

EINKOMMENSRUNDE 2013 **SPEZIAL**

 **dbb**
beamtenbund
und tarifunion

Sonderausgabe

Dezember 2012

Das Magazin zur Einkommensrunde mit den Ländern

**STARKE LÄNDER
FAIRE LÖHNE!**

EINKOMMENSRUNDE 2013
**PLUS
6,5%**
dbb.de



Starke Länder — faire Löhne!

6,5 % mehr!



Auszubildende und Anwärter
dbb fordert 100 Euro mehr
und Übernahme!



Interview
Klaus Dauderstädt
Willi Russ

Inhalt

Editorial	2
Lehrkräfte	3
Forderung	4
Rahmendaten	6
Jugend	9
Interview	10
Berufsgruppen	12
Allgemeine Verwaltung	
Polizei	
Steuerverwaltung	
Straßenwesen	
Universitätskliniken und Krankenhäuser	
Wissenschaft	
Beamtinnen und Beamte	14
Einkommensrunde 2013	17
Arbeitskampf	18
Hessen	19
Der dbb hilft	20

Redaktionsschluss:
12. Dezember 2012

Bildnachweis:
Fotolia (1), Volker Oehl (1), Marco Urban (1), Friedhelm Windmüller (2), dbb



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Auf den Seiten 4 und 5 finden Sie die Forderung, mit der der dbb in die Einkommensrunde 2013 zieht. Bundestarifkommission und Bundesvorstand haben es sich nicht leicht gemacht und lange diskutiert. Dabei wurden längst nicht nur Prozentzahlen in den Saal geworfen, vielmehr haben wir auch intensiv diskutiert, in welchem Verhältnis unsere Forderung zu den Krisenszenarien stehen wird, die deutschland- und europaweit aufgemacht werden und denen auf der anderen Seite Steuereinnahmen in Deutschland gegenüberstehen, die so

hoch sind wie lange nicht mehr. Letztendlich haben wir das alles im Blick behalten, uns aber dafür entschieden, dass zwei andere Kriterien wichtiger sind:

1. Was ist unsere Arbeit wert? Sie ist hochqualifiziert, in den letzten Jahren hat in vielen Bereichen eine enorme Verdichtung stattgefunden. Die Suche nach geeignetem Nachwuchs gestaltet sich immer schwerer. Und schließlich sind wir der Meinung, dass Deutschland von der europäischen Krise weitgehend verschont geblieben ist, weil ein starker öffentlicher Dienst das Land funktionstüchtig hält.

2. Die Bürgerinnen und Bürger wollen den funktionierenden öffentlichen Dienst. Das geht nur mit ausreichend Personal und nur mit motiviertem Personal. Die Politik verspricht den Bürgerinnen und Bürgern einen solchen öffentlichen Dienst, und nur wenn es dann zur Kasse geht, will die Politik sich drücken und Topleistung zum Schnäppchenpreis haben.

Das wird nicht gehen. So ist Personal nicht zu halten oder zu bekommen, und damit werden wir uns auch nicht einverstanden erklären.

Wir bedeutet in der Einkommensrunde 2013, dass zum ersten Mal der dbb Tarifpartner bei einer großen Einkommensrunde sein wird. Der dbb und die dbb tarifunion haben sich verschmolzen. Unsere Gewerkschaftstage vom November 2012 haben dies in eindrucksvoller Einigkeit so beschlossen.

Wir heißt aber auch, dass wir alle uns engagieren müssen.

- Die, die verhandeln.
- Die, die organisieren.
- Und die, die betroffen sind. Also Sie!

Unterstützen Sie uns! Wir hoffen auf gute Verhandlungen in Potsdam, bereiten aber unsere Aktionsfähigkeit schon jetzt vor. Wenn es nötig wird, auf die Straße zu gehen, müssen wir das in großer Zahl und großer Geschlossenheit tun. Überall und mit jeder Berufsgruppe.

Über den Fortgang der Verhandlungen werden wir Sie stets schnell und umfassend unterrichten – per Flugblatt und mit unseren Sonderseiten im Internet.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Dauderstädt

Willi Russ

Einkommensrunde 2013

Entgeltordnung für Lehrkräfte

Wie während der Einkommensrunde 2011 wird auch bei der kommenden Tarifaufeinanderersetzung zwischen dbb und Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) das Thema einer Entgeltordnung für die Lehrkräfte eine wichtige Rolle spielen. Trotz intensiver Verhandlungen während der letzten Einkommensrunde mit den Ländern kam es damals zu keiner einvernehmlichen Lösung. Die Verhandlungen für eine einheitliche Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer waren vorerst gescheitert, auch wenn sich das Gesamtergebnis – unter das die Lehrkräfte ja auch fielen – durchaus sehen lassen konnte. Gleichwohl haben die Gewerkschaften immer wieder erklärt, dass sie am Ziel einer tariflich vereinbarten Entgeltordnung für Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis festhalten. Aus Sicht des dbb ist dies ein wesentlicher Baustein dafür, um auch zukünftig ein flächendeckend gleich hohes Bildungsniveau in ganz Deutschland garantieren zu können. Außerdem kann es nur so gelingen, langfristig eine schlechterstellung der Lehrkräfte gegenüber anderen akademischen Berufen im öffentlichen Dienst perspektivisch abzubauen.

Demografischer Wandel

Bereits jetzt ist deutlich, dass der demografische Wandel die Rekrutierung neuer Lehrkräfte in Zukunft erschweren wird. Die Schülerzahlen wachsen an, wodurch neue Lehrkräfte benötigt werden. Dies wird nicht nur von den Gewerkschaften behauptet, sondern außerdem durch Zahlen und Modellrechnungen der Kultusministerkonferenz (KMK) bestätigt. Allein im Freistaat Sachsen werden im Jahr 2020 insgesamt 21.000 Schülerinnen und Schüler mehr an den Schulen lernen – ein Zuwachs um 5,5 Prozent. Bei Beibehal-

tung der derzeitigen Rahmenbedingungen bedeutet dies, dass schon in zwei Jahren über 1.000 Einstellungen jährlich im Schuldienst notwendig werden. Im Jahr 2018 – also in nicht einmal sechs Jahren – werden bereits 1.500 neue Lehrkräfte jährlich benötigt. Nur, um junge Beschäftigte dafür zu gewinnen, den Beruf des Lehrers oder der Lehrerin zu ergreifen, müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Hier setzt der dbb mit seiner Forderung nach einer einheitlichen Entgeltordnung für den Lehrkräftebereich an. Dieser ist der einzige Bereich im öffentlichen Dienst, in dem nach wie vor keine einheitlichen Eingruppierungsregelungen gelten. Bis heute wird hier die Eingruppierung nach Gutsherrenart vorgenommen: Nach Gusto wird der Religionslehrer je nach Bundesland anders eingruppiert und damit bezahlt, die Grundschullehrerin kann in Dresden anders bezahlt werden als in Stuttgart. Dies entspricht nicht dem gemeinsamen Ziel eines homogenen Tarifrechts im öffentlichen Dienst. Der dbb will keinen Überbietungswettbewerb zwischen den öffentlichen Arbeitgebern. Hierzu wird es aber unweigerlich kommen, sofern es auch in Zukunft keine einheitlichen Rahmenbedingungen bei der Eingruppierung und Bezahlung geben wird.

Langsame Annäherung

Einen ersten Annäherungsschritt haben dbb und GEW auf der einen und TdL auf der anderen Seite bereits gemacht. Seit der vergangenen Einkommensrunde herrschte zunächst Funkstille, was die Frage der Eingruppierung im Lehrkräftebereich anging. Nicht vergessen werden darf in diesem Zusammenhang, dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber als ein Ergebnis der Einkommensrunde 2011 die

Neuregelung der Entgeltordnung für den übrigen öffentlichen Dienst vorgenommen hatten. Ebenfalls ein zeitlich und tarifrechtlich anspruchsvolles Projekt, das bewältigt werden musste und bewältigt wurde. Das Thema „Entgeltordnung Lehrkräfte“ war damit aber für den dbb längst nicht vom Tisch. Hinter den Kulissen wurde immer wieder das Gespräch gesucht und außerhalb von Sondierungsgesprächen oder gar Verhandlungen auf die Dringlichkeit einer Eingruppierungsregelung hingewiesen. Im Juli 2012 endlich trafen sich dbb und TdL dann wieder, um die Basis möglicher Gespräche zu diesem Themenkomplex zu erörtern. Auf dieser Grundlage sollten die Gespräche eigentlich am 8. November 2012 fortgesetzt werden. Hierzu kam es nicht, da die TdL kurzfristig ihre Teilnahme an den Gesprächen absagte. Der dbb bedauerte diese Absage und setzt nun die Hoffnung auf Bewegung in den kommenden Wochen und Monaten.

Thema der Einkommensrunde

Das Thema Eingruppierung für Lehrkräfte ist somit nach wie vor im Fokus des dbb. Es wird auch in der kommenden Einkommensrunde eine gewichtige Rolle spielen, stellen die über 200.000 tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer doch einen erheblichen Anteil der Beschäftigten in den Ländern. Es wird sich zeigen, inwieweit bereits vor der Aufnahme der Verhandlungen am 31. Januar 2013 Zwischenergebnisse vorliegen, auf deren Basis es möglich sein wird, konkrete Verhandlungen zu führen. Der Druck ist groß. Noch einen Abschluss ohne Ergebnis für den Lehrkräftebereich kann sich die Arbeitgeberseite nicht erlauben. Es geht um Gerechtigkeit für die Beschäftigten und es geht um ein hohes Gut: den Bildungsstandort Deutschland. Nur mit einer fairen und flächendeckenden Eingruppierung für alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte wird es möglich sein, sich fit zu machen für die Zukunft. Der dbb ist bereit, seinen Teil hierzu beizutragen. ■



Starke Länder – faire Löhne!

dbb fordert: 6,5 % mehr!



Pressekonferenz nach dem Forderungsbeschluss am 11. Dezember 2012



alles funktioniert. Überall in Europa wird Deutschland um seine funktionierenden Strukturen und seine gesunden Länder beneidet.

In diese Stärke muss investiert werden. Wer denkt, starke Länder kann es zum Nulltarif geben, irrt. Die Rechnung lautet vielmehr: Starke Länder gibt es nur durch faire Löhne!

Teilhabe sichern

Die Basis für die starke bundesdeutsche Wirtschaft bilden funktionierende öffentliche Strukturen. Aktuell finden sich genügend Beispiele in Europa, wo fehlende öffentliche Strukturen auch die Wirtschaft zum Erliegen gebracht haben. In Deutschland boomt die Wirtschaft, da ist es nur fair, die Basisarbeit des öffentlichen Dienstes angemessen zu honorieren.

Aber es ist nicht nur fair, es ist auch vernünftig! Denn der öffentliche Dienst steht immer stärker im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft, wenn es darum geht, die Besten eines Jahrgangs für sich zu gewinnen. Der öffentliche Dienst muss

Die Vertreter von Bundestarifkommission und Bundesvorstand des dbb haben am 11. Dezember 2012 in Berlin mit großer Einmütigkeit die Forderung für die Einkommensrunde 2013 mit den Ländern aufgestellt. Vor der Presse sagte dbb-Chef Klaus Dauderstädt zusammenfassend: „Hier mag die Zahl der Blickfang sein und natürlich ist ein spürbares Einkommensplus für uns von zentraler Bedeutung – für Arbeitnehmer und Beamte. Aber: Nachwuchsförderung und eine Entgeltordnung für Lehrkräfte sind für uns keine Nebenforderungen, sondern müssen in der Einkommensrunde 2013 ebenfalls zufriedenstellend abgearbeitet werden.“ In der Sitzung der dbb-Gremien hatte Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik, die Delegierten auf die Einkommensrunde eingestimmt: „Wir werden Geduld und Geschlossenheit brauchen, wenn wir bis zur letzten vereinbarten Verhandlungsrunde am 8. März 2013 erfolgreich sein wollen. Verhandelt wird in Potsdam, aber gekämpft werden muss möglicherweise bundesweit. Hier erwarte ich von unserem neuen dbb nach der Verschmelzung noch mehr Kampfgeist bei beiden Statusgruppen.“

Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-L und TVÜ-Länder) um 6,5 Prozent inklusive einer sozialen Komponente
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege) um 100 Euro
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des materiellen Gehalts der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich

- Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich
- Die Schaffung einer Grundtarifizierung für Lehrkräfte
- Keine Verschlechterung der Urlaubsregelungen
- Erhöhung der Feuerwehrzulage um 25 Euro und deren Dynamisierung
- Laufzeit 12 Monate

Starke Länder – dank uns!

