

EINKOMMENSRUNDE 2014 **SPEZIAL**

 **dbb**
beamtensbund
und tarifunion

Sonderausgabe

Februar 2014

Das Magazin zur Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

dbb.de

+100€

+3,5%



EINKOMMENSRUNDE 2014

Seite 3

Forderung des dbb



Interview

**Klaus Dauderstädt
und Willi Russ**

Seite 10



Teilweise betroffen

**Tarifbereich
Nahverkehr**

Seite 15

Inhalt

Editorial 2

Forderung 3

Rahmendaten 4

Jugend 6

Beamten und Beamte 7

Interview 10

Berufsgruppen 12

Allgemeine Verwaltung
Bundesagentur für Arbeit
Flughäfen
Krankenhäuser
Sparkassen
Ver- und Entsorgung

Arbeitskampf 14

Nahverkehr 15

Der dbb hilft 16

Redaktionsschluss:
11. Februar 2014

Bildnachweis:
BDZ (1), DPoIG (1), Fotolia (1), komba (1), NahVG (1), VDStr. (1), Marco Urban (1), Friedhelm Windmüller (2), dbb



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
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. 726 1917-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



In wenigen Tagen startet die Einkommensrunde 2014. Mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen verhandeln wir ab dem 13. März 2014 über eine spürbare Erhöhung der Einkommen. Unsere Forderung haben wir gründlich diskutiert und gut bemessen. Sie ist beides zugleich: Sie ist einerseits bezahlbar und macht sich andererseits in den Geldbeuteln der Beschäftigten deutlich bemerkbar. Vereinbart sind drei Verhandlungsrunden. Ob das reicht, wird sich zeigen. Wenn jedoch am Ende der dritten Verhandlungsrunde (voraus-

sichtlich wird das Anfang April sein) die Tarifrunde beendet sein wird, ist unsere Einkommensrunde noch lange nicht vorbei. Schon auf unserer gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung in Köln haben wir dem Bundesinnenminister klar gemacht, dass wir Änderungen bei der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich nicht akzeptieren werden.

Bundesinnenminister de Maizière hat auf unserer Kölner Tagung erklärt, er mache Politik nach Kassenlage, und sogar nachgelegt, dass es eine andere Politik gar nicht geben könne. Das sollte sachlich klingen, ist aber nicht so angekommen. Schließlich kann auch niemand zur Tankstelle fahren, seinen Wagen volltanken und dem Tankwart dann sagen: „Meine Kassenlage lässt es nicht zu, dass ich die Rechnung jetzt begleiche.“ Bund und Kommunen haben bestellt, und die Kolleginnen und Kollegen in den Straßenmeistereien, Kindergärten, Krankenhäusern und Behörden haben geliefert – zuverlässig und hochwertig. In der anstehenden Einkommensrunde ist nun die Rechnung zu begleichen.

Noch gehen wir nicht davon aus, dass Bund und Kommunen die offene Rechnung einfach unbeglichen lassen wollen. Wenn wir jedoch merken, dass sie zwar die Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen wie gewohnt in Anspruch nehmen, sich mit der Bezahlung aber schwertun, dann müssen wir deutlicher werden. Jeder weiß, was das bedeutet: Nicht einsames Wehklagen im eigenen Büro ist gefragt, sondern solidarisches und aktives Mitwirken bei möglichen Aktionen. Wir haben gute Argumente. Ihre Leistung ist unser bestes Argument. Aber: Gelegentlich muss man auch dafür sorgen, dass die Argumente deutlich und überall im Land gehört werden können.

Im vorliegenden Heft erläutern wir unsere Forderung, die wirtschaftliche Lage im Land und stellen die betroffenen Berufsgruppen vor. Wenn die Einkommensrunde losgegangen sein wird, sollte sich jede und jeder Beschäftigte regelmäßig über den Stand der Verhandlungen und mögliche Aktionen aktuell informieren. Das geschieht am besten auf unseren Sonderseiten zur Einkommensrunde, die Sie unter www.dbb.de finden.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Klaus Dauderstädt

Forderung des dbb

„Deutschland ist Wachstumsmotor in Europa. Deutschland ist Stabilitätsanker in Europa. Wir sind rascher und stärker aus der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise herausgekommen als andere. Für diese Erfolgsgeschichte ist das Zusammenspiel der Sozialpartner ganz entscheidend, das Zusammenspiel der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, das unserem Land gemeinsam mit klugen politischen Entscheidungen die Stabilität und Stärke gibt, die heute notwendig sind.“ (aus der Regierungserklärung von Bundeskanzlerin Angela Merkel am 29. Januar 2014 im Deutschen Bundestag)

Um es klar und deutlich zu sagen: Die von Kanzlerin Merkel angesprochene Erfolgsgeschichte ist auch die Geschichte des stabilen und leistungsfähigen öffentlichen Dienstes in Deutschland. Um diese Erfolge für unser Land zu verstetigen, darf dieser Motor nicht abgewürgt werden. Wachstumsmotor und Schuldenbremse können hier nicht nur bildlich gesprochen zu einem schroffen Gegensatz werden. In Deutschland ist der öffentliche Dienst Wachstumsmotor und Garant eines funktionierenden Sozialstaats. In diesem Sinne ist die anstehende Einkommensrunde durchaus auch als Werkstattbesuch zu verstehen. Ohne Pflege und Wartung läuft kein Motor auf Dauer rund. Es muss aber auch ordentlich aufgetankt werden.

Einkommensperspektiven schaffen, Zukunft sichern

Der öffentliche Dienst darf aufgrund der hohen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, ihrer guten Ausbildung sowie ihrer Bedeutung für die Infrastruktur nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abgehängt werden. Dies muss sich in spürbaren Einkommensverbesserungen niederschlagen. Dabei legt der dbb Wert darauf, dass über eine soziale Komponente die unteren Einkommensgruppen nicht von den hohen Lebenshaltungskosten in Bedrängnis gebracht werden.

Eine attraktive Gestaltung der Einkommen ist wesentliches Element, um den öffentlichen Dienst im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft attraktiv zu halten. Aufgrund der Altersstruktur des öffentlichen Dienstes, aber auch mit Blick auf die immer komplexer werdenden Aufgaben und die sich daraus ergebenden Anforderungen an ein gut ausgebildetes Personal, muss der wesentliche Parameter für die Gestaltung der Einkommensperspektiven nicht allein der Haushalt sein, sondern der längst entbrannte Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe.

Jugend ist unverzichtbar

Der dbb will die Einkommensrunde 2014 dazu nutzen, die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden nachdrücklich zu verbessern. Der öffentliche Dienst muss sich mehr denn je als Arbeitgeber präsentieren, der seine Nachwuchskräfte unbedingt halten will und um sie wirbt. Dazu gehören attraktive materielle Bedingungen. Mit der unbefristeten Übernahme von Auszubildenden ist hier nur ein erster Schritt getan.

Konkrete Probleme konkret lösen

Wir wollen die Einkommensrunde 2014 nutzen, um wichtige Probleme in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes konkret anzugehen. Dazu gehört neben der noch immer nicht erledigten Schaffung einer Überleitungsregelung für Leistungsgeminderte vor allem auch eine Diskussion um die Zukunft des Nahverkehrs. Das, was heute in diesem Segment unter Wettbewerb verstanden wird, ist meist ein Einsparwettbewerb bei den Personalkosten.

Es gibt nur einen öffentlichen Dienst

Für den dbb ist der öffentliche Dienst unteilbar. So sehen es auch die Bürgerinnen und Bürger. Und so will es von der



Idee her auch das Grundgesetz, das von gleichen Lebensverhältnissen im ganzen Land spricht. Bezogen auf den Bürger bedeutet es, dass es egal sein muss, ob man öffentliche Dienstleistungen in Stralsund oder in Freiburg in Anspruch nimmt. Für die Beschäftigten bedeutet das, dass die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung im Lande nicht vom Status abhängig sein darf. Für die Einkommensrunde 2014 fordert der dbb deshalb, dass die linearen Komponenten des Tarifabschlusses zeit- und inhaltsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Die vollständige Forderungsbegründung finden Sie auf den Sonderseiten zur Einkommensrunde unter www.dbb.de. ■

Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 100 €
- plus lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 3,5 %
- Erhöhung der Auszubildendenentgelte um 100 € monatlich
- 30 Tage Urlaub für alle (inklusive Azubis)
- unbefristete Übernahme aller Auszubildenden
- Vereinbarung einer Nahverkehrszulage (TV-N) von 70 € monatlich
- Pauschaler Ausgleich von 500 € jährlich (bis VG Vc BAT) für den Wegfall der BAT-Aufstiege (Anlage 1a zum BAT) bis zum Inkrafttreten einer Entgeltordnung im Bereich VKA
- Verhandlung einer Überleitungsregelung für Leistungsgeminderte in den TVöD
- Verhandlungen zur Übergangsvorsorge für die Beschäftigten im Einsatzdienst der kommunalen Feuerwehr
- Tarifvertraglicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Beendigung der Schlechterstellung bei Nachtarbeitszuschlägen in kommunalen Krankenhäusern und Bundeswehr-Krankenhäusern
- Laufzeit: 12 Monate
- Zeit- und inhaltsgleiche Übernahme für Beamtinnen und Beamte

Wirtschaftliche Rahmendaten

Zeit zu handeln!



