Gewerkschaftstag 2012

Geschäftsbericht

dbb tarifunion

Vorwort

Der Gewerkschaftstag 2007 hatte uns den Auftrag gegeben, Vorschläge auszuarbeiten, um die Strukturreform des dbb zum Gewerkschaftstag 2012 zu vollenden. Diese Vorschläge sind nunmehr ausgearbeitet und liegen den Gewerkschaftstagen von dbb und dbb tarifunion zur Abstimmung vor. Stimmen die Delegierten diesen Vorschlägen zu, wird dies der letzte Geschäftsbericht der dbb tarifunion gewesen sein. Sicherlich böte dieser Umstand Anlass für einen weit ausholenden Rückblick. Das gilt auch für mich persönlich, da ich mich mit Ende des Gewerkschaftstages aus der aktiven Gewerkschaftsarbeit zurückziehen werde.

Gleichwohl will ich mich doch lieber der Zukunft zuwenden. Tarif- und gewerkschaftspolitisch stehen wir vor unsicheren Zeiten, die Risiken sind mindestens so groß wie die Chancen.

Diese Risiken will ich nicht auf einzelne Tariftische oder Sparten bezogen wissen, sondern auf die Grundidee tarifautonomer Verhandlungen überhaupt. Den ersten Anlauf hin zu einer Zwangstarifeinheit haben wir mit ebenso großem Engagement wie Erfolg abwehren können. Doch Wunsch und Wille der Arbeitgeber, Tarifpolitik mit nur einer ihnen nahestehenden Gewerkschaft zu gestalten, sind ungebrochen. Bietet sich ein Vorwand, werden wir uns ganz sicher weiterer Angriffe auf die Tarifpluralität zu erwehren haben. Auch die so genannte „Schuldenbremse“ ist geeignet, tarifautonome Verhandlungen im Bereich des Öffentlichen Dienstes erheblich zu erschweren.

Wollen wir hier offensiv gegensteuern, müssen wir – der gesamte dbb – uns im gesellschaftspolitischen Raum mit der Kraft der Gesamtorganisation noch nachdrücklicher als bisher einbringen. Aus meiner Sicht liegt hier eines der Kernziele unserer Strukturreform: Tarifpolitik bleibt Tarifpolitik und Beamtenpolitik bleibt Beamtenpolitik. Aber nur wenn wir darüber ein stabiles Dach bauen, das alle beruflichen Anliegen unserer Mitglieder umfasst und auch der Tatsache noch besser Rechnung trägt, dass der dbb die gewerkschaftspolitische Heimat sowohl der Arbeitnehmer und Beamten im Öffentlichen Dienst ist, als auch der privatisierten Bereiche, werden wir erfolgreich sein.

Die Verschmelzung von dbb und dbb tarifunion zu einer Organisation ist hier ein richtiger und notwendiger Schritt.

Frank Stöhr (1. Vorsitzender dbb tarifunion)

Herausgeber:	dbb tarifunion Vorstand Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin
Redaktionsschluss:	September 2012
Fotonachweis:	dbb: Seite 10, 11, 12, 13, 14 (erste Reihe, 2. Reihe links), 15 (1. Reihe rechts), 16, 17 (1. Reihe links, 3. Reihe links, 2. Reihe rechts, 3. Reihe rechts), 18, 20 (oben links, unten rechts), 22, 24, 25 (oben rechts, 2. Reihe), 26, 27, 28, 29, 30 (unten), 31 (oben), 32, 33 (unten), 35, 36, 37 (2., 3., 5. Reihe, oben rechts), 38, 39 (oben), 40, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 51, 53, 54 (links), 55, 60, 61 (oben links, unten), 66, 70, 74, 75, 76 (unten), 77, 78, 80, 84, 85 (3. Reihe); Marco Urban: Seite 5, 15 (unten rechts), 31 (unten), 39 (Mitte), 76 (oben); Friedhelm Windmüller: Seite 8, 14 (2. Reihe Mitte, rechts, 3. Reihe links), 15 (1. Reihe Mitte, rechts, 2. Reihe links, 3. Reihe), 17 (1. Reihe rechts, 2. Reihe links, 4. Reihe links), 20 (unten links), 25 (oben links), 30 (oben), 33 (oben), 37 (1. Reihe, 4. Reihe), 39 (unten), 47, 67 (oben links), 81, 85 (1., 2., 4. Reihe); Uwe Anspach: Seite 14 (3. Reihe rechts), 54 (rechts); Ralf Sondermann: Seite 15 (1. Reihe links); Steffen Winkler: Seite 34; Frank May: Seite 57; Andreas Mann (DB AG): Seite 61 (oben rechts); Berit Notzke: Seite 67 (unten rechts); Peter-Paul Weiler: Seite 69 (oben); GDL: Seite 62; DPVKOM: 63, 66; GdS: Seite 67 (oben rechts, unten links); VRFF: Seite 68; VdB Bundesbankgewerkschaft: Seite 69 (unten); DBSH: Seite 71, 73
Konzeption und Gestaltung:	www.conceptX.de
Druck:	L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien

dbb
tarifunion

Inhalt

Interview Frank Stöhr und Willi Russ 10

Einkommensrunden 12

TVöD und TV-L 18

Land Hessen 24

Land Berlin 26

Neue Entgeltordnung 30

Lehrkräfte 34

Nahverkehr 36

Gesundheitsbereich 42

Andere Tarifbereiche 48

Besondere Tarifbereiche 60

Aktionen, Initiativen, Arbeitskampf 74

Die dbb tarifunion 80

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 84

Interview: Frank Stöhr und Willi Russ

„Gemeinsamkeit auf ein festes Fundament stellen!“

Kollege Stöhr, mit welchen drei Stichworten lässt sich die tarifpolitische Entwicklung der letzten fünf Jahre umschreiben?
Stöhr: Es liegt im Wesen dieser fünf Jahre – seit unserem letzten Gewerkschaftstag –, dass sie sich nicht mit drei oder auch sechs Stichworten umreißen lassen. Die Zahl der Tariftische und Tarifthemen vervielfältigt sich. Knappe Kassen bei den öffentlichen Haushalten bestimmen unsere Tarifarbeit schon seit langem. Trotzdem haben wir die großen Einkommensrunden der letzten Jahre positiv gestaltet. Was jedoch in bedenklicher Weise zunimmt, ist die Bereitschaft, auch öffentlicher Arbeitgeber, Qualität zu opfern und Niedriglöhne zu zahlen. Unseren zähen Kampf bei der Charité im letzten Jahr empfehle ich jedem als Lehrbeispiel, der sich über die Zukunft des Öffentlichen Dienstes informieren will. Unter gewerkschaftspolitischem Aspekt haben wir in den letzten fünf Jahren Tarifpolitik unter der Flagge der dbb tarifunion Erfolge erzielen können. Damit meine ich sowohl die Sachebene als auch unsere Aktionsfähigkeit.

Kollege Russ, wie lässt sich die Arbeit der nächsten fünf Jahre umreißen?
Russ: Auch dafür reicht die Auflistung einiger weniger Stichworte nicht aus. Die Probleme werden zu einem großen Teil auch nicht ganz anders sein, als in der zurückliegenden Zeit. Aber klar ist auch, dass der demografische Faktor mehr und mehr an Gewicht gewinnen wird. In der Folge werden die öffentlichen Arbeitgeber zunehmend Probleme haben, geeignetes Fachpersonal zu bekommen. Zumindest beispielhaft wird hier deutlich, wo unsere Aufgaben liegen werden: Der Regelfall – zum Beispiel in Form von Flächentarifverträgen – wird immer schwerer zu erhalten sein und die Ausnahmen könnten zunehmen. Der Einzelfall wird der Normalfall, wenn wir uns nicht mächtig anstrengen. Interessant ist hier, dass genau die Arbeitgeber den Zwang zur Tarifeinheit fordern, die das Zersplittern der Tariflandschaft in ein „Spartentarifland“ vorantreiben. Wir werden hier nicht mitmachen und weiterhin für Flächentarife und Tarifpluralität kämpfen.

Bildet für den Öffentlichen Dienst der Zwang, vermehrt Tarifverhandlungen unter dem Damoklesschwert der Schuldenbremse führen zu müssen, nicht einen viel größeren Zwang?
Stöhr: Beide Zwänge setzen die Axt an das erprobte Prinzip der Tarifautonomie. Während die Tarifeinheit das Streikrecht beschneidet, wird mit der Schuldenbremse versucht, tarifautonome Verhandlungen mit Gesetzesvorgaben gegenstandslos zu machen. Eben war schon vom demografischen Wandel die Rede. Dazu gehört auch, dass der Öffentliche Dienst in den nächsten zehn Jahren über 700 000 Neueinstellungen vornehmen muss, um ausscheidende Kolleginnen und Kollegen zu ersetzen. Soll das Niveau öffentlicher Dienstleistungen gehalten werden, muss der Politik mehr einfallen, als nur den Fuß auf die Schuldenbremse zu stellen.

Vielleicht soll das Niveau ja gar nicht gehalten werden?
Russ: Auch wenn Sie das jetzt eher provozierend formuliert haben: Genau das müssen wir zukünftig noch offensiver thematisieren. In den letzten Einkommensrunden haben die Arbeitgeber, aber auch Teile der Medien oftmals geklagt, wie hoch die Personalkosten seien. Beim Bund liegen sie unter zehn Prozent, bei den Kommunen immerhin schon bei 26 Prozent und bei den Ländern noch einmal zehn Prozent höher.

Wir müssen und werden deutlich machen, dass Sicherheit ohne Polizei, Bildung ohne Lehrer oder Pflege ohne Pflegerinnen nun mal nicht vorstellbar sind. Mehr noch als bisher müssen wir diese vordergründige Sichtweise entlarven und eine gesellschaftliche Debatte entfachen und auch die Politik stellen, die sich immer wieder um eine fundierte Aufgabenkritik herum drückt. Welche Klassengrößen wollen wir und wollen wir Wartezeiten auf Kitaplätze in Kauf nehmen? Immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal – das wird nicht gehen.

In welcher Weise hilft es hier, dass die dbb tarifunion mit dem übrigen dbb verschmolzen wird?
Stöhr: Das ist bei Willi Russ eben schon angeklungen. Themen wie die Schuldenbremse lassen es noch wichtiger erscheinen, dass wir unser Augenmerk nicht allein auf die jeweils originären tarif- oder beamtenpolitischen Ziele fokussieren. Wir müssen uns verstärkt auch den gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen stellen, die die Arbeits- und Einkommensbedingungen unserer Mitglieder kaum weniger beeinflussen, als die eigentlichen Einkommensrunden. Mindestlohn, Zeitarbeit, Krankenversicherung, Rente mit 67 – all diese Themen, die stets mit dem Ziel in die Debatte eingeführt werden, mit der Ökonomisierung der Gesellschaft die Belastung der Einzelnen zu Gunsten des Profits zu erhöhen.

Russ: Und hier ist beiden Seiten – Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im dbb – klar geworden, dass wir gemeinsam nur gewinnen können. Die Beamten merken doch auch, dass es keine Tabus mehr gibt, dass die Frage der Hoheitlichkeit zu einer Frage der Kassenlage verkommen ist. Und wir im Tarifbereich haben doch unbestritten schon bisher davon profitiert, mit der gesamten Mitgliedermacht des dbb zu operieren. Da ist es konsequent, diese Gemeinsamkeit auf ein festes Fundament zu stellen. Fast ist das so, wie eine Heirat, nachdem man schon lange Jahre zusammengelebt hat. Mit späteren „Zerwürfnissen in der Ehe“ rechne ich nicht, weder auf dem Gewerkschaftstag noch in der Zeit danach.

Stellt es eigentlich ein Problem für Sie dar, dass die Grenzen zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft immer weiter verschwimmen?
Stöhr: Gesellschaftspolitisch sind wir sehr verärgert, dass die Politik durch eine überzogene Ökonomisierung des Öffentlichen Dienstes der Qualität öffentlicher Dienstleistungen ganz sicher keinen Gefallen getan hat. Der viel beschworene Wettbewerb hat im Regelfall weder der Qualität noch dem Preis gutgetan.

Russ: Tarifpolitisch müssen wir uns natürlich einer neuartigen Situation stellen, bei der im Nahverkehr, im Sicherheits- oder auch im Krankenhausbereich diese Grenzen verwischen. Unser tarifpolitisches Engagement muss dieser sich rasch wandelnden Welt Tribut zollen. Im zurückliegenden Jahr haben wir intensiv damit begonnen, uns hier neu zu positionieren. Aber das ist längst nicht nur eine tarifpolitische Frage, sondern eine Frage, die den ganzen dbb und unser gemeinsames Selbstverständnis betrifft. Die Frage ist nicht allein, wie viele Tariftische wollen wir bedienen, sondern auch, unter welchen Umständen kann innerhalb des dbb eine solidarische und schlagkräftige Interessenvertretung für alle Mitgliedergruppen organisiert werden.

Direkt nach dem Gewerkschaftstag bereitet sich der dbb auf die Einkommensrunde 2013 vor. Werden diese Einkommensrunden auch in Zukunft gemeinsam mit ver.di durchgeführt?
Russ: Was die konkrete Zukunft der Einkommensrunde 2013 angeht, so ist das ganz sicher der Fall. Für die Jahre danach streben wir das auch an, solange wir, wie bisher, inhaltlich zusammenkommen. Ganz sicher ist die Zusammenarbeit nicht völlig problemlos. Gerade in diesem Jahr während der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen hat es ganz schön geknirscht. Aber es hat trotzdem auch Erfolg gehabt, sowohl bei der Mitgliedermobilisierung als auch beim Tarifergebnis selbst.

Stöhr: Ich will jetzt nicht Aussagen zur Zukunft machen. Das steht mir nicht mehr zu. Aber die Etablierung der Zusammenarbeit war richtig und hat gute Ergebnisse gezeitigt – gewerkschafts- und einkommenspolitisch. Und die Probleme werden nicht kleiner, die Verteilungsspielräume nicht größer. Da ist das Bündeln gewerkschaftlicher Macht das Gebot der Stunde. So schwierig es gelegentlich für beide Seiten auch sein mag: Wir leben mit diesem Bündnis etwas, dass keine erzwungene Tarifeinheit je bieten kann.

Eine persönliche Frage zum Schluss: Herr Stöhr, Sie treten nicht mehr an, wird Ihnen die Tarifarbeit fehlen?
Stöhr: Die Frage habe ich jetzt schon oft gestellt bekommen. Ich war über Jahrzehnte mit Herzblut Tarifpolitiker für den dbb. Mit der Integration, wie wir sie auf dem Gewerkschaftstag umsetzen wollen, ist ein guter Punkt erreicht, den Staffelstab weiter zu geben. Die Zeit danach ist bei mir schon fest verplant. Ich freue mich auf neue Erlebnisse mit weniger Stress.

Herr Russ, sollen wir das Herrn Stöhr einfach mal glauben?
Russ: Wer sein großes Engagement und seine Akribie beobachtet, mit der er sich auch jetzt noch den kleinsten Stellschrauben widmet, mag das nicht für möglich halten, aber ich kenne Frank seit vielen Jahren und habe neben anderem an ihm schätzen gelernt, dass er dort, wo er gerade ist, mit Herzblut ist. Und jetzt hat er sich entschieden, Jahren intensiver Arbeit eine entspannte Lebensphase folgen zu lassen. Frank ist einer, der setzt um, was er ankündigt.

Frank Stöhr (1. Vorsitzender dbb tarifunion) und Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion)

Einkommensrunden

In den Berichtszeitraum fallen drei Einkommensrunden mit dem Bund und den Kommunen (VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) in den Jahren 2008, 2010 und 2012 sowie zwei Einkommensrunden mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen und Berlin) in den Jahren 2009 und 2011.

Bund und Kommunen

Im Jahr 2008 führte die dbb tarifunion die erste Einkommensrunde zum TVöD durch, nachdem dieser zum Oktober 2005 die bisherigen Manteltarifverträge BAT/-O, MTArb/-O sowie BMT-G/-O ersetzt hatte. Die letzte lineare Einkommensanhebung in Höhe von ein Prozent war zum Mai 2004 erfolgt. Nach einer fast vierjährigen Lohnpause gingen die dbb tarifunion und ver.di in die Einkommensrunde 2008 mit einer gemeinsamen Forderung von acht Prozent, mindestens aber 200 Euro tabellenwirksamer Anhebung der Entgelte. Gefordert wurden außerdem umfangreiche strukturelle Verbesserungen im TVöD sowie Nachbesserungen von Besitzstandsregelungen für die aus dem abgelösten Tarifrecht in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (so genannte Restanten). Außerdem sollten wegen des Fehlens einer Entgeltordnung zum TVöD gewisse Einschränkungen und Befristungen im Übergangs- und Überleitungsrecht nach TVÜ modifiziert werden.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen in der fünften Runde und einer zwischenzeitlichen Schlichtung führten die weiteren Verhandlungen am 31. März 2008 zum Abschluss. Vereinbart wurde eine Anhebung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich acht Prozent (zum 1. Januar 2008 um einen Sockelbetrag von 50 Euro und um linear 3,1 Prozent sowie zum 1. Januar 2009 um linear 2,8 Prozent) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2009. Für die oberen Entgeltgruppen beim Bund im Tarifgebiet Ost wurde die volle Angleichung der Monatsentgelte an das Westniveau vorgezogen ab April 2008 vereinbart. Für die kommunalen Beschäftigten der Krankenhäuser galt zunächst eine niedrigere Entgeltanhebung, die durch eine höhere Entgeltsteigerung für das Jahr 2009 kompensiert wurde. Die Entgelte der Auszubildenden wurden einmalig um 70 Euro in allen Ausbildungsjahren angehoben. Neben den Einkommensverbesserungen wurde mit Wirkung zum Juli 2008 vereinbart, zum einen die Verlängerung des Überleitungsrechts sowie die so genannten Restanten mit Nachbesserungen und Ergänzungen des Übergangsrechts und des TVöD in Kraft zu setzen. Zum anderen trat im kommunalen Öffentlichen Dienst im Tarifgebiet West eine Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden mit Ausnahme der Kranken-

häuser, jedoch mit Geltung auch für die Krankenhäuser in Baden-Württemberg, in Kraft.

Für die Einkommensrunde 2010 stellten die dbb tarifunion und ver.di eine gemeinsame Tarifforderung mit einem Gesamtvolumen von fünf Prozent auf. Bestandteile der Forderung waren neben einer spürbaren Gehaltserhöhung unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente weitere qualitative Tarifverbesserungen. Dazu zählten insbesondere die Wiedereinführung von Bewährungsaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen wegen der immer noch ausstehenden Entgeltordnung zum TVöD, die Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrages und außerdem verbindliche Übernahmeregelungen für Auszubildende.

Die Einigung am 27. Februar 2010 beruhte auf dem Schlichterspruch, der nach dem Scheitern der Verhandlungen in der dritten Verhandlungsrunde und der anschließenden Schlichtung zu Stande kam. Vereinbart wurde eine lineare Anhebung der Entgelte in drei Stufen um insgesamt 2,3 Prozent (zum 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent sowie im Jahr 2011 ab Januar um 0,6 Prozent und ab August um weitere 0,5 Prozent) bei einer Laufzeit von 26 Monaten bis Ende Februar 2012. Als Einmalzahlung wurden 240 Euro beziehungsweise für Auszubildende 50 Euro im Januar 2011 vereinbart. Im kommunalen Bereich wurde die Erhöhung der zusätzlichen Leistungskomponente im TVöD, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB), in vier Schritten von jeweils 0,25 Prozent von 2010 bis 2013 auf dann insgesamt zwei Prozent geregelt. Zum Ausgleich für das ab Oktober 2005 bei Neueinstellungen suspendierte Instrument der Bewährungs- und Zeitaufstiege wurde für das Jahr 2010 eine Pauschalzahlung von 250 Euro für umgruppierte oder neu eingestellte Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 des TVöD vereinbart. Außerdem wurden die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen angehoben. Neben den Einkommensverbesserungen wurde eine Prozessvereinbarung mit Grundsätzen und dem Verfahren zur Erarbeitung einer neuen Entgeltordnung zum TVöD getroffen. Weiterhin wurden mit dem Bund und den Kommunen jeweils eigenständige Altersteilzeitregelungen auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes geschaffen. Die Vorläuferregelung im TV ATZ war bereits Ende 2009 ausgelaufen. Im Wesentlichen ist Bestandteil der bis Ende 2016 befristeten Neuregelungen, dass einer eingeschränkten Zahl von Beschäftigten ab dem 60. Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit zusteht. Außerdem wird das Instrument der Teilrente tarifvertraglich ausgestaltet. Für Auszubildende sah eine Übernahmeregelung bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf die auf zwölf Monate befristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis vor, sofern die Ausbildung mindestens mit der Note „befriedigend“ abgeschlossen wurde.

Für die Einkommensrunde 2012 hat die dbb tarifunion gemeinsam mit ver.di Einkommensverbesserungen von linear 6,5 Prozent, mindestens aber von 200 Euro, gefordert.

Mit der Tarifeinigung in der dritten Verhandlungsrunde am 31. März 2012 erhöhen sich die Beträge der Entgelttabellen zum TVöD in drei Schritten um insgesamt 6,3 Prozent (ab März 2012 um linear 3,5 Prozent sowie im

Einkommensrunde 2008

Auch in dieser Einkommensrunde übte die dbb tarifunion mit unterschiedlichen Aktionen Druck auf die Arbeitgeberseite aus, um am Verhandlungstisch zu guten Ergebnissen zu kommen.

Einkommensrunde 2010

Auf den zahlreichen Aktionen zur Einkommensrunde demonstrierten die dbb tarifunion und ihre Fachgewerkschaften die Vielfalt und die Geschlossenheit des Öffentlichen Dienstes.

Jahr 2013 ab Januar um 1,4 Prozent und ab August um weitere 1,4 Prozent) bei einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten bis Ende Februar 2014. Wegen der weiterhin fehlenden Entgeltordnung zum TVöD ist als Ausgleich für das ab Oktober 2005 bei Neueinstellungen suspendierte Instrument der Bewährungs- und Zeitaufstiege für die Jahre 2012 und 2013 eine Pauschalzahlung in Höhe von jeweils 300 Euro für umgruppierte oder neu eingestellte Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 des TVöD vorgesehen. Die Entgelte der Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren werden überproportional in zwei Stufen um insgesamt 90 Euro angehoben (Anhebung um 50 Euro zum März 2012 sowie um weitere 40 Euro zum August 2013). Für Auszubildende wurde neben den materiellen Verbesserungen außerdem die Übernahme durch den Ausbildungsgeber bis Ablauf Februar 2014 neu geregelt. Ausgebildete werden nach bestandener Abschlussprüfung zunächst befristet für zwölf Monate in ein Anschlussarbeitsverhältnis übernommen und erhalten bei Bewährung sowie einer freien besetzbaren Stelle anschließend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten. Die Übernahmeregelungen sind grundsätzlich abhängig davon, dass ein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Bedarf an Neueinstellungen besteht. Der Tarifabschluss umfasst ebenso eine Neuregelung des tariflichen Urlaubsregimes ab dem Jahr 2013, nachdem das Bundesarbeitsgericht im März 2012 die Unwirksamkeit der bisherigen Altersstaffelung der Urlaubsdauer im TVöD von 26, 29 und 30 Tagen als Verstoß gegen das AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – festgestellt hatte. Die Neuregelung sieht die einheitliche Urlaubsdauer von 29 Tagen beziehungsweise von 30 Tagen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr vor. Für Bestandsbeschäftigte ab dem vollendeten 40. Lebensjahr verbleibt der Urlaubsanspruch besitzstandswahrend bei 30 Tagen. Für Auszubildende beträgt der Urlaubsanspruch 27 Tage im Jahr.

Einkommensrunde 2010: Kundgebung in München/Haar

Einkommensrunde 2010: Aktion „Die Jugend geht baden!“

Einkommensrunde 2012

Großdemonstrationen, Warnstreiks und die dbb Trucktour begleiteten die Einkommensrunde.

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Im Jahr 2009 führte die dbb tarifunion die erste Einkommensrunde zum TV-L durch, nachdem dieser zum November 2006 die bisherigen Manteltarifverträge BAT/-O und MTArb/-O ersetzt hatte. Die letzte lineare Einkommensanhebung in Höhe von durchschnittlich drei Prozent war noch bei Abschluss des TV-L vereinbart worden. Sie trat 2008 zum Januar im Tarifgebiet West beziehungsweise zum Mai im Tarifgebiet Ost in Kraft. In der Einkommensrunde 2009 forderte die dbb tarifunion gemeinsam mit ver.di eine Erhöhung der Entgelte um acht Prozent, mindestens aber um 200 Euro, die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 120 Euro sowie verbindliche Regelungen zur Übernahme Ausgebildeter.

In der vierten Verhandlungsrunde am 1. März 2009 wurde eine Anhebung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich 5,8 Prozent (zum 1. März 2009 um einen Sockelbetrag von 40 Euro und um linear drei Prozent sowie zum 1. März 2010 um linear 1,2 Prozent) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2010 erzielt. Im Jahr 2009 wurden für die beiden Nullmonate Januar und Februar jeweils 40 Euro als Pauschalzahlung vereinbart. Als Bestandteil der Tarifeinigung entfiel die zusätzliche Leistungskomponente im TV-L, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB). Die Entgelte der Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren wurden zum März 2009 um 60 Euro als Festbetrag angehoben und zum März 2010 um linear 1,2 Prozent entsprechend der Entgelttabelle zum TV-L erhöht. Neben den Einkommensverbesserungen wurde die Regelung zur befristeten Übernahme Ausgebildeter bis Ende 2010 verlängert. Außerdem wurden strukturelle Nachbesserungen im Überleitungsrecht der Länder (TVÜ-Länder) vereinbart, wodurch ein Gleichklang mit den bereits zum Juli 2008 bei Bund und Kommunen (VKA) umgesetzten Restantenregelungen hergestellt werden konnte. Weiterhin vereinbarten die dbb tarifunion und die TdL die Aufnahme von Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TV-L unter Einschluss der Lehrkräfte.

Zur Einkommensrunde 2011 forderte die dbb tarifunion zusammen mit ver.di eine Anhebung der Tarifentgelte der Beschäftigten und Auszubildenden um einen Sockelbetrag von 50 Euro sowie um linear drei Prozent bei einer Laufzeit von 14 Monaten. Durch die Laufzeit sollte erreicht werden, die Einkommensrunden zu den Tarifbereichen des TVöD und des TV-L zu synchronisieren. Gefordert wurde weiterhin die verbindliche Übernahme der Auszubildenden für mindestens 24 Monate sowie die Möglichkeit, Altersteilzeit landesbezirklich vereinbaren zu können. Außerdem umfasste die Forderung die Anhebung der Zeitzuschläge für Nacht-

Einkommensrunde 2009

arbeit in Krankenhäusern sowie die Angleichung der Bereitschaftsdienstentgelte an den TVöD.

Die Einigung am 10. März 2011 in der dritten Verhandlungsrunde sieht eine Anhebung der Beträge der Entgelttabelle in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich 4,1 Prozent (zum 1. April 2011 um linear 1,5 Prozent sowie zum 1. Januar 2012 um zunächst linear 1,9 Prozent und zusätzlich um 17 Euro) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2012 vor. Im Jahr 2011 wurde für die drei Nullmonate Januar bis März eine Pauschalzahlung von 360 Euro vereinbart, für Auszubildende beträgt die Pauschalzahlung 120 Euro. Die Erhöhung der Auszubildendenentgelte erfolgt ebenso in zwei Stufen zum April 2011 um linear 1,5 Prozent sowie zum Januar 2012 um zunächst linear 1,9 Prozent und zusätzlich um 6 Euro. Neben den Einkommensverbesserungen erzielte die dbb tarifunion eine grundsätzliche Verständigung über die seit 2009 verhandelte und zum Jahr 2012 in Kraft zu setzende bereinigte Entgeltordnung zum TV-L, jedoch ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte. Ferner wurde im Rahmen einer Öffnungsklausel ermöglicht, dass die dbb tarifunion in Verhandlungen mit den einzelnen Ländern Tarifverträge zur Altersteilzeitarbeit umsetzen kann.

Einkommensrunde 2011

Deutschlandweit unterstützten die Mitglieder der Fachgewerkschaften die Forderungen zur Einkommensrunde.

TVöD und TV-L

TVöD und Folgethemen

TVöD
In der Einkommensrunde 2008 wurde neben der Anhebung der Einkommen ebenso eine Reihe materieller Verbesserungen im Mantelrecht des TVöD sowie in den Überleitungs- und Übergangsbestimmungen der jeweiligen TVÜ-Bund beziehungsweise TVÜ-VKA vereinbart. Diese Änderungen und Ergänzungen waren zwischen den Tarifvertragsparteien im Wesentlichen bereits im Jahr 2006 vereinbart worden. In Kraft gesetzt wurden diese so genannten „Restanten“ in der Regel mit Wirkung vom 1. Juli 2008. Im Einzelnen betrifft dies Mantelbestimmungen des TVöD

- zur generellen Ablieferungspflicht einer Nebentätigkeitsvergütung an den Arbeitgeber,
- zur abgemilderten Schadenshaftung auf das Maß der für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen (Bund) beziehungsweise auf Vorsatz und nur noch grobe Fahrlässigkeit (VKA),
- zur Rundungsregelung für Arbeit in der Rufbereitschaft mit der Unterscheidung danach, ob die Arbeitsleistung am oder außerhalb des Aufenthaltsorts erbracht wird,
- zur Erhöhung der Garantiebeträge bei Höhergruppierungen bis Entgeltgruppe 8 von 25 auf 30 Euro beziehungsweise ab Entgeltgruppe 9 von 50 auf 60 Euro,
- zur Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen, die unter Berücksichtigung auch der dazwischen liegenden Entgeltgruppe erfolgen muss,
- zur stundenweisen Abrechnung von Erschwerniszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe,
- zur Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung auf die Stufenzuordnung bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des Öffentlichen Dienstes,
- zur ungekürzten Höhe der Jahressonderzahlung bei Bezug von Krankengeldzuschüssen oder von Zuschüssen zum Mutterschaftsgeld,
- zur Berücksichtigung von Mehrarbeit im Rahmen der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung,
- zur Anpassung der Ausscheidensregelung an die Anhebung der gesetzlichen Rentenaltersgrenze.

Weiterhin sind wesentliche Verbesserungen und Ergänzungen – ebenso in der Regel zum Juli 2008 – zum Überleitungsrecht im jeweiligen TVÜ mit Bund und VKA in Kraft gesetzt worden:

- Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung individuell bestandsgeschützter BAT-Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen bis zum Ablauf des Jahres 2009,
- Unschädlichkeit von Unterbrechungen für die Fortzahlung von kinderbezogenen Besitzstandszulagen beziehungsweise von Vergütungsgruppenzulagen,
- Erweiterung der Zahlfälle einer kinderbezogenen Besitzstandszulage,
- Zahlung einer Besitzstandszulage beziehungsweise Neuberechnung des Vergleichsentgelts als Ausgleich für Minderungen im Familieneinkommen bei der Überleitung von Ehepartnern in den TVöD,
- Dynamisierung der Zulage für Vorarbeiter und entsprechende Beschäftigte,
- Zahlung einer Zulage bei Höhergruppierung aus der vorübergehend übertragenen höherwertigen Tätigkeit,
- Verbesserung der vorläufigen Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 von Beschäftigten mit FH-Abschluss sowie Erweiterung der Entgeltgruppe 13 um Beschäftigte der Vergütungsgruppe IIa BAT (Bund) ohne Aufstieg.

In der Einkommensrunde 2010 konnte neben der Anhebung der Einkommen außerdem die Erhöhung und Dynamisierung weiterer Entgeltbestandteile nach TVöD und TVÜ-Bund/-VKA erreicht werden:

- die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen bis Entgeltgruppe 8 werden von 30 auf 50 Euro beziehungsweise ab Entgeltgruppe 9 von 60 auf 80 Euro erhöht;
- das Volumen für die zusätzliche leistungsorientierte Bezahlung (LOB) im kommunalen Bereich nach TVöD (VKA) erhöht sich von bisher ein Prozent der Entgelte des Vorjahres aller nach TVöD Beschäftigten eines Arbeitgebers in vier Jahresschritten bis 2013 um jeweils 0,25 Prozent – im Jahr 2013 beträgt das Volumen damit zwei Prozent;
- die Bereitschaftsdienstentgelte werden dynamisiert und nehmen ab März 2012 an den allgemeinen Einkommensanhebungen teil;
- die Fristen zur Geltendmachung individuell bestandsgeschützter BAT-Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängern sich bis Ende Februar 2012.

In der Einkommensrunde 2012 wurden neben der Anhebung der Einkommen weitere Änderungen und Ergänzungen zum TVöD sowie zum TVÜ-Bund/-VKA vereinbart:

- Die Urlaubsdauer in der Fünf-Tagewoche wird vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Feststellung der Unwirksamkeit der bisherigen Altersstaffelung ab dem Jahr 2013 wie folgt geändert: Beschäftigte erhalten einheitlich 29 Urlaubstage gewährt beziehungsweise 30 Tage ab dem vollendeten 55. Lebensjahr. Gegenüber bereits mindestens 40-jährigen Bestandsbeschäftigten bleibt der Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen erhalten;
- die Fristen zur Geltendmachung individuell bestandsgeschützter BAT-Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängern sich nochmals in Abhängigkeit zum Inkrafttreten der jeweiligen Entgeltordnung zum TVöD.

BT-K, BT-B, TVAöD-Pflege, TVPöD

Die dbb tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich am 1. Februar 2011 auf umfangreiche Verbesserungen im Besonderen Teil Krankenhäuser (BT-K) zum TVöD/VKA, im Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) zum TVöD VKA, im TVAöD – Besonderer Teil Pflege – sowie im Tarifvertrag für Praktikanten des Öffentlichen Dienstes (TVPöD) geeinigt. Die Änderungen traten rückwirkend zum 1. Januar 2011 in Kraft.

Zusätzlich zum Bereitschaftsdienst-Entgelt erhalten Beschäftigte für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (21:00 Uhr bis 6:00 Uhr) je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 Prozent. Für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden erhalten Beschäftigte einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr fallen. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a KR erhalten seit dem Jahr 2011 eine Jahressonderzahlung in Höhe vom 90 Prozent (bisher 80 Prozent). Damit werden eventuelle Verluste aufgefangen, die Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 hätten, wenn sie in die Entgeltgruppe 9a aufsteigen.

Die Änderungen, die im BT-K vereinbart wurden, werden entsprechend auch im BT-B vorgenommen.

Auszubildende nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege – sowie Praktikanten nach dem TVPöD erhalten für Nachtarbeit (21:00 Uhr bis 6:00 Uhr) einen Zeitzuschlag von mindestens 1,28 Euro. Dies gilt sowohl für Auszubildende in den Krankenpflegeberufen als auch in den Altenpflegeberufen.

Zukunftssicherung Krankenhäuser

Gemäß der Vereinbarung in der Einkommensrunde 2010 haben die dbb tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) den Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI) mit etwas veränderten Inhalten erneut vereinbart. Der neue TV ZUSI trat zum 1. Januar 2011 in Kraft. Er endet am 31. Dezember 2015, kann jedoch schon zum 31. Dezember 2013 gekündigt werden.

Zusätzlich zu den Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern sind nunmehr auch die Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD vom Geltungsbereich des TV ZUSI ausgenommen. Nicht mehr ausgenommen sind Psychiatrische Fachkrankenhäuser, ihre Einrichtungen und Tochtergesellschaften. Auch weiterhin ist zur wirtschaftlichen Zukunftssicherung eines Krankenhauses und zur Sicherung von Arbeitsplätzen für die Beschäftigten eine Anwendungsvereinbarung nötig, die von den Tarifvertragsparteien auf Basis des TV ZUSI vor Ort ausgehandelt wird. Der Beitrag der Beschäftigten der in einer Anwendungsvereinbarung vereinbart werden kann, ist nunmehr auf sechs Prozent des Jahresbruttoeinkommens begrenzt. Die Ausgestaltung von so genannten Genussrechten ist nicht mehr möglich. Die Einführung dieser Genussrechte war schon in der Vergangenheit aus rechtlichen Gründen so gut wie ausgeschlossen. Auch weiterhin sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Laufzeit der Anwendungsvereinbarung ausgeschlossen.

Sozial- und Erziehungsdienst

In der Zeit von Januar 2009 bis Juli 2009 hat die dbb tarifunion mit der VKA über die Neueingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und über einen besseren Gesundheitsschutz verhandelt. Nach einem halben Jahr zäher Verhandlungen und nach wochenlangen Streiks der Beschäftigten wurde am 27. Juli 2009 eine Tarifeinigung erreicht. Damit ist erstmals eine eigene Entgeltordnung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geschaffen und eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem spezifischen Bereich erreicht worden. Diese Tarifeinigung ist zwischenzeitlich unter Berücksichtigung einiger Besonderheiten im Bereich der arbeitsrechtlichen Vereinigung in Hamburg auch auf die Beschäftigten des Landes Hamburg übertragen worden.

Damit ist erstmals eine eigene Entgeltordnung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geschaffen und eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem spezifischen Bereich erreicht worden.

Verhandlungskommission Sozial- und Erziehungsdienst

Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgelt

Die rund 225 000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst haben zum 1. November 2009 eine eigene Entgelttabelle als Anlage C zum TVöD erhalten. Die rund 45 Tätigkeitsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes sind nun in 17 Entgeltgruppen (S 2 bis S 18) mit jeweils sechs Entwicklungsstufen untergebracht, wobei sich die Verweildauer in den Entwicklungsstufen zum Teil von der Stufenlaufzeit in der TVöD-Tabelle unterscheidet. Mit der neuen einheitlichen Tabelle für Neu- und Altbeschäftigte konnte die bisherige Zweiteilung innerhalb der Berufsgruppen aufgehoben werden. Aufgrund der unterschiedlichen Bezahlungsstrukturen aus dem früheren BAT und dem TVöD war die Überleitung in die neue Entgelttabelle äußerst komplex und einzelfallbezogen. Als Hilfestellung für die Fachgewerkschaften hat die dbb tarifunion ein Überleitungsmodul entwickelt, mit dem sich die individuelle Überleitung sowie die individuelle Einkommensentwicklung ermitteln lassen.

