

# EINKOMMENSRUNDE 2016 **SPEZIAL**

 **dbb**  
beamt**en**bund  
und tar**ifun**ion

**Sonderausgabe**

Februar 2016

Das Magazin zur Einkommensrunde mit Bund und Kommunen



**6 Prozent**

**EINKOMMENSRUNDE 2016**



## Inhalt

Editorial	2
Forderung	3
Rahmendaten	4
Jugend	6
Beamte	8
Branchentage	10
Interview	12
Berufsgruppen	14
Aktionen	16
Befristungen	17
Nahverkehr / SuE	18
Entgeltordnung TVÖD-VKA	19
Der dbb hilft	20

Redaktionsschluss:  
18. Februar 2016



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Marco Urban, S.2: Jan Brenner, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Andrey Popov (Fotolia), S.6: Lothar Drechsel, S.7: dbb, S.8: Zerbor (Fotolia), S.9: dbb, S.12-13: Jan Brenner, S.14-15: dbb, S.16: dbb, S.17: Calado (Fotolia)  
**Telefon:** 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0  
**Druck:** L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.

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

## Editorial

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



In der Politik, aber auch in manchen Talkrunden und im Feuilleton wird gerne die Frage diskutiert, wie viel Staat sich die Politik noch leisten kann. Die Bürger fragen anders. Ausweislich der „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“, die der dbb von der forsa (Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH) im Sommer 2015 hat erstellen lassen, wünschen sich 80 Prozent der Bürger „einen starken Staat, der die Bürger vor ausufernden Entwicklungen schützen kann“. Wir erlauben uns an dieser Stelle diesen beeindruckenden Wert in Zusammenhang mit dem Ergebnis einer anderen Frage zu stellen. Gefragt wurde nämlich auch, welche Institutionen als besonders vertrauens- und glaubwürdig gelten. Die Antwort: Hinter den Sportvereinen belegen die Stadt- und Gemeindeverwaltungen den zweiten Platz und auch die Landes- und Bundesverwaltungen erzielen gute Plätze, während die Politik auf den hinteren Plätzen landet.

Was wir damit sagen wollen? Wenn aktuell der Spruch „Wir schaffen das!“ Konjunktur hat, muss klar sein, wer genau in diesen Wochen und Monaten mit hoher Verantwortung, mit viel Engagement und mit reichlich Überstunden dafür sorgt, dass „wir“ das schaffen. Es wäre überhaupt nicht akzeptabel, wenn die Einkommensrunde unter Hinweis auf mögliche Belastungen des Haushalts, die durch die auch vom dbb mitgetragene Aufnahme und Integration von heimatlos gewordenen Menschen entstanden sind, auf Sparflamme gefahren werden sollte. Denn Tatsache ist: In der Hauptsache hat sich der öffentliche Dienst diesen Belastungen gestellt und sie gemeistert. Das verdient Anerkennung!

Grundsätzlich jedoch gehen wir davon aus, dass die Themen Asyl und Einkommensrunde keine große Schnittmenge bilden sollten. Wenn überhaupt, dann sollten wir uns, wenn wir in den nächsten Wochen am Tariftisch streiten, gelegentlich gemeinsam – Arbeitgeber und Gewerkschaften – bewusst machen, welch hohen Wert es hat, in einer freiheitlichen Gesellschaft tarifautonom verhandeln zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Klaus Dauderstädt

## dbb-Beschluss

# Wir fordern linear 6 Prozent!



Abstimmung in den dbb-Gremien

In einer gemeinsamen Sitzung von Bundestarifkommission, Bundesvorstand und Grundsatzkommission für Besoldung und Versorgung hat der dbb am 18. Februar 2016 in Berlin seine Forderungen für die Einkommensrunde 2016 mit Bund und Kommunen beschlossen.

### Der öffentliche Dienst: Wichtiger denn je

Es besteht große Einigkeit, dass der öffentliche Dienst gestärkt werden muss, damit das schnell ausgesprochene „Wir schaffen das“ kein leeres Versprechen bleibt. Neben der hochwertigen Alltagsarbeit des öffentlichen Dienstes sind nahezu alle öffentlichen Bereiche auch von der aktuellen Integrationsarbeit betroffen. Gerade der öffentliche Dienst setzt dieses Versprechen der Politik um und sagt: „Wir machen das!“ Um auch in Zukunft attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können, müssen die Beschäftigten besser bezahlt werden.

### Längst fällig: Eine neue Entgeltordnung im kommunalen Bereich

Seit über zehn Jahren gibt es den TVöD, allerdings fährt dieses Tarif-Mobil noch mit einem alten BAT-Motor. Im Rahmen der Einkommensrunde müssen die kommunalen Arbeitgeber endlich zum Abschluss einer modernen Entgeltordnung bereit sein, ohne die in vielen Bereichen kaum noch gut ausgebildete Kräfte ein-

gestellt werden können. Dies wird exemplarisch am eklatanten Personalmangel im Bereich des Öffentlichen Gesundheitsdienstes deutlich.

### Weder bescheiden, noch unbescheiden: Wir wollen spürbar mehr Einkommen

Die Wirtschaft boomt und die Staatskassen sind gefüllt. Das hat viel mit dem öffentlichen Dienst und seiner starken Leistung zu tun. Der Wirtschaftsstandort Deutschland lebt von seinen verlässlichen Strukturen. Aus diesem Grund fordern wir angemessene Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg. Und Teilhabe meint mehr als Inflationsausgleich.

### Jugend ist mobil und engagiert

Mit dem kostbaren „Rohstoff“ gut ausgebildeter und engagierter junger Menschen geht der öffentliche Dienst noch immer viel zu sorglos um. Noch immer wird der Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft nicht wirklich geführt. Die Einkommensrunde 2016 ist geeignet, hier Zeichen zu setzen, dass Jugend im öffentlichen Dienst ein hoher Wert ist und die Nachwuchsförderung konkret zu gestalten ist.

### Befristungspraxis im öffentlichen Dienst ändern

Der öffentliche Dienst ist kein kurzlebiges Projekt, sondern unabdingbare und konti-

nuierliche Basis für das Funktionieren unserer Gesellschaft. Dafür brauchen wir Kontinuität und Erfahrung. Das wird gerade jetzt deutlich, wenn es gilt, die Herausforderungen im Zusammenhang mit der großen Zahl an Flüchtlingen und Migranten zu meistern. Deshalb ist unsere Forderung nach tariflichem Ausschluss sachgrundloser Befristungen ein gutes Mittel, mehr Kontinuität und Erfahrung im öffentlichen Dienst zu halten.

### Es gibt nur einen öffentlichen Dienst

Nach der letzten Verhandlungsrunde in Potsdam muss klar sein: Die linearen Komponenten des Abschlusses werden wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen. Besser noch, der Bundesinnenminister stellt gleich zum Verhandlungsauftritt klar, dass die Bundesbeamten keine Bittsteller sind, sondern wichtiger Bestandteil eines unteilbaren öffentlichen Dienstes. Die Teilhabe aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an der wirtschaftlichen Entwicklung muss statusunabhängig erfolgen.

Den vollständigen Beschluss finden Sie auf den Sonderseiten des dbb zur Einkommensrunde 2016 unter [www.dbb.de](http://www.dbb.de). ■

### Der dbb fordert:

- Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent
- Nachwuchsförderung konkret gestalten:
  - Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich
  - Unbefristete Übernahme aller Auszubildenden
  - Vollständige Übernahme von Reisekosten zu einer auswärtigen Berufsschule oder zu überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen
  - 30 Tage Urlaub für Auszubildende
- Laufzeit: 12 Monate
- Zügige Einführung einer neuen Entgeltordnung im kommunalen Bereich
- Tariflicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Verlängerung der Altersteilzeitregelungen
- Gesundheitsschutz für Flughafenfeuerwehr
- Wirkungsgleiche Übernahme für Beamte sowie Versorgungsempfänger

## Wirtschaftliche Rahmendaten

# Deutschland steht auf einem soliden Fundament – dem öffentlichen Dienst



„Durch Weisheit wird ein Haus gebaut und durch Verstand erhalten“ (Die Bibel, Sprüche Salomons 24.3). Sie werden sich fragen, was ein Bibel-Zitat in einer dbb-Publikation zur Einkommensrunde von Bund und Kommunen verloren hat. In den letzten Monaten wurde in den Medien häufig der Zusammenhalt des Hauses Europa beschworen und auch in Frage gestellt. Unterschiedliche Haltungen zur Griechenlandkrise, den Flüchtlingsströmen nach Europa oder auch dem Verbleib einzelner Staaten in der EU beziehungsweise der Eurozone führen zumindest zu Rissen im Fundament. Deutschland als wirtschaftlich stärkster sowie bevölkerungsreichster Mitgliedsstaat sieht sich zunehmend im außenpolitischen Kreuzfeuer.

Wir wollen jedoch einen Blick auf die Innenpolitik werfen. Das „Haus Deutschland“ steht mit dem Grundgesetz als seiner Verfassung auf einem soliden Fundament, das es zu bewahren gilt. Der öffentliche Dienst spielt dabei eine zentrale Rolle. Das öffentliche Leben, die Wirtschaft sowie die öffentliche Infrastruktur, Bildung sowie die innere und äußere Si-

cherheit basieren auf einem starken, personell gut ausgestatteten und qualifizierten öffentlichen Dienst.

### Substanz sichern

Der immense Personalabbau in der Vergangenheit geht mittlerweile an die Substanz. Um auf das eingangs erwähnte Zitat zurückzukommen: Ohne den Verstand der Politiker in Zweifel zu ziehen, bröckelt es doch an allen Ecken und Enden. In der Vergangenheit waren aus Politik und Wirtschaft Stimmen zu vernehmen, der öffentliche Dienst sei nicht effizient. Nur zu gerne wurde dieses Argument als

Begründung für den weiteren Personalabbau angeführt. Was bedeutet eigentlich der Begriff Effizienz? Es bedarf keiner Vorlesung der Betriebswirtschaftslehre um zu erkennen, dass kostenbewusster Umgang mit knappen Ressourcen nicht mit einer weiteren Reduzierung des Personals befördert werden kann. Längst ist der Punkt erreicht, an dem sich Personalabbau im öffentlichen Dienst für die Bevölkerung nicht mehr „auszahlt“ (sollte dies überhaupt jemals der Fall gewesen sein). Vielmehr erleben wir alle täglich, wie sich Bearbeitungszeiten in den Verwaltungen in die Länge ziehen, Lehrermangel das Bildungsniveau gefährdet oder etwa die

### Stellenabbau im öffentlichen Dienst bei Bund, Ländern und Kommunen\* (1991 bis 2014)

	1991	2014	Entwicklung
Bund	652.000	497.600	-154.400
Länder	2.572.000	2.356.600	-215.400
Gemeinden	1.995.900	1.428.400	-567.900
<b>insgesamt</b>	<b>5.219.900</b>	<b>4.282.200</b>	<b>-937.700</b>

\*nur noch bedingt vergleichbar, da Berechnungsgrundlagen geändert, tatsächlicher Abbau von Stellen im öffentlichen Dienst größer

(Bundes-)Polizei zunehmend in Bedrängnis gerät, dem Bürger das Gefühl zu vermitteln, jederzeit und überall vor Straftaten geschützt zu sein. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Der öffentliche Dienst muss für Vieles, was derzeit nicht rund läuft, den Blitzableiter spielen. Jeder, der ein kleines Häuschen oder eine Eigentumswohnung besitzt, muss beziehungsweise sollte Rücklagen für die Instandhaltung bilden. Auf die schwarze Null unseres Bundesfinanzministers wurde in den letzten Jahren auch auf Kosten des öffentlichen Dienstes hingearbeitet. Es wird höchste Zeit, mit angemessenen Einkommenssteigerungen und einer zukunftsgerichteten, nachhaltigen Personalaufstockung die Funktionsfähigkeit Deutschlands aufrechtzuerhalten.