In den letzten Jahren konnte einen immer häufiger der Eindruck beschleichen, der öffentliche Dienst in Deutschland sei ein Gebrauchsgegenstand, der – so lange es irgendwie läuft – nicht gepflegt und gewartet werden muss. Bürgerinnen und Bürger, Politikerinnen und Politiker nehmen uns, wenn überhaupt, dann als eine Selbstverständlichkeit wahr. Doch wie ein liebgewonnenes Auto muss auch der öffentliche Dienst einem regelmäßigen Check-up unterzogen werden. Dies gilt auch dann, wenn zumindest oberflächlich alles läuft. Würden Politik und Öffentlich-

keit den öffentlichen Dienst einem „Demografie-TÜV“ unterziehen, würde vermutlich keine Plakette vergeben werden. Doch die Politik scheint die Augen zu verschließen. Der Personalabbau der letzten Jahrzehnte hat deutliche Spuren hinterlassen.

Arbeiteten im Jahr 1991 noch 2,65 Millionen Menschen beim Bund und in den Kommunen, waren dies zum Stichtag 30. Juni 2012 nur noch knapp 1,9 Millionen. Das ist ein prozentualer Rückgang von über 28 Prozent und das, obwohl die Komplexität der Aufgaben gestiegen und die Fülle der Aufgaben jedenfalls nicht gesunken ist.

Chronisch unterbesetzte Behörden, wie etwa Finanzämter, können einen gerechten und vollumfänglichen Steuervollzug kaum noch gewährleisten. Dies führt nicht nur zum Ausfall dringend erforderlicher Einnahmen, sondern hinterlässt bei den ehrlichen Steuerzahlern das Gefühl, dass die Steuergerechtigkeit zunehmend auf der Strecke bleibt. Die in zahlreiche Gesetze verpackte stärkere Individualisierung bei der Arbeitsvermittlung bleibt hinter den Erwartungen der Betroffenen zurück. Krankheitsbedingte Fehlzeiten des Lehrpersonals können kaum noch durch Kolleginnen und Kollegen kompensiert werden. Medizinisches Personal wird zur Mangelware und leidet unter dem zunehmenden Zwang, nur noch funktionieren zu müssen. Straßenmeistereien, Justizvollzug, Zoll – die Liste ließe sich beliebig fortführen.

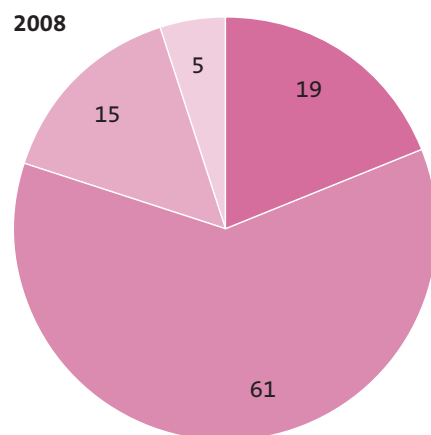
Um ein konkretes Beispiel zu nennen: In der Lebensmittelhygiene in Berlin fiel nach Angaben des dafür zuständigen Ver-

braucherschutzsenators im Jahr 2012 jede zweite Lebensmittelkontrolle aus. Im Schnitt wurden nur 47 Prozent aller vorgesehenen Routinekontrollen durchgeführt. Das ist der Alltag! Ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken diese Fehlentwicklungen allerdings zumeist nur kurz im Rahmen von großen Lebensmittelskandalen. Die Politik verspricht Abhilfe, getan wird dann aber meistens wenig bis nichts, bis zum nächsten Skandal.

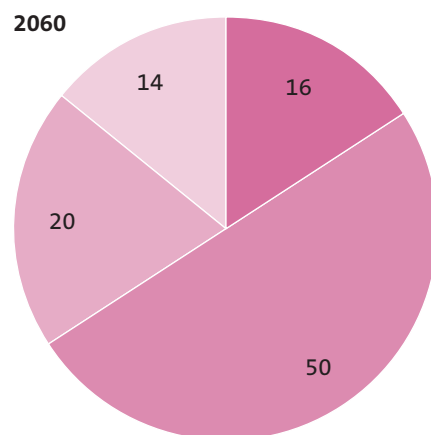
Die schon jetzt bestehende Unterbesetzung bestimmter Bereiche verliert vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht an Brisanz.

Altersstruktur in Deutschland

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird sich die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in den nächsten Jahrzehnten weiter negativ verändern. So könnte der Anteil der Personen im Alter von 20 bis unter 65 von 61 Prozent im Jahr 2008 auf 50 Prozent im Jahr 2060 sinken (siehe folgende Grafik).



■ bis 20 J. ■ 20-64 J. ■ 65-79 J. ■ ab 80 J.



■ bis 20 J. ■ 20-64 J. ■ 65-79 J. ■ ab 80 J.

Quelle: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Destatis

Personal des öffentlichen Dienstes (in Tausend)

Stichtag	Bund	Länder	Gemeinden	Sozialversicherung	Gesamt
30.06.2000	597,7	2.390,7	1.572,0	348,6	4.908,9
30.06.2001	582,2	2.352,0	1.535,7	350,2	4.820,8
30.06.2002	574,3	2.369,4	1.512,7	352,8	4.809,1
30.06.2003	573,0	2.373,0	1.479,9	353,4	4.779,4
30.06.2004	569,4	2.347,5	1.410,3	342,7	4.669,9
30.06.2005	560,9	2.298,1	1.373,0	367,4	4.599,4
30.06.2006	554,9	2.287,1	1.358,2	375,8	4.576,0
30.06.2007	550,5	2.273,1	1.341,2	375,7	4.540,6
30.06.2008	536,5	2.262,8	1.331,4	374,4	4.505,1
30.06.2009	533,9	2.284,1	1.350,2	379,3	4.547,6
30.06.2010	530,3	2.317,8	1.355,2	382,8	4.586,1
30.06.2011	524,7	2.337,0	1.367,2	374,1	4.602,9
30.06.2012	513,9	2.346,5	1.386,1	370,8	4.617,4

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Jahr 2050 wird nach der Bevölkerungsvorausberechnung jeder Siebte, das sind 14 Prozent gemessen an der Gesamtbevölkerung, 80 Jahre oder älter sein. Zurzeit liegt der Anteil bei sechs Prozent.

Altersstruktur im öffentlichen Dienst

Angesichts dieser Zahlen ist klar, dass auf die Gesellschaft und insbesondere auch auf den öffentlichen Dienst, gewaltige Herausforderungen zukommen. Das Problem ist allerdings, dass der öffentliche Dienst dafür nicht gerüstet ist. Der dbb verweist seit Langem darauf, dass der öffentliche Dienst überaltert ist.

In den nächsten 20 Jahren werden circa 56 Prozent der Beschäftigten ausscheiden und hierbei ist noch nicht einmal die Zahl derer berücksichtigt, die wegen Dienstunfähigkeit oder Vorruhestand frühzeitig ausscheiden.

Veränderung der Altersstruktur im gesamten öffentlichen Dienst 2000 / 2012

Alter / Jahre	2000	2012
unter 25	7,00 %	3,70 %
25-34	20,60 %	17,10 %
35-44	29,10 %	22,10 %
45-54	28,00 %	32,20 %
55 und älter	15,30 %	24,90 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Der öffentliche Dienst wird im zunehmenden Wettbewerb mit der Wirtschaft weiter ins Hintertreffen geraten, wenn er nicht attraktiver wird. Zu einem attraktiven Angebot gehört – wie von den Arbeitgebern immer wieder als Vorteil genannt – nicht nur die Arbeitsplatzsicherheit. Das allein wird nicht mehr genügen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Es geht auch um bessere Aufstiegschancen und eine zumindest angemessene Bezahlung.

Die Unverzichtbaren

Der dbb hat die Gefahren frühzeitig erkannt und geht mit seiner breit angelegten Image- und Nachwuchsgewinnungskampagne „Die Unverzichtbaren“ neue Wege, um junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu begeistern. Für die Arbeitgeber ist die Ampel mittlerweile auf dunkelgelb umgesprungen. Es wird höchste Zeit, dass blumigen Worten über die Notwendigkeit etwas tun zu müssen, nun endlich Taten folgen.

In den aktuellen Verhandlungen über Einkommenssteigerungen bei Bund und Kommunen haben die Arbeitgeber nun endlich Gelegenheit, Gas zu geben!

An dieser Stelle sei ein Blick in den Seitenpiegel empfohlen: Der öffentliche Dienst in Deutschland hinkt der Privatwirtschaft nicht nur bei der Bezahlung hinterher. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Umsetzung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements oder die Möglichkeiten für den Quereinstieg sind nach wie vor begrenzt. Arbeitgeber, löst die Handbremse und bewegt Euch!

