Eckpunkte für alle Beschäftigten festgehalten werden. Längst steht das Einkommen in diesem Bereich nicht mehr im Verhältnis zu den tagtäglichen Belastungen. Es wurde in allen Bereichen pauschal Personal abgebaut, oft ohne Rücksicht darauf, ob die Aufgaben mit den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen überhaupt noch zu bewältigen sind. Neueinstellungen, auch im Hinblick auf die Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels, werden nur sporadisch oder gar nicht vorgenommen. Vielerorts sind Spezialisten wie IT-Fachleute oder Ingenieure nur schwer zu gewinnen oder zum Bleiben zu bewegen, da die Verdienstmöglichkeiten in der freien Wirtschaft besser sind. Festanstellungen sind auch in der allgemeinen Verwaltung nicht garantiert. Die große Anzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen stellt einen bedeutenden Faktor dar, der die Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst insbesondere für Berufsanfänger entscheidend negativ beeinflusst.

Dass die Bevölkerung dennoch mit dem öffentlichen Dienst so zufrieden ist, liegt an den Beschäftigten, die dieses Vertrauen Tag für Tag durch ihre Arbeit und Leistungen neu gewinnen. Die Beschäftigten erfüllen ihre Aufgaben mit Hingabe und Zuverlässigkeit. Sie stellen sich neuen Anforderungen und liefern eine qualitativ hochwertige Arbeit. Diese Arbeit, ohne die der Staat, so wie wir ihn kennen, nicht funktionieren würde, muss angemessen gewürdigt werden.

Universitätskliniken und Krankenhäuser

Der Bereich der Pflege ist im TV-L als Sonderregelungen in den §§ 41 bis 43 aufgenommen. § 41 enthält die Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken, § 42 die Regelungen für Ärztinnen und Ärzte außerhalb der Universitätskliniken und § 43 die Regelungen für die nichtärztlichen Beschäftigten in Universitätskliniken und Krankenhäusern. Für Ärzte an Universitätskliniken gibt es eine gesonderte Entgelttabelle. Pflegekräfte werden nach der so genannten Kr-Anwendungstabelle bezahlt, die jedoch eine Sonderform der allgemeinen Entgelttabelle ist und sich aus dieser errechnet. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die auf Landesebene in den Universitätskliniken und anderen Krankenhäusern Beschäftigten aus dem Pflegebereich oder auch aus der Krankenhaus-Verwaltung bezüglich der geforderten Einkommenserhöhung anders behandelt werden sollten als der übrige öffentliche Dienst. Arbeit am und für den Patienten ist Teamarbeit. Deshalb gilt unsere Forderung ohne Ausnahme für alle Berufsgruppen in den Kliniken.

Massive Privatisierungen im Krankenhausbereich, die auch vor Universitätskliniken nicht haltgemacht haben, führen dazu, dass Gesundheit immer mehr als Ware gesehen und behandelt wird. Doch gerade in diesem Bereich dürfen Gewinnstreben und -maximierung nicht dazu führen, Beschäftigte oder Patienten in Gefahr zu bringen.

Der demografische Wandel trifft die Beschäftigten an den Krankenhäusern und Universitätskliniken doppelt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten und auch der Patientinnen und Patienten steigt von Jahr zu Jahr. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund von Personalreduzierung bei gleichzeitig verkürzten Patienten-Liegezeiten. Immer mehr Patienten müssen in immer kürzerer Zeit von immer weniger Personal gepflegt und versorgt werden. Das stellt eine Gefahr für die Gesundheit sowohl des Personals als letztlich auch der Patienten dar.



