

EINKOMMENSRUNDE 2017 **SPEZIAL**

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

Sonderausgabe

Dezember 2016

Das Magazin zur Einkommensrunde mit den Ländern

dbb-Beschluss



6%

**inkl. sozialer
Komponente**

EINKOMMENSRUNDE 2017

Inhalt

Editorial	2
Forderung	3
Rahmendaten	4
Jugend	6
Arbeitskampf	7
Beamte	8
Branchentage	10
Interview	12
Berufsgruppen	14
Der dbb hilft	16

Redaktionsschluss:
14. Dezember 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: dbb, S.2: dbb, S.3:dbb, S.4: Günter Menzl (Fotolia), S.6: Dirk Guldner, S.7: Friedhelm Windmüller, S.8-9: Björn Hake, Friedhelm Windmüller, S.12-13: dbb, S.14-15: dbb
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!



Fakten, Forderungen, Hintergründe – das ist der Stoff, aus dem dieses dbb SPEZIAL zur Einkommensrunde 2017 gemacht worden ist. Was kennzeichnet die Situation des öffentlichen Dienstes kurz vor dieser Einkommensrunde?

Wir stellen fest, dass es zwei Konstanten gibt: Einerseits ist die Leistungsfähigkeit der öffentlich Beschäftigten stetig hoch, egal, ob wir von Beamten oder Arbeitnehmern reden, andererseits nimmt das Gewurstel in der Politik weiterhin zu. Für diese Poli-

tikform gibt es übrigens auch einen englischen Fachbegriff. Wem „Durchwursteln“ zu profan ist, der kann auch gerne vom „muddling-through“ sprechen. Es handelt sich hierbei um ein chaotisches Steuerungskonzept, das, wenn es nicht, wie Kritiker meinen, völlig auf jede Steuerung verzichtet, so doch nur von einem Schritt zum nächsten plant. Dabei wird also Stückwerk zum Ideal erhoben. Oder man interpretiert im Internet-Zeitalter „www“ als „wir wursteln weiter“.

Beispiel gefällig? Beim „muddling-through“ schaue ich mir nicht möglicherweise steigende Schülerzahlen oder die Alterspyramide der Lehrerschaft an, sondern ich warte so lange, bis der Lehrermangel unabweisbar ist, und versuche dann – mehr oder weniger hektisch – Quereinsteiger oder Lehrer aus anderen Bundesländern einzukaufen. Nach einem solchen Konzept wird in vielen Bundesländern aktuell Politik gestaltet oder eben auch nur verwaltet. Einkommensrunden sind in diesem Konzept bestenfalls Störfeuer. Sie werden kaum als Gelegenheit wahrgenommen, den öffentlichen Dienst zukunftsfest auszubauen, zum Beispiel dadurch, dass die Länder sich gegenüber dem Nachwuchs als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Unser Ziel: Auf unsere klare Forderung, die wir am 14. Dezember 2016 beschlossen haben, wollen wir am 18. Januar 2017, zum Verhandlungsauftritt, eine klare Reaktion der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben, um dann bis Mitte Februar ein Ergebnis auszuverhandeln. Unsere Forderungen sind in diesem Heft nachlesbar. Mit diesen Forderungen verbinden wir drei Ziele: Erstens wollen wir die gute Arbeit der Arbeitnehmer im Landesdienst angemessen bewertet sehen. Zweitens ist es unser Ziel, den öffentlichen Dienst leistungsfähig zu halten. Dazu brauchen wir die passenden Strukturen. Drittens ist es für den dbb essentiell, dass die Einkommensrunde 2017 nach einem Tarifkompromiss auch die zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des linearen Ergebnisbestandteils auf die Landes- und Kommunalbeamten vorsieht. Das Gerzerre und Verschiebe, das mancherorts in den letzten Jahren um sich gegriffen hat, ist der Leistung der Beamten nicht würdig.

Damit wir möglichst viel von unseren Zielen erreichen, brauchen wir den Rückhalt unserer Mitglieder – egal, ob Arbeitnehmer oder Beamter.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Klaus Dauderstädt

Forderungsbeschluss

Nachholbedarf bei Geld und Struktur



Die Arbeitnehmer der Länder, die Landesbeamten und die Kommunalbeamten haben auch in den zurückliegenden Jahren mehr Aufgaben unter noch mehr Druck zu erledigen gehabt. Gerade in den ökonomisch und gesellschaftlich schwierigen Jahren, die hinter und vor uns liegen, ist der öffentliche Dienst der Stabilitätsfaktor in unserer Gesellschaft. Mehr Aufgaben wird es auch in den nächsten Jahren für den öffentlichen Dienst geben. Mehr Arbeitsverdichtung werden die Beschäftigten auch in Zukunft zu spüren bekommen. Mehr Konkurrenz um qualifizierten und motivierten Nachwuchs wird es mit jedem neuen Ausbildungsjahr geben. Dieses Mehr an Herausforderung ist nicht ohne ein Mehr an Perspektive, an Struktur und an Klarheit zu bewältigen. Dem tragen unsere Forderungen Rechnung:

Mehr Geld

Unsere Forderung nach 6 Prozent mehr Einkommen ist folgerichtig, wenn man bedenkt, dass die Anforderungen an die Landesbeschäftigten zwischen Kiel und München regelmäßig steigen. Außerdem gibt es inzwischen einen erheblichen Nachholbedarf von bis zu vier Prozent zwischen den Einkommen von Bundes- / Kommunalbeschäftigten und den vergleichbaren Beschäftigten in den Ländern. Hinzu kommt, dass die Inflationsrate mittlerweile wieder ansteigt. Das Statistische Bundesamt spricht von einem „Zwei-Jahres-Hoch“. Auch deshalb ist unsere Forderung nach einer sozialen Komponente angebracht.

Und natürlich erwarten wir von den Landesregierungen, dass sie den linearen Teil

des Tarifabschlusses zeit- und wirkungsgleich auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen. Die einkommenspolitische Geiselnahme der Beamten, um Löcher in den Haushalten zu stopfen, schadet dem Ruf des öffentlichen Dienstes, rettet eine verfehlte Finanzpolitik auch nicht mehr und ist gegenüber den Betroffenen einfach nur schäbig.

Mehr Struktur

Mit der 2015 erstmals auf tarifvertragliche Basis gestellten Entgeltordnung für Lehrkräfte wurde ein großer Schritt getan. Doch es muss weitergehen. Die Wertigkeit dieser Entgeltordnung muss weiter verbessert werden. Die Probleme fast aller Bundesländer bei der Nachwuchsgewinnung belegen das nachdrücklich. Aber auch für den übrigen Landesdienst sind die aktuellen Eingruppierungsregelungen stark renovierungsbedürftig. Es ist nicht einzusehen, dass die Entgeltordnung im Bereich der TdL deutlich hinter der Qualität der Bundes- und der kommunalen Regelungen hinterherhinkt. Auch hier gibt es Nachholbedarf!

Mehr Klarheit

Die Begriffe Perspektive und öffentlicher Dienst dürfen für junge Menschen nicht länger ein Gegensatzpaar bilden. Deshalb ist die verlässliche Übernahme für Azubis alternativlos. Dass ein „Just-in-time-öffentlicher-Dienst“ nicht funktioniert, haben die letzten Jahre bewiesen, als die Politik in heller Aufregung mal Polizisten suchte, dann wieder Lehrer und dann wieder Ingenieure. Wir brauchen einen nachhaltigen öffentlichen Dienst – und dazu

6% inkl. sozialer Komponente
EINKOMMENSRUNDE 2017

brauchen wir Klarheit und Perspektive auch im Tariffrecht. Unter das Stichwort fallen auch unsere Forderungen nach der Einführung der Stufe 6 ab Entgeltgruppe 9 sowie die stufengleiche Höhergruppierung. Mit beiden Instrumenten erhöht der öffentliche Dienst seine Attraktivität nachhaltig – heute und in Zukunft.

Und Hessen?