Die wirtschaftlichen Rahmendaten für 2014 sprechen für eine kräftige Einkommenserhöhung

Das eher moderate Wirtschaftswachstum im Jahr 2013 in Höhe von 0,4 Prozent ist auch auf die europäische Finanzkrise zurückzuführen. Für 2014 wird jedoch mit einer deutlichen Aufhellung der konjunkturellen Lage gerechnet. Die Bandbreite der Voraussagen für den Anstieg des Bruttoinlandsprodukts liegt zwischen 1,2 und 2 Prozent. Die meisten Prognosen liegen im Bereich zwischen 1,6 und 1,7 Prozent. Deutschland hat nicht nur aus dem Blickwinkel Europas eine besondere Verpflichtung. Die Exportwirtschaft boomt trotz geringerer Zuwachsraten. Nun stünde es Deutschland gut zu Gesicht, auch mehr für die Binnenkonjunktur zu tun. Ein gerechtfertigtes, starkes Einkommensplus unter anderem für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes könnte zu einer weiteren Erholung der Binnenkonjunktur beitragen und würde tendenziell auch unseren europäischen Nachbarn helfen. Ein Kaputtsparen darf es nicht geben, auch wenn die Reduzierung der Schulden der öffentlichen Haushalte durchaus seine Berechtigung hat. Nur ein gesunder Mix von vertretbaren und verdienten Einkommenssteigerungen und einer sparsamen Haushaltsführung führt zu Wachstum und Wohlstand. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Bund durch die anhaltenden Stelleneinsparungen und andere Sparmaßnahmen den Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundeshaushalts seit Jahren zurückgeführt hat. Laut Finanzplan des Bundes lag der Anteil 1992 bei zwölf Prozent, 2013 lag er nur noch bei etwas mehr als neun Prozent.

Ein weiteres Signal für eine angemessene Einkommensanhebung ergibt sich aus der letzten Steuerschätzung vom November

2013. Insgesamt steigen die Steuereinnahmen nach der jüngsten Schätzung (Bund, Länder, Gemeinden und EU) im Jahr 2014 von 620,5 Milliarden auf ein Rekordhoch von 640,3 Milliarden Euro. Dies ist ein Anstieg von 3,2 Prozent. Die Einnahmen des Bundes steigen im gleichen Zeitraum von 260 Milliarden auf 269 Milliarden Euro (plus 3,4 Prozent). Die Einnahmen der Gemeinden erhöhen sich sogar um 3,7 Prozent von 85 auf 88,2 Milliarden Euro. ■



Jens Werner,
Rettungs-
assistent

» Ein guter Rettungsdienst kostet Geld. Ein schlechter kostet Menschenleben. «

Ich bin Jens Werner, 41 Jahre alt und seit 15 Jahren im Rettungsdienst. Zu dem Beruf bin ich über das Ehrenamt und dann eine Stelle beim DRK gekommen. Jetzt haben wir endlich einen vernünftigen Haustarifvertrag, der sich am TVöD orientiert. Mitglied bin ich bei der komba. Ich habe jeden Tag Publikumsverkehr und bei jedem Einsatz steht man in der Öffentlichkeit. Egal, ob ich bei „Oma Müller“ im Wohnzimmer tätig werde, wo drei Familienangehörige anwesend sind, oder ob ich mich um ein gebrochenes Fußballerbein im Stadion kümmere, alleine ist man nie. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung sorgt dafür, dass die Einsätze immer mehr werden. Die Arbeit verdichtet sich. Gut, dass wir nicht mehr unter einen dieser christlichen Tarifverträge mit schlechten Entgeltbedingungen fallen. Aber trotzdem hat der Beruf an Attraktivität eingebüßt. Das Tarifniveau ist insgesamt noch stark ausbaufähig. Die unregelmäßigen Arbeitszeiten, körperliche wie seelische Belastung und ein hohes Gefahrenpotential besorgen den Rest. Es gibt wohl insgesamt die Entwicklung, dass es schwieriger wird, gut ausgebildetes und zuverlässiges Personal zu bekommen. Aber es darf nicht bei diesem wichtigen Teil der Daseinsvorsorge gespart werden. Ein guter Rettungsdienst kostet Geld. Ein schlechter kostet Menschenleben.

Bedeutung für den Nachwuchs

EKR 2014 und dbb jugend



Der dbb steht vor der Tarifeinwanderung zur Einkommensrunde 2014 mit dem Bund und den Kommunen. Seit dem Jahr 2009 bestreiten dbb und dbb jugend die Einkommensrunden gemeinsam und haben zahlreiche Aktionen an verschiedenen Orten Deutschlands durchgeführt. Die besonderen Belange von jungen Menschen im öffentlichen Dienst werden auch dieses Mal wieder bei den Verhandlungen verstärkt in den Fokus gerückt. Ist doch der öffentliche Dienst mehr denn je davon abhängig, auf breiter Front um qualifizierte und motivierte Talente zu kämpfen. Und das geht nur durch möglichst attraktive Beschäftigungsbedingungen.

Nachwuchs dringend erforderlich

Bereits jetzt fehlen dem öffentlichen Dienst 100.000 Fachkräfte. Verstärkt wird diese prekäre Situation dadurch, dass in den kommenden Jahren weitere 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden werden. Das bedeutet, dass die öffentlichen Arbeitgeber auf guten Nachwuchs angewiesen sind. Mit der freien Wirtschaft mischt sich jedoch in den vergangenen Jahren zunehmend eine starke Konkurrenz in den Kampf um die besten Köpfe ein. Somit wird es immer schwieriger, qualifizierte und hoch motivierte junge Menschen für eine Ausbildung in den öffentlichen Gebietskörperschaften zu gewinnen. Um im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft zu bestehen, braucht es eine Ausbildung, die so attraktiv wie möglich gestaltet ist. Daher ist es umso

wichtiger, bei den kommenden Verhandlungen die Beschäftigungsverhältnisse der Auszubildenden im Blick zu behalten und hier den Fokus auch und vor allem auf die Bedürfnisse der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu richten.

Forderungen der dbb jugend

Die dbb jugend hat sich bereits frühzeitig präpariert und ein Forderungspaket zur Erhöhung der Attraktivität der Beschäftigung für junge Kolleginnen und Kollegen geschnürt. Neben einer spürbaren Anhebung der Ausbildungsvergütung durch einen Sockelbetrag und der Forderung nach einer einheitlichen Jahressonderzahlung in den Tarifgebieten Ost wie West wurden weitere Forderungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Sicherheit und Perspektiven

für junge Beschäftigte erhoben und an die verantwortlichen Tarifgremien im dbb weitergeleitet.

In der Bundestarifkommission des dbb wurden die Forderungen vorgestellt und diskutiert. In dieser Einkommensrunde fordert der dbb daher im Bereich der Auszubildenden:

- Erhöhung der Auszubildendenentgelte um 100 € monatlich
- 30 Tage Urlaub für alle (inkl. Azubis)
- unbefristete Übernahme aller Auszubildenden

Rahmenbedingungen verbessern!

Wirtschaftliche Teilhabe, Sicherheit und Perspektiven sowie verbesserte Rahmenbedingungen sind Garant dafür, dass der öffentliche Dienst auch weiterhin auf qualifizierten Nachwuchs bauen kann. Hierfür wird der dbb in den Verhandlungen kämpfen und – wenn es sein muss – die Forderungen auch auf die Straße tragen. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass der dbb dabei auf eine starke Jugendorganisation bauen kann, die bereit ist, ihre Positionen deutlich und öffentlichkeitswirksam zu untermauern. Um hier möglichst schlagkräftig zu sein, haben bereits vor mehreren Monaten Planungen der dbb jugend in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Tarif stattgefunden, um gemeinsam mögliche Aktionsformen zu erarbeiten. Die Planungen stehen also, der dbb ist gewappnet und die Botschaft an die Arbeitgeber von Bund und Kommunen ist klar: Wenn sich unser Land weiter auf diesen stabilen und modernen öffentlichen Dienstleister verlassen will, braucht es jetzt Taten. Der dbb hat dazu die passenden Antworten und wird diese in den kommenden Verhandlungen deutlich machen. ■



Beamtinnen und Beamte

Anspruch auf Teilhabe an der positiven Wirtschaftsentwicklung



Jede Beamtin und jeder Beamte hat nach dem Bundesbesoldungsgesetz einen Anspruch auf Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung – wie auch die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes. Einen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung von Tarif- und Beamtenbereich im Hinblick auf die Erhöhung der Bezüge gibt es demgegenüber nicht. Einseitige Benachteiligungen einer Statusgruppe verletzen jedoch das Gebot des ordentlichen und fairen Umgangs und den Grundkonsens zur gleichmäßigen Entwicklung der beiden Statusgruppen.

Bereits durch die vergangene – aber auch die im Länderbereich gerade erst abgeschlossene – Einkommensrunde und die darauf erfolgten Landesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetze sowie einseitige verschlechternde gesetzliche Maßnahmen werden Kommunalbeamtinnen und -beamte gegenüber ihren Tarifkolleginnen und -kollegen benachteiligt. Die Besoldung für die Kommunalbeamtinnen und -beamten wird von den Lan-

desgesetzgebern festgelegt, die sich überwiegend an den Einkommensrunden mit den Ländern orientieren. Die Einkommensrunde 2014 mit Bund und Kommunen betrifft hingegen ausschließlich die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Daher gilt es, im Rahmen der Einkommensrunde 2014 die zeitliche Trennung der Tarif- und Besoldungsrunden im öffentlichen Dienst zu überwinden. Trotz und gerade wegen der dienstrechtlichen Kleinstaaterei ist es für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes unabdingbar, annähernd vergleichbare Einkommensbedingungen in Bund, Ländern und Kommunen zu schaffen, beziehungsweise bereits vorhandene Unterschiede wieder zu beseitigen. So erhalten zum jetzigen Zeitpunkt nicht alle Kommunalbeamtinnen und -beamte die dem Tarif entsprechenden Tarifierhöhungen. Gerade Beamtinnen und Beamte höherer Besoldungsgruppen wurden bei der Einkommensrunde 2013 / 2014 durch erhebliche zeitliche Verschiebungen der Anpassungen, Staffelnungen nach Besol-

dungsgruppen oder gar partiellen Nullrunden einseitig benachteiligt. Dies ist weder nachvollziehbar noch gerecht.

