

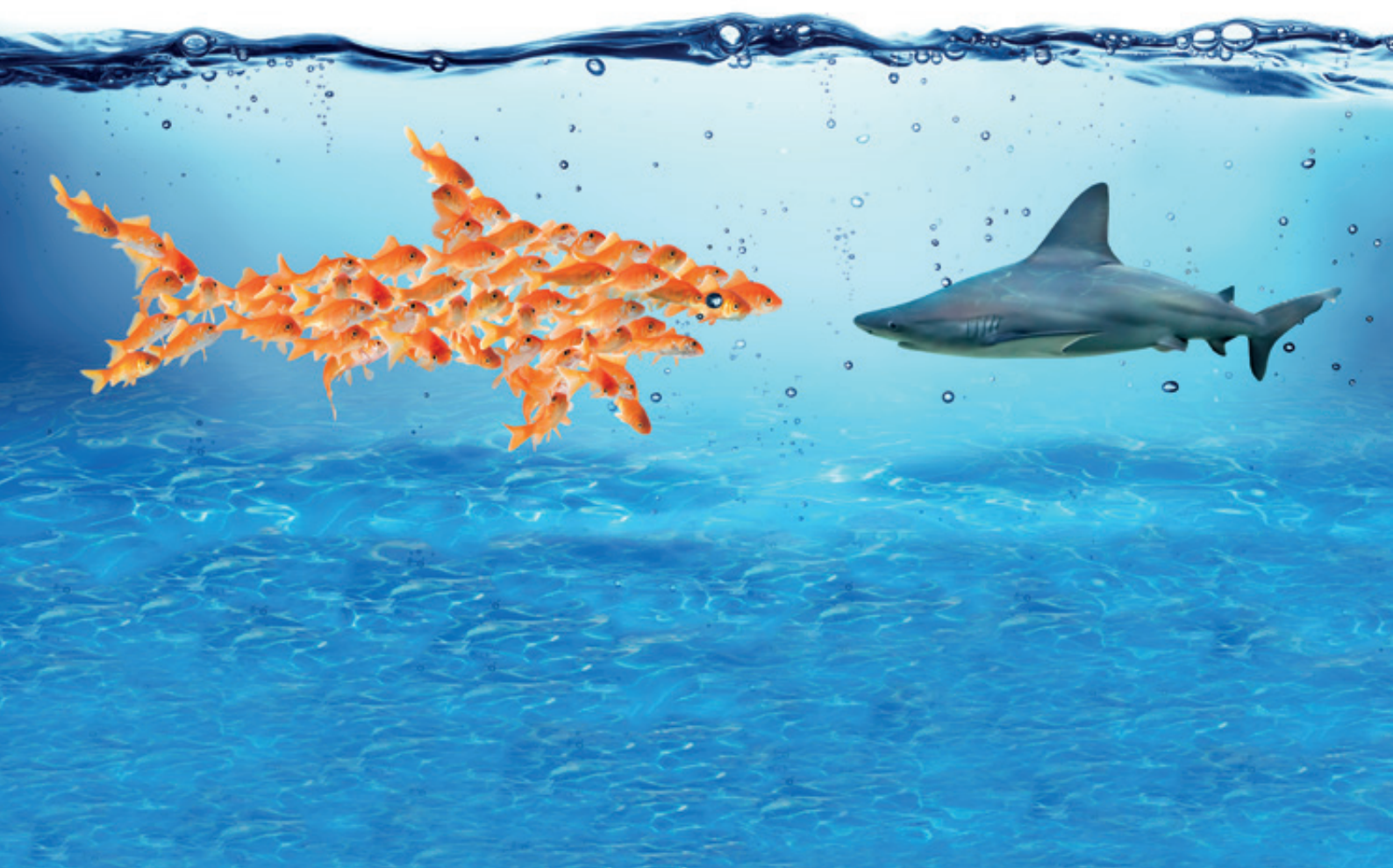
tacheles

 **dbb**
beamtenbund
und tarifunion

9

18. Jahrgang
September 2016

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



IW-Studie über Entgeltabschlüsse

Sparten- und Großgewerkschaften im Vergleich

Seite 3



Seite 5

Stadt Naunhof

**Urabstimmung eindeutig –
Mehrheit für Streik**



Seite 10

Sozialwahlen 2017

**Unterschätztes
Mauerblümchen**

Inhalt

Editorial 2

Hintergrund 3

Tarifthemen 4

Landestarifkommission
Baden-Württemberg

KAV NW

Stadt Naunhof

Flughafen Stuttgart

Flughafenfeuerwehren

Land Brandenburg

Lehrkräfte Sachsen

Nahverkehrsbetriebe Bayern

Thema 8

Rechtswidriger Streik der GdF
Sozialwahlen 2017

Ratgeber 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
5. September 2016



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Romolo Tavani (Fotolia), dbb, S.2: dbb, S.3: Romolo Tavani (Fotolia), S.4: BBW, Nadine Jungblut, S.5: dbb, S.6: komba, S.7: dbb, S.8: Bernd Lauter, S.12: industrieblick (Fotolia), S.14: Ingo Bartussek (Fotolia), S.16: Gerrit Sievers
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 030.7261917-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen
Anzeigenverkauf: Panagiotis Chrissovergis, Telefon: 02102.74023-714, Fax: 02102.74023-99

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Magazin nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

tacheles · 9 · September 2016

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Aktuell führe ich gemeinsam mit Kollegen Jens Weichelt, Stellvertretender Vorsitzender der BTK des dbb, Tarifverhandlungen in Dresden „zur Sicherung des Lehrbedarfs“, wie es die sächsische Staatsregierung nennt. Aus unserer Sicht muss es heißen, „zur Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs“. Denn das eine wird es ohne das andere nicht geben. Mein Eindruck ist, dass das auch unsere Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite verstanden haben. Gleichwohl wollen sie attraktiver werden, ohne mehr Geld auszugeben. Das wird, bevor das Perpetuum Mobile nicht erfunden ist, nicht funktionieren. Letztlich haben wir hier einen klassischen Verteilungskonflikt und ich stelle fest, dass diese Konflikte härter werden, dass wir sowohl bei öffent-