Auch in Hessen wird Sicherheit großgeschrieben, wollen Straßen gut gepflegt sein, sieht die Landesregierung in Wiesbaden Bildung als zentrales Thema an. Und schließlich lassen sich auch zwischen Kassel und Darmstadt immer schwerer Azubis finden, die sich den schwierigen Aufgaben im öffentlichen Dienst stellen wollen. Deshalb gilt unsere Forderung für die Einkommensrunde 2017 selbstverständlich auch in Hessen. ■

Der dbb fordert:

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-L und TVÜ-Länder) um 6 Prozent, darin enthalten:
 - ein Mindestbetrag als soziale Komponente
 - Einführung einer Stufe 6 ab EG 9
- Stufengleiche Höhergruppierung
- Auszubildende:
 - Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege) um 90 Euro
 - Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage
 - Übernahme aller Ausbildungskosten durch den Arbeitgeber
 - Übernahme aller Auszubildenden
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des materiellen Gehalts der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich
- Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte
- Weiterentwicklung der allgemeinen Entgeltordnung im Bereich der TdL
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Angleichung der Bezahlung im SuE-Bereich an die Kommunen
- Anhebung der Vollzugs- und Feuerwehrzulage auf die Höhe der beamtenrechtlichen Zulage
- Laufzeit 12 Monate



Wirtschaftliche Rahmendaten

Einkommensrunde kann Weichen für die Zukunft stellen

Winter is coming ... So wird derzeit jenseits des Atlantiks für die aktuelle Staffel der erfolgreichen Saga „Game of Thrones“ geworben und mit Sicherheit die Kasse der Produzenten zum Klingeln gebracht. Unsere Helden sind jedoch nicht Jon Snow oder Arya Stark. Es sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die Tag für Tag ihren Kopf hinhalten, egal ob auf den Straßen, in den Krankenhäusern, den Ämtern oder den Schulen und sozialen Einrichtungen.

Aber auch hierzulande kommt der Winter, die Temperaturen fallen, es wird frostig. Allerdings nicht nur meteorologisch ... Uns steht eine Einkommensrunde für die Länder bevor, die auch im Hinblick auf die Zukunft Deutschlands die Weichen stellen kann. Es geht um viel mehr als um ein paar Euro mehr auf dem Gehaltszettel. Es geht um die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Öffentlicher Dienst hat Kraftakt zu bewältigen

Auch den Politikern dürfte nicht entgangen sein, welchen Kraftakt der öffentliche Dienst in letzter Zeit bewältigt hat – und das häufig noch begleitet von Kritik, zum Beispiel weil die Integration der nach Deutschland Geflüchteten nicht schnell und reibungslos genug von statten gegangen ist beziehungsweise geht. Die Hunderttausenden an Hilfesuchenden in Kombination mit dem Personalabbau der vergangenen Jahrzehnte im öffentlichen Dienst hätten wohl in vielen anderen Ländern der Welt die öffentliche Ordnung mindestens ins Wanken gebracht – nicht so in Deutschland. Im Vergleich zu 1991 hat sich die Zahl der Mitarbeiter in Bund, Ländern und Gemeinden um knapp eine Million reduziert. Dies ist ein Rückgang

um circa 18 Prozent bei gestiegener Komplexität und Menge an Aufgaben. Trotz Unterbesetzung und Überstundenbergen haben die Beschäftigten in den Dienststellen und vor Ort Großartiges geleistet und trotz aller verständlicher Schwierigkeiten geht die Integration der zu uns Geflüchteten voran.

Einzig – wo bleibt die Anerkennung?

Das Unwort der letzten Jahre, die „Niedrigzinsphase“, kann kein Argument der Politik sein, die den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zustehende Einkommensverbesserung zu verwehren. Denn dass niedrige Zinsen zwingend auch mit niedriger Inflation einhergehen, ist ein Trugschluss. Und so überrascht es wenig, dass führende Wirtschaftsforschungsinstitute mittlerweile im kommenden Jahr mit einem Anstieg der Lebenshaltungskosten von rund 1,6 Prozent nach 0,5 Prozent in diesem Jahr rechnen. Die teuflische Kombination von niedrigen Zinsen und steigenden Inflationsraten entwertet die Sparbemühungen fürs Alter. Die Sparbeiträge verzinsen sich schlechter und das später benötigte Einkommen erhöht sich durch die Inflation. Die private Altersvorsorge wird folglich immer wichtiger. Hierzu muss den Beschäftigten aber auch der nötige finanzielle Spielraum bleiben.

Gute Rahmenbedingungen

Und die Rahmenbedingungen für eine angemessene Teilhabe am wirtschaftlichen Aufschwung sind weiterhin gut: Nach Einschätzung des Sachverständigenrats zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung wird sich die erfreuliche konjunkturelle Lage in Deutschland über 2016 hinaus auch im Jahr 2017 fortsetzen. Zwar fällt die Zuwachsrates des Bruttoinlandsprodukts mit voraussichtlich 1,3 gegenüber 1,9 Prozent in diesem Jahr auf den ersten Blick spürbar geringer aus, jedoch hat dies nach Einschätzung der Wissenschaftler überwiegend mit den so genannten Kalendereffekten zu tun. Das bedeutet, dass im Jahr 2017 weniger Ar-

Stellenabbau im öffentlichen Dienst bei Bund*, Ländern, Gemeinden / Gemeindeverbänden (1991– 2015), gerundet

	1991	2015	Entwicklung (abs.)	Entwicklung in %
beim Bund	652.000	489.400	- 162.600	- 24,9
den Ländern	2.572.000	2.346.900	- 225.100	- 8,8
den Gemeinden	1.995.900	1.439.500	- 556.400	- 27,9
Insgesamt	5.219.800	4.275.800	- 944.100	- 18,1

*einschließlich nicht ziviles Personal, Quelle: Statistisches Bundesamt

beitstage zur Verfügung stehen. Eine entsprechend bereinigte Wachstumsquote ergäbe demnach ein ähnliches Ergebnis wie im Jahr 2016. Festzuhalten bleibt, dass sich die derzeitige Wachstumsdynamik fortsetzt.

Auch der Arbeitsmarkt ist weiterhin in guter Verfassung. Im laufenden Jahr liegt die Zahl der Arbeitslosen bei circa 2,7 Millionen, das entspricht einer Arbeitslosenquote von 6,1 Prozent. Für 2017 wird keine wesentliche Änderung erwartet.

Getragen wird der Aufschwung von deutlich höheren privaten und öffentlichen Konsumausgaben sowie den Wohnbauinvestitionen. Allein die Ausweitung der Konsumausgaben kann in diesem Jahr 1,6 Prozentpunkte des Anstiegs des Bruttoinlandsprodukts erklären. Schon im vergangenen Jahr fiel der Wachstumsbeitrag mit ebenfalls 1,6 Prozentpunkten erheblich aus.

Die Bruttoentgelte in Deutschland werden nach der Herbstprojektion der Bundesregierung in 2017, unter anderem infolge der stabilen Arbeitsmarktentwicklung, um 3,7 Prozent steigen. Auch die Unternehmens- und Vermögenseinkommen steigen nach dieser Schätzung um 3,6 Prozent.

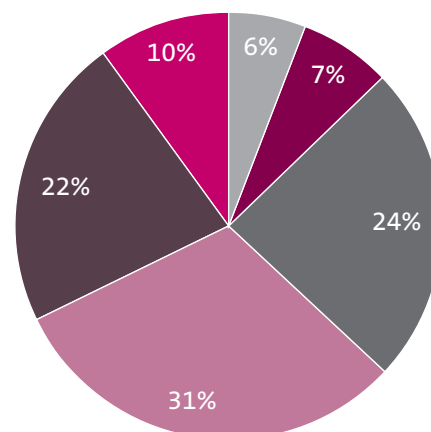
An Geld für angemessene Entgelterhöhungen dürfte kein Mangel herrschen, denn gemäß der 149. Steuerschätzung vom November dieses Jahres werden die Steuereinnahmen im Vergleich 2017 zu 2016 um voraussichtlich 4,2 Prozent steigen. Werden in 2016 Einnahmen in

Höhe von 695,5 Milliarden Euro erwartet, schätzt man für 2017 ein Aufkommen von 724,5 Milliarden Euro. Die Steuereinnahmen der Länder steigen im gleichen Zeitraum von 280,9 Milliarden Euro auf 288,3 Milliarden Euro, das entspricht einer Steigerung um 2,6 Prozent.