Die Bundesländer sind wesentlicher Teil der bundesdeutschen Politik. Sie gestalten wesentliche Lebensräume der Bürger. Bildung und Sicherheit sind hier nur stellvertretend zu nennen. Dass das funktioniert, hat vor allem einen Grund: Gut ausgebildete Polizisten, Lehrkräfte, Straßenwärter, Krankenschwestern und Verwaltungsmitarbeiter sorgen dafür, dass zwischen Schleswig-Holstein und Bayern



Sitzung der dbb-Gremien, v. l. n. r.: Anke Schwitzer, Sprecherin der dbb-Landesbünde, Klaus Dauderstädt, dbb-Bundesvorsitzender, und Willi Russ, Zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik, erläutern die dbb-Positionen

sich lohnen! Die Investitionen müssen jetzt vorgenommen werden, sonst gerät der öffentliche Dienst aufs Abstellgleis. Und das käme wirklich teuer!

Nachwuchs fördern

Neben einer angemessenen Erhöhung der Einkommen ist Sicherung des Nachwuchses von größter Bedeutung für die Zukunft des öffentlichen Dienstes. Längst ist es kein Selbstläufer mehr, dass der öffentliche Dienst für engagierte junge Menschen die erste Adresse ist. Wenn wir hier offensiv um die Besten werben wollen, gehört eine sichere Übernahme einfach dazu: Sie versteht sich eigentlich von selbst.

Ungerechtigkeit beenden

Der dbb hält es für geboten, Lehrkräften wegen ihrer hoheitlichen Tätigkeit den Beamtenstatus zu geben. Dort, wo dies nicht geschieht, ist es allerdings nicht zu akzeptieren, dass angestellten Lehrkräften eine Entgeltordnung vorenthalten wird, wie sie überall für Arbeitnehmer im Länderbereich üblich ist. Das muss sich ändern, nicht nur aus Sicht der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, sondern auch aus ordnungspolitischen Gründen. Am Ende der Einkommensrunde muss der Rahmen für eine EGO-Lehrkräfte gezimmert sein.

Kontinuität wahren

Mit einer Laufzeit von 12 Monaten erlaubt die Forderung einerseits verlässliche haushalterische Planungen und verbaut andererseits nicht die Möglichkeit, die weiteren wirtschaftlichen Entwicklungen nach 12 Monaten neu zu bewerten.

Hessen nicht ins Abseits stellen

Nach der Rückkehr Berlins in die TdL steht nur noch Hessen in der tarifpolitischen Isolation. Es bleibt prioritäres Ziel des dbb, dass Hessen in die TdL zurückkehrt. Bis dahin zeigen wir auch durch eine einheitliche Forderungsfindung für alle 16 Bundesländer, dass Hessen dazu gehört und die Kolleginnen und Kollegen dort die gleiche Arbeit leisten wie in den 15 übrigen Ländern.

Beamte erwarten Teilhabe

Die Einkommensrunde 2013 wird erst dann beendet sein, wenn auch den Beamten im Landesdienst, den Kommunalbeamten sowie den Versorgungsempfängern eine angemessene Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung zugesichert worden ist. Dabei kann die gesetzliche Verantwortung der Dienstherren zur Anpassung der Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse aus Sicht des dbb nicht anders ausfallen als im Bereich der Tarifbeschäftigten. Auch eine zeitliche Verschiebung der Besoldungserhöhungen im Vergleich zum Tarifergebnis wird der dbb nicht akzeptieren. Allen Versuchen, die Statusgruppen gegeneinander auszuspielen, werden wir entschieden entgegen treten.

Wie geht's weiter?

Die Einkommensrunde beginnt am 31. Januar 2013, die zweite Runde findet am 14. / 15. Februar statt und die Abschlussrunde ist für den 7. / 8. März 2013 terminiert. Eine Schlichtungsvereinbarung mit der TdL existiert nicht. Im Vorfeld der Einkommensrunde wird der dbb er-

neut mit einer Trucktour bundesweit für die Ziele der Beschäftigten im öffentlichen Dienst werben. Über die genauen Termine der Tour informieren wir demnächst auf unseren Sonderseiten zur Einkommensrunde: www.dbb.de/themen/einkommensrunde-2013.

Klar ist: Der Erfolg in Potsdam hängt unmittelbar von der Kampfkraft der Gewerkschaften ab. Es kommt auf jeden Einzelnen an! Deshalb: Mitmachen! Nicht nur zuschauen! ■



Marco Bibow, Straßenwärter, Schleswig

» Viele Leute wissen gar nicht, wie gefährlich der Job wirklich ist! «

„Ich bin Straßenwärter aus Leidenschaft. Nach der Ausbildung in meinem Wunschberuf arbeite ich seit 1986 ununterbrochen auf Deutschlands Straßen. Fast genau so lange bin ich Mitglied in der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten (VDStra.). Derzeit bin ich bei der Autobahn- und Straßenmeisterei Schleswig an der A7 zwischen Flensburg und Rendsburg beschäftigt. Wenn man sich die Privatisierungsabsichten der Politik und die ÖPP-Projekte im Fernstraßenbau ansieht, kann man schon Angst um seine Zukunft bekommen. Die meisten Projekte sind oft der Versuch, vordergründig Kosten einzusparen. Letzten Endes stiegen bei der Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen jedoch entweder die Kosten oder die Qualität ließ zu wünschen übrig. Im Ergebnis wurde es für die Steuerzahler am Ende teurer als geplant. Jeden Tag sind wir bei der Arbeit den Belastungen auf der Straße ausgesetzt. Das muss endlich auch durch eine faire Bezahlung ausgeglichen werden. Meine Kollegen und ich sind streikbereit. Wir sind sowieso jeden Tag draußen unterwegs. Wenn die Arbeitgeber es darauf anlegen, sind wir sofort dabei.“



Die dbb-Gremien beschließen über die Forderung

Wirtschaftliche Rahmendaten

„Das wird schon irgendwie“ – Ach, wird es das wirklich?



Im letzten dbb spezial zur Einkommensrunde 2012 für Bund und Kommunen haben wir zurückgeblickt und festgestellt, dass früher alles besser war, und konkurrenzfähige Entgelte sowie die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden gefordert. Die Arbeitgeber haben sich zumindest teilweise bekehren lassen. Mit unserem Ergebnis haben wir Perspektiven und eine bessere Zukunft für die Beschäftigten vor Ort erkämpft.

Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise in Euroland erscheint es dieses Jahr ratsam, statt eines Blicks zurück gleich mit festem Blick in die Zukunft zu schauen und dem großen wirtschaftlichen Standbein Deutschlands – dem öffentlichen Dienst – mehr Gehör und Gewicht zu verschaffen.

Gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten hat sich der öffentliche Dienst als stabilisierender Faktor sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch bei der Sicherung des Steueraufkommens bewiesen. Dies belegen auch zahlreiche Studien, wie beispielsweise die Untersuchung zur Wertschöpfung des öffentlichen Dienstes der renommierten Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH).

Die Konjunktursensibilität, von der die großen deutschen Autobauer, Chemieriesen, Stahlunternehmen oder auch Logistik- und Luftverkehrsunternehmen in rosigen Zeiten profitieren, kehrt sich in kritischen

und unsicheren Zeiten schnell ins Negative um. Unternehmen investieren vorsichtiger; dies hat wiederum nachteilige Auswirkungen auf die Auftragslage der Zulieferer. Wie in der letzten Krise könnte auch die Eurokrise erneut zu einem Hochschnellen der Kurzarbeit führen. Hier wären letztendlich wieder die Steuerzahler gefragt, das „Personalmanagement“ der großen Unternehmen zu subventionieren.

All dies benötigt der öffentliche Dienst nicht. Sicherheit, Bildung, Verwaltungs- und Steuerexpertise werden nahezu losgelöst von der konjunkturellen Lage benötigt und wie selbstverständlich auch von der Bevölkerung erwartet. Dieser Erwartung sind wir in der Vergangenheit stets gerecht geworden – auch wenn sich die Rahmenbedingungen immer weiter verschlechtert haben. Betrachtet man die Statistik zu den Personalausgaben, sind die Ausgaben in diesem Bereich fast kontinuierlich gesunken. Ein Blick auf den Zeitraum von 1992 bis 2015 (ab 2012: Prognose des Bundesfinanzministeriums) zeigt, dass der Anteil der Personalausgaben in Prozent des öffentlichen Gesamthaushalts sogar um annähernd 30 Prozent zurückgegangen ist.

„Ach das wird schon...“

Mit dieser Einstellung scheinen es die öffentlichen Arbeitgeber der Politik der

Bundesregierung gleich zu tun. Sicherlich ist die Situation im öffentlichen Dienst Deutschlands nicht annähernd mit den kriselnden Südstaaten Europas zu vergleichen. Doch das mangelnde Problembewusstsein äußert sich in beiden Fällen in einem Sich-Durchwursteln und einem provisorischen Stopfen von Löchern in Haushalten und Personalbeständen. Die Eurokrise darf von den Arbeitgebern nicht als Vorwand genommen werden, um unsere berechtigten Einkommensforderungen zu ignorieren.

Demografischer Wandel

Ein großes Problem im öffentlichen Dienst ist weiterhin der demografische Wandel. Die daraus resultierenden negativen Auswirkungen werden in den nächsten Jahren weiter an Brisanz gewinnen. Im Wettbewerb um geeigneten Nachwuchs mit der Privatwirtschaft gerät der öffentliche Dienst zunehmend ins Hintertreffen. Und dies vor dem Hintergrund, dass sich die Altersstruktur im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft in den letzten Jahren negativer entwickelt hat. Der seit Jahrzehnten andauernde, fortgesetzte Personalabbau im öffentlichen Dienst muss deswegen gestoppt werden, weil hier bereits zu viel des Schlechten getan wurde. Angesichts der schon dramatisch zu nennenden Verschlechterung der Altersstruktur muss

Jahr	Personalausgaben in Prozent des öffentlichen Gesamthaushalts
1992	12,0
1993	11,4
1995	11,4
1996	11,6
1998	11,5
1999	11,1
2002	10,9
2003	10,6
2005	10,2
2007	9,6
2009	9,5
2010	9,2
2011	9,1
2012	8,9
2013	8,7
2014	8,7
2015	8,5

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Finanzbericht 2012

hier entschieden gegengesteuert werden. Es fehlt aber weiterhin an nachhaltigen Konzepten zur Nachwuchsgewinnung und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Dazu gehört auch eine angemessene Bezahlung.

