

DEINE

Tarifrunde

ÖFFENTLICHER DIENST

Fakten zur Tarifpolitik im öffentlichen Dienst und zur Tarif- und Besoldungsrunde der Länder 2019

**WIR
SIND ES
WERT.**

Tarifrunde 2019
powered by

ver.di

Herausgeber
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Wolfgang Pieper
Bearbeitung: Ronny Keller, Sabine Reiner, Onno Dannenberg, Patrick Schreiner
Layout: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart

W-3644-24-0918, November 2018

**VIELES
KANN ICH
SELBST -**

**ABER GROSSES
BEWEGEN WIR
BESSER
GEMEINSAM!**

**WIR
SIND ES
WERT.**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Nicht erst seit Bestehen der Gewerkschaften ist die Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihr erklärtes Ziel. Die Notwendigkeit, Arbeits- und Lebensbedingungen im Interesse der Beschäftigten zu verändern, war überhaupt der Anlass für die Gründung unserer ersten Vorläufer, den „Arbeitnehmervereinigungen“.

Auch wenn sich in den vergangenen 150 Jahren vieles geändert hat, ist dieser Grundgedanke unverändert und bestimmt auch heute unsere tägliche Arbeit – und zwar aus Überzeugung! Noch immer regeln wir in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen und kämpfen gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen für ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen!

Auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, beim Bund, den Ländern und den Kommunen ist ver.di die tarifzuständige Gewerkschaft. Darauf sind wir stolz, der damit verbundenen Verantwortung uns jedoch gleichermaßen bewusst: Schließlich gelten die von uns geschlossenen Tarifverträge für rund 4,7 Millionen Beschäftigte. Erst Mitte April 2018 konnten wir gemeinsam für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen ein Tarifergebnis erzielen, das im Schnitt eine Erhöhung der Entgelte von 7,5 Prozent beinhaltet. Und schon steht die nächste Tarifaueinandersetzung vor der Tür:

Die Tarif- und Besoldungsrunde für die Beschäftigten der Länder 2019!

Anfang Oktober 2018 hat sich die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst auf einen Forderungsrahmen verständigt. Jetzt sind alle ver.di-Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen der Länder aufgerufen, ihre Forderungen zu beraten. Am 20. Dezember wird die Bundestarifkommission dann auf Grundlage der Diskussionen vor Ort eine gemeinsame Forderung beschließen.

In jedem Fall steht die Weiterentwicklung der Entgeltordnung Länder auf unserer Agenda. Über weitere Themen entscheiden die ver.di-Mitglieder in den nächsten Wochen. Vergleicht man jedoch die Höhe der Entgelte bei den Ländern mit den Entgelten beim Bund und den Kommunen, ergibt sich ein deutlicher Abstand, den es aufzuholen gilt.

Mit dieser Broschüre, liebe Kollegin, lieber Kollege, wollen wir jedoch nicht nur Deine Aufmerksamkeit auf die bevorstehende Tarif- und Besoldungsrunde der Länder richten. Vielmehr wollen wir Dich gewinnen, für unsere gemeinsame Sache. Wir wollen Dir Argumente an die Hand geben um die betrieblichen Diskussionen zu meistern. Und wollen Dich, sofern Du es nicht schon bist, an unserer Seite sehen, wenn es

wieder heißt: Gemeinsam mehr erreichen!
Für Dich, für Deine Kolleginnen und
Kollegen – für uns alle!

Ich bin mir der anstehenden Herausforderungen bewusst und weiß, dass uns die bevorstehende Tarif- und Besoldungsrunde einiges an Kraft und Durchhaltevermögen abverlangen wird. Ich bin mir jedoch sicher, dass wir gemeinsam mit Dir und Deinen

Kolleginnen und Kollegen – vielleicht nicht alles, aber in jedem Fall mehr als jede/r Einzelne erreichen können!

In diesem Sinne, gehen wir es an!

