Sonderausgabe · Dezember 2008

dbb

EINKOMMENSRUNDE 2009 *spezial*



www.dbb.de

Einkommensrunde 2009

Unsere Forderungen:

- eine lineare Erhöhung der Einkommen um 8 %
- mindestens einen Betrag von 200 Euro pro Monat
- monatlich 120 Euro mehr für Auszubildende sowie die Übernahme aller Auszubildenden im Bereich der Länder
- die Verlängerung des Überleitungsrechts
- die tarifvertragliche Laufzeit soll ein Jahr betragen

Inhalt

Editorial 2

Einkommensrunde 2009 3

Einkommenspolitische Lage 4

Arbeitskampf 5

Rahmendaten 6

Interview 10

Berufsgruppen 12

Allgemeine Verwaltung
Straßenwesen
Polizei
Steuerverwaltung
Universitätskliniken und Krankenhäuser
Lehrkräfte
Wissenschaft

Azubis 14

Entgeltordnung 15

Beamte 16

Impressum 19

Der dbb hilft 20

Redaktionsschluss:
9. Dezember 2008

Bildnachweis:
fotolia (5), Archiv

dbb tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00
Telefax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarifunion@dbb.de
www. tarifunion.dbb.de

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Vor Ihnen liegt das Sonderheft des dbb zur Einkommensrunde 2009. Auf den ersten Blick werden Sie feststellen, dass das Heft mehr Volumen und Inhalte hat als seine Vorgänger. Auf den zweiten Blick werden Sie dann merken, dass das Heft auch mehr Adressaten als in früheren Jahren hat. Dafür gibt es gute Gründe:
Wir nehmen die Einkommensrunde 2009 im Länderbereich in der ganzen Breite unserer Organisation als Herausforderung an. Richtig ist: Wenn am 19. Januar 2009 die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beginnen, dann sind das Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmer im Bereich der Länder. Richtig ist aber auch: Alle Beschäftigten des Öffentlichen Diensts haben berechtigte Einkommensforderungen – Arbeitnehmer wie Beamte.
Ohne die Unterschiede zwischen beiden Statusgruppen verwischen zu wollen, ohne zu übersehen, dass die Einkommens- und Arbeitsbedingungen beider Statusgruppen Unterschiede aufweisen, stellen wir fest: Beide Gruppen, Beamte und Arbeitnehmer gleichermaßen, haben finanziellen Nachholbedarf. Die letzten Jahre waren insgesamt für die Beschäftigten im Landesdienst und die kommunalen Beamten von Lohnzurückhaltung gekennzeichnet. Die entsprechenden Zahlen und Fakten liefern wir in diesem dbb spezial. Außerdem sind diejenigen, die als Arbeitgeber am Tariftisch über die Einkommen der Tarifbeschäftigten verhandeln, die selben Akteure, mit denen dann auch in ihrer Funktion als Dienstherren über die Einkommen der Beamten zu reden sein wird. Auch die bereitzustellenden Gelder entstammen den selben Haushalten.
Unsere Konsequenz: Gemeinsam fordern wir von den verantwortlichen Arbeitgebern und Dienstherren im Länderbereich unsere Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung. Gemeinsam treten wir als „dbb Familie“ auf, um deutlich zu machen, dass es nur einen Öffentlichen Dienst gibt und Gerechtigkeit unteilbar ist. Und gemeinsam werden wir alles daran setzen, unsere Forderungen durchzusetzen. In gemeinsamen Aktionen! Bundesweit!

Mit freundlichen Grüßen

Peter Heesen
Bundesvorsitzender
dbb beamtenbund und tarifunion

Frank Stöhr
1. Vorsitzender
dbb tarifunion

Einkommensrunde 2009

Wer ist betroffen?



Seit die Verhandlungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern (Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL) und Kommunen (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VKA) während der Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts im Jahr 2005 zerbrochen ist, gehen Bund und Kommunen auf der einen und Länder auf der anderen Seite in der Tarifpolitik getrennte Wege. Bund und VKA haben mit der dbb tarifunion zum 1. Oktober 2005 den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft gesetzt. Mit der TdL folgte der Abschluss für den Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L) zum 1. November 2006.

Tarifbeschäftigte

Mit Bund und Kommunen wurde im Frühjahr 2008 eine Einkommenserhöhung für die nach dem TVöD Beschäftigten für die Jahre 2008 und 2009 ausgehandelt. Mit der TdL wurde für das Jahr 2008 bereits bei Abschluss des TV-L vereinbart, dass die Entgelte der Tarifbeschäftigten – also der ehemaligen Angestellten und Arbeiter der Länder – zum 1. Januar 2008 um 2,9 Prozent linear ansteigen. Die Endbeträge wurden jeweils auf die nächsten vollen fünf Euro gerundet. Dadurch ist im Ergebnis eine Tariferhöhung für die Tarifbeschäftigten des Öffentlichen Diensts der Länder von drei Prozent für das Jahr 2008 erreicht worden.

Die Tarifeinigung mit Bund und Kommunen für das Jahr 2009 gilt nicht für die Landesbeschäftigten. Für das Jahr 2009 wurde für Beschäftigte nach dem TV-L keine lineare Erhöhung vereinbart, sodass die Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde mit der TdL ab Januar 2009 geführt werden. Die Entgelttabellen sowie weitere Regelungen des TV-L, die in der Einkommensrunde 2009 verhandelt werden sollen, sind durch die dbb tarifunion deshalb bereits gekündigt worden. Sie gelten jedoch so lange fort, bis eine Einigung erreicht worden ist.

Beamte

Für die Beamten der Länder und damit auch für die Beamten der Kommunen haben die Tarifverhandlungen mittelbare Auswirkungen. Für die Bundesbeamten hingegen hat diese Einkommensrunde keine Bedeutung, weil deren Besoldung nicht durch die Länder, sondern durch den Bund geregelt wird. Die Besoldung wird für die Beamten des Bundes in einem Bundesgesetz und für die Beamten der Länder und Kommunen – nach der Föderalismusreform I – durch jeweilige Landesgesetze festgelegt. Tarifverhandlungen wird es auch weiterhin nur für Tarifbeschäftigte und nicht auch für Beamte geben.
In der Vergangenheit hat sich jedoch oft gezeigt, dass die Ergebnisse der Tarifverträge für die Tarifbeschäftigten des Öffentlichen Diensts, wenn auch zumeist mit zeitlicher Verzögerung, auf die Beamten übertragen wurden. Die Übertragung der Tarifergebnisse auf den Beamtenbereich war stets eine Forderung des dbb. Der dbb geht deshalb für das Jahr 2009 auch mit einer einheitlichen „Grundforderung“ sowohl für die Tarifbeschäftigten der Länder als auch für die Landes- und Kommunalbeamten in die Einkommensrunde. Eine einheitliche Forderung zeigt, dass der dbb nicht bereit ist, die verschiedenen Statusgruppen der Länder weiter auseinander dividieren zu lassen.
Eventuelle „Gerechtigkeitslücken“, die im Beamtenbereich entstanden sind, können und dürfen nicht durch Tarifverhandlungen beseitigt werden. Hier hat der Landesgesetzgeber vielmehr dafür zu sorgen, dass die Beamten wieder angemessen an der allgemeinen Entwicklung teilhaben.

Hessen und Berlin

Die Länder Berlin und Hessen haben sich nach ihrem Austritt aus der TdL nicht an den Modernisierungstarifverhandlungen, die zur Einführung des TV-L geführt haben, beteiligt.
Das Land Hessen verfolgt das Ziel, in Anlehnung an den TV-L unter der Berücksichtigung so genannter „hessischer Besonderheiten“ ein eigenes Tarifrecht zu schaffen. In einem Eckpunktepapier wurde im Sommer 2008 vereinbart, Verhandlungen zur Neugestaltung des hessischen Tarifrechts aufzunehmen. Dazu wird in Arbeitsgruppen der Entwurf eines neuen Tarifrechts entwickelt. Grundlage der Verhandlungen ist der TV-L.
Mit dem Land Berlin wurde im November 2008 ein Tarifkompromiss erzielt. Danach sollen im Jahr 2009 unter anderem Tarifverhandlungen aufgenommen werden, um auch in Berlin den TV-L beziehungsweise den TVöD zu übernehmen. Zusätzlich gibt es für die Beschäftigten einen Sockelbetrag von 65 Euro pro Monat ab Juni 2009.
Wie der jeweilige Gesetzgeber dieser beiden Bundesländer mit dem letztlich zu findenden Tarifkompromiss der Gewerkschaften mit der TdL umgeht und ob er diesen für die Landes- und Kommunalbeamten in Hessen und Berlin übernehmen wird, hängt auch von der Ge- und Entschlossenheit des dbb und seiner Mitglieder ab. Dem trägt die Forderung des dbb Rechnung. ■

Die einkommenspolitische Lage

Gemeinsam ist man weniger allein



Wer die einkommenspolitische Lage für den gesamten Öffentlichen Dienst erklären kann, für den ist die Erläuterung der Fußball-Abseitsregel in all ihren Facetten ein Klacks. Kleinteiligkeit ist Trumpf, wenn es um die Bezahlung der Beschäftigten des Öffentlichen Diensts geht. Nicht allein die Zugehörigkeit zu der einen (Beamter) oder anderen (Arbeitnehmer) Statusgruppe entscheidet über die Einkommensentwicklung. Bedeutung hat auch, ob ich als Arbeitnehmer unter den TV-L oder den TVöD falle, ob ich Beamter beim Bund bin oder nicht und wenn nicht, in welchem Land ich dann arbeite. Damit aber nicht genug, kann es in manchem Bundesland zusätzlich wichtig sein, in welcher Besoldungsgruppe ich als Beamter bin. Beispiel gefällig?

Beispiel

Arbeite ich als Arbeitnehmer bei einer Bundesbehörde oder bei einer Kommune, gilt für mich der Potsdamer Tarifabschluss zum TVöD vom 31. März 2008. Nicht zuletzt auf Initiative des dbb, der die Einkommensrunde 2008 für Bund und Kommunen bereits ganzheitlich angegangen war, gilt für einen Beamten des Bundes die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Potsdamer Tarifergebnisses. Anlässlich des Gewerkschaftstags der Bundesbankgewerkschaft (VdB) vom 27. Mai 2008 im dbb forum hielt dbb-Chef Peter Heesen fest: „Dass der Abschluss erstmals seit 1998 zeit- und inhaltsgleich auf die Bundesbeamten übertragen werden soll, ist ein Stück Neuanfang, mit dem die Politik schwindendes Vertrauen zurückgewinnen kann." Dieser erstmals wieder erreichte Gleichklang soll Vorbild auch für den Länderbereich sein. Dort nämlich sieht es recht unübersichtlich aus, ist das Gegeneinanderausspielen der Statusgruppen noch in vollem Gange. Ein Arbeitnehmer des Landes Rheinland-Pfalz hat zum Beispiel in den Jahren 2006 und 2007 – je nach Einkommensgruppe gestaffelt – Einmalzahlungen und zum 1. Januar 2008 2,9 Prozent Einkommenserhöhung erhalten. Sitzt dieser Arbeitnehmer einem Beamten des Landes am Schreibtisch gegenüber, hat er vielleicht Anfang Juli 2007 Freude bei diesem beobachtet. Da nämlich gab es im Land eine Beamtenbesoldungsanpassung. Allerdings fiel die Freude etwas verhalten aus. Ab A10 erhielt der Beamte nämlich nur noch 0,5 Prozent Zuwachs, von A7 bis A9 immerhin noch 1,1 Prozent und bis A6 immerhin 1,7 Prozent. Ein Jahr später wiederholte sich das mit teilweise leicht veränderten Prozentzahlen (0,5; 1,35 und 2,2 Prozent).

Gemeinsam

Jenseits der konkreten Prozentzahlen dieses Beispiels haben die beschriebenen Unterscheidungen wenig mit Transparenz und Gerechtigkeit zu tun. Der vorherrschende Bezahlungsföderalismus ist ein Mittel zur Einkommenssenkung und dient auch dazu, die Statusgruppen gegeneinander auszuspielen. Am weitesten ging dabei bisher die hessische Landesregierung, die per Tarifgesetz tarifautonome Verhandlungen verhindern wollte. Der Versuch kann allerdings aufgrund der ausdauernden Kraft der Gewerkschaften einstweilen als gescheitert angesehen werden. Doch auch zur Einkommensrunde 2009 werden sicherlich wieder Stimmen hörbar, die zunächst für den Tarifbereich nur Nullrundenrhetorik übrig haben und später dann zumindest bei den Beamten etwas sparen wollen. Dagegen hilft nur Gemeinsamkeit. Dagegen hilft eine gemeinsame Grundforderung im Einkommensbereich und dagegen helfen gemeinsame Aktionen in allen Ländern und von Mitgliedern aller Statusgruppen. Denn gemeinsam ist man weniger allein, wenn es darum geht, die berechtigten Forderungen aller öffentlich Beschäftigten durchzusetzen.