Eingruppierung

Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nunmehr nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs der Anlage C zum TVöD. Diese sind mit den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a BAT für die „Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst“ identisch. Neu formuliert wurde nur das Tätigkeitsmerkmal für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit besonderer Garantenstellung, die in die Entgeltgruppe S 14 eingruppiert werden. Diesbezüglich gab es in der Folge zwischen den Tarifparteien allerdings erhebliche Interpretationsdifferenzen, die zu zahlreichen Gerichtsverfahren geführt haben. Die Tarifvertragsparteien haben sich zur Klarstellung auf eine ergänzende Protokollerklärung Nr. 13 geeinigt, die für die erste Alternative der Entgeltgruppe S 14 gilt. Diese ist zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten.

Gesundheitsschutz

Ein Novum im Tarifrecht sind die Regelungen zum Gesundheitsschutz, welche ein integrativer Bestandteil des Besonderen Teils Verwaltung (BT-V) und des besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) des TVöD geworden sind. Diese gehen über die bestehenden gesetzlichen Schutzvorschriften hinaus und ermöglichen eine direkte Partizipation der Beschäftigten. Sie haben nun zum ersten Mal einen individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsanalyse und werden in die Durchführung ihrer Gefährdungsbeurteilung einbezogen.

Evaluation der leistungsorientierten Bezahlung (LOB)

Im Frühjahr 2009 wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe von dbb tarifunion, ver.di und den kommunalen Arbeitgeberverbänden gebildet, um eine kritische Bestandsaufnahme zur Umsetzung des § 18 TVöD VKA als Instrument der zusätzlichen leistungsorientierten Bezahlung in der Praxis kommunaler Einrichtungen und Betriebe durchzuführen. Die Zielstellung der Arbeitsgruppe bestand darin, gemeinsame Empfehlungen zu einer praxisgerechten Fortentwicklung der Leistungskomponente zu erarbeiten.

In der Praxis hatte sich einerseits seit dem Jahr 2007 entlang der beiden Grundvarianten zur Umsetzung von LOB, namentlich der Zielvereinbarung sowie der systematischen Leistungsbewertung, eine Vielzahl unterschiedlichster betrieblicher Systeme und Entwicklungsstände ausgeprägt. Andererseits war für eine nicht unerhebliche Anzahl von Dienststellen, kommunalen Einrichtungen und Betrieben noch keine Umsetzung erfolgt und daher die Pauschalausschüttung des zusätzlichen LOB-Volumens gängige Praxis geblieben.

Die Arbeitsgruppe analysierte verschiedene Dienst- und Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung von LOB. Ergänzend wurden wissenschaftliche Auswertungen beispielsweise zu 200 Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen sowie Einzelfalluntersuchungen und Fallstudien aus anderen Kommunen herangezogen.

Die Bemühungen der Arbeitsgruppe, die gesammelte Materialfülle über einen inhaltlichen Zugang zu schematisieren und in übertragbare Musterfälle zu gliedern, blieben ohne Ergebnis. Bezogen auf die kommunalen Einrichtungen und Betriebe, für die eine Umsetzung von LOB durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung noch ausstand, blieben der Arbeitsgruppe allgemeingültige Rückschlüsse verwehrt, zumal hierzu weder fundierte Untersuchungen noch wissenschaftlich durchgeführte Ursachenforschungen greifbar waren.

Im November 2009 endete die Evaluation zur LOB in der Arbeitsgruppe, ohne dass inhaltliche Übereinstimmungen erzielt beziehungsweise gemeinsame Empfehlungen an die Tarifvertragsparteien abgestimmt werden konnten.

Tarifregelungen für leistungsgeminderte Beschäftigte

Die dbb tarifunion führt mit den kommunalen Arbeitgebern (VKA) unter Teilnahme des Bundes Gespräche mit dem Ziel einer künftigen tarifvertraglichen Lösung beziehungsweise einer sozial ausgewogenen Neuregelung der seit Oktober 2005 unerledigten Überleitungs- und Entgeltregelungen für die so genannten leistungsgeminderten Beschäftigten. Nach § 38 Absatz 4 TVöD und den einschlägigen Regelungen im Sozialversicherungsrecht (SGB VI) erfasst dies Arbeitnehmer, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen noch in der Lage sind, ihre Tätigkeit wenigstens sechs Stunden am Tag auszuüben. Bis zum Inkrafttreten des angestrebten Tarifvertrags unterliegen diese Beschäftigten weiterhin unterschiedlichen Regelungen aus dem zum Oktober 2005 abgelösten Mantelrecht BAT/-O, MTArb/-O beziehungsweise BMT-G/-O.

Folgende Grundsätze einer Neuregelung zeichnen sich ab: Die Leistungsminderung beruht

- entweder auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren bei demselben Arbeitgeber
- oder auf einem Arbeitsunfall (ohne Wegeunfall) nach einjähriger Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber
- oder auf einer Berufskrankheit im Sinne von § 9 SGB VII nach zweijähriger Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber.

Bei der Übertragung einer anders bewerteten Tätigkeit soll der Grundsatz der Tarifautomatik nach den allgemeinen Regeln zur Anwendung kommen. Die im Fall der tarifvertraglich anerkannten Leistungsminderung zu sichernden Entgeltbestandteile sollen sein:

- das bisherige Tabellenentgelt,
- Wechselschichtzulagen, nicht nur im Bereich des MTArb/-O gesicherte Schichtzulagen,
- sonstige in Monatsbeträgen ausgewiesene Zulagen, allerdings ohne Schichtzulagen,
- Erschwerniszuschläge.

Der Sicherungsbetrag soll grundsätzlich abbaubar gestaltet werden, worüber aber bislang noch keine Einigkeit hergestellt werden konnte. Umstritten sind insbesondere die Regelungen für die Vergangenheit sowie für die Überleitung in den TVöD unter Einschluss der Frage, wie zwischenzeitliche Stufenaufstiege nachzuzeichnen sind. Im Streit mit der VKA steht weiterhin deren grundsätzliche Forderung, die leistungsgeminderten Beschäftigten in den Bereichen Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen vom Geltungsbereich des neuen Tarifvertrages auszunehmen.

Straßenbau- und Unterhaltungsdienst Baden-Württemberg

Im Oktober 2008 vereinbarte die dbb tarifunion mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg (KAV) die rückwirkende Geltung des zum Oktober 2005 neugeschaffenen TVöD sowie des Überleitungsrechts im TVÜ-VKA für das Straßenpersonal der Landkreise. Der Tarifvertrag wahrt insbesondere die im bisherigen bezirklichen Zusatztarifvertrag aufgeführten besseren Einreihungsbestimmungen der Straßenwärter bis zu einer Ablösung durch die Entgeltordnung zum TVöD.

Außerdem erzielte die dbb tarifunion mit Wirkung vom Oktober 2008 einen Tarifvertrag über Wegegeld für die Straßenwärter der Landkreise. Geregelt werden Reisekostenentschädigungen zum Ausgleich für Anfahrten zum auswärtigen Arbeitsort und außerhalb der Arbeitszeit. Dabei erfolgt eine entfernungsabhängige Spitzabrechnung beziehungsweise eine pauschale Vergütung von Reisekosten.

Lohngruppenverzeichnis Rheinland-Pfalz

In einem Bezirkstarifvertrag zum TVöD hat die dbb tarifunion mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz (KAV) mit Wirkung vom Januar 2009 Regelungen zur Eingruppierung und zur Verbesserung von weiteren Entgeltregelungen des TVöD vereinbart. Insbesondere wurden die bisherigen, in einem Bezirkstarifvertrag zum abgelösten Tarifrecht aufgeführten Einreihungsbestimmungen zum einen an den TVöD angepasst und materiell verbessert und bleiben bis die Entgeltordnung zum TVöD in Kraft. Zum anderen wurden Bestimmungen des TVöD, für die eine Öffnungsklausel besteht, für die Beschäftigten vorteilhafter ausgestaltet.

Neben den zum Teil verbesserten Eingruppierungsbestimmungen für bisherige Arbeiter regelt der Bezirkstarifvertrag beispielsweise, dass so genannte Vertreterzulagen frühzeitiger zur Auszahlung kommen, dass Vorarbeiter eine ergänzende Zulage erhalten, dass eine Zeitzuschlagspauschale für ständig in Wechselschicht- oder Schichtarbeit Beschäftigte fortgezahlt wird sowie dass zusätzlich zur Reisekostenerstattung nach TVöD ein so genannter Abwesenheitszuschuss als besondere Entschädigung gezahlt wird.

Landesbezirklicher Tarifvertrag zum TVöD in Sachsen

Nach langwierigen Verhandlungen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Sachsen konnte in der sechsten Verhandlungsrunde im Oktober 2010 eine Tarifeinigung erzielt werden. Nachdem die Straßenmeistereien vom Freistaat Sachsen (TV-L-Geltungsbereich) seit dem 1. August 2008 auf die zehn Landkreise unter den Geltungsbereich des

Cornelia Richter (2. v. l., KAV Sachsen) und Christine Putzler-Uhlig (3. v. l., KAV Sachsen) mit der Verhandlungskommission der dbb tarifunion

TVöD übergegangen waren, stellten sich die Entschädigungszahlungen als höchst unterschiedlich dar. Einige Beschäftigte erhielten Zahlungen, andere nur unter Vorbehalt und wiederum andere erhielten keine Zahlungen. Mit der erzielten Tarifeinigung ist nun eine einheitliche und rechtssichere Regelung für alle Kolleginnen und Kollegen in Sachsen erreicht worden.

Die pauschale Erstattung für Reisekosten ist in den Verantwortungsbereich der Landkreise übertragen worden. Hier sollen anhand eines in der Tarifeinigung festgelegten Musters im Wege der Betriebsvereinbarung die entsprechenden Regelungen getroffen werden. Im Wege einer Pauschale erhalten die Kolleginnen und Kollegen tätigkeitsspezifische Zahlungen, mit denen die jeweiligen Erschwernisse und Gefahren abgegolten werden. Dabei konnte sich die dbb tarifunion mit der Forderung durchsetzen, dass für die belastenden Arbeitsbedingungen während des Winterdienstes eine zusätzliche Zahlung erfolgt.

TV-L und Folgethemen

TV-L

Seit dem Inkrafttreten im Jahr 2006 hat es zum Manteltarifrecht des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) drei Änderungstarifverträge gegeben. Neben umfangreichen Änderungen in den Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte sowie für die nichtärztlichen Beschäftigten an Universitätskliniken und Krankenhäusern betraf dies vor allem die Streichung der Regelungen zur leistungsorientierten Bezahlung. Lediglich für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken existieren noch spezielle Vorschriften zum für die übrigen Beschäftigten gestrichenen § 18 TV-L. Daneben ist bei den Erschwerniszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte im § 19 TV-L eine Klarstellung erfolgt, wonach die Zuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe zu zahlen sind, während es bei pauschalierter oder in Monatsbeträgen festgesetzter Abrechnung zu einer auf der Grundlage der individuellen Arbeitszeit zu bemessender Kürzung kommt. § 20 TV-L schließlich wurde dahingehend ergänzt, dass eine anteilige Kürzung der Jahressonderzahlung auch für den Zeitraum unterbleibt, in dem Krankengeldzuschuss gezahlt wurde.

Leistungsorientierte Bezahlung

Mit der Einigung auf den neugestalteten Ländertarifvertrag (TV-L) trat zum Januar 2007 eine zusätzliche Entgeltkomponente „on top“ zum Monatstabellenentgelt in Kraft, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) als Leistungsentgelt. Das Startvolumen für das Leistungsentgelt bestand ab dem Jahr 2007 in Höhe von einem Prozent der Vorjahres-Gehaltssumme aller Beschäftigten eines Arbeitgebers. Das Zielvolumen für LOB sollte später acht Prozent betragen. Der TV-L sah bis zum Wegfall der entsprechenden Rahmenregelung im Wege der Tarifeinigung vom 1. März 2009 vor, dass die LOB durch gesonderte Tarifverhandlungen mit den einzelnen Ländern jeweils landesbezirklich ausgestaltet wird. Solange hierzu keine Tarifvereinbarungen in Kraft waren, erfolgte nach der Rahmenregelung im TV-L eine jährliche Pauschalauszahlung an alle Beschäftigten im jeweiligen Landesdienst. Die Pauschale war jeweils im Dezember in Höhe von zwölf Prozent des individuellen Septemberentgelts an die Beschäftigten auszuschütten.

Die dbb tarifunion hatte sich bis zum Wegfall der LOB-Rahmenregelung in § 18 TV-L an mehreren Verhandlungstischen dafür eingesetzt, die zusätzliche leistungsorientierte Bezahlung auch im Länderbereich zu etablieren. Als geeignete Instrumente für die leistungsdifferenzierte Ausschüttung des LOB-Volumens wurden insbesondere Zielvereinbarungen sowie systematische Leistungsbewertungen nach näherer Maßgabe von Dienstvereinbarungen angesehen. Eine Einigung kam jedoch mit keinem Land noch im Jahr 2008 zu Stande, obwohl zum Teil weit gediehene und erfolgversprechende Verhandlungsstände erreicht werden konnten.

Tarifverhandlungen zu einer leistungsdifferenzierten Ausgestaltung von LOB haben bis zum Ende des Jahres 2008 stattgefunden unter anderem mit den Ländern Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen. Im Laufe der Verhandlungen stellte sich in unterschiedlicher Ausprägung sowohl bei anderen Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst wie auch bei einzelnen Arbeitgebern eine zunehmende Distanzierung zum Thema LOB heraus. Die dbb tarifunion war bei der Ausgestaltung der LOB im Länderbereich jedoch zumindest auf der Arbeitgeberseite auf Vertragspartner angewiesen, die dieses Ziel ebenfalls verfolgen. Im Ergebnis war zum Ende des Jahres 2008 festzustellen, dass LOB in keinem einzigen Bundesland tatsächlich umgesetzt war. Maßgeblicher technischer Grund für das Scheitern, die LOB auch im Länderbereich erfolgreich einzuführen, war die in § 18 TV-L ohne jeden Zwang beziehungsweise ohne jede „Sanktion“ vorgesehene Pauschalregelung, das LOB-Volumen als jährliche Einmalzahlung auszuschütten.

Vor diesem Hintergrund wurde in der Einkommensrunde 2009 als zielführend und gewinnbringender für die Beschäftigten angesehen, das gesamte Volumen für die leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TV-L in die Entgelttabelle einzubauen und den Beschäftigten monatsweise zu zahlen. Dies führt angesichts der Dynamisierung der Tabellenentgelte dazu, dass das umgewidmete Leistungsentgelt sowohl in dem zum März 2009 vereinbarten anteiligen Sockelbetrag wie auch als Bestandteil der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung kontinuierlich ansteigt. Entsprechend positiv für alle Beschäftigten sind die Auswirkungen für die gesetzlichen und tariflichen Entgeltersatzleistungen sowie für die Alterssicherung.

Übergangszahlung Feuerwehrtechnischer Dienst und Justizvollzug

Die dbb tarifunion hat am 11. Oktober 2011 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Gespräche zur Übergangszahlung für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst gemäß § 46 TVöD sowie den Justizvollzugsdienst der Länder und den feuerwehrtechnischen Dienst Hamburgs nach § 47 TV-L aufgenommen. Nach diesen Regelungen erhalten die betroffenen Beschäftigten eine Übergangszahlung, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem gesetzlichen Renteneintritt auf Verlangen zu dem Zeitpunkt endet, zu dem vergleichbare Beamte in den Ruhestand treten. Die landesrechtlichen Regelungen sehen für Beamte in den Bereichen Feuerwehr und Justizvollzug aufgrund der Belastungen der Tätigkeit einen früheren Ruhestandseintritt vor.

Aus Sicht der dbb tarifunion ist die derzeitige Regelung unzureichend, da sie nicht geeignet ist, die Zeit bis zum gesetzlichen Renteneintritt zu überbrücken, besonders vor dem Hintergrund, dass sich die Betroffenen derzeit in der Kranken- und Pflegeversicherung selbst versichern müssen und in der Zeit bis zum gesetzlichen Renteneintritt keine weiteren Anwartschaften in der Rentenversicherung erworben werden können. Die dbb tarifunion fordert daher die Umstellung des Systems auf eine monatliche Ausgleichszahlung bei ruhendem Arbeitsverhältnis, die die Zeit bis zum Renteneintritt ausreichend finanziert. Sozialversicherungsbeiträge wären dann hälftig durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Die Arbeitgeberseite hat in dem Auftaktgespräch zum Ausdruck gebracht, dass aus ihrer Sicht das derzeitige System beibehalten und höchstens einzelne Stellschrauben angepasst werden sollten. Das tarifpolitische Umfeld müsse insgesamt bewertet werden. Die Arbeitgeber haben angekündigt, die jeweiligen Positionierungen und das weitere Vorgehen verbandsintern zu diskutieren.

Land Hessen

Seit Frühjahr 2007 führte die dbb tarifunion Gespräche mit Vertretern des Hessischen Innenministeriums zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen TV-L Hessen. Ziel war es, auch in Hessen den TV-L zur Anwendung zu bringen. Im Frühjahr 2009 gelang der Durchbruch. Der TV-H ist am 1. Januar 2010 in Kraft getreten und enthält in weiten Teilen Regelungen des TV-L.

Seit dem 1. Januar 2010 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der hessischen Landesbeschäftigten 40 Stunden. Hiervon gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen. Die Arbeitszeit beträgt beispielsweise 38,5 Wochenstunden für Beschäftigte in Straßenmeistereien und Autobahnmeistereien und für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder ständig Schichtarbeit leisten. Grundsätzlich gilt, dass die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H. und bei den Entgeltgruppen 9 bis 15 60 v. H. beträgt.

Insbesondere besteht seitdem bei den Tabellenentgelten ein wesentlicher inhaltlicher und zeitlicher Gleichklang mit den Regelungen der TdL. Es bleibt weiter Ziel der dbb tarifunion, dass das Land Hessen zurück in die TdL kehrt.

Volker Bouffier (damaliger Innenminister Hessen) mit Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion)

Oben links: Demonstrationen und Warnstreiks
Oben Mitte: von links: Frank Stöhr (dbb tarifunion), Volker Bouffier (damaliger Innenminister Hessen), Achim Meerkamp (ver.di)
Oben rechts: Vertreter des Tarifausschusses des dbb hessen und der dbb tarifunion
Unten: Mit zahlreichen Aktionen sorgte die dbb tarifunion dafür, dass der TV-H weitestgehend dem TV-L entspricht.

Einkommensrunde 2011

In der Einkommensrunde 2011 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Einkommensverbesserung von 1,5 Prozent ab 1. April 2011, ab 1. März 2012 von 2,6 Prozent und eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro. Knackpunkt der Verhandlungen in der Einkommensrunde 2011 war die Forderung der dbb tarifunion nach einer Gefahrenzulage für die hessischen Straßenwärter. Nach ursprünglicher Ansicht des Arbeitgebers sollte es für die Beschäftigten im Außendienst der Straßen- und Verkehrsverwaltung keine Gefahrenzulage geben. Nach intensiven Verhandlungen einigte sich die dbb tarifunion mit dem Land Hessen auf die folgende Regelung: Für die Beschäftigten im Unterhaltungs- und Instandsetzungsdienst des Außendienstes der hessischen Straßen- und Verkehrsverwaltung gilt: Streckenwarte und Verwalter des Gerätehofs erhalten seit 1. Januar 2012 eine monatliche Gesamtzulage in Höhe von 45 Euro (pauschalierter Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 Euro + 25 Euro Gefahrenzulage). Kolonnenarbeiter, Gärtner, Kraftfahrer, Kolonnenführer und Schlosser erhalten seit 1. Januar 2012 eine monatliche Gesamtzulage in Höhe von 60 Euro (pauschalierter Erschwerniszuschlag in Höhe von 35 Euro + 25 Euro Gefahrenzulage). Eine „Spitzabrechnung“ der Lohnzuschläge nach den Abschnitten A und M des Zuschlagskatalogs findet ab dem 1. Januar 2012 nicht mehr statt, die Zulagen werden stattdessen pauschal gezahlt.

Der Streit der Beschäftigten vor Ort mit dem Arbeitgeber um jede einzelne Stunde der Anerkennung zuschlagspflichtiger Arbeiten ist damit endgültig vom Tisch. Ergebnis der Verhandlungen ist eine dauerhafte Sicherung eines Pauschalbetrages. Hierauf kommt noch die Gefahrenzulage, mit der das Land Hessen die Lebensgefährlichkeit der Tätigkeit auch finanziell anerkennt.

Demonstration während der Einkommensrunde 2011

Die Verhandlungsführer Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion, links), Boris Rhein (Innenminister Hessen, rechts)

Land Berlin

Nachdem das Land Berlin aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgeschlossen worden ist, wurde mit den Gewerkschaften der Anwendungs-Tarifvertrag Land Berlin (Anwendungs-TV) vereinbart. Dieser regelte, dass im Land Berlin die bundesweit geltenden Tarifverträge weitergelten, jedoch die Beschäftigten je nach Vergütungs-/Lohngruppe eine um acht bis zwölf Prozent abgesenkte Vergütung/Lohn bei entsprechender Reduzierung der Arbeitszeit erhalten. Im Anwendungs-TV wurde eine Regelung aufgenommen, nach der die Tarifvertragsparteien zu Verhandlungen zusammen kommen, sollten auf Bundes- oder Landesebene Veränderungen im bestehenden Tarifrecht vorgenommen werden. Mit dem TVöD beim Bund und dem TV-L bei den Ländern sind BAT/-O, MTArb/-O und BMT-G/-O abgelöst worden. Auf diese Tarifverträge wurde jedoch im Anwendungstarifvertrag Land Berlin Bezug genommen.

Jahre 2007 und 2008

Die dbb tarifunion hatte deshalb im Jahr 2007 das Land Berlin zu Tarifverhandlungen aufgefordert, in denen die Übernahme des neuen Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst, die lineare Erhöhung im Länderbereich um 2,9 Prozent ab 1. Januar 2008 und die Einmalzahlungen von drei mal 300 Euro im kommunalen Bereich thematisiert werden sollten. Erst nach einem mehrstündigen Warnstreik und Demonstrationen hat das Land ein Angebot an die Gewerkschaften unterbreitet. Danach können TV-L und TVöD übernommen werden, jedoch ohne Einmalzahlungen oder lineare Entgeltsteigerung.

Nach monatelangen Streiks erzielten die dbb tarifunion und der Senat von Berlin am Abend des 12. November 2008 eine Einigung. Die Mitglieder der Fachgewerkschaften der dbb tarifunion haben sich in einer Urabstimmung zu 69,8 Prozent für die Annahme des Tarifkompromisses mit dem Senat von Berlin ausgesprochen.

Jeder Beschäftigte erhielt ab 1. Juni 2009 einen Aufschlag von 65 Euro pro Monat auf die Vergütungen und Löhne (Auszubildende 35 Euro). Die dbb tarifunion und der Senat von Berlin erklären im Tarifvertrag, dass die Absenkungen nach dem Anwendungstarifvertrag zwischen acht und zwölf Prozent nicht über den 31. Dezember 2009 hinaus verlängert werden. Gleichzeitig sollen Tarifverhandlungen zur Einführung von TV-L und TVöD im Land Berlin aufgenommen werden.

Der monatliche Aufschlag ab dem 1. Juni 2009 bleibt auch erhalten, wenn der Anwendungstarifvertrag Land Berlin zum 31. Dezember 2009 ausläuft.

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

Das bedeutet: Die Einkommen der Beschäftigten des Landes Berlin stiegen ab dem Jahr 2010 – nach Auslaufen des Anwendungstarifvertrags – wieder auf einhundert Prozent (auf das Niveau des Jahres 2003). Der Sockelbetrag von 65 (35) Euro pro Monat wurde nach der Erhöhung auf einhundert Prozent auch dieser Summe hinzugerechnet.

Jahre 2009 und 2010

Die dbb tarifunion verfolgte danach ihr Ziel weiter, auch im Land Berlin die Geltung des TV-L durchzusetzen und verhandelte hierzu mit dem Senat. In der Nacht vom 14. auf den 15. Oktober 2010 einigten sich die dbb tarifunion und der Berliner Senat auf den Tarifvertrag zur Angleichung des Tarifrechts des Landes Berlin an das Tarifrecht der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Angleichungs-TV Land Berlin) und damit auf die Einführung des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) für die Beschäftigten des Landes Berlin ab dem 1. November 2010.

In diesem Tarifvertrag ist vor allem Folgendes geregelt:

- Der TV-L wird zum 1. November 2010 eingeführt.
- Das Tarifgebiet Ost wird innerhalb der Laufzeit vollständig an das Tarifgebiet West angeglichen.
- Am 1. August 2011 steigen die Entgelte auf 97 Prozent des Niveaus der anderen Bundesländer. Bis spätestens Ende des Jahres 2017 wird das Entgeltniveau der anderen Bundesländer erreicht.
- Ab dem Jahr 2013 wird jeweils im August ein Angleichungsschritt an die anderen Bundesländer von wenigstens 0,5 Prozent vollzogen.

Streiks und Demonstrationen

Gegen die Hartnäckigkeit des Berliner Senats stellte die dbb tarifunion eine erfolgreiche Politik der Nadelstiche.

Streiks und Demonstrationen: Die dbb tarifunion überreichte dem Berliner Innensenator Körting einen überdimensionalen Strafzettel.

Jahre 2009 und 2010

Von links: Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion), Dr. Ehrhardt Körting (Innensenator Berlin), Helmut Overbeck (Stellvertretender Vorsitzender dbb tarifunion)

- Die Entgelterhöhungen für die anderen Bundesländer werden im Jahr 2011 im Oktober übernommen, so dass wieder 97 Prozent des Entgeltniveaus der anderen Länder gezahlt werden. Entgelterhöhungen des Jahres 2012 werden mit einer sechsmonatigen Verzögerung, Entgelterhöhungen des Jahres 2013 mit dreimonatiger Verzögerung übernommen. Ab 2014 erfolgen die Erhöhungen in Berlin zum selben Zeitpunkt wie in den anderen Bundesländern.

- Der jährliche Angleichungsschritt an das Entgeltniveau der anderen Bundesländer beträgt ab dem Jahr 2013 mindestens 0,5 Prozent. Liegen die Tariferhöhungen in den anderen Ländern in den Jahren 2013, 2014 oder 2015 unter 1,5 Prozent, wird auf den garantierten Angleichungsschritt von 0,5 Prozent die Differenz zwischen 1,5 Prozent und der Erhöhung in den Ländern addiert, so dass sich ein Angleichungsschritt von bis zu zwei Prozent ergibt.

- Die Überleitung in den TV-L erfolgt aus der (Lebensalters-) Stufe des BAT/BAT-O beziehungsweise BMT-G/BMT-G-O, die bis zum 31. Oktober 2010 erreicht ist.

- Noch nicht gezahltes Urlaubsgeld für das Jahr 2010 wird im November/Dezember nachgezahlt. Im Jahr 2010 gelten noch die alten Regelungen für die Zahlung der Zuwendung (Weihnachtsgeld). Die diesbezüglichen TV-L-Regelungen treten erst im Jahr 2011 in Kraft.

- Die Wochenarbeitszeit beträgt ab 1. August 2011 einheitlich in Ost und West 39 Stunden. Ab der vollständigen Angleichung an das Entgeltniveau der anderen Länder wird die Arbeitszeit auf den Durchschnitt der Arbeitszeit in den Westbundesländern (derzeit 39 Stunden und 24 Minuten) angehoben.

- Die Regelungen zu den Arbeitszeitkonten und die Altersteilzeitregelungen nach dem bis 31. Dezember 2009 geltenden Anwendungs-TV bleiben erhalten.

Weiterhin hat das Land Berlin zugesagt, wieder Mitglied der TdL zu werden. Dieser Schritt ist bislang noch nicht vollzogen, das Land Berlin verhandelt jedoch momentan mit der TdL über den Beitritt.

Streiks und Demonstrationen

Neue Entgeltordnung

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Mit der Tarifeinigung vom 10. März 2011 vereinbarten die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften das Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L zum 1. Januar 2012. Gegenstand der Einigung ist Schritt 1 der Tarifeinigung vom 1. März 2009. Er beinhaltet die Bereinigung der bisherigen Eingruppierungsmerkmale und Integration dieser Merkmale in die Entgeltgruppen des TV-L. Dies bedeutet, dass die in Kraft getretene „bereinigte Entgeltordnung“ keine inhaltlich neue Entgeltordnung ist. Kern der Entgeltordnung zum TV-L ist der Werterhalt der bis zu sechsjährigen BAT-Aufstiege für seit Inkrafttreten des TV-L neueingestellte und umgruppierte Beschäftigte. Die Entgeltordnung zum TV-L regelt die Neuzuordnung von Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Anlage 1 a zum BAT mit Aufstiegen bis einschließlich der Merkmale der Vergütungsgruppe Vc mit Aufstieg nach Vb. Dies betrifft also Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8. Tätigkeitsmerkmale mit bis zu sechsjährigen Aufstiegen werden der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Ebenfalls konnten Vergütungsgruppenzulagen für seit Inkrafttreten des TV-L neueingestellte und umgruppierte Beschäftigte neu vereinbart werden. Dies betrifft Vergütungsgruppenzulagen, die eine Wartezeit von bis zu sechs Jahren vorsehen. Die neue Bezeichnung hierfür ist „Entgeltgruppenzulagen“.

Knut Bredendiek (Geschäftsführer TdL, links) und Helmut Overbeck (Stellvertretender Vorsitzender dbb tarifunion, rechts)

Bund und Kommunen

Stockend verliefen in den letzten Jahren unzählige Verhandlungsrunden zu einer Entgeltordnung mit Bund und den Kommunen (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände/VKA).

Am 2. August 2011 schließlich tagte im Bundesministerium des Innern in Berlin die Steuerungsgruppe der Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD mit Bund und Kommunen. In der Prozessvereinbarung zu den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD vom 27. Februar 2010 wurde die Steuerungsgruppe auf Spitzenebene gebildet. Sie hat unter anderem den Auftrag, die Arbeitsschritte der Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zu koordinieren und den erreichten Verhandlungsstand zu bewerten. Der Steuerungsgruppe gehören zu gleichen Teilen Vertreterinnen und Vertreter von dbb tarifunion, ver.di, dem Bund und der VKA an.

In den bisherigen Verhandlungen war deutlich geworden, dass ein Einvernehmen über die vorläufige Zuordnung nicht erzielt werden konnte. Daher wurde die Steuerungsgruppe angerufen. Für die dbb tarifunion leitete der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, das Gespräch, für ver.di deren Vorsitzender, Frank Bsirske. Auf Arbeitgeberseite leiteten der Bundesminister des Innern, Dr. Hans-Peter Friedrich, und der Präsident der VKA, Dr. Thomas Böhle, das Gespräch.

Fortschritte mit dem Bund

Die Gewerkschaften und der Bund waren sich darüber einig, dass das Verhandlungsergebnis mit der TdL eine gute Grundlage für die weiteren Verhandlungen mit dem Bund ist. Der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion und der Bundesinnenminister einigten sich daher darauf, dass die Verhandlungen zu einer Entgeltordnung auf der Grundlage des Abschlusses mit der TdL zeitnah fortgesetzt werden. Unter dieser Prämisse wurden die inhaltlichen Verhandlungen mit dem Bund Mitte November 2011 aufgenommen. Die konstruktiv verlaufenen Verhandlungen wurden begleitet von vier Arbeitsgruppen, in denen Fachleute im kleinen Kreis die Tätigkeitsmerkmale erarbeiteten. Beabsichtigt ist, dass die Entgeltordnung zum TVöD-Bund zum 1. Januar 2013 in Kraft tritt.

Keine Fortschritte mit Kommunen

Die Vertreter der VKA lehnten während der Sitzung der Steuerungsgruppe Verhandlungen auf Grundlage des TdL-Ergebnisses strikt ab und verwiesen unter anderem auf die andere Beschäftigtenstruktur bei den Kommunen

Kleine Verhandlungskommission der dbb tarifunion

und die daraus resultierenden „monetären Auswirkungen“ eines Abschlusses auf TdL-Grundlage. Anders als mit dem Bund wurde mit der VKA somit nicht vereinbart, dass die Verhandlungen zeitnah fortgesetzt werden.

TV Pauschalzahlung

Als Folge für das Nichtvorhandensein einer Entgeltordnung wurde der erstmals im Jahr 2010 vereinbarte Tarifvertrag Pauschalzahlung in der Einkommensrunde 2012 erneut verlängert. Dies erfolgte mit der Maßgabe, dass die einmalige Pauschalzahlung auf 300 Euro jährlich erhöht wurde. Für das Jahr 2013 wurde der Tarifvertrag Pauschalzahlung 2012 verlängert, wenn bis spätestens 1. Januar 2013 keine Entgeltordnung in Kraft tritt.

Die Verhandlungsführer des Bundes, der Kommunen und der Gewerkschaften im Oktober 2010

Sitzung der Steuerungsgruppe

Entgeltordnung Lehrkräfte

Seit 2009 verhandelt die dbb tarifunion mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) intensiv über eine Eingruppierung für den Bereich der Lehrkräfte. In der Verhandlungskommission der dbb tarifunion finden sich Vertreter aller Fachgewerkschaften im Lehrkräftebereich sowie ein Vertreter des vhw.

Nachdem auch nach mehreren Verhandlungsmonaten die TdL sich nicht dahingehend erklären konnte, tatsächlich eine Entgeltordnung für Lehrkräfte tarifieren zu wollen, drängte die dbb tarifunion in der Verhandlungsrunde im März 2010 auf die Beantwortung einiger grundsätzlicher Fragen. Da die Antworten der TdL auf diese Fragen wenig konkret waren und der Wille zu zielgerichteten Verhandlungen über eine Entgeltordnung für Lehrkräfte nicht erkennbar war, führte die dbb tarifunion im Mai 2010 einige Aktionen und Warnstreiks durch.

Dies nahm die TdL zum Anlass, den Fortgang der Verhandlungen grundsätzlich in Frage zu stellen. Das von den Arbeitgebern zu den Verhandlungen geschriebene „Gebot der strikten Kostenneutralität“ ist Beleg dafür, dass die TdL auch in Zukunft ihre Haltung nicht an den Notwendigkeiten eines flächendeckend gleich hohen Bildungsniveaus ausrichtet, sondern ausschließlich an haushalterischen Gesichtspunkten.

Die dbb tarifunion hat jedoch mehrfach deutlich gemacht, zuletzt in den Verhandlungen im Oktober 2010, dass sie ihre tarifpolitischen Ziele nicht für in einem Schritt erreichbar hält. Allerdings müsse der Wille der Arbeitgeber erkennbar werden, eine Schlechterstellung gegenüber anderen akademischen Berufen im Öffentlichen Dienst perspektivisch abzubauen. Insgesamt ist bislang festzustellen, dass die Arbeitgeberseite nicht an erkennbaren Fortschritten bei den Verhandlungen interessiert ist.

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

Die dbb tarifunion hält auch weiterhin an dem Ziel fest, eine einheitliche Entgeltordnung für alle Lehrkräfte zu tarifieren, jedoch konnte bislang leider eine Tarifierung im Lehrkräftebereich nicht erreicht werden. Vereinbart wurde jedoch die Möglichkeit der Kündigung des Verweises auf die Arbeitgeberrichtlinien im Tarifgebiet Ost zum 1. Januar 2012.

Die Vordienstzeiten von Lehrkräften werden anerkannt. Außerdem werden die Aufstiege von Lehrkräften bis zur Entgeltgruppe 9 analog zur übrigen Entgeltordnung gestaltet.

Warnstreiks und Aktionen

Entgeltordnung Lehrkräfte

Warnstreiks und Aktionen

Lehrkräfte

Berlin

Die dbb tarifunion und der Innensenator des Landes Berlin, Dr. Ehrhart Körting, einigten sich im April 2008 auf den Tarifvertrag für die angestellten Lehrkräfte in Berlin (Übergangs-TV Lehrkräfte). Damit erreichte die dbb tarifunion, dass der bis dahin bestehende tarifvertragslose Zustand für die ab 2004 angestellten Lehrkräfte endgültig beendet wurde. Der Vertrag trat im September 2008 in Kraft. Mit dem Tarifvertrag wurden die Potsdamer Abschlüsse von 2003 in Höhe von 4,4 Prozent zum Januar 2010 auf alle angestellten Lehrkräfte übertragen. Darüber hinaus wurden die Regelungen des TV-L für die Jahressonderzahlung für seit August 2004 eingestellte Lehrkräfte in den Jahren 2008 und 2009 und für alle Lehrkräfte zum Januar 2010 angewandt.

Sachsen

Die dbb tarifunion hatte in den Jahren 2009 und 2010 Gespräche mit der Staatsregierung in Sachsen über die Situation der dortigen Lehrkräfte geführt. Anlass war das Ende des Bezirkstarifvertrages Mittelschulen/ Gymnasien (BTV) zum Ende Juli 2010. Die Staatsregierung sah aufgrund von Personalüberhängen die Notwendigkeit, den damaligen Tarifvertrag auf der Basis des TV Soziale Absicherung fortzuführen oder einen neuen Tarifvertrag abzuschließen. Die dbb tarifunion war zwar zu allgemeinen Gesprächen bereit, lehnte jedoch einen Weiterführung oder Neuauflage eines BTV ab. In den Gesprächen hatte die dbb tarifunion deutlich gemacht, für Gespräche über Vereinbarungen zur Verfügung zu stehen, die auf freiwilligen Regelungen beruhen. Letztlich setzte sich die dbb tarifunion mit ihrer Haltung durch, den BTV nicht zu verlängern. Alle Lehrkräfte arbeiten somit inzwischen grundsätzlich in Vollzeit.