Öffentlicher Dienst im Konkurrenzkampf

Es ist aber nicht nur die Privatwirtschaft, mit der der öffentliche Dienst im Konkurrenzkampf um qualifizierten Nachwuchs steht. Auch die Bundesländer konkurrieren untereinander um qualifiziertes Personal. Die unterschiedlichen Verfahrensweisen beispielsweise bei der Verbeamtung von Lehrerinnen und Lehrern darf nicht dazu führen, dass es zu innerdeutschen Wanderungstendenzen kommt. Auch die zum Teil deutlich differierenden Anteile der Auszubildenden bezogen auf die Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Landesdienst sind bedenklich:

Jahr 2011	Anteil der Azubis in Prozent der Landesbeschäftigten
Baden-Württemb.	8,6
Bayern	7,5
Berlin	5,3
Brandenburg	3,5
Bremen	6,1
Hamburg	4,8
Hessen	7,8
Mecklenburg-Vorp.	4,7
Niedersachsen	6,0
NRW	7,6
Rheinland-Pfalz	6,7
Saarland	7,0
Sachsen	3,9
Sachsen-Anhalt	6,5
Schleswig-Holstein	6,1
Thüringen	4,1

Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, eigene Berechnungen

Ausgehend vom Ist-Zustand bleibt festzuhalten, dass durch die enormen Personal Kürzungen ein erheblicher Einstellungsbedarf im öffentlichen Dienst besteht. Attraktive Arbeitsbedingungen und eine adäquate Bezahlung sind Grundvoraussetzungen zur Erhaltung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes, der die an ihn gestellten hohen Anforderungen erfüllen kann. Der öffentliche Dienst ist der Wegbereiter des wirtschaftlichen Erfolgs

Deutschlands. Ohne eine gut funktionierende Infrastruktur und damit auch einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst



Sascha Dirrichs, Technischer Angestellter, Eschweiler

» Ich erwarte eine deutliche Gehaltssteigerung. «

„Ich bin technischer Angestellter des Landes NRW und im Straßenbau für den Bereich der Baustoffprüfung tätig. Dazu gehört die Überprüfung und Messung auf den Baustellen in NRW, im Bereich der Kreise Aachen und Düren, und die nachfolgende Auswertung der Ergebnisse. Organisiert bin ich in der komba gewerkschaft. Über das Jahr verteilt, verbringe ich die Hälfte der Zeit auf den Baustellen und die andere Hälfte am Schreibtisch. Als staatlich geprüfter Techniker wurde ich in der EG 9 eingruppiert. Ein Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe erweist sich zurzeit als sehr schwer. Kein Wunder, dass die Privatwirtschaft für Baustoffprüfer deutlich attraktiver ist. Eine vergleichbare Tätigkeit bei einer Bau-firma bringt locker über 4.000 Euro im Monat. Dabei ist nach den letzten Umstrukturierungen der Arbeitsanfall bei uns sehr hoch. Immer weniger Kolleginnen und Kollegen müssen immer mehr leisten. Ohne Neueinstellungen oder Übernahme von Auszubildenden stieg das Durchschnittsalter in den letzten Jahren. Es liegt sicherlich zwischen 45 und 50 Jahren. Für die Zukunft sehe ich ohne kurzfristig angewendete demografieorientierte Personalentwicklung schwarz. Schön wäre es, wenn die Verhandlungen für den TV-L und den TVöD wieder zusammen geführt würden. Denn so könnten wieder einheitliche Arbeitsbedingungen im ganzen öffentlichen Dienst erreicht werden. In jedem Fall erwarten ich und meine Kolleginnen und Kollegen in diesem Jahr eine deutliche lineare Gehaltssteigerung, um überhaupt Fachkräfte für diesen Beruf zu bekommen und dauerhaft zu behalten.“

wären die Grundlagen von wirtschaftlichem Erfolg und Wachstum gefährdet. Es wird leider nur allzu oft vergessen, dass der öffentliche Dienst dafür sorgt, dass die Verkehrsinfrastruktur bereitgestellt und erhalten wird. Es zeigt sich gerade angesichts der derzeitigen Verhältnisse in Griechenland, wie wichtig ein funktionierendes Steuersystem beziehungsweise das Vorhandensein einer funktionierenden Justiz oder eines Katasterwesens ist. Dies gilt auch für Direktinvestitionen anderer Länder in Deutschland. Diese Firmen, die hochwertige Arbeitsplätze bieten, investieren gerade aufgrund der hiesigen Infrastruktur und der Rechtssicherheit in Deutschland. Verlässliche Standortbedingungen sind ein Pfund, mit dem Deutschland wuchern kann. Dies darf man vor dem Hintergrund der Debatte um Entbürokratisierung, die durchaus auch ihre Berechtigung hat, nicht vergessen.

Veränderung Altersstruktur im gesamten öffentlichen Dienst 2000 / 2010

Alter / Jahre	2000	2010
unter 25	7,00 %	6,10 %
25-34	20,60 %	17,70 %
35-44	29,10 %	22,90 %
45-54	28,00 %	31,10 %
55 und älter	15,30 %	22,20 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Wirtschaftliche Lage der Länder

Die wirtschaftliche Lage in den Bundesländern ist höchst unterschiedlich, jedoch allen gemein ist, dass die Steuereinnahmen in den letzten Jahren aufgrund der relativ guten Konjunkturlage in Deutschland stetig gestiegen sind. Die 141. Steuerschätzung von Oktober 2012 hat ergeben, dass die erwarteten Steuereinnahmen im Jahr 2012 insgesamt um knapp 30 Milliarden Euro höher liegen als im vergangenen Jahr. Die Länder nahmen 236,8 Milliarden Euro ein, das waren 12,5 Milliarden Euro oder 5,6 Prozent mehr als in 2011. Für 2013 und 2014 wird mit einer Zuwachsrate von 2,6 beziehungsweise 4 Prozent gerechnet. Verglichen mit der letzten Steuerschätzung vom Mai 2012 werden die Steuereinnahmen insgesamt im Jahr 2012 voraussichtlich um knapp 6 Milliarden Euro höher ausfallen. Davon entfallen etwa 2,6 Milliarden Euro auf die Bundesländer.

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in 1.000

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

Quelle: Statistisches Bundesamt

Wirtschaftliche Entwicklung

Nach den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute und dem Sachverständigenrat wird das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2013 bei knapp einem Prozent liegen. Vor dem Hintergrund der weltwirtschaftlichen Verflechtungen Deutschlands und den weltwirtschaftlichen Turbulenzen wird erwartet, dass das außenwirtschaftliche Wachstum nicht mehr im gleichen Maße zum Bruttoinlandsprodukt beiträgt wie in den letzten Jahren. Umso wichtiger wird eine Belebung der Binnenkonjunktur, zumal die Reallöhne in Deutschland schon seit einigen Jahren stagnieren.

Lohnnebenkosten nur unwesentlich verändert

In Tarifverhandlungen werden gern auch die Lohnnebenkosten (genauer gesagt: die Sozialabgaben) als Argument in die eine oder andere Richtung vorgebracht. Durch die für das nächste Jahr vorgesehene Abschaffung der Praxisgebühr sowie die vorgesehene Senkung des Rentenbeitrags von 19,6 Prozent auf 18,9 Prozent haben die Beschäftigten zwar ein paar Euro mehr in der Tasche. Allerdings schmerzen die Arzneimittelzuzahlungen in der Regel wesentlich stärker als die Quartalsabgabe beim Arzt. Die Senkung der Rentenversicherungsbeiträge kommt zudem auch den Arbeitgebern zugute und bleibt somit nur zur Hälfte bei den Beschäftigten hängen. Zu bedenken ist auch, dass der Beitrag zur Pflegeversicherung zum 1. Januar 2013 angehoben wird und somit die Entlastungen noch ein Stückchen kleiner ausfallen.

Europäische Finanzkrise

Die Herausforderungen, die sich aus der Finanzkrise Europas ergeben, dürfen nicht dazu führen, dass die Bediensteten des öffentlichen Dienstes keine adäquate Entlohnung erhalten. Zudem werden mit der Niedrigzinspolitik beziehungsweise der expansiven Geldpolitik der Europäischen Zentralbank mittelfristig Inflationstendenzen heraufbeschworen. Außerdem besteht die Gefahr, dass die stagnierenden oder gar sinkenden Reallöhne dazu führen, dass die aufgrund der weltwirtschaftlichen Verwerfungen wichtiger werdende Binnenkonjunktur zusätzlich geschmälert wird. Vor diesem Hintergrund werden konkurrenzfähige Entgelte eine immer stärkere Rolle bei der Berufswahl spielen.

Fazit: Es geht gar nicht mehr!

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst Deutschlands leisten einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung eines Überspringens der Eurokrise auf Deutschland. Neben der Stabilisierungsfunktion für Arbeitsmarkt und Binnenmarkt sind der reibungslose Ablauf aller Verwaltungsvorgänge, die Gewährleistung für die öffentliche Sicherheit, die kontinuierliche Sicherstellung eines hohen Bildungsniveaus und vieles andere mehr Gründe, die zwingend für eine Verbesserung der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen im öffentlichen Dienst sprechen. Deutschland darf nicht aufgrund von selbst auferlegten Sparzwängen, die an der falschen Stelle ansetzen und fatale Wirkungen entfalten können, ein Abdriften in die Re-

zession riskieren. Eine bessere Finanzierung und personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes ist deshalb dringend erforderlich. ■



Silvana Vogel,
Lehrerin,
Zwickau

» Mir ist es wichtig, dass die Arbeitsbedingungen gut sind. «

„Ich wollte schon immer Lehrerin werden. Das stand seit der achten Klasse fest. Heute arbeite ich am Clara-Wieck-Gymnasium in Zwickau und unterrichte Chemie und Mathematik. Organisiert bin ich im Deutschen Philologenverband (DPHV). Zurzeit arbeite ich 20 Stunden, meistens in den Klassen 5, 6 und 8 im Fach Mathematik. Als Klassenlehrerin fallen auch immer viel Organisationsarbeit und Elterngespräche an. Sorgen mache ich mir um die Arbeitsbelastung. Bei Klassen mit 28 und mehr Schülerinnen und Schülern ist differenziertes Arbeiten mit jedem Einzelnen sehr schwierig. Insgesamt ist es in letzter Zeit immer hektischer geworden. Die meisten Kolleginnen und Kollegen sind jenseits der 50 und junge Lehrerinnen und Lehrer sind leider Mangelware. Zwar werden künftig viele Planstellen frei werden. Aber wer soll die besetzen? Alle Referendarinnen und Referendare sind nach bestandener Prüfung in ein anderes Bundesland gewechselt oder an eine Schule mit freiem Träger gegangen. Bei uns bestand keine Chance auf Übernahme nach bestandenen Staatsexamen. Dabei hätten wir die Leute gerne behalten. Mir ist es wichtig, dass die Arbeitsbedingungen gut sind und zum Beispiel ältere Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit gehen können und genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, auch um kurzfristige Ausfälle zu kompensieren. Von der Einkommensrunde erwarte ich, dass es ein schnelles Angebot der Arbeitgeberseite gibt. Dieses ewige Taktieren nützt doch keinem etwas.“

Auszubildende und Anwärter

Einkommensrunde 2013 und die Bedeutung für junge Beschäftigte

Der dbb steht vor der Einkommensrunde im Länderbereich. Ebenso wie in den vergangenen Jahren wird es darum gehen, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder ein gerechtes Ergebnis zu erzielen und diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen. In den vergangenen Jahren hat der dbb neben den traditionellen Forderungen für den „allgemeinen“ öffentlichen Dienst einen besonderen Fokus auf dessen Nachwuchs gelegt. So wurden in enger Zusammenarbeit mit der dbb jugend zahlreiche Aktionen an verschiedenen Orten Deutschlands durchgeführt. Damit machte der dbb auf die besonderen Belange von jungen Menschen im öffentlichen Dienst aufmerksam und rückte die Positionen und Forderungen der dbb jugend verstärkt in den Fokus bei den Tarifaussinandersetzungen. Und auch in der kommenden Einkommensrunde wird dieses Thema sicherlich einen großen Raum einnehmen. Denn der öffentliche Dienst Deutschlands ist auf guten Nachwuchs angewiesen. Auch und gerade hier zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geht zurück. Im öffentlichen Dienst ist bereits jetzt der Anteil der über 55-jährigen doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft. In vielen Be-

hörden und Kommunen liegt das Durchschnittsalter heute schon bei über 44 Jahren. Fast ein Fünftel der Beschäftigten ist hier älter als 55 Jahre. Einstellungsstopps und die Nichtbesetzung freier Stellen verschärfen die Nachwuchssorgen. Arbeiteten im Jahr 1991 noch 5,22 Millionen Menschen im öffentlichen Dienst, waren es 20 Jahre später nur noch 3,62 Millionen Beschäftigte. Hinzu kommt, dass es zunehmend schwieriger wird, qualifizierte und hoch motivierte junge Menschen für eine Ausbildung in den öffentlichen Gebietskörperschaften zu gewinnen.