Jakob W., Krankenpfleger

» Verantwortung und Arbeitsbelastung sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Ich wünsche mir eine gerechtere Bezahlung und mehr Personal für die Krankenhäuser. «

Polizei

Mit immer mehr Belastungen bei ihren Einsätzen haben die Polizistinnen und Polizisten tagtäglich zu kämpfen. Neben Personalmangel und veralteten Schutzausrüstungen ist es insbesondere die zunehmende Gewalt, die den Kolleginnen und Kollegen im Polizeidienst zu schaffen macht. Ob bei Einsätzen aus besonderem Anlass, wie bei der Hooligan-Randale Ende Oktober 2014 in Köln, bei der über 40 Polizisten verletzt wurden, oder bei 1.-Mai-Kundgebungen und Bundesliga-Fußballspielen, nimmt die Zahl der Übergriffe zu. Gleichzeitig steigt auch die Gewalt im Alltagsgeschäft wie zum Beispiel bei Verkehrskontrollen und bei Streifeneinsätzen. Besonders gravierend ist auch die Überstundenbelastung aufgrund der schlechten Personalausstattung. Die physischen und psychischen Grenzen der Polizistinnen und Polizisten werden oftmals überschritten. Die Bürger erwarten eine leistungsstarke Polizei, die weiterhin eine flächendeckende Gefahrenabwehr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung gewährleisten kann. Dafür braucht die Polizei mehr Personal, eine angemessene Bezahlung und mehr Wertschätzung für eine Arbeit, die immer gefährlicher wird.

Straßenwesen

Ein gut ausgebautes und stets erneuertes Straßennetz gehört zu den unverzichtbaren Bestandteilen einer guten Infrastruktur. Damit ein gut funktionierendes Straßennetz sichergestellt ist, ist der Straßenunterhaltungsdienst als wichtiger Bestandteil des öffentlichen Dienstes von großer Bedeutung. Straßenwärter bessern Schäden schnell aus, halten Verkehrsschilder gut erkennbar und säubern Rastplätze. In orangefarbener Arbeitskleidung sind sie am Straßenrand tätig, während Fahrzeuge in geringer Entfernung an ihnen vorbeifahren. Im Winter streuen und räumen sie zum Beispiel Straßen und Wege. Weil jederzeit Probleme auftreten können, arbeiten sie im Schichtdienst und haben oft unregelmäßige Arbeitszeiten. Die Kolleginnen und



Boris B., Angestellter der Polizei

» Unser Personalbestand sinkt stetig. Unsere Einsatzbelastung wird immer höher; unsere Einkommen leider nicht. Das muss geändert werden. «

Kollegen im Straßenbetriebsdienst, Straßenbau und auch sonst in den Straßen- und Autobahnmeistereien sorgen rund um die Uhr dafür, dass tagtäglich Millionen von Mitbürgerinnen und Mitbürgern gute Straßenbedingungen vorfinden, um sicher an ihr Ziel zu gelangen.

Jedoch gerät auch das Straßenwesen durch Personalabbau und die damit verbundene Arbeitsbelastung immer stärker unter Druck. Die körperlich belastende und oft gefährliche Tätigkeit erfordert stets höchsten Einsatz und volle Konzentration. Das gilt nicht nur für den Winterdienst, wo unter schwersten äußerlichen Bedingungen unter dem Einsatz hochtechnischen Geräts oft in Nachtstunden Dienst im Interesse der Allgemeinheit verrichtet wird. Auch die alltägliche Arbeit außerhalb des Winterdienstes ist mit großen körperlichen Herausforderungen und Gefahren – beispielsweise bei Tätigkeiten auf viel befahrenen Straßen – verbunden. Viele Kolleginnen und Kollegen sind aufgrund der harten körperlichen Arbeit schon vor dem Erreichen der Altersgrenze mit ihrer Gesundheit am Ende. Die Länder brauchen gut ausgebildete, gerecht bezahlte, leistungsstarke und motivierte Beschäftigte, denen eine Perspektive aufgezeigt wird.