Brandenburg

Die dbb tarifunion und die Landesregierung Brandenburg hatten sich zuletzt im Juni 2008 auf einen Änderungstarifvertrag zur Umsetzung des Sozial-TV-Brandenburg für Lehrkräfte geeinigt. Danach wird auf der Grundlage der von der Landesregierung erhobenen Daten gemeinsam erstmalig bis zum April 2008 – danach jährlich – überprüft, ob die ab August 2008 geltende besondere regelmäßige Arbeitszeit von 75 Prozent für den Bereich der Lehrkräfte angehoben werden kann. Die dbb tarifunion hatte im Mai 2009 und Juni 2010 mit dem Land Brandenburg die jährliche

Unterschrift unter den Sozial-TV-Lehrkräfte, von links: Günther Fuchs (GEW), Rudolf Keseberg (Ministerium des Innern Brandenburg), Helmut Liebermann (dbb tarifunion)

Die Verhandlungsführer, von links: Thomas Lippmann (GEW), Winfried Willems (Staatssekretär Kultus), Dr. Helmut Stegmann (Staatssekretär Finanzen), Helmut Liebermann (dbb tarifunion)

Die ab August 2008 geltenden Tarifverträge vom Oktober 2007 machten den Weg frei zur schrittweisen Vollbeschäftigung im Bereich der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt.

Sachsen-Anhalt

Die dbb tarifunion hatte sich im Oktober 2007 mit der Landesregierung Sachsen-Anhalt auf einen Tarifvertrag über eine Anpassung beziehungsweise Neugestaltung des seit 2002 geltenden Tarifvertrages für die Lehrkräfte geeinigt. Bereits im Juli 2007 hatte die dbb tarifunion den laufenden Tarifvertrag gekündigt, da die Fortsetzung des Tarifvertrages in unveränderter Form den aktuellen Gegebenheiten nicht mehr gerecht wurde. Die Überprüfung der besonderen Arbeitszeit bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften erfolgreich abgeschlossen. Danach blieb es auch nach August 2010 weiterhin bei einer Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte auf 75 Prozent und bei einer Aufstockung des Volumens zur Verwendung von dringendem regionalen oder Fachbedarf sowie zur Vermeidung von Unterrichtsausfall auf nunmehr 150 Vollzeit-Einheiten (VZE). Außerdem wurde festgelegt, dass Lehrkräfte, die über einen Zeitraum von mindestens zwei zusammenhängenden Kalendermonaten mehr als die besondere regelmäßige Arbeitszeit arbeiten, ganz oder teilweise von den Regelungen des Tarifvertrags ausgenommen werden konnten. Der Sozialtarifvertrag galt bis Juli 2011. Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen besteht darüber hinaus bis Juli 2013.

ab August 2008 geltenden Tarifverträge vom Oktober 2007 (TV Schulen LSA 2008 und TV Schulen LSA 2011) machten den Weg frei zur schrittweisen Vollbeschäftigung im Bereich der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt. Danach arbeiteten Lehrkräfte an Förderschulen bereits ab August 2008, Lehrkräfte an Grundschulen ab August 2010 und Lehrkräfte an den übrigen Schularten ab August 2012 wieder in Vollzeit. Bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung wurden in den jeweiligen Schularten feste besondere Arbeitszeiten vereinbart, die zum Teil deutlich über den bisherigen Arbeitszeiten liegen. Darüber hinaus sicherte die Landesregierung zu, keine Änderungen der Pflichtstundenzahlen vorzunehmen. Außerdem wurde ein Einstellungskorridor für neue Lehrkräfte vereinbart.

Nahverkehr

Die tarifpolitische Situation im Bereich des kommunalen Nahverkehrs, also jenen Unternehmen, die aktuell oder ursprünglich als Stadtwerke, Sparten, Verkehrsbetriebe, Anstalten oder Ausgründungen im Eigentum der jeweiligen Kommunen stehen, stellt sich als sehr heterogen dar. In den unterschiedlichen Bundesländern sind mit erheblichen Differenzen landesbezirkliche Flächentarifverträge für den kommunalen Nahverkehr (TV-N) einschlägig. Zur weiteren Vielfältigkeit der Tariflandschaft trägt der Umstand bei, dass einige Tarifverträge auf betrieblicher Ebene einer Anwendungsvereinbarung beziehungsweise einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung bedürfen, die zum Teil weitere Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt. Die Vorreiterrolle für einen Flächentarifvertrag kam dem TV-N Nordrhein-Westfalen (TV-N NW) zu, der gleichsam die Blaupause für weitere Tarifverträge in Niedersachsen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz war. Diese Tarifverträge enthalten einen direkten beziehungsweise mittelbaren Verweis auf den TVöD im Hinblick auf Entgeltveränderungen. Aktuell bedeutet dies für die genannten Tarifverträge die Übertragung der in der Einkommensrunde 2012 vereinbarten Entgelterhöhungen nach Maßgabe der jeweiligen landesbezirklichen Regelungen.

In weiteren Bundesländern, wie Bayern und Berlin, entstanden Tarifverträge für den kommunalen Nahverkehr mit gleichen Regelungsinhalten aber einer differenzierten und eigenständigen Ausgestaltung der einzelnen Normen, Fristen und Entgelttabellen. Diese Tarifverträge sind nicht an den TVöD gebunden.

Bayern

Ab Juni 2010 verhandelte die dbb tarifunion – zunächst wie in der vorhergehenden Tarifrunde 2008 in einer Verhandlungsgemeinschaft mit ver.di – mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) über die Weiterentwicklung des Tarifvertrages Nahverkehrsbetriebe Bayern (TV-N Bayern). Neben einer angemessenen Erhöhung der Einkommen forderte die dbb tarifunion auch eine tarifvertragliche Lösung für bestehende Fragen zum Thema Arbeitszeit und damit den Abbau bestehender Nachteile in der Arbeitszeitfrage für die Beschäftigten. Nach erfolglosem Verlauf mehrerer Tarifverhandlungsrunden legten die Arbeitgeber in der vierten Verhandlungsrunde ein endgültiges Angebot zum Abschluss des Tarifvertrages vor, das von ver.di angenommen wurde. Da dieses Angebot jedoch vorwiegend finanzielle Verbesserungen für die Beschäftigten beinhaltete und nicht die Arbeitszeitfrage berücksichtigte, erklärten die zuständigen Gremien der dbb tarifunion die Verhandlungen für gescheitert

Streiks und Kundgebungen

Die Auseinandersetzung im Nahverkehr Bayern gestaltete sich als eine der härtesten der letzten fünf Jahre

Paraphierung der Tarifeinigung, Reinhard Büttner (Vorsitzender Gruppenausschuss Nahverkehr KAV Bayern, links) und Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion, rechts)

und riefen die Mitglieder der GDL zur Urabstimmung über die Aufnahme von Arbeitskampfmaßnahmen auf. 98,7 Prozent der Mitglieder sprachen sich in dieser Urabstimmung für die Aufnahme von Arbeitskampfmaßnahmen aus. In der Folgezeit wurden Streikaktionen in München, Nürnberg und Augsburg mit großem Erfolg und nachhaltigen Auswirkungen geführt. Aufgrund dieser Arbeitskampfmaßnahmen konnten die Tarifverhandlungen Ende Oktober 2010 wieder aufgenommen werden.

Am 15. November 2010 fanden die dbb tarifunion und der KAV Bayern in Tarifverhandlungen eine Lösung des Tarifkonflikts, der die Mitglieder der GDL in einer Urabstimmung mit 86 Prozent zustimmten. Die Einigung beinhaltete zahlreiche materielle Verbesserungen wie die lineare Erhöhung der Tabellenentgelte in zwei Stufen zum 1. September 2010 um 1,6 Prozent und zum 1. April 2011 um weitere 1,9 Prozent sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro mit dem Entgelt für Monat Dezember 2010. Die Wechselschicht- und Schichtzulage wurden entsprechend dynamisiert. Zudem wurde eine Neugestaltung des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit vereinbart. Neben den materiellen Verbesserungen wurde vereinbart, dass zum Thema Arbeitszeit im Fahrdienst gesonderte Verhandlungen in einer paritätischen Kommission aufgenommen werden.

Der TV-N Bayern wurde nunmehr durch die dbb tarifunion zum 31. Mai 2012 gekündigt. Für die mit dem KAV Bayern bevorstehenden Tarifverhandlungen sind unter anderem die folgenden Forderungen beschlossen worden: 6,5 Prozent lineare Entgelterhöhung, mindestens jedoch 200 Euro monatlich, bei einer Laufzeit des Tarifvertrages von zwölf Monaten sowie Verbesserungen bei der Umsetzung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen. Ferner fordert die dbb tarifunion die Festschreibung der Sicherungsbeträge als Fixbetrag für Altbeschäftigte sowie die Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung im Wege der Entgeltumwandlung.

Paritätische Kommission

In der Einigung zu den Tarifverhandlungen zwischen der dbb tarifunion und dem KAV Bayern zum TV-N Bayern im Jahr 2010 wurde neben zahlreichen materiellen Verbesserungen auch die Einberufung einer paritätischen Kommission zum Thema Arbeitszeit im Fahrdienst vereinbart. Schwerpunkt der Arbeit der Kommission war es, Vorschläge an die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel zu unterbreiten, für beide Seiten zufriedenstellende Regelungen bei der zeitlichen Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kommunalen Nahverkehr Bayern herbeizuführen.

Mitglieder der dbb tarifunion in der paritätischen Kommission

Insgesamt wurden drei Sitzungen der paritätischen Kommission abgehalten. In der ersten Sitzung wurden mögliche Vorgehensweisen für die zukünftige Zusammenarbeit in der Kommission erörtert und erste Lösungsansätze zu Fragen und Problemstellungen zum Thema Arbeitszeit im Fahrdienst diskutiert. In der zweiten Sitzung wurden die Themen Arbeitszeitkonten, Kurzpausen und geteilte Dienste analysiert und diskutiert. Im Nachgang der zweiten Sitzung erfolgte durch die dbb tarifunion ein Vorschlag zur Unterbreitung an die Tarifvertragsparteien zum Schwerpunkt geteilte Dienste. In der dritten Sitzung wurden die Themen Wegezeiten, Vor- und Abschlusszeiten sowie Zeiten für Abrechnung und Einzahlung evaluiert und erörtert. Auch zu diesen Themen erarbeitete die dbb tarifunion einen Vorschlag zur Unterbreitung an die Tarifvertragsparteien. Da es im Hinblick auf die genannten Themen zu keiner Einigung kam, werden diese Forderungen erneut Bestandteil der Tarifrunde 2012.

Münchner Verkehrsgesellschaft

Am 29. Februar 2012 wurden die Tarifverhandlungen zwischen der dbb tarifunion und der Münchner Verkehrsgesellschaft mbH (MVG) nach langer Unterbrechung erneut aufgenommen. Die Arbeitgeber legten ein Angebot zum Abschluss von Tarifverträgen vor, welches sich nach Prüfung derzeit in der redaktionellen Bearbeitung befindet.

Nürnberg

Seit September 2008 ist die dbb tarifunion Tarifvertragspartner der VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft Nürnberg im Hinblick auf den Örtlichen Tarifvertrag Fahrdienst und den Örtlichen Tarifvertrag Werkstatt. Beide Tarifverträge finden neben dem Flächentarifvertrag TV-N Bayern Anwendung und statuieren für den Fahrdienst beziehungsweise für den Bereich der Werkstätten besondere Regelungen.

Streik bei der VAG/Nürnberg

In den Tarifverhandlungen zum 1. Änderungstarifvertrag des Örtlichen Tarifvertrags Fahrdienst konnten die dbb tarifunion und der Arbeitgeber am 19. August 2011 zu einer Einigung gelangen und Verbesserungen bei der Übertragung von Mehr- und Minderleistungen in den Folgeturnus erreichen.

Ingolstadt

Anfang 2012 fand ein erstes Gespräch zwischen Vertretern der dbb tarifunion und der Geschäftsführung der KVB Ingolstadt und der IN-Bus GmbH statt. Nach Gründung einer Tarifkommission sowie der Aufstellung von Forderungen zu einem Haustarifvertrag ist der Arbeitgeber nunmehr zu Tarifverhandlungen aufgefordert.

Berlin

Der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N Berlin) wurde durch die dbb tarifunion zum 31. Dezember 2010 gekündigt. Nach insgesamt fast neun Monaten langwieriger und schwieriger Verhandlungen und einem Warnstreik am 9. Juni 2011 gelang es der dbb tarifunion, in Tarifverhandlungen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin) am 18. August 2011 einen Durchbruch und Verbesserungen bei der Umsetzung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG/Anstalt des öffentlichen Rechts und der Berlin Transport GmbH/BT) zu erreichen.

Neben einer Verringerung der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit auf 8,5 Stunden, der Erhöhung der Ruhezeit zwischen zwei Schichten auf mindestens elf Stunden und der Einführung einer planmäßigen Haltezeit an Endstellen zwischen 6:00 Uhr und 22:00 Uhr auf mindestens vier Minuten wurde die bisherige Sonderzahlung in Weihnachtszuwendung umbenannt und so die Unpfändbarkeit eines Betrages in Höhe von 500 Euro erreicht. Im Hinblick auf die durch die dbb tarifunion geforderten Verbesserungen bei der Regelung der Dienstuntauglichkeit sind zunächst die Ergebnisse der ab Mai 2012 stattfindenden Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel im Nahverkehr auf Bundesebene abzuwarten.

Am 29. Februar 2012 kam es in den Tarifverhandlungen zur Entgeltanpassung des TV-N Berlin zwischen der dbb tarifunion und dem KAV Berlin zu

Oben: Tarifkommission der dbb tarifunion zum TV-N Berlin mit Vertretern der Arbeitgeber
Mitte: Die Verhandlungsführer des TV-N Berlin, von links: Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion), Claudia Pfeiffer (Geschäftsführerin KAV Berlin), Lothar Zweiniger (Vorstand BVG)
Unten: Warnstreik

einer Einigung. Erreicht werden konnte ein Kompromiss, der die folgenden Punkte beinhaltet: die Erhöhung der Tabellenentgelte sowie der dynamischen Zulagen und Zuschläge um 2,6 Prozent mit Wirkung vom 1. Januar 2012, Freistellung für alle Beschäftigten am 24. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts und die Erhöhung der monatlichen Verkehrsdienstzulage um 25 Euro ab dem 1. Januar 2013. Für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Einführung des TV-N Berlin bereits bei der BVG beschäftigt waren (Altbeschäftigte), wird die Erhöhung der Verkehrsdienstzulage auf den Sicherungsbetrag 1 angerechnet. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 30. Juni 2013.

Nordrhein-Westfalen

Im Berichtszeitraum wurden zwischen den Tarifvertragspartnern dbb tarifunion und Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) zahlreiche Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung des Spartentarifvertrages Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW) geführt. Speziell das Ergebnis der Tarifverhandlungen zum 7. Änderungstarifvertrag führte zu vielen Veränderungen des ursprünglichen Manteltarifvertrages. Dabei wurden die Regelungsinhalte der bisherigen Anwendungsvereinbarung in eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung übernommen, die für jedes Unternehmen einzeln abgeschlossen werden muss. In dieser Vereinbarung werden sowohl die Fremdvergabequote als auch der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2019 festgelegt. Ein weiterer Bestandteil der Beschäftigungssicherungsvereinbarung ist die Schaffung einer neuen Entgelttabelle für neueinzustellende Beschäftigte im Fahrdienst. Ein Eingriff in die Arbeitsverhältnisse der Altbeschäftigten erfolgte nicht.

In den Manteltarifvertrag TV-N NW neu aufgenommen wurde eine Regelung zur Qualifizierung der Beschäftigten. Für den Fahrdienst gibt es darüber hinaus verpflichtende betriebliche Qualifizierungsangebote für einen beruflichen Aufstieg. Zudem wurde eine neue Urlaubstabelle vereinbart, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet. Wechselschichtarbeiter erhalten nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit einen zusätzlichen Urlaubstag. Beschäftigte, die aus den bisherigen Reglungen einen weitergehenden Anspruch hatten, sind von diesen Neuerungen nicht betroffen. Zudem konnte erreicht werden, dass künftig Wechselschicht- und Schichtzulagen dynamisiert werden. Laufzeit der Beschäftigungssicherungsvereinbarung und des TV-N NW ist bis zum 31. Dezember 2019. Für Unternehmen, die bis zum 31. März 2012 keine Beschäftigungssicherungsvereinbarung abgeschlossen haben, tritt der TV-N NW zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Tarifkommission der dbb tarifunion

Hessen

Die Verhandlungen zur Einführung eines Tarifvertrages für die hessischen kommunalen Nahverkehrsunternehmen (TV-N Hessen) konnten nach fast dreijährigen Verhandlungen im Juni 2010 zwischen der dbb tarifunion und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen (KAV Hessen) abgeschlossen werden.

Für die neueinzustellenden Beschäftigten gilt ab Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. Juli 2010 eine neue Entgeltordnung. Durch die Schaffung dieser neuen Tarifstrukturen ist es den Tarifvertragspartnern gelungen, eine massive Absenkung der Einkommen zu verhindern und Arbeitsplätze im kommunalen Nahverkehr Hessen auch für die Zukunft zu sichern.

Ein Eingriff in die Arbeitsverhältnisse der Bestandsbeschäftigten konnte erfolgreich verhindert werden. Diese wurden in den TV-N Hessen übergeleitet. Trotz entgegenstehender Forderungen der Arbeitgeber konnte für die Bestandsbeschäftigten ein weitgehender, dynamischer Besitzstandsschutz vereinbart werden. Auch hinsichtlich der besonderen Bedingungen für die Beschäftigten im Fahrdienst konnte sich auf Sonderregelungen geeinigt werden.

Der TV-N Hessen wurde durch die dbb tarifunion zum 31. Dezember 2011 gekündigt. Die Forderungen der dbb tarifunion zu den bevorstehenden Tarifverhandlungen wurden dem KAV Hessen übermittelt. Die Tarifverhandlungen werden zeitnah aufgenommen.

Baden-Württemberg

In den Tarifverhandlungen zum 4. Änderungstarifvertrag des Bezirkstarifvertrages für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe Baden-Württemberg konnten die dbb tarifunion und der Kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg im November 2011 eine Einigung erreichen, die einen tragfähigen Kompromiss für beide Seiten darstellt und den Erhalt des Flächentarifvertrages garantiert. Die Einigung umfasst unter anderem eine Beschäftigungssicherung bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages am 31. Dezember 2016, die Erhöhung des Urlaubsanspruchs für alle Beschäftigten auf 30 Tage, die zeitliche und nach Entgeltgruppen abgestufte Erhöhung des Weihnachtsgeldes auf 100 Prozent sowie die Umsetzung der leistungsorientieren Bezahlung als zwei freie Tage für alle Beschäftigten. Zu dem aus Sicht der dbb tarifunion wichtigen Verhandlungspunkt demografischer Wandel wurde vereinbart, dass die Tarifverhandlungen über einen Demografietarifvertrag für den Bereich des Nahverkehrs auf der Bundesebene zu führen sind. Sollte ein Tarifvertrag nicht bis zum 30. Juni 2013 erfolgreich verhandelt worden sein, werden Verhandlungen auf landesbezirklicher Ebene aufgenommen.

Rheinland-Pfalz

Zwischen den Tarifvertragspartnern dbb tarifunion und Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz (KAV Rheinland-Pfalz) wurden in dem Berichtszeitraum eine Fülle von Tarifverhandlungen geführt. Insbesondere die Verhandlungen zum 5. Änderungstarifvertrag zum Bezirkstarifvertrag

für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) sind an dieser Stelle hervorzuheben. Nach langwierigen Verhandlungen konnte zum 1. Januar 2011 eine Einigung zur Übertragung der Erhöhung des Leistungsentgeltes gemäß der Tarifeinigung vom 27. Januar 2010 zwischen Bund, Kommunen und den Gewerkschaften auf den BezTV-N RP erzielt werden. Die Umsetzung der vereinbarten Erhöhung des Volumens für das Leistungsentgelt wird nunmehr im Verhältnis eins zu eins in Zeit erfolgen.

Im Februar 2012 nahmen die dbb tarifunion und die Arbeitgeber erneut Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung des Tarifvertrages auf, welche derzeit andauern.

Niedersachsen

Die dbb tarifunion ist Tarifvertragspartner des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen hinsichtlich des Spartentarifvertrages Nahverkehrsbetriebe Niedersachsen (TV-N Nds.). Im Zuge des 4. Änderungstarifvertrages wurde die bisherige Anwendung des Tarifvertrages über Anwendungsvereinbarungen abgelöst und durch Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung zwischen den Tarifvertragsparteien und den einzelnen Unternehmen ersetzt.

Demografischer Wandel

Am 1. Februar 2012 hat sich die dbb tarifunion mit Vertretern der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) getroffen, um über einen bundesweiten Tarifvertrag mit Maßnahmen gegen den demografischen Wandel im Nahverkehr zu sprechen. Um die Qualität und Funktionalität des Nahverkehrs auch für die Zukunft zu garantieren, fordert die dbb tarifunion einen Tarifvertrag zum demografischen Wandel. Hier müssen umfassend Maßnahmen und Werkzeuge für den Nahverkehr geregelt sein. Das seitens der dbb tarifunion an die Arbeitgeberseite übergebene Positionspapier soll dabei die Grundlage für einen Tarifvertrag bilden. Die Tarifverhandlungen zwischen der dbb tarifunion und der VKA zu einem Tarifvertrag demografischer Wandel im Nahverkehr begannen Ende Mai 2012.

Gesundheitsbereich

Charité Universitätsmedizin Berlin

Von November 2010 bis Mai 2011 verhandelten die dbb tarifunion und die Charité Universitätsmedizin Berlin über eine Entgelterhöhung der nichtärztlichen Beschäftigten bei der Charité beziehungsweise um eine Angleichung an den TVöD-VKA. Im Mai 2011 haben die Mitarbeiter in einem fünftägigen Streik ihren Forderungen erfolgreich Nachdruck verliehen. In der Nacht vom 19. auf den 20. Mai 2011 haben sich die Tarifparteien auf einen Kompromiss geeinigt, der durch eine Urabstimmung unter den Mitgliedern der gkl berlin bestätigt wurde. Der neue Tarifvertrag gilt seit dem 1. Juli 2011.

Das Ergebnis sieht Entgeltsteigerungen in den Jahren 2011 und 2012 von insgesamt 200 Euro pro Monat vor. Ab dem Jahr 2013 wird in drei Schritten eine Anpassung an das dann bundesweit geltende Tarifniveau des TVöD-VKA vorgenommen. Weit mehr als zwei Drittel der Beschäftigten werden bereits im Jahr 2014 hundert Prozent dieses Niveaus erreicht haben (die Beschäftigten in den Entgeltgruppen ab Entgeltgruppe 10 im Jahr 2015). Alle bundesweit ausgehandelten Tariferhöhungen (TVöD-VKA) kommen den Beschäftigten automatisch zugute.

Weiterhin wurden folgende Punkte vereinbart: Die Angleichung des Tarifgebietes Ost an das Tarifgebiet West (Unkündbarkeit, Jahressonderzahlung) wird bis Ende 2012 vollständig erreicht. Der Nachtzuschlag wird auf 15 Prozent angehoben. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulagen (Wechselschicht, Schichtzulage) in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte. Es gibt eine Zulage von 30 Euro (auch für Teilzeitkräfte) plus Zeitgutschrift (110 bis 130 Prozent) für das „Rückholen aus dem Frei“ (Flexi-Dienst). Für das Jahr 2011 wurde außerdem eine Einmalzahlung von 300 Euro ausgeschüttet. Die Entgelte der Auszubildenden wurden sofort auf das bundesweit geltende Niveau angehoben. Alle Entgeltgruppen, die noch nicht das Niveau des TVöD-VKA erreicht haben, erhalten ab 1. Juli 2011 eine zusätzliche monatliche Zulage. Die Höhe der Zulage richtet sich nach dem Anteil des noch zur Verfügung stehenden Volumens des Leistungsentgelts gemäß dem TV-Charité. Sie beträgt mindestens 0,6 Prozent des jeweiligen Monatsentgelts. Die Zulage wird solange gewährt, bis der einzelne Beschäftigte das Niveau des TVöD-VKA erreicht hat. Als weiterer Punkt ist die Gewährung einer Sonderzulage von 50 Euro pro Monat für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 8a und 9a vereinbart worden. Befristungen bei Drittmittelbeschäftigten laufen grundsätzlich mindestens für die gesamte Projektlaufzeit. Sollte der Marburger Bund höhere Entgeltabschlüsse erreichen, so wird das für die anderen Beschäftigten ebenfalls umgesetzt (Meistbegünstigungsklausel). Es gibt eine Zahlung für den Abschluss der Fachweiterbildung im Bereich OP, Anästhesie, Psychiatrie, Onkologie und Intensivpflege in Höhe von 200 Euro. Weiterhin gibt es Zusatzurlaub und volle Zulagen für nächtlichen Bereit-

Sondierungskommission der dbb tarifunion

schaftsdienst. Vor und nach einem mindestens fünftägigen Urlaub sind keine Wochenenddienste, vorher keine Nachtdienste oder Rufbereitschaften zu leisten. Zeiten als Praxisanleiter sind im Dienstplan zu berücksichtigen. Beschäftigte haben bei Vorliegen persönlicher Gründe eine Kündigungsfrist von sechs Wochen (der Arbeitgeber hat keine verkürzten Kündigungsfristen).

Charité Facility Management GmbH

Bei der Charité Facility Management GmbH (CFM) handelt es sich um ein teilprivatisiertes Tochterunternehmen der Charité, in dem alle nichtmedizinischen und nichtpflegerischen Dienstleistungen für die Charité gebündelt worden sind. Dort sind circa 1 600 Mitarbeiter tätig. Tarifliche Strukturen gibt es bei der CFM nicht. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten ist im so genannten Niedriglohnbereich tätig. Der dbb ist im Unternehmen über seine Mitgliedsgewerkschaft gkl berlin vertreten.

Zusammen mit ver.di wird das Ziel verfolgt, in der CFM tarifliche Strukturen zu etablieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Nach mehreren erfolglosen Gesprächen mit der Geschäftsführung im Jahr 2010 und 2011 gelang es im Jahr 2011 anlässlich eines gemeinsamen Streiks mit den Pflegekräften der Charité, die Geschäftsführung im Mai 2011 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu bewegen.

Diese scheiterten zunächst im August 2011. Nach über 90-tägigem Arbeitskampf konnte am 3. Dezember 2011 zwischen den Gewerkschaften dbb tarifunion und ver.di und dem Arbeitgeber eine Eckpunktevereinbarung zur Beendigung des Arbeitskampfes und zur Einführung einer Lohnuntergrenze von 8,50 Euro brutto pro Stunde abgeschlossen werden.

Ferner wurde vereinbart, im Jahr 2012 über einen Manteltarifvertrag für die CFM zu verhandeln. Dementsprechend sind die Verhandlungen im Januar 2012 wieder aufgenommen worden. Die Arbeitgeberseite besteht in den Verhandlungen auf strikter Kostenneutralität und fordert ein Höchstmaß an Flexibilität im Bereich Arbeitszeit. Ein Abschluss der Verhandlungen wird für das Ende des Jahres 2012 angestrebt, ist aber ungewiss.

Warnstreik und Streik

Erst nach einer Woche Streik bei der Charité und erst nach über 90 Tagen Streik bei der CFM waren die Arbeitgeber bereit, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Nach über 90-tägigem Arbeitskampf konnte eine Eckpunktevereinbarung zur Beendigung des Arbeitskampfes und zur Einführung einer Lohnuntergrenze von 8,50 Euro brutto pro Stunde abgeschlossen werden.

Universitätskliniken Baden-Württemberg

Die Universitätskliniken in Baden Württemberg (Freiburg, Ulm, Heidelberg und Tübingen) unterliegen nicht der Tarifbindung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Die dort geltenden Tarifverträge ähneln jedoch in ihrer Struktur dem TV-L. Trotzdem werden dort vor allem eigenständige Einkommensrunden durchgeführt. Die Einkommensrunde 2010 endete nach mehreren Warnstreikaktionen im Oktober 2010 mit folgendem Ergebnis:

Im Dezember 2010 wurde eine Einmalzahlung von 200 Euro (Azubis 50 Euro) gezahlt. Ab Januar 2011 wurden 40 Euro als tabellenwirksamer Sockelbetrag (Azubis 50 Euro) ausgezahlt. Ab April 2011 gab es eine lineare Steigerung von zwei Prozent (Azubis keine lineare Steigerung). Es wurde die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in die Rente ab 60 Jahren mit Arbeitgeberzuschuss vorgesehen. Azubis in den Pflegebereichen mit der Abschlussnote 1 bis 3 wurden dauerhaft übernommen (andere Azubis für zwölf Monate). Die Laufzeit war bis 31. März 2012 (19 Monate).

Die Einkommensrunde 2012 begann im März 2012. Am 17. April 2012 wurde ein erster Warnstreik durchgeführt. Nachdem mit unbefristeten Streiks gedroht wurde, konnten sich die Tarifvertragsparteien auf folgenden Ergebnis einigen: Sockelbetrag von 40 Euro und zusätzlich zwei Prozent Entgelterhöhung ab 1. April 2012, 2,8 Prozent Entgelterhöhung ab 1. August 2013. Auszubildenden erhalten ab dem 1. April 2012 40 Euro und ab dem 1. August 2013 50 Euro mehr Entgelt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. März 2014. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit wird von 38,7 auf 38,5 Stunden gesenkt. Zusätzlich wurde die Urlaubsregelung, wie sie seit dem 1. März 2012 auch im TVöD gilt, vereinbart.

Warnstreik am Universitätsklinikum Heidelberg

Universitätsmedizin Göttingen

Unter dem gemeinsamen Dach „Universitätsmedizin Göttingen“ der Georg-August-Universität (UMG) sind die Medizinische Fakultät der Universität und das Universitätsklinikum zusammengefasst. Die UMG ist eine Stiftung des öffentlichen Rechts und zählt circa 5 100 Beschäftigte. Die dbb tarifunion ist über die Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen (GeNi) im Hause organisiert.

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

Am 22. März 2010 fanden die Tarifverhandlungen mit einer Tarifeinigung nach etwa einem Jahr Verhandlungsdauer ihr Ende. Die Tarifeinigung ist ebenfalls von ver.di paraphiert worden. In der Tarifeinigung hatte man sich im Wesentlichen auf folgende Punkte geeinigt:

- Gemäß § 15 Abs. 3 ATV werden die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge für die Dauer der Laufzeit von drei Jahren auf eine Höhe von zwei Prozent reduziert
- Eine einseitige Belastung der unteren Entgeltgruppen über eine Anwendung des § 15 Abs. 3 TV-L findet nicht statt
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. März 2013
- Ausschluss von Neu-, Um- und Ausgründungen bis zum 31. März 2016
- Keine weiteren Outsourcingmaßnahmen, bei denen Folgewirkungen auf vorhandene Beschäftigte entstehen, bis zum 31. März 2016
- Für diejenigen Beschäftigten, deren Altersvorsorge bis zum 31. März 2013 abgesenkt wurde, wirkt der Ausschluss der betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. März 2022 nach
- Rückführung der im Wege des Betriebsübergangs auf eine Tochter-GmbH übergegangenen Arbeitsverhältnisse in die UMG.

Das Zustandekommen eines Tarifvertrages scheiterte aber am Marburger Bund. Die Tarifeinigung war auflösend bedingt unter der Voraussetzung, dass alle bei der UMG vertretenen Gewerkschaften einen vergleichbaren Abschluss erzielen.

Zwar stimmte die Tarifkommission des Marburger Bundes der Tarifeinigung zu. Bei einer Mitgliederbefragung fiel die Einigung allerdings durch. Ein neuer Verhandlungstermin ist nicht in Sicht.

Kliniken Bezirk Oberbayern

Am 9. Februar 2012 fand mit Vertretern von dbb tarifunion und dem Vorstand der Kliniken des Bezirks Oberbayern ein Sondierungsgespräch statt. Der Vorstand plant die Umsetzung eines umfangreichen Personalentwicklungsplans. Im letzten Jahr sind dazu umfangreiche Evaluierungen hinsichtlich der Zufriedenheit und Wünsche der Beschäftigten an den verschiedenen Standorten durchgeführt worden.

Eine vorläufige Auswertung zeigt, dass die Bedürfnisse an den Standorten zum Teil unterschiedlich sind. Neben finanziellen Verbesserungen, sind auch insbesondere Fragen der Gesundheitsvorsorge, der Weiterbildung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Kriterien der Beschäftigten.

Am Ende des Prozesses soll eine Verbesserung der Personalpolitik insgesamt stehen. Ein weiterer Gesprächspunkt waren die im Jahre 2014 anstehenden Betriebsratswahlen. Derzeit regelt ein Zuordnungstarifvertrag gemäß § 3 Betriebsverfassungsgesetz die Strukturen bei den Kliniken des Bezirks Oberbayern. Auch hier ist es dem Vorstand ein großes Anliegen gewesen, schon frühzeitig das Gespräch zu suchen. Die dbb tarifunion sagte zu, die gegenwärtigen Strukturen auf Verbesserungsmöglichkeiten hin zu überprüfen. Diese werden dann zeitnah der Arbeitgeberseite vorgestellt. Der Vorstand zeigte sich grundsätzlich zu Ergänzungen des gegenwärtigen Tarifvertrages gesprächsbereit.

Kliniken Nordoberpfalz

Die dbb tarifunion erzielte gemeinsam mit ihren Fachgewerkschaften bei den Kliniken Nordoberpfalz AG, der komba gewerkschaft und der LBB, am 9. Dezember 2009 eine Einigung auf ein Eckpunktepapier. Nach langwierigen aber konstruktiven Verhandlungen konnten bei Beibehaltung des besonderen Kündigungsschutzes bis zum 31. Dezember 2015 entscheidende Verbesserungen gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden. Als Gegenleistung für den Arbeitgeber bleibt die Möglichkeit der Absenkung. Auch der neue Tarifvertrag wird grundsätzlich die Möglichkeit vorsehen, dass der Arbeitgeber Teile der Entgelte – je nach Betriebsergebnis – einbehalten kann. Während der auslaufende Tarifvertrag eine Absenkung bis zu sieben Prozent vorsah, sind jetzt nur noch maximal fünf Prozent möglich. Während der Laufzeit bis 2015 dürfen aber durchschnittlich nicht mehr als vier Prozent pro Jahr einbehalten werden.

Des Weiteren wurde mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass im Falle eines positiven Ergebnisses die Beschäftigten ein Drittel des Überschusses erhalten. Damit sollte auch deren Beitrag zu einem positiven Geschäftsjahr deutlich zum Ausdruck kommen und entsprechend gewürdigt werden. Schüler und Auszubildende sind von den Absenkungsregelungen ausgenommen. Damit ist der besonderen Situation dieser Berufsgruppen Rechnung getragen worden. Des Weiteren konnte der Arbeitgeber dazu verpflichten werden, dass Schüler und Auszubildende nach Abschluss und bei Stellenbedarf vorrangig übernommen werden. An diesem Punkt sind noch Nachverhandlungen möglich.

Klinikum Fulda

Am 18. November 2011 fanden Tarifverhandlungen am Klinikum Fulda statt. Der Vorstand des Klinikums strebte wegen einer finanziellen Schieflage des Unternehmens eine tarifvertragliche Regelung an, auf Grundlage derer der variable Teil der Jahressonderzahlung der Beschäftigten gestundet werden sollte. Alle Beschäftigten (Pflege/Ärzte/Verwaltung/Vorstand) sollten vorübergehend auf einen Teil des Einkommens verzichten. Das Angebot der Arbeitgeber sah vor, dass der variable Anteil der Jahressonderzahlung anstatt im November 2011 erst im Juni 2012 zur Auszahlung kommen sollte, wenn der Marburger Bund ebenfalls den Vertrag unterzeichnet. Sollte der Marburger Bund nicht unterzeichnen, würde die Auszahlung lediglich um einen Monat gestundet und erst im Dezember 2011 zur Auszahlung kommen.

Bereits am Morgen des gleichen Tages hatte der Marburger Bund seine Gespräche mit der Arbeitgeberseite abgebrochen. Zu diesem Zeitpunkt hatte ver.di bereits einen entsprechenden Tarifvertrag unterzeichnet. Die Kommission der dbb tarifunion lehnte die Unterzeichnung des Tarifvertrages zunächst ab. Nach weiteren Gesprächen mit dem Vorstand stimmte die Tarifkommission schließlich der Unterzeichnung des Tarifvertrages zu.

Asklepios Harzkliniken

Die Harzkliniken GmbH hat zum 31. Dezember 2008 ihre Mitgliedschaft in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gekündigt. Es bestand eine Rückkehroption bis zum 30.11.2008. Am 9. Oktober 2008 fand ein erstes Sondierungsgespräch über einen Haustarifvertrag statt, in dem den Harzkliniken ein Wechsel der Zusatzversorgungseinrichtung ermöglicht und die Konditionen des Wechsels vereinbart werden sollten. Dies wurde jedoch vom Arbeitgeber nicht weiter verfolgt.

Rettungsdienste

Brandenburg

In mehreren Landkreisen Brandenburgs sind die Rettungsdienste rekommunalisiert worden. Statt in privater Trägerschaft werden sie von landkreiseigenen GmbHs betrieben. Der Einkommensabstand zum TVöD ist teilweise beträchtlich.

In der „Rettungsdienst Landkreis Oder-Spree GmbH“ konnte die dbb tarifunion einen Haustarifvertrag abschließen, der sich am TVöD orientiert und bis zum Jahr 2017 auch dasselbe Gehaltsniveau erreichen wird. Im Zuge der Überleitung werden Vorbeschäftigungszeiten anerkannt und künftige Tariferhöhungen sowie individuelle Aufstiege berücksichtigt. Künftig sind Rettungsassistenten in der Entgeltgruppe 6 und Rettungssanitäter in der Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Erreicht werden konnte auch, dass alle Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung haben. Daneben konnten Funktionszulagen für herausgehobene Tätigkeiten wie Lehrrettungsassistenten vereinbart werden. Praktikanten im Rettungsdienst sind in den Tarifvertrag einbezogen und erhalten ebenfalls mehr Gehalt.