lichen, als auch bei privaten Arbeitgebern vor immer intensiveren Verteilungskonflikten stehen, die wir immer häufiger nicht in den großen Geleitzügen von TVöD und TV-L lösen können, sondern vor Ort, am jeweiligen Standort. Das erleben wir aktuell in Dresden, das haben wir in diesem Sommer aber auch im Krankenhausbereich erlebt, bei sehr zähen und zum Teil auch noch nicht abgeschlossenen Tarifkonflikten an den Standorten Osnabrück, Hildesheim und Dortmund.

Natürlich geht es inhaltlich bei den jeweiligen Tarifverhandlungen immer auch um die beste Bildung, die optimale Pflege oder die servicestärkste Verwaltung, aber es geht viel stärker als noch vor ein paar Jahren um die Verteilung knapper werdender Finanzmittel. Das kann nicht ohne Konsequenzen für unsere tarif- und gewerkschaftspolitische Arbeit bleiben. Ein gewerkschaftliches Allheilmittel gegen diese Entwicklung gibt es nicht. Einfach so weitermachen wie bisher, wird jedoch auch auf keinen Fall funktionieren. Ich wünsche mir eine intensive Diskussion in unseren Gremien, wie wir diesen Verteilungskämpfen in einer Situation, in der der Flächentarif auf dem Rückzug ist, offensiv begegnen können, ohne an Gestaltungskraft einzubüßen.

In unmittelbarer Nachbarschaft zum Freistaat Sachsen, in Brandenburg nämlich, wird aktuell auch darüber verhandelt, wie der öffentliche Dienst attraktiver gestaltet werden soll. Es ist nicht auszuschließen, dass in solch einer Situation der Wettbewerbsföderalismus sich von seiner hässlichen Seite zeigt und ein Bundesland seine Probleme auf Kosten des nächsten löst. Ordnungs- und bildungspolitisch ist das wenig zielführend, gehört aber zu dem, was ich hier als Intensivierung der Verteilungskämpfe skizziert habe. Für mich ist das eines der zentralen Themen und ich werde es auf der nächsten Sitzung unserer Bundestarifkommission zur Diskussion stellen.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

IW-Studie über Entgeltabschlüsse

Sparten- und Großgewerkschaften im Vergleich

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat eine Studie veröffentlicht, die den Erfolg von Sparten- und Großgewerkschaften im Vergleich zu Großgewerkschaften messen möchte. Untersucht wurde dabei jedoch nur ein einzelner Faktor: Die Tarifabschlüsse zur Entgeltentwicklung.