Einkommensrunde 2014

Der öffentliche Dienst leistet mit seinen Beamtinnen und Beamten täglich rund um die Uhr qualitativ hochwertige und zum Teil einzigartige Dienstleistungen für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. In den Bereichen öffentliche Sicherheit, Justiz, Wirtschaft und Finanzen, soziale Sicherung, Gesundheit, Ernährung, Umwelt und Technologie – um nur einige zu nennen – trägt er entscheidend dazu bei, das Gemeinwesen – auch und gerade in Krisenzeiten – funktions- und leistungsfähig zu halten und für die Bürgerinnen und Bürger weiterzuentwickeln. Allein der Bund ist mit seinen über 500.000 Beschäftigten einer der größten „Einzelarbeitgeber“ in der Bundesrepublik. Damit steht er faktisch und tatsächlich in einer besonderen Verantwortung. Die Beschäftigungsbedingungen und der Umgang mit den Beamtinnen und Beamten im Bund haben Vorbildcharakter. Diesem besonderen Vorbildcharakter ist der Bund bislang durch die überwiegend zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses unter Berücksichtigung der beamtenrechtlichen Besonderheiten – im Hinblick auf die Versorgungsrücklage – zu meist nachgekommen.

Neben der Gestaltung der Einkommensbedingungen erhalten gerade in Zeiten des demografischen Wandels Personalentwicklungsmaßnahmen, unter anderem durch Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten, eine zentrale Bedeutung.

Die Beamtinnen und Beamten erwarten von ihrem Dienstherrn für die von ihnen erbrachten hervorragenden Leistungen:

- eine angemessene Besoldung unter Berücksichtigung des vorhandenen und prognostizierten Wirtschaftswachstums sowie der tatsächlichen und zu erwartenden Preissteigerung im Hinblick auf die tatsächlich erbrachten Arbeitsleistungen
- einen systematischen Ausbau einer transparent gestalteten, langfristig angelegten Personalentwicklung
- eine deutliche und nachhaltige Verbesserung der Personalgewinnung und Nachwuchssituation
- eine Anpassung der Besoldungselemente für besondere Belastungen an die tatsächlichen Verhältnisse sowie
- eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dies sind die zentralen Grundanliegen der Beschäftigten, die es zu verwirklichen gilt.

Notwendigkeit der linearen Anpassung

Das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2012 / 2013 hat zu Erhöhungen der Besoldung geführt, die den finanziellen Rahmenbedingungen angemessen sind. Damit wurde jedoch immer noch nicht der Besoldungsrückstand der Beamtinnen und Beamten beseitigt, der sich durch die Nullrunden der Jahre 2005 bis 2007 und durch zahlreiche Zugriffe auf die so genannten sonstigen Bezügebestandteile, aber auch die Arbeitszeiterhöhung auf 41 Wochenstunden – ohne Besoldungsausgleich – aufgebaut hat. Vielmehr erfolgte eine Anpassung allein aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation. Trotz der Benachteiligungen sind sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ihrer besonderen Verantwortung bewusst. Sie wissen, dass im Bund – auch im Vergleich zu der überwiegenden Zahl der Länder – akzeptable Rahmenbedingungen vorhanden sind. Diese gilt es weiter zu entwickeln und im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen anzupassen, was angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung und der im Verhältnis zu den Ländern geringeren Personalausgaben beim Bund unproblematisch möglich ist.

Die Personalausgaben des Bundes sind seit über zehn Jahren nicht gestiegen, während sich gleichzeitig die Einnahmesituation verbessert hat. So hat der Bund heute weniger Personal als vor der Wiedervereinigung. Die Entwicklung des Personalkostenanteils des Bundes sinkt seit dem Jahr 2001 kontinuierlich. Heute gibt der Bund deutlich weniger als zehn Prozent seiner Einnahmen für alle Leistungen an seine Beschäftigten, Beamten, Soldaten und Richter aus.

Keine weiteren Sonderbelastungen

Für die Besoldungsanpassung 2014 wird zwar kein vollständiger und rückwirkender Ausgleich aller von den Beamtinnen und Beamten erbrachten Sonderopfer verlangt, jedoch besteht die berechtigte Erwartung auf Einkommenszuwächse unter Berücksichtigung des vorhandenen und prognostizierten Wirtschaftswachstums sowie der tatsächlichen und zu erwartenden Preissteigerungen. Damit würde der rechtlich fixierte Anspruch auf Teilhabe an der allgemeinen finanziellen

und wirtschaftlichen Entwicklung realisiert.

Weichen für eine langfristige Personalentwicklung neu stellen

Eine langfristige Personalentwicklung ist unabdingbar, um den bereits jetzt durch die Demografie entstehenden Personalproblemen frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen. Aufgrund der Demografie ist zu erwarten, dass in den kommenden 15 Jahren 1,5 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Trotz der erwartbaren Neueinstellungen bliebe immer noch eine gewaltige Personallücke, die sich bei Untätigkeit der Dienstherrn auf 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belaufen könnte.

Immer weniger Beamtinnen und Beamte müssen immer mehr leisten. Seit 1990 sind über 200.000 Stellen im Bundesbereich weggefallen. Zudem sank allein im Bereich der Beamten, Richter und Soldaten die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um circa elf Prozent. Gleichzeitig nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten signifikant zu.

Die immense Arbeitsverdichtung ist für die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer nicht zumutbar, zumal für diese noch nicht einmal ausreichende Entwicklungschancen geschaffen wurden und werden. Daher muss die Personalentwicklung systematisch ausgebaut, transparent gestaltet und langfristig angelegt werden. Dem Ausbau von Beförderungsmöglichkeiten kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, um die in den vergangenen Jahren immer weiter geöffnete Schere zwischen der Stellensituation und den tatsächlich wahrgenommenen Funktionen zu schließen.

Zudem sind zur Personalgewinnung und Deckung des dringend notwendigen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften eine Reihe von Impulsen nötig. Die deutliche und nachhaltige Verbesserung der Einkommenssituation der Anwärter und die Abgabe von Übernahmegarantien bei erfolgreicher Laufbahnprüfung wären ein ebenso wichtiges wie richtiges Signal.

Besoldungsanpassung ausschließlich durch Gesetz

Im Gegensatz zu der Möglichkeit und Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erfolgen im Beamtenrecht alle Regelungen – einschließlich der Besol-

dungs- und Versorgungsanpassung – ausschließlich aufgrund und nach Maßgabe von gesetzlichen Bestimmungen. So wird im Bundesbesoldungsgesetz unter der Überschrift „Anpassung der Besoldung“ bestimmt, dass die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung regelmäßig anzupassen ist.

Sach- und Rechtslage bis zum Jahr 2006

Seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts galten für die Beamtinnen und Beamten aller Dienstherrn einheitliche Normen des Bundesbesoldungsgesetzes (und des Beamtenversorgungsgesetzes). So wirkten Bund und Länder bis September 2006 bei der Gesetzgebung zu den bundeseinheitlichen Besoldungsbedingungen über Bundestag und Bundesrat gleichermaßen mit. Durch die gleichgerichteten zentralen Besoldungsbedingungen in Bund und Ländern bestand zwischen den Gebietskörperschaften (fast) keine monetäre Konkurrenz um die besten Mitarbeiter. Vielmehr war es allen Gebietskörperschaften möglich, ausreichend Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und diese auch zu halten. Auch war ein Wechsel für jede Beamtin / jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile zwischen den Gebietskörperschaften mit Zustimmung des jeweiligen Dienstherrn möglich. Für jede Beamtin / jeden Beamten war klar, dass ein Wechsel – bei Beibehaltung des gleichen statusrechtlichen Amtes – keine Änderung der Besoldung bewirken würde. Gleichzeitig ermöglichten so genannte Öffnungsklauseln den Ländern Spielraum für eigene Entscheidungen.

Zerschlagung der bundeseinheitlichen Besoldung

Durch die so genannte „Föderalismusreform I“ und die Änderung des Grundgesetzes sind mit Ablauf des Monats August 2006 der Bund und die Länder jeweils beauftragt und auch verpflichtet, die Besoldung eigenständig zu regeln. Nach sechs Jahren ist festzustellen, dass zwischenzeitlich die Höhe der Besoldung zwischen den Gebietskörperschaften um bis zu 15 Prozent im Grundgehalt bei gleichem Amt, gleicher Funktion und gleichem Dienstumfang variiert. Folgen der Föderalismusreform sind unter anderem:

- Auseinanderentwicklung der Besoldung in 17 verschiedene Detailregelungen
- Vervielfältigung der Gesetzgebung
- Intransparenz für die Betroffenen und die Allgemeinheit
- Schaffung von faktischen Mobilitätshindernissen
- Gerechtigkeitslücken bei Besoldungsanpassungen auf Kommunalebene

Allein diese Themenbereiche zeigen, dass die Föderalismusreform nicht zu einer Weiterentwicklung der Besoldung im Sinne der Beschäftigten geführt hat, sondern aus einem einzigen Grund von den Dienstherren angestrebt wurde: der Haushaltsanpassung. Die negativen Auswirkungen eines schädlichen Wettbewerbsföderalismus im Ringen der Gebietskörperschaften um die besten Nachwuchs- und Spezialkräfte sowie um vorhandene Beamtinnen und Beamte sind unverkennbar und verstärken sich zunehmend.