Ab dem Jahr 2017 wird neu über die Einführung des TVPÖD verhandelt. Hervorzuheben ist auch der Tag Sonderurlaub für Mitglieder vertragsschließender Gewerkschaften. So ist ein maximaler Urlaub von 31 Urlaubstagen pro Jahr möglich. Das Ergebnis ist für den Bereich der Rettungsdienste in Brandenburg positiv hervorzuheben und spiegelt den hohen Organisationsgrad vor Ort wieder. Zum Redaktionsschluss stand die Einigung noch unter Gremienvorbehalt.

Oben: Verhandlungskommission der dbb tarifunion Rettungsdienst LOS
Mitte: Verhandlungskommission der dbb tarifunion Rettungsdienst OHV
Unten: Verhandlungskommission der dbb tarifunion RKiSH

In der Rettungsdienst Oberhavel GmbH kam es seit Ende 2011 zu einem starken Mitgliederzuwachs. Verhandelt wird auch hier ein Haustarifvertrag. Ziel ist, einen Tarifvertrag einzuführen, der zum einen einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten schafft und sich zum anderen bei den Arbeitsbedingungen und Entgelten am TVöD orientiert. Zum Redaktionsschluss lagen noch keine abschließenden Ergebnisse vor.

Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein

Nach zwei erfolgreichen Verhandlungsrunden zum Anwendungstarifvertrag zum TVöD mit der Rettungsdienstkooperation in Schleswig-Holstein (RKiSH) musste die Arbeitgeberseite am 19. April 2012 überraschend einräumen, dass sie kein Verhandlungsmandat für den Abschluss eines Tarifvertrages bei der RKiSH seitens des Kommunalen Arbeitgeberverbands Schleswig-Holstein (KAV Schleswig-Holstein) mehr hat. Die RKiSH ist Mitglied beim KAV, so dass ein Tarifvertrag für die RKiSH letztlich vom KAV unterzeichnet werden muss. Dort fehlen jedoch offenbar der Wille und der Mut, sinnvolle Regelungen im Wege eines eigenen Tarifvertrages zu vereinbaren, die vom TVöD abweichen und Verbesserungen für die Beschäftigten bringen. Es bestehen Bedenken, dass damit den Verhandlungen auf Bundesebene insbesondere zur Eingruppierung vorgegriffen wird. Diese neue Situation hat die Tarifkommission der dbb tarifunion völlig überrascht. Es gab keine offizielle Mitteilung über die neue Lage im Vorfeld der Verhandlungen. Die gegenwärtige Situation lässt eine Tarifeinigung in weite Ferne rücken. Die Arbeitgebervertreter der RKiSH haben vor diesem Hintergrund trotzdem ihre Zusage eingehalten und einen Vorschlag für Entgeltregelungen präsentiert. Auch der Verhandlungskommission der dbb tarifunion war es wichtig, diesen Termin noch einmal für eine inhaltliche Diskussion zu nutzen. Die vorgestellten Entgeltregelungen stießen jedoch zunächst auf Skepsis. Fragen der konkreten Auswirkung für alle Beschäftigten der RKiSH blieben offen. Gleiches gilt für die Umsetzbarkeit in der Praxis. Die Verhandlungen sind ohne Vereinbarung eines neuen Termins auseinander gegangen. Die Arbeitgeberseite hat trotzdem der Aufforderung der dbb tarifunion entsprochen und wird eine Berechnung über die finanziellen Verbesserungen der vorgestellten Entgeltsystematik für alle Beschäftigten vorlegen.

Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst

Kommunaler Bereich

In den Jahren 2010 und 2011 trafen sich die Vertreter der dbb tarifunion und des BVÖGD zu Tarifverhandlungen über die Entgeltsituation der Ärzte im kommunalen Öffentlichen Gesundheitsdienst mit den Vertretern der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Schon lange forderte die dbb tarifunion regelmäßig und nachhaltig die Arbeitgeberseite zu Verhandlungen auf und unterstützte diese Forderung mit einer Kundgebung vor der Geschäftsstelle der VKA. Aus Sicht der Arbeitgeber bestehen keine Defizite bei der Entlohnung und keine Rekrutierungsprobleme. Gestützt auf eine Mitgliederbefragung machte die Kommission der dbb tarifunion den Arbeitgebern deutlich, dass es massive Nachbesetzungsprobleme bei frei werdenden Stellen im Öffentlichen Gesundheitsdienst gibt. Freie Stellen sind über Monate und vereinzelt auch über Jahre unbesetzt. Selbst mit den aktuell oftmals ausgelobten übertariflichen Zulagen kann vielfach kein geeigneter Nachwuchs mehr rekrutiert werden. Dieser Bewertung schlossen sich die Arbeitgeber im Grundsatz an. Der Hauptgrund für die massiven Nachwuchsprobleme wird von dbb tarifunion und BVÖGD vor allem in der Ungleichbehandlung in der Bezahlung der Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst gegenüber der Bezahlung in kommunalen Krankenhäusern gesehen. Die hochqualifizierten Ärzte mit wenigstens einer – oftmals auch zweifacher – Facharztausbildung, die für den Öffentlichen Gesundheitsdienst auch von der Arbeitgeberseite gefordert wird, werden mit der aktuellen Bezahlung nicht ausreichend honoriert. Die Arbeitgeber boten jedoch zuletzt nur eine optionale Zulage für diese Beschäftigtengruppe an. Das konnte von der dbb tarifunion nicht akzeptiert werden.

Land Bayern

Am 14. November 2007 fanden im bayerischen Finanzministerium Tarifgespräche zwischen der dbb tarifunion, dem Ärzteverband Öffentlicher Gesundheitsdienst Bayern und dem Land Bayern statt. Gegenstand der Gespräche war die Forderung der dbb tarifunion, die Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in die Sonderregelungen einzubeziehen, die der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) für die Ärzte an Universitätskliniken vorsieht. Das Land Bayern lehnte jedoch die Aufnahme entsprechender Tarifverhandlungen ab. Damit wird insbesondere die bessere Entgelttabelle für die Ärzte an Universitätskliniken nicht auf die Ärzte im Öffentlichen Gesund-

Kundgebung der Ärztinnen und Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst

heitsdienst übertragen. Durch die Gespräche konnte der Arbeitgeberseite jedoch verdeutlicht werden, dass sich die Tätigkeit der Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst in ihrer Wertigkeit nicht von der Tätigkeit der Ärzte an Universitätskliniken unterscheidet. Es konnte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die im Vergleich zu Ärzten an Universitätskliniken schlechtere Einkommensstruktur bereits kurzfristig zu Problemen in der Nachwuchsgewinnung führen wird. Dennoch hielten die Arbeitgeber an ihrer grundsätzlichen Haltung fest, in diesem Bereich keinen Tarifvertrag abschließen zu wollen. Die Arbeitgeberseite deutete jedoch an, dass bei einer Verschärfung der Probleme bei der Nachwuchsgewinnung daran gedacht werden könne, die Möglichkeiten des § 16 TV-L auszuschöpfen. Danach können vorhergehende ärztliche Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung in der Entgelttabelle berücksichtigt werden. Des Weiteren kann eine Vorweggewährung von Stufen innerhalb der Entgeltgruppe sowie bei einem Entgelt der Endstufe die Gewährung einer Zulage von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 erfolgen.

Siglinde Hasse, Stellvertretende Vorsitzende der dbb tarifunion, spricht zu den Kundgebungsteilnehmern.

Andere Tarifbereiche

Zusatzversorgung

Am 30. Mai 2011 haben sich die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) und des Tarifvertrags über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K) auf den 5. Änderungstarifvertrag geeinigt. Schwerpunkt ist die Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Regelung der Übertragung der Anwartschaften aus der Gesamtversorgung in das neue Punktemodell zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach dem Vorbild des § 18 Abs. 2 BetrAVG.

Der Bundesgerichtshof hatte das Übergangsrecht für Beschäftigte mit langen Vorbildungszeiten als Verstoß gegen Art. 3 Grundgesetz (GG) gewertet, weil diese den höchstmöglichen Anspruch aufgrund fehlender Pflichtversicherungsjahre von vornherein nicht erreichen konnten. Ein Vergleich mit den Berechnungsvorgaben des § 2 BetrAVG für die Ermittlung unverfallbarer Anwartschaften anderer Betriebsrentenmodelle ergab einen Unterschied im Versorgungssatz von mehr als elf Prozentpunkten, den das Gericht als zu hoch eingeschätzt hat.

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf die Durchführung einer Alternativberechnung nach der Maßgabe von § 2 BetrAVG geeinigt. Bei einer Abweichung von mehr als 7,5 Prozentpunkten erfolgt eine Neuberechnung auf der Grundlage des nach § 2 BetrAVG ermittelten Versorgungssatzes. Ergibt sich dadurch eine höhere Startgutschrift als nach § 18 BetrAVG, erfolgt ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift. Die Versicherten werden hierüber im Wege der üblichen Jahresmitteilung zum Stand ihrer Betriebsrenten-Anwartschaften informiert.

Daneben wurden mit dem 5. Änderungstarifvertrag Mutterschutzzeiten als vollberechtigte Umlagezeiten anerkannt, die auch der Erfüllung der Wartezeit dienen. Bei zurückliegenden Mutterschutzzeiten erfolgt eine entsprechende Berücksichtigung bei den Startgutschriften. Schließlich wurden Hinterbliebene von Lebenspartnerschaften bei der Hinterbliebenenversorgung Witwen und Witwern gleichgestellt.

Am 24. November 2011 konnte mit dem Bund und mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Einigung auf einen 6. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) erreicht werden. Ein Schwerpunkt der Vereinbarungen stellt die Tarifierung einer Regelung für die so genannte Gegenwertzahlung dar. Diese war bisher nur im Satzungs-

Die Verhandlungsführer von Bund, Ländern, Gemeinden und dbb tarifunion

recht der Zusatzversorgungskassen explizit geregelt. Die Regelung zur Gegenwertzahlung sieht vor, dass Arbeitgeber, die aus einer ganz oder teilweise umlagefinanzierten Zusatzversorgung ausscheiden, eine Zahlung an die jeweilige Zusatzversorgungskasse leisten müssen, um das solidarische Umlagesystem zu sichern. Die Zahlung soll einen finanziellen Ausgleich für die bei der Zusatzversorgungskasse verbleibenden Rentenanwartschaften und -ansprüche der Beschäftigten des ausscheidenden Arbeitgebers sicherstellen. Der übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien, dass zur Sicherung des Systems bei Ausscheiden eines Arbeitgebers ein Gegenwert zu zahlen ist, war bereits seit jeher vorhanden und lag somit auch den tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Reform der Zusatzversorgung im Jahr 2001 zugrunde.

Des Weiteren haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Ausweitung der Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten geeinigt. Entsprechend der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. April 2011 (Aktenzeichen 1 BvR 1409/10), die im 5. Änderungstarifvertrag zum ATV vom 30. Mai 2011 noch keine Berücksichtigung finden konnte, gelten nun auch Mutterschutzzeiten vor dem 18. Mai 1990 als Umlagezeiten in der Zusatzversorgung. Auch diese Zeiten können künftig durch schriftlichen Antrag mit entsprechenden Nachweisen gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung geltend gemacht werden.

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hat angekündigt, ihren Versicherten einen maschinenlesbaren Antragsvordruck für die Geltendmachung bislang nicht berücksichtigter Mutterschutzzeiten zum Download im Internet zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus wird sie die Versicherten im Rahmen der jährlichen Versicherungsnachweise ausdrücklich auf die Möglichkeit hinweisen, die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten als Umlagemonate zu beantragen.

In den Fällen, in denen der Rentenfall bereits eingetreten ist, wird die VBL die Ausschlussfrist gemäß § 52 Satz 1 und 2 der Satzung mit der Maßgabe anwenden, dass der Anspruch auf eine Betriebsrente bei erstmaliger Erfüllung der Wartezeit durch die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten als Umlagezeiten oder auf Erhöhung der Betriebsrente wenigstens rückwirkend vom 1. Mai 2009 an berücksichtigt wird, wenn der Antrag bis spätestens 31. Dezember 2012 eingeht.

Mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist eine entsprechende Tarifeinigung bislang nicht erfolgt.

Schließlich wurde vereinbart, im Jahr 2012 Tarifverhandlungen zu den kalkulatorischen Grundlagen des Punktemodells aufzunehmen. Speziell sollen dabei die Themen Biometrie und Rechnungszins unter Zuhilfenahme von Beratung durch einen Aktuar dahingehend überprüft werden, ob hinsichtlich der dauerhaften Sicherung der Finanzierbarkeit und des Leistungsniveaus in der Pflichtversicherung Anpassungsbedarf besteht. Die Gespräche waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Geschäftsberichts erst in der Vorbereitung.

Des Weiteren haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Ausweitung der Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten geeinigt.

Altersteilzeit

Bund und Kommunen

In der Einkommensrunde 2010 mit Bund und Kommunen (VKA) forderte die dbb tarifunion unter anderem die Verlängerung des zum Ende 2009 ausgelaufenen Altersteilzeittarifvertrages (TV ATZ – Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998). In Umsetzung der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 konnten jeweils eigenständige Tarifverträge mit dem Bund und der VKA mit einander weitgehend entsprechenden Regelungen für ältere Beschäftigte abgeschlossen werden. Die Tarifverträge enthalten sowohl Regelungen zur Altersteilzeitarbeit auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes wie auch zum flexiblen Übergang in den Ruhestand auf Basis einer Teilrente. Damit stehen für Beschäftigte, die bis Ende 2016 mindestens 60 Jahre alt sind, auf freiwilliger Basis zwei unterschiedliche Tarifmodelle zur Verfügung, um entweder in eine aufgestockte Altersteilzeit oder in eine Teilzeit mit Teilrentenbezug zu wechseln. Während das Modell der neuen Altersteilzeit – abgesehen vor allem von der geringeren Aufstockungshöhe – im Wesentlichen die vom TV ATZ bekannten Regelungen übernimmt, ist das Teilrenten-Modell („FALTER“) grundsätzlich neu gestaltet. Auf eine bereits vor dem Jahr 2010 begonnene Altersteilzeit hat der jeweils neue Tarifvertrag keinerlei Auswirkungen.

Die Altersteilzeit kann ab einem Lebensalter von 60 Jahren für die Dauer von höchstens fünf Jahren im Block- oder Teilzeitmodell bei jeweils halbierter bisheriger Arbeitszeit bis zur Rente beansprucht werden. Dem Anspruch können ausnahmsweise dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Anspruch ist insbesondere begrenzt auf die Höchstzahl von 2,5 Prozent der Beschäftigten eines Arbeitgebers beziehungsweise ohne diese Höchstzahlbegrenzung in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen. Die Höchstzahl schließt die noch vor 2010 auf Grundlage des TV ATZ vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit ein, soweit diese jeweils noch andauern. Im kommunalen Bereich können die Dienst- oder Betriebsparteien einvernehmlich ergänzende beziehungsweise bessere Regelungen zu den Voraussetzungen und Leistungen bei Altersteilzeitarbeit vereinbaren. Die Aufstockungsleistungen orientieren sich allein am Regelarbeits-

entgelt für die Teilzeit, weshalb die bisherige Mindestnettotabelle zum TV ATZ entfällt. Das Teilzeitentgelt wird um 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts aufgestockt, wodurch Beschäftigte bezogen auf das bisherige Vollzeitentgelt in der Regel 60 Prozent als Teilzeitentgelt erhalten. Der Arbeitgeber erhöht die Rentenversicherungsbeiträge um den Betrag, der auf weitere 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts entfällt, wodurch Beschäftigte bezogen auf das bisherige Vollzeitentgelt in der Regel zu 90 Prozent rentenversichert sind. Die Entgeltaufstockung erbringt der Arbeitgeber bei Krankheit längstens bis zum Ablauf der 26. Woche. Liegt die längerfristige arbeitsunfähige Erkrankung in der Arbeitsphase des Blockmodells, muss die Hälfte einer über sechs Wochen hinausgehenden krankheitsbedingten Abwesenheit nachgearbeitet werden.

Der jährliche Urlaubsanspruch bei einer Altersteilzeit im Blockmodell besteht im Übergangsjahr von der Arbeits- in die Freistellungsphase für jeden vollen Beschäftigungsmonat in Höhe von einem Zwölftel; in der Freistellungsphase besteht kein Urlaubsanspruch. Weitere Regelungen wie zu Störfällen und Nebentätigkeiten sind dem TV ATZ entnommen.

Erstmals im Öffentlichen Dienst tariflich geregelt ist das weitere Arbeitszeitmodell „FALTER“, das bei reduzierter Arbeitszeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Für die Dauer von bis zu vier Jahren kombiniert das Modell eine regelmäßig auf die Hälfte reduzierte Teilzeitarbeit mit gleichzeitigem Bezug einer entsprechenden Teilrente. Mit ergänzenden Angeboten zur Qualifizierung kann somit die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden. Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Alters für die abschlagsfreie Altersrente und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. Dabei müssen die Zeiträume vor und nach Erreichen der Altersgrenze von gleicher Dauer sein. Auf die Vereinbarung des Arbeitszeitmodells nach „FALTER“ besteht kein Rechtsanspruch.

Der besondere Vorteil für die Beschäftigten besteht darin, dass für Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung keine Einkommensteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Altersteilzeit und Demografie Sachsen-Anhalt

Die dbb tarifunion hat am 24. Januar 2012 mit der Landesregierung Sachsen-Anhalt eine Altersteilzeitregelung paraphiert. Danach können Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes bis zum Jahr 2016 Altersteilzeit vereinbaren. Damit ist Sachsen-Anhalt das erste Bundesland, das die im Jahr 2011 im Rahmen der Tarifeinigung mit den Ländern festgeschriebene Möglichkeit nutzt, auf regionaler Ebene entsprechende Regelungen zu vereinbaren. Außerdem wurden mit dem Land weitere Regelungen vereinbart, die den Auswirkungen des demografischen Wandels Rechnung tragen sollen. Das Gesamtpaket umfasst eine gemeinsame Erklärung, in der sich Gewerkschaften und Landesregierung zu den Herausforderungen des demografischen Wandels bekennen und gemeinsame Initiativen hinsichtlich Ausbildung und Übernahme, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, „gesundes Arbeiten“, Fort- und Weiterbildung, Wissenstransfer und Altersteilzeit vereinbaren.

Neben der Regelung zur Altersteilzeit wurde der bestehende Tarifvertrag über die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung (Teilzeit-TV LSA) bis zum Jahr 2016 verlängert. Außerdem löst ein neuer Teilzeittarifvertrag für die Schulen ab 1. August 2012 die bisherigen Regelungen ab und verlängert sich um weitere zwei Jahre, wenn bis zum 31. Dezember 2013 dem Inkrafttreten nicht widersprochen wird.

Altersteilzeit Baden-Württemberg

Die dbb tarifunion und der Arbeitgeberverband des Öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg haben am 15. Februar 2012 ein Tarifgespräch geführt, in dem die dbb tarifunion ihre Forderung nach einer landesbezirklichen Altersteilzeitregelung im Arbeitnehmerbereich vorgetragen hat. Die Arbeitgebervertreter sahen sich jedoch nicht in der Lage, der Forderung zu entsprechen, sondern verwiesen vielmehr lediglich auf eine Übernahme der Altersteilzeitregelungen für schwerbehinderte Beschäftigte im Landesbeamtengesetz. Beide Seiten einigten sich jedoch darauf, die Gespräche im Laufe des Jahre 2012 fortführen zu wollen.

Altersteilzeit Sachsen

Die dbb tarifunion hat, zusammen mit den Gewerkschaften des DGB, den sächsischen Staatsminister für Finanzen, Georg Unland, sowohl im Mai als auch im September 2011 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu einer landesbezirklichen Altersteilzeitregelung im Freistaat Sachsen aufgefordert. Grundlage war die Potsdamer Einigung vom 10. März 2011, nach der auf landesbezirklicher Ebene über Altersteilzeitregelungen verhandelt werden kann. Bislang wurde dies jedoch vom Staatsministerium für Finanzen abgelehnt. Im Rahmen dieses Themenkomplexes führte die dbb tarifunion am 7. Dezember 2011 in Dresden ebenfalls mit den DGB-Gewerkschaften eine Tarifkonferenz zum Thema „Demografie“ durch. Hier wurden die jeweiligen Positionen der einzelnen Gewerkschaften vorgestellt und das Thema, unter anderem mithilfe externer Sachverständiger, beleuchtet. Im Folgenden fand am 6. Februar 2012 im sächsischen Landtag ein Gespräch mit Vertretern der Presse über die Auswirkungen des demografischen Wandels im Landesdienst statt, in dem Handlungsalternativen diskutiert wurden. Einig sind sich die Gewerkschaften darüber, hier gemeinsam handeln zu wollen und so konzertiert wie möglich gegenüber der Landesregierung vorzugehen.

Entgeltumwandlung

Die dbb tarifunion hat sich mit dem Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geeinigt. Der Tarifvertrag ist zum 1. August 2011 in Kraft getreten und hat gleichzeitig den bisherigen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder vom 12. Oktober 2006 ersetzt. Damit ist es gelungen, auch für die Beschäftigten des Bundes eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Mit der Entgeltumwandlung besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, freiwillig auf einen Teil des Bruttoeinkommens zu Gunsten des Aufbaus einer zusätzlichen Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente und der Pflichtversicherung im Punktemodell zu verzichten. Der besondere Vorteil für die Beschäftigten besteht darin, dass für Aufwendungen im Wege der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung gemäß § 3 Nr. 63 EStG keine Einkommensteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen. Diese Befreiung ist begrenzt auf jährliche Beiträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1 800 Euro.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Entgeltumwandlung bei der von dem Bund und den Ländern als gemeinsame Anstalt des öffentlichen Rechts geführten Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) durchgeführt wird. Eine Ausnahme besteht für das Saarland und die Freie und Hansestadt Hamburg aufgrund der dortigen Sonderregelungen für die Durchführung der Zusatzversorgung.

Tarifvertrag Fleischuntersuchung

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

In den seit dem Jahr 2003 andauernden Tarifverhandlungen für die kommunalen Beschäftigten in der Fleischuntersuchung wurde im September 2008 eine Einigung erzielt und im Februar 2009 der neue TV Fleischuntersuchung unterzeichnet. Die bereits Ende 2002 gekündigten Tarifverträge TV Ang iöS und TV Ang aöS (jeweils Ost und West) wurden nunmehr in einem Tarifvertrag zusammengefasst und vereinfacht. Die seit dem Jahr 2003 erfolgten Entgelterhöhungen im kommunalen Bereich wurden damit auch auf die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung übertragen. Es wurde eine Mindestbeschäftigungsgarantie eingeführt, die den auf Abruf arbeitenden Beschäftigten erstmalig eine soziale Absicherung bringt. Zeit-

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

zuschläge, Wegstreckenentschädigung und andere Leistungen wurden erhöht. In Großbetrieben wurde die bisherige Stückvergütung pro geschlachtetem Tier auf Stundenvergütung umgestellt. Bisherige Stückvergütler erhalten eine abschmelzbare Besitzstandszulage.

Nach weiteren Tarifverhandlungen am 19. Mai 2010 wurden die in der Einkommensrunde 2010 mit den Kommunen vereinbarten Entgelterhöhungen auch auf die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung übertragen. Im Bereich der Stückvergütung erfolgte für die Untersuchung von Schweinen in Betrieben nach Anlage 3 des TV Fleischuntersuchung (VKA) eine hälftige prozentuale Erhöhung. Des Weiteren wurde für Beschäftigte in der Stundenvergütung ab dem 1. Januar 2011 ein Leistungsentgelt mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 0,75 Prozent des Vorjahresentgelts in den Jahren 2011 und 2012 sowie ein Prozent ab dem Jahr 2013 eingeführt. Über die genannten prozentualen Erhöhungen hinaus wurden die Nachtzuschläge für Tierärzte und Fachassistenten auf 15 Prozent eines Stundenentgelts erhöht. Es wurde eine Laufzeit bis zum 29. Februar 2012 und damit eine zeitliche Anbindung an die Entgelttarifverhandlungen im TVöD-Bereich vereinbart. Die jahrelange Forderung der Gewerkschaften nach einer Ankopplung der Fleischuntersuchung an den TVöD-Bereich wurde damit durchgesetzt. Die Tarifeinigung mit den Kommunen in der Einkommensrunde 2012 beinhaltet dementsprechend auch die kommunalen Beschäftigten in der Fleischuntersuchung mit der Besonderheit einer hälftigen prozentualen Erhöhung im Bereich der Stückvergütung für die Untersuchung von Schweinen in Betrieben nach Anlage 2 (neu) des TV Fleischuntersuchung (VKA).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

In den Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung der Länder Bremen, Hamburg und Saarland wurde am 16. Oktober 2009 eine Einigung auf einen neuen Tarifvertrag Fleischuntersuchung (TdL) erzielt. Die bereits Ende 2002 gekündigten Tarifverträge TV Ang iöS und TV Ang aöS wurden nunmehr in einem Tarifvertrag zusammengefasst und vereinfacht. Die seit dieser Zeit erfolgten Entgelterhöhungen im Länderbereich wurden damit auch auf die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung übertragen. Es wurde eine Mindestbeschäftigungsgarantie eingeführt, die den auf Abruf arbeitenden Beschäftigten erstmalig eine soziale Absicherung bringt. Zeitzuschläge, Wegstreckenentschädigung und andere Leistungen wurden erhöht. In Großbetrieben wurde die bisherige Stückvergütung pro geschlachtetem Tier auf Stundenvergütung umgestellt. Bisherige Stückvergütler erhalten eine abschmelzbare Besitzstandszulage. Vorbild des neuen TV Fleischuntersuchung (TdL) war der bereits im September 2008 abgeschlossene TV Fleischuntersuchung (VKA) für die kommunalen Beschäftigten in der Fleischuntersuchung.

Im August 2011 hat die dbb tarifunion mit der TdL eine Einigung in Tarifverhandlungen erzielt, die die Übertragung der Ergebnisse der Einkommensrunde 2011 im Bereich des TV-L auch auf die Fleischuntersuchung zum Ziel hatten. Ab dem 1. Mai 2011 wurden die Stunden- und Stückvergütung sowie die Zuschläge um 1,5 Prozent erhöht, ab dem 1. Mai 2012 um weitere 1,9 Prozent. Abweichend hiervon wurde der Zuschlag für Nachtarbeit bei amtlichen Tierärztinnen und Tierärzten ab dem 1. Mai 2011 auf 4,91 Euro und ab dem 1. Mai 2012 auf 5 Euro erhöht, der Zuschlag für Nachtarbeit für amtliche Fachassistentinnen und Fachassistenten ab dem 1. Mai 2011 auf 2,39 Euro und ab dem 1. Mai 2012 auf 2,44 Euro. Darüber hinaus wurde für die Beschäftigten, die Stundenvergütung erhalten, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart. Die Regelungen haben eine Laufzeit bis zum 30. April 2013.

Flughäfen

Flughafen Frankfurt-Hahn GmbH

Am 9. Juni 2008 hat die dbb tarifunion mit der Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn einen Feuerwehrtarifvertrag abgeschlossen, der für die Beschäftigten bei der Feuerwehr unter anderem deutliche Verbesserungen bei der Eingruppierung und bei der betrieblichen Altersversorgung mit sich brachte. Es wurden ein Entgeltrahmentarifvertrag, ein Manteltarifvertrag, ein Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung sowie über eine leistungsbezogene Bezahlung abgeschlossen.

Es wurde ein Feuerwehrtarifvertrag abgeschlossen, der für die Beschäftigten bei der Feuerwehr unter anderem deutliche Verbesserungen bei der Eingruppierung und bei der betrieblichen Altersversorgung mit sich brachte.

Mit der Flughafen Frankfurt-Hahn GmbH wurde außerdem am 26. Juni 2009 eine Vereinbarung getroffen, wonach die betriebliche Altersversorgung für alle Beschäftigten auf das Niveau der Beschäftigten der Flughafenfeuerwehr erhöht wurde und die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 4 des Tarifvertrags Bodenverkehrsdienste wieder in den Entgeltrahmentarifvertrag überführt wurden. Des Weiteren wurde vereinbart, befristet Beschäftigten das Angebot einer unbefristeten Beschäftigung zu unterbreiten.

In weiteren Tarifverhandlungen mit der Geschäftsführung des Flughafens Hahn hat die dbb tarifunion am 9. August 2010 ein Ergebnis erzielt. Ein Bestandteil des Ergebnisses war die Übertragung der Entgelterhöhungen aus der Einkommensrunde 2010 im kommunalen Bereich auf die Beschäftigten des Flughafens. Danach wurden die Entgelte rückwirkend ab dem 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent angehoben, ab dem 1. Januar 2011 um weitere 0,7 Prozent sowie ab dem 1. August 2011 um weitere 0,5 Prozent. Daneben haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung einer Erholungsbeihilfe von 50 Euro pro Jahr für alle Beschäftigten geeinigt. Für Mitglieder der komba gewerkschaft betrug die Erholungsbeihilfe im Jahr 2010 100 Euro. Bei Nachweis, dass der Beschäftigte verheiratet ist oder Kinder hat, erhöhte sie sich auf 150 Euro. Im Jahr 2011 betrug die Erholungsbeihilfe für ledige komba-Mitglieder 154 Euro, weitere 104 Euro für den Ehegatten sowie je 52 Euro für maximal zwei Kinder, insgesamt jedoch maximal 260 Euro. Die Gewährung einer erhöhten Erholungsbeihilfe für Gewerkschaftsmitglieder hatte die Geschäftsführung zunächst lediglich mit der Gewerkschaft ver.di für deren Mitglieder vereinbart. In langen und schwierigen Verhandlungen, in denen sich die Geschäftsführung zunächst strikt weigerte, diese Leistungen auch auf Mitglieder anderer Gewerkschaften auszudehnen, hat die dbb tarifunion auch für die komba-Mitglieder am Flughafen Hahn die Gewährung einer erhöhten Erholungsbeihilfe erzielt, die ab dem Jahr 2011 das Niveau der Zahlungen an ver.di-Mitglieder erreichte.

Des Weiteren wurde eine Erhöhung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung um 120 Euro pro Jahr vereinbart, wenn der Beschäftigte jeweils noch einmal den gleichen Betrag einzahlt. Der Start der Verhandlungen über eine Einführung des TVöD am Flughafen Hahn wurde um drei Jahre auf die Zeit ab dem 1. Juli 2014 verschoben. Betriebsbedingte Beendigungs-

kündigungen sind grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2014 ausgeschlossen, sofern keine nachhaltige Gefährdung von Geschäftsfeldern besteht und die Kündigung nicht im Rahmen eines Widerspruchs gegen einen Betriebsübergang erfolgt. Zum 30. April 2012 wurden die Regelungen über das Entgelt sowie die Erholungsbeihilfe gekündigt. Verhandlungen mit dem Ziel der Übernahme der Ergebnisse der Einkommensrunde 2012 mit den Kommunen haben im Mai 2012 gegonnen.

Flughafen Nürnberg

Am 2. März 2012 wurden Tarifverhandlungen mit der Geschäftsführung des Flughafens Nürnberg aufgenommen. Die Geschäftsführung beabsichtigt eine Reduktion der Personalkosten zur finanziellen Sanierung des Flughafens. Die Tarifverhandlungen, deren Grundlage ein umfangreiches Gutachten über die Wirtschaftlichkeit und die Zukunftsfähigkeit des Flughafens ist, sollen nach dem Willen der Geschäftsführung zügig abgeschlossen werden. Ziel der Gewerkschaften ist der größtmögliche Schutz der Beschäftigten.

Flughafen Stuttgart

Die Tarifverträge für die Flughafenfeuerwehr am Flughafen Stuttgart wurden von der dbb tarifunion zum 30. Juni 2012 gekündigt. Die Tarifverhandlungen, die eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Feuerwehrbeschäftigten zum Ziel haben, sollen zeitnah beginnen.

Fraport Bodenverkehrsdienste

Zunächst fanden ab September 2008 Tarifverhandlungen mit der VKA statt, die zum Ziel hatten, einen Flächentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste an allen deutschen Verkehrsflughäfen zu vereinbaren. Einerseits sollte ein Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen werden, der über eine Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf den gesamten Bereich der Bodenverkehrsdienste erstreckt werden sollte, um auf diesem Wege Dumpinglöhne und ruinösen Wettbewerb zwischen den Anbietern zu verhindern. Andererseits sollten nach Ansicht der Gewerkschaften über einen Mindestlohn hinausgehende Regelungen vereinbart werden, die den Altbeschäftigten eine dauerhafte Perspektive und Bestandsschutz sichern sollten. Nach Ansicht der VKA sollten die Altbeschäftigten jedoch innerhalb kurzer Zeit auf das Niveau von Neueingestellten abgesenkt werden. Die Arbeitszeit sollte erhöht und die Zusatzversorgung auf Eis gelegt werden. Weitere Ausgründungen wollten die Arbeitgeber nicht ausschließen. In der letzten Verhandlungsrunde haben die Verhandlungspartner erklärt, dass aufgrund der gravierenden Differenzen keine Einigung möglich erscheint. In der Folge fanden mit der Fraport AG Tarifverhandlungen über einen Haustarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste statt. Am 15. November 2009 wurde eine Einigung auf ein Eckpunktepapier für einen „Tarifvertrag Bodenverkehrsdienste Fraport AG“ erzielt. Ziel der Vereinbarung war die Sicherung der Zukunft der Bodenverkehrsdienste bei der Fraport AG. Es wurden ein Ausgliederungsverzicht für den Bereich Bodenverkehrsdienste sowie eine umfassende Sicherung der Rechte der Bestandsbeschäftigten vereinbart. Für Neueingestellte wurden eine neue Entgelttabelle, eine veränderte Zusatzurlaubsregelung sowie eine Jahressonderzahlung in Höhe von 30 Prozent des Bemessungsentgelts vereinbart. Für alle Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste entfällt die bezahlte Wechselschichtpause. Des Weiteren wurden eine Verlängerung der bisherigen tariflichen Konditionen der Altersteilzeit, eine Einführung von Zeitwertkonten sowie eine Übernahmeregelung für Auszubildende vereinbart.

Fraport Frachtservice

Im März 2009 wurde der Landesbezirkstarifvertrag über Änderungen und Ergänzungen des TV Frachtservice Fraport abgeschlossen. Der Tarifvertrag regelt die Übertragung der Ergebnisse der Tarifrunde 2008 mit den Kommunen auf die Tarifbeschäftigten des Bereichs „Frachtservice“ am Flughafen Frankfurt. Mit dem Tarifvertrag wurden unter anderem die Tabellenentgelte, die Orts- und Sozialzuschläge sowie die allgemeine Tarifzulage für Angestellte entsprechend der Tarifeinigung 2008 erhöht. Des Weiteren wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden erhöht. Zum 31. Dezember 2011 hat die dbb tarifunion die tarifvertraglichen Regelungen für den Frachtbereich gekündigt. In den anstehenden Verhandlungen wird eine weitere Angleichung der Beschäftigten an das Niveau des TVöD angestrebt.

Weitere Tarifverträge Fraport AG und APS GmbH

Neben den bereits genannten Tarifverträgen wurden mit der Fraport AG am 7. Mai 2009 ein Tarifvertrag über die Insolvenzsicherung von Wertguthaben, am 14. Juli 2009 ein Tarifvertrag über Sonderregelungen zum TVöD in den Themenbereichen Schicht- und Wechselschichtarbeit, Zeitzuschlag bei Feiertagsarbeit und Anordnung von Leistungsverschiebung sowie am 5. August 2010 ein Tarifvertrag über eine Beschäftigungssicherung für Beschäftigte der Fraport AG im Bereich Luftsicherheit vereinbart. Mit der APS GmbH, einer Tochtergesellschaft der Fraport AG, wurden am 2. September 2011 ein Entgeltrahmen- sowie ein Manteltarifvertrag vereinbart.

FraSec GmbH

Die dbb tarifunion hat sich mit der Geschäftsführung der FraSec Fraport Security Services GmbH im Januar 2011 auf Verbesserungen in der Entgeltstruktur für die Beschäftigten und auf Anpassungen in dem bei der FraSec GmbH geltenden Manteltarifvertrag geeinigt. Zunächst wurde die bisherige Zulage in Höhe von 0,70 Euro in die Tabelle eingearbeitet. Anschließend erfolgte eine Erhöhung des Entgelts um 2,75 Prozent. Für Teile der Beschäftigten, die Tätigkeiten nach § 5 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) ausüben, wurde die neue Entgeltgruppe 6a geschaffen. Die Überleitung bedeutete eine Erhöhung von bis zu 8,09 Prozent im Vergleich zu dem um die Zulage erhöhten bisherigen Entgelt. Für Teile der Beschäftigten, die Tätigkeiten nach § 8 LuftSiG ausüben, wurde die neue Entgeltgruppe 5a geschaffen. Die Überleitung bedeutete eine Entgelterhöhung von bis zu 5,74 Prozent im Vergleich zu dem um die Zulage erhöhten bisherigen Tabellenentgelt. Des Weiteren wurden Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zu einem Arbeitszeitkonto vereinbart, aus dem die Beschäftigten zusätzliche freie Tage beantragen können. Als Kompensation der Einarbeitung der Zulage von 0,70 Euro in die Tabelle wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf 93 Prozent des Entgelts abgesenkt.

Die Entgelt- und Mantelregelungen wurden zum 31. Dezember 2011 erneut gekündigt. Am 7. März 2012 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf Verbesserungen beim Entgelt und beim Urlaub. Die Beschäftigten gemäß § 5 LuftSiG erhielten ab dem 1. März 2012 0,35 Euro pro Stunde mehr, ab dem 1. Januar 2013 noch einmal 0,40 Euro. Beschäftigte nach § 8 LuftSiG bekamen ab dem 1. März 2012 0,30 Euro mehr sowie ab dem 1. Januar 2013 noch einmal 0,30 Euro. Die übrigen Beschäftigten erhielten eine Erhöhung um 2,6 Prozent ab dem 1. März 2012 sowie um 2,5 Prozent ab dem 1. Januar 2013. Außerdem wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 70 Euro vereinbart. Für Neueingestellte im Service-Bereich in den Entgeltgruppen 1 bis 3 wurde die bisher festgeschriebene Anpassung an das Niveau des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft verhindert. Diese Beschäftigten erhalten stattdessen in den ersten 24 Monaten ihres Arbeitsverhältnisses das Einstiegsentgelt aus der FraSec-Entgelttabelle, ab dem 25. Monat das Regelentgelt ihrer Entgeltgruppe. In der Urlaubstabelle wurde die Unterscheidung nach dem Lebensalter gestrichen. Dies bedeutet für alle Beschäftigten, die jünger als 50 Jahre alt sind, eine Verbesserung um einen bis drei Urlaubstage.