Dein Wolfgang Pieper
Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

Was es hier zu lesen gibt - Inhaltsverzeichnis

- 1 | Den öffentlichen Dienst im Blick**
Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigung im
öffentlichen Dienst Seite 6
 - 2 | Tarifarbeit im öffentlichen Dienst
und die Tarifrunde der Länder**..... Seite 8
 - 3 | Von der Forderungsdiskussion
bis zur Tarifeinigung**
Wie entsteht ein Tarifvertrag – und wie kannst Du Dich einbringen? Seite 10
 - 4 | Was regelt der Tarifvertrag?
Und was steht eigentlich im Gesetz?**..... Seite 15
 - 5 | Tariffolklore oder: Warum denn schon wieder?**
Ziele gewerkschaftlicher Lohnpolitik Seite 16
 - 6 | Die Situation der
öffentlichen Haushalte** Seite 21
 - 7 | Tarifpolitische Themenfelder**
Eine erste Orientierung für die Forderungsdiskussion Seite 23
 - 8 | Die Weiterentwicklung der Entgeltordnung**
Warum das jetzt so wichtig ist!..... Seite 26
- 

1 | Den öffentlichen Dienst im Blick

Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Woran denken die meisten Bürgerinnen und Bürger wohl zuerst, wenn man sie nach dem öffentlichen Dienst fragt? Wahrscheinlich an das Finanzamt, die Justiz und an Ministerien.

Doch die öffentliche Daseinsvorsorge hat weitaus mehr zu bieten. Zum Beispiel Mobilität – ob nun mit dem Auto auf öffentlichen Verkehrswegen, oder im Personennahverkehr auf den Schienen. Gepflegte Parks und Stadtgärten. Schwimmbäder. Freizeiteinrichtungen und Sportplätze. Kultur- und Begegnungsstätten. Soziale Einrichtungen und Hilfe im Lebensalltag. Gesundheitsvorsorge und Unikliniken. Schutz und Sicherheit vor Verbrechen, Feuer oder Katastrophen. Kitas, Schulen und Hochschulen. Von der Versorgung mit Energie und Wasser – bis zur Entsorgung von Abfällen. Finanzielle Absicherung bei Krankheit, im Alter, bei Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfällen. Behörden, Verwaltungen und Betriebe – damit der Rechtsstaat auch funktionieren kann. Kurzum: Alle öffentlichen Leistungen, die das Leben auch lebenswert machen!

Diese und noch weitere Leistungen der Daseinsvorsorge müssen Bund, Länder, Gemeinden und Sozialversicherungsträger im Rahmen ihrer Aufgaben und Pflichten

den Bürgerinnen und Bürgern bereitstellen. Dazu sind sie durch das Sozialstaatsprinzip (Artikel 20 Grundgesetz) verpflichtet. Bürgerinnen und Bürger haben also einen Rechtsanspruch auf einen funktionierenden Staat. Wirtschaftlichkeit ist nicht die Bedingung. Es dreht sich nicht um Profit wie in Unternehmen, sondern um die Erbringung guter Leistungen – und zwar gleichermaßen für alle Menschen, die in diesem Land leben.

Gute Arbeit braucht gute Leute. Und die müssen auch ordentlich für ihre Arbeit entlohnt werden – so lautet schon länger unsere Botschaft an die öffentlichen Arbeitgeber, und die hat auch weiterhin Berechtigung! **Wir sind es wert, Kolleginnen und Kollegen.**

Insgesamt arbeiten 4,7 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und nochmals etwa 500.000 bei kommunalen Unternehmen, das heißt mehr als jeder und jede zehnte Erwerbstätige in Deutschland. Etwa die Hälfte von ihnen – knapp 2,4 Millionen – sind Beschäftigte der Bundesländer. Mit einem Anteil von 1,3 Millionen Beamtinnen und Beamten sowie ca. 95.000 Anwärterinnen und Anwärtern sind die Länder auch gleichzeitig die „größten“ Dienstherren. Von den übrigen rund 1,1 Millionen Arbeit-