Steuerverwaltung

Die Beschäftigten und Beamten in der Steuerverwaltung tragen durch die Festsetzung und Erhebung von Steuern den größten Teil zur Finanzausstattung der öffentlichen Hand bei. Dabei verantworten sie den Steuerbürgern gegenüber die rechtmäßige Anwendung einer immer komplexeren Rechtsmaterie. Das deutsche Steuerrecht ist kompliziert, intransparent und geprägt durch sich jährlich ändernde Gesetzesvorgaben, eine Vielzahl von Erlassen, Durchführungshinweisen sowie daraus resultierenden Rechtsstreiten nebst Urteilen. Dies verursacht eine kaum überschaubare Anzahl von Kommentierungen, Veröffentlichungen und neuerlichen Anweisungen seitens der Ministerien für Finanzen.

Des Weiteren führt die zunehmende Flut von rein maschinell übermittelten Daten zu einer erheblichen Steigerung der Arbeitsbelastung, zumal die Auswertung der Daten durch eine teilweise mangelhafte Datenqualität noch zusätzlich erschwert wird. Nachvollziehbar fällt dadurch in der Finanzverwaltung immer mehr Arbeit an. Die Tätigkeiten werden qualitativ anspruchsvoller, verlangen immer mehr aktuelles Fachwissen und damit ständig höhere Leistungen der Beschäftigten. Durch den auch in der Finanzverwaltung allgegenwärtigen Arbeitsplatzabbau müssen diese wachsenden Aufgaben mit immer weniger Personal bewältigt werden. Die somit zwangsläufige Arbeitsverdichtung muss entsprechend honoriert werden. Gerecht bezahlte und motivierte Tarifbeschäftigte und Beamte sind für die Länder von entscheidender Bedeutung. Nur eine gut funktionierende Steuerverwaltung kann ihren Kontrollfunktionen nachkommen und Steuerausfälle in Milliardenhöhe zu Lasten der Allgemeinheit vermeiden.

Anstatt Personal abzubauen, sollte dringend mehr Personal eingestellt werden. Das sieht auch der Bundesrechnungshof so: Arbeitnehmer und Beamte in der Finanzverwaltung, Betriebsprüfer und Zollbeamte bringen „mehr Geld ein, als sie kosten." Allein durch unbesetzte Stellen für Steuerfahnder verzichtet der Staat jedes Jahr auf Milliardenbeträge an Einnahmen. Vor allem Betriebe oder Einkommensmillionäre, die im Gegensatz zum durchschnittlichen Steuerbürger wirklich die vielen steuerrechtlichen Ausnahmetatbestände nutzen können, werden demnach nur unzureichend kontrolliert.

Wissenschaft

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in einem Besonderen Teil des TV-L (§ 40 Nr. 1 bis 2) Sonderregelungen geschaffen worden, um den tatsächlichen Besonderheiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerecht zu werden und die Spezifika wissenschaftlichen Arbeitens zu berücksichtigen. Besonders lange und spezialisierte Qualifizierungsphasen, die besondere Forschungsorientierung und die vorgegebenen Zwänge des akademischen Lehrbetriebs erforderten gesonderte Lösungen für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Insbesondere die Anerkennung förderlicher Zeiten ist ein wichtiger Ausgleich für die unbefriedigende Situation, dass es im Hochschul- und Wissenschaftsbereich so viele befristete Arbeitsverhältnisse wie sonst nirgends im öffentlichen Dienst gibt. Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen tariflichen Anspruch darauf, dass ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben wird, soweit ihnen Aufgaben übertragen sind, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind.

Darüber hinaus enthalten die Sonderregelungen eine bessere Anerkennung der Berufserfahrung bei Neueinstellung. Letzteres ist angesichts der geforderten hohen Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders wichtig. ■



Henrik V., Angestellter in der Steuerverwaltung

» Jeder hat das Recht, seine Steuererklärung pünktlich und in hoher Qualität bearbeitet zu bekommen. Deswegen fordere ich: Wir brauchen mehr Personal! «