Vergleich der Tarifentwicklung

Wie Hagen Lesch, Tarifforscher am IW, gegenüber einer Zeitung bekundet, hätten Berufsgewerkschaften nach der Trennung von etablierten Großgewerkschaften Tarifabschlüsse mit zum Teil deutlich höheren Entgeltsteigerungen durchgesetzt als Großgewerkschaften. Nach weiteren Abschlüssen in den Folgejahren nähern sich Großgewerkschaften und Sparten- und Berufsgewerkschaft über ihre Abschlüsse wieder an, so dass die Entgeltentwicklung sich – über einen längeren Zeitraum betrachtet – angleicht.

Lesch hat die Tarifentwicklung von Krankenhausärzten, Piloten, Lokführern und anderen Berufsgruppen seit dem Ausstieg ihrer Gewerkschaft aus dem alten Tarifverband mit der Entwicklung in der Großgewerkschaft verglichen. Bei der Deutschen Bahn führte die Lokführergewerkschaft GDL im Jahr 2007 ihren ersten großen Arbeitskampf für eigene Tarifverträge. Zeitweilig konnte die GDL demnach mit ihren eigenen Tarifabschlüssen Entgeltvorsprünge von bis zu acht Prozentpunkten gegenüber den Abschlüssen für das restliche Bahnpersonal herausholen. Inzwischen sei der Vorsprung

auf nur noch zwei Prozent gesunken, da die zuständige Konkurrenzgewerkschaft EVG in den Folgejahren wieder aufgeholt habe.

Ob dies daran liegt, dass die Berufsgewerkschaft im Laufe der Jahre gemäßigt wird oder dass die Großgewerkschaft von den guten Tarifabschlüssen profitieren kann und nachzieht, kann die Analyse nicht feststellen.

Andere Tarifregelungen zählen nicht

Völlig unberücksichtigt bleiben in der Studie auch alle anderen Tarifregelungen. So konnte die GDL beispielsweise für traumatisierte Lokführer, die ihren Beruf aufgrund eines tödlichen Unfalls auf der Strecke nicht mehr ausüben können, durchsetzen, dass für die betroffenen Lokführer ein lebenslanger Anspruch auf Ersatzbeschäftigung mit ungekürzten Bezügen besteht. Auch andere wichtige tarifliche Regelungsinhalte wie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit blieben in der Studie unberücksichtigt.

Konfliktträchtigkeit von Tarifrunden

Eine weitere Aussage trifft die Studie zur Konfliktträchtigkeit von Tarifrunden. Demnach sind Tarifrunden mit Berufsgewerkschaften konfliktreicher und dauern durchschnittlich mehr als ein Jahr, wohingegen reguläre Tarifrunden durchschnittlich nur drei bis sechs Monate dauern. Grund hierfür sei, dass es sich bei den Branchengewerkschaften häufig um

Statuskonflikte handele. Darin versucht die Gewerkschaft angeblich, ihre Anerkennung als Tarifpartei gegenüber dem Arbeitgeber zu erwirken.

Es geht eben nicht nur um Geld

Die Studie und auch das anschließende Echo in der Presse leiden jedoch an einem Fehlschluss. Zwar ist es richtig, dass nur hinsichtlich der Entgeltentwicklung ein sinnvoller Vergleich angestellt werden kann. Es kann hieraus aber nicht geschlossen werden, dass Gewerkschaften ihre Existenzberechtigung einzig und allein auf tarifliche Entgeltsteigerungen reduzieren. Die eigentliche Bedeutung liegt in der grundsätzlichen Teilnahme am Tarifgeschehen. Nur Gewerkschaften, die auch als Tarifpartner anerkannt und wahrgenommen werden, können ihre Ziele längerfristig durchsetzen. Die singuläre Betrachtung von Entgeltsteigerungen durch Tarifabschlüsse greift dabei zu kurz. Für Sparten- und Berufsgewerkschaften ist immer die ganzheitliche Interessenvertretung der Beschäftigten auf allen Ebenen entscheidend. Dazu gehört eine angemessene Bezahlung genauso wie generell faire Arbeitsbedingungen. Um diese einmal errungene Machtposition müssen Sparten- und Berufsgewerkschaften stets mehr kämpfen als die arrivierten. Nicht zuletzt dürfen die Vorteile der hieraus gewonnenen Autonomie der Sparten- und Berufsgewerkschaften nicht unterschätzt werden. Sie können viel interessengerechter auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder eingehen und geraten seltener in interne Konflikte. Wenn man diese Entwicklung kritisiert, darf man die Ursache jedoch nicht außer Acht lassen. Erst die Arbeitgeber haben durch Ausgliederungen, Privatisierungen und die Reduzierung von Verbeamtungen zum Erstarken von Sparten- und Berufsgewerkschaften beigetragen. ■