## Sozialausgaben / Lohnnebenkosten

Der Trend steigender Sozialversicherungsbeiträge – besonders im Hinblick auf die Gesundheitsausgaben – setzt sich weiter fort. Der von den Arbeitnehmern allein zu tragende, durchschnittliche Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung ist zum 1. Januar 2016 um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Einige Krankenkassen müssen ihren Zusatzbeitrag sogar um 0,6 Prozentpunkte anheben.

Das Einkommen, bis zu dem Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, steigt parallel um 112,50 Euro pro Monat.

Vom Gesetzgeber mit dem Pflegestärkungsgesetz II beschlossen ist darüber hinaus ein weiterer Anstieg der Beiträge zur Pflegeversicherung zum 1. Januar 2017 um 0,2 Prozentpunkte auf 2,55 Prozent vom beitragspflichtigen Einkommen, nachdem bereits zum 1. Januar 2015 ein Anstieg um 0,3 Prozentpunkte zu schultern war.

Die Leistungsausweitungen in der gesetzlichen Rentenversicherung – wie die Mütterrente und die Rente mit 63 Jahren für einige wenige Jahrgänge – kosten nach Regierungsangaben bis zu elf Milliarden Euro pro Jahr und werden, wenn auch durch derzeit steigende Beitragseinnahmen mit Verzögerung, mittelfristig zu Beitragssatzsteigerungen führen.

Hinzu kommt die absehbare demografische Entwicklung. Die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts kommt zum Ergebnis, dass es zu erheblichen Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung kommen wird (siehe Tabelle zur Altersstruktur). Diese Entwicklung wird Auswirkun-

## Personalausgaben in Prozent des Gesamthaushalts

Jahr	Prozent
1997	11,9
1999	11,1
2001	11,0
2003	10,6
2005	10,2
2007	9,6
2009	9,6
2011	9,4
2013	9,2
2014	9,9
2015	10,0
2016	9,8
2017	9,7
2018	9,5
2019	9,4

Achtung: Differenzen zu früheren Angaben aufgrund von Umstellungen der Datenbasis  
Quelle: Finanzbericht 2016, BMF ab 2016: Schätzung

gen auf die sozialen Sicherungssysteme haben. Zudem wird es nach Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) bereits ab dem Jahr 2020 zu einem erheblichen Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen sowie Engpässen im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte kommen. Hiervon wird nicht zuletzt auch der öffentliche Dienst betroffen sein.

## Wirtschaftliche Entwicklung

Die konjunkturelle Lage in Deutschland war 2015 durch ein solides und stetiges Wirtschaftswachstum gekennzeichnet. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) lag nach ersten Berechnungen des Statistischen Bundesamts jahresdurchschnittlich 2015 um 1,7 Prozent höher als im Vorjahr. Im vorangegangenen Jahr hatte das BIP mit 1,6 Prozent in ähnlicher Größenordnung gelegen. Wählt man eine längerfristige Betrachtung, so zeigt

sich, dass das Wirtschaftswachstum im Jahr 2015 über dem Durchschnittswert der letzten zehn Jahre von 1,3 Prozent lag. Für eine „reife“ Volkswirtschaft kein überragender, aber ein durchaus zufriedenstellender Wert.

Dieser konjunkturelle Aufschwung wird sich laut Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auch im Jahr 2016 fortsetzen. Demnach wird für Deutschland ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von 1,6 Prozent prognostiziert. Für den Euroraum insgesamt wird immerhin ein Plus von 1,5 Prozent erwartet.

Die gute gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland wird wie in den Vorjahren von einer stabilen Arbeitsmarktlage gestützt. So erfasste man 2015 erstmalig mehr als 43 Millionen Erwerbstätige.

Die registrierte Arbeitslosigkeit wird 2016 bei circa 2,8 Millionen Personen liegen und ist damit um 0,3 Prozentpunkte geringer als in 2015, als 6,7 Prozent beziehungsweise 2,9 Millionen Menschen jahresdurchschnittlich arbeitslos waren.

Die Verbraucherpreise entwickelten sich in 2015 sehr moderat. Mit einem Anstieg von 0,3 Prozent gegenüber 2014 ergab sich der geringste Preisanstieg seit 2009. Die geringe Jahresinflationsrate ist allerdings im Wesentlichen durch die Preisentwicklung bei den Energieprodukten zu erklären. Energie insgesamt verbilligte sich im Jahr 2015 gegenüber 2014 erheblich um sieben Prozent. Auch wenn die Energiepreise zu Anfang des Jahres 2016 erneut gesunken sind, so ist nicht sicher zu prognostizieren, wie sich diese im laufenden Jahr entwickeln. Die Krisenherde der Welt lassen hier keine sichere Prognose zu. Für 2016 rechnet der Sachverständigenrat denn auch mit einer beschleunigten Inflationsrate von 1,2 Prozent in Deutschland. Aufgrund der insgesamt positiven wirtschaftlichen Entwicklung wird der dbb in der kommenden Einkommensrunde darauf drängen, dass der öffentliche Dienst gemäß seinem Beitrag hierzu adäquat am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt wird. ■

## Vergleich der Altersstruktur der Bevölkerung 2013 und 2060 in Prozent

	2013	2060
bis 20 Jahre	18	16
20 bis 64	61	51
65 bis 79	15	20
ab 80 Jahre	5	13

Quelle: 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, destatis 2015

## Auszubildende und Schüler

# Die Einkommensrunde gilt auch für die Jugend



Ebenso wie in den vergangenen Einkommensrunden mit Bund, Kommunen und auch den Ländern wird es darum gehen, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein gerechtes Ergebnis zu erzielen und diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen. Auch in der kommenden Tarifaufeinandersetzung wird der Bereich Jugend und Ausbildung im öffentlichen Dienst eine wesentliche Rolle spielen. Der dbb hat sowohl bei der Forderungsfindung als auch bei der Vorbereitung von Aktionen wieder eng mit der dbb Jugend (Bund) zusammengearbeitet. Wie in den vergangenen Jahren wird auch im Vorfeld der Einkommensrunde 2016 bei den Fachgewerkschaften und Landesbünden für eine möglichst breite Unterstützung durch die Jugend geworben. Es geht darum, bei der Durchführung der jeweiligen Aktionen auf besondere Probleme aber auch auf Positionierungen im Bereich der Azubis hinzuweisen. Denn der öffentliche Dienst Deutschlands ist zweifelsohne auf guten Nachwuchs angewiesen. Auch und gerade hier zeigen sich immer deutlicher die Auswirkungen des demografischen Wandels. Jeder dritte Beschäftigte der deutschen öffentlichen Hand ist ein rentennaher Jahrgang und zwischen 50 und 60 Jahre alt. Das Durchschnittsalter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 44,6 Jahren. In den kommenden 15 Jahren wird es 1,5 Millionen Wechsel in den Ruhestand geben. Erwartet werden im gleichen Zeitraum etwa 800.000 Neueinstellungen, was

einen Fehlbestand von 700.000 Stellen ergibt. Aber die Arbeit wird nicht entsprechend weniger – ganz im Gegenteil.

### Attraktive Beschäftigungsbedingungen notwendig

Der dbb stellt sich dieser Herausforderung. Denn so sehr sich der Wettbewerb um die besten Köpfe auch verschärfen mag – es gibt Lösungen: Will man den Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft gewinnen, braucht es Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen, 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 bei Bund und Gemeinden zukunftsfähig und auf hohem Niveau zu erhalten. Eine faire und motivierende Bezahlung gehört ebenso dazu wie ein sicherer Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive. Deshalb fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schüler:

- Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich
- Unbefristete Übernahme aller Auszubildenden
- Vollständige Übernahme von Reisekosten zu einer auswärtigen Berufsschule oder zu überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen
- 30 Tage Urlaub für Auszubildende

Das ist nicht zu viel verlangt, sollte man meinen. Stellt dies doch die Basis dar, um auch in Zukunft gut qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Arbeit im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen zu begeistern. Zu den attraktiven Ausbildungsbedingungen gehört insbesondere die Ausbildungsvergütung. Jungen Menschen muss es möglich sein, finanziell unabhängig und gesichert leben zu können, damit sie sich voll und ganz auf ihre Ausbildung oder ihr Studium konzentrieren können. Die dbb Jugend (Bund) setzt sich dafür ein, dass die Auszubildenden an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben. Es darf keine Abkopplung der Auszubildendenentgelte von den allgemeinen Einkommenserhöhungen geben. Einmalzahlungen und lineare Erhöhungen sollen für die jungen Nachwuchskräfte ebenso durchgesetzt werden wie für die übrigen Beschäftigten. Das ist auch nur fair.

Jedoch nicht nur die Gewerkschaften müssen für Verbesserungen der Rahmenbedingungen kämpfen. Auch der Staat muss seine Hausaufgaben machen und für bessere berufliche Sicherheit sorgen. Mit immer wiederkehrenden Befristungen können weder berufliche noch private Perspektiven geschaffen werden.