Attraktive Beschäftigungsbedingungen schaffen

Der dbb stellt sich dieser Herausforderung. Denn so sehr sich der Wettbewerb um die besten Köpfe auch verschärfen mag – es gibt eine Lösung dafür: Will man den Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft gewinnen, braucht es Beschäftigungsbedingungen, die so attraktiv wie möglich gestaltet sind. Und hier muss der Blick insbesondere auf die Bedürfnisse der jungen Beschäftigten gerichtet werden. Anders wird es nicht möglich sein, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Bereich der Länder zukunftsfähig und auf hohem Niveau zu

erhalten. Eine faire und motivierende Bezahlung gehört ebenso dazu wie ein sicherer Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive. Kein Zauberwerk sollte man meinen, sondern eher grundlegende Essentials der Personalwirtschaft. Allerdings stellen diese die Basis dar, um auch in Zukunft gut qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Arbeit im öffentlichen Dienst der Länder zu gewinnen. Kurz gesagt: Wer gute Leute will, muss ihnen auch die entsprechenden Bedingungen schaffen. Der dbb will auch in dieser Einkommensrunde dafür kämpfen, jungen Menschen eine Perspektive zu schaffen und gleichzeitig so die öffentliche Verwaltung zukunftsfest zu machen.

Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-L und TVÜ-Länder) um 6,5 Prozent inklusive einer sozialen Komponente
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege) um 100 Euro
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des materiellen Gehalts der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich
- Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich
- Die Schaffung einer Grundtarifizierung für Lehrkräfte
- Keine Verschlechterung der Urlaubsregelungen
- Erhöhung der Feuerwehrzulage um 25 Euro und deren Dynamisierung
- Laufzeit 12 Monate

Druck auf die Straße bringen

Neben den Verhandlungen in Potsdam wird es in der kommenden Auseinandersetzung darum gehen, auch auf der Straße Farbe zu bekennen. Nur wenn es gelingt, die Forderungen am Verhandlungstisch auch vor Ort, in den Betrieben, Verwaltungen, Berufsschulen und nicht zuletzt bei den Aktionen des dbb lautstark zu unterstützen, wird es möglich sein, gestärkt aus der Tarifaussensetzung hervorzugehen. Der dbb ist gut gerüstet. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich gemeinsame Aktionen von „Erwachsenenverbänden“ und Jugend hervorragend ergänzen. Auch bei den kommenden Aktionen während der Einkommensrunde werden alle Beschäftigten, ob jünger oder lebenserfahrener, Hand in Hand zusammen für die berechtigten Forderungen eintreten. Die Mitglieder haben verstanden: Es geht um ihre Belange und es geht um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. ■



Klaus Dauderstädt und Willi Russ

„Starke Länder – faire Löhne!“

Interview mit dem dbb-Bundesvorsitzenden, Klaus Dauderstädt, und dem Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ, zur Einkommensrunde 2013:

dbb spezial: Neugewählten wird gemeinsam eine 100-Tage-Schonfrist eingeräumt. Wenn bei Ihnen beiden diese 100 Tage vorbei sein werden, finden wir uns bereits inmitten der heißen Phase der Einkommensrunde 2013. Kommt Ihnen die Einkommensrunde 2013 ungeliebt vor?

Dauderstädt: „Ungeliebt“ – das klingt ein wenig so, als handele es sich um einen schlecht gewählten Party-Termin. Die Einkommensrunde 2013 steht jedoch schon seit geraumer Zeit in unseren Terminkalendern und der dbb-Gewerkschaftstag war auch kein überraschendes Ereignis. Wenn überhaupt etwas überrascht hat, dann die große Geschlossenheit, mit der sich die Gewerkschaftstage von dbb und dbb tarifunion für eine Verschmelzung der beiden Organisationen ausgesprochen haben. Mit diesem Rückenwind kommt uns die Einkommensrunde 2013 gerade recht.

Russ: Klaus Dauderstädt hat recht. Die Geschlossenheit dieses Gewerkschaftstages macht Mut. Außerdem habe ich bei vielen Diskussionsbeiträgen eine erfreuliche Angriffslust verspürt, die wir in der Verhandlungszeit in Stärke ummünzen wollen. Und wenn Sie mit Ihrer Frage meinten, dass die neue Führungsspitze des dbb sich erst einmal einarbeiten müsse, dann vergessen Sie, dass wir beide und auch die übrigen Mitglieder der dbb Bundesleitung schon seit Jahren in verantwortlicher Position die Interessen unserer Mitglieder vertreten haben.

dbb spezial: Wer genau war angriffslustig, und was genau ist der Vorteil der neuen Strukturen?

Dauderstädt: Die dbb Jugend zum Beispiel war ein sehr belebendes Element auf diesem Gewerkschaftstag. Ich habe mich sehr über die Beiträge und die darin formulierten Ambitionen gefreut. Die Jugend will sich stärker noch als bisher einmischen. Eine Einkommensrunde ist genau die richtige Gelegenheit dazu, zumal eine

unserer zentralen Forderungen aus der Jugend stammt.

Was die neuen Strukturen betrifft, da verspreche ich mir noch mehr Geschlossenheit als bisher. Der alte Dualismus der Statusgruppen macht hinsichtlich des Funktionsvorbehalts bei hoheitlichen Aufgaben Sinn, ansonsten jedoch gibt es keinen Grund, nicht gemeinsam für gemeinsame Interessen einzutreten. Damit haben wir zwar schon vor einiger Zeit begonnen, ich bin jedoch zuversichtlich, dass wir mit der Verschmelzung zu einer Organisation noch schlagkräftiger werden.

dbb spezial: Fast schade, dass die Arbeitgeber von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) in diese neuen Schläuche nur alten Wein gießen werden, denn an der Nullrundenrhetorik der Tdl wird sich doch wohl kaum etwas ändern – oder?

Russ: Wohl kaum. Obwohl wir natürlich dem neuen Tdl-Vorsitzenden Jens Bullerjahn erst einmal Gelegenheit geben müssen, sich zu beweisen. Vielleicht hält er

beispielsweise nicht viel von der Unsitte vieler Arbeitgeber, zum Verhandlungsauftritt nicht einmal ein Angebot vorzulegen und so wertvolle Zeit für eine friedliche Einigung zu verschenken.

Im Detail jedoch wird sich vielleicht aber doch einiges ändern. So kann ich mir zum Beispiel nicht vorstellen, dass die Tdl ihre Ablehnung einer Eingruppierung für Lehrkräfte weiterhin durchzieht. In diese Frage wird Bewegung kommen. Gleiches gilt für die Frage einer verbindlichen Übernahme von Auszubildenden. Das ist keine Gnade des Arbeitgebers, sondern dringende Notwendigkeit, wenn wir die Zukunftsfähigkeit in den Finanzämtern, Straßenmeistereien oder Polizeidienststellen nicht gefährden wollen.

dbb spezial: Insbesondere beim Stichwort Lehrkräfte ist durch die Medien und einige entsprechende Urteile das Thema Streikrecht für Beamte hochgekocht worden. Hat der „neue dbb“ hier seine Auffassung geändert?

Dauderstädt: Nein. Auch der „neue dbb“, wie Sie sagten, beginnt selbstverständlich nicht damit, den Ast, auf dem wir gemeinsam sitzen, anzusägen. Das war und das ist dummes Zeug. Wer das betreibt, hat vor, vernünftige Regelungen auf dem Altar der Ideologie zu opfern. Unsere Form



von Interessenvertretung sieht anders aus. Ich kann mir vorstellen, dass wir als dbb, wenn die TdL auch in der nächsten Zeit in der L-EGO-Frage halsstarrig bleibt, eine Kampagne für eine umfassende Verbeamtung möglichst aller Lehrkräfte starten werden.

Grundsätzlich gilt: Wir bereiten uns auf eine Einkommensrunde vor, deren Ergebnisse auch ungeschmälert auf die Landes- und Kommunalbeamten angewandt werden sollen. Dazu brauchen wir auch die solidarische und tatkräftige Unterstützung der betroffenen Beamtinnen und Beamten. Das darf auch noch mehr und entschiedener als in den letzten Jahren werden. Beamtenstreik jedoch lehnen wir grundsätzlich ab. Er widerspricht der Grundidee des Beamtentums und liegt nicht im Interesse unserer Mitglieder.

dbb spezial: Dass ver.di als Ihr gewerkschaftlicher Partner bei den Einkommensrunden dazu eine andere Position hat, halten beide Seiten aus?

Russ: Wir halten tatsächlich beide viel aus – auch im Umgang miteinander. Aber das ist doch auch keine Überraschung. Die Konkurrenzsituation zwischen uns ist schließlich für die Monate der Einkommensrunde nicht außer Kraft gesetzt. Berücksichtigt man das, ist der Umgang mit

einander meistens sehr vernünftig. Und wichtiger noch: Er führt zu guten Ergebnissen für unsere jeweiligen Mitglieder. Und nur darum geht es! Gleichwohl halte ich es für wichtig, dass wir, mehr als bisher, die Probleme, die wir in der Zusammenarbeit auf den unterschiedlichen Ebenen erkennen, schneller und verbindlicher miteinander besprechen.

dbb spezial: Wir haben jetzt gehört, dass innerhalb des dbb das Verhältnis zwischen Beamten und Arbeitnehmern bestens ist und dass mit ver.di vernünftig weitergearbeitet werden soll, aber wie schätzen Sie die Reaktion der Öffentlichkeit ein, nachdem der öffentliche Dienst jetzt 6,5 Prozent mehr Einkommen gefordert hat?

Dauderstädt: Wenn Sie mit Öffentlichkeit die bundesdeutsche Bevölkerung meinen, die sich einen stabilen öffentlichen Dienst wünscht und deren Wunsch nach stabilen Lebensverhältnissen im Angesicht der in vielen europäischen Ländern instabilen Verhältnisse noch zunimmt, dann bin ich fest davon überzeugt, dass dort viel Verständnis dafür herrscht, dass der Stabilitätsfaktor öffentlicher Dienst anständig bezahlt gehört. Wenn Sie eher die veröffentlichte Meinung angesprochen wissen wollen, dann gehe ich dort von einem dif-

ferenzierten Bild aus. „Starke Länder – faire Löhne!“ ist nicht nur ein Slogan und im Angesicht unserer 6,5-Prozent-Forderung wird uns niemand Maßlosigkeit unterstellen können.

Ich behaupte sogar, dass das Gewicht unserer Forderungen nicht allein von unseren eventuellen Aktions- und Streikkompetenzen abhängt, sondern auch davon, dass die Menschen den öffentlichen Dienst wieder stärker als „ihren“ öffentlichen Dienst wahrnehmen und entsprechend gut gepflegt sehen wollen.

dbb spezial: Gerade ist das Streikwort gefallen. Herr Russ, wie schätzen Sie als Fachvorstand Tarifpolitik die Aktionskompetenz im dbb ein?

Russ: Gut! Wir gewinnen von Runde zu Runde an Truppen und Kompetenz hinzu. Und wir haben einen langen Atem. Aber ich müsste lügen, würde ich sagen, es könnte nicht noch besser werden. Noch immer stehen manche Regionen und Berufsgruppen abseits, während andere die Kastanien aus dem Feuer holen. Aber ich erinnere noch einmal an den Hinweis, den Klaus Dauderstädt eingangs gegeben hat. Unsere Jugend hat an Selbstbewusstsein und Engagement gewonnen. Das wird hoffentlich sichtbar. Aber ich erwarte grundsätzlich, dass wir überall eine Schippe drauflegen.

dbb spezial: Und nach den vereinbarten drei Verhandlungsterminen geht es dann in den Vollstreik?

Dauderstädt: Wenn Sie damit meinen, dass uns eine Schlichtungsvereinbarung mit der TdL fehlt, dann stimmt das. Ob deshalb dann direkt das von Ihnen genannte Szenario eintritt, ist noch völlig offen. Wir setzen auf eine Lösung am Verhandlungstisch. Ich denke, die TdL tut das auch.

dbb spezial: Und gehören dieser TdL bald wieder sechzehn Länder an?