Aktionen und Arbeitskampf

Öffentlich wirksam werden



Mitte Februar 2015 ist der Auftakt der Einkommensrunde für die Beschäftigten der 15 Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die Gewerkschaftsvertreter werden dabei ihre Forderungen – vornehmlich nach einer Verbesserung der Einkommen – gegenüber dem Vorsitzenden des Vorstands der TdL, Finanzminister Jens Bullerjahn aus Sachsen-Anhalt, vortragen und gut begründen. Allerdings, das haben die Erfahrungen aus der Vergangenheit gezeigt, reichen gute Argumente allein oft nicht aus, um zu einem annehmbaren Ergebnis bei den Tarifverhandlungen im Rahmen der Einkommensrunden im öffentlichen Dienst zu kommen. Das gilt sowohl für die Verhandlungen mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) als auch im Bereich der Länder. Es braucht darüber hinaus Beharrlichkeit und öffentliche Unterstützung. Den Arbeitgebervertretern und der Öffentlichkeit muss deutlich gemacht werden, dass neben den Gewerkschaftsvertretern vor allem auch die vom Abschluss betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Bereichen des Landesdienstes hinter den Forderungen stehen, die in den Verhandlungsrunden meist im kleinen Kreis von den Verhandlungsführern vorgetragen werden.

Druck erhöhen

Sollte sich die Arbeitgeberseite nicht bereit zeigen, von Anfang an ergebnisorientiert über eine Tarifeinigung zu verhandeln, wird sehr schnell die Notwendigkeit bestehen, den Willen unter Beweis zu stellen, also den Druck zu erhöhen. Wie üblich sind auch in dieser Tarifrunde drei Verhandlungstermine vereinbart, um zu einer Einigung zu kommen. Die Gewerkschaften können es sich bei diesem engen Zeitkorsett nicht erlauben, der Gegenseite ein übermäßiges Zeitspiel zuzugestehen. In diesem Fall müssen zügig deutliche Zeichen der eigenen Entschlossenheit gezeigt werden.

Befristeter Arbeitskampf und Öffentlichkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat in solchen Lagen schon lange den Einsatz befristeter Arbeitskampfmaßnahmen als rechtmäßige Reaktionsmöglichkeit anerkannt, um die Gegenseite zu konstruktiven Verhandlungen zu motivieren. Zeigt sich nach dem Verhandlungsauftakt Mitte Februar, dass ein zügiger Fortschritt nicht zu erwarten ist, werden relativ schnell befristete Arbeitskampfmaßnahmen, so genannte Warnstreiks, in Betracht gezogen werden müssen. Dabei sind dann die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Landesdienst aufgerufen, zu zeigen, dass sie bereit sind, für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen kurzfristig die Arbeit niederzulegen und vor allem auch in der Öffentlichkeit für ihre Belange einzutreten. Dazu haben die Beschäftigten auch allen Grund. Die Allgemeinheit hat längst überwiegend erkannt, welchen überragenden Beitrag die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes für das Funktionieren des Gemeinwohls leisten. Es kann ein breites Verständnis dafür vorausgesetzt werden, wenn diejenigen, die Tag für Tag auf allen Ebenen ihren Dienst für die Allgemeinheit leisten, für ihre berechtigten Interessen „auch mal auf die Straße gehen“. Dieses öffentliche Eintreten wird umso mehr Eindruck auf die Bürgerinnen und Bürger und damit letztlich auch auf die Arbeitgeberseite machen, je mehr Beschäftigte sich daran beteiligen. Das betrifft im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen zunächst natürlich die Tarifbeschäftigten. Zur Unterstützung der öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen in ihrer Freizeit sind aber selbstverständlich auch die beamteten Kolleginnen und Kollegen aufgerufen. Letztlich besteht aus Sicht des dbb nach wie vor bei den Einkommensrunden der Anspruch, dass der Abschluss für den TV-L zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten im Landesdienst übertragen wird. Sie unterstützen damit nachfolgende eigene Besoldungsanhebungen.