### Jugend zeigt Flagge

Neben den Verhandlungsrunden wird es in der kommenden Tarifaufeinandersetzung darum gehen, auf der Straße Flagge zu zeigen. Die Forderungen am Verhandlungstisch müssen vor Ort, in den Betrieben, Verwaltungen, Berufsschulen und nicht zuletzt bei den Aktionen des dbb lautstark unterstützt werden. So wird es möglich sein, gestärkt und mit einem akzeptablen Ergebnis aus der Tarifaufeinandersetzung hervorzugehen. Der dbb ist gut gerüstet. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich gemeinsame Aktionen von „Erwachsenenverbänden“ und Jugend hervorragend ergänzen. Bei den kommenden Aktionen während der Einkommensrunde werden alle Beschäftigten, ob jünger oder lebenserfahrener, Hand in Hand zusammen für die berechtigten Forderungen eintreten. Die Aktionsbereitschaft steht und die Motivation der jungen Beschäftigten, für ihre Forderungen auch auf die Straße zu gehen, ist hoch. Allen Beteiligten ist klar, dass eine Positionierung am Verhandlungstisch ohne den öffentlichen Druck auf der Straße wenig erfolgreich sein wird. Es geht um ihre Belange und es geht um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes insgesamt. ■



**Weil ich bei jedem Einsatz volle Leistung bringe.**

Steffi S., Elektronikerin bei der Bundeswehr



**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne Bundeswehr und Bundeswehrverwaltung, Feuerwehrleute, Polizisten und Zöllner gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.



**Weil wir gute Arbeit leisten - weltweit.**

Vanessa S., Konsularbeamtin



**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne funktionierende Verwaltung gelten Gesetze nur auf dem Papier und nicht in der Anwendung. Im Ausland setzt sich der Diplomatische Dienst für die Interessen und Belange der deutschen Bürgerinnen und Bürger ein. Ohne Zöllner, Feuerwehrleute und Polizisten gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Dann geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.



**Weil es bei der Sicherheit auf jedes Detail ankommt.**

Thomas R., Hubschraubermechaniker bei der Bundespolizei



**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne Bundespolizei und Polizisten, Bundeswehr und Bundeswehrverwaltung, Feuerwehrleute und Zöllner gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.



**Weil wir saubere Arbeit leisten.**

Hermann P., Müllwerker



**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne Müllwerker und Straßenwärter sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Ohne Bundespolizei und Polizisten, Bundeswehr und Bundeswehrverwaltung, Feuerwehrleute und Zöllner gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

## Gesetzliche Besoldungsanpassung

# Beamte haben Anspruch auf Teilhabe



Jeder Beamte hat nach dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation einen gesetzlichen Anspruch auf Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung. Einen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung von Tarif- und Beamtenbereich im Hinblick auf die Erhöhung der Bezüge gibt es demgegenüber nicht. Gleichwohl verbietet das Gebot des ordentlichen und fairen Umgangs mit allen Mitarbeitern durch die Arbeitgeber und Dienstherrn einseitige Benachteiligungen einer Statusgruppe.

Durch die seit September 2006 eigenständig in Bund und Ländern geführten Tarifrunden und der daran anschließenden unterschiedlichen Übertragung des jeweiligen Tarifergebnisses auf die Beamten durch die jeweiligen Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze ist es zu einer deutlichen Auseinanderentwicklung des Besoldungsrechts gekommen. Dabei werden Kommunalbeamte, die an den Anpassungen im Länderbereich teilhaben, durch einseitige verschlechternde gesetzliche Maßnahmen gegenüber ihren Tarif-Kollegen benachteiligt. Die Besoldung für die Kommunalbeamten wird nämlich von den Landesgesetzgebern festgelegt, so dass die aktuell bevorstehende Einkommensrunde mit dem Bund und den Kommunen für diese keine Auswirkung hat. Ausschließlich betroffen davon sind die Beamten des Bundes. Diese Differenzierung zwischen Bundes-, Landes- und Kommunalbeamten aufzuheben, ist eines der zentralen Anliegen des dbb. Trotz und gerade wegen der dienstrechtlichen Kleinstaaterei ist es für die Funk-

tionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes unabdingbar, annähernd vergleichbare Einkommensbedingungen in Bund, Ländern und Kommunen zu schaffen beziehungsweise bereits vorhandene Unterschiede wieder zu beseitigen.

### Einkommensrunde 2016

Der öffentliche Dienst leistet mit seinen Beamten rund um die Uhr qualitative hochwertige und einzigartige Dienstleistungen für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Dies wird an der zurzeit bestehenden Ausnahmesituation durch den Flüchtlingszustrom im Bundes- und Kommunalbereich besonders deutlich.

Der öffentliche Dienst trägt entscheidend dazu bei, das Gemeinwesen – auch und gerade in Krisenzeiten – funktions- und leistungsfähig zu halten und für die Bürger weiterzuentwickeln.

Alein der Bund ist mit seinen über 500.000 Beschäftigten einer der größten „Einzelarbeitgeber“ in der Bundesrepublik. Damit steht er gesamtgesellschaftlich und tatsächlich in einer besonderen Verantwortung für sachgerechte und attraktive Beschäftigungsbedingungen.

Der Umgang mit den Beamten im Bund sollte Vorbildcharakter haben. Diesem ist er auch bislang durch die überwiegend zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses nachgekommen und hat damit die Teilhabe an der finanziellen Situation in den letzten Jahren gewährleistet. Gleichwohl werden die Beamten immer noch im Vergleich zu anderen Beschäftigten durch die Nullrunden in den Jah-

ren 2005 bis 2007 sowie durch zahlreiche weitere Zugriffe auf die so genannten sonstigen Bezügebestandteile und die Arbeitszeiterhöhung auf 41 Wochenstunden benachteiligt. Den sich daraus ergebenden Besoldungsrückstand gilt es, im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die gestiegenen Anforderungen zu beseitigen, was angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung und der seit Jahren unter zehn Prozent liegenden Personalausgaben beim Bund unproblematisch möglich ist.

### Langfristige Personalentwicklung

Eine langfristige Personalentwicklung ist unabdingbar, um der Herausforderung durch die in den kommenden 15 Jahren ausscheidenden 1,5 Millionen Beschäftigten und der sich trotz der erwartbaren Neueinstellungen sich abzeichnenden Personallücke zu begegnen. Die schon jetzt vorherrschende und sich dadurch noch verschärfende immense Arbeitsverdichtung ist für die vorhandenen Mitarbeiter auf Dauer nicht zumutbar, zumal für diese keine ausreichenden Entwicklungschancen bestehen. Daher muss die Personalentwicklung durch Ausbau von Beförderungsmöglichkeiten und Flexibilisierung des Laufbahnrechts dringend verbessert werden, um die in den vergangenen Jahren immer weiter geöffnete Schere zwischen der Stellensituation und den tatsächlich wahrgenommenen Funktionen zu schließen.

### Anpassung der Besoldung der Beamten ausschließlich durch Gesetz

Im Gegensatz zum Abschluss von Tarifverträgen erfolgen im Beamtenrecht alle Regelungen – und damit auch die Besoldungs- und Versorgungsanpassungen – ausschließlich aufgrund und nach Maßgabe von gesetzlichen Bestimmungen. Bis zum Jahr 2006 galten für Beamte aller Dienstherrn einheitlich das Bundesbesoldungs- und das Beamtenversorgungsgesetz. Die gleichgerichteten zentralen Besoldungsbedingungen in Bund und Ländern verhinderten größtenteils eine monetäre Konkurrenz um die besten Mitarbeiter zwischen den Gebietskörperschaften. Auch war ein Wechsel für jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile möglich. Diese Situation hat sich durch die so genannte „Föderalismusreform I“ mit Ablauf des Monats August 2006 grundlegend geändert. Sowohl der Bund als auch die Länder

sind jeweils befugt aber auch verpflichtet, die Besoldung eigenständig zu regeln. Nach zehn Jahren ist festzustellen, dass die Aufhebung der einheitlichen Gesetzgebung zu Spreizungen bei der Besoldung um bis zu 15 Prozent im Grundgehalt bei gleichem Amt, gleicher Funktion und gleichem Dienstumfang geführt hat.

Weitere Folgen der Föderalismusreform sind unter anderem:

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

### Besoldungsentwicklung 2010 bis 2015

Im Bundesbereich gelang es bisher weitgehend, durch die Verabschiedung ent-

sprechender Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze die Regelung des Tarifabschlusses auf die Beamten zu übertragen und damit ein Auseinanderdriften der Beschäftigtengruppen zu verhindern. Dagegen war und ist im Länderbereich nach der noch relativ einheitlichen Linie in den Jahren 2009 und 2010 eine Eins-zu-Eins-Übernahme des Tarifabschlusses auf den Beamtenbereich nur noch bei einzelnen Ländern zu verzeichnen, während die Übrigen Abstriche durch zeitliche Verschiebungen, Staffellungen nach Besoldungsgruppen oder sogar Nullrunden für einzelne Besoldungsgruppen vornehmen. Damit kann von einem einheitlichen Besoldungsgefüge in den Ländern und dem Bund (neben der mangelnden Vergleichbarkeit aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Besoldungstabellen, der Sonderzahlung oder des Familienzuschlags) nicht mehr geredet werden.

Ob diese unterschiedliche Ausübung der Gesetzgebungskompetenz noch die verfassungsrechtlich gesicherte Alimentation

der Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden gewährleistet, darf und muss bezweifelt werden.

### Fazit

Eine deutliche Linearanpassung ist notwendig

- zur Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung
- zur Anerkennung der täglichen Leistungen
- zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie
- zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels

Zudem bedarf es

- einer Anhebung der Anwärterbezüge
- einer Erhöhung des Budgets für die leistungsbezogene Besoldung
- einer Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie
- eines bedarfs- und zukunftsorientierten Personalzuwachses und der Schaffung von Personalentwicklungsmöglichkeiten ■



**Weil wir verlässlich sind - in guten und in schlechten Zeiten.**

Nicole R., Verwaltungswirtin

**ÖFFENTLICHER DIENST: UNVERZICHTBAR!**  
EINKOMMENSRUNDE 2016

**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne funktionierende Verwaltung gelten Gesetze nur auf dem Papier und nicht in der Anwendung. Im Ausland setzt sich der Diplomatische Dienst für die Interessen und Belange der deutschen Bürgerinnen und Bürger ein. Ohne Zollner, Feuerwehrleute und Polizisten gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Dann geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

[www.dbb.de](http://www.dbb.de)



**Weil Kriminalität keine Grenzen kennt.**

Thomas B., Zollbeamter

**ÖFFENTLICHER DIENST: UNVERZICHTBAR!**  
EINKOMMENSRUNDE 2016

**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**

Ohne Zollner, Feuerwehrleute und Polizisten gibt es weder Sicherheit und Ordnung noch solide Staatsfinanzen. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

[www.dbb.de](http://www.dbb.de)



14. Januar, Deizisau

Foto: dbb



14. Januar, Deizisau

Foto: dbb



18. Januar, Hamburg

Foto: Anne Oschatz

## Branchentage

# Mitglieder diskutieren mit

Bereits deutlich vor der Forderungsfindung durch die Bundestarifkommission (BTK) am 18. Februar 2016 hat innerhalb des dbb die Diskussion über mögliche Forderungen in der diesjährigen Einkommensrunde begonnen. Um die betroffenen Beschäftigten selbst zu Wort kommen zu lassen und sich ein Bild von der Stimmung vor Ort machen zu können, führte der dbb auch in diesem Jahr wieder Branchentage in ganz Deutschland durch.