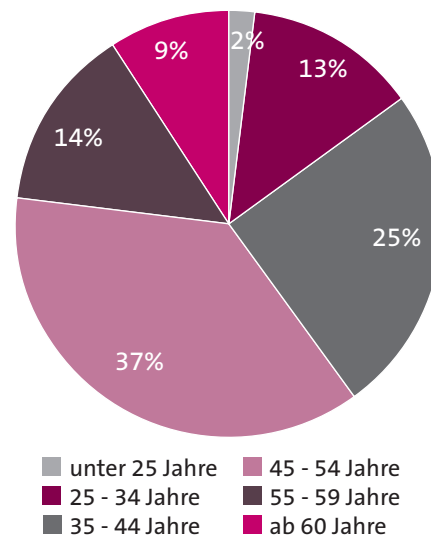
Öffentlicher Dienst muss als Arbeitgeber attraktiver werden

Aufgrund dessen und angesichts der demografischen Entwicklung sind die öffentlichen Arbeitgeber aufgefordert, den jungen Menschen ein attraktives Angebot zu unterbreiten. Der öffentliche Dienst ist in vielen Bereichen überall und auf geeigneten Nachwuchs angewiesen. Zu einem attraktiven Ausbildungsangebot gehört neben guten Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch eine adäquate Bezahlung. Ansonsten werden die öffentlichen Arbeitgeber im Kampf um die besten Köpfe weiter an Boden verlieren. Die einstmalen so gelobte Arbeitsplatzsicherheit ist auch im öffentlichen Dienst – erschreckender Weise – keine Selbstverständlichkeit mehr. Die zunehmende Anzahl von befristeten und schlecht bezahlten Stellen schadet dem öffentlichen Dienst. Zahllose Überstunden, eine zunehmende Arbeitsverdichtung und schlechte Arbeitsbedingungen in manchen Bereichen lassen den öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft zurückfallen.

Altersstruktur der im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Jahr 2000:



Altersstruktur der im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Jahr 2015:



Quelle: destatis 2016

Die Beruhigungspille konstanter Sozialabgaben wirkt zwar derzeit noch. Allerdings müssen sich die Arbeitnehmer in naher Zukunft auf steigende Beiträge zur Krankenversicherung einstellen. Auch die wahlkampfgetriebene Diskussion um Renteneinstiegsalter und Rentenniveau könnte, entgegen allen Beteuerungen seitens der Politik, zu Beitragssatzsteigerungen führen. Die in diesem Zusammenhang vielfach gewünschte stärkere Eigenvorsorge erfordert aber eben auch einen gewissen finanziellen Spielraum. Ein weiteres Argument für eine ordentliche Entgelterhöhung.

Beschäftigte sind kämpferisch

Unsere klare Botschaft an die Landesfürsten ist folglich: Wir werden unsere Forderung nach gerechter und angemessener Bezahlung energisch vertreten. Der Winter kann kommen: Wir haben uns warm angezogen. Ihr Euch auch? ■

Vergleich Beschäftigtenzahlen

Land	Gesamtbeschäftigte	Anteil der Azubis und Anwärter
Baden-Württemberg	614.300	5,41
Bayern	736.875	4,61
Berlin	263.875	4,10
Brandenburg	133.335	2,49
Bremen	39.660	4,58
Hamburg	118.115	3,21
Hessen	334.165	4,55
Mecklenburg-Vorpommern	97.285	3,11
Niedersachsen	440.735	3,94
Nordrhein-Westfalen	937.195	4,47
Rheinland-Pfalz	238.140	4,02
Saarland	55.930	3,68
Sachsen	217.890	2,91
Sachsen-Anhalt	125.880	2,14
Schleswig-Holstein	157.660	3,55
Thüringen	121.010	2,52

Quelle: destatis 2016, dbb

Auszubildende und Schüler

Natürlich gilt die Einkommensrunde auch für die Jugend

Wie auch in den vergangenen Einkommensrunden geht es bei der Einkommensrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder darum, durch ein gerechtes Ergebnis angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung beteiligt zu werden. Die Jugend und Ausbildung im öffentlichen Dienst spielt dabei auch in dieser Auseinandersetzung wieder eine bedeutende Rolle. Darum arbeitet der dbb sowohl bei der Forderungsfindung, als auch bei der Aktionsplanung eng mit der dbb Jugend auf Bundesebene zusammen. Seit jeher wird bei den Fachgewerkschaften und den Landesbünden für eine möglichst breite Unterstützung durch die Auszubildenden und Anwärter geworben. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bei der Durchführung von Aktionen im Rahmen der Einkommensrunde auch auf die besonderen Probleme im Bereich der Jugend aufmerksam gemacht wird.

Insbesondere die Zukunftsfestigkeit des öffentlichen Dienstes bereitet vielen Mitgliedern nicht unbegründet Sorge. Aktuell sind rund 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 35 Jahre. Die Überalterung wird sich durch den demografischen Wandel weiter verschärfen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts wird im Jahr 2060 jeder siebte Bürger 80 Jahre oder älter sein. Bereits heute sind 20 Prozent der Be-

völkerung 65 Jahre oder älter. Im öffentlichen Dienst werden in den nächsten 20 Jahren im Länderbereich 54 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Obwohl diese Zahlen alarmierend sein sollten und diese Entwicklung statistisch klar vorhersehbar ist, erkennen die Arbeitgeber den Ernst der Lage (noch) nicht. Statt einer Einstellungs- und Ausbildungs-offensive im öffentlichen Dienst vermeiden die Arbeitgeber weitsichtiges Personalmanagement und führen ihre ausgeprägte Befristungskultur fort. Dies zeigt sich in den meisten Bundesländern daran, dass die Anzahl an Auszubildenden stagnierend beziehungsweise sogar rückläufig ist, betrachtet man den Vergleich der Jahre 2013 und 2014.

Beschäftigungsbedingungen attraktiver gestalten

Der dbb hat die Warnzeichen erkannt und betrachtet es als seine Pflicht, hierauf aufmerksam zu machen. Es muss bei den Arbeitgebern ein Richtungswechsel stattfinden, um den öffentlichen Dienst zukunftsfest zu gestalten. Dies muss bei den Arbeitgebern ankommen, bevor es zu spät ist. Denn eines ist schon heute klar: Eine schnelle Lösung, wenn die Situation akut wird, gibt es für derart gravierende strukturelle Probleme nicht.

Schließlich ist der öffentliche Dienst fortwährend in Konkurrenz um die besten Köpfe mit der Privatwirtschaft. Diese Konkurrenz zu gewinnen, ist schwierig, jedoch sollte man die Herausforderung annehmen und einen ersten Schritt in die richtige Richtung machen. Das bedeutet, die Beschäftigungsbedingungen sollten so attraktiv wie möglich gestaltet werden. Dies beinhaltet eine faire und motivierende Bezahlung ebenso wie ein sicherer Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive.

Daher fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schüler:

- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (TVA-L BBiG und Pflege) um 90 Euro
- Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage
- Übernahme aller Ausbildungskosten durch den Arbeitgeber
- Übernahme aller Auszubildenden

Die Umsetzung dieser Forderung stellt aus Sicht des dbb die Basis dar, um in Zukunft gut qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Arbeit im öffentlichen Dienst der Länder zu gewinnen. Der dbb wird auch in dieser Einkommensrunde dafür kämpfen, jungen Menschen eine Perspektive im öffentlichen Dienst zu schaffen.

Farbe bekennen

Die Umsetzung der Forderungen kostet Geld, weshalb die Arbeitgeber niemals freiwillig das Portemonnaie zücken werden. Nur wenn es gelingt, die Dringlichkeit der Forderungen am Verhandlungstisch, aber auch in den Betrieben vor Ort, in den Verwaltungen und Berufsschulen und nicht zuletzt bei den Aktionen des dbb lautstark zu unterstützen, wird es möglich sein, die Notwendigkeit eines Richtungswechsels auf der Arbeitgeberseite zu verdeutlichen! Die Vergangenheit hat gezeigt, dass sich Aktionen von Gewerkschaften und ihren Jugendverbänden ideal ergänzen können. Hierauf gilt es aufzubauen. Die Aktionsbereitschaft und die Motivation der jungen Beschäftigten, für ihre berechtigten Forderungen auch auf die Straße zu gehen, ist hoch. Ohne den öffentlichen Druck auf der Straße ist die Positionierung am Verhandlungstisch schwach und dies wird zu Lasten aller Beschäftigten gehen. Die Mitglieder haben verstanden: Es geht um ihre Belange und um nicht weniger als die Zukunft des öffentlichen Dienstes. ■



Aktionen und Arbeitskampf

Lokal und landesweit wirken



Am 18. Januar 2017 werden sich die Verhandlungsführer zum Auftakt der Einkommensrunde im Länderbereich in der Vertretung des Landes Baden-Württemberg treffen. Erfahrungsgemäß wird es an diesem ersten Tag dabei bleiben, dass die Gewerkschaftsseite ihre Forderungen ausführlich darlegt und begründet, ohne dass die Arbeitgeberseite darauf konkret reagiert, geschweige denn ein Angebot unterbreitet. Man mag diese Art der Verhandlungsführung kritisieren, zumal über diesen eher formalen Auftakt hinaus nur noch zwei weitere vereinbarte Verhandlungstermine zur Verfügung stehen, um die Themenkomplexe ausführlich zu beraten und – hoffentlich – zu einem annehmbaren Verhandlungskompromiss zu führen. Dies ist schwierig genug, wenn man die Vielfalt der zu behandelnden Themen betrachtet. Es wird bei den Verhandlungen nicht nur um eine lineare Anhebung der Tabellenentgelte gehen. Hinzu kommen strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung und spezielle Aspekte wie unter anderem der zweite Schritt zur Fortentwicklung der Lehrer eingruppierung.