Keine Schlichtungsvereinbarung

Anders als in anderen Tarifauseinandersetzungen besteht bei den Einkommensrunden mit der TdL keine Verfahrensregelung, um im Falle einer Nichteinigung auf dem normalen Verhandlungsweg eine Schlichtung anzurufen. Eine entsprechende Vereinbarung über die Regularien eines Schlichtungsverfahrens hat die TdL vor Jahren mit der Begründung gekündigt, eine Schlichtung nicht zu benötigen, weil man sich auf dem Verhandlungswege einigen könne. Da eine Schlichtung als Ausweg zur Lösung eines Tarifkonflikts also nicht zur Verfügung steht, kommt es umso mehr auf die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeberseite an. Um diese zu fördern, muss das Instrumentarium des – zunächst befristeten – Arbeitskampfs kurzfristig angewandt werden können. Die Gewerkschaftsseite ist gut beraten, darauf ausreichend vorbereitet zu sein. ■



Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015



Unverzichtbarer öffentlicher Dienst. Wir fordern, was uns zusteht!

Ohne Lehrer gibt es keine Bildung. Ohne Polizisten keine Ordnung und keine Gerechtigkeit. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft.

dbb beamtenbund und tarifunion

www.dbb.de/einkommensrunde2015

Tariflosen Zustand beenden

Entgeltordnung Lehrkräfte



Der dbb strebt in der Einkommensrunde 2015 an, endlich den tariflosen Zustand bei der Eingruppierung von Lehrkräften zu beenden. Dies bedeutet für die aktuell rund 200.000 an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen mit einem Arbeitsvertrag beschäftigten Lehrkräfte zunächst einmal, dass sich ihre Eingruppierung und damit ihr Entgelt künftig ebenso wie bei den übrigen Beschäftigten der Länder nach den für ihre Berufsgruppe einschlägigen und bundesweit verbindlichen Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltordnung richtet.

Ablösung der Arbeitgeber-Richtlinien

Bei tarifbeschäftigten Lehrkräften mit vollständiger Lehrerausbildung soll auch in Zukunft auf das Beamtenrecht des jeweiligen Bundeslandes verwiesen werden. Die darauf Bezug nehmende Eingruppierung von Lehrkräften mit unvollständiger Lehrerausbildung soll mit Hilfe der Lehrkräfte-Entgeltordnung (EntGO) vereinheitlicht werden. Sie löst somit die TdL-Richtlinien West und Ost sowie eine Vielzahl von Erlassen der einzelnen Bundesländer ab. Damit in Zusammenhang steht, dass die außerhalb des Lehrkräftebereichs „schon immer“ gültige Systematik der tariflichen Eingruppierung in §§ 12 ff TV-L nun erstmals auch die tarifbeschäftigten Lehrer erfassen soll. Bereits unter Geltung des BAT/-O waren Lehrkräfte von der tariflichen Eingruppierung ausgenommen. Dies blieb auch in der zum Jahr 2012 in Kraft gesetzten Entgeltordnung zum TV-L zunächst so. Erst wenn die Lehrkräfte, die jeden vierten Tarifbeschäftigten in den Ländern repräsentieren, ebenso durch ein Tarifsystem eingruppiert sind, kann von einer abschließenden Entgeltordnung zum TV-L gesprochen werden. Hierüber konnte in den zwei vorangegangenen Länder-Einkommensrunden 2011 und 2013 keine Einigung unter allen Tarifpartnern hergestellt werden. Jedoch bieten die aktuell zwischen dbb und der TdL andauernden Verhandlungen nunmehr die Chance, Versäumnisse der Vergangenheit endlich zu korrigieren, und sie leisten damit einen Beitrag, den Lehrerberuf insgesamt aufzuwerten.