Flughafenfeuerwehren

Beauftragung komba gewerkschaft

An den Flughäfen Köln/Bonn, Düsseldorf, Paderborn/Lippstadt, München und Münster/Osnabrück hat die komba gewerkschaft auf der Grundlage von Beauftragungen durch die dbb tarifunion Verhandlungen über Haus-

tarifverträge für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal geführt. An den Flughäfen Köln/Bonn, München und Paderborn/Lippstadt wurden zwischenzeitlich Tarifverträge unter anderem über Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und Entgelt des Feuerwehrpersonals abgeschlossen.

Bundesagentur für Arbeit

Seit Anfang 2006 gilt in der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein eigenes Tarifrecht. Rund 115 000 Mitarbeiter werden davon erfasst. Anders als im TV-L und TVöD hat die BA ein eigenständiges Eingruppierungsrecht, das die Besonderheiten eines der größten öffentlichen Arbeitgeber detailliert abbildet. Die verschiedenen Tätigkeiten sind bei der BA in so genannten Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) niedergelegt.

Über ein ausdifferenziertes System erfolgt die Einbindung von Mitbestimmungsgremien und Gewerkschaften. Neben den Neubewertungen und Umorganisationen von Stellen in der Entgeltordnung, werden in den regelmäßigen Tarifverhandlungen auch immer mantelrechtliche Fragen behandelt. Hier einige ausgewählte Beispiele aus der Zeit nach 2007:

Anfang 2008 haben die dbb tarifunion und die BA den vierten Änderungstarifvertrag unterschrieben. In diesem Änderungstarifvertrag wurden Verbesserungen hinsichtlich der Angleichung des Tarifgebietes Ost an das Tarifgebiet West erzielt, der Tarifvertrag für Nachwuchskräfte wurde nachgebessert und der Überleitungstarifvertrag für die Beschäftigten der BA dahingehend verändert, dass Abschmelzungstatbestände gestrichen wurden.

Mit der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2008 mit Bund und Kommunen erfolgte schließlich auch bei der BA eine weitere Verhandlungsrunde, in der dieses Tarifergebnis am 7. Mai 2008 unter Berücksichtigung der strukturellen Besonderheiten der BA im fünften Änderungstarifvertrag übernommen wurde.

Mit dem 6. Änderungstarifvertrag zum TV-BA wurden weitere Verbesserungen für die Beschäftigten erzielt. Die Eingruppierung wird nicht mehr allein aufgrund von Einzel-TuKs vorgenommen, sondern zukünftig anhand von Fachkonzepten in Verbindung mit einer neuen TuK-Systematik.

Es erfolgte eine Reduzierung der gesamten TuK-Systematik der BA mit circa 750 Einzel-TuKs auf weniger als 60 neue TuKs. Es wurde nach langen Verhandlungen eine Regelung zum beschleunigten Entwicklungsstufenaufstieg vereinbart.

Der siebte Änderungstarifvertrag trat zum 1. Januar 2010 in Kraft. Die wesentlichen Elemente des siebten Änderungstarifvertrags waren die Anhebung der Grundgehaltstabelle und der Funktionsstufenbeiträge unter Einarbeitung der bisherigen Leistungskomponente.

Bei der BA wurde das TVöD-Ergebnis 2010 am 30. März 2010 zum größten Teil durch den achten Änderungstarifvertrag übernommen.

Die dbb tarifunion und die BA haben mit Wirkung zum 1. Januar 2011 den neunten Änderungstarifvertrag unterzeichnet. Enthalten sind verbesserte Anerkennungsregeln für Vorbeschäftigungszeiten bei Wiedereinstellungen und bei der Übernahme von Nachwuchskräften sowie Regelungen zur Geschäftsführerbewertung und Remotearbeit.

Mittlerweile ist der zehnte Änderungstarifvertrag mit der dbb tarifunion abgeschlossen und auch die Einkommensrunde 2012 zum TVöD muss noch umgesetzt werden.

Verhandlungskommission der dbb tarifunion

Bundeswehr

TV UmBw

Nachdem zuletzt im Dezember 2007 der Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18. Juli 2001 (TV UmBw) unterzeichnet wurde, verhandelte die dbb tarifunion von September bis Dezember 2010 mit Vertretern des Bundes über eine weitere Anschlussregelung zum TV UmBw. Im Dezember 2010 konnten schließlich die Tarifverhandlungen zwischen der dbb tarifunion und dem Bundesministerium des Innern zum TV UmBw mit wesentlichen Verbesserungen erfolgreich beendet werden. Damit wurde für die Mitarbeiter der Bundeswehr die Rechts- und Planungssicherheit hinsichtlich der tarifvertraglichen Absicherung ihrer Arbeitsplätze und Entgelte vor dem Hintergrund der bestehenden Bundeswehrstrukturreform wieder hergestellt. Der TV UmBw gilt bis Ende 2017 mit einer Verhandlungsoption zur Verlängerung. Dies gilt auch für die Härtefallregelung. Bei einer Versetzung außerhalb ihres Einzugsgebietes erhalten die Betroffenen als Ausgleich für den zeitlichen Mehraufwand für die maximale Dauer von vier Jahren einen Freistellungstag pro Kalendervierteljahr. Die persönliche Zulage für das Feuerwehr-, Wach- und Schiffspersonal wird für die Beschäftigten, die im Jahr 2010 erstmals eine Einkommenssicherung erhalten haben, im Jahr 2011 nicht abgeschmolzen. Bei zukünftig mehreren allgemeinen Entgelterhöhungen in einem Kalenderjahr erfolgt eine Abschmelzung der Zulage im betreffenden Jahr nur bei der ersten Entgelterhöhung. Die Härtefallregelung gilt für alle Beschäftigten und wird materiell von 72 Prozent auf 80 Prozent aufgestockt. Der Renten- sowie VBL-Ausgleich wird in voller Höhe durch den Arbeitgeber getragen. Mit dem TV-UmBw hat die dbb tarifunion für die vom Standortabbau betroffenen Beschäftigten ein Instrumentarium zur sozialen Abfederung der Maßnahmen erreicht.

Unterzeichnung des TV UmBw, von links: Ernst Bürger (Bundesinnenministerium), Onno Dannenberg (ver.di), Helmut Overbeck (Stellvertretender Vorsitzender dbb tarifunion)

Zivil besetzte Schiffe

Im September 2011 und März 2012 fanden im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) in Berlin Gespräche zwischen der dbb tarifunion und dem parlamentarischen Staatssekretär Thomas Kossendey, den Vertretern des Führungsstabes der Marine sowie der Personal- und Zentralabteilung des BMVg statt, an dem auch Mitglieder des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages teilnahmen. Ziel der Gespräche war es, allen Beteiligten einen aktuellen Überblick über den derzeitigen Sachstand zu den Auswirkungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf die Besatzung und die Einsatzfähigkeit der zivilbesetzten Schiffe und schwimmenden Geräte der Bundeswehr zu verschaffen sowie die auf den Weg gebrachte Schaffung von flexiblen Arbeitszeitregelungen durch eine Ergänzung des Arbeitszeitgesetzes zu diskutieren. Das BMVg soll in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt werden, durch eine „Arbeitszeitverordnung See“ Abweichungen von den Arbeitszeitgrenzen zu zulassen. Die Ergänzung des Arbeitszeitgesetzes ist Teil des Bundeswehrreformbegleitgesetzes. Damit sehen dbb tarifunion und BMVg gemeinsam den Lösungsansatz, durch die Schaffung flexibler Arbeitszeitregelungen die Einsatzfähigkeit der Schiffe zu stabilisieren und auszubauen.

Stiftungsuniversität Frankfurt am Main

Die dbb tarifunion hat im März 2010 das neue Tarifrecht für die rund 4 000 Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main unterzeichnet. Damit fanden die über zwei Jahre andauernden Verhandlungen zwischen der dbb tarifunion und der Goethe-Universität Frankfurt am Main einen erfolgreichen Abschluss. Die Verhandlungen waren notwendig geworden, weil die Stiftungsuniversität seit ihrer Umwandlung nicht mehr dem Land Hessen untersteht und damit die Beschäftigten der Universität nicht mehr als Landesbedienstete anzusehen sind. Im Mai 2011 ist dann eine weitere Einigung erzielt worden. Mit diesem Abschluss wurde der Anschluss an die Tarifentwicklung im Bereich des Landes Hessen erreicht. Für die Landesverwaltung konnte im April 2011 ein Abschluss zum TV-Hessen vereinbart werden. Damit ist es der dbb tarifunion gelungen, eine Abkopplung der Tarifentwicklung der Beschäftigten der rechtlich selbstständigen Stiftungsuniversität im Verhältnis zur Landesverwaltung zu verhindern. Mithin gilt für die Beschäftigten der Goethe-Universität Frankfurt am Main im Wesentlichen das gleiche Tarifrecht wie im Bereich der hessischen Landesverwaltung. Die Laufzeit der Gesamteinigung beträgt 24 Monate.

Unterzeichnung des Tarifvertrages, Hans-Georg Mockel (Kanzler der Universität, links), Ulrich Silberbach (Stellvertretender Vorsitzender dbb tarifunion, rechts)

TV-V

Der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) stellt den Prototyp für die modernen Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes dar. Er wird hauptsächlich durch landesbezirkliche Tarifverträge für einzelne Unternehmen zur Anwendung gebracht. Es handelt sich um ein Erfolgsmodell. Immer mehr Unternehmen wenden den TV-V an. Mit über 100 000 Beschäftigten unter seiner Geltung gehört er zu den größten Tarifverträgen im Versorgungsbereich.

Seit dem letzten Geschäftsbericht gab es verschiedene Anpassungen im TV-V. Zum einen wurden die Gehaltssteigerungen des TVöD nachvollzogen. Die Entgelte stiegen für die Beschäftigten mit Wirkung zum 1. Januar 2008 um 5,1 Prozent (im Beitrittsgebiet zum 1. April 2008). Zum 1. Januar 2009 wurde eine weitere Tariferhöhung von 3,55 Prozent vereinbart. Die Erhöhungen des TVöD wurden im Abschluss 2008 ausschließlich linear umgesetzt, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ver- beziehungsweise entsorgungstypische Tätigkeiten wurden dynamisiert und auf 130 Euro sowie 200 Euro erhöht. Die Arbeitszeit wurde, wie im TVöD im Tarifgebiet West, auf 39 Stunden festgelegt. Im Tarifgebiet Ost blieb die Arbeitszeit bei 40 Stunden.

Ohne Regelungen für ein tarifvertragliches Leistungsentgelt kam es im Abschluss 2010 beim TV-V zu Abweichungen gegenüber dem TVöD. Der Abschluss im Jahr 2010 sah bei einer Laufzeit von 26 Monaten eine Steigerung in zwei Schritten von 2,1 Prozent zum 1. Januar 2010 und 1,6 Prozent zum 1. Januar 2011 vor. Ab 2010 wurden alle Schicht- und Wechselschichtzulagen dynamisiert. Vereinbart wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro für Januar 2011. Wird die Vermögenswirksame Leistung im Rahmen der Entgeltumwandlung genutzt, stieg der Betrag zum 1. Januar 2012 auf 26 Euro für alle Beschäftigten in direkt dem TV-V unterfallenden Versorgungsbetrieben. Alle anderen Unternehmen können diese Regelung freiwillig anwenden oder weiterhin 6,65 Euro zahlen. Erweitert wurde 2010 auch der Anwendungsbereich des TV-V auf Netz- und Netzservicegesellschaften.

Die Einkommensrunde 2012 verlief für den TV-V im Gleichklang zum TVöD mit drei Erhöhungsschritten zum 1. März 2012 um 3,5 Prozent, zum 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent und zum 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent. Der Betrag der Vermögenswirksamen Leistungen wurde für Mitarbeiter in originär dem TV-V unterfallenden Unternehmen auf 50 Euro aufgestockt, wenn dieser Betrag im Rahmen der Entgeltumwandlung erfolgt und der Arbeitnehmer einen Eigenbeitrag von mindestens 13 Euro leistet. Alle anderen Unternehmen können auf gleiche Weise verfahren.

Forstbereich

Für Waldarbeiter der Länder und Gemeinden galt der MTW/-O von 1982 in der Fassung von 2006. Um die Neugestaltung der Tarifverträge im Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auch für die Forstbeschäftigten umzusetzen, wurde 2007 eine Tarifregelungen in Form des TV-L-Forst, ergänzt um den TVÜ-Forst zur Überleitung aus dem MTW/-O in den TV-L-Forst vereinbart. Nunmehr gelten grundsätzlich die Regelungen des TV-L, wobei in einigen Punkten Abweichungen bestehen. Jeweils in den Jahren 2009 und 2011 wurde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der TV-L-Forst, TVÜ-Forst, TV-EntgeltU-Forst, TV Einmalzahlung-Forst und TVA-L-Forst abgeschlossen.

von links: Michael Hildebrandt (dbb tarifunion), Gerhard Tenkhoff (BDF), Veronika Cleve (BDF), Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion), Knut Bredendiek (TdL), Gerhard Klaßen (TdL), Hans Jacobs (BDF)

Sonstige Tarifbereiche

Umzugs-TV

Die dbb tarifunion und das Bundesministerium des Innern haben sich zuletzt Ende 2011 auf eine Verlängerung des so genannten Umzugstarifvertrages bis Ende 2013 geeinigt. Der „Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands vom 24. Juni 1996 (Umzugs-TV)“ regelt eine sozialverträgliche Ausgestaltung für die Beschäftigten aller Bundeseinrichtungen, die im Zuge der Umsetzung des Bundestagsbeschlusses vom 20. Juni 1991 ihren Sitz verlegen. Ursprünglich war die Anwendung des Tarifvertrages nur auf solche Maßnahmen begrenzt, die spätestens bis zum 31. Dezember 2000 erfolgten. Jedoch war bereits bei Abschluss des Tarifvertrages absehbar, dass auch über diesen Zeitpunkt hinaus Umzugsmaßnahmen erfolgen würden.

Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Auswärtigen Amtes

Die dbb tarifunion ist mit dem Bundesministerium des Innern im November 2009 zu einem erfolgreichen Tarifabschluss gekommen. Das Auslandszuschlagssystem für die Tarifbeschäftigten des Auswärtigen Amtes und anderer Behörden, die an Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind, wurde zum Juli 2010 neu geregelt. Das Tarifergebnis sieht demnach vor, dass die ab Januar 2011 geltende Auslandszuschlagstabelle der Beamtinnen und Beamten in der Form Anwendung findet, dass die Grundgehaltsspanne der Tabellenentgelte „eins zu eins“ auf die Tarifbeschäftigten übertragen werden. Steigen die Auslandszuschläge bei den Beamtinnen und Beamten, werden die Auslandszuschläge der Tarifbeschäftigten ebenso angehoben. Hinsichtlich der Ortskräfte, die vor dem April 2000 eingestellt wurden und nicht zwischenzeitlich das lokale Recht für ihr Arbeitsverhältnis gewählt haben, wurde eine nicht dynamisierte Besitzstandsregelung vereinbart.

Steigen die Auslandszuschläge bei den Beamtinnen und Beamten, werden die Auslandszuschläge der Tarifbeschäftigten ebenso angehoben.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Zum 1. Januar 2010 trat der Tarifvertrag für das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg in Kraft, in welchem ein einheitliches Tarifrecht für alle Beschäftigten vereinbart wurde. Für alle Beschäftigten und Auszubildenden finden nunmehr die Bestimmungen des TV-L, TVÜ-L und TVA-L-BBiG in der für das Land Brandenburg geltende Fassung Anwendung. Die Laufzeit des Tarifvertrages geht bis zum 31. Dezember 2015.

Gefangenenbewachung Berlin

Der Angleichungsvertrag des Landes Berlin sieht für die Beschäftigten in der Gefangenenbewachung und im Objektschutz eine Öffnungsklausel für tarifvertragliche Abweichungen im Bereich der Arbeitszeit vor. Von Arbeitgeberseite gab es Ende 2011 die Forderung nach einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40,5 Stunden. Nur so sei der Erhalt der 12-Stunden-Vierteldienste weiter finanzierbar, argumentierte der Senat.

Der Arbeitszeitverlängerung hat die dbb tarifunion widersprochen, ein entsprechender Tarifvertrag wurde nicht unterzeichnet. Derzeit gilt weiterhin dieselbe wöchentliche Arbeitszeit wie für die übrigen Landesbeschäftigten.

ITDZ Berlin

Das Berliner IT-Dienstleistungszentrum (ITDZ) wurde 2005 vom Land als Anstalt öffentlichen Rechts gegründet und übernimmt die IT-Aufgaben für das Land Berlin. Tarifrechtlich bestand weitgehende Ankopplung an das Tarifrecht im Land Berlin. Im Dezember 2008 wurden Abweichungen tarifvertraglich festgelegt. Bereits ab dem 1. Januar 2009 fiel im ITDZ die in

Berlin eingeführte Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit weg. Die Beschäftigten erhielten ein Jahr vor den übrigen Beschäftigten wieder das volle BAT-Entgelt. Ab Juni 2009 wurde auch für die Beschäftigten des ITDZ ein monatlicher Sockelbetrag von 65 Euro gezahlt. Des Weiteren wurde eine Einmalzahlung von 300 Euro vereinbart.

Im ITDZ wurde im Jahr 2011 erneut die Ankopplung an die Tarifregelungen des Landes Berlin tarifvertraglich vereinbart. Das ITDZ ist zeitgleich mit dem Land Berlin in den TV-L überführt worden. Anders als im Land Berlin wird die Anpassung des Entgeltniveaus auf 100 Prozent der anderen Westländer schon seit dem 1. Januar 2011 vollzogen. Diese Vereinbarung war nur durch eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden und 45 Minuten möglich. Ab dem 1. Januar 2018 gelten im ITDZ die Arbeitszeiten, die auch für die übrigen Landesbeschäftigten in Berlin gelten. Für Auszubildende gilt dies entsprechend. Erstmalig kündbar ist der Tarifvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2017. Deutlich wurde bei den Verhandlungen, dass das ITDZ sich langfristig nur dann als moderner IT-Dienstleister wird etablieren können, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten diesem Anspruch genügen.

Landeslabor Berlin-Brandenburg

Das Landeslabor Berlin-Brandenburg entstand zum 1. Januar 2009 aus der Fusion des Brandenburgischen Landeslabors und des Instituts für Lebensmittelchemie und Tierseuchen des Landes Berlin. Die Verhandlungen über eine tarifvertragliche Umsetzung der Fusion konnten im Dezember 2008 erfolgreich zu Ende geführt werden. Mit Abschluss des Überleitungstarifvertrages für ein gemeinsames Landeslabor Berlin-Brandenburg wurde die erste wichtige Voraussetzung für eine sozialverträgliche Fusion der beiden Labore erfüllt. Vereinbart wurde der Erhalt der bisherigen Arbeitsbedingungen unter Einbeziehung von künftigen tariflichen und außertariflichen Entwicklungen in beiden Ländern. Neben einem fusionsbedingten Kündigungsschutz für die Dauer von drei Jahren, konnte auch eine umfängliche Rückkehrregelung zum jeweiligen Bundesland geschaffen werden. Dabei führte der Erhalt der jeweiligen Arbeitsbedingungen aus den Ursprungsbundesländern innerhalb der Belegschaft zu einer Differenzierung bei Lohn und Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten aus Brandenburg sind an den TV-L angekoppelt, wohingegen die Berliner Beschäftigten über die Anbindung an das Tarifrecht Berlins bis Ende 2017 an die Gehälter der übrigen Bundesländer angepasst werden. Tarifverhandlungen über einen Haustarifvertrag zur Angleichung der Arbeitsbedingungen sollen zeitnah wieder aufgenommen werden.

Tarifvertrag Verwaltungsumbau Brandenburg

Die dbb tarifunion und das Land Brandenburg haben am 9. Dezember 2008 einen Tarifvertrag zur Absicherung der vom Verwaltungsumbau betroffenen 13 000 Beschäftigten im Landesdienst vereinbart. Der Tarifvertrag gilt seit 2009 mit einer Mindestlaufzeit von vier Jahren bis Ende 2012. Der TV Umbau schließt betriebsbedingte Kündigungen umbaubetroffener Beschäftigter aus und schränkt die vom Land angestrebten Organisationsänderungen in der Verwaltung auf ein sozial verträgliches Maß an Belastungen für die Beschäftigten ein. Insbesondere wird das Erfordernis von Mobilität und Qualifizierungen sozial ausgewogen gestaltet. Der TV Umbau ist wegen der unterschiedlichen demografischen Entwicklung im Flächenland Brandenburg notwendig. Dies hat auf Entscheidung der Landesregierung zur Folge, dass Behörden und Verwaltungsstandorte umorganisiert, einzelne Dienststellen geschlossen und Verwaltungsteile zusammengefasst werden. Ohne den TV Umbau käme es zu einseitigen Änderungen von Arbeitsort und Arbeitsinhalten der Beschäftigten in der Landesverwaltung sowie zu betriebsbedingten Kündigungen.

Auf Grundlage des TV Umbau gewährt das Land Mobilitätsprämien, die Beschäftigten mit einem verlängerten Arbeitsweg einen finanziellen Ausgleich verschaffen. Ab einer zusätzlichen Entfernung von 10 Kilometern zur neuen Arbeitsstelle werden zwischen 450 Euro und 2 250 Euro als Einmalbetrag gezahlt. Der TV Umbau legt im Übrigen eine strenge Reihenfolge von Maßnahmen des „Forderns und Förderns“ fest: Oberstes Ziel der Tarifeinigung von dbb tarifunion und Land ist dabei die Sicherung von Beschäftigung und Einkommen.

Am 17. September 2010 haben die dbb tarifunion und das Land Brandenburg einen zweiten Änderungstarifvertrag zum TV Umbau abgeschlossen. Dieser setzt die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts um, nach der auch bei Freistellung von der Arbeitsleistung, wie sie im Rahmen der Härtefallregelung des TV Umbau ab Vollendung des 58. Lebensjahrs erfolgen kann, Sozialversicherungspflicht besteht. Die Härtefallregelung sah bisher eine freiwillige Versicherung der betroffenen Beschäftigten in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung vor.

Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung

Im März 2009 hat sich die dbb tarifunion mit dem Land Hessen auf eine neue Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung geeinigt. Mit dieser Vereinbarung wurden deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten erzielt. Das Land Hessen hat sich verpflichtet, über die bisherige Anzahl an Telearbeitsplätzen hinaus eine Anschubfinanzierung für 1 000 zusätzliche Plätze zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren wurde eine Verbesserung der technischen Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes vereinbart.

Das Land stellt überall dort, wo dies technisch realisierbar ist, einen Breitbandanschluss zur Verfügung. Neben diesen strukturellen Verbesserungen wurde der Kreis der bevorzugt zu berücksichtigenden Beschäftigten erweitert. Erstmals wurde ein Katalog von Voraussetzungen aufgenommen. Bei der Vereinbarung der festen Präsenzzeit am häuslichen Arbeitsplatz muss nun verstärkt auf den Anspruch der Arbeitszeitflexibilisierung Rücksicht genommen werden. Um die Akzeptanz der Telearbeit in allen Ressorts und auf allen Behördenebenen zu verbessern, sollen die verantwortlichen Entscheidungsträger in sämtlichen Bereichen über die positiven Erfahrungen mit der Telearbeit informiert und dazu aufgefordert werden, diese entsprechend zu fördern. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2013. Zusätzlich wurde erstmalig eine Nachwirkung der Regelungen bis zum Inkrafttreten einer Folgevereinbarung festgeschrieben.

Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg

Im September 2008 haben die dbb tarifunion und die Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg (LUBW) anlässlich des Austritts der LUBW aus der TÜV-Tarifgemeinschaft einen neuen Haustarifvertrag für die LUBW unterzeichnet. Der Haustarifvertrag sichert die Rechte der Beschäftigten der LUBW umfassend und bewirkt eine erstmalige Tarifbindung der BTB-Mitglieder an die Regelungen der TÜV-Tarifverträge. Diese Regelungen galten bisher nur über eine Bezugnahme in den einzelnen Arbeitsverträgen. Für die Beschäftigten, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden, gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Durch den Tarifabschluss wurden die Rechte der Beschäftigten, die bisher aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen über- und außertarifliche Zahlungen erhalten, nicht berührt. Im Vergleich zu dem Haustarifvertrag günstigere Regelungen, die arbeitsvertraglich vereinbart wurden oder aus früheren Betriebs- und Dienstvereinbarungen folgen, gelten weiter.

dataport

Für rund 1 300 Tarifbeschäftigte bei der dataport AöR, dem gemeinsamen IT-Dienstleister der Länder Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen sowie Mecklenburg-Vorpommern, gilt seit 2008 ein eigenständiger Tarifvertrag in Anlehnung an den TV-L. Der Haustarifvertrag wird ergänzt durch ein dem TVÜ-Länder entsprechendes Regelwerk zur Wahrung der BAT-Besitzstände von übergeleiteten ehemaligen Landesbeschäftigten. Außerdem wurde ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen.

Demonstration der dataport-Beschäftigten

Im Berichtszeitraum haben in den Jahren 2009 und 2011 jeweils dataport-Einkommensrunden stattgefunden, die zur Umsetzung der entsprechenden Tarifergebnisse mit den Ländern der TdL mit folgenden Verbesserungen auf aktuellem Stand führten:

- Erhöhung der monatlichen Schichtzulage von 50 auf 100 Euro beziehungsweise der stundenweise Zulage von 0,24 auf 0,48 Euro;
- Anhebung der Garantiebeträge bei Höhergruppierungen bis Entgeltgruppe 8 auf 50 Euro beziehungsweise ab Entgeltgruppe 9 auf 100 Euro;
- Erstreckung der täglichen Pauschale in Höhe des vierfachen des tariflichen Stundenentgelts auf Rufbereitschaften an den so genannten Vorfesttagen am 24./31. Dezember eines Jahres;
- ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag im Jahr als Bonusregelung für Mitglieder der komba gewerkschaft.

Die dbb tarifunion hat die seit dem Jahr 2010 geführten Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum dataport-Haustarifvertrag abgeschlossen. Das eigenständige Eingruppierungsrecht tritt zum Jahr 2013 in Kraft und überführt die Beschäftigten in Abkehr vom bislang weiter anzuwendenden BAT in eine komplett durchlässige Regelungssystematik, die je nach übertragener Tätigkeit und bei Subsumtion unter eine tariflich bewertete Referenzaufgabe unmittelbar eingruppierend ist. Den Tarifverhandlungen voraus ging eine Evaluierung der bei dataport im IT-Bereich vorhandenen Referenzaufgaben. Hiermit wurde eine betriebliche Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der Personalvertretung bei dataport betraut. Die Referenzaufgaben sind verallgemeinernde Beschreibungen der bei dataport üblichen stellenbezogenen Aufgaben von Beschäftigten in der Sachbearbeitung, von Spezialisten in der Programmierung, der Einrichtung und dem Betrieb von IT-Systemen sowie der Gruppen- beziehungsweise Abteilungsleiter. Die Beschreibungen umfassen sieben zueinander gleichwertige, insbesondere tätigkeitsbezogene Kriterien wie Fachanforderung, soziale Kompetenz, Planung, Breite beziehungsweise Tiefe der Problemlösungskompetenz, das Entscheiden sowie das Verantworten. Zur Differenzierung der Entgeltgruppen sind die Beschreibungen zu den Kriterien durch jeweils aufsteigende Merkmale ausgemacht, die weder auf Zeitanteile noch auf formale Berufsabschlüsse abstellen.

Ballungsraumzulage München

Die dbb tarifunion hat sich mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen am 14. Juli 2010 auf einen Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern (TV-EL) geeinigt. Der TV-EL regelt die Zahlung einer so genannten „Ballungsraumzulage“ an die Landesbeschäftigten des Freistaates Bayern mit Dienststelle beziehungsweise Ausbildungsstelle und Hauptwohnung im Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München. Die Zahlung soll die besonders hohen Lebenshaltungskosten in diesem Bereich ausgleichen. Vollbeschäftigte erhalten eine monatliche Zahlung von bis zu 75 Euro, Auszubildende von bis zu 37,50 Euro. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ergänzende Leistung für Kinder in Höhe von bis zu 20 Euro monatlich für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld gezahlt wird. Die Leistungen des TV-EL waren bisher bis zum Ende des Jahres 2010 befristet. Der Änderungstarifvertrag zum TV-EL vom 14. Juli 2010 sieht eine unbefristete Gewährung der Leistungen auch über das Jahr 2010 hinaus vor. Der Änderungstarifvertrag ist am 1. Januar 2011 in Kraft getreten.

Ausbildungsgesellschaft Bremen

Am 29. Juli 2008 haben die dbb tarifunion und der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bremen erstmalig einen Tarifvertrag für Auszubildende der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG) abgeschlossen. Am 6. Februar 2012 hat sich die dbb tarifunion in weiteren Tarifverhandlungen mit dem KAV auf Verbesserungen innerhalb dieses Tarifvertrags geeinigt. Die Ausbildungsvergütungen wurden rückwirkend ab dem 1. Januar 2012 um 40 Euro pro Monat erhöht, ab dem 1. Januar 2013 um weitere 25 Euro. Ab dem Jahr 2012 erhalten alle Auszubildenden bei der ABiG eine Jahressonderzahlung in Höhe von 300 Euro. Bisher hatte der Tarifvertrag für die ABiG – anders als die Tarifverträge für die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst – keine jährliche Sonderzahlung vorgesehen. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden bei der ABiG ab dem 1. Januar 2012 13,29 Euro pro Monat als Vermögenswirksame Leistung. Es wurde eine Laufzeit der tarifvertraglichen Regelungen bis zum 31. Dezember 2013 vereinbart.

Winterdienst Bremerhaven

Am 8. Januar 2008 wurde der Tarifvertrag über den Winterdienst in der Stadt Bremerhaven von der dbb tarifunion und dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Bremen unterzeichnet. Damit wurde die bisherige

tarifvertragliche Regelung an den TVöD angepasst. Des Weiteren wurde die Entschädigungsregelung für die Benennung zum Winterdienst geändert. Sie sieht nunmehr einen einheitlichen Entschädigungsbetrag vor, der nicht mehr von der Eingruppierung der Beschäftigten abhängig ist. Die Entschädigungsregelung bedeutet insgesamt eine Verbesserung im Vergleich zu der bisherigen Berechnungsweise, wobei sich dies umso günstiger auswirkt, je niedriger die Beschäftigten eingruppiert sind.

Personalüberleitung Stadt Flensburg

Am 15. Oktober 2007 wurde mit der Stadt Flensburg der Abschluss eines Personalüberleitungstarifvertrages vereinbart. Mit diesem Tarifvertrag wurden die Besitzstände der zum 1. Januar 2008 vom Fachbereich 5 der Stadt Flensburg auf das Technische Betriebszentrum (TBZ) übergeleiteten Beschäftigten umfassend gewahrt. Unter anderem erzielte die dbb tarifunion den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2011. Des Weiteren trat das TBZ in sämtliche bestehenden Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ein. Auch gelten alle bei der Stadt Flensburg angewendeten Tarifverträge weiter. Dasselbe gilt für die Dienstvereinbarungen der Stadt, soweit keine entsprechenden Dienstvereinbarungen im TBZ vorhanden sind. Sollten Aufgaben des TBZ auf die Stadt Flensburg rückverlagert beziehungsweise das TBZ aufgelöst werden, so haben alle übergeleiteten Beschäftigten ein Rückkehrrecht zur Stadt Flensburg. Die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) wurde im Jahr 2008 noch nach dem System der Stadt Flensburg durchgeführt. Ab dem Jahr 2009 wurde das LOB-System des TBZ angewendet.

Darüber hinaus wurde auch der Schutz für die bereits Anfang 2005 auf das TBZ übergeleiteten Beschäftigten verbessert. Es konnte der Abschluss eines Änderungstarifvertrages zu dem am 17. Dezember 2004 unterzeichneten Tarifvertrag vereinbart werden, der die Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen um weitere drei Jahre vorsah.

Teilzeit-TV Land Sachsen-Anhalt

Die dbb tarifunion und das Land Sachsen-Anhalt einigten sich am 25. November 2008 auf einen Tarifvertrag, der die freiwillige Vereinbarung von Teilzeitarbeit regelte und für Beschäftigte galt, die nicht dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TV LSA 2010) unterlagen. Danach konnten Beschäftigte ab dem Jahr 2010 für längstens vier Jahre individuell eine Teilzeitvereinbarung mit dem Dienstherren schließen und unterfielen dem tariflichen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Der Arbeitgeber konnte das freiwillige Teilzeitangebot von Beschäftigten gegen Kündigungsschutz nur bei Vorliegen dienstlicher Gründe beziehungsweise ab vollendetem 60. Lebensjahr des Beschäftigten nur bei dringenden dienstlichen Gründen ablehnen. Im Rahmen des Abschlusses des Tarifvertrages vom 24. Januar 2012 zur Altersteilzeit beim Land Sachsen-Anhalt wurden die tariflichen Vorschriften noch einmal bis zum Jahr 2016 verlängert.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachsen-Anhalt

Am 25. August 2010 hatte sich die dbb tarifunion mit dem Kultusministerium und dem Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt auf Anschlussregelungen zum Tarifvertrag für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verständigt. Der am 31. Juli 2011 auslaufende Tarifvertrag wurde im Wesentlichen zu unveränderten Konditionen für die Dauer eines Jahres fortgeschrieben. Aber auch über den 31. Juli 2012 hinaus werden tarifvertragliche Regelungen bis Ende 2014 getroffen, die auch weiterhin Perspektiven für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten. Für die Schuljahre 2010/2011 und 2011/2012 galten die bestehenden Regelungen weiter. Ab dem 1. August 2012 traten teilweise geänderte Regelungen in Kraft. Die Kolleginnen und Kollegen an Förderschulen arbeiten 35 Stunden (34,5 Kontaktstunden, 5,5 weitere Stunden, 4 Ferienarbeitstage) bei einer Vergütung von 87,5 Prozent. Für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen anderen Schulformen blieb es bei einer Arbeitszeit gegenüber den Schuljahren 2010/2011 und 2011/2012 unverändert bei 34 Stunden. Ausnahmen gibt es in Ganztagsschulen, wenn aus dem pädagogischen Konzept der Schule ein entsprechender Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachgewiesen wird. Wenn Kolleginnen und Kollegen bei entsprechendem Bedarf der Schule in den Ferien mehr eingesetzt werden, als es den ausgewiesenen Ferienarbeitstagen entspricht, so ist ihnen in der Unterrichtszeit ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können beim Arbeitgeber künftig beantragen, dass sie weniger als die tarifvertraglich vereinbarten Stunden arbeiten wollen. Wird die Arbeitszeit auf 75 Prozent oder weniger reduziert, wird ein Einsatz außerhalb der Stammschule ohne Zustimmung des Betroffenen ausgeschlossen.

Hansestadt Rostock

Die dbb tarifunion hatte am 7. November 2008 die Verhandlungen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern (KAV) über einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten der Hansestadt Rostock aufgenommen. Trotz mehrerer Verhandlungsrunden konnte kein Ergebnis erzielt werden. Die dbb tarifunion war von Arbeitgeberseite zu Verhandlungen aufgefordert worden. Die dbb tarifunion zeigte sich grundsätzlich bereit, im Sinne der Beschäftigten über eine Absenkung der Arbeitszeit im Gegenzug zu Beschäftigungssicherung zu verhandeln. Die Forderung der Arbeitgeberseite auf Absenkung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden bei einer Laufzeit von drei Jahren lehnte die dbb tarifunion jedoch als völlig inakzeptabel ab. Außerdem forderte die dbb tarifunion die Vertreter von KAV und der Hansestadt auf, verbindlich auf weitere Privatisierungsmaßnahmen in Rostock zu verzichten. Letztlich wurden weitere Verhandlungen durch die Arbeitgeberseite eingestellt.

Hansestadt Wismar

Die dbb tarifunion einigte sich am 29. Mai 2008 mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern (KAV) auf einen Tarifvertrag auf der Grundlage des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung-Ost. Der Tarifvertrag sah den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis zum 31. Dezember 2010 vor. Im Gegenzug wurde die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abgesenkt: Ab dem 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2009 um zwei Stunden und ab dem 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 um insgesamt 1,5 Stunden. Die dbb tarifunion konnte gegenüber dem KAV ferner durchsetzen, dass die im Potsdamer Tarifergebnis vom März 2008 erzielte Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro für 2009 in voller Höhe den Beschäftigten in Wismar zu Gute kam.

Besondere Tarifbereiche

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Maßstab und Ziele

Die Herausforderung für die GDL hieß ab dem Jahr 2008 ganz klar: Vereinheitlichung der tarifvertraglichen Regelungen auf dem hohen Niveau des Lokomotivführertarifvertrags (LfTV) des Marktführers Deutsche Bahn (DB). Ziel der GDL war und ist dabei die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping und die Beendigung des immer stärker werdenden Wettbewerbs über die Lohnkosten auf dem Rücken des Fahrpersonals, der Lokomotivführer und Zugbegleiter. Gemeinsam mit ihren Mitgliedern hat die GDL in einer entscheidenden Auseinandersetzung diese Abwärtsspirale beendet und ein vernünftiges Einkommensniveau beim Marktführer geschaffen. Diese Erfolge auf die anderen deutschen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) zu übertragen, war das zentrale tarifpolitische Ziel der GDL. Dies ist bei zahlreichen EVU bereits gelungen, bei anderen ist die GDL zumindest auf dem Weg dorthin. Ein weiterer Erfolg der Tarifarbeit der GDL ist zudem, dass die Zusammenhänge der Lohnspirale nach unten und die Mittel dagegen bei den Beschäftigten und Mitgliedern der GDL deutlich geworden sind und so ein Grundverständnis für die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit der GDL geschaffen worden ist.