## Spürbares Entgeltplus gefordert

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Kollegen ein deutliches Entgeltplus erwarten, dass es mit höheren Einkommen allein aber längst nicht getan ist. Bei den Branchentagen der Beschäftigten der Straßenmeistereien in Deizisau und Freiberg am 14. und 19. Januar 2016 machte Siegfried Damm, Bundesvorsitzender der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten (VDStra.) und Stellvertretender Vorsitzender der dbb-BTK, deutlich, dass auch die Arbeits-

verdichtung und die Unfallgefährdung vor Ort große Themen seien: „Damit die gewohnte Mobilität erhalten bleibt, muss deutlich mehr geflickt und kontrolliert werden als früher, zumal aufgrund des erheblichen Personalabbaus wichtige Aufgaben zur Verkehrssicherheit auf der Strecke geblieben sind. Die Arbeitsverdichtung ist also vorprogrammiert.“

## Aufgabenzuwachs und Befristung

Auch beim Branchentag im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung am 18. Januar 2016 in Hamburg war der Aufgabenzuwachs ein wichtiges Thema. Siglinde Hasse, Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) und Stellvertretende Vorsitzende der BTK des dbb, nannte die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Beispiel: „In den vergangenen Jahren wurde das ehemalige Arbeitsamt immer wieder umorganisiert, was die eigentliche Sacharbeit erschwert hat. Gleichzeitig hat sich der gesellschaftliche Umgang verschlechtert, so dass es immer

häufiger sogar zu körperlichen Übergriffen auf die Beschäftigten gekommen ist. Und ganz aktuell erwartet uns mit der Integration der vielen Flüchtlinge und Einwanderer eine weitere Mammutaufgabe.“

Beim Branchentag der Beschäftigten des Bundeswehr-Dienstleistungszentrums am 18. Januar 2016 in Dresden wurde die Befristungspraxis scharf kritisiert. Willi Russ, Zweiter Vorsitzender, Fachvorstand Tarifpolitik und Verhandlungsführer des dbb in der Einkommensrunde, erklärte: „Die Befristung von Stellen im öffentlichen Dienst hat ein unerträgliches Ausmaß erreicht.“ Herbert Schug, Bundesvorsitzender des Verbands der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) fügte hinzu: „Die Truppe braucht eine starke Truppe, die ihr als leistungsfähiger ziviler Partner zur Seite steht.“ Die rund 75.000 zivilen Fachkräfte, etwa zu zwei Dritteln Arbeitnehmer, spielten in vielen Bereichen eine wesentliche Rolle für die Armee.

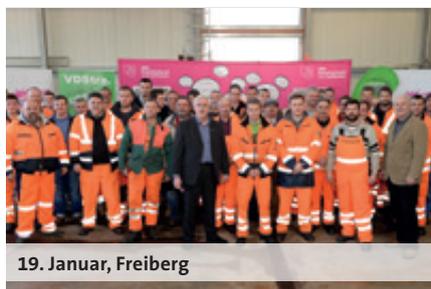
## Entgeltordnung für die Kommunen und Nachwuchsgewinnung

Beim Branchentag der komba am 26. Januar 2016 in Bonn machte Andreas Hemming, Stellvertretender Vorsitzender der BTK des dbb und Vize der komba gewerkschaft, deutlich, dass die Kollegen mehr



19. Januar, Freiberg

Foto: Friedhelm Windmüller



19. Januar, Freiberg

Foto: Friedhelm Windmüller



26. Januar, Bonn

Foto: dbb



28. Januar, Düsseldorf

Foto: Lothar Drechsel



1. Februar, Dortmund

Foto: Friedhelm Windmüller



3. Februar, Wunstorf

Foto: Peter Steffen



18. Januar, Hamburg

Foto: Anne Oschatz



18. Januar, Dresden

Foto: dbb



18. Januar, Dresden

Foto: dbb

Wertschätzung für ihre Arbeit erwarten. Hierzu gehöre auch, „dass nun endlich die neue Entgeltordnung im kommunalen Bereich zum Abschluss gebracht wird.“ Die komba jugend machte in Bonn außerdem deutlich, dass eine Steigerung der Ausbildungsvergütung und die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nötig sind, um Fachkräfte zu gewinnen.

Willi Russ machte sich beim Branchentag der komba in Weiden / Oberpfalz am 26. Januar 2016 ebenfalls für das Thema Nachwuchsgewinnung stark. Notwendig seien Investitionen „sowohl in die Infrastruktur als auch in das Personal. Was nützt das neue Kita-Gebäude, wenn sich keine Erzieher finden, die darin arbeiten?“ Beim BA-Branchentag in Düsseldorf am 28. Januar 2016 wies Karl-Heinz Leverkus, Stellvertretender Vorsitzender der dbb-BTK, auf deren tarifrechtliche Sonderstellung hin und kritisierte das Streben nach Effizienzsteigerung: „Wo bleibt die Anerkennung für die Beschäftigten? Wir erwarten, dass ein Teil der Effizienzgewinne an sie zurückfließt.“

## Kollaps im Gesundheitswesen verhindern

Bei den beiden Branchentagen im Gesundheitsbereich am 1. Februar 2016 am

Klinikum Dortmund und am 3. Februar 2016 in der KRH Psychiatrie Wunstorf warnten die Beschäftigten vor einem Kollaps des Gesundheitswesens. Andreas Hemsing erklärte in Dortmund: „Die verfehlte Gesundheitspolitik der letzten Jahrzehnte hat Veränderungen nach sich gezogen, die weit am wirklichen Bedarf vorbeigehen. Die Auswirkungen auf sämtliche im Gesundheitswesen Beschäftigte – insbesondere in den pflegenden Berufen – sind mittlerweile nicht mehr zu tragen. Es wird mit dem Argument der knappen Kassen bewusst in Kauf genommen, dass eine adäquate Gesundheitsversorgung der Bevölkerung nicht mehr stattfinden kann.“ Michael Lenser, Vorsitzender des komba Ortsverbands Dortmund und der komba Betriebsgruppe am Klinikum Dortmund, ergänzte im Hinblick auf den anhaltenden Personalabbau: „Qualität und Quantität stehen in einem ganz gravierenden Missverhältnis, das ist keine adäquate Versorgung und Pflege mehr, sondern Massenabfertigung.“

Auf dem GeNi-Branchentag in Wunstorf machte Karl-Heinz Leverkus deutlich: „Es ist fachlich überhaupt nicht zu begründen, warum Nachtarbeits- und Wochenendzuschläge im Krankenhaus niedriger sind als zum Beispiel bei der Bundespolizei oder im Jugendamt. Die letzten Mo-

nate haben doch wohl allen gezeigt, wie wichtig ein motivierter und leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist. Da spielt die Bezahlung eine zentrale Rolle und daran werden wir die Arbeitgeber wieder einmal erinnern müssen.“

## Ergebnis auf Beamte und Versorgungsempfänger übertragen

Beim Branchentag im Kraftfahrt-Bundesamt in Flensburg am 10. Februar 2016 erklärte Hans-Ulrich Benra, Stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb und Fachvorstand Beamtenpolitik: „Das Sparen am Personal darf nicht zu Lasten der Aufgabenerfüllung gehen.“ Hartwig Schmitt-Königsberg, Bundesvorsitzender des Verbands der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB) ergänzte: „Wir fordern Dauerverträge für Dauerarbeiten und lehnen Befristungen ohne Sachgrund strikt ab.“ Beide bekräftigten, dass die Einkommensrunde 2016 erst dann zu Ende sein werde, wenn das Ergebnis zeit- und inhaltsgleich auf Beamte und Versorgungsempfänger übertragen wurde.

Die Ergebnisse der Branchentage sind unmittelbar in die Beratungen zur Forderungsfindung für die Einkommensrunde am 18. Februar 2016 eingeflossen. ■



26. Januar, Bonn

Foto: dbb



26. Januar, Weiden

Foto: Anestis Aslanidis



26. Januar, Weiden

Foto: Anestis Aslanidis



3. Februar, Wunstorf

Foto: Peter Steffen



10. Februar, Flensburg

Foto: Peter Steffen



10. Februar, Flensburg

Foto: Peter Steffen



**Interview mit dem dbb-Bundesvorsitzenden, Klaus Dauderstädt, und dem Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ**

## „Gewerkschaft lebt vom Mitmachen!“

**dbb spezial:** Herr Dauderstädt, erlauben die gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen eine offensive Tarifpolitik zur anstehenden Einkommensrunde?

**Dauderstädt:** Ich würde es deutlicher sagen: Der aktuelle Rahmen „erlaubt“ eine offensive Tarifpolitik nicht nur, er lässt sie geradezu als notwendig erscheinen. Für mich sind zwei Faktoren entscheidend: Erstens ist von Bedeutung, was wir im öffentlichen Dienst geleistet haben, und zweitens sollten wir einen Blick auf die wirtschaftlichen Rahmendaten legen und da lese ich beispielsweise, dass der Sachverständigenrat, die so genannten Wirtschaftsweisen, von einer – ich zitiere – „guten Lage der öffentlichen Haushalte“ spricht. Was die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen im Bereich des öffentlichen Dienstes angeht, so will ich es einmal so formulieren: Beim berühmten Satz der Kanzlerin „Wir schaffen das!“ muss sie mit „wir“ vor allem den öffentlichen Dienst im Sinn gehabt haben, der mit unglaublichem Engagement, mit zahllosen Überstunden und mit bewährtem Know-how dafür sorgt, dass Willkommenskultur keine bloße Parole geblieben ist. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten eine angemessene Anpassung und haben diese mehr als verdient.

**dbb spezial:** Mag sein, aber gerade die Kommunen haben schon vor den kurzfris-

tigen Belastungen der jüngsten Zeit über ihre Haushaltslage geklagt.

**Russ:** Und das wird auch nie anders sein. Deshalb kann die vielzitierte Haushaltslage nicht der entscheidende Parameter sein. Wir leben in besonderen Zeiten und die Politik verlangt vom öffentlichen Dienst in all seinen Bereichen besondere Leistungen. Da kann bei der Einkommensentwicklung unserer gesellschaftlichen Leistungsträger nicht plötzlich Schmalhans Küchenmeister sein.