Russ: Das ist gut möglich. In diesem Jahr haben wir Berlin wieder eingesammelt und auch in Hessen ist die Euphorie über die vermeintliche tarifpolitische Eigenständigkeit längst einem grauen Alltag gewichen, bei dem das Land Abschlüsse akzeptiert, die keinesfalls niedriger als die der TdL sind. Am 31. Januar 2013 starten wir mit der TdL und einen Tag später in Hessen. In beiden Fällen sind wir zuversichtlich! ■



Bedeutung der Einkommensrunde für einzelne Tarifbereiche



Allgemeine Verwaltung

Denkt man an den öffentlichen Dienst, so fällt einem als Erstes die allgemeine Verwaltung ein. Auch wenn es schwierig ist, Verallgemeinerungen zu treffen, können ein paar Eckpunkte für alle Beschäftigten festgehalten werden: Die Belastungen steigen und die Arbeit wird eher mehr als weniger. Denn die Personaldecke wird immer dünner. Neueinstellungen sind und bleiben Mangelware. Vielerorts sind Spezialisten wie Ingenieure oder IT-Fachleute nur noch schwer zu gewinnen oder zum Bleiben zu bewegen, so viel besser sind die Verdienstmöglichkeiten in der freien Wirtschaft. Das Argument mit dem festen Arbeitsplatz stimmt auch schon lange nicht mehr. Wenn man sich die hohen Zahlen der befristeten Stellen ansieht, wird deutlich, dass sichere Festarbeitsplätze auch in der allgemeinen Verwaltung der Vergangenheit angehören.

Die Beschäftigten erfüllen all ihre Aufgaben mit Hingabe und Zuverlässigkeit und so kommt es, dass die allgemeine Verwaltung längst nicht mehr ein bürokratischer Apparat, sondern ein moderner Dienstleister ist. Das Vertrauen und die Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem öffentlichen Dienst geben dem Recht. Unter der Liste der angesehensten Berufe sind viele des öffentlichen Dienstes. Diese Arbeit, ohne die der Staat, so wie wir ihn kennen, nicht funktionieren würde und nicht durch die turbulente Krisenzeit der letzten Jahre gekommen wäre, muss angemessen gewürdigt werden. Selten waren die Steuereinnahmen so hoch wie jetzt. Es gibt keine Argumente, dass die Kolle-

ginnen und Kollegen auf eine spürbare Erhöhung der Tabellenentgelte verzichten sollten. Gute Arbeit muss gut entlohnt werden. Das fordern wir nicht nur, dafür werden wir kämpfen.

Lehrkräfte

siehe Seite 3

Polizei

Die Einsätze der Tarifbeschäftigten und der Beamtinnen und Beamten bei der Polizei werden immer belastender. Bei 1.-Mai-Veranstaltungen, Castortransporten, den Spielen der 1., 2. und 3. Bundesliga am Wochenende und bei zahlreichen anderen Einsätzen sind die Polizistinnen und Polizisten gefordert. Nicht selten sehen sie sich dabei einer neuen Qualität von Gewalt ausgesetzt. Die physischen und psychischen Grenzen werden oftmals erreicht und teilweise auch überschritten. Während die Zahl der Überstunden anschwillt, werden die Zeiten für Fort- und Weiterbildungen aus Kostengründen abgeschmolzen. Es ist daher nur gerecht, wenn sich diese Mehrbelastungen auch im Portemonnaie bemerkbar machen. Die Übertragung polizeilicher Aufgaben auf private Dritte oder die Bundeswehr kommt völlig zu Recht nicht in Betracht. Diesbezüglich ist das Grundgesetz eindeutig. Um weiterhin eine flächendeckende Gefahrenabwehr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung bei gleichzeitiger effektiver Strafverfolgung gewährleisten zu können, brauchen wir eine den vielfältigen Belastungen gegenüber angemessene

Bezahlung unserer Polizistinnen und Polizisten. Das ist ein wichtiger Beitrag, damit wir auch zukünftig über eine motivierte und leistungsstarke Polizei verfügen. Darauf haben nicht zuletzt die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes einen berechtigten Anspruch.

Steuerverwaltung

Das deutsche Steuerrecht ist kompliziert, intransparent und geprägt durch sich jährlich ändernde Gesetzesvorgaben, eine Vielzahl von Erlassen, Durchführungshinweisen sowie daraus resultierenden Rechtsstreiten nebst Urteilen. Dies verursacht zudem eine kaum zu überschauende Flut von Kommentierungen und Veröffentlichungen und neuerlichen Anweisungen seitens des Bundesministeriums der Finanzen.

Die Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten in der Finanzverwaltung sind diejenigen, die dieses sich ständig wandelnde Recht anwenden und es gegenüber den Steuerbürgern verantworten müssen. Nachvollziehbar fällt dadurch in der Finanzverwaltung immer mehr Arbeit an. Durch die starke Ausweitung der elektronischen Datenverarbeitungssysteme wurden zudem die einfachen Tätigkeiten zum großen Teil von der Maschine übernommen. Die verbleibenden Tätigkeiten werden daher qualitativ anspruchsvoller, verlangen immer mehr aktuelles Fachwissen und damit ständig höhere Leistungen der Beschäftigten. Durch den auch in der Finanzverwaltung allgegenwärtigen Arbeitsplatzabbau müssen diese wachsenden Aufgaben mit immer weniger Personal bewältigt werden. Die aus diesen Faktoren entstehende enorme Arbeitsverdichtung muss entsprechend honoriert werden. Gerechzt bezahlte und motivierte Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte sind für die Länder von entscheidender Bedeutung. Nur eine gut funktionierende Steuerverwaltung kann ihren Kontrollfunktionen nachkommen und Steuerausfälle in Milliardenhöhe zu Lasten der Allgemeinheit vermeiden. Anstatt Personal abzubauen, sollte dringend mehr Personal eingestellt werden. Das sieht auch der Bundesrechnungshof so: Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte in der Finanzverwaltung, Betriebsprüfer und Zollbeamte bringen „mehr Geld ein, als sie kosten“, gibt auch der Präsident des Bundesrechnungshofs, Dieter Engels, zu bedenken. Er mahnt an, dass die Bundesländer es versäumen, ihre Finanzämter hinreichend mit Perso-

nal auszustatten. Allein durch unbesetzte Stellen für Steuerfahnder verzichtet der Staat auf fünf bis sechs Milliarden Euro pro Jahr. Der Staat spart also hier am falschen Ende – und zwar zu Lasten aller und damit des Gemeinwesens.

Straßenwesen

Eine unverzichtbare Voraussetzung für eine weiterhin positive Entwicklung der Wirtschaft sowie für das reibungslose Ablaufen des alltäglichen Lebens ist eine gut funktionierende Infrastruktur. Und zu den entscheidenden Bestandteilen einer guten Infrastruktur gehört ein gut ausgebautes und instand gehaltenes Straßennetz. Damit ein gut funktionierendes Straßennetz stets sichergestellt ist, ist der Straßenunterhaltungsdienst als wichtiger Bestandteil des öffentlichen Dienstes von großer Bedeutung. Die Kolleginnen und Kollegen sorgen mit dafür, dass Tag für Tag unzählige Mitbürgerinnen und Mitbürger sowie unzählige Tonnen an Waren sicher und pünktlich ihr Ziel erreichen. Jedoch gerät auch das Straßenwesen durch Personalabbau und dem damit verbundenen Anstieg der Arbeitsbelastung immer stärker unter Druck. Die körperlich belastende und oft gefährliche Tätigkeit erfordert stets höchsten Einsatz und volle Konzentration. Das gilt nicht nur für den Winterdienst, wo unter schwersten äußerlichen Bedingungen unter dem Einsatz hochtechnischen Geräts oft in Nachtstunden Dienst im Interesse der Allgemeinheit verrichtet wird. Auch die alltägliche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen außerhalb des Winterdienstes ist mit großen körperlichen Herausforderungen und Gefahren – beispielsweise bei Tätigkeiten auf viel befahrenen Straßen – verbunden. Es sind daher gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte notwendig, die sich diesen Herausforderungen gern stellen. Diese Beschäftigten können nur für den öffentlichen Dienst gewonnen und dauerhaft gehalten werden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen – dazu zählen insbesondere auch die Höhe und die zukünftige Entwicklung des Entgelts. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, deren Probleme den Straßenwärterberuf mit seinen hohen körperlichen Belastungen besonders treffen, müssen in Zukunft attraktivere Arbeitsbedingungen angeboten werden. Nur so kann die Erfüllung dieser wichtigen Aufgabe im Interesse der gesamten Gesellschaft sichergestellt bleiben. Dies erfordert neben der gebotenen Wertschätzung eine angemessene

Bezahlung und eine gute Perspektive für die Zukunft.

Universitätskliniken und Krankenhäuser

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

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

Wissenschaft

Im TV-L wurden erstmals Sonderregelungen geschaffen, um den tatsächlichen Besonderheiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerecht zu werden. Besonders lange und spezialisierte Qualifizierungsphasen, die besondere Forschungsorientierung und die vorgegebenen Zwänge des akademischen Lehrbetriebs erforderten gesonderte Lösungen für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Insbesondere die Anerkennung förderlicher Zeiten ist richtungweisend als Ausgleich für die unbefriedigende Situation, dass es im Wissenschaftsbereich so viele befristete Arbeitsverhältnisse wie sonst nirgends im öffentlichen Dienst gibt. ■



Andreas Thielicke,
Eichentechniker,
Leipzig

» Die Arbeitgeber müssen endlich vernünftige Perspektiven schaffen. «

„Ich heiße Andreas Thielicke und bin als Eichentechniker beim Eichamt Leipzig angestellt. Ich bin Mitglied der Gewerkschaft Mess- und Eichwesen (BTE). Bei uns im Eichamt arbeiten 21 Kolleginnen und Kollegen. Ich bin zuständig für den Kfz-Bereich. Genauer gesagt prüfe ich im Außendienst die Messgeräte in den Werkstätten und kontrolliere, dass zum Beispiel die Abgastester dort richtig eingestellt sind. Es müssen mehr Geräte geeicht werden, als man denkt. Nur so kann ein gleichbleibender Standard in Deutschland garantiert werden. Wenn es wiederholt zu Verstößen gegen das Eichgesetz kommt, ist es an uns, gegebenenfalls ein Bußgeldverfahren einzuleiten. Auf unsere Dienststelle sehe ich bei einem Durchschnittsalter von 49 Jahren massive Probleme zukommen. Trotzdem gibt es keine Planstellen für Neueinstellungen. So steigt natürlich das Arbeitspensum. Für eine gründliche Überwachung bleibt so kaum noch Zeit. Es ist aber auch kein Wunder, dass wir bei uns im Eichamt Nachwuchssorgen haben. In der freien Wirtschaft hat man bessere Aufstiegschancen und verdient 10 bis 20 Prozent mehr. Wem kann man da verdenken, dass er Wechselabsichten hat. Bei dem aktuellen Gehalt und den steigenden Lebenshaltungskosten ist dieser Gedanke naheliegend. Die Arbeitgeber müssen endlich bei den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen vernünftige Perspektiven schaffen, sonst stehen sie eines Tages ohne Personal da. Und mit Anreizen meine ich ganz konkret mehr Gehalt.“

Beamtenbesoldung 2013

Situation der Landes- und Kommunalbeamten



Die Fakten

42,3 Prozent der Beschäftigten des gesamten öffentlichen Dienstes sind bei den Ländern, 28,3 Prozent sind bei den Kommunen beschäftigt. Mit den Aufgabenzuweisungen des Grundgesetzes (GG) an die Länder und Kommunen stehen in der Bundesrepublik Deutschland die meisten Beamtinnen und Beamten in einem öffentlich rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zu den Ländern oder Kommunen. Eine Vielzahl von Ländern haben deshalb mehr Beamtinnen und Beamte als der Bund.

Die Sach- und Rechtslage für alle Beamten bis August 2006

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden eine allein am verliehenen Amt ausgerichtete bundeseinheitliche Besoldung. Für alle Dienstherrn waren alle Besoldungsregelungen in einem einheitlichen Bundesbesoldungsgesetz geregelt. Bund und Länder wirkten und gestalteten bei der Gesetzgebung zu den bundeseinheitlichen beamtenrechtlichen Bezahlungsbedingungen über Bundestag und Bundesrat gleichermaßen mit.