Widerstände überwinden

Gerade weil die Arbeitgeberseite mit einer Mehrzahl von Forderungen konfrontiert wird, muss damit gerechnet werden, dass

der zu überwindende Widerstand groß sein wird. Das liegt zum einen an der Verhandlungsposition des neuen Vorsitzenden des Vorstands der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), Niedersachsens Finanzminister Peter-Jürgen Schneider, der – wie seine Vorgänger – die Interessen der finanziell und strukturell zum Teil sehr unterschiedlich ausgestatteten Bundesländer zu koordinieren hat. Zum anderen haben die zweifellos berechtigten Forderungen der Gewerkschaftsseite ein beachtliches finanzielles Volumen. Diese Widerstände zu überwinden, wird kaum allein durch das beharrliche Vortragen der guten Argumente in den Verhandlungsrunden gelingen. Unterstützend wird es, wie auch in den vergangenen Einkommensrunden, darum gehen, den Protest gegen die Weigerung der Arbeitgeberseite durch Maßnahmen in der Öffentlichkeit „auf die Straße zu bringen“.

Geschlossenheit zeigen

Solche Maßnahmen werden durch befristete Streikaktionen ermöglicht. Bei dieser Art des Arbeitskampfs geht es zunächst gar nicht darum, den öffentlichen Dienst komplett zum Erliegen zu bringen. Dazu bräuchte es unbefristete Erzwingungsstreiks, die zu einem so frühen Zeitpunkt der Verhandlungen kaum verhältnismäßig wären, die aber auch gewerkschaftsseitig

vor dem Hintergrund bereits vereinbarter Verhandlungsrunden gar nicht beabsichtigt sind. Bei den Aktionen geht es vielmehr darum, den Arbeitgebern und der Öffentlichkeit zu zeigen, dass die Kollegen bereit sind, für die Forderungen aktiv einzustehen. Erfolgreiche Tarifverhandlungen auf Gewerkschaftsseite können nur gelingen, wenn 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 sehr im Fokus stehen. Dabei können natürlich gerade größere Kundgebungen in den Landeshauptstädten bei einer Einkommensrunde mit der TdL im Rahmen von befristeten Arbeitskampfmaßnahmen helfen, das Interesse der Öffentlichkeit am Fortgang der Verhandlungen zu wecken und aufrecht zu erhalten. Automatisch wird dann auch über die mit dem Arbeitskampf verfolgten Ziele berichtet. Darüber hinaus sind aber andere Aktionsformen geeignet, für das eigene Anliegen zu werben. Es ist gerade für die regionale Berichterstattung interessant, wenn Streikmaßnahmen einen konkreten Bezug haben, indem beispielsweise vor dem Finanzamt der eigenen Stadt eine Kundgebung – möglicherweise noch unter Einbeziehung der verbeamteten Kollegen – durchgeführt wird, weil so ein lokaler Zugang zu dem Themenkomplex der Einkommensrunde hergestellt werden kann.

Verschiedene Aktionsformen nutzen

Jede Aktionsform, die geeignet ist, das geschlossene Eintreten der Mitglieder für die Forderung der Gewerkschaft unter Beweis zu stellen, verbessert die Position der Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen. Als Nebenerscheinung nicht zu vernachlässigen ist der Werbeeffect durch zahlenmäßig größere aber auch kleinere Maßnahmen 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. ■

Beamte in Ländern und Kommunen

Besoldungs- und Versorgungsanpassungen



Das Grundgesetz weist die Erledigung der ganz überwiegenden Anzahl von hoheitlichen Aufgaben den Ländern und Kommunen zu. So haben etliche Länder der Bundesrepublik Deutschland mehr Beamte als der Bund. Dies trifft auch für die Gesamtheit der Kommunen zu. Damit sind die Dienstherren in den Ländern und Kommunen durch die dortigen etwa 1,3 Millionen Landesbeamten und mit circa 190.000 Kommunalbeamten in herausragender Weise an der gesamtstaatlichen Aufgabenerfüllung beteiligt.

Einheitliche Rechtslage und einheitliches Besoldungsrecht für alle Beamten bis August 2006

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden eine allein am verliehenen Amt ausgerichtete bundeseinheitliche Besoldung, die in einem einheitlichen Bundesbesoldungsgesetz geregelt war. Dieses wurde vom Bund und den Ländern gleichermaßen beschlossen und den jeweiligen Gegebenheiten angepasst.

Für landesspezifische Besonderheiten bestanden Öffnungsklauseln – zum Beispiel für das „Weihnachtsgeld“ und die Leistungsbezahlung – um den Ländern Spielraum für eigene Entscheidungen zu

geben. Damit erhielten alle Beamte bei gleicher Aufgabe, Funktion und Amt in Bund, Ländern und Gemeinden die gleiche Besoldung. Dadurch konnten alle Dienstherren qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich gewinnen und halten. Für alle Beamten von Rügen bis zum Bayerischen Wald bestand die Gewissheit, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, unabhängig von der Region, gleich besoldet zu werden. Für die Bevölkerung bestand damit wiederum die Sicherheit, dass die öffentlichen Aufgaben überall gleich gut gewährleistet und erledigt wurden. Ein Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen und von Gebietskörperschaft zu Gebietskörperschaft war für jeden Beamten ohne besoldungs- und versorgungsrechtliche Nachteile möglich.

Verlagerung der Besoldungskompetenz auf Bund und Länder ab September 2006

Durch die „Föderalismusreform I“ wurde das bewährte, transparente und schlanke Bundesbesoldungsrecht mit Ablauf des Monats August 2006 aufgegeben und die Gesetzgebung für die Besoldung und Versorgung auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig übertragen.

Grund dafür war der Wunsch der Länder, die Besoldung für die Landes- und Kommunalbeamten einseitig „nach Landesherrenart“ zu regeln und Kürzungen schneller gesetzlich durchsetzen zu können. Dies hat nach über zehn Jahren zu Besoldungsdifferenzen von über 15 Prozent zwischen den Ländern geführt. Von dem ursprünglich einheitlichen, abgestimmten Vorgehen im Sinne der Beamten ist besoldungsrechtlich nichts mehr zu erkennen. Insbesondere bei den finanziellen Ausgestaltungen, zum Beispiel in Form von Besoldungsanpassungen und Sonderzahlungen, kann heute von nachvollziehbaren, transparenten und wesentlich gleichen Regelungen nicht mehr gesprochen werden. Im Vordergrund der Diskussionen stehen nur noch Haushalts- und damit Kostengesichtspunkte und nicht mehr die Gewährleistung des bestmöglichen öffentlichen Dienstes.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2008 bis 2010

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 bei den Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden Nullrunden eventuell mit Einmalzahlungen gewährt wurden, wurden im Jahr 2008 wieder Besoldungsanpassungen von allen Ländern – mit Ausnahme Berlins – vorgenommen, die jedoch unterschiedliche Inrafttretenszeitpunkte und teilweise die Übernahme des Tarifvertrags mit einer Linearanpassung von 2,9 Prozent beinhalteten. Dies bildete – neben den bereits unterschiedlichen Regelungen im Bereich der Sonderzahlung – den Grundstein für das Auseinanderdriften der Besoldung von Bund, Ländern und Gemeinden.