Wahrnehmung der Besoldungsgesetzgebungskompetenz

Im Bund wurde am 1. Juli 2009 das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) in Kraft gesetzt und damit das Besoldungsrecht auf eine neue Grundlage gestellt, ohne jedoch auf die bewährten Strukturen zu verzichten. Trotz zahlreicher Ankündigungen und der inzwischen vergangenen Zeit von über sieben Jahren haben jedoch nur wenige der Bundesländer eine umfangreiche und sachgerechte Weiterentwicklung oder Neukonzeption vorgenommen.

In der überwiegenden Zahl der Fälle wurde das bis zum 31. August 2006 bewährte und seit Jahrzehnten (fort-)entwickelte Besoldungsrecht inhaltsgleich in Landesrecht überführt und sodann in einzelnen Paragraphen – so zum Beispiel zur Umsetzung der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung der Bezahlung – verändert. Dringend notwendige Weiterentwicklungen – wie zum Beispiel die Verbesserung der individuellen Anerkennung von Leistung oder die (finanzielle) Anpassung der Anerkennung der Erschwernisse an die tatsächlichen Verhältnisse – wurden bisher kaum auf den Weg gebracht.

Besoldungsentwicklung im Bund

Im Bundesbereich gelang es bisher, unter Beachtung der spezifischen Besonderheiten, die Tarifabschlüsse weitgehend durch die Verabschiedung entsprechender Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpas-

zungsgesetze zu übernehmen und damit ein Auseinanderdriften der Beschäftigtengruppen zu verhindern. So erhielten im Jahr 2012 / 2013 die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten (unter Einbeziehung der Versorgungsrücklage) entsprechend zu den Tarifbeschäftigten 3,3 Prozent ab 1. März 2012 sowie 1,2 Prozent ab 1. Januar 2013 und 1,2 Prozent ab 1. August 2013 mehr.

Besoldungsentwicklung in den Ländern

Nachdem in den Jahren 2009 und 2010 noch eine relativ einheitliche Linie der Besoldungsanpassungen in den Ländern – bis auf Berlin – zu verzeichnen war, wurde der Tarifabschluss 2011 / 2012 im Länderbereich nur noch von der Hälfte der Länder eins zu eins übernommen, während in den übrigen Ländern unterschiedliche Abstriche vorgenommen wurden. Diese Abkopplungstendenzen wurden bei der Tarifrunde 2013 / 2014 aufgegriffen und führten dazu, dass nur noch der Freistaat Bayern und die Freie Hansestadt Hamburg den Tarifabschluss eins zu eins übernahmen. Alle übrigen Länder nahmen Abstriche in Form von zeitlichen Verschiebungen, Staffellungen nach Besoldungsgruppen oder sogar Nullrunden – für einzelne Besoldungsgruppen – vor. Damit wurden die schon durch die unterschiedlichen Besoldungstabellen eingetretenen Unterschiedlichkeiten auch noch betragsmäßig verschärft. Ob insofern noch von einer Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung – die sich für den Bereich der Besoldung im Wesentlichen an dem Tarifabschluss orientiert – gesprochen werden kann, darf und muss bezweifelt werden.

Fazit

Eine deutliche Linearanpassung ist notwendig

- zur Teilhabe der Beamtinnen und Beamten an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung
- zur Anerkennung der täglichen Leistungen der Beamtinnen und Beamten
- zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur freien Wirtschaft für vorhandene und zukünftige Beamtinnen und Beamte sowie Anwärterinnen und Anwärter
- zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels

Zudem bedarf es

- einer Anhebung der Anwärterbezüge
- einer Anpassung der Eingangsbesoldung des technischen und nichttechnischen Dienstes von A 9 nach A 10
- einer Erhöhung der Erschwerniszulagen
- einer Erhöhung des Budgets für leistungsbezogene Vergütung
- des Wegfalls der Stellenobergrenzenverordnung sowie
- einer Angleichung des Anspruchs auf Erholungsurlaub ■



Martin Horst, Bundespolizist

» Wir erwarten einen ordentlichen Abschluss.«

Ich bin seit 1993 Beamter beim Bundesgrenzschutz und sammelte am Anfang meiner beruflichen Laufbahn Einsatzverfahren in den Dienststellen am Kölner und Düsseldorfer Hauptbahnhof sowie an den Flughäfen Frankfurt und Düsseldorf. Seit 2001 bin ich in der DPolG beziehungsweise ihren Vorläufern auf Bundesebene aktiv und setze mich für die Rechte der Beschäftigten und der Anwärter ein. Nach vielen Fahndungs- und Ermittlungseinsätzen wechselte ich 2009 als Sachbearbeiter in die von Bund und Land geführte „Gemeinsame Projektgruppe Taschendiebstahl“. Seit Januar 2013 versee ich meinen Dienst wieder bei einer reinen Bundespolizeidienststelle am Flughafen Köln / Bonn. Der dbb organisiert Arbeitnehmer und Beamte im öffentlichen Dienst. Er kämpft dafür, dass beide Gruppen an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in unserem Land teilhaben, deswegen stehe ich auch dieses Jahr wieder hundertprozentig hinter den Forderungen. Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Deutschland sind stabil, die öffentlichen Kassen sind voll. Nach den moderaten Ergebnissen der letzten Jahre erwarten meine Kollegen und ich einen ordentlichen Tarifabschluss, der selbstverständlich auch für uns Beamte gilt.

Klaus Dauderstädt und Willi Russ

„Spaltung des öffentlichen Dienstes vermeiden!“

dbb spezial: Herr Dauderstädt, in Ihrer Eröffnungsrede zur gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung des dbb in Köln haben Sie mit fünf eindrucksvollen Thesen aufgezeigt, dass sich der Staat auf dem Rückzug befindet. Hat ein solcher Staat überhaupt Interesse an einer Einkommensrunde und daran, dabei auch noch Geld auszugeben?

Dauderstädt: Meine Befürchtungen werden von vielen Menschen geteilt, sei es von Bürgerinnen und Bürgern, die sich darum sorgen, dass unser sozialer Wohlfahrtsstaat Stück für Stück abgebaut wird, sei es von den im öffentlichen Dienst beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, die spüren, dass in den Köpfen vieler Politiker, links wie rechts, ein Einknicken vor den vermeintlichen Zwängen der Ökonomie stattgefunden hat, in dessen Folge die Grundidee eines flächendeckend im ganzen Land in gleicher Weise auf hohem Niveau funktionsfähigen öffentlichen Dienstes als luxuriöses Relikt erscheint. Ich befürchte, der Bundesinnenminister hat in seinem Beitrag auf der von Ihnen erwähnten Arbeitstagung unsere Bedenken auch nicht zerstreuen können, als er eine Politik nach Kassenlage sogar zum einzig möglichen Politikprinzip erhob.

dbb spezial: Aber auch Gewerkschaften können doch die aktuelle Kassenlage und die zukünftige Schuldenbremse nicht einfach ignorieren?

Russ: Diese Schuldenbremse wirkt durchaus nicht nur zukünftig, sondern ist in den Köpfen von vielen schon sehr gegenwärtig. Jeder, dem sonst nichts Gescheiters zur Gestaltung unseres Landes einfällt, hält sich für einen Realpolitiker, wenn er nur das Schlagwort von der Schuldenbremse in den Mund nimmt. Es gibt einige solcher Schlagworte. Neben der Schuldenbremse sind das noch der demografische Faktor, die Kassenlage und natürlich die gerne zitierten sicheren Arbeitsplätze. Hinter all diesen Schlagworten steckt sicherlich auch echte Bedeutung, aber zu meist werden sie doch als Barrikaden genutzt. Für uns geht es in dieser wie in allen anderen Einkommensrunden aber vor allem um eines: Wir vertreten die Interessen der Kolleginnen und Kollegen,



die in den Betrieben und Behörden des öffentlichen Dienstes hervorragende Arbeit leisten. Hervorragende Arbeit kann man nicht nach Kassenlage bezahlen. Wir übernehmen auch in den Einkommensrunden gesamtgesellschaftliche Verantwortung, aber wir lassen uns nicht von unserem Kernziel abbringen, die berechtigten Interessen unserer Mitglieder zu vertreten.

dbb spezial: Und das Kernziel in diesem Jahr sind die 3,5 Prozent auf einem 100-Euro-Sockel?

Russ: Unser Kernziel ist eine angemessene Beteiligung des öffentlichen Dienstes an der wirtschaftlichen Leistung unseres Landes. In der beschlossenen Forderung

ist dieses Ziel in die von Ihnen genannte lineare Forderung transformiert worden.

Dauderstädt: Ich ergänze: Zu unserem Kernziel gehört unbedingt, eine Spaltung des öffentlichen Dienstes zu vermeiden. Damit meine ich konkret, dass die Beamtinnen und Beamten am Ende der Tarifrunde nicht mit wie auch immer gearteten Verzögerungen oder Schmälerungen des erzielten Abschlusses „beglückt“ werden dürfen. Leider hat die Politik hier mancherorts zuletzt deutlich mehr Phantasie an den Tag gelegt als bei der Erledigung ihrer eigentlichen Aufgaben. Wie beispielsweise das Land Nordrhein-Westfalen im letzten Jahr bei der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten vorgegangen ist, war und ist nicht akzeptabel.

bel. Das meine ich sowohl in materiel-
ler Hinsicht, als auch im Umgang mit den
Landesbeamten dort. Ich hoffe und er-
warte, dass der Bund solch schlechten Bei-
spielen nicht folgt und seiner bisherigen
Linie einer zeit- und inhaltsgleichen Über-
tragung treu bleibt. Für alles andere hät-
ten wir keinerlei Verständnis.

dbb spezial: Würden die Beamtinnen und Beamten ihr Unverständnis durch Streiks untermauern?