Die Länder hatten auch damals Spielraum für eigene Entscheidungen, da das einheitliche Bundesbesoldungsrecht Öff-

nungsklauseln vorsah, die die Länder ermächtigt, eigenständige Regelungen zu treffen. Dies galt zum Beispiel für das „Weihnachtsgeld“, Leistungszulagen, -prämien und -stufen, Anwärtersonderzuschläge oder Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit.

Mit gleichgerichteten Besoldungsbedingungen wurde bei gleicher Aufgabe, Funktion und Amt in Bund, Ländern und Gemeinden gleich besoldet. Unter diesen Bedingungen konnten alle Dienstherrn qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich gewinnen und halten. Von Rügen bis zum Bayerischen Wald bestand die Gewissheit, dass dann, wenn der Staat zum Beispiel im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung durch eine Polizeimeisterin / einen Polizeimeister tätig wurde, diese Staatsdiener nach bester Eignung, Befähigung und Leistung bei gleichen Zugangsvoraussetzungen zum Polizeiberuf unabhängig von der Region gleich besoldet wurden – eben weil im Rechtsstaat die überall gleich geltende öffentliche Sicherheit und Ordnung überall gleich gut zu gewährleisten ist. Ein Wechsel von Dienstherr zu Dienstherr, von Gebietskörperschaft zu Gebietskörperschaft, war für jede Beamtin / jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile möglich. Für Beamtinnen / Beamte und für abgebenden und aufnehmenden Dienstherr war

klar, dass nach einem Wechsel bei gleichem statusrechtlichem Amt die gleiche Besoldung wie bisher zu gewähren war.

Verlagerung der Besoldungskompetenz im September 2006

Durch die Föderalismusreform I wurde das bewährte, transparente und schlanke Besoldungs- und Versorgungsrecht aller deutschen Beamtinnen und Beamten auf Drängen des ganz überwiegenden Teils der Länder mit Ablauf des Monats August 2006 aufgegeben, indem im Juni / Juli 2006 Bundestag und Bundesrat mit der erforderlichen 2/3-Mehrheit einem Gesetz zur Änderung des GG zustimmten. Dieses beinhaltete eine Aufhebung der Artikel 74 a und 75 GG – und damit die Verlagerung der Gesetzgebung für die Besoldung auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig.

Sachargumente oder das Interesse an Verbesserungen und langfristig tragfähigen Lösungen – dies wurde und wird von allen mit diesem Rechtsgebiet Befassten und Vertrauten einhellig bescheinigt – waren nicht ursächlich für diese Kompetenzverlagerung. Vielmehr waren es ausschließlich Machtfragen – und zum Beispiel das Recht, einseitig „nach Landesherrenart“ Besoldungskürzungen vornehmen zu können. Dies hat sich nach den Erfahrungen von über sechs Jahren bestätigt. Nachdem sich vorübergehend einige Bundesländer – zum Beispiel in einem Nordverbund – auf ein einheitliches Vorgehen verständigten (um für notwendig erachtete Gemeinsamkeiten im Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten auszuloten und gegebenenfalls zu vereinbaren), ist heute festzustellen, dass ein gemeinsames und abgestimmtes Vorgehen auch von benachbarten Bundesländern nicht mehr besteht.

Bis Ende 2012 haben der Bund und die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Saarland und Thüringen entweder eigenständige neue Besoldungsgesetze geschaffen oder das alte Bundesbesoldungsgesetz in Landesrecht überführt und zum Teil einzelne Änderungen vorgenommen. In Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen liegen Gesetzentwürfe zur Neuregelung des Besoldungsrechts vor.

Die Länder Bremen, Hessen und Nordrhein-Westfalen haben ihre Gesetzgebungskompetenz noch gar nicht ausgeübt,

so dass das alte Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung bis zum 31. August 2006 über Artikel 125 a GG fort gilt.

Momentaufnahme der aktuellen Besoldungsentwicklungen

In einer Gesamtschau ist festzustellen, dass zwei Tendenzen bestehen. Ein Großteil der Länder greift im Wesentlichen auf die bekannten und bewährten Regelungen des bis zum 31. August 2006 bundesweit geltenden Bundesbesoldungsrechts zurück. Dabei werden einzelne Änderungen – so das Abrücken von den Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen beim Grundgehalt, in der Nummerierung der Paragraphen oder Zusammenfassungen von zur Besoldung gehörenden Regelungsmaterien – vorgenommen, um die Besoldung den landesspezifischen Besonderheiten und den Vorgaben der europäischen Rechtsprechung anzupassen. Der andere Teil schließt sich im Wesentlichen den Neuregelungen des Bundes an. Der Bund hatte mit dem Gesetz zur Neuregelung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 eine Neugestaltung des Besoldungsrechts vorgenommen und unter anderem eine neue Tabellenstruktur eingeführt und das Aufsteigen im Grundgehalt neu geregelt. Dabei fand eine Abkehr von dem Aufstieg nach Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen und eine Verringerung eben dieser Stufen von zwölf auf acht statt.

Einzig die Freie und Hansestadt Hamburg hat bislang eine vollständig neue Tabelle mit einem neuen Aufstiegsmodus geschaffen.

Ob mit diesen Ausgestaltungen die negativen Auswirkungen eines schädlichen Wettbewerbs von (unmittelbar aneinandergrenzenden) Gebietskörperschaften um die besten Nachwuchskräfte und bereits vorhandene Beamtinnen und Beamten gering gehalten werden können, bleibt abzuwarten.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2008 bis 2010

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 bei den Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden Nullrunden vollzogen und – wenn überhaupt – Einmalzahlungen gewährt wurden, kamen im Jahr 2008 alle Länder bis auf Berlin ihrer verfassungsrechtlichen Verpflichtung auf Anpassung der Besoldung entspre-

chend der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung nach. Dabei wurden unterschiedliche Inkrafttretenszeitpunkte gewählt, was wohl den „Klammern“ Länderrhaushalten und den von den jeweili-



Georg Schneider,
Justizfachwirt,
Koblenz

» Ich erwarte für die Zukunft eine leistungsgerechte Bezahlung. «

„Mein Name ist Georg Schneider. Nach meiner Lehre zum Kfz-Mechaniker habe ich meine Fachhochschulreife erworben und kurz darauf eine Ausbildung zum Justizfachwirt absolviert. Seit dieser Zeit bin ich Mitglied in der DJG – Deutsche Justiz-Gewerkschaft. Als verbeamteter Justizfachwirt übe ich einen sehr abwechslungsreichen Beruf aus. Nachdem ich beim Amtsgericht Mainz und bei dem Landgericht Koblenz in der Justizverwaltung meinen Dienst versehen habe, wurde ich IT-Administrator für den Landgerichtsbezirk Koblenz. Nun – einige Jahre später – übe ich als Dozent für IT-Anwendungen meinen Dienst bei dem Oberlandesgericht Koblenz aus. Meinen Traumberuf habe ich damit gefunden. Leider ist es wegen der katastrophalen Haushaltslage und fehlenden Aufstiegsämtern um Karrierechancen schlecht bestellt. Trotz hoher Qualifikation ist mit einem schnellen Aufstieg nicht zu rechnen. Darunter leiden aber alle Mitarbeiter im Bezirk, egal ob Beamte oder Arbeitnehmer. Die Besoldung mit A8 ist bei meinem Tätigkeitsbereich geradezu lächerlich. Die freie Wirtschaft bezahlt für eine gleichwertige Tätigkeit mindestens ein Drittel mehr. Netto versteht sich! Ich erwarte für die Zukunft endlich eine leistungsgerechte Bezahlung und hoffe auf die Möglichkeit, mich für einen Laufbahnwechsel qualifizieren zu können. Die Voraussetzungen müssen allerdings noch geschaffen werden; mit der DJG und der Unterstützung des dbb versteht sich. Hier müssen alle Statusgruppen zusammenstehen und für faire Arbeitsbedingungen kämpfen.“

gen Finanzministern auf Kosten der Beamtinnen und Beamten angeordneten Konsolidierungen geschuldet war. Der seit Jahrzehnten bewährte Gleichklang der Statusgruppen wurde nur von einem Teil der Länder durch Übernahme des zwischen der dbb tarifunion und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbarten Tarifabschlusses in Höhe von 2,9 Prozent verwirklicht. Diese unterschiedlichen Anpassungen bildeten den Grundstein für das erhebliche Auseinanderdriften der Besoldung von Bund, Ländern und Gemeinden.

Zwar fand in den Jahren 2009 und 2010 wieder eine gewisse Vereinheitlichung durch Übernahmen des Tarifabschlusses der Länder im Bereich der Linearanpassung auf die Beamtinnen und Beamten statt, jedoch entwickelten sich die Grundgehaltssätze weiter dadurch auseinander, dass die Länder unterschiedlich hohe Sockelbeträge (20 Euro oder 40 Euro) vor den Linearanpassungen in das Grundgehalt einbauten. Auch die Sonderzahlung wurde zum Teil in das Grundgehalt eingebaut oder wird monatlich separat als Besoldungsbestandteil gewährt.

Unrühmliches Schlusslicht war und ist das Land Berlin, welches erstmalig nach dem 1. August 2004 wieder am 1. August 2010 eine Anpassung von 1,5 Prozent und zum 1. August 2011 von 2,0 Prozent vornahm.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2011 und 2012

Auch in den Jahren 2011 und 2012 setzte sich der Trend der unterschiedlichen Linearanpassungen und nur teilweisen Übernahme des Tarifabschlusses der dbb tarifunion mit der TdL fort.

Während die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Tarifabschluss vollumfänglich übertrugen und ihren Beamtinnen und Beamten im Jahr 2011 eine Einmalzahlung von 360 Euro (Anwärter 120 Euro) sowie eine Linearanpassung von 1,5 Prozent zum 1. April 2011 gewährten und auch am 1. Januar 2012 die im Tarifvertrag vereinbarte Linearanpassung von 1,7 Prozent zum 1. Januar 2012 sowie eine anschließende Aufstockung des Grundgehalts um 17 Euro (Anwärter um 6 Euro) vornahm, fand in den übrigen Ländern keine oder nur eine Übernahme mit Abstrichen statt.

Während die Länder Bayern und Saarland ganz auf Linearanpassungen und Einmalzahlungen im Jahr 2011 verzichteten (der

Freistaat Bayern holte die Linearanpassung jedoch im Jahr 2012 zumindest in der Höhe nach), gewährten die übrigen Bundesländer im Jahr 2011 nur teilweise Einmalzahlungen oder verschoben die Anpassungen vom 1. April 2011 um mehrere Monate. Dieser Trend setzte sich auch im Jahr 2012 fort, indem sowohl der Zeitpunkt der Anpassung vom 1. April 2012 um einige Monate von zahlreichen Ländern verschoben als auch auf die Gewährung des Sockelbetrages von 17 Euro verzichtet wurde.

Ausblick und Handlungsnotwendigkeiten

Bereits nach drei Einkommensrunden in den Ländern und der Verabschiedung eigenständiger Gesetze zeigt sich im Bereich der Besoldung ein nicht zu rechtfertigendes und sogar schädliches Konkurrenzverhältnis zwischen den Gebietskörperschaften um das beste Personal. Die Tendenz in den Jahren 2011 und 2012 sowie die Verabschiedung von Gesetzen, die für die nächsten fünf Jahre unabhängig vom Tarifabschluss Linearanpassungen von 1 Prozent vorsehen, zeigen, dass sich die Befürchtungen der Föderalismusreform nunmehr bestätigen. Von der ursprünglichen Transparenz des Besoldungsrechts und einer Vergleichbarkeit der Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit in Bund, Ländern und Gemeinden kann nicht mehr gesprochen werden. Der entstandene Besoldungswirrwarr wird sich weiter verstärken. Dies gilt umso mehr, als dass zusätzlich im Gefüge des Besoldungsrechts sowie im Dienstrecht Veränderungen vorgenommen wurden, die unter anderem zu unterschiedlichen Beförderungsmöglichkeiten führen. Immer wieder im Fokus steht zudem die Entscheidung, ob Stellen überhaupt, und wenn ja mit Beamtinnen und Beamten oder Tarifbeschäftigten, besetzt werden sollen.