In den Jahren 2009 und 2010 übernahm zwar ein Großteil der Länder den Tarifabschluss der Länder im Bereich der Linearanpassungen, jedoch nicht den Einbau des Sockelbetrags von 40 Euro. Unrühmliches Schlusslicht war das Land Berlin, welches erstmalig nach dem 1. August 2004 wieder zum 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 oben dargestellte Trend fort. So übertrugen die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Tarifabschluss mit Linearanpassungen

von 1,5 Prozent zum 1. April 2011 sowie von 1,7 Prozent zum 1. Januar 2012 (zuzüglich einer Aufstockung des Grundgehalts um 17 Euro). Die übrigen Länder trafen eigenständige abgeschmolzene Regelungen, die sowohl Nullrunden, Verzicht auf die Gewährung der Einmalzahlungen und Einbau des Sockelbetrags von 17 Euro sowie zeitliche Verschiebungen enthielten.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2013 und 2014

In den Jahren 2013 und 2014 verstärkte sich die Tendenz der vom Tarifaabschluss losgelösten Besoldungsanpassungen. Nur noch Bayern und Hamburg übernahmen den Tarifaabschluss der Länder 1:1. Hessen übernahm für seine Beamten den eigenen Tarifaabschluss. Die übrigen Länder, einschließlich Berlin, welches seit dem 1. Januar 2013 wieder Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, verabschiedeten eigenständige Regelungen; zum Teil sogar für das Jahr 2015. Auch zeichnete sich der Trend nach sozial gestaffelten Anpassungen sowohl in der Höhe als auch bei den Inkrafttretenszeitpunkten ab, da die mittleren und höheren Besoldungsgruppen vielfach erst mehrere Monate später an den Linearanpassungen teilnahmen.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für die Jahre 2015 und 2016

In den Jahren 2015 und 2016 trat ein gemischtes Bild auf, da fünf Länder den Tarifaabschluss zeit- und inhaltsgleich übernahmen, acht Länder diesen zeitlich verschoben und drei Länder vollständig eigene Wege gingen, die zum Teil schon Regelungen für das Jahr 2017 enthielten und somit die Einkommensrunde 2017 mit den Ländern vorwegnehmen. Damit wurde der Grundsatz „Besoldung folgt Tarif“ von diesen Ländern ins Gegenteil verkehrt.

Ausblick und Handlungsnotwendigkeiten

Bereits nach fünf Einkommensrunden im Bereich der Länder ist es im Rahmen der Besoldung durch die Verabschiedung unterschiedlicher Linearanpassungsgesetze zu einem nicht mehr nachvollziehbaren – geschweige denn im Sinne der Beschäftigten oder des Gemeinwohls zu rechtfertigenden – und schädlichen Konkurrenzverhältnis zwischen den Ge-

bietskörperschaften um das beste Personal gekommen. Von der ursprünglichen Transparenz und Vergleichbarkeit des Besoldungsrechts bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit in Bund, Ländern und Gemeinden kann nicht mehr gesprochen werden. Das bestehende und sich verstärkende Besoldungswirrwarr wird durch die Veränderungen im Dienstrecht noch vertieft. Durch weitere einzelne verschlechternde Maßnahmen, wie zum Beispiel die Absenkung der Eingangsbesoldung, geraten bereits jetzt einzelne Länder im Wettbewerb um geeignetes Personal ins Hintertreffen. Dies zieht gravierende Nachteile bei den öffentlichen Dienstleistungen und damit bei der Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem öffentlichen Dienst nach sich.

Die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch in Form der Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung gerät unter dem Druck der Haushaltspolitik immer mehr ins Hintertreffen.

Fazit

Die Beamten des öffentlichen Dienstes von Bund, Ländern und Gemeinden haben in den letzten Jahren durch immensen Personalabbau, unterbliebene Beförderungen, Arbeitszeiterhöhungen, Kürzungen beziehungsweise Streichung des Weihnachtsgelds und verschobene Linearanpassungen ihren „Beitrag“ zur Haushaltskonsolidierung ihrer Dienstherrn beigetragen. Dies erfolgte, weil der öffentliche Dienst Teil der Gesellschaft ist

und von den Beamten auch als solcher verstanden wird.

Klar ist jedoch, dass die Belastung der Beamten nicht weiter erhöht werden darf, da ausschließlich die Mitarbeiter die Voraussetzung für das Funktionieren des Staates sind und nicht nur zu reduzierende Personalkostenfaktoren darstellen. Die Beamten haben aufgrund der von ihnen erbrachten Leistungen einen berechtigten Anspruch an ihren Dienstherrn auf Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen. Dies geschieht gerade auch in Form eines fairen und gerechten Bezahlsystems. Dies muss auch durch die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten im Länderbereich erreicht werden. Der öffentliche Dienst muss – auch finanziell – Rahmenbedingungen schaffen, um Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt für sich zu gewinnen und die vorhandene Fachkräftebasis zu sichern.

Die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten der Länder ist ein wesentliches Instrument, sich um die vorhandenen Beamten zu kümmern und ihre Motivation und Arbeitskraft zu erhalten. Der öffentliche Dienst muss weiterhin als attraktiver, zukunfts- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Nur mit allen Beschäftigtengruppen gemeinsam können die Dienstherrn den kommenden Herausforderungen wirkungsvoll begegnen und auch zukünftig einen handlungsfähigen, bürgerorientierten und motivierten öffentlichen Dienst gewährleisten. ■



dbb Branchentage

Deutliches Einkommensplus gefordert

Am 14. Dezember 2016 haben die Gremien des dbb die Forderungen für die Einkommensrunde 2017 beschlossen. Davor haben bundesweit auf den dbb Branchentagen Kollegen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes der Länder offen und kritisch über ihre Erwartungen an die Einkommensrunde diskutiert.

Auftakt in Rostock

Auf dem ersten Branchentag am 27. Oktober 2016 in Rostock haben Straßenwärter ihre Sorgen und Forderungen beschrieben. „Nicht alles davon lässt sich in einer Einkommensrunde lösen“, erläuterte Willi Russ, Zweiter Vorsitzender des dbb, „aber für mich ist es wichtig, ein Bild von der Arbeitssituation und den Sorgen vor Ort zu bekommen.“ Neben der linearen Forderung war vor allem das Thema Gefahreneinzelung in der Diskussion. Siegfried Damm, Bundesvorsitzender der VDStra - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission (BTK), machte deutlich, dass die von den Kollegen in Rostock geäußerte Meinung landesweit geteilt würde.

Lehrerberuf muss attraktiver werden

Beim Branchentag am 8. November 2016 versammelten sich Lehrkräfte in Neubrandenburg. Für Willi Russ stand hier die Fortentwicklung der Lehrer-Entgeltordnung im Vordergrund: „Die Lehrkräfte haben ihre eigene Entgelt- und Eingruppierungs-

systematik. Wir erwarten, dass weitere Verbesserungen vereinbart werden. Die Lehrkräfte machen überall einen tollen Job – das verdient Wertschätzung.“

Der Landesvorsitzende des dbb mecklenburg-vorpommern, Dietmar Knecht, machte deutlich, dass ein Tarifergebnis dazu taugen müsse, das gesamte Personal zu motivieren. Er bemängelte die Vornahme des Tarifergebnisses im Land, nach der ab 1. Juli 2017 Beamte 1,75 Prozent mehr Einkommen erhalten sollen.

Michael Blanck, Landesvorsitzender des VBE, erklärte: „Die Arbeitsbedingungen müssen insgesamt attraktiver werden, damit wir ausreichend junge Lehrer bekommen. Aber auch die älteren Kollegen dürfen nicht vergessen werden, die in Mecklenburg-Vorpommern viele Jahre zwangsweise in Teilzeit arbeiten mussten.“

Polizei erwartet Einkommensplus

Mitglieder der DPoG debattierten am 15. November 2016 in Baiersbronn-Oberthal. Willi Russ: „Die hohe Verantwortung und die noch höhere Arbeitsbelastung von Polizisten sind für jedermann sichtbar. Verbale Beschimpfungen und tätliche Angriffe auf Polizisten nehmen zu.“

Dass die Polizei dringend personelle Verstärkung benötigt, unterstrich auch Manfred Riehl, Mitglied der DPoG-Tarifkommission. So könne auch in Baden-Württemberg eine Wachpolizei wie in Berlin, Hamburg und Hessen im Objektschutz zur Entlastung der Beschäftigten im Voll-

zug beitragen. Allerdings müssten Einkommensunterschiede von vornherein vermieden werden. Zudem gebe es, vor allem angesichts stressiger Schichtdienste, viel Zustimmung für den Wunsch nach Erhöhung der allgemeinen Zeitzuschläge.