Dauderstädt: Klare Antwort: Nein! Wir stehen zum Beamtenstatus ohne Wenn und Aber. Dazu gehört die amtsangemesene Alimention genauso wie das Nein zum Beamtenstreik. Auch wenn wir den Eindruck hätten, dass die Dienstherren ihre Pflichten vernachlässigen, berechtigt uns das nicht, unsere Pflichten in Frage zu stellen. Wer zum Beamtenstreik aufruft, beabsichtigt letztlich, das Beamten-
tum abzuschaffen. Zu dieser Gruppe gehören wir nicht.

dbb spezial: Aber für den Arbeitnehmerbereich rechnen Sie mit Streikmaßnahmen?

Russ: Ich schließe sie nicht aus. Aber für den dbb ist eine Einkommensrunde nicht erst dann eine gute Einkommensrunde, wenn wir ordentlich gestreikt haben. Sie ist dann gut, wenn wir ein ordentliches Ergebnis in einer ordentlichen Zeit hinbekommen. Das beste Mittel gegen Streiks ist ein schnelles und verhandlungsfähiges Angebot der Arbeitgeber. Das geht aber nur, wenn Bund und Kommunen dieses Ziel teilen.

dbb spezial: Sie haben Zweifel?

Russ: Es ist letztlich egal, ob ich Zweifel habe oder zuversichtlich bin. Beim Thema Streik gehört zu einer Einkommensrunde die Überlegung: Wenn du den Frieden willst, rüste für den Krieg. Dieses alte lateinische Sprichwort klingt zwar martialisch, trifft es aber ganz gut. Zielführend wäre es, wenn wir gemeinsam, Gewerkschaften und Arbeitgeber, die drei vereinbarten Verhandlungsrunden zu intensiver Arbeit nutzen und eine Verlängerung in Form einer Schlichtung vermeiden würden.

dbb spezial: Die Gewerkschaften dbb und ver.di agieren weiterhin gemeinsam?

Dauderstädt: Ja. Die so genannte Vereinbarungabsprache zwischen uns gilt wei-

terhin. Im Angesicht der bisher mit Erfolg gemeinsam gestalteten Einkommensrunden und mit Blick auf die in diesem Jahr und auch in der weiteren Zukunft anstehenden Aufgaben macht das auch unbedingten Sinn.

dbb spezial: Und die Basis steht weiter hinter diesem Vorgehen?

Russ: Da kann ich natürlich nur für unsere Basis sprechen. Dort will man das Zusammengehen. Dort sieht man auf jeden Fall das Verbindende eher als das Trennende. Ich bin sicher, dass das bei der ver.di-Basis nicht viel anders ist. Die größten Reibungen gibt es auf Funktionärsenebene – und das ist fast unvermeidlich. Die Zusammenarbeit hat sich bewährt.

dbb spezial: Wir müssen noch einmal über mögliche Streiks sprechen. Hindert den dbb die drohende Diskussion über eine Tarifeinheit an der vollen Entfaltung seiner Streikaktivitäten, zumindest in Bereichen der Grundversorgung?

Dauderstädt: Mit Sicherheit nicht! Zunächst einmal sind mögliche Streiks im Kontext einer Einkommensrunde und in Absprache mit ver.di sicherlich nicht das, was die Diskussion um eine Zwangstarifeinheit befeuert hat. Wenn überhaupt, dann sind die gemeinsam mit ver.di durchgeführten Einkommensrunden und die funktionierenden Absprachen der beste Beleg dafür, dass es eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit nicht braucht. Die tarifautonomen Gewerkschaften regeln das ohne Bevormundung unter sich. Die von interessierter Seite beschworenen Streik-kaskaden gibt es nicht.

Russ: Das Stichwort Grundversorgung zieht hier auch nicht. Es gibt eine Professorengruppe, die sich immer wieder für Einschränkungen im Streikrecht ausspricht. Das ist albern. Es hat dem Gesetzgeber gefallen, weite Bereiche der Grundversorgung zu privatisieren. Diese Bereiche waren früher absolut streikfrei, weil dort Beamte eingesetzt wurden. Jetzt soll es so sein, dass zwar Gewinne abgeschöpft werden, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch ihre Interessen nicht wirksam vertreten dürfen? Das kann man nicht ernst nehmen.

dbb spezial: Abschlussfrage: Warum soll ich mich als Mitglied einer Fachgewerkschaft an möglichen dbb-Aktionen während der Einkommensrunde beteiligen?

Russ: Politik denkt in Stimpfpaketen. Und auch die Arbeitgeber von Bund und Kommunen registrieren ganz genau, ob unsere Forderungen von den Beschäftigten mitgetragen werden oder nicht. Die Wucht unseres Aufschlags dient nicht irgendeiner medialen Inszenierung, sondern ist tatsächlich Beleg dafür, wie nachdrücklich die Kolleginnen und Kollegen fordern: 100-Euro-Sockel und 3,5 Prozent sind unabdingbar.

Dauderstädt: Das gilt auch für die Beamtinnen und Beamten im Bundesbereich. Eine 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses ist kein Selbstläufer. Für ein gutes Ergebnis müssen wir kämpfen. Geschlossen und entschlossen! ■



Ursula Sommer, Justizangestellte

»» Wir wünschen uns mehr Anerkennung. ««

Mein Name ist Ursula Sommer. Ich bin 44 Jahre alt und arbeite beim Hauptzollamt in Münster. Meine Fachgewerkschaft ist der BDZ. Ich bin schon länger im IT-Bereich tätig. Nach meinem Erziehungsurlaub habe ich eine Schulung zur IT-Anwenderbetreuerin gemacht. Jetzt arbeite ich im Sachgebiet A des HZA und bin im Bereich Formular-Management tätig. Konkret bedeutet dies, dass wir in unserer Abteilung verschiedenste elektronische Formulare, die im Internet und Intranet der Bundesfinanzverwaltung veröffentlicht sind, erstellen. Dazu gehören zum Beispiel die Einkommensteuerformulare. Unsere Auftraggeber sind die Bundesfinanzdirektionen und auch das Bundesministerium für Finanzen. Eigentlich macht mir die Arbeit Spaß. Was fehlt, sind leider die Karrierechancen. Bei mir ist jetzt in der EG 9 Schluss mit der Entwicklung. Was auch fehlt, ist die Anerkennung unserer Tätigkeit. Wir haben uns das mal durchgerechnet und kamen zu dem Ergebnis, dass unsere Tätigkeit in der freien Wirtschaft auf jeden Fall besser bezahlt werden würde.

Bedeutung für einzelne Tarifbereiche



Allgemeine Verwaltung

Denkt man an den öffentlichen Dienst, so fällt einem als Erstes die allgemeine Verwaltung ein. Die Beschäftigten erfüllen all ihre Aufgaben mit Hingabe und Zuverlässigkeit und so kommt es, dass die allgemeine Verwaltung längst nicht mehr ein bürokratischer Apparat, sondern ein moderner Dienstleister ist. Das Vertrauen der Bevölkerung und die Zufriedenheit mit dem öffentlichen Dienst geben dem Recht. Diese Arbeit, ohne die der Staat – so wie wir ihn kennen – nicht funktionieren würde und nicht durch die turbulente Krisenzeit der letzten Jahre gekommen wäre, muss angemessen gewürdigt werden. Längst steht das Einkommen auch in diesem Bereich nicht mehr im Verhältnis zu den tagtäglichen Belastungen. Zum einen wurde in allen Bereichen pauschal Personal abgebaut, oft ohne Rücksicht darauf, ob die Aufgaben – realistisch betrachtet – mit den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen überhaupt noch zu bewältigen sind. Zum anderen sind die Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an öffentliche Dienstleistungen ständig gestiegen. Im Zeitalter von Internet und E-Mail-Verkehr besteht zunehmend die Erwartung, Anfragen sofort beantwortet

und Anträge bestenfalls am übernächsten Tag bearbeitet zu bekommen. Dabei sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durchaus bereit, sich den Anforderungen zu stellen. Sie alle haben den Ehrgeiz, qualitativ hochwertige Arbeit abzuliefern, ohne die Bürgerinnen und Bürger unnötig lange warten zu lassen. Es gilt deshalb in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes, die Arbeitsbelastung zu beschränken und gleichzeitig Nachwuchs für die Zukunft zu gewinnen. Auch gibt es keine Argumente dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen auf eine spürbare Erhöhung der Tabellenentgelte verzichten sollten. Gute Arbeit muss gut entlohnt werden. Deshalb müssen für die Kolleginnen und Kollegen aus den Bürgerämtern, Kindertagesstätten, Zollämtern und aus vielen anderen Bereichen in der Einkommensrunde 2014 spürbare Einkommensverbesserungen vereinbart werden, damit die gute und verlässliche Arbeit angemessen honoriert wird und die Motivation für ihren weiterhin hohen Arbeitseinsatz erhalten bleibt.

Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der größte Arbeitgeber des öffentlichen

Dienstes. Trotz eines eigenen Tarifvertrags werden in der BA die Verhandlungsergebnisse des TVÖD umgesetzt. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen mit dafür, dass Deutschland wirtschaftlich so gut dasteht. Möglich ist das, weil die Kolleginnen und Kollegen flexibel sind und sich der aktuellen Lage anpassen, sprich da anpacken, wo Arbeit ist. Das Selbstverständnis und das Vorgehen der BA sind die eines modernen Dienstleisters geworden, mit allem was dazugehört. Umstrukturierungen und der Prozess der ständigen Effizienzsteigerungen gehören auch dazu. Wenn die BA das Ziel hat, immer effektiver zu werden, stellt sich eine Frage: Wo bleibt der Anteil für die Beschäftigten? Wenn auf BA-Seite Geld eingespart wird und gleichzeitig die Überschüsse steigen, erwartet der dbb, dass ein Teil der Einsparungen und Effizienzgewinne an die Beschäftigten zurückfließt. Denn nur mit ihnen und ihrer guten Arbeit und Anpassungsfähigkeit sind die ständigen Reformen überhaupt umsetzbar.

Flughäfen

Der Allgemeine Teil des TVÖD gilt auch für die Beschäftigten der Verkehrsflughäfen in Deutschland, deren Betreiber Mitglied in den kommunalen Arbeitgeberverbänden sind. Darüber hinaus gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Verkehrsflughäfen der Besondere Teil Flughäfen des TVÖD (BT-F). Dieser enthält unter anderem Sonderregelungen für Beschäftigte im Rampendienst und Öffnungsklauseln für landesbezirkliche Regelungen zur Wechselschichtarbeit sowie für landesbezirkliche oder betriebliche Regelungen über das Entgelt des Feuerwehr- und Sanitätspersonals. Da für die Beschäftigten der Flughafenbetreiber dementsprechend grundsätzlich die Entgelttabellen für kommunale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, ist auch dieser Bereich von der Einkommensrunde 2014 unmittelbar betroffen. Die Forderungen des dbb gelten deshalb auch für die Beschäftigten an Verkehrsflughäfen. Die Argumente, warum jetzt deutliche Entgeltsteigerungen notwendig sind, treffen auch hier in besonderem Maße zu. Viele Tätigkeiten an den Flughäfen – ob Bodenverkehrsdienste, Feuerwehr- und Sanitätsdienste oder andere Aufgaben – sind mit großen körperlichen Anstrengungen verbunden. Die Beschäftigten sind in ihrer Arbeitsumgebung zahlreichen Gefahren für ihre Gesundheit ausgesetzt. Zudem werden viele Tätigkeiten in unterschiedlich ausgestalte-

ter Schichtarbeit geleistet. Hinzu kommt Druck durch konkurrierende Anbieter von Flughafendienstleistungen sowie die Gefahr von Ausgründungen. Diese vielfältigen Belastungen müssen angemessen honoriert werden. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung der Flughäfen für die innerdeutsche und internationale Infrastruktur immer weiter zu. Dafür ist gut ausgebildetes und motiviertes Flughafenpersonal notwendig. Deutliche Entgeltsteigerungen sind also auch für den Bereich der Flughäfen unverzichtbar.

Krankenhäuser

Der Pflegebereich ist als Sonderregelung im Besonderen Teil Krankenhäuser (BT-K) und im Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) in den TVöD aufgenommen worden. Für den Bereich des BT-K gibt es zudem zwei besondere Entgelttabellen, die so genannte Kr-Anwendungstabelle für den Pflegebereich und eine weitere für die Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern. Die Kr-Anwendungstabelle errechnet sich aus der allgemeinen Tabelle des TVöD. Die Forderungen des dbb für lineare Entgeltsteigerungen beziehen sich selbstverständlich auch auf diese beiden gesonderten Tabellen.

Stress, Arbeitsverdichtung sowie Personalreduzierungen sind in den Krankenhäusern mit Händen zu greifen. Nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Patienten spüren das täglich. Eine Entgelterhöhung im Pflegebereich ist damit mehr als gerechtfertigt. Im BT-K sind schon jetzt Regelungen enthalten, die noch hinter den Ansprüchen aus dem allgemeinen Teil des TVöD zurückbleiben. Beispielhaft genannt seien hier die Regelungen für die Nacharbeit oder für die Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit.

Ursächlich für die Probleme im Kr-Bereich ist eine verfehlte Krankenhauspolitik. Die Lösung über den Geldbeutel jeder einzelnen Krankenpflegerin und jedes einzelnen Krankenpflegers zu suchen, ist eindeutig der falsche Weg. Die Krankenhausbudgets und die gesetzliche Budgetdeckelung stellen ein völlig unflexibles Instrument zur Kostenminderung im Krankenhausbereich dar. Die Krankenhausbudgets funktionieren nach dem Prinzip, dass sie tarifliche Erhöhungen nicht wirklich vorsehen und durch lineare Entgeltsteigerungen verursachte Kostensteigerungen nicht abfedern. Von daher liegt hier eine heimatliche Falle für tarifautonome Verhandlungen im Gesundheitsbereich.

Die Arbeitskämpfe der Jahre 2008 bis 2013 gerade auch im Bereich der Krankenhäuser haben gezeigt, dass die Beschäftigten nicht bereit sind, auf ihre angemessenen Rechte und Ansprüche zu verzichten.

Sparkassen

Wie wichtig Sparkassen sind, merkt man oft erst, wenn sie nicht mehr da sind. Sie sind es, die vor Ort für Privat- und Geschäftskunden da sind. Dies ist nur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, die einen oft über lange Jahre in Finanzfragen sicher und gut beraten. Statt Turbokapitalismus steht die Beziehung zum Kunden im Vordergrund. Das geht nur über Vertrauen. Darum setzt sich der dbb für die Sparkassen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ein, die diese Aufgabe tagtäglich erfüllen. Sie haben einen Anspruch darauf, angemessen bezahlt zu werden.

Ver- und Entsorgung

Die Einkommensrunde 2014 stellt auch Weichen für die Bereiche Ver- und Entsorgung. Beide Berufsgruppen haben es jetzt in der Hand, Einkommens- und Arbeitsbedingungen mitzugestalten und zu verbessern. Entsorgung steht heute nicht mehr nur für Abfall, sondern für moderne und nachhaltige Rohstoffgewinnung. Mehr als ein Drittel der in Deutschland benötigten Rohstoffe wird durch Recycling gewonnen. Davon profitieren auch die Kommunen, die längst auf die Einnahmen aus diesem Bereich angewiesen sind und nicht mehr darauf verzichten möchten. Davon müssen auch die Kolleginnen und Kollegen profitieren, die jeden Tag in dem „schmutzigen“ Geschäft tätig sind. Denn dieser Job geht auf die Knochen. Wind und Wetter tun ihr übriges, um aus einem für die breite Bevölkerung unbeachteten Randbereich jeden Tag eine Herausforderung zu machen, die es in sich hat.

„Der Strom kommt aus der Wand.“ Dass das nicht so ist, wissen die Beschäftigten des Versorgungsbereichs am Besten. Als Beschäftigte der kommunalen Energieversorger und Netzbetriebe fallen sie unter den TV-V, der parallel ab März 2014 in Potsdam verhandelt wird. Es wird fleißig investiert, sowohl in Marktanteile als auch in neue Technologien. Deutschland hat sich auf den Weg gemacht, die Energiewende zu schaffen. Umgesetzt wird dieses Ziel von den Kolleginnen und Kollegen im Versorgungsbereich. Die kom-

munalen Stadtwerke werden immer wichtiger. Sie haben den großen Privatunternehmen vielfach den Rang abgelassen und arbeiten hochprofitabel. Nur Dank ihnen und dem Einsatz ihrer Mitarbeiter vermeidet so manche Kommune die roten Zahlen. Daran müssen die Kolleginnen und Kollegen teilhaben. ■



Christian
Göttfert,
Straßen-
wärter

» Von alleine wird sich nichts ändern.«

Mein Name ist Christian Göttfert. Ich habe eine Umschulung zum Straßenwärter absolviert und bin seit dem 1. Oktober 1989 Mitglied in meiner Fachgewerkschaft VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten. Als Straßenwärter bei der Autobahnmeisterei in Overath bin ich zum Streckenwart aufgestiegen. Zu meiner täglichen Arbeit gehören die Kontrolle der Straßenbestandteile und des Straßenumfelds sowie die sofortige Behebung von festgestellten Mängeln beziehungsweise die Absicherung von Gefahrenstellen, damit der Verkehr reibungslos weiterläuft. Besondere anlassbezogene Kontrollen erfolgen bei außergewöhnlichen Ereignissen, wie zum Beispiel bei Unfällen, Unwettern, Hochwasser oder nach Dauerfrost. Ich bin mit dem Beruf schon zufrieden, nur die Bezahlung müsste besser sein und dem täglichen Gefahrenpotential entsprechen. Es müssen auch deutlich mehr Auszubildende eingestellt werden, denn durch Personalabbau, Aufgabenverlagerungen und fehlende Neueinstellungen sinkt das vorhandene Know-how. Am wichtigsten ist aber eine anständige Lohnerhöhung, welche die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten für uns Beschäftigte im unteren Drittel der Einkommensskala berücksichtigt. Um diese unsere berechtigten Forderungen umzusetzen, müssen wir im Zweifel auch bereit sein, unsere unverzichtbare Arbeit niederzulegen und zu streiken! Von alleine wird sich nichts ändern.