Geld statt warmer Worte

Probleme und Widerstände gegen unsere gemeinsame Forderung nach einer Einkommensverbesserung von acht Prozent gibt es nämlich auch so genug. Der erfreuliche Abschluss der Tarifrunde 2008 mit Bund und Kommunen ist für die TdL nicht bindend. Das muss er auch nicht, schließlich ist die TdL autonomer Tarifpartner. Gleichwohl: Leistung und Belastung der Landesbeschäftigten sind nicht geringer einzuschätzen als bei den kommunalen und den Bundeskollegen. Vor etwa einem Jahr, auf dem Gewerkschaftstag des dbb in Berlin, verkündete Peter Müller, Ministerpräsident des Saarlandes: „Auch die Beschäftigten des Öffentlichen Diensts haben einen Anspruch darauf, dass der wirtschaftliche Aufschwung bei Ihnen ankommt." Damals galt sein Rat dem Bund und den Kommunen. Wir hoffen, er hat seine Worte nicht vergessen, sondern vielmehr damals schon angefangen, entsprechende Rücklagen zu bilden. Denn jetzt wollen seine Beschäftigten nicht hören, dass die Welt mittlerweile ganz anders aussieht, sondern dass er Vorsorge dafür getroffen hat, dass seine Beschäftigten an der guten wirtschaftlichen Lage der letzen Jahre partizipieren. Dass das wirtschaftlich möglich und politisch gerecht ist, belegen die Argumente in diesem Heft. ■

Letztes Mittel

Arbeitskampf

Der Arbeitskampf ist das letzte Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung. Tarifverhandlungen zu führen bedeutet, Ausweitungen und Verschärfungen zumindest gedanklich nicht auszuschließen. Das Funktionieren einer Tarifpartnerschaft setzt voraus, dass sich in etwa gleich starke Verhandlungspartner gegenübersitzen.
Am Verhandlungstisch erscheint die Arbeitnehmerseite jedoch oftmals schwächer als die Arbeitgeberseite. Das liegt nicht daran, dass die Arbeitnehmer bei den Verhandlungen schlechter vertreten werden. Das Defizit erwächst vielmehr oft aus der Verhandlungsposition. Häufig sind es die Gewerkschaften, die in Tarifverhandlungen etwas gestalten und damit für die Beschäftigten Besseres erreichen wollen. Die Arbeitgeberseite steht diesem Ziel der Arbeitnehmer zumeist eher skeptisch gegenüber.
Arbeitgeber verfahren oftmals nach dem Motto: Eine Burg zu verteidigen ist leichter als eine Burg zu erstürmen. Am prominentesten lässt sich diese Situation am Beispiel von Einkommensrunden darstellen. Während es das Ziel der Gewerkschaften ist, Einkommenserhöhungen durchzusetzen, wollen die Arbeitgeber diese meistens verhindern. Etwas zu verhindern ist jedoch leichter als etwas neu zu gestalten. Genau an dieser Stelle setzt der Arbeitskampf an. In bestimmten Konstellationen muss bei Tarifverhandlungen ein Druckmittel eingesetzt werden, um die Taktik des Verweigerns und Verhinderns zu überwinden. Dieses Druckmittel ist der Arbeitskampf.

Verhältnismäßigkeit

Gleichwohl soll der Arbeitskampf immer nur als letztes Mittel eingesetzt werden. Er darf nicht unverhältnismäßig sein. Das ist Ausfluss der seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland praktizierten und bewährten Sozialpartnerschaft. Trotz aller Differenzen im Detail, stehen sich Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter als Sozialpartner gegenüber. Aufgabe dieser Sozialpartnerschaft ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Deutschland. Nur unter dieser Voraussetzung genießen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen den besonderen grundrechtlichen Schutz der Tarifautonomie. Dieser Verantwortung sind Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Vergangenheit gerecht geworden. Generalstreiks, die in anderen Ländern wochenlang das gesamte Leben beinträchtigen, kommen in Deutschland nicht vor. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass es in der Vergangenheit keine harten Auseinandersetzungen gegeben hat. So haben die Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst zuletzt im Jahr 2006 länger als ein viertel Jahr gestreikt. Diese Art der Auseinandersetzungen bilden aber bislang die Ausnahme. Ein Grund besteht darin, dass die Gewerkschaften den Streik dosieren. Nicht immer ist ein flächendeckender dauerhafter Ausstand notwendig. Oft sind gezielte befristete Aktionen effizienter. Auch das ist Teil des Prinzips der Verhältnismäßigkeit. Bisweilen reicht es aus, dass die andere Seite von der Arbeitskampfbereitschaft weiß und die Folgen eines unbefristeten Arbeitskampfs nicht so ohne Weiteres riskieren will.



Einkommensrunde 2009

Zur Einkommensrunde 2009 bildet das vorliegende „dbb spezial“ nur die Erstinformation. In den nächsten Wochen werden wir über alle unsere Kommunikationskanäle stets aktuell und ausführlich über den Stand der Verhandlungen berichten. Fakten, Bewertungen und Hinweise auf mögliche Veranstaltungen müssen stets „frisch“ zum Leser. Deshalb haben wir, wie schon in den zurückliegenden Einkommensrunden, eine Sonderseite zur Einkommensrunde 2009 eingerichtet, die Sie unter www.tarifunion.dbb.de und www.dbb.de erreichen. Dort können Sie sich stets aktuell über den Stand der Verhandlungen informieren.
Außerdem finden Sie unter www.genuggespart.de wichtige Informationen zum Öffentlichen Dienst.
Auf dieser Seite, die dbb und ver.di gemeinsam betreiben, befinden sich zahlreiche Hintergrundinfos zur Arbeit des Öffentlichen Dienstes und der Vielfalt der dortigen Berufsbilder.

Ständige Bereitschaft

Zu dieser Art des Arbeitskampfs müssen die Gewerkschaften aber zu jeder Zeit in der Lage sein. Gerade die Einkommensrunden im Öffentlichen Dienst in den letzten Jahren haben gezeigt, dass die Arbeitgeber ohne mehr oder weniger sanften Druck der Gewerkschaften keine annehmbaren Angebote vorgelegt haben. Insoweit empfiehlt es sich, auch in der anstehenden Tarifrunde mit der TdL gut vorbereitet zu sein.
Siegfried Damm, Stellvertretender Vorsitzender der dbb tarifunion und gleichzeitig Bundesvorsitzender des VDStra., eine der Mitgliedsgewerkschaften mit der größten Streikerfahrung im dbb, fasst die Situation wie folgt zusammen: „Die Auseinandersetzungen vor Ort sind für die Kolleginnen und Kollegen nicht immer einfach. Hinzu kommt die finanzielle Belastung, wenn der Arbeitskampf länger dauert. Deshalb fangen wir keinen Arbeitskampf leichtfertig an. Wenn es aber sein muss, sind wir bereit.“
Es geht also für die Gewerkschaften darum, das Mittel des Arbeitskampfs sorgsam einzusetzen. Trotz aller Taktik ist ein Streik immer mit Belastungen für alle Seiten verbunden. Zunächst selbstverständlich für die Bürgerinnen und Bürger, die ein Streik im Öffentlichen Dienst langfristig zwangsläufig trifft. Zum anderen stellt ein Arbeitskampf aber auch eine außergewöhnliche Situation für die Gewerkschaften und für die Streikenden dar. Aus diesem Grund ist die vereinzelte Kritik in der öffentlichen Meinung auch falsch, die Gewerkschaften könnten es gar nicht abwarten, mit einem Arbeitskampf zu beginnen.
Oft ist es aber besser, rechtzeitig die Arbeitskampfbereitschaft schon während laufender Verhandlungen anzudeuten, als nach gescheiterten Verhandlungen unbefristet in den Vollstreik gehen zu müssen. ■

Wirtschaftliche Rahmendaten

Positive Entwicklung des Gesamthaushalts



„Genug gespart“ – darf es nicht nur für die Beschäftigten von Bund und Kommunen heißen! Nach langen, entbehrungsreichen Jahren ist die Zeit reif für einen ordentlichen Schluck aus der Lohnpulle. Der Finanzierungsüberschuss des Staates hat im ersten Halbjahr 2008 nach vorläufigen Ergebnissen 6,7 Milliarden Euro betragen. Damit wurde der Überschuss aus dem ersten Halbjahr 2007 in Höhe von 4,2 Milliarden Euro noch übertroffen. Die Einnahmen verzeichneten einen Anstieg von drei Prozent, demgegenüber steht ein Ausgabenanstieg in Höhe von 2,5 Prozent. Die Steuereinnahmen des Bundes stiegen vom ersten bis zum dritten Quartal 2008 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 4,4 Prozent auf 183,5 Milliarden Euro, die der Länder von 144,9 Milliarden auf 152,9 Milliarden Euro. Dies war ein Zuwachs um 5,5 Prozent. Die Steuereinnahmen der Gemeinden legten sogar um 12,1 Prozent auf 22,5 Milliarden Euro zu. Insgesamt erhöhten sich die Steuereinnahmen (ohne reine Gemeindesteuern) von 356,5 auf 375,2 Milliarden Euro. Das war eine Steigerung von 5,3 Prozent. Verglichen mit der letzten Steuerschätzung vom Mai 2008 werden die Steuereinnahmen im Jahr 2008 voraussichtlich um 7,4 Milliarden Euro höher ausfallen. Den Bund erwarten Mehreinnahmen in Höhe von 400 Millionen Euro, die Länder können mit einem Aufkommenszuwachs von 1,7 und die Gemeinden mit 5,7 Milliarden Euro rechnen. Auch im Jahr 2009 wird das Steueraufkommen voraussichtlich über dem Schätzergebnis vom Mai 2008 liegen. Der Arbeitskreis Steuerschätzung hat seinen Schätzansatz um eine Milliarde gegenüber der letzten Steuerschätzung angehoben.

Das Finanzierungsdefizit des Bundes betrug im Jahr 2007 noch 26 Milliarden Euro, die ursprüngliche Zahl von 18,7 Milliarden Euro musste korrigiert werden, da die Zahlungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau zur Risikoabschirmung für die Industriebank mit eingerechnet werden mussten. Insgesamt ergab sich für den Gesamtstaat ein geringes Finanzierungsdefizit von vier Milliarden Euro. Die Länder (3,4 Milliarden Euro), die Gemeinden (8,3 Milliarden Euro) und die Sozialversicherung (10,4 Milliarden Euro) konnten Überschüsse erwirtschaften. Gemessen am erwirtschafteten Bruttoinlandsprodukt von 2.422,9 Milliarden Euro ergab sich eine Defizitquote von lediglich 0,2 Prozent. Diese Quote lag damit deutlich unter dem im Maastricht-Vertrag genannten Referenzwert von drei Prozent. Auch die Stadtstaaten erzielten im Jahr 2007 einen Finanzierungsüberschuss von 4,4 Milliarden Euro, nachdem im vergleichbaren Vorjahreszeitraum noch ein Defizit in Höhe von 2,2 Milliarden zu verzeichnen war. Nur die neuen Länder wiesen bereits im Haushaltsjahr 2006 einen Finanzierungsüberschuss in Höhe von 0,8 Milliarden Euro aus, den sie 2007 auf 4,5 Milliarden steigern konnten.

Steigende Einnahmen

Die verbesserte Finanzlage ist auf steigende Einnahmen und nahezu unveränderte Ausgaben zurückzuführen. So stiegen die Einnahmen gegenüber dem Vorjahr um 8,1 Prozent auf 383,8 Milliarden Euro, wobei die Ausgaben nur um 1,2 Prozent auf 365,8 Milliarden Euro stiegen. Die Erhöhung der Umsatzsteuer zum 1. Januar 2007 von 16 auf 19 Prozent, aber auch die gute wirtschaftliche Entwicklung trugen zur positiven Entwicklung der Steuereinnahmen bei. Die steigenden Unternehmensgewinne und die daraus resultierenden steigenden Einnahmen wirkten sich positiv auf die gewinnabhängigen Steuern aus. Durch die

Jahr	Bund	Länder	Gemeinden
2002	26 986	97 809	40 000
2003	27 235	97 781	40 547
2004	26 758	98 136	40 485
2005	26 372	97 096	40 746
2006	26 110	94 560	40 532
2007	26 038	95 129	40 534

Personalausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden in Millionen Euro
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2007, vierteljährliche Kassenergebnisse der öffentlichen Haushalte)

verbesserte Lage auf dem Arbeitsmarkt stiegen zudem die Einnahmen aus der Lohnsteuer. Bei den Beteiligungsveräußerungen resultierten die Mehreinnahmen vor allem aus dem Verkauf der Anteile des Landes Berlin an der Landesbank Berlin in Höhe von 4,6 Milliarden Euro. Die positive Entwicklung der Finanzierungssalden der Länder wird besonders im Zehn-Jahres-Vergleich deutlich. Im Jahr 1997 verzeichneten die Länder und Gemeinden noch ein Finanzierungsdefizit von insgesamt 22,9 Milliarden Euro. Allein die Flächenländer im früheren Bundesgebiet wiesen einen Negativsaldo von 14,4 Milliarden Euro aus. Inzwischen konnten sie ihre Defizite abbauen und 2007 sogar einen kräftigen Überschuss erzielen.
Vor dem Hintergrund der verbesserten Finanzbasis der Länderhaushalte ist eine ordentliche Einkommenserhöhung mehr als angebracht! Nehmen wir die Länder in die Pflicht!