Auf etwas anderes müssen wir jedoch verstärkt achten: Die öffentliche Hand, eigentlich muss man schon längst von den öffentlichen Händen sprechen, geht auf eine Art und Weise arbeitsteilig vor, die uns nicht gefallen kann. Da denkt sich die eine Hand neue Aufgaben für den öffentlichen Dienst aus und die andere hebt mahnend den Zeigefinger und stellt fest, dass die Arbeit zwar gemacht werden muss, mehr Geld aber nicht vorhanden ist. Das erleben wir bei der Inklusion in den Schulen, regelmäßig im Krankenhausbereich und jüngst bei den Verhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst. Abseits des Tariftisches müssen wir hier verstärkt für unsere Interessen eintreten.

**dbb spezial:** Wie müssen wir uns die Arbeit am Tariftisch in der ersten Einkommensrunde nach Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes eigentlich konkret vorstellen?

**Russ:** Die wird nicht anders ablaufen als bisher auch. Die Vereinbarungsabsprache mit ver.di läuft weiter. Die Zusammenarbeit hat in der Vergangenheit gut funktioniert und war eigentlich immer ein Beweis dafür, dass die Tarifautonomie erfolgreich ist und ein Hineinpfuschen des Gesetzgebers in diese Autonomie nur Schaden anrichten kann.

**Dauderstädt:** Dieser Schaden ist anderenorts durchaus spürbar – an manchen Orten ganz konkret, wie in unserer Verfassungsbeschwerde nachzulesen ist, an manchen Orten aber auch ganz einfach dadurch, dass dieses Gesetz wie ein Damoklesschwert über den Tarifpartnern schwebt. Karlsruhe sollte sich nicht allzu viel Zeit mit der Entscheidung lassen.

**dbb spezial:** Auf dem Forderungspapier tauchen neben der linearen Komponente weitere Punkte auf. Können Sie diese Punkte erläutern?

**Russ:** Grundsätzlich: Aufs Forderungspapier gelangt nur, was von unserer Bundestarifkommission beschlossen wurde. Und natürlich spricht jedes Mal vieles dafür, in einer Einkommensrunde nur über Einkommen zu reden, aber da gerechtes Tarifrrecht nicht auf einen Bierdeckel passt, muss das Ganze regelmäßig gepflegt und verändert werden. Aus genau diesem Grund wird die Entgeltordnung im Bereich der Kommunen Thema in der Einkommensrunde werden.

**dbb spezial:** Nur Gesprächsthema oder auch Teil des Ergebnispakets?

**Russ:** Hoffentlich beides. Teil unserer Forderungen ist ferner eine Änderung der



Befristungspraxis im öffentlichen Dienst. Wir hatten mit Bund und Kommunen vor zwei Jahren vereinbart, diese Praxis mit wissenschaftlicher Unterstützung auszu-leuchten. Das ist mittlerweile geschehen. Die Ergebnisse liegen vor und zeigen deutlich, dass es wenig gute Gründe gibt, dass ausgerechnet der öffentliche Dienst Vorreiter in Sachen Befristung ist.

**Dauderstädt:** Eine wesentliche Rolle wird sicherlich auch die Zusatzversorgung spielen, auch wenn dieses Stichwort nicht auf unserem Forderungspapier zu finden ist. Aber nachdem dieses Thema im letzten Jahr von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in die Länderrunde eingebracht wurde, müssen wir davon ausgehen, dass wir auch in der bevorstehenden Runde mit entsprechenden Arbeitgeberwünschen konfrontiert werden.

**dbb spezial:** Die Mitglieder reagieren sensibel auf Veränderungen bei ihrer Zusatzversorgung.

**Dauderstädt:** Das ist uns bewusst. Sollte den Arbeitgebern nicht mehr einfallen als der Hinweis darauf, dass sie genau das „haben“ wollen, was Teil der Einigung mit der TdL war, werden wir sie ganz sicher zu nächst darauf hinweisen, dass es sich um ganz unterschiedliche Tariftische handelt, vor allem aber werden wir – wenn die Arbeitgeber mit diesem Thema kommen – nachfragen, welche inhaltlichen Aspekte es gibt, ernsthaft über die Zusatzversorgung reden zu wollen.

**dbb spezial:** Herr Russ, Sie haben in den letzten Wochen während der Branchentage viel Zeit in Diskussionen mit den Mitgliedern verbracht. Gehen Sie davon aus,

**dass die Kollegen hinter den Forderungen stehen und auch aktionsbereit sind?**

**Russ:** Unsere Branchentage sind kein Wunsch-Dir-Was-Konzert und so verstehen sie auch die Beschäftigten nicht. Wir diskutieren dort intensiv und meine Kollegen und ich, die in diese Veranstaltungen gehen, konfrontieren unsere Mitglieder auch mit unseren Forderungen an die Mitgliedschaft. Unzufriedenheit, die sich nicht in Aktionsbereitschaft ummünzen lässt, bringt uns gar nichts. Gewerkschaft lebt vom Mitmachen!

**dbb spezial:** Diskutieren die Beamten auch mit, Herr Dauderstädt?

**Dauderstädt:** Selbstverständlich. Zwei Gründe sind hier maßgeblich, dass sich die Beamten immer mehr einmischen: Einerseits haben wir schon vor Jahren damit begonnen, eine Kultur zu entwickeln, mit der wir einen Bewusstseinswandel herbeigeführt haben. Zwar halten wir aus guten Gründen am Streikverbot für Beamte fest, aber zugleich haben wir unsere Kampagnenfähigkeit umfassend erhöht. Und das meint mehr als die Erhöhung der Streikfähigkeit. Es umfasst alle Statusgruppen und deshalb auch den ganzen dbb. Andererseits nimmt die Unzufriedenheit vieler Beamter zu, weil sie den Eindruck gewinnen, dass ihre Leistung nicht gewürdigt wird und sie stattdessen mit Neiddebatten in den Medien konfrontiert werden, ohne dass der Dienstherr dem entschieden entgegentritt.

**dbb spezial:** Der Zeitplan der Tarifrunde ist knapp kalkuliert. Sind drei vereinbarte Verhandlungstermine nicht ein wenig knapp bemessen?

**Russ:** Nicht unbedingt. Wichtiger als die Zahl der vereinbarten Termine ist der Wille aller beteiligten Tarifparteien zum Abschluss. Je mehr Verhandlungsrunden, desto mehr Zögerlichkeit ist möglich; allerdings (lacht) kann ich mir eine Einkommensrunde unter drei Verhandlungsterminen nur vorstellen, wenn die Arbeitgeber unsere Forderung direkt in der ersten Runde 1:1 akzeptieren...

**dbb spezial:** Persönliche Frage an beide zum Abschluss: Können Einkommensrunden Spaß machen?

**Russ:** Dazu sind sie ganz sicher nicht erfunden worden. Aber es gibt im Laufe dieser intensiven Wochen immer wieder Momente, die Freude bereiten. Das reicht von den bereits erwähnten offenen Diskussionen mit den Mitgliedern bis hin zu dem guten Gefühl, einen kleinen Beitrag zu dem geleistet zu haben, was wir in Deutschland den sozialen Frieden nennen.

**Dauderstädt:** So empfinde ich es auch, aber ich will noch einen größeren Bogen spannen. In einer Zeit, in der unsere freiheitliche Art zu leben einerseits angegriffen wird und andererseits Zuflucht für unzählige Menschen bietet, die in ihrer Heimat mit dem Begriff Tarifautonomie überhaupt nichts verbinden können, ist es ein gutes Gefühl, dass unsere Gesellschaft, bei allen Schwächen, so gut, so stabil und so freiheitlich funktioniert. Die bewährte Tarifpartnerschaft im öffentlichen Dienst ist ein guter Beleg dafür, dass Auseinandersetzung und Gegensatz, offen ausgetragen, am Ende zu einer friedlichen und freiheitlichen Gesellschaft führen. Es macht – meistens – Freude, an diesem Prozess beteiligt zu sein. ■

# Bedeutung für einzelne Tarifbereiche

## Allgemeine Verwaltung

Der Großteil der Beschäftigten bei Bund und Kommunen arbeitet in der allgemeinen Verwaltung, sei es in Bürgerämtern, Kindertagesstätten, in Zollämtern oder in der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung. Die allgemeine Verwaltung ist längst nicht mehr ein bürokratischer Apparat, sondern ein moderner Dienstleister. Die Ansprüche der Bürger an öffentliche Dienstleistungen sind ständig gestiegen. Im Zeitalter von Internet und elektronischer Kommunikation besteht zunehmend die Erwartung, dass Anfragen sofort beantwortet und Anträge bestenfalls am übernächsten Tag bearbeitet werden. Dabei sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durchaus bereit, sich den Anforderungen zu stellen. Sie alle haben den Ehrgeiz, qualitativ hochwertige Arbeit abzuliefern, ohne die Bürger unnötig lang warten zu lassen. Das Vertrauen in den öffentlichen Dienst in der Bevölkerung geben dem Recht. Diese Arbeit – ohne die der Staat nicht funktionieren würde – muss angemessen gewürdigt werden. Die in den letzten Monaten insbesondere durch den Flüchtlingszustrom nach Deutschland deutlich gestiegenen Herausforderungen und Arbeitsbelastungen für die Kollegen müssen sich im Gehalt widerspiegeln. Bereits vor Beginn der Flüchtlingsbewegung war die Personaldecke im öffentlichen Dienst vielfach knapp bemessen. Es wurde in vielen Bereichen pauschal Personal abgebaut, oft ohne Augenmaß darauf, ob die Aufgaben bei realistischer Betrachtung mit den verbliebenen Personalressourcen überhaupt noch zu bewältigen sind. Dass das ein Irrweg war, sehen wir heute. Die eigentlichen Aufgaben bleiben momentan häufig liegen oder können nur rudimentär erledigt werden, denn die Kollegen haben gegenwärtig alle Hände voll zu tun mit der Erstaufnahme von Flüchtlingen, ihrer Registrierung und Unterbringung sowie der angestrebten Integration, so dass viele Stellen mittelbar oder unmittelbar von der Arbeitsverdichtung aufgrund des Flüchtlingszustroms betroffen sind. Bis zusätzliches Personal gewonnen und eingearbeitet ist, müssen die (Zusatz-)Aufgaben von dem vorhandenen Personal bewältigt werden. Dabei ist ein sorgsamer und wertschätzender Umgang mit der Gesundheit der Beschäftigten un-

erlässlich. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten darf nicht vernachlässigt werden. Wenn sich nicht bald etwas ändert, werden die Bürger das Vertrauen in den Staat verlieren. Es gilt deshalb in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und so auch für die allgemeine Verwaltung, das Personal aufzustocken, die Arbeitsbelastung zu beschränken und gleichzeitig Nachwuchs für die Zukunft zu gewinnen. Gute Arbeit muss auch gut entlohnt werden. Deshalb müssen für die Kollegen in der Einkommensrunde 2016 spürbare Einkommensverbesserungen vereinbart werden, damit die gute und verlässliche Arbeit angemessen honoriert wird und die Motivation für ihren weiterhin hohen Arbeitseinsatz – gerade jetzt in der Flüchtlingskrise – erhalten bleibt.