Durch die Verbreitung weiterer einzelner verschlechternder – wenn auch bislang häufig zeitlich befristeter – Maßnahmen, wie zum Beispiel der Absenkung der Eingangsbesoldung für Neueinstellungen, ist bereits jetzt abzusehen, dass einzelne Länder im Wettbewerb um geeignetes Personal ins Hintertreffen geraten werden. Dies zieht gravierende Nachteile bei den öffentlichen Dienstleistungen und damit bei der Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem öffentlichen Dienst nach sich.

Die ursprünglichen Bemühungen zahlreicher Länder, den bewährten Gleich-

klang der Statusgruppen im Linearbereich in den Jahren 2009 bis 2012 zumindest im Bereich der Linearanpassungen aufrechtzuerhalten, fallen immer mehr der Kassenlage der Haushalte zum Opfer. Die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch in Form der Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung gerät dabei immer mehr ins Hintertreffen. Dies wird umso mehr verstärkt, als die unterschiedlichen Regelungen zur Sonderzahlung – bis hin zur vollständigen Streichung – ein weiteres Auseinanderentwickeln im Bezahlungsbereich nach sich ziehen.

Zudem kann der dringend notwendige und gebotene Gleichklang der Statusgruppen im Landesbereich de facto, durch die unterschiedlichen Tarifverträge von Bund und Kommunen einerseits sowie TdL andererseits, nur zwischen Landes- und Kommunalbediensteten im Besoldungsbereich, nicht jedoch im Tarifbereich hergestellt werden.

So erhielten Beschäftigte der Gemeinden durch die zwischen dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und den Gewerkschaften dbb tarifunion und ver.di geschlossenen Tarifverträge für das Jahr 2011 eine Anpassung von 0,6 Prozent zum 1. Januar 2011 zuzüglich einer Einmalzahlung von 240 Euro und zum 1. August 2011 eine Linearanpassung von 0,5 Prozent. Für das Jahr 2012 wurde eine Anpassung von 3,5 Prozent zum 1. März vereinbart. Der Abschluss sieht zudem für das Jahr 2013 zwei Anpassungen in Höhe von jeweils 1,4 Prozent zum 1. Januar und zum 1. August vor.

Entsprechende Besoldungserhöhungen erhielten und erhalten jedoch die oftmals in der gleichen Dienststelle tätigen Beamtinnen und Beamten der Kommunen – wie oben dargelegt – bislang nicht, da sich deren Besoldung nach der der Landesbeamtinnen und -beamten richtet und diese nur die geringeren landesrechtlich vorgesehenen Anpassungen erhalten. Den unterschiedlichen Linearanpassungen der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten im Kommunalbereich gilt es in Zukunft entgegenzuwirken, da nach den vergangenen Einsparungen im öffentlichen Dienst keinem der Beschäftigten – gleich welcher Statusgruppe – zu vermitteln ist, warum bestimmte Maßnahmen nicht für alle gelten. Dies gilt umso mehr, als dass es in den vergangenen Jahrzehnten gängige Praxis war, die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes als Maßstab zu nehmen

und die Besoldung – wenn auch mitunter zeitlich verzögert – in gleicher Höhe anzupassen.

Fazit

Jeder Beamtin und jedem Beamten ist klar, dass es zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten keinen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung gibt, da es sich um zwei verschiedene Beschäftigungs- und Bezahlungssysteme handelt. Vernünftige Gründe des Allgemeinwohls und der Fairness verlangen, dass die Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten, die unter ständigen Personalkürzungen und Arbeitsverdichtungen gleichermaßen leiden, in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben.

Deshalb gilt: Der Anspruch auf Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung muss gemeinsam und auf allen Ebenen eingefordert werden!

Das Festhalten an dem Gleichklang der Entwicklung der Einkommensanpassungen ist dem Gebot der Vernunft und der Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes geschuldet. Dies gilt für den Gleichklang der Statusgruppen innerhalb einer Gebietskörperschaft und der Gebietskörperschaften untereinander. Nur wenn eine Gleichentwicklung der Besoldung im Bereich von Anpassungen stattfindet, kann von allen Landesbeamtinnen und -beamten auch die gleiche uneingeschränkte Motivation und Hingabe für den jeweiligen Dienstherrn erwartet werden.

Hauptanliegen jeder Gebietskörperschaft muss es sein, auch durch eine vergleichbare finanzielle Ausstattung seine Beamtinnen und Beamten so zu motivieren, dass diese optimale Arbeitsergebnisse erbringen und sich nicht (auf Dauer) gegenüber anderen Beamtinnen und Beamten erheblich benachteiligt fühlen.

Insgesamt ist es daher erforderlich, die zeitliche Trennung der Tarif- und Besoldungsrunden im öffentlichen Dienst zu überwinden, um zumindest weitgehend vergleichbare Einkommensbedingungen in Bund, Ländern und Kommunen zu bieten.

Nur dann kann der von allen gewünschte Austausch der Beamtinnen und Beamten zwischen den Gebietskörperschaften gewährleistet und in allen Gebietskörperschaften ein funktionierender öffentlicher Dienst mit motivierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten werden. ■

Verhandlungen mit der TdL

Welche Beschäftigten sind betroffen?

Die Verhandlungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern (Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL) und Kommunen (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VKA) ist während der Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts im Jahr 2005 zerbrochen. Seitdem gehen Bund und Kommunen auf der einen und Länder auf der anderen Seite in der Tarifpolitik getrennte Wege. Die TdL besteht aktuell aus 14 Mitgliedsländern. Allerdings steht Berlin kurz vor der Rückkehr und wird zur Einkommensrunde 2013 schon wieder Teil der TdL sein. Das Land war im Jahr 1994 ausgeschlossen worden und Hessen ist im Jahr 2004 ausgetreten. Bund und VKA haben mit der dbb tarifunion zum 1. Oktober 2005 den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft gesetzt. Mit der TdL folgte der Abschluss für den Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L) zum 1. November 2006. In Hessen (siehe auch Beitrag auf Seite 19) wurde zum 1. Januar 2010 der TV-H (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen) eingeführt. Dieser orientiert sich am TV-L. Mit dem Land Berlin wurde zum 1. November 2010 der Angleichungs-TV Land Berlin vereinbart. Dieser regelt die Einführung des TV-L und die Überleitung der Beschäftigten.

Tarifbeschäftigte

Mit Bund und Kommunen wurde im Frühjahr 2012 eine Einkommenserhöhung für die nach dem TVöD Beschäftigten für die Jahre 2012 und 2013 ausgehandelt. Die Tarifeinigung gilt bis 28. Februar 2014. Diese Einigung mit Bund und Kommunen gilt nicht für die Landesbeschäftigten. Die letzte Tarifeinigung mit der TdL über die Entgelte der Länderbeschäftigten wurde von den Gewerkschaften fristgemäß zum 31. Dezember 2012 gekündigt. Damit wurde der Weg frei gemacht, für die Zeit ab dem 1. Januar 2013 über eine Entgelt-erhöhung zu verhandeln. Soweit Regelungen des TV-L gekündigt wurden, gelten sie jedoch so lange fort, bis eine Tarifeinigung erreicht worden ist.

Beamtinnen und Beamte

Für die Beamten der Länder und damit auch für die Beamten der Kommunen –

diese sind im Regelfall Landesbeamte – haben die Tarifverhandlungen mittelbare Auswirkungen. Für die Bundesbeamten hingegen hat diese Einkommensrunde keine Bedeutung, weil deren Besoldung nicht durch die Länder, sondern durch den Bund geregelt wird, der sich am TVöD-Abschluss orientiert. Die Besoldung wird für die Beamten des Bundes in einem Bundesgesetz und für die Beamten der Länder und Kommunen – nach der Föderalismusreform I – durch jeweilige Landesgesetze festgelegt. Tarifverhandlungen wird es auch weiterhin nur für Tarifbeschäftigte und nicht auch für Beamte geben.

In der Vergangenheit hat sich jedoch oft gezeigt, dass die Ergebnisse der Tarifverträge für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes, wenn auch zumeist mit zeitlicher Verzögerung, auf die Beamten übertragen wurden. Die Übertragung der Tarifergebnisse auf den Beamtenbereich war und ist stets eine Forderung des dbb. Der dbb geht deshalb für das Jahr 2013 wieder mit einer einheitlichen „Grundforderung“ sowohl für die Tarifbeschäftigten der Länder als auch für die Landes- und Kommunalbeamten in die Einkommensrunde. Eine einheitliche Forderung zeigt, dass der dbb nicht bereit ist, die verschiedenen Statusgruppen der Länder weiter auseinanderdividieren zu lassen.

Letztlich sind wir alle betroffen!

Wenn ab dem 31. Januar 2013 die Einkommensrunde 2013 beginnt, sind manche Kolleginnen und Kollegen unmittelbar, manche mittelbar und manche materiell gar nicht betroffen. In gewisser Weise jedoch sind wir alle betroffen. Uns sollte es stets um den ganzen öffentlichen Dienst gehen. Auch wird der Abschluss im Länderbereich wieder Vorbild für die Verhandlungen ein gutes Jahr später sein, wenn wir wieder mit Bund und Kommunen in den Ring steigen. Aus unserer Sicht ist der öffentliche Dienst unteilbar und die Arbeit einer Krankenschwester im Landesdienst nicht anders zu bewerten als die ihrer Kollegin in einem kommunalen Krankenhaus. Auf dem Gewerkschaftstag des dbb, dem so genannten Verschmelzungsgewerkschaftstag, war es eine der tragenden Grundideen, die Geschlossenheit der Organisation zu erhöhen. Dieser neue Geist



Sabine Franz,
Finanzsachbearbeiterin,
Leverkusen

» Steuern wird es immer geben, das ist todsicher. «

„Ich arbeite als Sachbearbeiterin in der Erhebungsstelle im Finanzamt Leverkusen. Die Arbeit in der Erhebungsstelle ist sehr vielfältig und der Umgang mit Zahlen war schon immer mein Ding. Neben dem täglichen Einerlei, wie Zahlungseingänge verbuchen oder Steuer rückstände beitreiben, muss ich auch über Ratenzahlungsanträge (Stundung) entscheiden, was nicht immer leicht fällt. Kein Tag ist wie der andere. Die betroffenen Steuerpflichtigen sind natürlich nicht begeistert, wenn ihnen die Konten gepfändet werden oder kein erneuter Zahlungsaufschub gewährt werden kann.“

Organisiert bin ich in der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und engagiere mich im Personalrat. Zu Beginn meiner „Karriere“ in der Finanzverwaltung war meine Zukunft mehr oder weniger von den vielen Zeitverträgen geprägt: circa zehn Zeitverträge in acht Jahren. Da war ich einfach nur froh, dass ich überhaupt einen Arbeitsplatz hatte. Seit 1997 stehe ich endlich in einem festen Arbeitsverhältnis. Das nimmt einem den Druck doch un-gemein. Steuern wird es immer geben, das ist todsicher. Genauso wie es säumige oder auch pünktliche Steuerzahler geben wird. Ich bin mir aber auch sicher, dass sich aufgrund der immer schneller fortschreitenden Technik mein Arbeitsplatz stark verändern wird. Ob meine Arbeit dann immer noch eine Tarifbeschäftigte macht, steht in den Sternen. Für diese Einkommensrunde wünschen meine Kolleginnen und Kollegen und ich uns einen guten, schnellen Abschluss, der mal nicht wieder sofort von Preiserhöhungen aufgezehrt wird.“

des neuen dbb kann sich in der Einkommensrunde 2013 erstmals bewähren! Erstmals ist der dbb selbst Tarifpartner bei einer großen Einkommensrunde! ■

Arbeitskampfmaßnahmen

Streiks zur Förderung der Verhandlungsbereitschaft notwendig



Es ist fast schon ein trauriges Ritual, wenn die Arbeitgeber bei den jährlichen Tarifverhandlungen zu den linearen Einkommenserhöhungen in den ersten Verhandlungsrunden gar kein Angebot abgeben, sondern die Forderungen der Gewerkschaften pauschal als unbezahlbar oder als unrealistisch abtun. In dieser Art der Verhandlungsführung sind sich die drei großen Arbeitgeberlager Bund, Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) leider sehr ähnlich. Zu Beginn des Jahres 2013 stehen wieder die Verhandlungen für die Beschäftigten der Länder an. Und es steht zu befürchten, dass die Vertreter der TdL, trotz der neuen Führung unter Finanzminister Bullerjahn aus Sachsen-Anhalt, zum Auftakt der Verhandlungen am 31. Januar 2013 außer derartigen pauschalen Bewertungen nichts vorzubringen haben, was konstruktiven Verhandlungen entsprechen würde. Das könnte man auf Gewerkschaftsseite kopfschüttelnd als unvermeidbares Übel wie den Schnupfen im Herbst zur Kenntnis nehmen.