Verhandlungen über Flächen-Eisenbahnpersonaltarifvertrag gescheitert

Die Liberalisierung des Schienenverkehrsmarktes ist innerhalb Europas in Deutschland am weitesten fortgeschritten. Die GDL stellt freien Wettbewerb keinesfalls infrage. Es müssen jedoch klare Rahmenbedingungen gesetzt werden, damit es nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt. Dass bei Ausschreibungen der den Zuschlag bekommt, der die niedrigsten Personalkosten für das Fahrpersonal ansetzt, muss der Vergangenheit angehören. Das legitime Mittel dazu sind Tarifverträge. Deshalb will die GDL einen Flächen-Eisenbahnfahrpersonaltarifvertrag (Flächen-EFPTV) für alle EVU in Deutschland schaffen. Dieser Tarifvertrag ist ein schlankes Vertragswerk, das auf Rahmenregelungen beispielsweise zu Kündigungsfristen, Unternehmenszugehörigkeit oder Unternehmensbekleidung verzichtet. Er sollte für Lokomotivführer und Zugbegleiter bundeseinheitliche Rahmenregelungen treffen und durch sein festgelegtes Tarifniveau in Höhe der DB weiteren Wettbewerb über die Einkommen des Fahrpersonals verhindern. Ein wichtiger Bestandteil wären nach Sicht der GDL ferner Regelungen zur Qualifikation der Lokomotivführer und Zugbegleiter. Damit will die GDL erreichen, dass bundesweit ein einheitliches Mindestniveau für die Qualifizierung des Fahrpersonals gilt. Nachdem die GDL die konkreten Forderungen zum Flächten-EFPTV bereits im August 2009 an die verschiedenen Arbeitgeberverbände und Unternehmen übermittelt hatte, sind die Verhandlungen

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

In einem harten Tarifkampf ist es der GDL gelungen, die Abwärtsspirale der Lokomotivführerlöhne zu beenden und für die Lokomotivführer faire Löhne bei fairen Wettbewerbsbedingungen zu erreichen.

GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky (links) und DB-Personalvorstand Ulrich Weber (rechts) nach dem Abschluss des BrRa-LFTV für die Deutsche Bahn am 15. April 2011 in Frankfurt

am 11. Februar 2010 in Berlin gescheitert. Grund dafür war die Forderung der Unternehmen Veolia, Arriva, BeNEX, Keolis und Abellio sowie AVN, dass sie erst dann zu Verhandlungen für einen Flächentarifvertrag bereit seien, wenn die GDL zuvor auf ihre Kernforderung verzichte: Die Löhne des Flächentarifvertrages sollen auf dem Niveau des Marktführers DB liegen. Unter dieser Maßgabe war die Aufnahme von Verhandlungen nicht sinnvoll. Für die GDL ist zwar nachvollziehbar, dass einige Unternehmen mit ihren heutigen Verkehrsverträgen eine sofortige und volle Erhöhung der Löhne auf DB-Niveau nicht verkraften könnten. Daher war und ist sie bereit, bestehende Tarifverträge fortzuschreiben. Dabei muss aber der Geltungsbereich auf die heute erbrachten Verkehrsleistungen sowie die dafür benötigten Mitarbeiter beschränkt werden. Außerdem muss ein Stufenplan vereinbart werden, mit dem das geforderte Tarifniveau schrittweise erreicht wird. Letztlich war eine Aufnahme von Verhandlungen aber auch durch die Wirkung des Grundlagentarifvertrags vom 8. März 2008, abgeschlossen zwischen der GDL und der Agv-MoVe, nicht möglich. Denn während der Laufzeit dieses Tarifvertrages bis 30. Juni 2014 ist es der GDL untersagt, Tarifverträge für andere Berufsgruppen als für Lokomotivführer zu fordern. Daher konnte die Forderung nach dem Flächen-EFPTV zunächst nicht weiter verfolgt werden.

Entwicklung des Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrags und des Bundes-Rahmen-Zugbegleitertarifvertrags

Die GDL entwickelte aus dem Flächen-EFPTV den Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV) und verfolgte dessen Umsetzung im Rahmen der weiteren Tarifverhandlungen. Zugleich entwickelte die GDL den Bundes-Rahmen-Zugbegleitertarifvertrag (BuRa-ZubTV), übergab diesen der TG Transnet/GDBA mit der Aufforderung, den BuRa-ZubTV zu verhandeln und umzusetzen. Die TG lehnte dies ab. Unverändert bleiben jedoch die tarifpolitischen und inhaltlichen Forderungen der GDL auch im Hinblick auf die Zugbegleiter.

Die Auftaktrunde zum BuRa-LfTV am 23. August 2010 in Berlin mit Vertretern der fünf großen Privatbahnen (G5) verlief noch konstruktiv. Die Verhandlungen mit den G5 und später G6 sind jedoch gescheitert, weil die Privatbahnen keinen Abschluss auf DB-Niveau akzeptieren wollten.

Abschluss des BuRA-LfTV mit dem Agv-MoVe

Nach 31 Verhandlungsrunden und Sondierungen sowie verschiedenen Streikaktionen hat die GDL mit der Agv-MoVe am 15. April 2011 in Frankfurt am Main die Tarifrunde abgeschlossen. Vier Streiks waren erforderlich, um die Verweigerungshaltung der DB aufzubrechen. Selten war ein Verhandlungsergebnis so umfangreich. Primäres Ziel der GDL war die Beendigung des Wettbewerbs über die Lohnkosten im DB-Konzern und im Gesamtmarkt sowie der Schutz der Lokomotivführer bei gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit. Das hat die GDL erreicht. Sie hat aber auch zahlreiche weitere Verbesserungen durchgesetzt. Der BuRa-LfTV ist der erste Flächentarifvertrag, den die GDL mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Bahn AG, dem Agv-MoVe, abgeschlossen hat. Er trat rückwirkend zum 1. Januar 2011 in Kraft. Tritt nun ein Unternehmen dem Agv-MoVe bei, hat es diesen Tarifvertrag sofort anzuwenden. Gleichzeitig ist die GDL in diesem Unternehmen dann in der Friedenspflicht. Der BuRa-LfTV regelt grundsätzliche Komponenten auf dem Niveau des DB-LfTV. Das Verhältnis von Entgelt (inklusive Zulagen und Weihnachtsgeld) zur dafür zu erbringenden Arbeitszeit ist die Kernregelung des Tarifvertrags. Aber auch wichtige Details wie die Anrechnung der gesamten Schichtdauer abzüglich der gesetzlichen Mindestruhepause auf die Arbeitszeit sind durch den BuRa-LfTV geregelt.

Tarifabschluss mit Schienengüterverkehrsunternehmen, von links: Thomas Gelling, Claus Weselsky, Sven Grünwoldt, Thomas Schütze (alle GDL); Lutz Ludewig (MEV Eisenbahnverkehrsgesellschaft), Heinz-Gerhard Jaeger-Beschorner (Arbeitgeber-Verhandlungsführer) und Matthias Birnbaum (SBB Cargo Deutschland) am 16. März 2011

Darüber hinaus trifft der BuRa-LfTV Regelungen zum Urlaub, zum Zeitzuschlag für Nachtarbeit, zur Qualifizierung von Lokomotivführern und zum Schutz bei gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit. Gerade letzterer erreicht aber nicht das Niveau der Schutznormen, die mit dem LfTV für den DB-Konzern abgeschlossen worden sind. Das liegt daran, dass kleine Unternehmen so starke Schutzbestimmungen nicht anwenden können, ohne ein erhebliches wirtschaftliches Risiko einzugehen. Diese Regelungen kommen daher im DB-Konzern nicht zur Anwendung.

Betreiberwechsel-Tarifvertrag mit dem Agv-MoVe und Keolis

Ein weiteres zentrales Ziel der GDL war es, den Wettbewerb über die Lohnkosten im SPNV-Markt zu beenden. Dies ist der GDL mit dem Abschluss eines Tarifvertrages zum Betreiberwechsel gelungen. Die Regelungen zum Übergang nach einem Betreiberwechsel wurden in einem separaten Tarifvertrag erfasst, der ein Flächentarifvertrag ist. Damit können andere Unternehmen sofort beitreten. Er regelt Rechtsansprüche von Lokomotivführern, die vom neuen Betreiber übernommen werden und enthält inhaltlich und zeitlich klar strukturierte Verfahrensschritte für die entsprechende Umsetzung der Rechte. Er gilt ausschließlich für den SPNV. Die GDL konnte diesen Tarifvertrag zunächst parallel mit dem BuRa-LfTV mit dem Agv-MoVe sowie dem Unternehmen Keolis am 15. April 2011 abschließen, bei anderen EVU erst nach langen Arbeitskämpfen und mehrmonatiger Schlichtung. Ingesamt gelang es der GDL, den BetrWTV bei 13 Unternehmen durchzusetzen.

Abschluss BuRa-LfTV und Betreiberwechseltarifvertrag mit NE-Bahnen

Die Tarifverhandlungen zum BuRa-LfTV mit den NE-Bahnen wurden am 23. August 2010 in Berlin aufgenommen. Teilnehmer dieser Tarifverhandlungen waren auf Seiten der Arbeitgeber zunächst die Unternehmen Abellio GmbH, Arriva Deutschland GmbH (heute Netinera Deutschland), BeNEX GmbH, Keolis Deutschland GmbH & Co. KG und Veolia Verkehr GmbH. Die Unternehmen der Hessischen Landesbahn traten dieser Verhandlungsgruppe zu einem späteren Zeitpunkt unter Anerkennung der bis dahin erreichten Zwischenstände bei. Diese Verhandlungsgruppe bestand somit aus den sechs großen Unternehmensgruppen im deutschen SPNV und wurde demzufolge „G6“ genannt. Diese G6 legten in Verhandlungen im November 2010 zwar ein erstes Entgeltangebot vor, welches aufgrund höherer Arbeitszeiten und geringeren Lohnsteigerungen in der Entgeltstaffel von der GDL als unzureichend abgelehnt werden musste, zumal die G6 dieses Angebot auf das Tarifgebiet „West“ beschränkten.

Die anschließenden Tarifverhandlungen verliefen zunächst in durchaus konstruktiver Atmosphäre, bis die G6 im Januar 2011 einen Richtungswechsel vollzogen, sich von bereits gefundenen Zwischenergebnissen distanzierten und deutlich wurde, dass die G6 weiter auf einem abgesenktem Tarifniveau bestehen werden. Daraufhin erklärte die GDL das Scheitern der Verhandlungen und es kam zu ersten Warnstreiks. In der Urabstimmung im März 2011 stimmten 96 Prozent der Mitglieder der Privatbahnen für weitere Arbeitskampfmaßnahmen. Im weiteren Verlauf der Auseinandersetzung folgte eine Streikwelle, die mit äußerster Härte geführt worden ist. Einzelne Streikaktionen wurden über mehrere Wochen geführt. Nach einer mehrmonatigen Schlichtung unter der Leitung des ehemaligen Sächsischen Ministerpräsidenten Georg Milbradt gelang es, für die vier Unternehmen cantus, ODEG, AKN und metronom in der Folge eine Einigung herbeizuführen.

Haustarifverträge bei vier Unternehmen

In den vier Unternehmen cantus, metronom, ODEG und AKN wurden seitens der GDL infolge der Schlichtung Haustarifverträge abgeschlossen, wobei bei den ersten drei Unternehmen je ein Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer vereinbart wurde, bei der AKN ein Mantel- und ein Entgelttarifvertrag nur für Lokomotivführer. Bei cantus, metronom und ODEG wird ferner zukünftig der Betreiberwechsel-Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Für die AKN wurde der Betreiberwechsel-Tarifvertrag nicht vereinbart. Stattdessen sicherten das Schleswig-Holsteiner Verkehrsministerium und die AKN der GDL zu, dass die Verkehrsleistungen für die Laufzeit der Tarifverträge (bis 31. Dezember 2013) nicht ausgeschrieben werden, beziehungsweise dass sich das Unternehmen nicht an Ausschreibungen anderer Verkehrsleistungen beteiligen wird. In den Haustarifverträgen sind umfangreiche Regelungen für einheitliche Qualifizierungsstandards, für Arbeitszeit, Urlaub und die jeweiligen Entgeltsysteme, zu Zulagen und sozialen Schutzbestimmungen, insbesondere bei Fahrdienstuntauglichkeit, vereinbart worden. Ferner mussten in einzelnen Unternehmen angepasste Übergangsregelungen für den Einstieg in das neue Entgeltsystem geschaffen werden. Ergänzend wurde neben den Verbesserungen durch die Einführung des neuen Entgeltsystems und der Zulagen auch eine Erhöhung der vereinbarten Tabellenentgelte vereinbart. So wurde im Unternehmen metronom eine Erhöhung der Entgelte bereits zum 1. November 2011 um drei Prozent und um weitere zwei Prozentpunkte zum 1. Januar 2013 vereinbart (zum Teil in festen Beträgen). In den Unternehmen ODEG, cantus und AKN erfolgt eine Erhöhung der Entgelte um drei Prozent zum 1. Januar 2012 sowie nochmals um drei Prozent zum 1. Januar 2013 bei einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2013. Bei cantus wurde ferner eine weitere Erhöhung zum 1. Januar 2014 um 2,5 Prozent bei einer Laufzeit bis zum September 2014 vereinbart.

Abschluss BuRa-LfTV SGV mit Güteverkehrsunternehmen und Personaldienstleistern

Nachdem die GDL in einem ersten Gespräch am 15. Oktober 2010 in Frankfurt am Main die Kernelemente des BuRa-LfTV als Tarifziel vorgestellt hatte, nahm sie am 29. November 2010 in Dortmund Tarifverhandlungen zunächst mit den vier Güterverkehrsunternehmen Havelländische Eisenbahn, Nordbayerische Eisenbahn, rail4chem und SBB Cargo Deutschland sowie den zwei Personaldienstleistern assoft railmen und MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft auf. Havelländische Eisenbahn und Nordbayerische Eisenbahn verließen die Verhandlungsgruppe, rail4chem begleitete die Verhandlungen bis zum Schluss, unterzeichnete die ausgearbeiteten Verträge aber aufgrund noch laufender Tarifverträge nicht. Am 16. März 2011 gelang es der GDL, den ersten Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV SGV) abzuschließen, der zunächst für drei Unternehmen (assoft GmbH, Geschäftsbereich railmen, MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft und SBB Cargo Deutschland) gilt. Dieser enthält keine Mantelbestimmungen, diese sind möglichen Haustarifverträgen vorbehalten, sondern regelt im Wesentlichen das Entgelt, die Arbeitszeit, Urlaub, Zulagen sowie soziale Schutzbestimmungen.

Beim Entgelt entsprechen Eingangs- und Endstufe dem DB-LfTV, der sogar noch um zwei Prozent übertroffen wird, ferner ist ein Weihnachtsgeld von einem halben Monatstabellenentgelt vereinbart worden. Diesem Entgelt steht eine Arbeitszeit von 39 Wochenstunden gegenüber. Dies stellt eine Arbeitszeitverkürzung von einer Wochenstunde und damit eine zusätzliche Erhöhung der Tabellenwerte von circa 2,5 Prozent dar. Ferner werden verschiedene Zulagen gezahlt, die trotz struktureller Unterschiede im Ergebnis das Zulagenniveau des DB-LfTV erreichen. Ergänzend gibt es noch Zeitzuschläge bei Nachtarbeit, aus deren Summe sich Zusatzurlaub ergibt. Erholungsurlaub ist zwischen 26 und 28 Tagen vereinbart. Ebenfalls geregelt worden ist die Eingruppierung, die nun grundsätzlich in vier Entgeltgruppen (1.1 bis 1.4) erfolgt:

1.1 Rangierlokomotivführer/Lokrangierführer

1.2 Lokomotivführer national

1.3 Ausbildungslokomotivführer/Auslandslokomotivführer

1.4 zertifizierte Ausbildungslokomotivführer.

Jede Entgeltgruppe hat sechs Erfahrungsstufen, die nach je fünf Jahren einschlägiger Berufserfahrung erreicht werden. Neben der verringerten wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden wurde eine Schichtsymmetrie vereinbart (wobei Sonderregelungen bei den Personaldienstleistern bestehen), ferner wurden Regelungen zu Schichtdauer und Pausen vereinbart. Zudem wurden Regelungen zu gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit vereinbart – allerdings konnte ein vollumfassender Schutz nicht erreicht werden – insbesondere müssen die Unternehmen keine Arbeitsplätze einrichten oder eine Auffanggesellschaft gründen. Dennoch hat die GDL hier das bestmögliche erreicht: Bei Arbeitsunfähigkeit nach einem traumatischen Ereignis besteht Anspruch auf schnelle und angemessene psychologische Betreuung. Die Kosten für ärztlich oder psychologisch empfohlene Reha-Maßnahmen, die der Arbeitnehmer selbst zahlen müsste, werden bis zu einem Volumen von 90 Prozent eines Monatstabellenentgelts gegen Nachweis vom Arbeitgeber übernommen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, besteht für insgesamt sechs Monate Anspruch auf Zuschuss zum Kranken- oder Verletztengeld. Damit wird eine hundertprozentige Entgeltfortzahlung für ein halbes Jahr garantiert.

Bei Fahrdienstuntauglichkeit, die auf die berufliche Belastung zurückgeht, greift neben den gesetzlichen Schutzbestimmungen (zum Beispiel Weiterbeschäftigung auf einem geeigneten freien Arbeitsplatz) ein Anspruch auf eine angemessene Qualifizierung von bis zu sechs Monaten. Außerdem gibt es eine Entgeltsicherung in Höhe von 90 Prozent des Monatstabellenentgelts für maximal ein Jahr, wenn der Lokomotivführer mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt war. Davon unabhängig besteht Anspruch auf bis zu einem Monatstabellenentgelt für Maßnahmen der beruflichen Neuorientierung, die der Arbeitnehmer sonst selbst finanzieren müsste.

Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Deutsche Post AG Tarifrunde 2008

In der Tarifrunde 2008 wurden neben den Entgelten auch Arbeitszeitfragen und die Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen verhandelt. Nachdem der Arbeitgeber zunächst ein völlig unzureichendes Angebot vorgelegt hatte, machte die DPVKOM in mehreren Warnstreiks Druck. In einer Urabstimmung stimmten 93,4 Prozent der Beschäftigten für unbefristete Streiks. Der Arbeitgeber legte daraufhin ein stark verbessertes und akzeptables Angebot vor.

Das Tarifergebnis im Einzelnen:

- Erhöhung der Entgelte ab 1. November 2008 um vier Prozent und ab dem 1. Dezember 2009 um drei Prozent
- Einmalzahlung für die Monate Mai bis Oktober 2008 von 200 Euro, Teilzeitkräfte erhielten die Einmalzahlung anteilig
- Laufzeit des Entgelttarifvertrages bis 30. Juni 2010

Warnstreiks während der Tarifrunde 2008

Nachdem der Arbeitgeber zunächst ein völlig unzureichendes Angebot vorgelegt hatte, machte die DPVKOM in mehreren Warnstreiks Druck.

- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 30. Juni 2011
- Beibehaltung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden
- Die Postzulage wurde in der am 31. Dezember 2007 gültigen Höhe ab August 2008 bis Dezember 2010 wieder gezahlt, jedoch am jeweiligen Jahresende vom Budget des zu zahlenden variablen Leistungsentgelts abgerechnet.

Tarifrunde 2009

Im Vorfeld der Tarifrunde 2009 hatte Postchef Frank Appel eine deutliche Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich gefordert. Gleichzeitig drohte er mit Entlassungen, falls die Gewerkschaften längere Arbeitszeiten ablehnten. Appel stellte auch die zum 1. Dezember 2009 vereinbarte Lohnerhöhung von drei Prozent zur Disposition. Briefvorstand Jürgen Gerdes drohte, in der Briefsparte einen Teil der Arbeit an Fremdunternehmen auszulagern. Auch eine Ausweitung der Fremdvergabe im Paketgeschäft hielt er für möglich. Die DPVKOM bezeichnete diesen Vorstoß als respektlos und lehnte die Pläne des Vorstands ab.

Ende Oktober 2009 stand fest, dass die Löhne zum 1. Dezember 2009 – wie vereinbart – um drei Prozent steigen. Außerdem mussten die Beschäftigten auch zukünftig nur 38,5 Wochenstunden arbeiten. Diese Regelung konnte frühestens zum 31. Dezember 2011 gekündigt werden.

Ende Oktober 2009 stand fest, dass die Löhne zum 1. Dezember 2009 – wie vereinbart – um drei Prozent steigen.

Des Weiteren wurden in dieser Tarifrunde folgende Regelungen getroffen, die von der DPVKOM jedoch nicht unterzeichnet wurden:

- Eine Fremdvergabe in der Briefzustellung bleibt bis zum 31. Dezember 2011 ausgeschlossen. In der Paketzustellung werden weitere 110 Zustellbezirke fremdvergeben. Im Transport können weitere bis zu 550 Fahrerarbeitsplätze fremdvergeben werden
- Betriebsbedingte Änderungskündigungen werden bis zum 31. Dezember 2011 ausgeschlossen. Der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen wird bis Ende 2011 verlängert
- Keine linearen Entgelterhöhungen in den Jahren 2010 und 2011, dafür im März 2011 eine Einmalzahlung von 320 Euro
- Der Tarifvertrag zur Übernahme zusätzlicher Leistungen (ÜzL) wird bis zum 31. Dezember 2011 verlängert
- Heiligabend und Silvester sind bis zum 31. Dezember 2011 Arbeitstage
- Die Postzulage für Beamte soll – nach Zustimmung des Bundesfinanzministeriums – auch nach dem 1. Januar 2011 gezahlt werden.

Tarifrunde 2011/2012

In dieser Tarifrunde konnte die DPVKOM bei der Deutschen Post AG einen Tarifabschluss erzielen, der sich deutlich bemerkbar machte.

Das Tarifergebnis im Einzelnen:

- Entgelterhöhung von vier Prozent ab dem 1. April 2012; weitere 0,5 Prozent werden von der Deutschen Post in einen so genannten Demografiefonds abgeführt
- Einmalzahlung für den Zeitraum Januar bis März 2012 von 400 Euro (Teilzeitkräfte anteilig)
- Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrages bis 31. März 2013
- Aktive Beamte erhalten mit den Februarbezügen 2012 einen Einmalbetrag von 230 Euro (Teilzeitkräfte anteilig). Die Postzulage für Beamte wird bis zum 31. März 2013 in der bisherigen Höhe weiter gezahlt
- Das variable Entgelt für das Beurteilungsjahr 2012 entfällt, um die finanziellen Voraussetzungen für das angestrebte postspezifische Altersteilzeitmodell für Beamte zu schaffen.

Bereits im Oktober 2011 wurde ein erster Tarifabschluss erzielt, der einige der Forderungen der DPVKOM erfüllte. Dazu zählten der Ausschluss von betriebsbedingten Änderungs- und Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2015, Beibehaltung des bestehenden Rationalisierungsschutzes und Ausschluss von Fremdvergabe in der Briefzustellung (beides bis Ende 2015). Ab 2012 werden alle Auszubildenden der hundertprozentigen Posttochter First Mail ihre Ausbildung bei der Deutschen Post AG fortsetzen. Auch die Abschaffung der von Anfang an nicht freiwilligen Mehrarbeit (ÜzL) für Zusteller war aus Sicht der DPVKOM ein überfälliger Schritt. Dadurch erhielten rund 1 500 bisher befristet Beschäftigte eine unbefristete Anstellung bei der Deutschen Post.

Zudem wurde eine Altersteilzeitregelung ab dem 1. November 2011 vereinbart. Grundsätzlich unterstützt die DPVKOM die Einführung einer Altersteilzeitregelung. Fakt ist aber auch, dass diese teilweise von den Arbeitnehmern aus eigener Tasche bezahlt wird. So müssen Beschäftigte, die erwägen, später die Altersteilzeitregelung in Anspruch zu nehmen, zwischen zwei und 30 Prozent ihres Jahresbruttoeinkommens in einem so genannten „Zeitwertkonto“ ansparen. Auch der ebenfalls vereinbarte Demografiefonds wird zum Teil durch die gesamte Belegschaft finanziert. So flossen 0,5 Prozent der Lohnerhöhung 2012 in diesen Demografiefonds. Eine Antwort auf die dauernde Überlastung, die sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, ist die Altersteilzeitregelung daher nicht. Die Absenkung der ohnehin (zumindest in den unteren Tarifgruppen) nicht gerade üppigen Einstiegslöhne um vier Prozent wird seitens der DPVKOM als Sündenfall des Arbeitgebers betrachtet und abgelehnt, ebenso die Vereinbarung über den Wegfall von weiteren 1 000 Stellen im Transportbereich. Im Bereich der Paketzustellung bleibt es bei der möglichen Fremdvergabe von 990 Zustellbezirken an Servicepartner.

Tarifabschluss bei der interServ

Für die Beschäftigten der interServ Gesellschaft für Personal- und Beraterdienstleistungen mbH konnte die DPVKOM Ende 2010 einen Tarifabschluss erzielen. Der mit einer Laufzeit bis Mitte 2012 abgeschlossene Tarifvertrag beinhaltete neben einer Einmalzahlung von 400 Euro im Dezember 2010 und von 200 Euro im Dezember 2011 eine Entgelterhöhung von 2,1 Prozent ab 1. Januar 2012. Weiterhin wurde vereinbart, dass Arbeitnehmer im Rahmen des Blockmodells in die bis Mitte 2012 geltende Altersteilzeit gehen können.

Deutsche Postbank AG

Die Situation der Beschäftigten bei der Deutschen Postbank AG in den zurückliegenden fünf Jahren war geprägt durch Personalabbau und Umstrukturierungen. Das wichtigste Ereignis für das Kreditinstitut und seine Mitarbeiter war jedoch die Mehrheitsübernahme durch die Deutsche Bank Ende 2010.

Deutsche Bank erwirbt Mehrheit an der Deutschen Postbank AG

Die DPVKOM vertrat die Auffassung, dass die Deutsche Postbank AG mehrheitlich in den Händen der Deutschen Post AG bleiben muss, da aus gewerkschaftlicher Sicht nur dadurch ein erheblicher Personalabbau verhindert und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beamten und Arbeitnehmer gesichert würden.

Die DPVKOM forderte in diesem Zusammenhang:

- Standortgarantien für die Niederlassungen der Postbank und für die Finanzcenter,
- Ausschluss von betriebsbedingten Beendigungskündigungen,
- Garantie der bisherigen Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Postbankbeschäftigten,

- Fortbestand der Postbank als eigene Rechtspersönlichkeit sowie
- Weiterbeschäftigung der rund 12 000 bei der Postbank tätigen Beamten.

Unmittelbar nach Bekanntgabe des Teileinstiegs der Deutschen Bank gründete die DPVKOM im Oktober 2008 mit dem Deutschen Bankangestellten Verband (DBV) und der komba gewerkschaft eine Tarifgemeinschaft. Die Geschäftsführung der Tarifgemeinschaft erfolgte durch die dbb tarifunion.

Entgeltsteigerungen und längeren Kündigungsschutz durchgesetzt

Im zurückliegenden Zeitraum konnte sich die DPVKOM erfolgreich für Einkommenszuwächse und eine Verlängerung des Kündigungsschutzes bei den Postbankbeschäftigten einsetzen. So endete die Tarifrunde 2008 bei der Deutschen Postbank AG, der Postbank Firmenkunden AG, der BCB sowie der interServ, die durch einige Warnstreiks begleitet wurde, mit folgendem Ergebnis:

- Anhebung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um vier Prozent zum 1. Januar 2009 und um drei Prozent ab dem 1. Februar 2010; der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2010
- Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis 31. Dezember 2012.

Bei der Postbank Filialvertrieb AG konnten die Entgelte bereits zum 1. Dezember 2008 um vier Prozent gesteigert werden. Ab dem 1. Februar 2011 erhielten die rund 5 000 Arbeitnehmer des Filialvertriebs und der Postbank Fililal GmbH weitere 1,8 Prozent mehr. Der im Dezember 2010 erzielte Tarifabschluss sah darüber hinaus eine weitere Entgeltsteigerung von 2,9 Prozent ab dem 1. April 2012 vor. Außerdem konnte vereinbart werden, dass bis Ende 2012 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind und die monatliche Sonderzahlung (Postbankzulage) für die bei der Postbank Filialvertrieb AG beschäftigten Beamten bis zum 31. Mai 2013 verlängert wurde.

In der Entgeltrunde 2011 für die Beschäftigten der Deutschen Postbank AG, der Postbank Firmenkunden AG, der BCB AG und der Postbank Direkt GmbH konnte die Tarifgemeinschaft DBV/komba/DPVKOM folgendes Ergebnis erzielen:

- Lohnerhöhung für alle Arbeitnehmer von 2,2 Prozent ab dem 1. April 2011 und von 2,4 Prozent ab dem 1. April 2012
- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2013
- Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 30. April 2013.

Integration der Postbank in den Deutsche-Bank-Konzern

Der Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen konnte in den Verhandlungen über die Integration der Postbank in den Deutsche-Bank-Konzern im Jahr 2011 um ein Jahr bis Ende 2014 verlängert werden. Im Zuge dieser Verhandlungen verständigte sich die Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgebervertretern der Postbank und Deutschen Bank auf ein „politisches Papier“. Dieses war ein Meilenstein für die Integration der Postbank und beinhaltete neben der Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen Folgendes:

- Zusage des Arbeitgebers, bei Ausgliederungen die Arbeitsbedingungen sozialverträglich zu gestalten und wichtige materielle Besitzstände dauerhaft durch Ausgleichszulagen zu sichern,
- Personalabbau soll auf Basis eines neuen, dann konzernweit geltenden Rahmensozialplans sozialverträglich gestaltet werden,
- Rechte und Expektanzen der Beamten werden gewahrt und im Rahmen der beamtenrechtlichen Bestimmungen weiterentwickelt.

Die Tarifgemeinschaft hat damit ein Fundament geschaffen, auf dem die aufgrund der geplanten Veränderungen in den Bereichen Kreditbearbeitung, Call-Center und Zahlungsverkehr noch abzuschließenden Teilinteressenausgleiche aufbauen können. Dieses „politische Papier“ war nur ein erster Schritt in die richtige Richtung.

Dies zeigte sich im Zusammenhang mit den Verhandlungen über eine Neustrukturierung der Kreditabwicklung. So präsentierte die Deutsche Bank dem Konzernbetriebsrat der Postbank Pläne, die eine erhebliche Verschlechterung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Postbankbeschäftigten im Bereich Kreditabwicklung vorsahen. So sollte im ersten Halbjahr 2012 eine neue Kreditservice GmbH gegründet werden. Ziel dieser Umstrukturierung, die insgesamt rund 1 400 Mitarbeiter betroffen hätte, war die Kosteneinsparung. Bei einer Umsetzung der Pläne hätten die Arbeitnehmer Entgelteinbußen von bis zu 4 750 Euro pro Jahr in Kauf nehmen müssen. Außerdem drohten eine deutliche Arbeitszeiterhöhung von bis zu 3,5 Stunden auf dann 42 Wochenstunden sowie ein um drei Tage reduzierter Jahresurlaub. Die Tarifgemeinschaft konnte diese Pläne erfolgreich verhindern und sich in wesentlichen Punkten durchsetzen. Der Ende 2011 erzielte Tarifkompromiss sieht unter anderem vor:

- Keine Gehaltskürzungen für Bestandsmitarbeiter
- Bestandsmitarbeiter haben auch zukünftig 30 Tage Jahresurlaub.
- Verhinderung der 42-Stunden-Woche.

Deutsche Telekom AG

Zugegebenermaßen befand und befindet sich die Deutsche Telekom in einer schwierigen Wettbewerbssituation, die durch einen starken Konkurrenzdruck gekennzeichnet ist. Auch haben zahlreiche Entscheidungen der Bundesnetzagentur den finanziellen Spielraum des Unternehmens eingeengt. Hinzu kam die Finanz- und Wirtschaftskrise mit ihren nachteiligen Auswirkungen auf das Geschäft der Deutschen Telekom. In diesem wirtschaftlichen Umfeld hat es die DPVKOM dennoch geschafft, spürbare Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten zu erzielen.

Tarifrunde 2008/2009

Nach drei Verhandlungsrunden mit der Deutschen Telekom für die rund 60 000 Beschäftigten der Servicegesellschaften Deutsche Telekom Netzproduktion GmbH, Deutsche Telekom Kundenservice GmbH, Deutsche Telekom Technischer Service GmbH sowie der Deutschen Telekom AG erklärte die DPVKOM die Tarifverhandlungen für gescheitert. Der Arbeitgeber war trotz mehrmaliger Aufforderungen und zahlreicher Proteste und Warnstreiks nicht bereit, ein verhandlungsfähiges Angebot auf den Tisch zu legen. Bis zuletzt blieb er bei seiner Blockadehaltung. Nach einer Schlichtungsempfehlung durch den ehemaligen Ersten Bürgermeister Hamburgs, Henning Voscherau, und einem auf dieser Empfehlung basierenden neuen Angebot der Deutschen Telekom konnte die Tarifauseinandersetzung im März 2009 beendet werden. Das Tarifergebnis lautete wie folgt:

- Anhebung der Monatsentgelte der Arbeitnehmer zum 1. Januar 2009 um drei Prozent und zum 1. Januar 2010 um 2,5 Prozent
- Für die Mitarbeiter der Servicegesellschaften wurden Sonderregelungen vereinbart. Hier erhielten die Beschäftigten in den T-Servicegesellschaften, deren Bezugsentgelt aufgrund der Tarifeinigung bei T-Service im Jahre 2007 reduziert wurde, fünf Prozent mehr Entgelt zum 1. Januar 2009 sowie 3,6 Prozent ab 1. Januar 2010
- Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen bei der Deutschen Telekom AG bis zum 31. Dezember 2010
- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bei den T-Servicegesellschaften bis zum 31. Dezember 2013

- Keine Ausgründungen bei den Servicegesellschaften bis Ende 2011
- Anhebung der Auszubildendenvergütung ab dem 1. Januar 2009 sowie ab 1. Januar 2010 um jeweils 25 Euro (Bereich Technik) und 30 Euro (Bereich Einzelhandel und Dialogmarketing)
- Laufzeit des Tarifvertrages von 24 Monaten.

Tarifrunde 2011
Nach drei Verhandlungsrunden, in denen der Arbeitgeber kein verhandlungsfähiges Angebot auf den Tisch legte, rief die DPVKOM Ende Februar/Anfang März zu mehreren Arbeitsniederlegungen auf. Auch diese Tarifrunde musste in die Schlichtung, bei der wiederum Henning Voscherau als Schlichter agierte. Der am 1. April 2011 erzielte Tarifkompromiss auf der Basis der Schlichtungsempfehlung beinhaltete folgende Komponenten:

- Entgelterhöhung von 3,15 Prozent zum 1. April 2011. Die Mitarbeiter der Servicegesellschaften erhielten rückwirkend zum 1. Januar 2011 zusätzlich zwei Prozent mehr Entgelt
- Anhebung der Ausbildungsvergütung um 40 Euro monatlich
- Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen für die Mitarbeiter der Telekom Deutschland GmbH und der Deutschen Telekom AG bis Ende 2012
- Laufzeit des Tarifvertrages bis Ende Januar 2012.

Damit ist ein Ergebnis erzielt worden, das deutlich über dem vom Arbeitgeber zunächst vorgelegten Angebot von 2,17 Prozent lag.

Warnstreik während der Tarifrunde 2011

Tarifrunde 2012
Auch im Jahr 2012 zeichneten sich frühzeitig Arbeitskampfmaßnahmen ab. So hatte der Arbeitgeber bereits im Vorfeld eine Nullrunde gefordert. Nachdem der Arbeitgeber in den ersten beiden Verhandlungsrunden kein Angebot vorgelegt hatte, rief die DPVKOM bei der Deutschen Telekom im März zu ersten Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen auf. Des Weiteren protestierten circa hundert Betriebsräte und Mitarbeiter der DPVKOM am 29. März 2012 bei der DTAG vor der Telekom-Zentrale. Dennoch hat der Arbeitgeber bis Redaktionsschluss kein konkretes Angebot vorgelegt.

Protestkundgebung während der Tarifrunde 2012

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Die GdS ist eigenständige Tarifvertragspartnerin in der Sozialversicherung. Dabei ist eine immer weitere Differenzierung der Tariflandschaft festzustellen. Während sich einige Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberverbände unverändert gebunden fühlen, die Tarifentwicklung im allgemeinen Öffentlichen Dienst des Bundes nachzuvollziehen, sind insbesondere in den vom Wettbewerb betroffenen Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung zunehmend eigenständige Tarifentwicklungen zu begleiten, die sowohl in Einkommens- als auch Mantelfragen anderen Regeln folgen als das Tarifrecht für die Beschäftigten des Bundes.

Zu den Herausforderungen der letzten Jahre zählte es, die letzten noch bestehenden Tarif-„Lücken" in der deutschen Sozialversicherung zu schließen. Zu den Tarifpartnern der GdS zählen

- der GKV-Spitzenverband,
- die Tarifgemeinschaft der AOK und einzelne Ortskrankenkassen,
- die Tarifgemeinschaft der Innungskrankenkassen und einzelne Innungskrankenkassen,
- die Verbände der Betriebskrankenkassen, die BKK-Tarifgemeinschaft sowie einzelne Betriebskrankenkassen,
- die Techniker Krankenkasse,
- die DAK-Gesundheit,

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Mitglieder der GdS in der Bundestarifkommission der dbb tarifunion

Vertreter der Tarifpartner GdS und DAK-Gesundheit

- die KKH-Allianz,
- die hkk,
- die Tarifgemeinschaft der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung,
- der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung,
- die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung als Dachverband und einzelne Unfallkassen,
- der Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung (KUV),
- die Arbeitsgemeinschaft für Tarifangelegenheiten der Deutschen Rentenversicherung, bestehend aus der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung für die Regionalträger in der Deutschen Rentenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Die Tarifpartnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit wird zwecks Durchführung gemeinsamer Verhandlungen für die in der BA organisierenden dbb-Gewerkschaften GdS und vbba durch die dbb tarifunion wahrgenommen.