**Weil ich für jeden eine Lösung finden will.**  
Karin S., Integrationsfachkraft im Jobcenter

**ÖFFENTLICHER DIENST: UNVERZICHTBAR!**  
EINKOMMENSRUNDE 2016

**Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!**  
Ohne funktionierende Verwaltung gelten Gesetze nur auf dem Papier und nicht in der Anwendung. Ohne die Sozialversicherungen ist die soziale Sicherung in unserem Land nur ein leeres Versprechen. Ohne Zöllner, Feuerwehrleute und Polizisten gibt es weder Sicherheit noch Ordnung. Beim Krankenpflegepersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für frische Bäche und saubere Umwelt. Dann geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
www.dbb.de

## Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der größte Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Tarifrrechtlich nimmt sie eine Sonderstellung ein. Es gibt einen zwischen Gewerkschaften und BA ausgehandelten Haustarifvertrag, der die dortigen Besonderheiten berücksichtigt. Insbesondere beinhaltet der Tarifvertrag ein fest ausgehandeltes System zur Eingruppierung. Die Einkommensrunde 2016 ist allerdings von genauso hoher Bedeutung für die BA-Beschäftigten wie für die Kollegen bei den Kommunen oder dem Bund. Denn die Entgeltentwicklung ist jedes Jahr gekoppelt an die Ergebnisse der Verhandlungen. Für

Besonderheiten oder Verhandlungsergebnisse, die nicht auf den Tarifvertrag der BA übertragbar sind, findet der dbb gleichwertige Lösungen.

Seit Jahren befindet sich die BA in einem Prozess der ständigen Umstrukturierung. Prozesse werden optimiert und Arbeitsabläufe gestrafft. Das Selbstverständnis und das Vorgehen der BA sind die eines modernen Dienstleisters geworden, mit allem, was dazugehört. Umstrukturierungen und der Prozess der ständigen Effizienzsteigerungen gehören auch dazu. Aber es darf nicht vergessen werden, dass hinter all der Arbeit immer noch Menschen stehen und nicht nur Kennzahlen. Wenn die BA das Ziel hat, immer effektiver zu werden, stellt sich eine Frage: Wo bleibt deren Anteil? Wenn auf BA-Seite Geld eingespart wird und gleichzeitig die Überschüsse steigen, erwarten wir, dass ein Teil an die Beschäftigten zurückfließt. Denn nur mit ihnen und ihrer guten Arbeit und Anpassungsfähigkeit sind die Reformen überhaupt umsetzbar.

## Entsorgung

Wenn wir die Einkommensrunde 2016 planen, dürfen der Entsorgungsbereich und die Kollegen, die hier arbeiten, nicht fehlen. Statt von Entsorgung sprechen wir heute von Kreislaufwirtschaft. Statt von Müll sprechen wir heute von Rohstoffen. Diese werden entweder in Hightech-Anlagen in Strom oder in neue Produkte verwandelt. Vielfach begegnen wir Recycling im Alltag. Sei es bei der Parkbank, die früher eine Plastikflasche war oder beim Pappkarton, der vorher als Hochglanzmagazin über den Ladentisch ging. Die Möglichkeiten sind vielfältig. Dies ist gut für die Kommunen. Bedeutet diese Entwicklung doch eine zusätzliche lukrative Einnahmequelle für den Stadtsäckel. Aber nicht der technische Fortschritt macht die Kreislaufwirtschaft des 21. Jahrhunderts möglich, sondern die Beschäftigten, die bei Wind und Wetter ihre Pflicht tun, gerade wenn es mal schmutzig wird. Sie sorgen dafür, dass das Leben der anderen sauber und ordentlich bleibt. Darum ist es wichtig, dass jetzt über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung diskutiert wird. Ein schnelles und gutes Ergebnis wäre gut, weil Wertschätzung

etwas anderes ist als das, was durch einen Arbeitskampf errungen werden musste.

## Flughäfen

Auch für die Beschäftigten der Verkehrsflughäfen in Deutschland, die Mitglied der Kommunalen Arbeitgeberverbände sind, gilt der TVöD. Neben dem Allgemeinen Teil ist für diese Beschäftigten der Besondere Teil Flughäfen (BT-F) anwendbar. Der BT-F ermöglicht unter anderem landesbezirkliche oder betriebliche Entgeltregelungen für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal. Grundsätzlich gilt jedoch die TVöD-Tabelle für den kommunalen Bereich, so dass sich die Ergebnisse der Einkommensrunde 2016 auch für die Flughafenbeschäftigten unmittelbar auswirken werden. Die Kollegen an den Flughäfen stehen in besonderer Weise unter Druck. Ihre Tätigkeit ist häufig mit großen körperlichen Anstrengungen verbunden, sie sind gesundheitsbelastenden Emissionen ausgesetzt und arbeiten nicht selten im Schichtdienst. Hinzu kommen psychische Erschwernisse durch die Arbeit in einem besonders sicherheitsrelevanten Bereich, der zudem verstärkt im Wettbewerb steht, sei es zu anderen Flughäfen im In- und Ausland oder zu privaten Anbietern verschiedener Dienstleistungen an Flughäfen. Um motiviertes Personal halten und Nachwuchskräfte gewinnen zu können, müssen diesen umfangreichen Belastungen die Wertschätzung des Arbeitgebers und Perspektiven am Arbeitsplatz gegenüberstehen, die sich nicht zuletzt durch eine deutliche Anhebung des Entgelts ausdrücken müssen.

## Krankenhäuser

Die Besonderen Teile Krankenhäuser (BT-K) sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) regeln den „Gesundheitsbereich“ im TVöD. Im BT-K gibt es zudem die so genannte Kr-Anwendungstabelle für den Pflegebereich und eine weitere für die Ärzte in Krankenhäusern. Die Forderungen zu den Entgeltsteigerungen beziehen sich selbstverständlich auch auf diese gesonderten Tabellen. Die Beschäftigten und Patienten spüren täglich, was Personalreduzierung und Arbeitsverdichtung bedeuten. Eine Entgelterhöhung im Pflegebereich ist damit mehr als gerechtfertigt. Im BT-K bleiben die Nachtarbeitszuschläge und die Einrechnung von Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschicht immer noch hinter den Ansprüchen aus dem allgemeinen Teil des

TVöD zurück. Das ist nicht nachzuvollziehen.

Ursächlich für die Probleme im Kr-Bereich ist eine verfehlte Krankenhauspolitik, die aktuell über den Geldbeutel jedes einzelnen Krankenpflegers gelöst wird. Die Krankenhausbudgets und die Budgetdeckelung stellen völlig unflexible Instrumente zur Kostenminderung dar. Die Arbeitskämpfe der letzten Jahre gerade auch im Bereich der Krankenhäuser haben gezeigt, dass die Beschäftigten nicht bereit sind, auf ihre angemessenen Rechte und Ansprüche zu verzichten.

**Weil ich mich um die Zukunft kümmere.**  
Eine M., Kinderkrankenschwester

**ÖFFENTLICHER DIENST: UNVERZICHTBAR!**  
EINKOMMENSRUNDE 2016

Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!  
Beim Krankheitspersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Ohne Feuerwehrleute, Polizisten und Zöllner gibt es weder Sicherheit und Ordnung noch solide Staatsfinanzen. Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

dbb  
beamtenden  
und tarifunion  
www.dbb.de

## Sparkassen

Wie wichtig Sparkassen sind, merkt man oft erst, wenn sie nicht mehr da sind und sich mit ihren Filialen aus der Fläche zurückziehen. Die Sparkassen mit ihren Beschäftigten sind es, die auch in kleineren Orten für Privat- und Geschäftskunden da sind. Dies ist nur mit Mitarbeitern möglich, die die Kunden oft über lange Jahre in Finanzfragen sicher und gut beraten. Statt Turbokapitalismus steht die Beziehung zum Kunden im Vordergrund. Das geht nur über gewachsenes Vertrauen. Darum setzt sich der dbb für die Sparkassen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dort ein, die diese Aufgabe tagtäglich erfüllen. Sie haben einen Anspruch darauf, angemessen bezahlt zu werden und an den Entgelterhöhungen zu partizipieren.

## Straßenwesen

Eine unverzichtbare Voraussetzung für eine weiterhin positive Entwicklung der Wirtschaft sowie für das reibungs-

lose Ablaufen des alltäglichen Lebens ist eine gut funktionierende Infrastruktur. Hierzu gehören Straßen, Autobahnen und Parkplätze sowie die zugehörigen Grünflächen und Straßenbauwerke wie beispielsweise Brücken. Dies alles muss regelmäßig kontrolliert, gewartet und instandgehalten werden. Nur so ist die Verkehrssicherheit gewährleistet. Die Kollegen sorgen dafür, dass wir sicher und pünktlich unser Ziel erreichen. Jedoch gerät auch das Straßenwesen durch Personalabbau und den damit verbundenen Anstieg der Arbeitsbelastung immer stärker unter Druck. Die körperlich belastende und gefährliche Tätigkeit erfordert höchsten Einsatz und volle Konzentration. Das gilt nicht nur für den Winterdienst, wo unter schwersten äußerlichen Bedingungen unter Einsatz hochtechnischer Geräts oft in Nachtstunden Dienst im Interesse der Allgemeinheit verrichtet wird. Auch die alltägliche Arbeit der Kollegen außerhalb des Winterdienstes ist mit großen Herausforderungen und Gefahren – beispielsweise bei Tätigkeiten auf viel befahrenen Straßen – verbunden. Es sind daher gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte notwendig, die sich diesen Herausforderungen stellen. Diese 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 in besonderer Weise trifft, müssen endlich attraktivere Arbeitsbedingungen angeboten werden. ■