Man könnte den Arbeitgebern aber auch gleich zu Beginn der Tarifverhandlungen deutlich zeigen, dass ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Darin kommt nämlich zum einen eine gewisse Geringschätzung gegenüber den Verhandlungspartnern, also den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften, zum Ausdruck. Diese haben sich im

Vorfeld der Verhandlungen sorgfältig vorbereitet und eigene gut begründete Forderungen erarbeitet, die den Arbeitgebern in aller Regel auch lange genug vorher bekannt sind. Wenn die Arbeitgeber sich hierzu in den ersten Verhandlungsrunden inhaltlich kaum äußern können oder wollen, zeugt das nicht gerade von guter Verhandlungsführung. Es zeigt sich darin aber auch ein wenig Ignoranz gegenüber den Beschäftigten, für die die Gewerkschaften ja verhandeln. Für sie ist es, unabhängig davon ob Gewerkschaftsmitglieder oder unorganisiert, schwer begreiflich und hinsichtlich ihrer berechtigten Erwartungen auch enttäuschend, wenn die ersten Verhandlungsrunden der großen Einkommensrunden stets ohne nennenswerte inhaltliche Positionierungen der Arbeitgeber ablaufen. Die Beschäftigten müssen die Gelegenheit haben, ihrem Unverständnis und ihrer Enttäuschung über die Blockade der Arbeitgeber Ausdruck zu verleihen. Dazu eignen sich zentrale Kundgebungen im Rahmen von befristeten Arbeitskampfmaßnahmen. Hier kommen die Kolleginnen und Kollegen zusammen, um zu demonstrieren und lautstark für ihre Ziele gemeinsam einzutreten.

Rechtmäßigkeit von Aktionen höchstrichterlich bestätigt

Oft stellen Außenstehende und Mitglieder die Frage, ob Arbeitskampfmaßnah-

men in einem solch frühen Stadium eigentlich rechtmäßig sind. Zusätzliche Verunsicherung wächst aus der Tatsache, dass einzelne Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit angeblichen juristischen Begründungen einschüchtern und oft auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes Streiks zu verhindern versuchen. Dazu ist zu sagen, dass befristete Arbeitskampfmaßnahmen auch während eines frühen Stadiums der Verhandlungen nach einheitlicher Auffassung von Justiz und Rechtswissenschaft grundsätzlich zulässig sind. Gerade befristete Arbeitskampfmaßnahmen zu Beginn der Verhandlungen können nach höchstrichterlicher Überzeugung dazu führen, den Arbeitgeber zu einer konstruktiven Verhandlungsführung zu bewegen, und somit im Ergebnis dazu beitragen, sehr lange Tarifaufeinandersetzungen mit wochenlangen Arbeitskämpfen zu vermeiden.

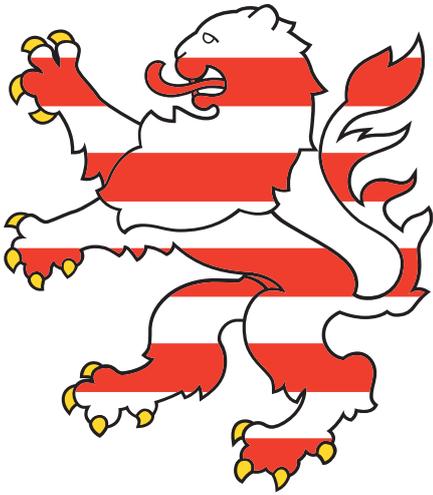
Rechtzeitige Vorbereitung und Mobilisierung

Um notfalls zu einem relativ frühen Zeitpunkt der Tarifverhandlungen solche befristeten Arbeitskampfmaßnahmen durchführen zu können, müssen selbstverständlich im Vorfeld Strukturen aufgebaut beziehungsweise wieder aktiviert werden. Dabei gilt es natürlich, die Mitglieder und möglichst auch Nichtorganisierte vor den Verhandlungen in Gesprächen und mit Hilfe von Informationen, wie beispielsweise Flugblättern, von den eigenen Forderungen zu überzeugen. Strukturen sind aber auch erforderlich, um dann, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, auch kurzfristig möglichst viele Kolleginnen und Kollegen motivieren zu können, sich an Arbeitskampfmaßnahmen und öffentlichkeitswirksamen zentralen Kundgebungen zu beteiligen. Die Möglichkeit der Beteiligung an diesen Aktionen haben sowohl Gewerkschaftsmitglieder als auch Nichtorganisierte, wobei nur Gewerkschaftsangehörige für den Fall des Entgeltabzugs bei Arbeitskampfmaßnahmen von ihrer Fachgewerkschaft Streikgeld beantragen können.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass überregionale Medienberichterstattung über Streiks und Protestaktionen den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht und deren Kompromissbereitschaft wesentlich steigert. Damit haben die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter auch eine bessere Position am Verhandlungstisch, um die berechtigten Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten. ■

Einkommensrunde in Hessen

Mittendrin, aber nicht dabei



Mit der Rückkehr Berlins in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verhandelt die Tarifgemeinschaft nunmehr für fünfzehn Bundesländer. Einzig das Bundesland Hessen geht einen Sonderweg. Den geht es schon seit einigen Jahren. Ursprünglich wollte der damalige Ministerpräsident Koch niedrigere Abschlüsse erzielen als die ihm zu teure TdL. Das ist ihm allerdings nicht gelungen. Anfangs hat die hessische Landesregierung ihre Vorstellungen von Tarifpolitik noch mit einigen – wenig glücklichen – Initiativen offensiv vorgebracht. Erinnerung sei hier nur an das so genannte Tarifgesetz, mit dem die Tarifautonomie ausgehebelt werden sollte. Dagegen haben wir uns mit Erfolg gewehrt. Mittlerweile sind eigene Ideen in der Tarifpolitik der hessischen Landesregierung kaum noch zu entdecken und so muss sie schon froh sein, mit ihren Abschlüssen nicht sogar oberhalb der TdL zu liegen. Preiswert war das Selbst-Verhandeln-Wollen bisher auf keinen Fall.

Gleiche Forderungen gegenüber TdL und Hessen

Die hessische Einkommensrunde beginnt nun am 1. Februar 2013, also einen Tag nach der Einkommensrunde mit der TdL. Grundsätzlich werden wir die Arbeitgeber in Potsdam und in Wiesbaden mit den gleichen Forderungen konfrontieren, schließlich geht es um die gleichen Arbeiten und Beschäftigtengruppen. Unsere Hauptforderungen werden also auch für Hessen eine Entgelterhöhung um 6,5 Prozent inklusive einer sozialen Komponente, 100 Euro mehr für die Auszubil-

denden und die Übertragung der Ergebnisse auf den Beamtenbereich sein. Die komplette Forderung ist unter www.dbb.de/themen/einkommensrunde-2013 einsehbar. Und unser Ziel, das Land Hessen mittelfristig wieder in den Flächentarifvertrag der Länder zu bringen, haben wir nicht von der Agenda genommen.

Entgeltordnung auch für Hessen in Arbeit

Aktuell haben wir mit der hessischen Landesregierung auch Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für das Land Hessen zur Komplettierung des TV-H begonnen.

Anfang November 2012 haben sich Vertreter der dbb tarifunion sowie der DGB-Gewerkschaften mit Vertretern der hessischen Arbeitgeber getroffen, um das Verfahren zur Schaffung einer Entgeltordnung zum TV-H zu vereinbaren. Ausgangspunkt ist, dass die Tarifpartner während der Einkommensrunde 2011 vereinbart hatten, bis spätestens zum 1. Januar 2014 eine Entgeltordnung in Kraft zu setzen. Soweit sich ein Termin – der eben genannte Novembertermin –, bei dem die Abklärung des formellen Vorgehens im Vordergrund stand, bewerten lässt, ist festzustellen, dass von beiden Seiten eine hohe Bereitschaft bestand, zeitlich und thematisch einen Fahrplan zu entwickeln, der das eingangs genannte Ziel einer Entgeltordnung für das Land Hessen bis spätestens zum 1. Januar 2014 realistisch erscheinen lässt.

Solidarität...

Uns ist es wichtig, mit der ungefähren zeitlichen Parallelität wie auch mit inhaltlich gleichlautenden Forderungen nach außen hin klar zu machen, dass wir einen hessischen Sonderweg, für den es keinen vernünftigen Grund gibt, ablehnen. Hessen gehört für uns dazu! Wenn es zu bundesweiten Aktionen kommen sollte, ist es gut möglich, dass diese in Hessen zeitgleich mit den anderen Ländern stattfinden.

... und eigene Kraft

Gleichwohl gilt: Der hessische Tarifabschluss wird ausschließlich im Land Hes-

sen erzielt. Unser Ergebnis dort hängt daher auch hauptsächlich von unserer Kampfkraft in diesem Bundesland ab. Deshalb gilt es ganz besonders, die Kolleginnen und Kollegen in Nord-, Mittel- und Südhessen zu motivieren.

Über den Verhandlungsforgang in Hessen werden wir wie gewohnt ausführlich berichten und beginnen damit im Januar 2013 mit Informationen zum Verlauf der Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung. ■



Herbert Just,
Sachbearbeiter im
Bürgeramt
Berlin

» Im Moment müssen wir jeden Euro zweimal umdrehen. «

„Als Sachbearbeiter im Bürgeramt stehe ich dem Bürger für Anträge aller Art zur Verfügung. Seien es Führerscheine, Personaldokumente, Führungszeugnisse oder Wohngeldanträge. Wir sehen uns hier als Dienstleister am Bürger und sind von jung bis alt, vom Arbeitssuchenden bis zum Professor für alle da. Ich komme ursprünglich von der Parkraumbewirtschaftung und bin in der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) organisiert. Wir haben häufiger Auszubildende in Verwaltungsberufen hier im Bürgeramt. Sie durchlaufen bei uns die einzelnen Bereiche der Bezirksverwaltung. Zurzeit haben wir im Bezirk circa 90 Auszubildende. Wenn sie in der Berufsschule sind oder anderweitig eingesetzt werden, werden sie in manchen Bereichen schmerzlich vermisst. Es ist ein Ding der Unmöglichkeit, dass gut ausgebildete junge Menschen in Zeiten des demografischen Wandels selten einen festen Arbeitsvertrag im Land Berlin bekommen. Als billige Arbeitskräfte werden sie aber immer gerne genommen.“

Von der Einkommensrunde erwarte ich eine spürbare Gehaltserhöhung. Im Moment müssen wir jeden Euro zweimal umdrehen, um wenigstens einmal im Jahr mit der Familie in den Urlaub zu fahren.“

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

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

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

 dbb beamtenbund und tarifunion	Beschäftigt als:	
Bestellung weiterer Informationen	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in
Name	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten	
Vorname	<input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten	
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft	
Straße		
<input type="text"/>		
PLZ/Ort		
<input type="text"/>		
Dienststelle/Betrieb		
<input type="text"/>		
Beruf		
<input type="text"/>		
	Datum / Unterschrift	
	<small>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99 E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</small>	

**Der dbb ist das Dach von 44 Gewerkschaften.
Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**



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