Sinkende Personalausgaben

Auch bei einem Blick auf die Entwicklung der Personalausgaben wird die jahrelange Zurückhaltung bei den Einkommensrunden im Öffentlichen Dienst mehr als deutlich. Beliefen sich die Personalausgaben der Länder im Jahr 2002 noch auf rund 98 Milliarden Euro, so stagnierten diese bis zum Jahr 2004, um sich dann auf ein Niveau von rund 95 Milliarden Euro (2007) einzupendeln. Dies entspricht einem Rückgang von rund 3,1 Prozent im Verlauf der letzten fünf Jahre. Damit ist die Entwicklung der Personalausgaben auf Länderebene sogar ungünstiger als im kommunalen Bereich; dort stagnierten diese auf einem Niveau von rund vierzig Milliarden Euro.
Bei allem Verständnis für eine restriktive Haushaltspolitik dürfen Haushaltsüberschüsse nicht auf dem Rücken der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erzielt werden.

Abschluss für Bund und Kommunen wird durch erhöhte Inflation aufgezehrt

Der Abschluss für Bund und Kommunen im Öffentlichen Dienst von zunächst tabellenwirksamen fünfzig Euro und einer anschließenden linearen Anhebung von 3,1 Prozent für das Jahr 2008 und eine pauschale Zahlung von 225 Euro und weitere 2,8 Prozent für 2009 wurde im Wesentlichen durch den unerwartet hohen Anstieg der Verbraucherpreise aufgezehrt. Für 2008 und 2009 ist von einem Anstieg der Verbraucherpreise um je etwa drei Prozent auszugehen.

Monatsbericht Bundesministerium für Wirtschaft vom Oktober 2008
„Der Einkommensanstieg der privaten Haushalte durch die Zunahme der Beschäftigung und Erhöhung der Löhne und Gehälter wird durch die Teuerung weitgehend aufgezehrt."

Lebenswichtige Güter wie Energie und Lebensmittel erlebten einen beispiellosen Preisanstieg, der insbesondere Gering- und Durchschnittsverdiener stark belastet. So stieg der Ölpreis von Jahresbeginn um über fünfzig Prozent und erreichte Anfang Juli 2008 einen neuen Höchststand. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Ölpreis verdoppelt. Hinzu kommt, dass der Ölpreis eine Schlüsselrolle spielt, da er direkt eine Wirkung auf den Gas- und indirekt auf den Kohlepreis ausübt. Inzwischen hat sich der Ölpreis zwar wieder etwas nach unten entwickelt, jedoch ist auch zukünftig von stark beweglichen Energiepreisen auf weiterhin hohem Niveau auszugehen.



Ronny Zimmer, Straßenwärter in Brandenburg

» Ich bin dreißig Jahre alt und habe ein Kind, für das ich unterhaltspflichtig bin. Als Straßenwärter kümmere ich mich im Winterhalbjahr um die Baumpflege und den Winterdienst. Im Sommerhalbjahr gehören unter anderem die Pflege der Grünstreifen, die Wartung der Winterdienstgeräte und die Reinigung der Regenabläufe zu meinen Arbeiten. Gerade letzteres ist ganz schön anstrengend, so ein Gullideckel wiegt bis zu vierzig Kilogramm. Für all das bekomme ich monatlich rund 2.100 Euro. Von denen bleiben mir 1.300 Euro netto. Die gestiegenen Lebenshaltungskosten, insbesondere die deftigen Spritpreise, die wir Straßenwärter mehrfach zu spüren bekommen – durch Unfallbereitschaften und im Winterdienst ist mehrmaliges Anfahren der Dienststelle pro Tag erforderlich – belasten mich stark. Außerdem wird auch die psychische Belastung immer größer, insbesondere durch den stark steigenden Verkehr und den damit verbundenen Verkehrsunfällen. Seit kurzem bekomme ich nun auch noch weniger Überstunden bezahlt. Dazu kommen Personaleinsparungen: Weniger Personal heißt mehr Arbeit für mich für weniger Geld. «

Steuer- und Abgabenpolitik tut ihr Übriges

Zusätzlich hat die so genannte „kalte" Progression einen Teil der vereinbarten Lohnerhöhungen wieder in die Kassen des Staates „zurückgespült". Gemeint ist hiermit eine Steuermehrbelastung, die dann eintritt, wenn Lohnsteigerungen lediglich zu einem Inflationsausgleich führen und gleichzeitig die Einkommenssteuersätze nicht der Inflationsrate angepasst werden. Durch den mit dem Einkommen steigenden Steuersatz (Progression) kommt es so zu einem Realeinkommensverlust.

Monatsbericht Bundesministerium für Wirtschaft vom Oktober 2008
„Auch die inflationsverursachte, so genannte „kalte" Progression hemmt das Wachstum der Kaufkraft, indem ein insgesamt steigendes nominales Einkommensniveau zu höheren Steuersätzen führt, wenn das Steuersystem nicht angepasst wird."

Auch die Steuer- und Abgabenquote (Steuer- und Sozialbeitragseinnahmen des Staates) in Deutschland zeigt wieder eine steigende Tendenz. Im Vergleich zum Jahr 1991 stieg die reine Steuerquote (nach volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung) von 22 auf 23,8 Prozent im Jahr 2007. Die Abgabenquote zog im gleichen Zeitraum von 38,9 auf 40,3 Prozent an. Mit der Einführung des Gesundheitsfonds werden die Beiträge zur Krankenversicherung für viele Arbeitnehmer drastisch steigen. Es besteht die Gefahr, dass – ähnlich wie bei der Einführung des 0,9-prozentigen Arbeitnehmer-Zusatzbeitrags – mit der Einführung des Gesundheitsfonds eine weitere Abkehr von der paritätischen Finanzierung im Bereich der Krankenversicherung erfolgt. Kommt eine Kasse mit den zugewiesenen Mitteln nicht aus, muss ein Zusatzbeitrag allein von den

Arbeitnehmern getragen werden. Zudem ergibt sich bereits durch die Anhebung des allgemeinen Beitrags auf 15,5 Prozent für die allermeisten eine nicht unerhebliche zusätzliche Belastung.
Der dbb fordert bei der kommenden Verhandlungsrunde für den Öffentlichen Dienst ein deutliches Plus bei den Gehältern. Dies umso mehr als dem Öffentlichen Dienst außerdem eine konjunkturell stabilisierende Funktion obliegt. So liegt – bezogen auf die Gesamtwertschöpfung – in konjunkturell schwächeren Phasen (Jahre 1999, 2002, 2003) die Wachstumsrate der Bruttowertschöpfung des Öffentlichen Diensts in Deutschland jeweils über der Wachstumsrate der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Dadurch wird eine konjunkturelle Abkühlung gedämpft.

Positive Signale vom Arbeitsmarkt

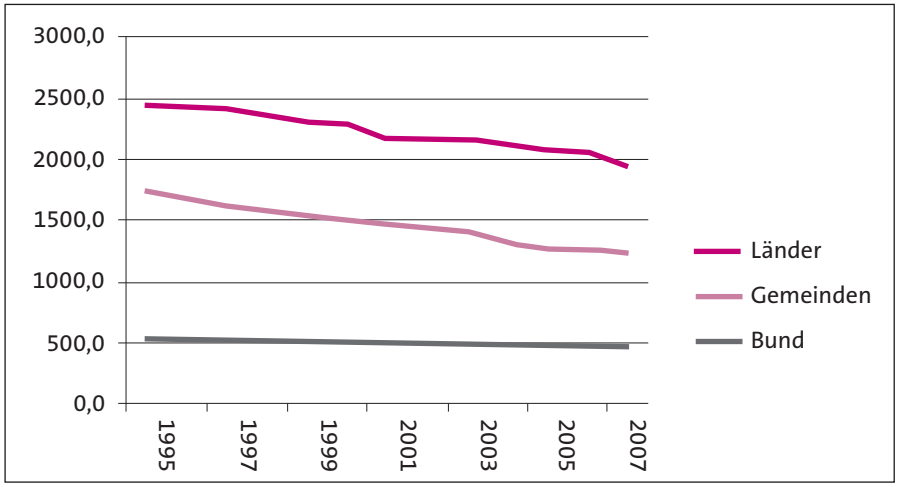
Die Arbeitslosigkeit entwickelt sich trotz der Finanzkrise weiterhin positiv. Für Oktober 2008 konnte die Bundesagentur für Arbeit vermelden, dass die Zahl der Arbeitslosen erstmals seit 16 Jahren unter die Drei-Millionen-Marke gesunken ist. So waren zu diesem Zeitpunkt noch 2,997 Millionen Menschen ohne Job. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 7,2 Prozent. Im Frühjahr 2009 ist zwar wieder mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen, trotzdem rechnen Arbeitsmarktexperten nicht damit, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit frühere Ausmaße annimmt. Das ist damit zu erklären, dass die Verkrustungen auf dem Arbeitsmarkt aufgebrochen und die Einstiegshürden in den Arbeitsmarkt niedriger geworden sind, so dass ein Abschwung nicht gleichbedeutend mit einem weiteren Aufbau der Sockelarbeitslosigkeit ist.

Stichtag	Bund	Länder	Gemeinden	Gesamt
30.06.1995	546,3	2453,4	1735,6	4735,3
30.06.1996	533,2	2429,9	1671,5	4634,6
30.06.1997	526,4	2401,9	1615,2	4543,5
30.06.1998	516,0	2363,1	1580,7	4459,8
30.06.1999	510,2	2313,7	1537,3	4361,2
30.06.2000	502,0	2273,3	1502,2	4277,5
30.06.2001	493,8	2178,9	1469,7	4142,4
30.06.2002	490,3	2156,0	1441,7	4088,0
30.06.2003	491,1	2155,3	1409,6	4056,0
30.06.2004	492,7	2116,1	1327,2	3936,0
30.06.2005	481,4	2076,9	1277,8	3836,1
30.06.2006	477,0	2054,5	1261,2	3792,7
30.06.2007	474,2	1948,2	1235,1	3657,5

Beschäftigtenzahlen von Bund, Ländern und Gemeinden in Tausend (Quelle: Statistisches Bundesamt 2008)

Demographischer Wandel und Attraktivität des Öffentlichen Diensts

Ein moderner und leistungsfähiger Öffentlicher Dienst gehört zu denjenigen Voraussetzungen, die einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat ermöglichen. Der Öffentliche Dienst liefert durch die Umsetzung politischer Entscheidungen die Infrastruktur für das gesamte gesellschaftliche Leben der Bürger, setzt die Voraussetzungen für unternehmerisches Handeln durch die Sicherstellung von Rechts- und Planungssicherheit und bietet die Gewähr für eine öffentliche Daseinsvorsorge, die gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in allen Teilen Deutschlands sichert. Durch ein modernes Tarif- und Dienstrecht für seine Beschäftigten, die den Öffentlichen Dienst nach außen repräsentieren, ist er für Deutschland ein entscheidender Standortvorteil. Deutschland braucht dementsprechend einen leistungsfähigen und serviceorientierten Öffentlichen Dienst. Vor diesem Hintergrund muss der Staat aktiv die Nachwuchsgewinnung in den Vordergrund stellen. Der Öffentliche Dienst wird in Zukunft noch stärker als bisher um qualifizierte Berufsanfänger mit der Privatwirtschaft konkurrieren. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass junge Leute in diesen Bereich streben. Qualifizierte Berufsanfänger achten sehr genau darauf, ob der zukünftige Beruf Zukunftschancen bietet. Hierbei kommt es nicht nur auf eine adäquate, leistungsgerechte Bezahlung, sondern auch auf Aufstiegschancen und gute Arbeitsbedingungen an. Für einen funktionierenden und bürgerfreundlichen Öffentlichen Dienst ist die Gewinnung von qualifiziertem Personal unerlässlich.



Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei Bund, Ländern und Gemeinden von 1995 bis 2007 in Tausend (Quelle: Statistisches Bundesamt 2007)

Auszubildenden- und Beschäftigtenzahlen rückläufig

Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen sollte sämtliche Alarmglocken schrillen lassen. Im Zeitraum von Juni 2005 bis Juni 2007 ging auf Länderebene die Zahl der im Tarifbereich beschäftigten Auszubildenden um knapp zehn Prozent auf nur noch gut 34.000 zurück. Auch die Zahl der Beamtenanwärter ging in diesem Zeitraum um annähernd 3.000 zurück. Aus Sicht des dbb ist dies nicht nur dem Personalabbau geschuldet. Vielmehr ist es auch ein Zeichen der nachlassenden

Attraktivität des Öffentlichen Diensts für Berufseinsteiger.