Sicherheit auf Fernstraßen in Gefahr

Beim Straßenwärter-Branchentag am 22. November 2016 in Langenhagen erklärte Willi Russ: „Die Sicherheit auf Bundesstraßen und Autobahnen wird von der Politik mutwillig gefährdet. Fehlende Investitionen in das Personal und die Infrastruktur erschweren den reibungslosen Betrieb.“

Auf drohende strukturelle Probleme machte Siegfried Damm aufmerksam. Die geplante Übertragung der Verantwortung für die Fernstraßen von den Ländern auf eine neue Infrastrukturgesellschaft des Bundes habe zu großer Verunsicherung geführt. Hier werde ohne Not in ein funktionierendes System eingegriffen.

Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte

Mitglieder der Lehrgewerkschaften SLV, PVS und LVBS trafen sich am 23. November 2016 in Leipzig. Willi Russ erläuterte, dass die Arbeits- und Einkommensbedingungen mit den Anforderungen an die Lehrkräfte und ihren Leistungen nicht schritthalten.

Der stellvertretende Vorsitzende der dbb BTK und Landesvorsitzende des SLV, Jens Weichelt, plädierte für die Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe in der Länder-Entgelttabelle analog zu Bund und Kommunen. „Die Bildungsqualität in Sachsen können wir nur nachhaltig sichern, wenn die Lehrer Anerkennung spüren“, sagte er.



27. Oktober, Rostock

Foto: Friedhelm Windmüller



27. Oktober, Rostock

Foto: Friedhelm Windmüller



8. November, Neubrandenburg

Foto: dbb



8. November, Neubrandenburg

Foto: dbb



15. November, Baiersbronn

Foto: Friedhelm Windmüller



15. November, Baiersbronn

Foto: Friedhelm Windmüller



22. November, Langenhagen

Foto: Friedhelm Windmüller



23. November, Leipzig

Foto: Friedhelm Windmüller



28. November, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller

Wir lassen uns nicht abspeisen

Am 28. November 2016 versammelten sich in Stuttgart Kollegen aus der Finanzverwaltung. Thomas Eigenthaler, Bundesvorsitzender der Deutschen Steuerwerkschaft (DSTG) und stellvertretender dbb Bundesvorsitzender, hob deren hohe Anforderungen hervor: „Immer mehr Steuerfälle, ein immer komplizierteres Steuerrecht und eine unzureichende EDV-Ausstattung prägen seit Jahren den Arbeitsalltag. Wir wollen, dass sich unser hoher Einsatz auch in einer fairen Bezahlung niederschlägt.“ Angesichts hoher Steuereinnahmen in den Bundesländern werde man sich nicht abspeisen lassen. „Notfalls gehen wir auf die Straße, um unseren berechtigten Ansprüchen Nachdruck zu verleihen.“

Karl-Heinz Leverkus, DSTG-Vize und stellvertretender Vorsitzender der dbb BTK, hob einen weiteren Aspekt hervor: „Die Bezahlung der Landesbeschäftigten muss mit denen des Bundes und der Kommunen schritthalten. Sollte die TdL auf ein weiteres Auseinanderdriften bei den Entgelten setzen, muss sie mit unserem nachdrücklichen Widerstand rechnen.“

Neue Entgeltordnung für die Länder

Beim Branchentag der Beschäftigten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW am 30. November 2016 in Düs-

seldorf erklärte Willi Russ: „Hier treten die Ungerechtigkeiten des aktuellen Tarifrechts deutlich zu Tage. Die Kollegen kennen aufgrund ihrer täglichen Arbeit die Unterschiede zwischen TVöD und TV-L genau. Auch deshalb wird es höchste Zeit für die Stufe 6 endlich auch im Landesbereich.“ Bund und Kommunen verfügten mittlerweile über eine moderne Entgeltordnung, lediglich die Länder nutzten immer noch das alte Modell, kritisierte Russ.

Dieser Auffassung ist auch Karlheinz Semmler, Vorsitzender der Tarifkommission der vdla gewerkschaft. „Neben der stufengleichen Höhergruppierung wird auch für Bezügeberechner die Entgeltgruppe 9 gefordert“, so Semmler. Weiter stünden der Verzicht auf Leistungseinschränkungen bei der betrieblichen Altersversorgung sowie eine zügige und kontinuierliche Tarifpflege im Forderungskatalog der Beschäftigten.

Ende des hessischen Sonderwegs gefordert

„Die Landesbeschäftigten haben einen Anspruch auf faire Bezahlung. Attraktive Arbeitsbedingungen sind gerade vor dem Hintergrund der notwendigen Nachwuchsgewinnung ein absolutes Muss – das muss auch die Regierung in Hessen endlich erkennen“, sagte Thomas Eigenthaler am 8. Dezember 2016 in Gelnhausen. Hessen ist das einzige Land, das

nicht Mitglied in der TdL ist. „Die Beschäftigten in Hessen – Beamte ebenso wie Tarifangestellte – machen nicht nur in der Finanzverwaltung einen ausgezeichneten Job. Das verdient echte Wertschätzung, auch bei der Bezahlung“, machte Eigenthaler deutlich.

Karl-Heinz Leverkus wies auf die Folgen des hessischen Sonderwegs hin: „Ein weiteres lineares Abkoppeln darf es für die Beschäftigten weder im Tarif- noch im Beamtenbereich geben. Wir fordern den hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier auf, Hessen wieder in die TdL zurückzuführen.“

Forstverwaltung angemessen bezahlen

„Wir hegen und schützen das Ökosystem Wald – dafür verdienen wir mehr Wertschätzung“, argumentierten die Beschäftigten der bayerischen Forstverwaltung am 12. Dezember 2016 in Nürnberg. Hans-Ulrich Benra, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender: „Die Forstleute wollen und sollen Landesbedienstete bleiben. Und sie sollen anständig bezahlt werden: Deshalb fordern wir eine sach- und anforderungsgerechte Eingruppierung.“

„Die tariflichen Regelungen im Forstbereich sind weder unserer Ausbildung noch unseren verantwortungsvollen Aufgaben angemessen“, stellte Bernd Lauterbach, Landesvorsitzender des Bundes Deutscher Forstleute (BDF) in Bayern klar. ■



30. November, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



30. November, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



8. Dezember, Gelnhausen

Foto: Friedhelm Windmüller



8. Dezember, Gelnhausen

Foto: Friedhelm Windmüller



12. Dezember, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



12. Dezember, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



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

„Die Politik reagiert nur noch auf kurzfristige Reize.“

dbb SPEZIAL: Eine Forderung von 6 Prozent lineare Einkommenserhöhung inklusive sozialer Komponente für die Länderbeschäftigten motiviert sicherlich die eigenen Mitglieder – aber lässt sie sich auch nach außen darstellen?

Dauderstädt: Da habe ich keine Sorge. Um unser Gespräch nicht in einen Vortrag ausarten zu lassen, beschränke ich mich auf drei Aspekte, die deutlich machen, dass unsere Forderung fundiert ist. Erstens: Es besteht zwar kein Grund zur Panik, aber die Phase, in der die Inflation nahe Null lag, scheint vorbei zu sein. In einer Pressemeldung vom November 2016 schreibt das Statistische Bundesamt, dass die Inflationsrate auf einem „Zwei-Jahres-Hoch“ liege. Ganz sicher koppeln wir unsere Forderung nicht direkt an die Inflationsrate, aber klar ist, dass wir diesen Umstand berücksichtigt haben.

Wir haben zweitens festzustellen, dass Arbeitgeber und Dienstherren im Landesbereich – aber auch bei Bund und Kommunen – noch wenig Initiative gezeigt haben, um der ungünstigen Alterspyramide im öffentlichen Dienst Herr zu werden. Überall gibt es Flickschusterei und es fehlt an Konzepten. Gerade dann, wenn also kurzfristig Personal benötigt wird, weil langfristige Planungen fehlen, muss zumindest die Einkommensstruktur attraktiv sein. Die jungen Leute haben heutzutage die freie Auswahl bei der Berufsentscheidung.

Drittens schließlich sage ich hier in aller Deutlichkeit und ganz ohne jede falsche Bescheidenheit: Der öffentliche Dienst in Deutschland ist diese Forderung ganz einfach wert, weil wir auf hohem Niveau Stabilität, Bildung, Gesundheit und vieles mehr sicherstellen. Inmitten einer verunsicherten Welt geht es uns in Deutschland auch deshalb so gut, weil wir einen konkurrenzlos guten öffentlichen Dienst haben.

dbb SPEZIAL: Das ist eine selbstbewusste Selbstdarstellung. Herr Russ, Sie haben in den letzten Wochen während vieler Branchentage mit den Beschäftigten im Landesdienst diskutiert. Äußern die sich auch so selbstbewusst?