**Weil alle sicher ans Ziel kommen sollen.**  
Uwe G., Straßenwärter

**ÖFFENTLICHER DIENST: UNVERZICHTBAR!**  
EINKOMMENSRUNDE 2016

Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar. Deswegen fordern wir, was uns zusteht!  
Ohne Straßenwärter und Müllwerker sorgt niemand für freie Bahn und saubere Umwelt. Ohne Feuerwehrleute, Polizisten und Zöllner gibt es weder Sicherheit und Ordnung noch solide Staatsfinanzen. Beim Krankheitspersonal ist unsere Gesundheit in den besten Händen. Und wenn die Verwaltung nicht funktioniert, geht es in Deutschland drunter und drüber – zu Lande, zu Wasser und in der Luft. Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar.

dbb  
beamtenden  
und tarifunion  
www.dbb.de

## Aktionen und Arbeitskampf

# Interesse wecken und fördern



Wenn am 21. März 2016 in Potsdam die Verhandlungen zur Einkommensrunde 2016 für die Beschäftigten der Mitglieder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und des Bundes aufgenommen werden, werden beide Seiten einen Forderungskatalog unterbreiten, der dem jeweiligen Verhandlungspartner auf der anderen Seite erfahrungsgemäß einiges zumutet. Die Gewerkschaftsvertreter werden zu Recht wieder eine spürbare Einkommenssteigerung sowie die unbefristete Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung verlangen. Die Arbeitgeberseite wird wahrscheinlich, wie bereits die Tarifgemeinschaft deutscher Länder im letzten Jahr, Maßnahmen zur Stärkung der Finanzierung der Zusatzversorgung oder sogar Einschnitte im Leistungsrecht der Betriebsrente anmahnen. Schließlich steht der Abschluss der seit Jahren geführten Verhandlungen über eine Entgeltordnung für den VKA-Bereich an. Dort sollen nach derzeitigem Stand in den Potsdamer Verhandlungen die letzten Streitpunkte geklärt werden.

### Hohes Konfliktpotential

Wie eigentlich jedes Jahr birgt der umfassende Themenkanon ein hohes Maß an Konfliktpotential. Mit den komplexen „Entgeltordnung“ und „Zusatzversor-

gung“ werden Fragen berührt, die die Arbeitsbedingungen der Tarifbeschäftigten über lange Jahre wesentlich beeinflussen werden und um die deshalb verständlicherweise auf beiden Seiten intensiv gerungen und letztlich auch gestritten werden wird. Darum muss auch in dieser Einkommensrunde damit gerechnet werden, dass zwischen den Verhandlungsrunden befristete Arbeitskampfmaßnahmen zur Unterstreichung der Entschlossenheit der Arbeitnehmer erforderlich sein werden.

### Gerichtliche Überprüfung wäre unschädlich

Manch einer wird sich aufgrund der aktuellen Diskussionen zum Thema Tarifeinheit und mögliche Auswirkungen auf Arbeitskampfmaßnahmen fragen, ob dies auch Folgen für die anstehende Einkommensrunde hat. Dies ist nicht der Fall. Da die beiden großen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst die Verhandlungen auf Arbeitnehmerseite gemeinsam führen, stellen sich etwaige Fragen nach Tarifkollisionen oder der Zulässigkeit von Streiks einer Gewerkschaft, die in einem Betrieb in der Minderheit ist, für die Verhandlungen im öffentlichen Dienst von vornherein nicht. Auch die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts zur Unzulässigkeit eines Streiks der Vereinigung

Cockpit bei der Lufthansa ist nicht auf die Verhandlungen im öffentlichen Dienst übertragbar. Dabei wurde die Notwendigkeit des Streiks unter anderem mit der geplanten Verlagerung von Flügen auf die Konzerntöchter Germanwings und Eurowings begründet. Dabei handelt es sich aber um unternehmerische Entscheidungen und nicht um tarifvertraglich zu regelnde Ziele. Der dbb wird, wie auch in der Vergangenheit, sehr genau darauf achten, zu welchen Streikzielen und mit welcher Begründung er seine Mitglieder zum Arbeitskampf aufruft. Sollte dennoch ein Arbeitgeber auf die Idee kommen, Arbeitskampfmaßnahmen gerichtlich überprüfen zu lassen, können wir dem gelassen entgegensehen.

### Öffentlichkeit herstellen

Erfolgreiche Tarifverhandlungen auf Gewerkschaftseite setzen in aller Regel voraus, dass neben der Unterstützung der Forderungen und der Verhandlungsführung durch die eigenen Mitglieder auch in der Öffentlichkeit Verständnis für die Anliegen erzeugt werden kann. Das gilt insbesondere für so große Verhandlungen wie die jährlichen Einkommensrunden im öffentlichen Dienst, die so sehr im Fokus stehen. Vor allem größere Kundgebungen im Rahmen von befristeten Arbeitskampfmaßnahmen helfen, das Interesse der Öffentlichkeit am Fortgang der Verhandlungen zu wecken und aufrechtzuerhalten. Automatisch wird dann auch über die mit dem Arbeitskampf verfolgten Ziele berichtet. Wenn, wie sicherlich in diesem Jahr, die besondere Belastung für den öffentlichen Dienst durch die massenhafte Zuflucht nach Deutschland zur Sprache kommt, wird damit auch das Verständnis der Öffentlichkeit für die Belange der Beschäftigten gestärkt. Das wiederum verstärkt den Druck auf die Arbeitgeberseite, sich kompromissbereit zu zeigen. Als Nebenerscheinung nicht zu vernachlässigen ist der Werbeeffekt durch größere aber auch kleinere Streikaktionen auf bislang nicht organisierte Kollegen. Die Gewerkschaften können sich bei Arbeitskämpfen als starke und durchsetzungswillige Gemeinschaften präsentieren und damit die eigene Attraktivität unterstreichen. Gewerkschaftliche Positionen finden in der Regel eher Gehör, wenn sie durch eine große Mitgliederbasis untermauert sind. Wenn sich also der Kreis der Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen vergrößert, umso besser. ■

## Wissenschaftliche Studie

# Befristete Beschäftigung zurückführen

Seit langen Jahren kritisieren die Gewerkschaften die Praxis im öffentlichen Dienst, statt normale Arbeitsverhältnisse zu begründen, immer wieder auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzugreifen. Die Arbeitgeber haben dem stets entgegnet, für unvorhersehbare Anforderungen flexible Elemente zu benötigen, um auf vorübergehende Belastungsspitzen reagieren zu können. Außerdem sei die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst die absolute Ausnahme.

## Studie des IAB beauftragt

Im Rahmen der Einkommensrunde 2014 ist dann vereinbart worden, die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst wissenschaftlich aufarbeiten und bewerten zu lassen. Mit dieser Aufgabe wurde das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) beauftragt. Das IAB hat eine Studie erstellt, die im Wesentlichen aus zwei Bausteinen aufgebaut ist. Zunächst wurden Daten ab 2004 aus der jährlich vom IAB durchgeführten Arbeitgeberbefragung zu Beschäftigungstrends (IAB-Betriebspanel), der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamts sowie ergänzend des Mikrozensus (repräsentative Befragung privater Haushalte) hinsichtlich der Befristungsdaten im öffentlichen Dienst und im Vergleich zur Privatwirtschaft und dem so genannten Dritten Sektor ausgewertet und aufbereitet. Um darüber hinaus auch Erkenntnisse zu den Motiven für den Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten, hat das IAB im Rahmen von Expertenbefragungen in 15 repräsentativ ausgewählten Dienststellen und Betrieben aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes Personalverantwortliche und Personalvertretungen zu ihren Erfahrungen mit befristeter Beschäftigung interviewt. Der seit Ende 2015 vorliegende Abschlussbericht hat die kritischen Annahmen der Gewerkschaften zur Befristungspraxis bestätigt.

## Hohe Befristungsanteile

Nach den Daten der Studie wird befristete Beschäftigung in allen Bereichen des

öffentlichen Dienstes in nennenswertem Umfang eingesetzt. Im Kommunaldienst beträgt die Befristungsquote im Arbeitnehmerbereich 8,2 Prozent, beim Bund 11,3 Prozent und bei den Ländern 12,3 Prozent. Würde der Wissenschaftsbereich eingerechnet, wären die Quoten noch wesentlich höher. Dort beträgt der Befristungsanteil 50 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse, bei separater Betrachtung des wissenschaftlichen Mittelbaus sogar 90 Prozent. Bei der Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen wird im öffentlichen Dienst das gesamte Instrumentarium des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingesetzt. Besonders bemerkenswert ist, dass sich dabei der Anteil von sachgrundloser Befristung im Betrachtungszeitraum verdoppelt hat.

## Vor allem junge Arbeitnehmer betroffen

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst betrifft vornehmlich jüngere Arbeitnehmer. Der Anteil befristeter Beschäftigter beträgt bei den 17- bis 25-jährigen 23 Prozent, bei den 25- bis 34-jährigen 17 Prozent, und ist damit höher als bei den entsprechenden Altersgruppen in der Privatwirtschaft. Zudem wurde festgestellt, dass im öffentlichen Dienst 60 Prozent aller Neueinstellungen im Wege der Befristung erfolgen, in der Privatwirtschaft 40 Prozent. Die Auswertung der Daten bei Auszubildenden hat ergeben, dass 65 Prozent nach bestandener Abschlussprüfung übernommen wer-

den, knapp über die Hälfte davon aber auch lediglich befristet. Als Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung haben die Experten vorübergehenden Zusatzbedarf, beispielsweise für neue Aufgabenfelder und zur Vertretung von erkrankten, längerfristig beurlaubten oder sich in Elternzeit befindlichen Festangestellten genannt. Es wurde aber auch deutlich, dass befristete Beschäftigung häufig als Notlösung erhalten muss, weil im jeweiligen Haushaltsansatz nicht genügend Planstellen für unbefristete Einstellungen ausgewiesen sind.

## Massive Strukturprobleme

Die hohe Zahl von Befristungen und die Tatsache, dass diese häufig zur Reparatur einer verfehlten Haushaltspolitik eingesetzt werden müssen, offenbart, dass der öffentliche Dienst ein massives Strukturproblem hat. Mit der Aussicht auf eine lediglich befristete Einstellung kann der öffentliche Dienst im Wettbewerb um gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte gegenüber der Privatwirtschaft nicht bestehen, zumal auch die Bezahlung im öffentlichen Dienst oft schon schlechter ist. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst unter anderem aufgrund der zusätzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Versorgung und der Integration von Flüchtlingen steht, muss anstelle der heutigen Befristungspraxis wieder eine nachhaltige Personalpolitik treten. Interessenten für eine Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst muss eine sichere Perspektive mit Aufstiegsmöglichkeiten und eine den Herausforderungen angemessene Bezahlung geboten werden, die eine persönliche Lebensplanung ermöglicht und zugleich attraktive Karrierechancen eröffnet. ■



## Einkommensrunde TV-N

# Tarifbereich Nahverkehr



Die Tariflandschaft im Bereich kommunaler Nahverkehr ist stark zersplittert. In den Unternehmen, die als Sparte der Stadtwerke, eigenständige Verkehrsbetriebe, Anstalten des öffentlichen Rechts oder Ausgründungen in unterschiedlicher Rechtsform im (Mit-)Eigentum von Kom-

munen stehen, gilt je nach Bundesland ein landesbezirklicher Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N). Diese Tarifverträge weisen zum Teil erhebliche Unterschiede im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und der Entgelte auf.