Nach neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts hat sich die Zahl der im Öffentlichen Dienst insgesamt Beschäftigten im Zeitraum von 1991 bis zum Stichtag 30. Juni 2007 stark verringert. Waren 1991 noch knapp 6,74 Millionen Menschen dort beschäftigt, hat sich die Zahl nunmehr um über 32 Prozent auf 4,54 Millionen drastisch reduziert. Bei Bund, Ländern und Gemeinden sank die Zahl der Mitarbeiter im gleichen Zeitraum um knapp ein Drittel. Waren dort 1991 noch 5,22 Millionen Menschen tätig, waren es zum Stichtag 30. Juni 2007 nur noch 3,66 Millionen. Allein im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Zahl der Beschäftigten erneut um circa 130.000 Personen.

Nimmt man zur Entwicklung des Personalstands den unmittelbaren Öffentlichen Dienst als Bezugsgröße, ergibt sich ein noch dramatischeres Bild. Die Zahl der Mitarbeiter sank in dem genannten Zeitraum um über 41 Prozent von über 6,4 auf 3,76 Millionen Menschen und dies bei einer zumindest nicht abnehmenden Aufgabenfülle beziehungsweise -komplexität.

Bei den Ländern arbeiteten zum Stichtag 30. Juni 2007 insgesamt 1.948.216 Personen. Das waren gut 106.000 weniger als im Vorjahr. Ein Rückgang innerhalb eines Jahres um über fünf Prozent. Im Vergleich zu 1991 (2.571.976 Mitarbeiter) war dies ein Rückgang um gut 24 Prozent.

Sinkende Staatsquote

Diese Entwicklung lässt sich auch an der rückläufigen Staatsquote festmachen. Hierbei wird der Anteil der Staatsausgaben am Bruttoinlandsprodukt gemessen. Im Jahr 2007 wurde mit 43,9 Prozent der niedrigste Stand seit 17 Jahren gemessen. Würde man die Sozialversicherung in dieser Berechnung ausklammern, läge der Staatsanteil gar nur bei knapp 25 Prozent. Insgesamt befindet sich Deutschland im internationalen Bereich auf einem Mittelfeldplatz. Von der oftmals von neoliberalen Kreisen kolportierten exzessiven Staatstätigkeit, die die Wachstumskräfte erlahmen lässt, kann schon lange nicht mehr die Rede sein. Die Bundesregierung betont, dass der Stellenabbau nicht durch Kündigungen erfolgt sei und die frei werdenden Stellen durch Neuorganisation, Zusammenlegung und technologische Modernisierung effizienter und bürgerfreundlicher gemacht worden seien. Das ist aber nach Ansicht des dbb höchstens die halbe Wahrheit. Vor dem Hintergrund, dass die Menge der Aufgaben nicht geringer geworden ist, resultiert hieraus eine zunehmende Arbeitsverdichtung, bestimmte Aufgaben können nicht mehr in ausreichendem Umfang wahrgenommen werden.

	2006	2007	2008	2009
Steuern insgesamt in Mio. Euro	488.444,1	538.242,9	561.788,0	572.013,0
In % ggü. Vorjahr	8,0	10,2	4,4	1,8
BIP nominal in Mrd. Euro	2.321,5	2.422,9	2.497,0	2.546,0
In % ggü. Vorjahr	3,5	4,4	3,0	2,0
Verteilung der Steuereinnahmen				
Bund in Mio. Euro	203.892,5	230.103,7	238.683,0	246.939,0
In % ggü. Vorjahr	7,2	12,9	3,7	3,5
Länder gesamt in Mio. Euro	195.115,7	213.201,2	221.699,0	225.451,0
In % ggü. Vorjahr	8,1	9,3	4,0	1,7

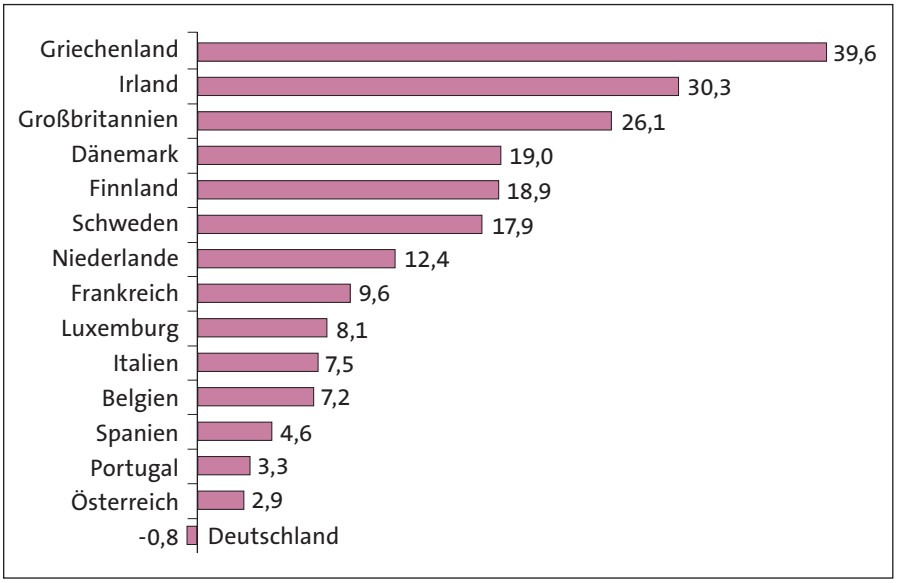
Quelle: BMF, Arbeitskreis Steuerschätzung 2008/2009

Ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung immer schwieriger

Eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung in einem an Komplexität stetig zunehmenden Arbeitsumfeld ist bei weiterem Personalabbau nicht gewährleistet. Dies hätte auch für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands nachteilige Folgen. Ein gut funktionierender Öffentlicher Dienst, das heißt ein gut funktionierendes Gesundheitssystem, ein berechenbares und auf demokratischen Grundprinzipien aufgebautes Sicherheits- und Justizsystem sowie eine moderne Verkehrsinfrastruktur und nicht zuletzt ein überdurchschnittliches Bildungssystem sichern Wohlstand und Stabilität. Sie sind somit auch ein entscheidender Standortvorteil im Wettbewerb um Investitionen.

Europäischer Reallohnvergleich – Deutschland hinkt weiter hinterher

Im europäischen Vergleich der Reallöhne sind die deutschen Arbeitnehmer abgeschlagen. Selbst in wirtschaftlich florierenden Jahren hat keine nennenswerte Annäherung stattgefunden. Deutschland ist weiterhin mit großem Abstand letzter im europäischen Vergleich und hat als einziges Land eine negative Entwicklung zu verzeichnen. Insofern muss nicht darüber spekuliert werden, warum sich der Binnenkonsum auch in Phasen des Aufschwungs nur zögerlich entwickelt. Die Antwort auf fehlende binnenwirtschaftliche Nachfrageimpulse kann nur durch Reallohnsteigerungen erfolgen – auch im Öffentlichen Dienst. ■



Reallöhne in Europa 2000 bis 2008 (Quelle: EU-Kommission 2008)

Peter Heesen und Frank Stöhr im Gespräch

„Wir brauchen eine einheitliche Hausnummer“



Peter Heesen, Bundesvorsitzender des dbb und Frank Stöhr, 1. Vorsitzender der dbb tarifunion

Der dbb fordert für die Beamten und Arbeitnehmer der Länder und die kommunalen Beamten acht Prozent mehr Geld, mindestens einen Betrag von zweihundert Euro pro Monat. Da alle Beschäftigtengruppen von der Einkommensrunde 2009 betroffen sein werden, streiten Beamte und Tarifbeschäftigte gemeinsam für ihre berechtigten Interessen. Über die anstehenden Verhandlungen sprach „dbb spezial“ mit dem dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen und mit Frank Stöhr, dem Chef der dbb tarifunion.

dbb spezial: Diese acht Prozent sind eine beachtliche Hausnummer; sind sie auch vermittel- und durchsetzbar?

Stöhr: Beides! Ganz klar, wir sind nicht in exakt der selben Situation wie vor einem Jahr im Vorfeld der Einkommensrunde 2008. Es ist aber auch nicht alles anders. Durchaus vergleichbar sind die Leistungen der Landesbeschäftigten mit denen ihrer Kollegen bei Bund und Kommunen. Auch im Länderbereich findet eine unaufhörliche Arbeitsverdichtung statt, auch im Länderbereich wird in Schulen, auf den Straßen, in Krankenhäusern, bei der Polizei, in der Verwaltung und an vielen weiteren Orten ein ganz wichtiger Beitrag für unser Gemeinwesen geleistet. Wir werden nicht zulassen, dass unter Hinweis auf die in der Tat schlimme Finanzkrise und deren Folgen die Landesbeschäftigten und die kommunalen Beamten von der Einkommensentwicklung im Lande abgehängt werden sollen.

Heesen: Dass die wirtschaftliche Lage in Deutschland komplexer ist als noch vor einem Jahr, ist auch uns nicht entgangen. Aber noch habe ich nirgends gehört, dass jemand im Gefolge dieser Bankenkrise verkündet hätte, dass wir nun bei Bildung, Innerer Sicherheit oder im Gesundheitswesen einschneidende Kürzungen vornehmen sollten. Und wer wollte bestreiten, dass Pflege, Sicherheit und Erziehung zunächst und vor allem von Menschen geleistet werden? Deutschland braucht eine funktionsfähige Finanz- und Automobilwirtschaft, aber mindestens genauso wichtig ist ein leistungsfähiger Öffentlicher Dienst. Und der wiederum setzt eine leistungsgerechte Bezahlung voraus. Wie lassen sich denn sonst ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen? Der Öffentliche Dienst muss auch in Zukunft auf einem durch geburtenschwächere Jahrgänge ausgedünnten Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben, auch darum geht es.
Seien Sie sicher, wir haben auch die Bürger hinter uns, wenn wir jetzt genauso wie vor einem Jahr erklären: Öffentliche Dienste sind mehr wert!

dbb spezial: Das allein reicht aber zur Durchsetzung nicht ...

Stöhr: Es kann an dieser Stelle nicht darum gehen, dass wir dauernd den Arbeitskampf beschwören. Wir sind gut vorbereitet, setzen aber zunächst darauf, in den drei angesetzten Verhandlungsrunden zu einem fairen Ergebnis zu kommen. Dabei ziehe ich meinen Optimismus insbesondere auch aus den schwierigen Verhandlungen zum TV-L vor gut zwei Jahren. Dass wir trotz heftiger Streiks und großer inhaltlicher Differenzen damals einen Kompromiss gefunden und uns als handlungsfähig erwiesen haben, ist ein Kapital, das TdL und Gewerkschaften nicht leichtfertig verspielen sollten.

Heesen: Ich gehe davon aus, dass zum Beispiel die Überhöhung der Arbeitszeitfrage oder aber die Überbetonung des föderalen Elements mittlerweile einem gesunden Pragmatismus gewichen sind. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Arbeitgeber und Dienstherren der Länder ihre Arbeitnehmer und Beamten schlechter stellen wollen als die des Bundes und der Kommunen. Hinzu kommt, dass die kommunalen Beamten an der Landesbesoldung hängen. Die Kolleginnen und Kollegen pochen zu Recht auf Gleichbehandlung mit den kommunalen Tarifbeschäftigten. Es liegt auf der Hand, dass wir im dbb unsere Kräfte bündeln!

dbb spezial: Die Acht-Prozent-Forderung für die Einkommensrunde 2009 gilt für Beamte und Arbeitnehmer gleichermaßen?

Stöhr: Schon die Einkommensrunde 2008 haben wir gemeinschaftlich für und mit beiden Statusgruppen gestaltet. Damals waren wir tarif- und gewerkschaftspoli-

tisch sehr erfolgreich. Ich erinnere hier an unsere Demos in Berlin vor dem Bundesfinanz- und dem Bundesinnenministerium, jeweils mit starker Beamtenbeteiligung.

Heesen: Frank Stöhr hat es gesagt: Wir setzen einen erfolgreichen Weg fort. Und doch ist es mehr als eine Fortführung oder Kopie. Die vor uns liegende Situation ist neu und besonders. Hier meine ich weniger, dass sich die wirtschaftlichen Rahmendaten seit letztem Jahr verändert haben. In unserem Kontext geht es mehr darum, dass – anders als in der vergangenen Einkommensrunde – die Länder in Folge der Föderalismusreform im Beamtenbereich eigene Wege gegangen sind. Das dürfen wir mit Blick auf eine ganzheitliche Einkommensrunde 2009 nicht vergessen.

dbb spezial: Was bedeutet das konkret?