Russ: Unsere Branchentage sind eine wunderbare Einrichtung, um die Vielfalt der Berufsbilder, der Anforderungen, aber auch der Menschen zu studieren. Selbstbewusst sind sie in der Regel in jedem Fall und sie wissen ganz genau, dass ihre Leistungen, wie Klaus es eben ganz richtig dargestellt hat, das Rückgrat unseres Gemeinwesens bilden.

Was ich darüber hinaus auch feststelle, ist eine tiefgehende Verärgerung über die Vorgaben aus der Politik, beziehungsweise die fehlenden Vorgaben. Die Politik reagiert nur noch auf kurzfristige Reize. So wurden zwar nach den Ereignissen während der Kölner Silvesternacht viele Polizisten eingestellt, um die Bevölkerung zu beruhigen. Gespart wird das dafür not-

wendige Geld dann im Bildungsbereich. In ein paar Jahren läuft es dann wieder andersherum.

Ich denke, wir sollten Einkommensrunden nicht inhaltlich überfrachten, aber wir sollten uns vielleicht von dem alten Bild lösen, bei dem es ausschließlich um Gegensätze geht und darum, dass die Arbeitgeber möglichst wenig aus dem Staatssäckel hergeben wollen. Wir sollten gemeinsam gestalten wollen!

dbb SPEZIAL: Der dbb wäre also tatsächlich bereit, sich von den üblichen Ritualen der Potsdamer Verhandlungen zu verabschieden?

Russ: Ja, wären wir. Aber das wird Ihnen jede Tarifpartei sagen. Ob mit oder ohne Ritual: Entscheidend ist das Ergebnis. Als Vertreter der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist es unsere vornehmste Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten optimal zu vertreten. Ich warne übrigens davor, dass wir – auch in den eigenen Reihen – viel und laut über Rituale schimpfen, ohne über die Alternative nachzudenken. Um es deutlich zu sagen: Was in Potsdam passiert, ist eine Tarifaufeinandersetzung. Solche Tarifaufeinandersetzungen finden in Deutschland deutlich konfliktfreier statt als in einer Vielzahl vergleichbarer Länder. Das liegt unter anderem auch an den Ritualen. Fallen diese ersatzlos weg, würde sich der Konflikt automatisch verschärfen. Letztlich geht es trotz der in der Regel guten tarifpartnerschaftlichen Kultur innerhalb des öffentlichen Dienstes auch um eine Machtfrage. Aktuell reicht es oftmals aus, die jeweilige Macht zu demonstrieren. Das kann man Ritual nennen.

Also: Wir sperren uns nicht gegen andere Verhandlungsabläufe, wir werden jedoch in keinem Modell ohne die Demonstration von Entschlossenheit auskommen.



Anderenfalls müssten wir unser Forderungspapier Wunschzettel nennen.

dbb SPEZIAL: Wie sieht es mit den Beamten aus, Herr Dauderstädt, welche Macht kann der dbb mit seinen Beamten entfachen?

Dauderstädt: Sie spielen damit auf das fehlende Streikrecht der Beamten an. Das gilt so ohne Einschränkung und das ist auch gut so, wenn man die Grundidee des Beamtentums zu Ende denkt. Jenseits davon stellen wir fest, dass insbesondere in den Ländern unter Föderalismus zu oft nur der Wettbewerb zwischen den Landesregierungen verstanden wurde, möglichst kreativ bei der Beamtenbesoldung zu sparen. Allerdings beobachte ich hier auch – zumindest mancherorts – ein Umdenken. Beispielhaft nenne ich hier Nordrhein-Westfalen.

Der dbb fordert auch in diesem Jahr die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des linearen Tarifabschlusses auf die Landes- und Kommunalbeamten. Auch diese Forderung kann man Ritual nennen. Aber sollen wir sie deshalb nicht mehr erheben? Wichtig ist, dass schon während der Tarifauseinandersetzung viele Beamtinnen und Beamte mit auf die Straße gehen, ihre Unzufriedenheit nicht im stillen Kämmerlein für sich behalten, sondern hör- und sichtbar in die Öffentlichkeit tragen.

dbb SPEZIAL: Neben der linearen Forderung gibt es auch wieder eine spezielle Lehrerforderung. Wieso eigentlich, wo doch in der letzten Einkommensrunde die Entgeltordnung für Lehrkräfte endlich durchgesetzt wurde?

Russ: Weil wir in 2015 einen guten Anfang gemacht haben, aber eben nur einen Anfang, beseelt von der Überlegung,

dass wir nicht ewig das Scheitern unserer Maximalforderungen beweinen können, sondern den Lehrerinnen und Lehrern Verbesserungen schuldig sind. Damit haben wir 2015 begonnen und das setzen wir jetzt fort.

dbb SPEZIAL: Mit oder ohne GEW?

Russ: Im Sinne einer möglichst machtvollen Interessenvertretung würde ich die Zusammenarbeit mit der GEW dem Konflikt vorziehen. Aber letztlich entscheidet das die GEW. Ohne Eintritt in den bestehenden Tarifvertrag wird es nicht möglich sein, inhaltlich in Potsdam an der Fortentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte mitzuarbeiten. Bis heute hat sich die GEW noch nicht zu einer einheitlichen Haltung durchringen können. Klar ist jedoch, mit den Veränderungen und Verbesserungen, die wir in dieser Einkommensrunde erzielen werden, sowie den im Tarifvertrag vereinbarten Fristen, wird es nicht leichter, später noch ins Boot zu steigen.

dbb SPEZIAL: Die Vereinbarungsabsprache mit ver.di läuft dagegen unproblematisch weiter?

Dauderstädt: Unproblematisch würde ich das nicht nennen. Immerhin waren und sind wir konkurrierende Gewerkschaften. Das merkt man insbesondere während einer Einkommensrunde vor Ort ziemlich deutlich. Am Verhandlungstisch und bei der Vorbereitung der Einkommensrunde ist die Zusammenarbeit absolut kollegial und verlässlich.

dbb SPEZIAL: Noch einmal zurück zum Thema Eingruppierung: Nachdem nun auch im kommunalen Bereich ein modernes Eingruppierungsrecht vereinbart worden ist, gelten die Eingruppierungs-

regeln für die Länder als renovierungsbedürftig. Besteht hier jetzt Handlungsbedarf?

Russ: Definitiv! Mit ein bisschen Tarifpflege, die übrigens von der TdL oft nur halbherzig betrieben wurde, ist der Nachbesserungsbedarf nicht mehr zu bewältigen. Auch wenn die Mühen groß sind, müssen wir in Potsdam verabreden, das Eingruppierungsrecht der Länder zu modernisieren.

dbb SPEZIAL: Schon bei der nächsten Einkommensrunde, dann wieder mit Bund und Kommunen, wird das Urteil aus Karlsruhe darüber vorliegen, ob das Tarifeinheitsgesetz verfassungsgemäß ist. Womit rechnet der dbb, wie stellt er sich auf, sollte Karlsruhe das Urteil bestätigen?

Russ: Es ist nicht auszuschließen, dass der Karlsruher Spruch mitten in die diesjährigen Potsdamer Tarifverhandlungen platzt, die seit Jahren ein gutes Beispiel dafür sind, wie überflüssig das Gesetz von Anfang an war.

Dauderstädt: Wir sind weiterhin fest davon überzeugt, dass Karlsruhe die Richtigkeit unserer Argumente teilt. Aber sollte es anders kommen, sind wir nicht unvorbereitet. Allerdings gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, dass das Tarifeinheitsgesetz, nicht nur von seiner Intention her fragwürdig ist, sondern auch von seiner handwerklichen Handhabung her nur Probleme aufwirft. Wir würden uns dann nicht scheuen, diese Probleme, die eine gut funktionierende Tarifkultur in unserem Land ad absurdum führen, in all ihrer Deutlichkeit ans Tageslicht zu bringen und rechtlich fragwürdige Methoden, in Betrieben die Mehrheit zu ermitteln, in Frage stellen. ■

Bedeutung für einzelne Bereiche

**ÖFFENTLICHER DIENST:
STARKE LEISTUNG!
EINKOMMENSRUNDE 2017**

 **dbb**
beamtenbund
und tarifunion

dbb.de/einkommensrunde2017

Lehrkräfte

Im letzten Jahr hat der dbb eine seit Jahrzehnten klaffende Lücke geschlossen und erstmals Eingruppierungsregeln für Lehrkräfte ausverhandelt, den Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). Das zum August 2015 etablierte Tarifwerk hat die bisherigen arbeitgeberseitigen Eingruppierungserlasse abgelöst und stellt die arbeitsrechtliche Grundlage der bundesweit großen Zahl angestellter Lehrkräfte endlich auf eine tarifliche Basis.