### Bezug auf den TVöD

Einige dieser landesbezirklichen Tarifverträge enthalten in Bezug auf das Entgelt einen Verweis auf das Monatstabellenentgelt für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD Anlage A). Demnach verändern sich die Entgelte in den jeweiligen Tarifverträgen zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich das jeweils gültige Monatstabellenentgelt der Entgeltgruppe 5 der Anlage A zum TVöD verändert. Aufgrund eines solchen Ver-

weises wird zum Beispiel in den Tarifverträgen Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz das Ergebnis der Einkommensrunde übernommen und die Entgelttabellen entsprechend angepasst. Die Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich dieser Tarifverträge sind in punkto Entgelterhöhung und Erhöhungszeitpunkt den Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD gleichzusetzen. Im Hinblick auf weitere Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien des TVöD werden für den Bereich des Nahverkehrs in der Regel weitere, besondere Regelungen getroffen. Dies ist aufgrund der Unterschiede zwischen den Tarifverträgen Nahverkehr und dem TVöD notwendig.

### Eigene Einkommensrunden

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

## Sozial- und Erziehungsdienst

# SuE bleibt Thema

„Mehr Wertschätzung“ für die Arbeit im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) – mit dieser Losung ist der dbb mit den betroffenen Fachgewerkschaften vor einem Jahr in die Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Entgeltordnung in diesem anspruchsvollen Bereich gezogen.

### Nicht jedes Ziel tariflich zu regeln

„Hier hat sich im Laufe des letzten Jahres viel verändert“, resümiert Andreas Hemsing, Mitglied der Geschäftsführung der Bundestarifkommission und im letzten Jahr Verhandlungsführer für den dbb bei den SuE-Verhandlungen. „Wir haben im Tarifkompromiss vom letzten Herbst viele strukturelle Verbesserungen erzielt. Wir haben gezeigt, was möglich ist, wenn wir geschlossen auftreten, wir haben – und das ist mir besonders wichtig – das Bewusstsein in der Öffentlichkeit für die harte Arbeit der Erzieher und Sozialarbeiter positiv verändert. Wir haben aber auch akzeptieren müssen, dass nicht jedes unserer berechtigten Anliegen in

einem Anlauf und nicht jedes Ziel allein am Tariftisch zu regeln ist.“

### Rahmenbedingungen verändern

Tarifverhandlungen finden stets in einem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang statt. Schuldenbremsen und Städte unter Kommunalaufsicht sind eine Realität. Die Bedeutung der öffentlichen Meinung, gerade bei Streiks im öffentlichen Dienst, ist kaum zu unterschätzen. Die Bedeutung, die eine Gesellschaft den Bereichen Erziehung und soziale Arbeit beimisst, beeinflusst politische Entscheidungen und auch die Entscheidungsträger.

„Was am Tariftisch zu erreichen war, haben wir erreicht“, bilanziert Hemsing. „Aber: Hinter unserer Wertschätzungskampagne vom letzten Jahr steht mehr und deshalb muss und wird es weitergehen. Unser Ziel ist es, die wirtschaftlichen, haushalterischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu verändern. Das braucht Zeit und das braucht vielfältige Anstrengungen. Wir werden also bis zum Beginn der nächsten SuE-Verhandlungen in 2019 nicht Däumchen drehen.“

Aktuell plant der dbb eine entsprechende Kampagne, um die Rahmenbedingungen für die Arbeit im SuE-Bereich grundsätz-

lich zu verbessern. Dabei handelt es sich ohnehin längst nicht nur um Themen, die am Tariftisch zu regeln sind. Andreas Hemsing erläutert: „Viele unserer Kolleginnen und Kollegen treiben auch die oftmals unzureichenden Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Erziehungs- oder Sozialarbeit um. Da geht es oftmals gar nicht ums eigene Portemonnaie, sondern darum, dass unsere Gesellschaft längst damit begonnen hat, Erziehung und Sozialarbeit in einer Art zu ökonomisieren, als seien zum Beispiel Kitas börsennotiert. Wenn wir überhaupt in diesen Kategorien denken sollten, dann will ich es so formulieren: Wir wollen dafür sorgen, dass Politik und Gesellschaft klar wird, dass gute Erziehungs- und Sozialarbeit die beste Rendite erwirtschaftet, die eine Gesellschaft sich wünschen kann.“

### Einkommensrunde betrifft auch SuE

Die aktuelle Einkommensrunde mit Bund und Kommunen ist auch die Einkommensrunde für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes. „Wir gehen davon aus, dass uns die Kolleginnen und Kollegen auch hier viel Rückenwind geben werden“, spannt Hemsing den Bogen vom SuE-Thema zur anstehenden Einkommensrunde. ■

## VKA

# Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung



## Eingruppierung

Das Thema Entgeltordnung ist seit über zehn Jahren auf der Tagesordnung der Verhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern. Innerhalb der Einkommensrunde 2016 sollen diese Verhandlungen endlich erfolgreich abgeschlossen werden.

### TVöD bereits 2005 in Kraft getreten

Der TVöD ist im Jahr 2005 unter Beibehaltung der alten Eingruppierungsregelungen in Kraft getreten. Gewerkschaften und die Arbeitgeber von Bund und Kommunen waren sich bei Inkrafttreten des TVöD einig, die Verhandlungen zu einem neuen Eingruppierungssystem bis Mitte / Ende 2007 abzuschließen. Fast elf Jahre nach Inkrafttreten des TVöD gibt es für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber noch immer keine Entgeltordnung. Anders als die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), das Land Hessen und der Bund wollten sich die kommunalen Arbeitgeber noch nicht mit den Gewerkschaften auf aktualisierte Tätigkeitsmerkmale einigen. Dies hat insbesondere eine Benachteiligung von seit Oktober 2005 umgruppierten und neu eingestellten Beschäftigten zur Folge. Ohne Entgeltordnung ist der TVöD VKA noch immer eine Dame ohne Unterleib.

### Grundsatzpapier 2013

Nach jahrelangen Verhandlungen, die von etlichen Unterbrechungen begleitet waren, einigten sich Gewerkschaften und VKA im Oktober 2013 auf ein Grundsatzpapier, das Grundlage für die wei-

tergehenden Tarifverhandlungen ist. Die wesentlichen Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

### Allgemeine Eingruppierungsvorschriften

Die bisher noch nicht besetzten §§ 12 und 13 TVöD sollen später inhaltlich den §§ 22 und 23 BAT entsprechen. Die von der VKA seit Jahren geforderte Durchbrechung der Tarifautomatik bei nicht näher definierten „Personalentwicklungsmaßnahmen“ wird von der VKA nicht weiter verfolgt. Der bewährte Grundsatz der Tarifautomatik bleibt daher vollumfänglich erhalten.

### Stufengleiche Höhergruppierung

Seit Inkrafttreten des TVöD erfolgt die Höhergruppierung betragsmäßig und nicht stufengleich. Diese Regelung ruft bei den Beschäftigten Kritik hervor, denn sie führt zu teilweise kaum noch vermittelbaren Ergebnissen bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Künftig sollen Beschäftigte bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit in der Aufstiegsentgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet werden, die sie in der Ausgangsentgeltgruppe erreicht hatten.

### Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sollen auf den ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils Anlage 1a zum BAT basieren. Sie sollen sich weiterhin in mehrere Teile untergliedern:

- Teil 1: Entgeltgruppe 1
- Teil 2: Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro, Buchhaltung, sonstigem Innendienst und im Außendienst
- Teil 3: Entgeltgruppen 2 bis 9a für handwerkliche Tätigkeiten
- Teil 4: Entgeltgruppen 13 bis 15

### Entzerrung bei Entgeltgruppe 9

Die Tabellenstruktur soll bei der Entgeltgruppe 9 entzerrt werden. Dies soll durch die Neueinführung von Entgeltgruppen

9a, 9b und 9c geschehen. Die Entgeltgruppe 9a soll die bisherige „kleine Entgeltgruppe 9“ ersetzen, die Entgeltgruppe 9b die „große Entgeltgruppe 9“ und die Beträge der Entgeltgruppe 9c sollen zwischen den Beträgen der jetzigen „großen Entgeltgruppe 9“ und denen der Entgeltgruppe 10 liegen.

### Streichung, Zuordnung, Verhandlung von Tätigkeitsmerkmalen

Aufgrund der Tatsache, dass es mehrere tausend Tätigkeitsmerkmale gibt, haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber darauf verständigt, einige Tätigkeitsmerkmale unverändert zu lassen beziehungsweise nur leicht anzupassen. Diese Tätigkeitsmerkmale sollen in einer künftigen Entgeltordnung direkt den Entgeltgruppen zugeordnet werden. Viele Tätigkeitsmerkmale sind in der aktuellen Arbeitswelt auch gar nicht mehr vorhanden und sollen gestrichen werden. Indes wurden Ende 2013 Verhandlungen aufgenommen für bestimmte Tätigkeitsmerkmale. Unter anderem befassten und befassten sich die Arbeitsgruppen Berufe im Gesundheitswesen, Datenverarbeitung, Rettungsdienst / Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst, Sparkassen und Meister / Techniker / Ingenieure intensiv mit möglichen Lösungswegen.

### Zielgerade

Die auf dem Grundsatzpapier fußenden Verhandlungen sind derzeit auf der Zielgeraden. Eine Lenkungsgruppe, bestehend aus Vertretern von Gewerkschaften und VKA, erörtert die bisherigen Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und trifft Entscheidungen über offene Verhandlungsgegenstände. In enger Sitzungstaktung soll bis zur Einkommensrunde 2016 mit den Kommunen ein Einigungskorridor gefunden werden. ■





## Der dbb hilft!

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

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

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

 <p><b>dbb beamtenbund und tarifunion</b></p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name</p> <p>Vorname</p> <p>Straße</p> <p>PLZ/Ort</p> <p>Dienststelle/Betrieb</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft</p> <p><small>Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben und Zwecke des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften notwendig sind, einverstanden.</small></p> <p>_____</p> <p>Datum / Unterschrift</p> <p><small>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</small></p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						

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



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