Heesen: Konkret bedeutet das für uns, dass wir das eine tun müssen, ohne das andere zu lassen. Unser Vorhaben, erneut Arbeitnehmer und Beamte bei dieser Einkommensrunde anzusprechen und für gemeinsame Aktionen zu mobilisieren, hat ganz einfache Gründe.

Erstens: Wir waren schon immer für einen Gleichklang bei den linearen Erhöhungen in den Einkommensrunden der Statusgruppen. Aus unserer Sicht schafft das Transparenz und Gerechtigkeit.

Zweitens: Die Arbeitgeber sind bei Tarifverhandlungen die selben, die uns im Beamtenbereich als Dienstherren begegnen. Warum sollen wir hier also bei den Tarifverhandlungen um lineare Einkommensverbesserungen die Anliegen eines Teils der Beschäftigten außen vor lassen?



Drittens: Das Geld wird dem selben Haushalt entnommen. Was wir als dbb gerade nicht wollen, ist, dass mit Hinweis auf erfolgte Einkommenserhöhungen bei einer Statusgruppe die andere Statusgruppe nehmen muss, was übrig bleibt. Niemand vertritt die unterschiedlichen Funktionen der beiden Statusgruppen entschiedener als wir. Dass aber die Statusfrage dazu herhalten soll, eine gegen die andere Beschäftigtengruppe auszuspielen, werden wir nicht zulassen.

Stöhr: In der September-Sitzung unseres Bundesvorstands hat Peter Heesen es auf den Punkt gebracht: Wir brauchen als dbb diese einheitliche Hausnummer von acht Prozent. Natürlich: Landesspezifische Besonderheiten müssen landesspezifisch angegangen werden. Davor aber muss die einheitliche Hausnummer stehen. Auch die Mitglieder erwarten das. Die wollen in Mainz genauso am Einkommenszuwachs teilhaben wie in Köln. Und wer in der dbb-Familie Politik macht, muss erkennen: Kurzfristig mag mancher regional aufgrund besonderer politischer Konstellationen und Wahltermine möglicherweise etwas mehr herausholen, langfristig und grundsätzlich jedoch schwächt uns das Auseinanderdriften der Regionen und Statusgruppen. Hier dürfen wir nicht nur an 2009 denken, sondern auch an unsere Schlagkraft in den nächsten Jahren.

dbb spezial: Nun ist eine Einkommensrunde ja vor allem ein Kräftemessen mit dem Arbeitgeber. Wie steht es um Argumente und Kräfte des dbb?

Heesen: Ich fange mal mit den grundsätzlichen Dingen an: Während der Diskussion im Bundesvorstand, von der Frank Stöhr eben sprach, wurde deutlich, welche Macht der dbb in der Einkommensrunde entfalten kann. Wir organisieren im Öffentlichen Dienst und seinen privatisierten Bereichen über 1,2 Millionen Menschen. Im Bereich der Länder sind wir dabei besonders gut aufgestellt. Für mich sind Einkommensrunden Bewährungsproben, in denen es gilt, die Kräfte zu bündeln.

Wir wollen einen starken Öffentlichen Dienst und wir sind der Überzeugung, dass er überall im Land gleichen Ansprüchen genügen muss. Erziehung, Sicherheit oder die Wartung unserer Straßen müssen bundesweit höchsten Ansprüchen genügen. Auch deshalb macht es Sinn, eine einheitliche Forderung für einen einheitlichen Öffentlichen Dienst aufzustellen. Zudem ist es zweckmäßig die gewerkschafts- und einkommenspolitisch erfolgreiche Zusammenarbeit mit ver.di in der Einkommensrunde 2009 fortzusetzen. Die Kooperation mit ver.di ersetzt nicht unseren Wettkampf um Ideen und Mitglieder. Aber zusammen können wir in der jetzigen Situation einfach mehr für die Beschäftigten erreichen.

Stöhr: Dass das funktionieren kann, haben wir schon gezeigt. Das gilt für die Aufstellung unserer Forderungen, für eine gemeinsame Verhandlungsführung, für eine Koordinierung gemeinsamer Aktionen und schließlich für die Durchschlagskraft bei einem möglichen Streik.

Aber zunächst stehen die Sachargumente im Vordergrund: Die Einkommensrunde 2009 ist für den Tarifbereich die erste nach erfolgter Modernisierung des Tarifrechts. Es hat sich also nach längerer Zeit der Lohnzurückhaltung eine gewisse Erwartungshaltung bei den Kolleginnen und Kollegen aufgestaut. Im Beamtenbereich ist das übrigens nicht anders. Dass nach der Föderalismusreform in den einzelnen Ländern Beamtenpolitik in den Staatskanzleien nun regional passgenauer gemacht wird, kann niemand ernstlich behaupten. Es gibt bisher nur regionale Unterschiede bei Zeitpunkt und Umfang von Besoldungsanpassungen, der Gestaltung der Arbeitszeit sowie der Höhe der Sonderzuwendungen. Das hat weder eine Stärkung des Föderalismus noch eine Modernisierung des Öffentlichen Diensts der Länder gebracht. Das aber, ein moderner Öffentlicher Dienst, ist unser Ziel. Dem dient auch unsere Einkommensforderung von acht Prozent. ■



Bedeutung der Entgeltrunde 2009



Allgemeine Verwaltung

Für die Tarifbeschäftigten und Beamten der allgemeinen Verwaltung, der Polizei, der Steuer- und Finanzverwaltung als auch des Straßenwesens ist die Entgeltrunde 2009 von erheblicher Bedeutung. Immer weiter drehen die Länder auch in diesen Bereichen an der Entgeltschraube – nach unten versteht sich. Dem stehen eine stetig steigende Arbeitsverdichtung in der Verwaltung sowie zunehmende physische und psychische Belastungen bei den Polizisten als auch bei den Tarifbeschäftigten im Straßenwesen entgegen. Kurzum, die Arbeitsbelastung nimmt immer weiter zu, während auf der anderen Seite Personal abgebaut und Lohnzulagen abgeschafft oder zumindest reduziert werden. Das darf nicht sein. Auch die Beamten und Tarifbeschäftigten der allgemeinen Verwaltung, der Finanzämter, der Justiz, im Straßenwesen und bei der Polizei haben Anspruch auf eine ihrer Leistung entsprechende Bezahlung.

Straßenwesen

Die Länder brauchen gut ausgebildete, gerecht bezahlte, leistungsstarke und motivierte Tarifbeschäftigte in den Straßen- und Autobahnmeistereien und an anderer Stelle im Straßen- und Verkehrswesen. Denn es sind die Straßenwärter, die für die Wartung, Reinigung, Instandsetzung und Kontrolle unzähliger Autobahnen und Straßen verantwortlich sind. Diese Tarifbeschäftigten sorgen rund um die Uhr dafür, dass tagtäglich Millionen von Mitbürgern gute Straßenbedingungen vorfinden, um sicher an ihr Ziel zu gelangen.

Polizei

Ähnlich verhält es sich bei der Polizei. Auch hier sind die Belastungen für die Tarifbeschäftigten und Beamten kaum mehr zu schultern. Zusätzlich werden den Polizisten aufgrund der angespannten Personalsituation zahlreiche weitere Aufgaben übertragen. Es ist daher nur gerecht, wenn sich diese Mehrbelastungen auch im Portemonnaie bemerkbar machen. Eine Teilübertragung der polizeilichen Aufgaben auf private Sicherheitsunternehmen ist hingegen keine Lösung, da diese als hoheitliche Aufgabe nach dem Grundgesetz Angehörigen des Öffentlichen Diensts vorbehalten sind. Um weiterhin eine flächendeckende Gefahrenabwehr für die Öffentliche Sicherheit und Ordnung sowie eine effiziente Strafverfolgung gewährleisten zu können, brauchen wir angemessen bezahlte und somit motivierte als auch leistungsstarke Polizisten.

Steuerverwaltung

Durch ein unübersichtliches, komplexes Steuerrecht fällt in den Finanzämtern immer mehr Arbeit an. Dem steht ein Personalabbau in der Steuerverwaltung gegenüber. Diese Situation verlangt den Beschäftigten und Beamten in den Finanzämtern eine immer größere Leistung ab. Mehr Leistung muss entsprechend honoriert werden. Gerecht bezahlte und motivierte Beschäftigte und Beamte sind für die Länder von entscheidender Bedeutung. Nur eine gut funktionierende Steuerverwaltung kann ihren Kontrollfunktionen nachkommen und Steuerausfälle in Milliarden-Höhe zu Lasten der Bevölkerung vermeiden.

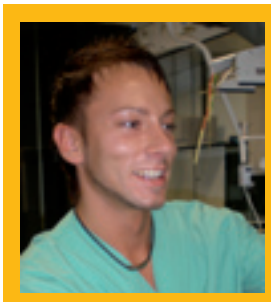
Universitätskliniken und Krankenhäuser

Der Pflegebereich ist als Sonderregelung in den TV-L aufgenommen worden und wird in den §§ 41 bis 43 geregelt. § 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. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die in den Universitätskliniken und anderen Krankenhäusern tätigen Beschäftigten aus dem Pflegebereich oder auch aus der Verwaltung bezüglich der geforderten Einkommenserhöhung anders behandelt werden sollten als der übrige Öffentliche Dienst. Stress und Arbeitsverdichtung sind in den Kliniken mit Händen zu greifen. Nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Patienten spüren das täglich. Die erbrachte Leistung auch nur einen Cent schlechter zu bezahlen als im übrigen Öffentlichen Dienst, ist nicht zu rechtfertigen. Arbeit am und für den Patienten ist zudem Teamarbeit. Deshalb gilt unsere Forderung auch ohne Ausnahme für alle Berufsgruppen in den Kliniken.
Bereits in der Einkommensrunde 2008 mit Bund und Kommunen (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VKA) ist deutlich geworden, dass die VKA das Ziel hartnäckig verfolgt hat, die Krankenhäuser aus dem Geleitzug des Öffentlichen Diensts herauszubrechen. Das darf im Länderbereich nicht passieren.
Ursächlich für die Probleme im KR-Bereich ist eine verfehlte Gesundheitspolitik. Für die jedoch tragen die Beschäftigten keinerlei Verantwortung. Sie zur Lösung über den Geldbeutel jedes einzelnen Krankenpflegers heranzuziehen, ist der falsche Weg. Die so genannten Krankenhausbudgets und die gesetzliche Budgetdeckelung stellen ein völlig unflexibles Instrument zur Kostenminderung im Krankenhausbereich dar. Tatsächlich leisten sie der blanken Ökonomisierung eines Bereichs Vorschub, der in der Pflege die Grundversorgung der Bevölkerung sicherstellt. Die Budgets funktionieren nach dem Prinzip, dass sie tarifliche Erhöhungen nicht

wirklich vorsehen. Von daher liegt hier eine heimtückische Falle für tarifautonome Verhandlungen im KR-Bereich vor.
Die Einkommensrunde 2008 mit Bund und Kommunen hat deutlich werden lassen, dass die Budgetierung Tarifabschlüsse nicht einfach nur erschwert, sondern nahezu unmöglich macht. Die geforderte Nullrunde im KR-Bereich war keine bloße Drohkulisse der VKA, sondern Konsequenz des Budgetdeckels, den die Bundesregierung „verordnet" hatte. Auch die beste Tarifpolitik kann und darf nicht die Fehler einer verfehlten Gesellschaftspolitik korrigieren. Der TdL muss hier – ebenso wie bereits im Jahr 2008 dem Bund und der VKA – klargemacht werden, dass der dbb nicht bereit ist, eine verfehlte Krankenhauspolitik auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen.
Die Arbeitskämpfe im Jahr 2006 – gerade auch im Bereich der Universitätskliniken und Krankenhäuser – haben gezeigt, dass die Beschäftigten nicht bereit sind, auf ihre Rechte und Ansprüche zu verzichten.