Neue Tarifpartnerschaften konnte die GdS insbesondere bei den IT-Arbeitgebern in der gesetzlichen Krankenversicherung begründen. Ausgelöst durch die gesetzgeberischen Aktivitäten, die mehr Synergieeffekte bei der Organisation der Leistungs- und Beitragsbereiche verlangten, haben die Krankenkassen für die Informations- und Kommunikationstechnologie privatrechtlich organisierte Gesellschaften wie die gkv informatik oder die BITMARCK Holding ausgegliedert. Alle in diese Gesellschaften übergegangenen Beschäftigten werden von der GdS als Tarifpartnerin erfolgreich vertreten. Durch den Abschluss entsprechender Haustarifverträge und deren zeitgemäßen Weiterentwicklung konnte sich die GdS auch in diesem Spektrum der deutschen Sozialversicherung als Fachgewerkschaft für die Belegschaften profilieren.

Eine neue Tarifpartnerschaft konnte die GdS im Jahr 2011 im Hause der DAK begründen. Als langjähriger Haustarifpartnerin der mit der DAK fusionierenden BKK Gesundheit tritt die GdS hier gemeinsam mit ihrer Kooperationspartnerin EMG an. Unter schwierigen Rahmenbedingungen gilt es nun, das unterschiedliche Haustarifrecht miteinander zu verschränken. Außerdem erwarten die Beschäftigten den Nachvollzug der allgemeinen Einkommensentwicklung. Die Führung des fusionierten Trägers DAK Gesundheit erwartet im Gegenzug Zugeständnisse der Belegschaft im Reorganisationsprozess.

Eine neue Tarifpartnerschaft konnte die GdS im Jahr 2011 im Hause der DAK begründen.

Tarifverhandlungen zwischen der GdS und der BITMARCK-Holding

Demonstrationen und Warnstreiks während der Einkommensrunden mit dem Bund

In den am Öffentlichen Dienst orientierten Tarifbereichen Unfallversicherung, landwirtschaftliche Sozialversicherung und Rentenversicherung besteht nach Übertragung der TVöD-Ergebnisse erheblicher Reformstau bei der Eingruppierung durch die fehlende Entgeltordnung. Die dadurch im TVöD beziehungsweise in den entsprechenden einschlägigen Tarifmänteln in den genannten Sozialversicherungsbereichen entstandene Ballung von Hierarchie-Ebenen in den Entgeltgruppen 9 und 5/6 und die hieraus resultierenden fehlende Aufstiegsperspektiven haben nachhaltige Auswirkungen auf Motivation und Personalrekrutierung in den Belegschaften.

Die leistungsorientierte Bezahlung in diesen Sozialversicherungszweigen ist nach ihrer Implementierung weitgehend hinter den bei ihrer Einführung gehegten Erwartungen zurückgeblieben. Die Realisierung erfolgt überwiegend durch Ausschüttung von Pauschalzahlungen. Anders als die Bundesagentur für Arbeit mochten sich diese am TVöD orientierten Arbeitgeber jedoch nicht wieder von der einmal eingeschlagenen Entwicklung durch Rückbau dieser Gehaltsbestandteile in die allgemeine Entgelttabelle lösen. Unverändert besteht die Herausforderung für die am Bund orientierten Tarifbereiche, in den jeweils allgemeinen Einkommensrunden entsprechend die Interessen der betroffenen GdS-Mitglieder einzubringen, sie zu mobilisieren und in den Aktionen sichtbar werden zu lassen.

Die drei wesentlichen Säulen bestehen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem lebenslangen Lernen und der Einführung generationengerechter Arbeitszeitmodelle.

Ungeachtet des normalen Tarifalltages hängt wie ein Damoklesschwert über vielen Organisationsbereichen der durch Benchmarking oder gesetzliche Deckelung verursachte kontinuierliche Einsparungsdruck, der zeitgleich mit der demografischen Entwicklung zu lösen ist. Unter diesen Vorzeichen hat die GdS eine Tarifinitiative für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung gestartet, mit der diesen Veränderungen in wichtigen Handlungsfeldern Rechnung getragen wird. Die drei wesentlichen Säulen bestehen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem lebenslangen Lernen und der Einführung generationengerechter Arbeitszeitmodelle. Dafür gilt ein tarifliches Rahmenkonzept, welches der Arbeitgeber entsprechend der in den Dienststellen gegebenen Notwendigkeiten in Abstimmung mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten und unter Berücksichtigung der Sozialgesetzgebung auszufüllen hat. Derzeit wird das Modell in einem Pilotprojekt erprobt. Die GdS hat ihre übrigen Tarifpartner aufgefordert, vergleichbare Instrumente zu schaffen, um den Herausforderungen der Zukunft rechtzeitig zu begegnen und Vorsorge zu treffen.

Mitglieder der VRFF-Bundestarifkommission

Im Jahr 2009 hat die VRFF erstmals auch beim SWR an den Tarifverhandlungen teilgenommen.

Beim RBB konnten wir die Tarifverträge zumindest nachzeichnen.

Mit Einführung der Hartz-Gesetze im Jahr 2003 wurden auch im Rundfunkbereich immer mehr klassische Normalarbeitsverhältnisse durch eine breite Palette von unsicheren Beschäftigungsformen ersetzt. Es wurde beschlossen, unser Anliegen im Bundesarbeitsministerium vorzubringen. Auf unsere Bitte hin, erhielten wir eine Einladung zu einem Gespräch im Bundesarbeitsministerium. Dabei brachten wir klar zum Ausdruck, dass die Tarifpartner das Problem der prekären Beschäftigungen und der Leiharbeit nicht lösen können, wenn die Politik nicht die Voraussetzungen dafür schafft.

Für die Gehaltstarifverhandlungen 2011 wurde von uns ein Paket von sechs Prozent gefordert, bestehend aus einer linearen Erhöhung, Übernahme aller Auszubildenden für zwei Jahre und Wiedereinführung der Altersteilzeit.

VRFF – Die Mediengewerkschaft

Geschäftsbericht der VRFF-Bundestarifkommission

Im Jahre 2007 hat die VRFF auf ARD-Ebene Verhandlungen über leistungsorientierte Vergütungen aufgenommen. Verhandlungsführer auf ARD-Seite waren Herr von Oertzen und Herr Stifel vom SWR. Parallel zu den Verhandlungen wurde in allen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten eine Mitgliederbefragung durchgeführt. 74 Prozent der Kolleginnen und Kollegen waren der Meinung, dass eine Leistungsbeurteilung mit der Arbeits- und Unternehmenskultur einer Rundfunkanstalt nicht vereinbar ist.

Die VRFF war der Meinung, dass aufgrund der Mitgliederbefragung der Abschluss eines Tarifvertrages wenig Sinn mache und hat dies bei den Verhandlungen beim SWR in Stuttgart zum Ausdruck gebracht. Da ver.di und DJV lediglich über eine vorzeitige oder verspätete Stufensteigerung verhandeln wollten, haben wir einvernehmlich beschlossen, die Verhandlungen vorerst ruhen zu lassen.

Für die Jahre 2009 und 2010 wurde von uns bei den Gehaltstarifverhandlungen nach Jahren von Einbußen eine spürbare lineare Erhöhung von acht Prozent, mindestens jedoch 200 Euro, gefordert.

Bei den einzelnen Rundfunkanstalten wurden lineare Erhöhungen zwischen fünf und sechs Prozent erreicht.

VdB Bundesbankgewerkschaft

Tarifgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Deutschen Bundesbank

Im Zeitraum November 2009 bis Januar 2010 wurden insgesamt drei Tarifgespräche über die Eingruppierung von bundesbankspezifischen Tätigkeiten – insbesondere im Filialbereich – geführt.

An den Gesprächen nahmen der Vorsitzende der VdB Bundesbankgewerkschaft, der Schatzmeister sowie Mitglieder der Tarifkommission der VdB Bundesbankgewerkschaft sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Deutschen Bundesbank teil. Die Vertreterinnen und Vertreter der VdB Bundesbankgewerkschaft wurden während der Tarifgespräche erstmalig von Referenten der dbb tarifunion beratend begleitet.

Ursächlich für die Aufnahme der Gespräche war, dass mit Einführung der Korridorbewertung im Beamtenbereich und dem Wegfall des Bewährungsaufstiegs nach Inkrafttreten des TVöD beziehungsweise des Tarifvertrags der Beschäftigten der Deutschen Bundesbank (BBkTV) eine Ungleichbehandlung zwischen den Statusgruppen entstanden war, die eine Schlechterstellung der Tarifbeschäftigten gegenüber den Beamtinnen und Beamten zur Folge hatte. Das Ziel der Verhandlungen war, gerechtere Bewertungsverhältnisse zu schaffen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Dies wurde mit der Tarifeinigung über die Eingruppierung von Beschäftigten der

Harald Bauer, Bundesvorsitzender, auf dem 16. Gewerkschaftstag der VdB Bundesbankgewerkschaft, Mai 2012

Bank vom 21. Januar 2010 weitestgehend erreicht. Diese Tarifeinigung endet mit dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung.

Tarifabschlüsse

Nachdem sich am 27. Februar 2010 die dbb tarifunion mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf einen Tarifabschluss in der Einkommensrunde 2010 geeinigt hatten, wurden nachfolgend genannte Tarifverträge mit der Deutschen Bundesbank abgeschlossen.

Es wurde der Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 27. Februar 2010 zur Überleitung der Beschäftigten der Deutschen Bundesbank in den BBkTV und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-BBk) vom 1. Oktober 2005 abgeschlossen. Weiterhin wurde eine Verlängerung der besitzstandswahrenden Regelungen im Überleitungsrecht vereinbart.

Beschäftigte mit der EG 3, 5, 6 oder 8 mit ausstehendem BAT-Aufstieg bis zum 29. Februar 2012 werden ab dem individuellen BAT-Aufstiegszeitpunkt in die jeweils nächsthöhere EG höhergruppiert (vormals war die Höhergruppierung nur bis 31. Dezember 2009 möglich). Beschäftigte in EG 2 und 9 bis 15 mit ausstehendem BAT-Aufstieg bis 29. Februar 2012 erhalten in ihrer EG ab dem individuellen BAT-Aufstiegszeitpunkt Entgelt nach der neuen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem Höhergruppierungsgewinn nach BAT/-O ergibt.

Im Änderungsvertrag Nr. 3 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank (BBkTV) vom 1. Oktober 2005 wurde

Protestaktion vor der Zentrale der Deutschen Bundesbank gegen Filialschließungen

eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte (1,2 Prozent ab 1. Januar 2010; 0,6 Prozent ab 1. Januar 2011; 0,5 Prozent ab 1. August 2011) vereinbart.

Die Garantiebeträge nach § 17 Abs. 4 TVöD wurden auf 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15 erhöht.

Der Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen der Deutschen Bundesbank (BBk-KraftfahrerTV) vom 1. Oktober 2005 regelte die lineare Erhöhung der Tabellenentgelte dieser Berufsgruppe (1,2 Prozent ab 1. Januar 2010; 0,6 Prozent ab 1. Januar 2011; 0,5 Prozent ab 1. August 2011).

Schließlich wurde im Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 27. Februar 2010 zum Tarifvertrag für Auszubildende bei der der Deutschen Bundesbank (BBk-AzubiTV) vom 1. Oktober 2005 die lineare Erhöhung der Ausbildungsentgelte in gleicher Höhe wie bei den übrigen Beschäftigten sowie eine Sonderzahlung in Höhe von 50 Euro im Januar 2011 vereinbart. Die Auszubildenden wurden in ein festes Arbeitsverhältnis für zwölf Monate bei dienstlichem Bedarf übernommen.

Im Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte der Deutschen Bundesbank (BBk-Falter) vom 27. Februar 2010 wurde die Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes geregelt, das heißt Teilzeit- oder Blockmodell; 20 Prozent Aufstockung auf das Teilzeit-Entgelt; Rentenaufstockung für 80 Prozent des Teilzeit-Entgelts; Dauer bis zu fünf Jahre; frühestens ab dem 60. Lebensjahr, auf Antrag und nur bei dienstlichem Bedarf; Anspruch haben nur bis 2,5 Prozent der Beschäftigten.

Das Falter – Arbeitszeitmodell bedeutet eine flexible Alterszeitregelung; das heißt 50 Prozent Teilzeitarbeit und 50 Prozent Rente für die Dauer von vier Jahren; Beginn zwei Jahre vor Renteneintrittsalter mit Wechsel in Teilzeitmodell; ab Renteneintrittsalter für weitere zwei Jahre Anschlussarbeitsvertrag in Teilzeit; durchgängig 50 Prozent Arbeitszeit und Arbeitsentgelt sowie 50 Prozent Teilrente. Auf den Abschluss dieses Falter-Modells besteht kein Anspruch.

Die Einigung auf den Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2010 für den Bereich der Deutschen Bundesbank (BBk-PauschalzahlungTV 2010) vom 27. Februar 2010 bedeutete einen Pauschalausgleich beziehungsweise Nachteilsausgleich für das Nichtvorhandensein einer neuen Entgeltordnung in Höhe von 250 Euro im Juli 2010. Den Ausgleich bekommen alle zwischen 1. Oktober 2005 und 31. Dezember 2009 neu eingestellten Beschäftigten der EG 2 bis EG 8 sowie Beschäftigte, denen nach dem 30. September 2005 und bis zum 31. Dezember 2009 Tätigkeiten übertragen wurden, die zu einem neuen Eingruppierungsvorgang geführt haben.

Der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2011 für den Bereich der Deutschen Bundesbank“ (BBk-PauschalzahlungTV 2011) vom 2. August 2011 regelte diese Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro für das Jahr 2011.

Der Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2011 für den Bereich der Deutschen Bundesbank (BBk-SonderzahlungTV 2011) vom 27. Februar 2010 regelt eine Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro im Monat Januar 2011.

Mit Schreiben vom 30. August 2011 an das Mitglied des Vorstand der Deutschen Bundesbank, Herrn Dr. Böhmler, regte die VdB Bundesbankgewerkschaft an, den zwischen dbb tarifunion und Bund abgeschlossenen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Tarifbeschäftigten der Bundesbank zu übernehmen. Unter Beachtung der bundesbankspezifischen Besonderheiten wurde der „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Beschäftigte der Deutschen Bundesbank“ (BBk-EntgeltumTV) am 15. November 2011 abgeschlossen und trat mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft. Für die Beschäftigten besteht somit die Möglichkeit, durch freiwilligen Verzicht auf einen Teil des Bruttoeinkommens eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Der DBSH ist der Berufsverband für die Soziale Praxis. Fachlich und sozialpolitisch ist er mit unterschiedlichen Funktionen Mitglied in zahlreichen Fachorganisationen der Sozialen Arbeit, wie etwa Internationale Vereinigung der SozialarbeiterInnen (IFSW), Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV), Arbeitsgemeinschaft der Jugendhilfe (AGJ), Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ), Deutscher Frauenrat, Allgemeiner Fürsorge-Erziehungs-Tag (AFET) sowie der Bundeskonferenz der nichtärztlichen Berufe im Gesundheitswesen vertreten.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die berufliche Soziale Arbeit über einen doppelten Auftrag verfügt: einerseits die Stützung bestehender Strukturen und Normen der Gesellschaft oder deren Veränderung, andererseits Begleitung und Hilfe für diejenigen, denen vorhandene gesellschaftliche Widersprüche eine befriedigende Lebensgestaltung nicht möglich machen. Sozialer Arbeit gelingt Kommunikation mit denjenigen Menschen, die von anderen gesellschaftlichen Strukturen nicht mehr erreicht werden.

Um seinem Auftrag gerecht zu werden, verfolgt der DBSH folgende Visionen von Aufgaben und Zielen seiner Arbeit: Professionspolitik als Berufsethik beinhaltet die Ermächtigung der Profession zur Annahme einer gesellschaftlichen Beauftragung bei gleichzeitiger Beachtung universell geltender und menschenrechtlich geprägter ethischer Grundlagen und den damit verbundenen fachlichen Anforderungen. Dies beinhaltet auch die Förderung einer persönlichen Haltung der Angehörigen der Profession auf Grundlage der Berufsethik, respektive der Ethik in der Sozialen Arbeit – Erklärung der Prinzipien (verabschiedet auf der Generalversammlung des IFSW und des IASSW in Adelaide, Australien, Oktober 2004).

Professionspolitik als Berufspolitik bedeutet die verbindliche Definition der für die Beruflichkeit notwendigen Kompetenzen einerseits und die Sicherstellung der Beauftragung in einem umfassenden Verständnis professioneller Sozialer Arbeit und der ihr zugrunde liegenden ethischen Bindung und fachlichen Kompetenz andererseits. Instrumente der Umsetzung dieses Anspruches sind auf der Basis der Profession das Berufsregister und auf der Basis ihrer Beauftragung ein damit verbundenes Berufsgesetz. Dazu bedarf es verbindlicher Qualitätskriterien für Ausbildung und Praxis (in) der Sozialen Arbeit.

Vertreter von DBSH und dbb tarifunion bei einem Tarifseminar

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Professionspolitik als Arbeits(-markt-)politik bedeutet die Durchsetzung einer der Kompetenz und Verantwortung der Profession entsprechenden beruflichen Autonomie sowie von Arbeitsbedingungen, die ein professionelles Wirken ermöglichen. Insbesondere ist eine Bezahlung zu gewährleisten, die der Qualifikation, Verantwortung und Leistung der Profession entspricht.

Instrumente zur Umsetzung sind die gewerkschaftliche Organisation und die damit verbundene tarif- und besoldungspolitische Interessenvertretung, die Rechtsberatung und die Unterstützung bei der Durchsetzung der arbeits- und tarifrechtlichen Forderungen.

Professionspolitik als Sozialpolitik beinhaltet das Aufgreifen der historischen Tradition des Berufes, die Armut verhindern und soziale Gerechtigkeit fördern will. In der Praxis bedeutet dies einerseits eine berufliche Praxis in der Verknüpfung zwischen konkreter Hilfe und Ermächtigung des Klientels zur demokratischen Teilhabe. Sofern sich hier Grenzen ergeben, übernimmt die Profession auch die Funktion eines „Anwaltes der Klienten“. Instrumente sind die Übernahme politischer und gesellschaftlicher Mandate, Kampagnen auf Bundes- und Landesebene und die Vernetzung mit den verschiedensten gesellschaftlichen und politischen Akteuren im Feld.

Professionspolitik als Fachpolitik vollzieht sich auf der Grundlage der Erkenntnisse und Erfahrungen, die sich aus der Kenntnis der wechselseitigen Beeinflussung von Lebenswelt der jeweiligen Klientel, der beruflichen Praxis, ihrer sozialarbeitswissenschaftlichen Begründung und der gesellschaftlichen Rahmensetzung ergeben. Ihre praktische Bedeutung gewinnt sie in der Aufgabe der Profession, das berufliche Handeln weiter zu entwickeln und zugleich die ihr zugrunde liegende Fachpolitik zu beeinflussen.

Saarbrücker und Heidelberger Erklärung

So warnt der DBSH in seiner „Saarbrücker Erklärung“ aus dem Jahr 2010 angesichts der fortgesetzten Kürzungen bei sozialen Leistungen und Diensten vor einer wachsenden Spaltung der Gesellschaft. Stattdessen fordert der Verband von der Politik ein wirkliches „Armutsbekämpfungskonzept“ und eine solidarische Beteiligung der Bezieher von höheren Einkommen und von Unternehmen an den Sozialkosten. Um dies durchzusetzen, muss die Soziale Arbeit politischer werden. Es ist eine ethische Verpflichtung der Profession, sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen.

In der „Heidelberger Erklärung“ aus dem Jahr 2012 skizziert der DBSH die grundsätzlichen und existentiellen Veränderungen und Bedrohungen, mit denen sich die Profession als Folge des neoliberalen Wandels im Verständnis von Sozialstaatlichkeit auseinanderzusetzen hat. Sozialarbeitsferne Ausbildung, Deprofessionalisierung und Fremdbestimmung sind zuallererst auch als Anforderung an den DBSH, aber auch an jede Kollegin und jeden Kollegen zu verstehen, sich selbstbewusst für die eigene Profession und die eigene Professionalität einzusetzen.

Professionspolitik als Berufspolitik

Zwar kann in der Sozialen Arbeit ein zunehmendes Wachstum an Stellen, insbesondere in den Bereichen frühkindliche Bildung und Schulsozialarbeit beobachtet werden, zugleich aber nimmt der Druck auf die Profession zu. Politik versucht im Bemühen um Kostenbegrenzung und im Vollzug eines neuen Managementverständnis (Fordern und Fördern, Kontrollaufträge, Segmentierung von Hilfeleistungen statt Lebensweltbezug). Die Tätigkeit der Profession Soziale Arbeit zusehends zu „vervorschriften“.

Statt auf wachsende gesellschaftliche Notlagen und Armutsfolgen mit einer anderen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu reagieren, versucht man über Einzelmaßnahmen und nur noch selektive Angebote im Sozialbereich die Situation zu beruhigen und vorhandene Leistungsbereiche einzuschränken. Dabei fällt der Blick der Politik zunächst immer auf die vermeintlich „freiwilligen Leistungen“. Besonders davon betroffen sind Angebote der Jugendhilfe und der Beratung.

Michael Leinenbach, Bundesvorsitzender des DBSH

Leider ist die Haushaltskonsolidierung als „Pflichtprogramm“ in der Sozialen Arbeit angekommen. Als Antwort darauf hat sich ein „Bündnis Kinder- und Jugendhilfe – für Professionalität und Parteilichkeit“ gegründet, das diesen politischen Fehlentwicklungen „Paroli“ bieten will. Mit diesem Bündnis hat der Anspruch, dass „Soziale Arbeit politischer werden muss“, eine erste Barriere überwunden. Erstmals arbeiten Interessierte, Wissenschaftler, Initiativen, andere Gewerkschaften und DBSH zusammen. Der Impuls zur Gründung des Bündnisses ist vom DBSH ausgegangen. Der DBSH hat zudem die Koordination übernommen.

Dieses politische Handeln muss auf andere Tätigkeitsfelder ausgeweitet und zugleich fachlich begleitet werden. Die „Heidelberger Erklärung“ wird die berufspolitische Arbeit des DBSH weiter fundieren und die öffentliche Wahrnehmung seines umfassenden Verständnisses von Berufspolitik erleichtern.

Ausbildungspolitik

Einen besonderen Erfolg konnte der DBSH in der Ausbildungspolitik erreichen. Er hat ein eigenes Ausbildungskonzept entwickelt, dass in wesentlichen Teilen vom dbb übernommen wurde und dass die Beteiligung der Berufspraxis durch ein Berufseinmündungsjahr (Anerkennungsjahr) vorsieht. Langfristig sollte die staatliche Anerkennung in den Rang des Staatsexamen gehoben werden.

Diese Konzeption wird inzwischen in verschiedenen fachlichen und politischen Gremien diskutiert. Insbesondere der Diskurs mit den Hochschulen ist nicht einfach. Denn statt zu einem gemeinsamen Professionsverständnis zu finden, entwickeln sich Ausbildung und Praxiserfordernisse immer weiter auseinander.

Von den Master-Studiengängen hatte sich der DBSH eine bessere wissenschaftliche Fundierung der Profession und damit die Möglichkeit erhofft, zukünftig die Lehre von Professionsangehörigen gestalten zu lassen. Leider beschäftigen sich die meisten Master-Studiengänge mit Sozialmanagement und sehr spezifischen Themen. Nun überträgt sich diese Entwicklung auch auf die Bachelor-Ebene. Fordert die Praxis eine generalisierte Aus-

bildung auf der Bachelor-Ebene, ist die Lehre dabei, auch den Bachelor in Sozialer Arbeit in Einzelbestandteile zu zerlegen. Hier steht die Soziale Arbeit und damit die Diskussion um ihren Kern vor einer Bewährungsprobe.

Der Spezialisierung in Teilen der Studienlandschaft zum Trotz besteht im Diskurs um den Kern der Sozialen Arbeit eine wegweisende Perspektive für die Zukunft der Sozialen Arbeit. Können sich alle Akteure als Kern auf die „Ethik der Sozialen Arbeit – Erklärung der Prinzipien“ und eine gemeinsame Definition von Sozialer Arbeit auch als Wissenschaft einigen, so wird der eher theoretisch und akademisch geführte Diskurs zielführend und heilend für die Profession sein.

Eine interessante Entwicklung bildet der nun eingeschlagene Weg hin zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Er sieht eine Orientierung an den acht Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens vor und soll die Anerkennung von Qualifikationen und Lernergebnissen über die Grenzen der eigenen Bildungsbereiche hinweg eröffnen und Chancen für mehr Durchlässigkeit unter anderem zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung ermöglichen. Eine Frage wird auch sein, wie die Praxis damit umgehen wird, dass zukünftig nicht mehr die hochschulische Bildung allein den Berufszugang regelt. Ein Miteinander und nicht ein Gegeneinander wird vonnöten sein, möchte man nicht seine Chancen verspielen.

Gerade in der heißen Phase des Diskurses zum DQR werden unsere Schlüsselkompetenzen einen notwenigen Beitrag im Diskurs leisten.

Die Arbeitsgruppe „Studentische Nachwuchsförderung“ des DBSH hat im Jahr 2011 in einer bundesweiten Online-Befragung unter Studierenden der Sozialen Arbeit erfragt, wie sie ihre Studienbedingungen einschätzen, welche Interessen und Wünsche sie bezüglich der Verbandsarbeit des DBSH haben. Knapp 2 700 Studierende aus 58 Hochschulen und Universitäten nahmen an der Befragung teil.

Dass die Studierenden mit den Studienbedingungen und -inhalten zufrieden sind, hat den DBSH überrascht. Zu vermuten ist, dass die Erfordernisse der Berufspraxis aufgrund der auch durch die Minderung der Praxisanteile entstandenen Praxisferne und Verschulung des Studiums zunächst gar nicht auffallen. Immerhin – das Zuwenig an Praxis wird von den Studierenden kritisiert. Einblicke in die Praxis und die daraus resultierenden Erfordernisse zu geben, wird eine inhaltliche Aufgabe des DBSH an den Hochschulen sein.

Professionspolitik als Arbeits (-markt-) politik

Die vielen Fachverbände der Sozialen Arbeit vermitteln zwar das Gefühl der Vertrautheit – wirklichen Einfluss haben sie als einzelne Gruppierungen jedoch kaum. Umso wichtiger ist daher – trotz aller Vielfalt der Arbeitsfelder – Gemeinsamkeiten aufzuzeigen.

Die zentrale Botschaft an alle Akteure der Sozialen Arbeit lautet daher: Wenn wir nicht weiter die Rolle der Klagenden behalten, sondern aktiv am Prozess mitwirken wollen, müssen wir uns gemeinsam aktiv in die Handlungsprozesse einbringen.

Dazu bedarf es der Bündelung der Kräfte innerhalb der Sozialen Arbeit unter einem Dach, das die jeweilige Individualität der einzelnen Gruppen auf fachlicher Ebene ermöglicht, aber beispielsweise im gewerkschaftlichen Kontext ein gemeinsames Handeln erlaubt. Hierzu brauchen wir starke Partner. Unter dem Dach des dbb ist es dem DBSH derzeit möglich, seine Selbstständigkeit als Berufsverband zu wahren und zugleich als Fachgewerkschaft in der dbb tarifunion zu wirken. In den vergangen Jahren lag ein Schwerpunkt der Arbeit des DBSH im internen darin, die jeweiligen Landesvertretungen des DBSH in die dbb Landesbünde vor Ort zu integrieren um eine breite Basis der Kooperation und Partnerschaft vor Ort zu erreichen. Gleichzeitig nahmen die Vertreterinnen und Vertreter des DBSH in verschiedensten Kommissionen des dbb und der dbb tarifunion ihr Vertretungsaufgaben war.

Durch den Abschluss des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) durch die dbb tarifunion konnten einige Weichen für die Zukunft der Sozialen Arbeit gestellt werden, auch wenn nicht für alle Berufs- und Tätigkeitsfelder der Sozialen Arbeit ein optimales Ergebnis erzielt werden konnte. Exemplarisch seien folgende Beispiele dargestellt:

Im Bereich der Jugendämter werden die Kollegen im Allgemeinen sozialen Dienst (ASD) zum großen Teil nach der SuE 14 bezahlt. Die Kollegen in den anderen Diensten, wie zum Beispiel Jugendgerichtshilfe oder Pflegekinderdienst werden nach der SuE 12 bezahlt. Eine Folge in verschiedenen Ämtern ist, dass sich die Kollegen nach SuE 12 weigern, Kindeswohlgefährdungen zu bearbeiten und dies an den ASD verweisen, da diese dafür bezahlt werden. Zum Teil ist im Kollegenkreis von einer Zwei-Klassen-Sozialarbeit die Rede. Aus Sicht vieler Kollegen schafft der SuE Klarheit über eine Tätigkeit und deren Verdienst.

Noch schwieriger gestalten sich die Bezahlungen zum Beispiel in der Jugendhilfe bei „Freien Trägern“. So verfügen einige Freie Träger, die auf der Landes- und auf Kreisebenen organisiert sind, zwischen den unterschiedlichen Kreisebenen beziehungsweise der Landesebene über unterschiedliche Tarifverträge für die Beschäftigten, diese Tarifverträge orientieren sich aber recht deutlich am TVÖD-SuE.

Äußerst schwierig ist der Bereich der Bildungsträger. Von den dort beschäftigten Kollegen wird berichtet, dass die Bezahlung weit unter dem Niveau des TVÖD-SuE liegt. Betrachtet man die tarifliche Entwicklung gerade der Freien Träger und der privatisierten Bereiche, so bietet der SuE für die Kollegen, die innerhalb dieses Tarifwerkes beschäftigt sind, eine relativ gute Absicherung.

Aber: Von allen Beschäftigten in der Sozialen Arbeit sind nur noch circa 20 Prozent im Tarifbereich des TVöD beschäftigt. Ein Großteil arbeitet bei Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder privaten Dienstleistern. Hier geht die Gehaltsspirale oftmals nach unten. Angebot und Nachfrage regeln den Markt.

In der Sozialen Arbeit greift diese kapitalistische Regel in paradoxer Verkehrung: Eigentlich müsste der auch im Bereich der Sozialen Arbeit deutlich werdende Fachkräftemangel zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen führen. Tatsächlich aber hat sich eine Dynamik nach unten entwickelt. Obwohl die Sach- und Organisationskosten bei allen Anbietern in etwa gleich hoch sind, entwickelte sich ein Wettbewerb um die niedrigsten Kosten. Und diese können nur über Arbeitsverdichtung und Absenken der Gehälter erzielt werden.

Wir haben als DBSH verschiedene Netzwerke aufgebaut. Ein gewerkschaftliches Netzwerk bilden die Personal- und Betriebsräte. Je mehr Kollegen sich in der Solidargemeinschaft in diese Mitbestimmungsgremien begeben, umso größer wird auch hier in diesen Bereichen die Chance sein, mitgestalten zu können.

Gleichzeitig fördern solche Handlungszwänge die Träger auch zum Einkauf von Leistungen bei Dritten. So entsteht eine prekäre Selbstständigkeit. Wir benötigen eine Tarifbindung und definierte Personalstandards bei allen Auftragsvergaben im Sozialen Bereich. Es bedarf eines Wettbewerbs um die beste Qualität und nicht um den niedrigsten Preis. Die Selbstständigen bilden innerhalb des DBSH eine eigene Interessengruppe. Der DBSH ist dabei, eine entsprechende Struktur für sie aufzubauen. Eine weitere Plattform für unsere selbstständigen Kolleginnen und Kollegen haben wir mit der Gründung des „Ist-S“-Instituts (Institut für Selbstständige in der Sozialen Arbeit) geschaffen.

Das Institut hält entsprechende Beratungsmöglichkeiten vor und bietet somit eine fachliche Begleitung auf dem Weg in die – und während der Selbstständigkeit.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Der Trend, sich aktiver für die Belange der Sozialen Arbeit einzusetzen, ist zunächst überaus erfreulich. Unsere Forderung, Soziale Arbeit müsse politischer werden, scheint stärker „anzukommen“ als bisher.

Exemplarisch sei das Engagement im „Bündnis Kinder- und Jugendhilfe – für Professionalität und Parteilichkeit“, das „Bremer Bündnis Soziale Arbeit“ und der DBSH Kongress in Stendal, erwähnt. Überall sind DBSH-Mitglieder an der Gründung beteiligt gewesen.

DBSH-Mitglieder während eines Warnstreiks

Aktionen, Initiativen, Arbeitskampf

Arbeitskampfmaßnahmen begleiten Einkommensrunden

Seit dem letzten Gewerkschaftstag 2007 hat die dbb tarifunion in jedem Jahr abwechselnd mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einerseits beziehungsweise mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) anderseits Verhandlungen über die Anhebung der Entgelte geführt. Auch wenn diese so genannten Einkommensrunden unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen stattfanden und die Forderungen in der Höhe und der Ausgestaltung unterschiedlich waren, hat sich ein Ritual auf Seiten der Arbeitgeber stets wiederholt. Zum Auftakt einer jeden Einkommensrunde haben die Arbeitgeber immer betont, dass die Forderungen der Gewerkschaften überhöht, nicht finanzierbar und unter den gegebenen Umständen nicht angemessen seien. Und obwohl die dbb tarifunion den Arbeitgebern ihre Forderungen stets mehrere Wochen vor dem Verhandlungsauftakt offiziell übermittelt, haben die Arbeitgebervertreter von Bund, TdL und VKA zum jeweiligen Verhandlungsauftakt kein eigenes Angebot vorgelegt. Ein solche Verzögerungs- und Verweigerungstaktik kann auf Gewerkschaftsseite selbstverständlich nicht akzeptiert werden. Um die Arbeitgeber zur Vorlage eines ernsthaften Angebots zu bewegen, wurden bei jeder Einkommensrunde nach einem enttäuschenden Verhandlungsauftakt bereits sehr früh befristete Arbeitskampfmaßnahmen eingesetzt. Da sich dieses traurige Ritual der Arbeitgeber, zunächst gar kein Angebot vorzulegen, in jedem Jahr wiederholt hat, haben die Gewerkschaften ihrerseits mittlerweile eine gewisse Routine bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen entwickelt.

Da diese kurzfristigen Arbeitsniederlegungen immer zwischen den Verhandlungsrunden durchgeführt werden, ist dabei stets das von den obersten Gerichten für die Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen aufgestellte Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Daraus folgt, dass es sich stets um befristete Arbeitskampfmaßnahmen gehandelt hat. Soweit dieser Grundsatz berücksichtigt wird, bleibt bei der konkreten Ausgestaltung dann allerdings viel Raum für die Phantasie der Gewerkschaften. Besonders öffentlichkeitswirksam sind zentrale Großkundgebungen im Rahmen von eintägigen Arbeitskampfmaßnahmen. In Folge dessen hat die dbb tarifunion in den vergangenen Jahren zusammen mit den anderen Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst Protestdemonstrationen mit Abschlusskundgebungen mit mehreren zehntausend Teilnehmern in allen deutschen Großstädten durchgeführt. Diese Veranstaltungen haben den Vorteil, dass eine breite Öffentlichkeit die Probleme der Kolleginnen und

Unterwegs mit dem dbb-Infomobil

Kollegen wahrnimmt und so der Druck auf die Arbeitsgeberseite erhöht wird. Sehr wirksam waren aber auch Aktionen, die von der dbb tarifunion und ihren Mitgliedsgewerkschaften allein durchgeführt wurden. Damit kann beispielsweise gezielt auf Missstände in bestimmten Bereichen, wie in Krankenhäusern, dem Bildungsbereich, der Bundeswehr oder dem kommunalen Sektor aufmerksam gemacht werden. Dabei ist es in den vergangenen Jahren gelungen, alle Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion in konkrete Streikmaßnahmen einzubeziehen. Es hat sich bei allen Kolleginnen und Kollegen sowie den Mandatsträgern die Überzeugung durchgesetzt, dass Arbeitskampfmaßnahmen als Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung unverzichtbar sind. Bisweilen kann dies auch mit nur wenigen Kolleginnen und Kollegen erfolgreich mit dem Instrument der Mahnwachen praktiziert werden. Spätestens am dritten Tag einer solchen Mahnwache wird der betroffene Bürgermeister oder Minister darauf bedacht sein, dass die lästigen Streikenden vor seinem Rathaus oder Ministerium ihre Präsenz wieder einstellen. Es gibt folglich viele Wege, Druck auf politische Mandatsträger auszuüben, um damit für die eigenen berechtigten Forderungen einzutreten. Diese Bereitschaft wird wahrscheinlich auch in zukünftigen Einkommensrunden notwendig sein, um erfolgreiche Tarifabschlüsse zu erreichen.

Mindestlohn

Im November 2009 hat die dbb tarifunion dem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelten Hauptausschuss für Mindestarbeitsentgelte den Vorschlag unterbreitet, die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für die Branche der externen Call Center zu beschließen. Nach dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen kann der Hauptausschuss die Festsetzung von Mindestlöhnen in einem Wirtschaftszweig beschließen, wenn soziale Verwerfungen in diesem Wirtschaftszweig vorliegen. Diese Voraussetzung ist nach der Auffassung der dbb tarifunion und der DPVKOM in der Call-Center-Branche gegeben. Derzeit sind in Deutschland mehr als 500 000 Menschen in ungefähr 6 700 Call Centern beschäftigt. Knapp ein Fünftel dieser Beschäftigten ist in externen Call Centern tätig, die nicht einem Unternehmen, wie etwa Post oder Telekom, angegliedert sind.

In der gesamten Branche der externen Call-Center-Dienstleister existiert derzeit nur ein einziger, zwischenzeitlich gekündigter Haustarifvertrag. Niedriglöhne zwischen fünf und sechs Euro pro Stunde sind an der Tagesordnung. Zusätzlich zu dem Verfahren vor dem Hauptausschuss unterstützte die dbb tarifunion gemeinsam mit der DPVKOM die Forderung nach der Einführung eines Mindestlohns in der Branche der externen Call Center mit einer Unterschriftenaktion. Im Juli 2011 lehnte der Hauptausschuss die Einführung eines Mindestlohns in der Branche der externen Call Center ohne substantiierte Begründung mit dem Hinweis auf fehlende soziale Verwerfungen ab.