Der dbb wird weiter dafür Sorge tragen, dass das Tarifwerk regelmäßig gepflegt wird. Einen ersten Änderungstarifver-

trag hat der dbb bereits Anfang 2016 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL ohne Hessen) abgeschlossen, um vorrangig unbeabsichtigte Rechtsfolgen bei einzelnen Eingruppierungen im Grundschulbereich in Berlin sowie in Nordrhein-Westfalen, dort ebenso im Bereich der Förderschulen gegenüber sonderpädagogischen Mitarbeitern in inklusiven Lerngruppen, zu bereinigen. Durch den Änderungstarifvertrag bleibt letztendlich mindestens das bisherige Eingruppierungsniveau auch unter Geltung des TV EntgO-L nahtlos gewahrt. Außerdem konnten neue Antragstatbestände und Fristenregelungen für weitere Verbesserungen bei der Eingruppierung vereinbart werden.

Auf Grundlage des TV EntgO-L ist zum August 2016 schließlich auch der Einstieg in die Paralleltabelle gelungen. Danach werden die bislang von der Besoldungsgruppe entsprechender beamteter Lehrkräfte noch immer niedriger abgeleiteten Entgeltgruppen künftig angehoben: Aus der aktuellen Entgeltgruppe 11 von beispielsweise Grundschullehrern wird so künftig die der Besoldungsgruppe A 12 entsprechende Entgeltgruppe 12. In der Einkommensrunde 2017 werden der dbb und die TdL über das weitere Verfahren und die folgenden Schritte zur endgültigen Herstellung der Paralleltabelle für die Entgeltgruppe 12 bis runter zur Eingruppierung in die normale Entgeltgruppe 9 beispielsweise für Fachpraxislehrer an Berufsschulen im Amt der Besoldungsgruppe A 9 verhandeln. Dazu ist eine deutliche Erhöhung der ab August 2016 in Höhe von 30 Euro monatlich eingeführten Angleichungszulage unabdingbar.

Nach erfolgter Abstimmung mit den dbb Lehrgewerkschaften ist die TdL in der Einkommensrunde außerdem aufgefordert, an der inhaltlichen Weiterentwicklung des tariflichen Eingruppierungsrechts für Lehrkräfte konstruktiv mitzuarbeiten. Dies erfordert neben praxisgerechten Klarstellungen zur Anwendung einzelner Abschnitte der Entgeltordnung für Lehrkräfte ebenso, dass verbesserte Eingruppierungen und neue Zulagenregelungen insbesondere für Lehrkräfte im (berufs-)praktischen Unterricht und außerdem Verbesserungen für die so genannten 1-Fachlehrer vereinbart werden.

Polizei

Die Gewährleistung von Sicherheit für seine Bürger ist eine der wichtigsten Aufgaben des Staates. Die hohe Verantwortung und die noch höhere Arbeitsbelastung von Polizisten sind für jedermann sichtbar. Was die Kollegen an den verschiedensten Schauplätzen tagtäglich im Dienste von Sicherheit und Ordnung für die Bürger leisten, geht oft bis an die physische und psychische Belastungsgrenze. Überstundenberge aufgrund des Personalmangels sind zum Alltag geworden. Die Polizei braucht dringend weiteren geeigneten Nachwuchs zur Bewältigung ihrer Aufgaben sowie geeignete technische Ausstattung. Die andauernde Flüchtlingskrise, Bedrohungslagen durch Terror, wöchentliche Fußballspieleinsätze oder die Begleitung von Demonstrationen erfordern

nicht nur personell, sondern auch technisch bestens ausgestattete Polizisten, die schnell und flexibel einsetzbar sind. Für ihre herausragenden Leistungen erwarten die Kollegen zurecht Wertschätzung für ihre Arbeit, die immer gefährlicher wird, und ein kräftiges Einkommensplus, was auch dazu beitragen kann, den Polizeidienst für junge Menschen attraktiver zu machen.

Steuerverwaltung

Eine Investition in die Steuerverwaltung ist eine Investition in die Zukunft. Denn Arbeitnehmer und Beamte in diesem Bereich sorgen für das Geld. Sie erarbeiten das Schmiermittel, das alles am Laufen hält. Somit ist unsere Forderung nach fairer Bezahlung für diese Gruppe mehr als angemessen. Motivierte und engagierte Beschäftigte bringen die besten Leistungen und die sind dringend nötig. Denn schaut man auf die Personalausstattung der Finanzverwaltung, realisiert man die großen Lücken, die durch die bestehenden Beschäftigten gefüllt werden müssen. Statt versteckter Anreize für Unternehmen, durch möglichst schlecht ausgestattete Steuerkontrollen, sollten die Länder darüber nachdenken, hier aufzustocken. Mehr Personal bedeutet hier ganz direkt mehr Einnahmen. Insgesamt werden die steuerrechtlichen Regelungen in der tagtäglichen Arbeit immer komplizierter. Die Privatwirtschaft ist ebenfalls an hochqualifiziertem Personal mit steuerrechtlichem Hintergrund interessiert. Sind noch mehr Gründe nötig, um unsere Forderung 2017 zu rechtfertigen? Wir meinen, dass dies mehr als ausreicht.

Straßenwesen

Zu den entscheidenden Bestandteilen einer guten Infrastruktur gehört ein gut ausgebaut und instandgehaltenes Straßennetz. Dabei ist der Straßenunterhaltungsdienst von großer Bedeutung. Die Kollegen sorgen dafür, dass Tag für Tag unzählige Menschen sowie unzählige Tonnen an Waren sicher und pünktlich ihr Ziel erreichen. Die körperlich belastende und oft gefährliche Tätigkeit erfordert stets höchsten Einsatz und volle Konzentration. Das gilt nicht nur für den Winterdienst. Auch die alltägliche Arbeit der Kollegen 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 stellen. Sie 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.

Universitätskliniken und Krankenhäuser

Die Sonderregelungen in den §§ 41 bis 43 TV-L regeln den Pflegebereich. Für Ärzte an Universitätskliniken gibt es eine gesonderte Entgelttabelle. Pflegekräfte werden nach der so genannten Kr-Anwendungstabelle bezahlt, die eine Sonderform der allgemeinen Entgelttabelle ist und sich aus dieser errechnet. Arbeit am und für den Patienten ist Teamarbeit. Deshalb gilt unsere Forderung ohne Ausnahme für alle Berufsgruppen in den Kliniken.

Massive Privatisierungen im Krankenhausbereich, die auch vor Universitätskliniken nicht haltgemacht haben, führen dazu, dass Gesundheit immer mehr als Ware gesehen und behandelt wird. Doch gerade in diesem Bereich dürfen Gewinnstreben und -maximierung nicht dazu führen, Beschäftigte oder Patienten in Gefahr zu bringen.

Der demografische Wandel trifft die Beschäftigten an den Krankenhäusern und Universitätskliniken doppelt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten und auch der Patienten steigt von Jahr zu Jahr. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund von Personalreduzierung bei gleichzeitig verkürzten Patienten-Liegezeiten. Immer mehr Patienten müssen in immer kürzerer Zeit von immer weniger Personal gepflegt und versorgt werden.

Das stellt eine Gefahr für die Gesundheit sowohl des Personals als letztlich auch der Patienten dar.

Wissenschaft

Für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in dem Besonderen Teil des TV-L (§ 40) Sonderregelungen geschaffen worden. Besonders lange und spezialisierte Qualifizierungsphasen, die besondere Forschungsorientierung und die vorgegebenen Zwänge des akademischen Lehrbetriebs erfordern gesonderte Lösungen. Insbesondere die Anerkennung förderlicher Zeiten ist ein wichtiger Ausgleich für die unbefriedigende Situation, dass es im Hochschul- und Wissenschaftsbereich so viele befristete Arbeitsverhältnisse wie sonst nirgends im öffentlichen Dienst gibt. Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben einen tariflichen Anspruch darauf, dass ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben wird, soweit ihnen Aufgaben übertragen sind, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Darüber hinaus enthalten die Sonderregelungen eine bessere Anerkennung der Berufserfahrung bei Neueinstellungen. Letzteres ist angesichts der geforderten hohen Mobilität besonders wichtig. ■

6% inkl. sozialer Komponente
EINKOMMENSRUNDE 2017






Der dbb hilft!

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

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

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

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