Verhandlungen über die EntGO

Nach der Analyse, welche der bislang in den Lehrer-Richtlinien und Länder-Erlassen für die jeweiligen Schulformen beschriebenen Anforderungen künftig auch die Lehrkräfte-Eingruppierung bestimmen sollen, haben der dbb und die TdL die Verhandlungen über die EntGO durch verschiedene Regelkreise, die so genannten Körbe, strukturiert. Inhaltlich erstreckt sich die künftige Entgeltordnung für den Lehrkräfte-Bereich auf wenigstens sechs Regelkreise: Dies sind Regelungen für Lehrkräfte mit vollständiger Lehrerausbildung, das heißt mit Lehramtsstudium und Referendariat. Die rund 40.000 Lehrkräfte mit nicht vollständiger Lehrerausbildung sollen in Abhängigkeit vom Tätigkeitsmerkmal der vollausgebildeten Lehrkraft und ihres jeweiligen Ausbildungsniveaus eingruppiert werden. Dazu zählen Lehrkräfte mit Lehramtsausbildung ohne Referendariat oder Vorbereitungsdienst, Lehrkräfte mit anderweitiger wissenschaftlicher Hochschulbildung, Lehrkräfte mit abgeschlossenem Hochschulstudium beispielsweise an einer Fachhochschule sowie Lehrkräfte mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Berufsausbildung. Zusätzlich zu regeln ist die Eingruppierung von Lehrkräften, die über eine Ausbildung nach dem Recht der ehemaligen DDR verfügen.

Eingruppierung in Abhängigkeit von der „optimalen Ausbildung“

Zentrales Element der angestrebten EntGO ist die vollständige Lehrerausbildung, deren Erfüllen in den Ländern Voraussetzung für die Eingangsämter vergleichbarer beamteter Kolleginnen und Kollegen im Schuldienst ist. Hieran soll künftig die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten orientiert beziehungsweise hiervon abgeleitet sein. Insoweit ist der Dreh- und Angelpunkt für sämtliche neuen Tätigkeitsmerkmale in der EntGO die jeweilige Besoldungsgruppe nach den Landesbesoldungsordnungen, sprich die für die Verbeamtung vorgesehene „optimale Ausbildung“. Aufbauend auf diesen Inhalten der EntGO sollen länderübergreifend einheitliche Standards zur Eingruppierung geschaffen werden. Hierbei macht es aus Sicht des dbb Sinn, die EntGO unabhängig von den lediglich für einzelne Länder geltenden beziehungsweise neu geschaffenen Schulformen, Schulzweigen und Klassenstufen zu machen. Vielmehr muss die tarifliche Entgeltordnung ungeachtet der Eigenständigkeit der Länder in Kultusfragen anwendbar bleiben.

Weitere Verhandlungen

Unter Einbeziehung der sechs Fachgewerkschaften im Lehrerbereich führt die dbb-Kommission unter Leitung von Jens Weichelt, stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission des dbb, die Verhandlungen mit der TdL bis zur Einkommensrunde 2015 fort. Die EntGO soll dann unter Berücksichtigung ihrer kostenwirksamen Bestandteile in der Einkommensrunde selbst vereinbart werden. ■



Heike P., Lehrerin

» Schule hat sich sehr verändert und ist anspruchsvoller geworden. Anspruch muss sich auch in den Gehältern niederschlagen. Engagement muss belohnt werden. Ich wünsche mir eine hohe Motivation, damit die Qualität erhalten bleibt.«



Öffentlicher Dienst: Eine Branche mit vielen Meinungen. Wir brauchen sie alle.

Nutzen Sie die Ländereinkommensrunde 2015 als Gelegenheit, Ihre eigenen Interessen zu vertreten. **Ihr Beitrag ist entscheidend:** Je mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst ihre Stimme erheben, desto passgenauer sind unsere Forderungen. Was brennt Ihnen auf den Nägeln? Wir freuen uns auf Ihre Einmischung. **Jetzt auch online unter www.dbb.de/einkommensrunde2015 mitreden!**

dbb
beamtenbund
und tarifunion

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,2 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. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im Öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de,** über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name

Vorname

Straße

PLZ/Ort

Dienststelle/Betrieb

Beruf

Beschäftigt als:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten
- ☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten
- ☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft

Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben und Zwecke des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften notwendig sind, einverstanden.

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

Der dbb ist das Dach von 43 Gewerkschaften. Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de