Lehrkräfte

Mit der Vereinbarung des TV-L wurde ein neuer Weg beschritten, der auch die Frage der Bezahlung von Lehrkräften betrifft. Daneben wurden Sonderregelungen vereinbart, die den Besonderheiten im Lehrerbereich Rechnung tragen. Es handelt sich um die sinngemäße Übernahme der bereits im BAT / -O festgelegten Sonderregelungen. Es gelten hier besondere Bestimmungen hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit der Abkehr vom bis dahin seit Jahrzehnten geltenden Senioritätsprinzip hin zu einem Bezahlungssystem, das sich nach der Berufserfahrung bemisst, schafften die Tarifvertragsparteien zudem einen Paradigmenwechsel, der sich auch und insbesondere im Lehrkräftebereich auswirkt. Von den Auswirkungen sind vor allem lebensältere Berufsanfänger betroffen. Dabei war und ist das vereinbarte Konzept alternativlos: Nach der neuen Tabelle soll derjenige im Verhältnis zum bisherigen System mehr verdienen, der am Beginn seiner Karriere steht und das Geld dort am „nötigsten" hat. Die Verdienstkurve flacht dann im Laufe der Berufsjahre ab. Bei lebensälteren Berufseinsteigern stößt dieses Prinzip an Grenzen: Werden – in der Regel lebensältere – Berufsanfänger, die sich für den Lehrerberuf entschieden haben, nach Studium und Referendariat in die erste Stufe der neuen Entgelttabelle eingestellt, zeigt sich eine Diskrepanz zum alten Recht. In besonderem Maß gilt das für Seiteneinsteiger, auf die die Arbeitgeber vermehrt zurückgreifen (müssen), um entstehenden Bedarf zu decken. Der TV-L bietet allerdings genug Möglichkeiten, ein Delta zwischen alter und neuer Bezahlung gar nicht erst aufkommen zu lassen: So ist es möglich, auch Berufsanfänger in eine höhere Stufe einzustellen und somit Verluste im Vergleich zum alten Recht gar nicht erst entstehen zu lassen. Doch es fehlt regelmäßig an der Umsetzung dieser Möglichkeit. Die Arbeitgeberseite verweist stattdessen oftmals auf Haushaltszwänge und leere Kassen, die es unmöglich machten, das erforderliche Personal zu angemessenen Konditionen zu beschäftigen. Dabei steigen die Schülerzahlen an und es müssen vor allem vielerorts dringend Lehrerstellen nachbesetzt werden. Fachleute gehen davon aus, dass bereits heute etwa 20.000 Pädagogen an deutschen Schulen fehlen. Sicherlich nicht nur Lehrkräfte im Tarifbereich. Allerdings fällt der Großteil der Lehrkräfte im Ostteil der Republik unter die tarifvertraglichen Regelungen. Und in absoluten Zahlen ist Nordrhein-Westfalen bereits jetzt das Land mit den meisten tarifbeschäftigten Lehrkräften. Deren Zahl steigt bundesweit beständig. Und um den entstehenden Bedarf zu decken, braucht es attraktive Beschäftigungsbedingungen und eine angemessene Bezahlung. Die kommende Einkommensrunde bietet somit eine Möglichkeit, dieser Tatsache Rechnung zu tragen. In den kommenden Tarifverhandlungen werden die Weichen dafür gestellt, dass auch zukünftig qualifiziertes Personal für den Lehrerbereich gewonnen werden kann.



Marcus Bauer, Krankenpfleger am Uni-Klinikum in Erlangen

» Ich bin 24 Jahre alt. Ich arbeite im Uniklinikum Erlangen als Krankenpfleger auf der Intensivstation. Mit 25 Betten ist unsere Station eine der größten ihrer Art in Bayern. Das bedeutet natürlich auch ziemlich viel Stress. Natürlich steht für uns auch die Pflege der teils schwer- und schwerstkranken Patienten im Mittelpunkt, das heißt Körperpflege und Verbändewechseln. Aber neben all diesen ganzen Aufgaben gehört es auch dazu, persönlich für den Patienten da zu sein, ihn zu motivieren, ihm zuzuhören, auf seine individuellen Wünsche einzugehen. Auch die Angehörigenbetreuung ist ein Schwerpunkt auf der Intensivstation. Die Arbeitsbelastung ist schon sehr hoch, nicht nur physisch, sondern auch psychisch. Ständige Lärmbelastung, Unruhe, Umgang mit sterbenden Patienten sind da nur ein paar Beispiele. Trotzdem ist es mein Traumberuf, mir macht es sehr viel Spaß mich um die Patienten zu kümmern, ständig neue Sachen dazuzulernen, im Team zu arbeiten und meine eigene Belastbarkeit auszuweiten. Doch in Punkto Bezahlung scheint die ganze Belastung und Verantwortung nicht berücksichtig zu werden. Ich selbst habe einen Anfahrtsweg von 45 Kilometer, also fast neunzig Kilometer bin ich täglich auf der Autobahn unterwegs. Das spürt man dann bei den Spritpreisen. Durch die Miete und die ständigen Preiserhöhungen bleibt nicht mehr viel übrig von meinen gut 1.550 Euro netto. Und man möchte sich ja auch von der Arbeit erholen, vielleicht mal Urlaub machen und ausgleichende Freizeitgestaltung, um abschalten zu können. Aber mein Gehaltszettel sagt mir dann, dass das nur sehr begrenzt möglich ist. «

Wissenschaft

Im TV-L wurden erstmals Sonderregelungen geschaffen, um den tatsächlichen Besonderheiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerecht zu werden. Besonders lange und spezialisierte Qualifizierungsphasen, die Forschungsorientierung und die vorgegebenen Zwänge des akademischen Lehrbetriebs erfordern gesonderte Lösungen für die Beschäftigten. Die Sonderregelungen sind nicht nur bloßes Tarifwerk. Die vergangenen beiden Jahre haben gezeigt, dass sie in der Praxis auch gelebt werden. Insbesondere die Anerkennung förderlicher Zeiten ist richtungsweisend als Ausgleich für die unbefriedigende Situation, dass es im Wissenschaftsbereich so viele befristete Arbeitsverhältnisse wie sonst nirgends im Öffentlichen Dienst gibt. ■

Auszubildende und Schüler

Bedeutung der Einkommensrunde für die Jugend

Die dbb tarifunion wappnet sich in allen Bereichen für die kommenden Auseinandersetzungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Dabei wird die dbb tarifunion bei der Vorbereitung und Durchführung der Verhandlungen verstärkt mit der dbb jugend zusammen arbeiten. Ziel ist es, die tarifpolitische Arbeit im Bereich Jugend und Ausbildung innerhalb des dbb zu verstärken. Die Forderungen der jungen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sollen damit noch stärker in den Fokus rücken. In enger Abstimmung setzen dbb tarifunion und dbb jugend zunächst regionale Schwerpunkte. Die Aktionen werden auf die besonderen Belange junger Menschen im Öffentlichen Dienst hinweisen. Natürlich ist dafür auch die Unterstützung der Fachgewerkschaften notwendig.

Zahl der Auszubildenden sinkt

Der Öffentliche Dienst braucht qualifizierten Nachwuchs. Und dafür bedarf es einer Ausbildung, die so attraktiv wie möglich gestaltet werden muss, um junge Menschen zu gewinnen. Bereits heute ist es für den Öffentlichen Dienst oft schwierig, unter den bestehenden Bedingungen im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft zu bestehen. Und das Problem wird sich in den kommenden Jahren noch weiter verstärken. Denn das Angebot von Arbeitskräften wird nicht zuletzt aufgrund geburtenschwacher Jahrgänge weiter zurückgehen. Bereits jetzt sind fast ein Fünftel der Beschäftigten älter als 55 Jahre. Gleichzeitig ist die Zahl der Auszubildenden im (Tarif-) Bereich der Länder von etwa 38.000 Auszubildenden im Jahr 2005 auf knapp über 34.000 Auszubildende im Jahr 2007 zurückgegangen. Umso wichtiger ist es daher, bei den kommenden Verhandlungen die Beschäftigungsverhältnisse der Auszubildenden im Blick zu behalten. In der Einkommensrunde 2008 mit Bund und Kommunen haben sich die Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite weitgehend durchgesetzt und eine Steigerung der Ausbildungsentgelte von siebzig Euro pro Monat vereinbart. Dies stellt eine Erhöhung – je nach Ausbildungsjahr – um teilweise deutlich über zehn Prozent dar.

Forderung der dbb tarifunion

In der jetzigen Einkommensrunde lautet die Forderung der dbb tarifunion:
Monatlich 120 Euro mehr für Auszubildende sowie die Übernahme aller Auszubildenden im Bereich der Länder.

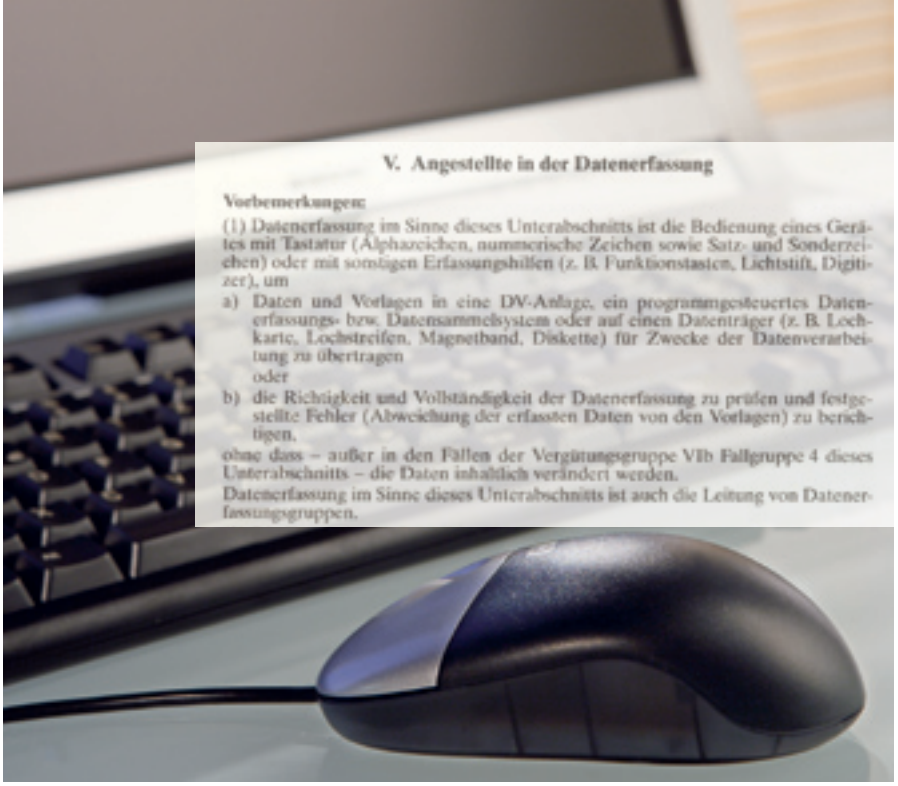


Aktionsbereitschaft steht

Diese Forderung wird die dbb tarifunion in die Verhandlungen einbringen. Gleichzeitig wird die dbb tarifunion in Zusammenarbeit mit der dbb jugend Aktionen organisieren und diese Forderung in den Fokus der Öffentlichkeit stellen. Und wenn es hart auf hart kommt, werden sich die Mitglieder auch im Bereich der dbb jugend nicht davor scheuen, sich des letzten möglichen Mittels zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu bedienen: Denn selbstverständlich ist es auch Auszubildenden erlaubt, an Warnstreiks und sonstigen Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen. Die dbb tarifunion hat bereits im September 2008 in einer Schulung für die dbb jugend die Grundlagen des Arbeitskampfrechts vorgestellt. Außerdem werden alle Landesjugendvertretungen mit der Arbeitskampfmappe und dem Flyer „Rechte im Arbeitskampf“ der dbb tarifunion ausgestattet, sodass den Betroffenen vor Ort das notwendige Rüstzeug an die Hand gegeben wird. Die Motivation der jungen Beschäftigten für ihre Forderungen auch auf die Straße zu gehen und im Ernstfall die Arbeit nieder zu legen, ist hoch. Das haben die ersten Gespräche bei der Vorbereitung möglicher Aktionen im Bereich der Jugend bereits gezeigt.

Fazit

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Tarifrunde unter dem Blickpunkt der Auszubildenden im Öffentlichen Dienst entwickelt. Die Ausbildung funktioniert hier zurzeit noch auf hohem Niveau. Allerdings müssen die Tarifvertragsparteien nun etwas dafür tun, damit dies auch so bleibt. Nur wenn es gelingt, die Ausbildungsbedingungen so attraktiv wie möglich zu gestalten, werden zukünftig genug gute junge Menschen die Ausbildung im Öffentlichen Dienst beginnen. Und nur so wird es möglich sein, dass der „Dienstleister“ Öffentlicher Dienst auch weiter auf Top-Niveau funktioniert. Dafür lohnt es sich in der kommenden Tarifrunde zu kämpfen. ■



Noch nicht tarifiert

Neue Entgeltordnung

Das derzeitige Eingruppierungsrecht genügt nicht den Anforderungen an einen zukunftsfähigen Öffentlichen Dienst. Viele der in den Vergütungs- und Lohngruppen dargestellten Tätigkeiten sind kaum oder schon nicht mehr im Öffentlichen Dienst vorhanden. Viele Tätigkeiten sind im Laufe der Zeit hinzugekommen beziehungsweise haben sich im Laufe der Zeit derart verändert, dass sie mit den beschriebenen Tätigkeitsmerkmalen kaum noch etwas gemein haben.
Die Arbeitgeberseite hat sich in den letzten Jahren stets geweigert, diese Tätigkeitsbeschreibungen entsprechend der tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen und Korrekturen dieser Missverhältnisse zu vereinbaren. Der TV-L wurde unter der Bedingung abgeschlossen, dass die Verhandlungen zu einem neuen Eingruppierungsrecht zeitnah aufgenommen werden. Fixiert wurde diese Absicht in der Niederschriftserklärung zu § 12 TV-L.