Der dbb hat daraufhin seinen breit angelegten Dialog über die Notwendigkeit von Mindestlöhnen und die Wirksamkeit der bestehenden gesetzlichen Regelungen mit zahlreichen Vertretern der Politik auf Bundes- und Landesebene intensiviert.

Tarifeinheit

Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahre 2010 seine Rechtsprechung zum so genannten Grundsatz der Tarifeinheit, wonach wegen der Notwendigkeit einer Tarifeinheit in einem Betrieb abgeschlossene Tarifverträge hinter einem anderen Tarifvertrag zurücktreten müssen und damit nicht zur Anwendung kommen, aufgegeben. Das bis dahin geltende Prinzip „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ gilt nicht mehr. Nunmehr kann jede tariffähige Gewerkschaft einen eigenen Tarifvertrag für ihre Mitglieder aushandeln und abschließen. Dieser Tarifvertrag gilt neben anderen Tarifverträgen zwingend und unmittelbar. Diese neue Rechtslage hat dazu geführt, dass Akteure aus den unterschiedlichsten (tarif-) politischen Lagern nicht nur die Tarifeinheit im Wege des gesetzlichen Zwangs wieder herstellen, sondern gleichzeitig das Streikrecht einschränken wollten.

Die dbb tarifunion lehnt eine Tarifeinheit durch gesetzlichen Zwang ab und bekennt sich zur Tarifpluralität. In ihr konkretisiert sich der Regelungsgedanke der Tarifautonomie des Artikels 9 Abs. 3 Grundgesetz. Die Tarifautonomie verfolgt den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, den von der staatlichen Rechtsetzung ausgesparten Raum des Arbeitslebens

Demonstration gegen eine gesetzliche Zwangstarifeinheit

Nur wenn sich die Gewerkschaften freiwillig und im Einzelfall auf eine gewillkürte Tarifeinheit verständigen, ist dies zielführend und mit Grundgesetz vereinbar.

durch die Akteure des Arbeitsmarktes selbst mittels des Abschlusses von Tarifverträgen regeln zu lassen. Das kann nur funktionieren, wenn die Tarifvertragsparteien bei dieser Zweckverfolgung frei sind von staatlichen Vorgaben. Diese Freiheit überlässt es den Gewerkschaften dort, wo es möglich und angezeigt ist, auf freiwilliger Basis die Interessen der Beschäftigten durch gemeinschaftliches Agieren gegenüber der Arbeitgeberseite zu vertreten. Nur wenn sich die Gewerkschaften freiwillig und im Einzelfall auf eine gewillkürte Tarifeinheit verständigen, ist dies zielführend und mit Grundgesetz vereinbar. Demnach lehnt die dbb tarifunion eine (grund-) gesetzliche Einschränkung des Schutzbereichs von Artikel 9 Abs. 3 GG ab.

Zwingend notwendige Voraussetzung zur Durchsetzung der Mitgliederinteressen einer jeden tariffähigen Gewerkschaft ist das Mittel des Arbeitskampfrechts. Das Recht zum Arbeitskampf – und hier insbesondere die Durchführung rechtmäßiger Streikaktionen – ist unverzichtbarer Bestandteil der Tarifautonomie. Die dbb tarifunion bekennt sich zum Streikrecht. Die Feststellung der Rechtswidrigkeit einer Streikaktion obliegt allein den zuständigen Gerichten. Nur sie vermögen es, die notwendigen Abwägungen der grundgesetzlich geschützten Güter im konkreten Einzelfall interessengerecht durchzuführen. Die dbb tarifunion sieht das Streikrecht als einheitliches und unteilbares Recht aller Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. Das Streikrecht der Beschäftigten darf nicht allein deswegen eingeschränkt werden, weil ihr Aufgabenbereich in sensiblen Bereichen, wie der Daseinsvorsorge liegt. Wenn der Staat sich dazu entscheidet, die Arbeit in sensiblen Bereichen der Daseinsvorsorge nicht mehr durch Beamte, sondern durch Arbeitnehmer ausführen zu lassen, so müssen den dort beschäftigten Arbeitnehmern alle an ihren Beschäftigungsstatus geknüpften Rechte uneingeschränkt zustehen. Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien, im Falle eines Arbeitskampfes die Grundversorgung in dem Bereich der notwendigen Daseinsvorsorge durch beispielsweise Notdienstvereinbarungen sicher zu stellen. Dieses Instrument hat sich über Jahre in Arbeitskampfauseinandersetzungen bewährt. Die dbb tarifunion lehnt jede gesetzliche Regelung ab, die eine Einschränkung des Streikrechts

Symposium der dbb tarifunion

Referenten und Diskutanten des Symposiums, von links: Frank Stöhr (1. Vorsitzender dbb tarifunion), Klaus Dauderstädt (Stellvertretender dbb-Bundesvorsitzender), Claus Weselsky (Bundesvorsitzender GDL), Professor Dr. Richard Giesen (Universität München), Frank-Ulrich Montgomery (Ehrenvorsitzender Marburger Bund), Gerhard Schröder (Deutschlandfunk), Hartmut Möllring (Vorstandsvorsitzender TdL), Prof. Dr. Hermann Reichold (Universität Tübingen)

für Arbeitnehmer im Bereich der Daseinsvorsorge vorsieht. Deshalb bekennt sich die dbb tarifunion zur uneingeschränkten Tarifpluralität. Jeder tariffähigen Gewerkschaft stehen die sich unmittelbar aus der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie ergebenden Pflichten und Rechte uneingeschränkt zu. Dies gilt ausdrücklich auch für die uneingeschränkte Ausübung des Streikrechts bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf.

Symposium

Die dbb tarifunion nahm die Gesetzesinitiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Erhalt des „Grundsatzes der Tarifeinheit" zum Anlass, am 5. November 2010 ein eigenes Symposium zu diesem Thema zu veranstalten. Im Fokus stand dabei, neben einer verfassungsrechtlichen Bewertung, auch und insbesondere die Auswirkungen auf die Tariflandschaft im Öffentlichen Dienst, wenn die Initiative umgesetzt werden würde.

Die gut 150 anwesenden Gäste konnten sich Dank des einführenden Kurzreferats von Herrn Prof. Dr. Hermann Reichold von der Universität Tübingen und zweier Praxisvorträge von Claus Weselsky, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), und Hartmut Möllring, Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und niedersächsischer Finanzminister, einen ersten Eindruck über die möglichen Auswirkungen der Initiative verschaffen.

Kontrovers ging es anschließend auf der Podiumsdiskussion zu. TdL-Chef Möllring, Dr. med. Frank Ulrich Montgomery, Vizepräsident der Bundesärztekammer und Ehrenvorsitzender des Marburger Bundes, Prof. Dr. Richard Giesen vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht an der Universität München sowie der dbb-Vize und 1. Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, tauschten ihre Standpunkte aus. In seinen Schlussworten fasste Klaus Dauderstädt, Stellvertretender dbb-Vorsitzender, die Bewertung der DGB/BDA-Initiative aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion zusammen.

„Der Öffentliche Dienst zeigt, dass Tarifvielfalt auszuhalten ist, und was der Öffentliche Dienst erträgt, ist dem Rest der Gesellschaft zumutbar." Der Gesetzgeber sollte sich vielmehr mit wichtigeren Dingen befassen als mit „Handschellen für die Sozialpartner", so Dauderstädt.

Aktionsbündnis Rettung der Krankenhäuser

Der dbb hat sich im Jahr 2008 mit der Bundesärztekammer, der Deutschen Krankenhausgesellschaft, dem Deutschen Pflegerat, dem Marburger Bund, dem Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands, ver.di und der VKA zum „Aktionsbündnis Rettung der Krankenhäuser" zusammengeschlossen. Die Budgetdeckelung bringt viele Krankenhäuser in Existenznöte.

Das Jahr 2008 hatte noch eine Zuspitzung gebracht. Eine Budgetierung, die faktisch eine Erhöhung von 0,14 Prozent für dieses Jahr vorsah, gefährdete eine flächendeckende Versorgung der Bürger. Die Einkommensrunde 2008 hatte deutlich werden lassen, dass die Budgetierung Tarifabschlüsse nicht nur erschwert, sondern nahezu unmöglich macht. Trotzdem war es sinnvoll, das Aktionsbündnis nicht im unmittelbaren Umfeld von Tarifverhandlungen zu platzieren. Es handelte sich nicht um die Fortsetzung von Tarifverhandlungen mit anderen Mitteln. Es ging darum, in Zukunft überhaupt noch tarifautonom im KR-Bereich verhandeln zu können. Ziel der Aktion war eine Änderung der Krankenhauspolitik der Bundesregierung.

Großdemonstration in Berlin

„Die Krankenhäuser dürfen nicht kaputtgespart werden!" Diese Botschaft rückte Frank Stöhr, Zweiter Vorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, in den Mittelpunkt seiner Rede auf der Großdemonstration des Aktionsbündnisses, zu der mehr als 130 000 Beschäftigte aus Kliniken in der ganzen Bundesrepublik am 25. September 2008 an das Brandenburger Tor nach Berlin gekommen waren. „Die Kliniken arbeiten längst wirtschaftlich, die Leistung stimmt, Ausstattung und Bezahlung sind das Problem." Deshalb müsse der Budgetdeckel weg. Nach der Demonstration und weiteren medien- und öffentlichkeitswirksamen Aktionen in verschiedenen

Oben links: Rede von Frank Stöhr (1. Vorsitzender dbb tarifunion) auf der Großdemonstration
Oben rechts: Rede von Ulrich Silberbach (Stellvertretender Vorsitzender dbb tarifunion) auf einer der vielen weiteren Demonstrationen
Mitte links: Rede von Siglinde Hasse (Stellvertretende Vorsitzende dbb tarifunion) auf der Großdemonstration
Mitte rechts: Vertreter der Mitglieder des Krankenhausbündnisses
Unten: Großdemonstration in Berlin

Krankenhäusern und Kliniken sowie landesweiten Pressekonferenzen haben Bundesrat und Bundestag das Krankenhausfinanzierungsreformgesetz auf den Weg gebracht.

Die Situation des Pflegepersonals wurde durch ein Förderprogramm verbessert. Insgesamt erhalten die Krankenhäuser circa 3,5 Milliarden Euro mehr. 1,1 Milliarden Euro wurden zur 50-prozentigen Refinanzierung der Tarifsteigerungen der Jahre 2008 und 2009 ausgeschüttet. Weitere 220 Millionen Euro waren für das Förderprogramm zur Verbesserung der Situation des Pflegepersonals in den Jahren 2009 bis 2011 bestimmt.

Zur Verbesserung der Personalausstattung in psychiatrischen Krankenhäusern wurden 100 Millionen Euro bereit gestellt. Schließlich waren 150 Millionen Euro für eine bessere Praxisanleitung während der Ausbildung reserviert. Eine Förderung von bis zu 17 000 zusätzlichen Stellen im Pflegedienst war ebenfalls im Gesetz vorgesehen.

Alle Krankenhäuser, die nach Fallpauschalen (DRG-System) abrechnen, konnten am Programm teilhaben. Förderfähig waren Neueinstellungen und Aufstockungen von Teilzeitstellen von Krankenhauspflegepersonal mit abgeschlossener Krankenpflegeausbildung („dreijährige Ausbildungsgänge“).

Pflege funkt SOS

Die dbb tarifunion hat im Sommer 2011 ein Kampagne zum Gesundheitsschutz und demografischen Wandel im Krankenhaus gestartet. Weit mehr als 750 000 Beschäftigte der Gesundheits- und Krankenpflege arbeiten im gesamten Bereich der Gesundheitswirtschaft. Nur durch ihre Arbeit kann der hohe Qualitätsstandard in deutschen Krankenhäusern gehalten werden.

In den letzten 15 Jahren wurden rund 50 000 Vollzeitstellen in der Krankenhauspflege abgebaut. Durch die dünne Personaldecke können schon heute in vielen Bereichen pflegerisch notwendige Maßnahmen nicht mehr uneingeschränkt durchgeführt werden.

Demografischer Wandel

Die Bevölkerung altert. Die Bettenauslastung der Krankenhäuser steigt bei immer kürzer werdenden Liegezeiten. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Beschäftigten. Insbesondere beim Pflegepersonal in der Altersgruppe über 50 Jahre liegen die physisch und psychisch bedingten Erkrankungen, die zur zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit sowie Frühverrentungen inklusive Erwerbsminderung führen, ungefähr doppelt so hoch wie bei allen anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dieser Trend wird sich verstärken, da sich die Anzahl der Beschäftigten, die über 50 Jahre alt sind, in den letzten zehn Jahren verdoppelt hat. Die Beschäftigtenzahl der unter 35-jährigen sank dagegen um 15 Prozent.

Überlastung der Beschäftigten

Die Überlastung der Beschäftigten führt unweigerlich zu einer Gefährdung ihrer Gesundheit und mittelbar auch der Gesundheit der Patienten. Teilzeitbeschäftigte begründen die Reduzierung der Arbeitszeit häufig mit Überforderung. Der Teilzeitanteil liegt bei über 50 Prozent der Beschäftigten. Nur die Hälfte der Pflegekräfte glaubt noch daran, bis zur Rente im Pflegebereich zu arbeiten.

Im Krankenpflegebereich werden in einem halben Jahr so viele Überstunden geleistet, dass dafür 15 000 Vollzeitkräfte eingestellt werden könnten.

Nachwuchsmangel

Die Zahl der Auszubildenden im Gesundheits- und Krankenpflegebereich ist in den vergangenen zehn Jahren um zehn Prozent gesunken. Hier zeichnet sich ein großer Fachkräftemangel ab.

Themenkatalog

Aus den Rückmeldungen der Fachgewerkschaften und deren Mitgliedern ist ein Themen- und Problemkatalog entstanden, der als Leitfaden für künftige Tarifverhandlungen genommen wird:

- ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit,
- Verlässlichkeit von Dienstplänen,
- Rückholen aus dem Frei,
- Kappungsgrenze für Erholungs-/Zusatzurlaub,
- Wochenendarbeit, Rufbereitschaften und Nachtarbeit vor beziehungsweise nach Erholungsurlaub,
- Mindestdauer von Erholungsurlaub,
- ausgewogenes Verhältnis zwischen Patienten- und Beschäftigtenzahlen,
- kein ausreichendes examiniertes und fachlich kompetentes Personal,
- pflegeähnliche Hilfsberufe verdrängen zunehmend examinierte Pflegekräfte,
- Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung,
- zu geringe Attraktivität der Ausbildung und des Pflegeberufs und dadurch zu geringe Ausbildungszahlen,
- fehlende Übernahmegarantie für Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung,
- unzureichende Qualifizierungsmöglichkeiten inklusive Kostentragungspflicht des Arbeitgebers,
- leistungsgerechte Bezahlung,
- Eingruppierungsregeln müssen sach- und fachgerechter gestaltet werden,
- fehlende Honorierung von Fachweiterbildungen (zum Beispiel ITS, OP, Anästhesie, Psychiatrie),
- Zuschläge für Sonderformen der Arbeit befinden sich unterhalb des Niveaus der Beschäftigten außerhalb der Pflege,
- die Übernahme von Stationsleitungen lohnt sich finanziell nicht,
- altersgerechte Arbeitsplätze,
- fehlende Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit,
- fehlende/unzureichende Altersteilzeitregelungen,
- fehlender Anspruch auf Analyse der Belastungssituation mit einem daraus folgendem Anspruch auf Bereinigung der gefundenen Probleme,
- fehlende Möglichkeit für ältere Beschäftigte von besonders belastenden Arbeitsbedingungen befreit zuwerden.

Aus den Rückmeldungen der Fachgewerkschaften und deren Mitgliedern ist ein Themen- und Problemkatalog entstanden, der als Leitfaden für künftige Tarifverhandlungen genommen wird.

Die dbb tarifunion

Die dbb tarifunion ist laut Satzung durch eine demokratische innergewerkschaftliche Willensbildung legitimiert.

Gewerkschaftstag

Die 37 Mitgliedsgewerkschaften beschließen auf dem alle fünf Jahre stattfindenden Gewerkschaftstag alle Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung. Er ist das oberste Organ der dbb tarifunion. Hier wählen die Mitgliedsgewerkschaften den Vorstand und legen die gewerkschaftspolitischen Grundsätze fest.

Der Gewerkschaftstag besteht aus den Mitgliedern der Bundestarifkommission und den Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften. Der Gewerkschaftstag wählt die Mitglieder des Vorstands und legt die gewerkschaftspolitischen Grundsätze fest.

Er stellt die Richtlinien zur Haushaltsführung auf, beschließt über Satzungsänderungen und sonstige Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

Vorstand

Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte der dbb tarifunion und setzt die Beschlüsse der Bundestarifkommission und des Gewerkschaftstages um. Seine Mitglieder sind für fünf Jahre gewählt.

Aufgaben des Vorstandes sind unter anderem das Führen der laufenden Geschäfte und Umsetzung der Beschlüsse des Gewerkschaftstags sowie der Bundestarifkommission. Er führt Tarifverhandlungen, beschließt über die Gewährung von Mitteln zur Streikgeldunterstützung und beruft den Gewerkschaftstag ein.

Bundestarifkommission

Die Bundestarifkommission besteht aus dem Vorstand der dbb tarifunion, Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften und den Vorsitzenden der dbb Landesbünde. Ferner sind die Vorsitzenden der Landestarifkommissionen, die dbb jugend und die dbb bundesfrauenvertretung mit Gaststatus und beratender Stimme vertreten. Die Bundestarifkommission der dbb tarifunion

erarbeitet die konkreten Tarifforderungen und gibt Empfehlungen an den Vorstand. Sie beschließt die Kündigung von Tarifverträgen, die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und Arbeitskampfmaßnahmen. Sie beschließt die Arbeitskampfordnung und über alle Angelegenheiten, soweit nicht der Gewerkschaftstag oder der Vorstand zuständig sind.

Mitglieder des Vorstands

Stöhr, Frank (1. Vorsitzender, komba gewerkschaft)
Russ, Willi (2. Vorsitzender, DPVKOM)
Overbeck, Helmut (Stellvertretender Vorsitzender, Tarifkoordinator, DSTG)
Damm, Siegfried (Stellvertretender Vorsitzender, VDStra.)
Gelling, Thomas (Stellvertretender Vorsitzender, GDL)
Hasse, Siglinde (Stellvertretende Vorsitzende, GdS)
Liebermann, Helmut (Stellvertretender Vorsitzender, VBE)
Silberbach, Ulrich (Stellvertretender Vorsitzender, komba gewerkschaft)
Heesen, Peter (dbb Bundesvorsitzender, qua Amt, DPhV)
Dauderstädt, Klaus (Stellvertretender dbb Vorsitzender, Kooptation, GdS)

Ehrenvorsitzender

Zies, Horst (GdS)

Ehrenmitglieder

Bolten, Hans (komba gewerkschaft)
Dittmann, Rüdiger (komba gewerkschaft)
Hammes, Arnold (komba gewerkschaft)

Rechnungsprüfer

Bethge, Lisa (komba gewerkschaft)
Schönbrunn, Marion (DSTG)

Vorstand der dbb tarifunion, von links: Siegfried Damm, Willi Russ, Ulrich Silberbach, Klaus Dauderstädt, Peter Heesen, Helmut Overbeck, Siglinde Hasse, Frank Stöhr, Thomas Gelling, es fehlt Helmut Liebermann

Mitglieder der Bundestarifkommission (Stand Juli 2012)

Beckmann, Uwe (GdS)
Bernstein, Wolfgang (GDL)
Bethge, Lisa (komba gewerkschaft)
Blanck, Michael (VBE)
Bohmann, Jörg (DPhV)
Böhme, Gabi (DBSH)
Brendle, Michael (BTB)
Bruns, Martina (komba gewerkschaft)
Buchholz, Johann (VAB)
Busack, Uwe (VAB)
Clausmeyer, Ulrike (VBOB)
Demir, Ayhan (GDL)
Derendorf, Wilfried (komba gewerkschaft)
Dimitriadis, Stephan (DPVKOM)
Disselhoff, Theo (komba gewerkschaft/vdla)
Ege, Werner (VDStra)
Linn, Ewald (Vorsitzender dbb saar)

Bundestarifkommission der dbb tarifunion

Fröhlich, Bernd (VBE)
Führ, Rolf (komba gewerkschaft)
Gerken-Wolf, Petra (BSBD)
Geyer, Volker (DPVKOM)
Gierschik-Lippold, Antje (VdB)
Grabow, Torsten (GdS)
Gräter, Kathrin (VLW)
Gummersbach, Detlef (komba gewerkschaft)
Guntermann, Meinolf (Vorsitzender dbb nrw)
Habermann, Rolf (Vorsitzender BBB)
Hein, Philipp (komba gewerkschaft)
Hemsing, Andreas (komba gewerkschaft)
Hiepe, Roland (BLBS)
Hirschel, Thomas (VDStra)
Hofmann, Oswald (VBE)
Jetschmann, Joachim (Vorsitzender dbb berlin)
Kasel, Werner (DPolG)
Kaulen, Michael (komba gewerkschaft)
Ketelhöhn, Harald (GDL)
Klüver, Rudolf (Vorsitzender dbb hamburg)
Knecht, Dietmar (Vorsitzender dbb mecklenburg-vorpommern)
Köllner, Susanne (komba gewerkschaft)
Kother, Birgit (komba gewerkschaft)
Kretzschmar, Jürgen (DVG)
Kristeleit, Roland (VDStra)
Kuhn, Gerhard (FVG)
Leinenbach, Michael (DBSH)
Lenz, Lilli (Vorsitzende dbb rheinland-pfalz)
Leverkus, Karl-Heinz (DSTG)
Lück, Jens-Peter (GDL)
Lüdtke, Olaf (VBOB)
Marx, Reinhold (GdS)
Maschur, Sven (komba gewerkschaft)
Mathiske, Frank (GdS)
Merker, Henning (DSTG)
Roggenbuck, Ralf (Vorsitzender dbb brandenburg)
Nichtitz, Frank (VDStra)
Neupert, Herrmann (GdV)
Oska, Irena (DSTG)
Prell, Ines (GdS)
Quernheim, Bruno (VBE)
Renner, Wolfgang (VBE)
Reygers Dr., Henrik (BVöGD)
Riehl, Manfred (DPolG)
Salomon, Torsten (VBE)
Sayffaerth, Horst (DPVKOM)
Schäfer, Friedhelm (Vorsitzender NBB)
Scherer, Margot (DJG)
Schilling, Hermann (LBB)
Schmitt, Albert (DPVKOM)
Schmitte, Sven (GDL)
Schnepel, Jens (GeNi)
Schollmeier, Regina (VBE)
Schrader-Bölsche, Iris (DPhV)
Schröder, Jürgen (Vorsitzender dbb bremen)
Schuchardt, Steffen (GdS)
Schug, Herbert (VAB)
Schulze, Hans-Dieter (komba gewerkschaft)
Schwitzer, Anke (Vorsitzende dbb schleswig-holstein)
Semmler, Karlheinz (komba gewerkschaft/vdla)
Seubert, Bernd (GDL)
Simon, Joachim (BDF)
Specke, Dr. Peter (komba gewerkschaft)
Spieß, Walter (Vorsitzender dbb hessen)
Staß, Karsten (vbba)
Steinbrecht, Günter (Vorsitzender sbb)
Stich, Volker (Vorsitzender BBW)
Stuchlick, Gerhard (komba gewerkschaft)
Tegeler, Adelheid (BDZ)
Tellkamp, Kai (komba gewerkschaft)
Thomas, Friedhelm (DSTG)
Toll, Dagmar (GdV)
Trauernicht, Gerold (VAB)
Vernet Kosik, Karlheinz (DPVKOM)
Vieth, Gerhard (DPolG)
Wagner, Maik (Vorsitzender dbb sachsen-anhalt)
Walter, Günter (VRFF)
Waßmann, Dorin (DSTG)
Wehner, Thomas (GdS)
Weichelt, Jens (VBE)
Wittkowki, Udo (VDStra)
Zeth, Thomas (VAB)
Zimmermann, Yvonne (komba gewerkschaft)

Vorsitzende der Tarifkommissionen der dbb Landesbünde

Adomat, Michael (dbb hamburg)
Bessoth, Frank (dbb saar)
Bold, Gerhard (dbb rheinland-pfalz)
Eckl, Klaus (BBB)
Faisst-Steigleder, Dorothea (BBW)
Gülck, Hans-Jürgen (dbb mecklenburg-vorpommern)
Klemm, Ludwig (dbb schleswig-holstein)
Köster, Jürgen (dbb bremen)
Nolte, Klaus-Dieter (dbb hessen)
Pfeiffer, Maik (NBB)
Raue, Bernd (dbb berlin)
Klostermann, Mareike (tbb)
Winkler, Steffen (dbb sachsen)

Weitere Vertreter

Endrusch, Jutta (dbb bundesfrauenvertretung)
Kothe, Sandra (dbb jugend)

Arbeitsgruppen und Kommissionen

Zu Unterstützung der Arbeit von Vorstand und Bundestarifkommission hat die dbb tarifunion Facharbeitsgruppen und Kommissionen gebildet. Diese tagten im Berichtszeitraum teilweise anlassbezogen und teilweise regelmäßig.

Strukturkommission

Zur Vorbereitung der Integration der dbb tarifunion in den dbb wurde eine Strukturkommission eingesetzt. Diese Kommission bestand aus der dbb Bundesleitung, dem Vorstand der dbb tarifunion, den Mitgliedern der dbb Grundsatzkommission für Organisationsfragen und Satzung, den Gruppensprechern sowie je einem weiteren Mitglied aus der Gruppe der Landesbünde, der Bundesbeamtengewerkschaften und der Bundesfachgewerkschaften. Die Strukturkommission hat im Berichtszeitraum zwölfmal getagt und einen Satzungsentwurf erarbeitet, der dem Gewerkschaftstag 2012 zur Entscheidung vorgelegt wird.

Koordinierungsgruppe Sondertarifbereiche

Im Berichtszeitraum hat die im März 2007 gegründete Koordinierungsgruppe Sondertarifbereiche der dbb tarifunion unter Leitung des 2. Vorsitzenden Willi Russ in der Regel im sechsmonatigen Turnus getagt. Behandelt wurden insbesondere aktuelle Themen und Entwicklungen in den unterschiedlichen Tarifbereichen der Nachfolgeunternehmen der ehemaligen Deutschen Bundespost (Telekom, Post, Postbank) unter Einschluss der jeweiligen Wettbewerbsunternehmen insbesondere der Postdienste und der Call-Center-

Branche, im Tarifbereich der bundes- und nicht bundeseigenen Bahnverkehrsunternehmen, der Fernseh- und Rundfunkanstalten, der sozialen Dienste sowie der Sozialverwaltung.

Inhaltliche Beratungen und Abstimmungen der unter dem Dach der dbb tarifunion organisierten Fachgewerkschaften erfolgten zu tariflichen und gesetzlichen Themen beziehungsweise Initiativen wie beispielsweise zu

- Fragen der Tarifeinheit,
- tarifpolitischen Reaktionen auf Ausgründungen von Unternehmensteilen,
- Zeitarbeit und Leiharbeit,
- Mindestlohn,
- tariflichen Gehaltsbändern,
- altersgerechtem Arbeiten und Demografiefolgen.

Koordinierungsgruppe Kommunale Tarifpolitik

Ziel der Koordinierungsgruppe Kommunale Tarifpolitik ist es, die Kommunikation zwischen den Fachgewerkschaften der kommunalen Bereiche und der dbb tarifunion zu intensivieren. Die dbb tarifunion will auf Basis schwieriger kommunaler Vorgaben, die noch dadurch kompliziert werden, dass anders als im Länderbereich regelmäßig die Konkurrenz mit privaten Anbietern zu bestehen ist, möglichst einheitliche Tarifnormen erhalten. Weiterhin ist es Ziel der dbb tarifunion, den Mitgliederzuwachs der letzen Jahre weiter fortzusetzen und in diesem heterogenen Bereich arbeitskampffähig zu bleiben. Zudem werden drängende tarifpolitische und tarifrechtliche Einzelthemen im kommunalen Bereich zeitnah diskutiert. Die Sitzungen haben gezeigt, dass verstärkte Koordination und Kooperation in hohem Maße effektiv sind, um übergeordnete Problemstellungen und tarifpolitische Anliegen vor Ort zueinander zu bringen.

Fach AG Gesundheit

Die Facharbeitsgruppe Gesundheit der dbb tarifunion besteht aus Mitgliedern der „Gesundheitsgewerkschaften“ der dbb tarifunion. Das sind die komba gewerkschaft, die Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen (GeNi), der LBB – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern, der FVG – Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg, die vdla gewerkschaft, der Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst (BVÖGD), der Fachverband der angestellten und verbeamteten Deutschen Krankenhausapotheker und der Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB). Regelmäßige Zusammenkünfte der Fach AG Gesundheit fördern Schlagkraft und Fachkompetenz der Gesamtorganisation. Daneben soll der Fachbereich Gesundheit die besondere Bedeutung des Gesundheitswesens im Öffentlichen Dienst für die dbb tarifunion auch nach außen unter Beweis stellen und damit die Attraktivität einer Mitgliedschaft in den Fachgewerkschaften erhöhen.

Fach AG Lehrkräfte

Im Jahr 2006 wurde die Facharbeitsgemeinschaft (Fach AG) für Lehrkräfte ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe wurde mit den Tarifexperten aller auf Bundesebene agierenden Fachgewerkschaften im Lehrkräftebereich besetzt. In der Arbeitsgruppe sollten die tarifpolitischen Bedürfnisse der Fachgewerkschaften im Lehrerbereich definiert werden. Daraus resultierende Positionen sollten dann abgestimmt werden, um im Tarifbereich verstärkt als eine einheitliche Spitzenorganisation auch im Lehrerbereich aufzutreten. Als erstes Ergebnis der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Fach AG konnte 2007 das Kurzinfo 5 der dbb tarifunion unter dem Titel „Lehrkräfte und Tarif“ herausgegeben werden, in dem die Vorzüge einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft unter dem Dach der dbb tarifunion in einer der Fachgewerkschaften im Lehrkräftebereich vorgestellt wurde. Die dbb tarifunion konnte ihre erfolgreiche Schriftenreihe im Februar 2008 mit der Erstauflage der Broschüre „Tariflexikon für Lehrkräfte“ fortsetzen. Darüber hinaus hatte sich die Fach AG Lehrkräfte im Jahre 2008 intensiv mit dem Thema „Eingruppierung für Lehrkräfte“ befasst und ein entsprechendes Arbeitspapier entwickelt. Außerdem hat die Fach AG alle lehrerspezifischen Tarifverhandlungen konstruktiv begleitet. Dies galt insbesondere für die Überprüfung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund des BTV Mittelschulen/Gymnasien und des Sozial-TV Lehrer Brandenburg. Darüber hinaus bereitete die Fach AG die Aktionsfähigkeit im Lehrerbereich bei den Einkommensrunden im Länderbereich mit vor. Um noch gezielter und effektiver die Arbeit im Tarifbereich Lehrkräfte koordinieren zu können, finden inzwischen, statt der Sitzungen der Fach AG Lehrkräfte, regelmäßige Koordinierungsrunden der dbb tarifunion und den Bundesvorsitzenden aller Fachgewerkschaften im Lehrkräftebereich sowie deren Tarifexperten statt.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

In den letzten fünf Jahren konnte die Effektivität der Presse-und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Mitgliederinformation deutlich gesteigert werden. Die Meinung der dbb tarifunion ist gefragt und das längst nicht nur zur hohen Zeit der Einkommensrunde. Insbesondere als sich die dbb tarifunion nachdrücklich gegen jegliche Tendenz zur Zwangstarifeinheit wandte, wurde deutlich, dass die gleichermaßen exponierte wie fundierte Position der dbb tarifunion in der Berichterstattung der Medien eine große Rolle spielte.

Die dbb tarifunion informiert umfassend über ihre Arbeit. Durch das Prinzip der Tarifautonomie, also das Recht der Tarifpartner, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eigenständig durch Tarifverträge auszuhandeln, hat die gewerkschaftliche Arbeit öffentlichen Charakter. So hat neben den Mitgliedern auch die nicht unmittelbar betroffene Bevölkerung ein Recht darauf, tarifpolitisch informiert zu sein. Transparenz erhält die Tarifpolitik auch dadurch, dass Tarifergebnisse umfassend dargestellt werden. Die dbb tarifunion kommuniziert ihre Tarifpolitik deshalb schon bei der Vorstellung ihrer jeweiligen Positionen, der späteren Kompromissfindung während der Tarifverhandlungen und nicht erst bei der Vorstellung des Tarifabschlusses.

Durch die Pressestelle des dbb werden die Vertreter der Medien regelmäßig und umfassend informiert. Hier gibt es eine Vielzahl gewachsener Kontakte. Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit findet über zahlreiche Kanäle statt.

Internet

Die Integration der dbb tarifunion in den dbb wurde bereits auf dem Gewerkschaftstag 1999 beschlossen. Nunmehr liegen den Gewerkschaftstagen von dbb und dbb tarifunion Vorschläge vor, diese Integration auf dem Gewerkschaftstag 2012 zu vollenden. Auf dem Weg dorthin, ist die „familiäre Nähe“ beider Organisationen im Rahmen der jüngsten Neugestaltung der jeweiligen Internetseiten ganz deutlich zum Ausdruck gebracht worden.

Beide Seiten erscheinen im gleichen Design und im gleichen Aufbau. Die Tarifseiten sind nunmehr vollumfänglich in die dbb-Seiten integriert worden.

Die neue Gestaltung ist von den Usern gut angenommen worden. Das zeigte sich spätestens zur Einkommensrunde 2012, als die Tarifseiten neue „Klickrekorde“ aufstellten und so belegen, wie wichtig ein gut gestaltetes und schnelles Medium in der Mitgliederinformation mittlerweile ist. Zu Großereignissen, wie zum Beispiel der Einkommensrunde 2012 werden jeweils Sonderseiten geschaltet, um möglichst umfangreich in Wort und Bild berichten zu können. Dabei wurden erstmals auch Filme zu einzelnen Demos und Verhandlungsrunden online gestellt.

Flugblatt

Trotzdem bleibt die analoge Berichterstattung in den Behörden und Betrieben wichtig, wie die dbb tarifunion zum Beispiel durch die Herausgabe des Flugblatts „AKTUELL“ belegt. Über die eigene Mitgliedschaft hinaus informiert die dbb tarifunion zeitnah und vor Ort über aktuelle Entwicklungen zu grundlegenden Fragen der Tarifpolitik. Kurzfristig informiert die dbb tarifunion zusätzlich über ihr „Mitglieder-Info“, das jeweils per E-Mail versandt wird. Aber auch das „AKTUELL“ wird von vielen Fachgewerkschaften zunehmend in digitaler Form angefragt, ganz einfach, weil auf diese Weise das Tempo der Informationsweitergabe noch einmal dramatisch erhöht werden kann.

tacheles

Tariffakten und gewerkschaftliche Standpunkte werden über das Monatsmagazin „tacheles“ zu den Multiplikatoren transportiert. Über die reine Tarifpolitik hinaus werden dort auch sozial- und wirtschaftspolitische Themen diskutiert. Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Leser kontinuierlich. Seit Frühjahr 2008 erscheint vierteljährlich auch ein tacheles GESUNDHEIT zu krankenhausspezifischen Themen. Auch dieses Heft hat sich schnell einen festen Leserkreis in der Mitgliedschaft erobert. Rund um die wichtigen Verhandlungen zur sehr umkämpften und noch längst nicht erreichten Eingruppierung für Lehrkräfte hat die dbb tarifunion zeitweilig auch ein tacheles für Lehrkräfte herausgegeben. Werden die Verhandlungen dort in der Zukunft wieder aufgenommen, wird die dbb tarifunion das Thema allerdings mit einem schnelleren und zielgenaueren Medium begleiten.

Grundsätzliche Schriften

Grundsätzliche Tarifwerke und entsprechende Kommentierungen für den täglichen Gebrauch im Betrieb in der Reihe „Tarifunion Schriften“ komplettieren das umfangreiche Informationsangebot der dbb tarifunion. In der Erstversorgung hat die dbb tarifunion nicht nur die Texte zu TVöD und TV-L, sondern danach auch den TV-H für Hessen und den TV-B für Berlin als „tacheles spezial“ jeweils zeitnah veröffentlicht.

Weitere Schriften

Zur Mitgliederwerbung gibt die dbb tarifunion zu jeder Einkommensrunde ein Flugblatt „Mitglied werden! Jetzt!“ heraus. Ferner hat die dbb tarifunion mit einigen ihrer Mitgliedsgewerkschaften Infoflyer herausgegeben, die die Mitglieder über die gemeinsame Tarifarbeit von Fachgewerkschaft und Dachverband informieren.

Symposien und andere Veranstaltungen

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie diskutiert die dbb tarifunion auf ihren regelmäßig stattfindenden Symposien aktuelle tarifpolitische Themen. Nach dem Symposium „Karrieren im Öffentlichen Dienst – Chancen und Grenzen“ im Mai 2007 und dem Symposium „Was ist Arbeit heute noch wert?“ im September 2009 fand im November 2010 das dritte Symposium mit dem Titel „Tarifpluralität in der Praxis des Öffentlichen Dienstes“ statt. Die dbb tarifunion konnte jeweils hochkarätige Referenten verpflichten, die aus Wissenschaft und Praxis die Themen in Form von Vorträgen aufarbeiteten. Am Nachmittag fand jeweils eine Diskussionsrunde mit Vertretern der dbb tarifunion, der Wissenschaft und der Arbeitgeberseite statt. Diese Veranstaltungen der dbb tarifunion sind inzwischen eine feste Größe in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit der dbb tarifunion.

Symposien der dbb tarifunion

dbb
tarifunion

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier aus ver-
antwortungsvollen
Quellen
FSC® C021751