Streik und Warnstreik

Arbeitskampfbereitschaft unverzichtbar

Am 13. März 2014 findet der Auftakt zu den Tarifverhandlungen über lineare Einkommenserhöhungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes und der Mitglieder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt. Auf der Seite der Arbeitgeber gibt es bei der Verhandlungsführung eine Veränderung. Infolge der Bundestagswahlen im Herbst 2013 und der daraufhin erfolgten Neubildung der Regierung hat es an der Spitze des Bundesinnenministeriums einen Wechsel gegeben. Thomas de Maizière hat Hans-Peter Friedrich als Bundesinnenminister abgelöst und ist damit nach seiner Zeit als Bundesverteidigungsminister in sein vorheriges Amt zurückgekehrt. Das Procedere des Führens von Tarifverhandlungen an der Seite von Thomas Böhle, dem Vorsitzenden der VKA, dürfte ihm deshalb noch vertraut sein. Ebenfalls vertraut müsste ihm damit sein, dass die Verhandlungsführer der Gewerkschaften zu Beginn der Verhandlungen eine konkrete Forderung formulieren und diese ausführlich begründen werden. Spannend wird sein, zu sehen, ob und wie die Arbeitgeberseite sich dazu positionieren wird. Es bestünde die Möglichkeit, dass die Verhandlungsführer der Arbeitgeber ebenfalls mit konkreten Vorstellungen für einen Tarifabschluss erscheinen, auf deren Grundlage dann zügig und ergebnisorientiert verhandelt werden könnte. Es könnte aber auch sein, dass es so abläuft wie in vielen vergangenen Einkommensrunden im öffentlichen Dienst. Die Arbeitgeberseite wird die Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung betonen, auf die sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst verweisen und die gewerkschaftliche Forderung nach Entgeltsteige-

rungen als viel zu hoch bewerten, um sich anschließend auf die weiteren Verhandlungsrunden zu vertagen.

Man mag diesen Ablauf bedauern, ändern kann man ihn auf Gewerkschaftsseite kaum. Man kann allerdings abseits des Verhandlungsraums durch andere Maßnahmen versuchen, Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben, um die Bereitschaft zu konstruktiven Tarifverhandlungen zu steigern.

Befristete Streiks anerkannt

Eine dieser Maßnahmen der tarifpolitischen Auseinandersetzung ist der befristete Streik (Warnstreik). Müssen die Gewerkschaften aufgrund der zögerlichen Haltung der Arbeitgeberseite den Eindruck gewinnen, dass konstruktive und zielgerichtete Tarifverhandlungen nicht zu erwarten sind, können sie durch Arbeitskampfmaßnahmen versuchen, die Verhandlungsbereitschaft der Gegenseite zu fördern. Auch das Bundesarbeitsgericht erkennt die Rechtmäßigkeit von befristeten Streiks schon zwischen bereits vereinbarten Verhandlungsterminen an. Demnach können dosierte Arbeitskampfmaßnahmen dazu dienen, die Gegenseite rechtzeitig zum Einlenken zu bewegen, um auf diese Weise die Eskalation des Scheiterns der Verhandlungen mit der Folge möglicher flächendeckender und unbefristeter Arbeitskämpfe zu verhindern.

Handlungsbereitschaft sicherstellen

Es ist kein Geheimnis, dass Arbeitskampfmaßnahmen, auch befristete, der Vorbereitung bedürfen. Zunächst muss durch laufende Information der Beschäftigten

über den Ablauf der Verhandlungen die Überzeugung geschaffen werden, dass der Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen erforderlich ist. Ohne die tatkräftige Unterstützung der Mitglieder können keine wirksamen Streikaktionen durchgeführt werden. Dabei zeigt sich die Wirksamkeit von Arbeitskampfmaßnahmen in einem relativ frühen Verhandlungsstadium auch nur zum Teil in dem Ausmaß des Störens der Arbeitsabläufe. Mindestens so wichtig wie die mit der Arbeitsniederlegung verbundene Betriebsstörung ist die öffentliche Wirkung dieser Aktionen. Damit das Ziel der Erhöhung des Drucks auf die Arbeitgeberseite erreicht werden kann, müssen die Arbeitskampfmaßnahmen auch in der Öffentlichkeit erkennbar werden. Dies gelingt vor allem auch dadurch, dass Medien darüber berichten. Befristete Arbeitskampfmaßnahmen werden deshalb häufig von Kundgebungen begleitet, auf denen sich viele Streikende treffen und gemeinsam auf ihre Forderungen aufmerksam machen. Gut, wenn es so gelingt, auch die Öffentlichkeit von der Berechtigung der Anliegen zu überzeugen, um so eine breite Akzeptanz für die eigenen Ziele herzustellen. Eine von vielen Mitgliedern getragene und öffentlich unterstützte Forderung wird die Arbeitgeberseite eher dazu bringen, an konstruktiven Lösungen am Verhandlungstisch mitzuarbeiten. Dies gilt im öffentlichen Dienst sicherlich noch mehr als in vielen Bereichen der Privatwirtschaft, da die Auswirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen viele Menschen betreffen und dieser Bereich deshalb von vornherein im Fokus der Öffentlichkeit und der Medienberichterstattung steht. Sollten die Arbeitgeber also Mitte März keine ausreichende Bereitschaft zu konstruktiven Tarifverhandlungen erkennen lassen, müssen auch frühe Arbeitskampfmaßnahmen als legitimes Mittel in Betracht gezogen werden, um die berechtigten Forderungen der Arbeitnehmerseite zu unterstreichen. ■



Teilweise betroffen

Tarifbereich Nahverkehr (TV-N)



Die Tariflandschaft im Bereich des kommunalen Nahverkehrs ist stark zersplittert. In den Nahverkehrsunternehmen, die als Sparte der Stadtwerke, eigenständige Verkehrsbetriebe, Anstalten des öffentlichen Rechts oder Ausgründungen in unterschiedlicher Rechtsform im Eigentum von Kommunen stehen, gilt je nach Bundesland ein landesbezirklicher Flächentarifvertrag Nahverkehr (TV-N). Diese Tarifverträge differieren zum Teil erheblich im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und das Entgelt.

Bezug auf den TVöD

Einige dieser landesbezirklichen Tarifverträge enthalten in Bezug auf das Entgelt einen Verweis auf das Monatstabellenentgelt für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD Anlage A). Demnach verändern sich die Entgelte in den jeweiligen landesbezirklichen Tarifverträgen zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 der Anlage A zum TVöD verändert. Aufgrund eines solchen Verweises wird zum Beispiel in den Tarifverträgen Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz das Ergebnis der Einkommensrunde übernommen und die jeweiligen Entgelttabellen entsprechend angepasst. Die Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich dieser Tarifverträge sind in puncto Entgelterhöhung und Erhöhungszeitpunkt den Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD gleichzusetzen.

Besondere Regelungen für Nahverkehrsbetriebe

Im Hinblick auf weitere Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien des TVöD werden für den Bereich des Nahverkehrs besondere Regelungen getroffen. Dies ist aufgrund der Unterschiede zwischen den Tarifverträgen Nahverkehr und dem TVöD notwendig.

In diesen besonderen Regelungsbereich fällt auch die Zusatzforderung des dbb für den Tarifbereich Nahverkehr in Höhe von 70 Euro monatlich. Diese Forderung gilt für alle Tarifverträge Nahverkehr, die auf den TVöD verweisen.

Eigene Einkommensrunden

Tarifverträge im Bereich des kommunalen Nahverkehrs, die keinen Verweis auf den TVöD enthalten, gelten beispielsweise in Berlin oder Bayern. In diesen Bundesländern finden eigenständige Entgelttarifverhandlungen statt. ■



Franziska Spürck,
Busfahrerin

» Ich wünsche mir erfolgreiche Verhandlungen. «

Mein Name ist Franziska Spürck, ich bin 24 Jahre alt und verheiratet. Meine Ausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation habe ich erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund meiner jetzigen Tätigkeit als Busfahrerin bin ich Mitglied in der Nahverkehrsgewerkschaft (NahVG). Ich bin als Busfahrerin in der Kölner Verkehrsbetriebe AG (KVB) tätig. Mein Vater, der in der KVB arbeitet, hat mir die Stellenausschreibung mit nach Hause gebracht. Daraufhin habe ich mich beworben und bin seit 2011 in meinem jetzigen Job. Mein Arbeitsplatz ist der Bus. Häufig bin ich zur Ablösung von Kolleginnen und Kollegen an verschiedenen Ablösestellen in ganz Köln unterwegs. Ich leiste Schichtarbeit und fahre im Frühdienst Bus im Linienverkehr in Köln. Meine Arbeitszeit verteilt sich auf eine Sechs-Tage-Woche. Nach einem Wochenrollsystem habe ich meine „Wochenenden“, sprich meine geregelten freien Tage. Aufgrund meiner Tätigkeit bin ich in der Entgeltgruppe 5a des Tarifvertrags Nahverkehrsbetriebe Nordrhein-Westfalen (TV-N NW) eingruppiert. Da der TV-N NW an die Entgeltentwicklung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) gekoppelt ist, wünsche ich mir, dass die bevorstehenden Tarifverhandlungen für uns erfolgreich verlaufen.






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!

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name</p> <p>Vorname</p> <p>Straße</p> <p>PLZ/Ort</p> <p>Dienststelle/Betrieb</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft</p> <p><small>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.</small></p> <p>_____ Datum / Unterschrift</p> <p><small>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</small></p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						

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



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