Grundsatzforderungen

Die dbb tarifunion fordert ein zukunftsfähiges, transparentes und tätigkeitsbezogenes Eingruppierungssystem, das handhabbar ist für die Beschäftigten des Öffentlichen Diensts. Dabei ist unabdingbar, dass die neue Entgeltordnung nicht zu Rückgruppierungen und Einkommensverlusten bei den Beschäftigten führen darf. Die neue Entgeltordnung muss an die sich ständig ändernde Arbeitswelt angepasst werden. Sie muss klar definieren, nach welchen Kriterien eine Eingruppierung zu erfolgen hat. Um dem geforderten transparenten und tätigkeitsbezogenen System gerecht zu werden, fordert die dbb tarifunion in einem neuen Eingruppierungsrecht für alle Qualifikationsstufen eine komplette Durchlässigkeit.

Tätigkeitsbezug

Die neue Entgeltordnung muss tätigkeitsbezogen sein und hat sich unmittelbar an der auszuübenden Tätigkeit auszurichten. Die Tätigkeitsmerkmale einer neuen Entgeltordnung führen zu einer direkten Eingruppierung. Formale Bildungsabschlüsse dienen als Orientierung bei der Tätigkeitsbewertung. Dabei bleibt das bewährte Prinzip der Tarifautomatik erhalten. Um eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Eingruppierung zu gewährleisten, sind alle Anforderungen an die Tätigkeit zu bewerten. Bestimmte Anforderungsmerkmale wie Sozialkompetenz, physische und psychische Belastungen finden im bisherigen Eingruppierungsrecht keine Berücksichtigung. Erfordert die Tätigkeit neben fachlichen weitere Kompetenzen, sind diese gleichermaßen einzubeziehen. Insbesondere im Bereich der Sozialkompetenz fordert die dbb tarifunion, dass die Eingruppierung stets anhand objektiver und objektivierbarer Faktoren zu erfolgen hat.

Zusatzmerkmale als Heraushebungskriterien

Nach Bestimmung der Qualifikationsmerkmale müssen innerhalb der Niveaubestimmungen (Entgeltgruppen 5, 9 und 15) die fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die Tätigkeiten wiederzufinden sein. Hierbei geht es insbesondere um die Frage, warum Beschäftigte beispielsweise statt in EG 5 in der EG 6, EG 7 oder EG 8 eingruppiert sein sollen. Nach Vorstellung der dbb tarifunion müssen die Kriterien der Heraushebungsmerkmale den Beschäftigten Entwicklungsperspektiven aufzeigen.

Oberbegriffe mit Beispielen

Die dbb tarifunion fordert, die zu vereinbarende bundeseinheitliche Rahmenregelung mit allgemeinen Niveaubestimmungen für die einzelnen Entgeltgruppen mit verbindlichen Beispielen auszugestalten. Um einen ständigen Gleichklang zwischen Entgeltordnung und den sich verändernden Anforderungen an die Arbeitswelt zu gewährleisten, sind im Sinne einer zukunftsfähigen Entgeltordnung die Beispielskataloge nicht abschließend, sondern ergänzungsfähig zu gestalten.

Zeitanteile

Der bisherige Grundsatz zu den Zeitanteilen darf nicht verschlechtert werden. Bei den Zusatzmerkmalen fordert die dbb tarifunion einen Zeitanteil von mindestens 25 Prozent. Nur so ist gewährleistet, dass sich die fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die Tätigkeiten in einem neuen Eingruppierungssystem wiederfinden.

Bundeseinheitliche Ausgestaltung

Die dbb tarifunion fordert eine weitgehend bundeseinheitliche Ausgestaltung der Entgeltordnung bei Bund, Ländern und Kommunen. Vorrangiges Ziel ist es, flächendeckend gleichwertige öffentliche Dienstleistungen zu ermöglichen. Hierzu gehört ein gleichartiges Bezahlungssystem im Öffentlichen Dienst. ■

Landes- und Kommunalbeamte

Komplizierte Sach- und Rechtslage



Sach- und Rechtslage bis August 2006

Durch die Föderalismusreform I wurde das seit Jahrzehnten bewährte einheitliche Besoldungs- und Versorgungsrecht aller deutschen Beamten hauptsächlich auf Drängen der Länder mit Ablauf des Monats August 2006 aufgegeben. Der dbb hatte gemeinsam mit allen Sachverständigen von der Abschaffung der bundeseinheitlichen Besoldung und Versorgung abgeraten und lange gegen die Umsetzung gekämpft. Diese wurde schließlich auch gegen persönliche Überzeugungen und wider aller Vernunft von Bundestag und Bundesrat beschlossen.
Die Hauptargumente gegen die Föderalisierung des Besoldungs- und Versorgungsrechts waren, dass die Erfahrung gelehrt hatte, dass die Länder ihre legislativen Spielräume überwiegend nicht zur zukunftsorientierten Modernisierung, sondern wegen möglicher Einspareffekte nutzen. Darüber hinaus bedeutet eine Vervielfachung der Regelungskompetenzen offensichtlich und zwangsläufig einen erhöhten Personalbedarf für Gesetzgebungs- und Tarifaufgaben. Das ist jedoch das genaue Gegenteil vom allseits angestrebten Bürokratieabbau. Die vom dbb umfassend vorgetragenen Bedenken, dass unterschiedliche Einkommensbedingungen und Laufbahnregelungen der Beamten in Deutschland zu einem schädlichen Konkurrenzdenken zwischen den Gebietskörperschaften führten und größtenteils auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen werden würden, scheinen sich bereits jetzt zu bestätigen.
Bis zur Verlagerung der Gesetzgebungskompetenz auf die Länder erhielt jeder Beamte in Bund, Ländern und Gemeinden die gleiche – allein am verliehenen Amt ausgerichtete Besoldung. Diese war für alle Dienstherrn einheitlich im Bundesbesoldungsrecht – mit Ausnahme einiger landesspezifischer Besonderheiten – geregelt. Die zentralen gesetzlichen Festlegungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht zur Anpassung der Bezüge nach Maßgabe der Alimentationspflicht der Dienstherren lauten:

§ 14 Abs. 1 BBesG:
„Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Bundesgesetz regelmäßig angepasst.“

§ 70 Abs. 1 BeamtVG:
„Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert, sind von demselben Zeitpunkt an die Versorgungsbezüge durch Bundesgesetz entsprechend zu regeln.“

Bund und Länder wirkten bis August 2006 bei der gemeinsamen Gesetzgebung zu den beamtenrechtlichen Bezahlungsbedingungen entsprechend den obigen Vorschriften über Bundestag und Bundesrat gleichermaßen mit. Um den Ländern ausreichend Spielraum für eigene Entscheidungen zu geben, sah das

Bundesbesoldungsrecht Öffnungsklauseln vor. Diese ermächtigten die Länder, eigenständige Regelungen für einzelne Besoldungsbereiche zu treffen. Dies galt unter anderem für das so genannte Weihnachtsgeld (Sonderzuwendung), die Elemente der Leistungszulagen, -prämien und -stufen, die Anwärtersonderzuschläge und die Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit.

Mobilität wird eingeschränkt

Durch die gleichgerichteten Besoldungsbedingungen in Bund und Ländern bestand bis zum Jahr 2006 zwischen den Gebietskörperschaften (fast) kein Wettbewerb um die besten Mitarbeiter. Vielmehr war es allen Ländern, Kommunen und dem Bund möglich, ausreichend Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und diese auch zu halten. Ein Wechsel war für jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile von einer Gebietsköperschaft zu einer anderen mit Zustimmung der jeweiligen Dienstherren relativ einfach möglich. Für jeden Beamten war klar, dass er nach einem Wechsel bei gleichem statusrechtlichem Amt grundsätzlich die selbe Besoldung wie bisher erhielt.
Auf absehbare Sicht muss sich jeder Beamte zukünftig jedoch umfassend darüber informieren, zu welchen Bedingungen er als Beamter zum Bund, zu einem Land oder einer Kommune geht und ob für ihn überhaupt ein Wechsel zwischen den Gebietsköperschaften (finanziell) noch attraktiv oder akzeptabel ist. Dabei muss er – anders als im Arbeitnehmerbereich – nicht nur die aktuelle Bezahlung mit den unterschiedlichen Tabellen, sondern auch seine Versorgung (zum Beispiel die Anerkennung von Vordienstzeiten oder die jeweiligen Altersgrenzen) und unter anderem auch die unterschiedlichen Arbeitszeiten berücksichtigen.

Gesetzesinitiativen in den Ländern

Trotz der unbestreitbaren Vorteile für alle Beteiligten waren die Länder mehrheitlich nicht in ihren Bestrebungen zu bremsen, die Besoldung und Versorgung zukünftig eigenständig regeln zu wollen. Dass dabei die viel beschworenen Argumente, wie die besondere Sachnähe in Bezug auf die eigenen Bediensteten, für den Wunsch ausschlaggebend waren, muss bezweifelt werden. Dies gilt umso mehr, als sich – neben den Gewerkschaften – sämtliche Sachverständige im Gesetzgebungsverfahren einhellig gegen die Abschaffung der bundeseinheitlichen Besoldung ausgesprochen hatten, da dies mehr Nachteile als Vorteile mit sich bringen würde. Dass Vieles in seinen Auswirkungen nicht bedacht wurde und diesbezüglich „das Kind mit dem Bade ausgeschüttet worden ist“, zeigt bereits die aktuelle Entwicklung:
Zwischenzeitlich haben sich zahlreiche Bundesländer – wie zum Beispiel der Nordverbund von Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein – zusammengeschlossen, um für notwendig erachtete Gemeinsamkeiten im Dienstrecht der Beamten auszuloten und gegebenenfalls zu vereinbaren. Damit sollen die negativen Auswirkungen eines schädlichen Wettbewerbs von (unmittelbar aneinander grenzenden) Bundesländern um die besten Nachwuchskräfte und bereits vorhandenen Beamten zumindest in Norddeutschland gering gehalten werden. Ob dies in Bezug auf die besoldungsrechtlichen Regelungen, die für Entscheidungen von Beamten bei der Wahl ihres Dienstherrn von zentraler Bedeutung sind, mittel- bis langfristig gelingen wird, muss jedoch bereits jetzt bezweifelt werden. Trotz zahlreicher Ankündigungen und der inzwischen vergangenen Zeit von über zwei Jahren liegen noch keine umsetzungsreifen Überlegungen oder gar Gesetzentwürfe vor, die substantielle Neuregelungen zum Besoldungsrecht enthalten – einzige Ausnahme: Der Freistaat Thüringen.
Die meisten Länder haben bislang nur einzelne Paragrafen – wie zum Beispiel die Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaften bei der Besoldung und Versorgung oder die Erhöhung des Familienzuschlags ab dem dritten Kind – geändert und / oder lediglich das Bundesbesoldungsrecht (inhaltsgleich) als Landesrecht verabschiedet. Sofern noch nicht einmal letzteres erfolgt ist, gilt das mit Stand August 2006 „eingefrorene“ Bundesbesoldungsrecht unverändert fort. Dringend notwendige Verbesserungen der Einkommensbedingungen – wie zum Beispiel die Verbesserung der individuellen Anerkennung von Leistung oder die Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Unzulässigkeit von Dienstaltersstufen – wurden bislang nicht auf den Weg gebracht.
Ausschließlich im Freistaat Thüringen gibt es ein auch inhaltlich neues Besoldungsrecht, welches an bewährten Strukturen festhält, aber auch Neuregelungen zum Beispiel zur Ersetzung von Dienstaltersstufen durch Erfahrungsstufen, neue Verjährungsregelungen oder die gesetzliche Verpflichtung zur Gewährung einer Leistungsbezahlung in Höhe von einem Prozent der Besoldungsausgaben im Jahr 2011 umfasst.



Gerhard Mey, pädagogische Fachkraft in Singhofen

» Ich bin ausgebildeter Handwerksmeister und Erzieher und unterrichte junge Menschen mit einer geistigen Behinderung in den Fächern Werken und Sport als pädagogische Fachkraft an einer Schule mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung. Ich liebe meinen Beruf. Mit meinen Schülern zu arbeiten, ist einfach fantastisch. Von meinem Gehalt bleiben mir etwa 1.950 Euro am Monatsende übrig. Als Familienvater ist das nicht viel, zumal ich eine studierende Tochter habe. Sie lernt Sonderpädagogik in Köln und ich unterstütze sie monatlich finanziell, so weit ich kann. Zusätzlich zahle ich ihr circa 700 Euro pro Semester an Studien- und Semestergebühren. Und trotzdem muss sich meine Tochter neben dem Studium noch etwas hinzuverdienen. Davon mal abgesehen belastet mich die allgemeine Situation sehr: Die steigenden Lebenshaltungskosten, die Energiepreise, die hohe Mehrwertsteuer sowie die Inflationsrate. Und jetzt kommen für mich und meine Frau noch steigende Gesundheitskosten hinzu. Von vielen Seiten wird an meinem Netto gefressen. Jetzt muss draufgepackt werden, damit es sich wieder lohnt zu arbeiten. «

Lage beim Bund

Im Bundesbereich wurde nach langwieriger parlamentarischer Befassung der Entwurf eines Dienstrechtsneuord-

Baden-Württemberg	1,5%	ab 01.01.2008
und	1,4 %	ab 01.08./01.11.2008
Bayern	3,0 %	ab 01.10.2007
Brandenburg	1,5 %	ab 01.01.2008
Bremen	2,9 %	ab 01.11.2008
Hamburg	1,9 %	ab 01.01.2008
Hessen	3,0 %	ab 01.01./01.04./01.07.2008
Mecklenburg-Vorpommern	2,9 %	ab 01.08.2008
Niedersachsen	3,0 %	ab 01.01.2008
Nordrhein-Westfalen	2,9 %	ab 01.07.2008
Rheinland-Pfalz	0,5 % - 1,1 % - 1,7 %	ab 01.07.2007
und	0,5 % - 1,35 % - 2,2 %	ab 01.07.2008
Saarland	2,9 %	ab 01.04.2008
Sachsen	2,9 %	ab 01.05./01.09.2008
Sachsen-Anhalt	2,9 %	ab 01.05.2008
Schleswig-Holstein	2,9 %	ab 01.01.2008
Thüringen	2,9 %	ab 01.07.2008

Die gesetzlichen Anpassungen von Besoldung und Versorgung in den Ländern im Überblick

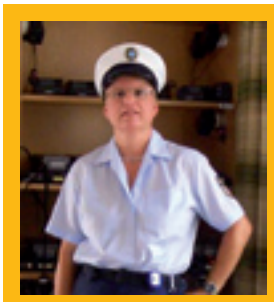
nungsgesetzes am 12. November 2008 vom Bundestag beschlossen. Dieser stellt unter anderem auch das Besoldungsrecht auf eine neue Grundlage. In Zukunft wird es zum Beispiel – wie bereits in Thüringen – Erfahrungsstufen statt Dienstaltersstufen geben. Weiter beinhaltet das Gesetz den Einbau der allgemeinen Stellenzulage und der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle, ohne jedoch auf die bewährten Strukturen zu verzichten. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz soll im Verlauf des Jahres 2009 in Kraft treten.

Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007

Sowohl im Bundes- als auch im Länderbereich wurden den Beamten in den Jahren 2005 bis 2007 als Ausgleich für ausgebliebene Besoldungs- und Versorgungsanpassungen lediglich Einmalzahlungen gewährt. Diese waren sowohl in der Höhe, dem zugeordneten Zeitraum und dem Auszahlungszeitpunkt verschieden, obwohl jeder Beamte von der wirtschaftlichen Entwicklung und der Kaufkraftentwertung im Wesentlichen gleich betroffen war. Daraus wird ersichtlich, dass nicht unbedingt die berechtigten Interessen der Beamten im Vordergrund standen, sondern vielmehr finanzielle Gesichtspunkte. Beispielsweise unterließen die Länder Berlin, Brandenburg, Bremen und Rheinland-Pfalz ganz die Gewährung von Zahlungen, während andere Bundesländer entweder Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007 (teilweise gestaffelt) oder nur für das Jahr 2007 gewährten, dann gegebenenfalls aber in erhöhtem Umfang.

Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze in den Ländern für das Jahr 2008

Im Jahr 2008 (in Bayern und Rheinland-Pfalz bereits im Jahr 2007) haben alle Länder bis auf Berlin ihren Beamten lineare Einkommensanpassungen zukommen lassen. Dadurch sind sie – nach zuvor drei Nullrunden – endlich wieder ihrer verfassungsrechtlichen Verpflichtung auf Anpassung der Besoldung und Versorgung entsprechend der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung nachgekommen. Die unterschiedlichen Zeitpunkte der Anpassungen dürften allerdings überwiegend in „klammen" Länderhaushalten zu suchen sein, denen die jeweiligen Finanzminister auf Kosten der Beamten ein wenig Konsolidierung verordneten. Die der Höhe nach unterschiedlichen Ausgestaltungen haben – im Gegensatz zu den Einmalzahlungen in den Jahren 2006 und 2007 – langfristige Auswirkungen und führen zu einer ersten Auseinanderentwicklung der (Grund-)Besoldung zwischen den einzelnen Ländern beziehungsweise Gemeinden und dem Bund, welche zu den bereits deutlich unterschiedlichen Sonderzahlungen (von null bis siebzig Prozent eines Monatsbezugs) hinzukamen. So wurde nur von einem Teil der Länder der seit Jahrzehnten bewährte Gleichklang der Statusgruppen aufrechterhalten und die zum 1. Januar 2008 zwischen der dbb tarifunion und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbarte Erhöhung der Bezüge um 2,9 Prozent zeit- und inhaltsgleich übernommen. Nur das Land Schleswig-Holstein hat diese Systematik eins zu eins für die Beamten umgesetzt. Während Baden-Württemberg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, das Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und



Gabi Ziegltrum, tätig in der Verkehrsüberwachung der Polizei in München

» Ich bin 45 Jahre alt und lebe mittlerweile getrennt von meinem Mann in Dachau bei München. Meine Arbeit als Verkehrskontrolleurin im Außendienst schätze ich sehr, auch wenn mein Job manchmal sehr an die Substanz geht. Zur körperlichen Belastung aus dem täglichen Schichtdienst – mitunter bis 23 Uhr – kommen psychische Stressmomente hinzu, etwa wenn man es mit aufgebrachten Parksündern zu tun hat. Das verlangt eine hohe Belastungsgrenze und viel diplomatisches Geschick. Netto bleiben mir von meinem Gehalt gerade einmal 1.100 Euro. Das steht in keinem Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten in München und Umgebung. Hinzu kommen meine beiden Kinder – meine 16-jährige Tochter und mein volljähriger Sohn leben bei ihrem Vater. Ich unterstütze sie finanziell soweit ich kann. Derzeit kann ich monatlich lediglich 200 Euro zum Taschengeld beitragen. Nach Abzug der Miete und den Nebenkosten, was bleibt mir von meinem Gehalt für Essen, Kleidung, Kultur? Wenn meine Tochter mich nach einem Zuschuss für den Abschlussball fragt, muss ich mich zusätzlich einschränken, damit ich es ihr überhaupt ermöglichen kann. Ausflugsfahrten am Wochenende fallen meist ganz aus. Die Benzinpreise treffen mich hart. Ich mag meine Tätigkeit in der Verkehrsüberwachung bei der Polizei und möchte sie weiter ausüben – mit angemessener Bezahlung. «

Thüringen die Erhöhung um 2,9 Prozent für die Beamtinnen und Beamten erst mit zeitlichen Verzögerungen zwischen drei und zehn Monaten vorgenommen haben. Brandenburg (1,5 Prozent), Hamburg (1,9 Prozent) und Rheinland-Pfalz (0,5 bis 2,2 Prozent) blieben dagegen auch der Höhe nach hinter dem Tarifabschluss zurück. Demgegenüber haben der Freistaat Bayern, das Land Niedersachsen und das Land Hessen (zeitlich gestaffelt) eine Erhöhung von drei Prozent vorgenommen.
Unrühmliches Schlusslicht ist aber das Land Berlin, welches bislang eine Linearanpassung für die Jahre 2008 und 2009 verweigert und seine Beamten lediglich mit einer jeweils um 300 Euro (Versorgungsempfänger 150 Euro) erhöhten Sonderzahlung abspeisen will. Hier sollte jedoch zumindest eine Perspektive für das nächste Jahr bestehen, nachdem eine tarifliche Einigung auf einen tabellenwirksamen Sockelbetrag von 65 Euro ab Juni 2009 erzielt wurde.

Ausblick

Bereits diese erste eigenständige Besoldungsrunde nach dem Wechsel der Gesetzgebungszuständigkeit zeigt, dass – ob gewollt oder nicht – ein schädliches Konkurrenzverhältnis zwischen den Ländern um das beste Personal entstanden ist und sich wohl weiter verstärken wird. Im Wettbewerb um Personal werden daher einige Länder ins Hintertreffen geraten, was mit gravierenden Nachteilen bei den öffentlichen Dienstleistungen verbunden sein dürfte. Selbst wenn ein Land versucht, den bewährten Gleichklang der Statusgruppen, zumindest der Höhe nach durch eine Anhebung der Besoldung um 2,9 Prozent aufrechtzuerhalten, kann ihm dies de facto nur zum Teil gelingen, da ein Gleichklang zwischen Land und Kommunen nur im Besoldungsbereich, nicht jedoch im Tarifbereich hergestellt wird. Durch den zwischen dem Bund, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der dbb tarifunion geschlossenen TVöD erhalten Angestellte der Gemeinden im Jahr 2008 eine Erhöhung des Tabellenentgelts um fünfzig Euro und eine zusätzliche Linearanpassung von 3,1 Prozent. Für das Jahr 2009 wurde eine weitere Linearanpassung von 2,8 Prozent zuzüglich einer Einmalzahlung von 225 Euro vereinbart. Entsprechende Besoldungserhöhungen erhalten jedoch die oftmals in der gleichen Dienststelle tätigen Beamten der Kommunen nicht, da sich deren Besoldung nach der der Landesbeamten richtet und diese nur die geringeren landesrechtlich vorgesehenen Anpassungen erhalten. Diesen ist nach zuvor drei Nullrunden und den in der Vergangenheit hingenommenen Einsparungen – unter anderem durch Kürzung der Sonderzahlung und der Erhöhung der Arbeitszeit – nicht mehr zu vermitteln, warum sie nicht die gleiche Anpassung erhalten sollen, wie ihre angestellten Kolleginnen und Kollegen. Dies gilt umso mehr, als dass es in den vergangenen Jahrzehnten gängige Praxis war, die Tarifergebnisse des Öffentlichen Diensts als Maßstab zu nehmen und die Besoldung – wenn auch mitunter zeitlich verzögert – in gleicher Höhe anzupassen.

Frage der Motivation

Selbst wenn jedem Beamten klar ist, dass es zwischen Angestellten und Beamten keinen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung gibt, da es sich um zwei völlig verschiedene Beschäftigungs- und Bezahlungssysteme handelt, ist die wiederholte Benachteiligung der Kommunalbeamten nicht mehr akzeptabel. Kann von einem Landesbeamten in Berlin uneingeschränkt die gleiche Motivation und Hingabe zu seinem Dienstherrn verlangt werden, wie von einem Beamten des Landes Bayern, wenn er die unterschiedlichen Besoldungshöhen vergleicht? Nicht nur, dass ersterer eine wesentlich geringere Sonderzahlung erhält. Ihm wird zudem seit dem Jahr 2005 jegliche Anpassung seiner Besoldung vorenthalten. Hauptanliegen des Bundes und der Länder muss es sein, auch durch eine entsprechend vergleichbare finanzielle Ausstattung seine Beamten so zu motivieren, dass diese optimale Arbeitsergebnisse erbringen und sich nicht auf Dauer gegenüber anderen Beamten erheblich benachteiligt fühlen. Insgesamt ist es erforderlich, die zeitliche Trennung der Tarif- und Besoldungsrunden im Öffentlichen Dienst zu überwinden, damit trotz dienstrechtlicher Kleinstaaterei zumindest weitgehend vergleichbare Einkommensbedingungen in Bund, Ländern und Kommunen aufrechterhalten werden können. Ansonsten wird die Mobilität im Beamtenbereich nahezu vollständig beseitigt.
Die Tarif- und Besoldungsrunde 2009 in den Ländern hat für die Beibehaltung vergleichbarer Besoldungsbedingungen zwischen den Bundesländern und dem Bund eine entscheidende Rolle. Unerlässlich ist hierbei, die Besoldungserhöhung beim Bund für 2008 und 2009 als Maßstab und Richtschnur zu begreifen. ■

dbb tarifunion

Impressum

Herausgeber: Vorstand der dbb tarifunion
Verantwortlich: Frank Stöhr, 1. Vorsitzender
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Philip Küpper, Melanie Tölke, Mandy Weber
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt, dbb
Telefon: 030. 40 81 - 54 00
Telefax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarifunion@dbb.de
Internet: www.tarifunion.dbb.de

Druck: VVA Düsseldorf
Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: VVA Vereinigte Verlagsanstalten GmbH
Höherweg 178, 40231 Düsseldorf
Ulrike Niggemann (Ltg.) und
Panagiotos Chrissovergis
Telefon: 0201. 87 12 69 45
Telefax: 0201. 87 12 69 42
(Anzeigenpreisliste Nr. 4 vom 1.10.2004)

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 Diensts 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**, **www.tarifunion.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

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

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

Der dbb ist das Dach von 40 Gewerkschaften – eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

dbb

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich 5
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarifunion@dbb.de, Internet: www.tarifunion.dbb.de