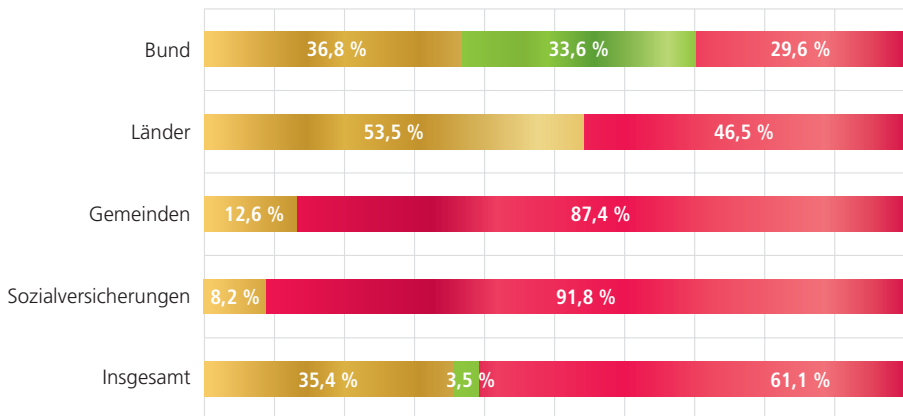
nehmerinnen und Arbeitnehmern sind mehr als 22.500 in Ausbildung. Bei Städten, Gemeinden und kommunalen Unternehmen arbeiten gut zwei Millionen Menschen, im Bundesbereich knapp 500.000 und bei den Sozialversicherungsträgern knapp 400.000. Sie arbeiten als tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder als Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Auch Soldatinnen und Soldaten zählen zum öffentlichen Dienst. Darunter fallen auch rund 88.000 junge Menschen die beim Bund und den Kommunen ihre Berufsausbildung oder ein Praktikum absolvieren.

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst erheblich reduziert worden: von 6,7 Millionen 1991 auf einen Tiefstand von 4,5 Millionen 2008. Darunter hat die Bereitstellung von öffentlichen Leistungen in vielen Bereichen spürbar gelitten. Seither steigt die Zahl wieder leicht an. Zusätzliche Stellen gab es vor allem in den Kommunen durch den Kita-Ausbau. Allerdings arbeiten heute viel mehr Beschäftigte in Teilzeit.

Im öffentlichen Dienst insgesamt sind knapp ein Drittel Teilzeitbeschäftigte, in den Städten und Gemeinden sind es sogar fast 40 Prozent.

Beschäftigte nach Dienst-/Arbeitszeitverhältnis 2017

■ Beamte/Beamtinnen und Richter*innen ■ Soldat*innen ■ Arbeitnehmer*innen



Quelle: Statistisches Bundesamt

2 | **Tarifarbeit im öffentlichen Dienst und die Tarifrunde der Länder**

Als Gewerkschaft stehen wir immer gemeinsam für gute Arbeits- und Lebensbedingungen ein – so auch im öffentlichen Dienst! Die Tarifgemeinschaft auf Seiten der Arbeitgeber wurde jedoch 2006 aufgelöst. Seitdem existieren im öffentlichen Dienst zwei unterschiedliche Tarifverträge und die Tarifverhandlungen finden getrennt voneinander statt.

Für die Tarifbeschäftigten im Bereich des Bundes und der Kommunen gilt der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“, kurz TVöD. Hinzu kommen für die kommunalen Versorgungsunternehmen der TV-V und für die kommunalen Nahverkehrsunternehmen die jeweiligen landesweiten TV-N. Für sie haben wir erst im April 2018 u. a. eine Erhöhung der Tabellenentgelte im Gesamtvolumen von 7,5 Prozent erzielt.

Die Arbeitsbedingungen der Tarifbeschäftigten der Länder sind hingegen im „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) und in Hessen im TV-H geregelt. Und jetzt sind sie an der Reihe: Anfang 2019, genauer gesagt ab dem 1. Januar 2019, kann wieder über den TV-L bzw. über einzelne Regelungen dieses Tarifvertrages verhandelt werden. Als erster Verhandlungstermin wurde bereits der 21. Januar 2019 verabredet.

Da ver.di auch immer die zeit- und inhalts-gleiche Übertragung des Ergebnisses auf

die Beamtinnen und Beamten fordert, ist die anstehende Tarif- und Besoldungsrunde auch Maßstab für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und den Kommunen.

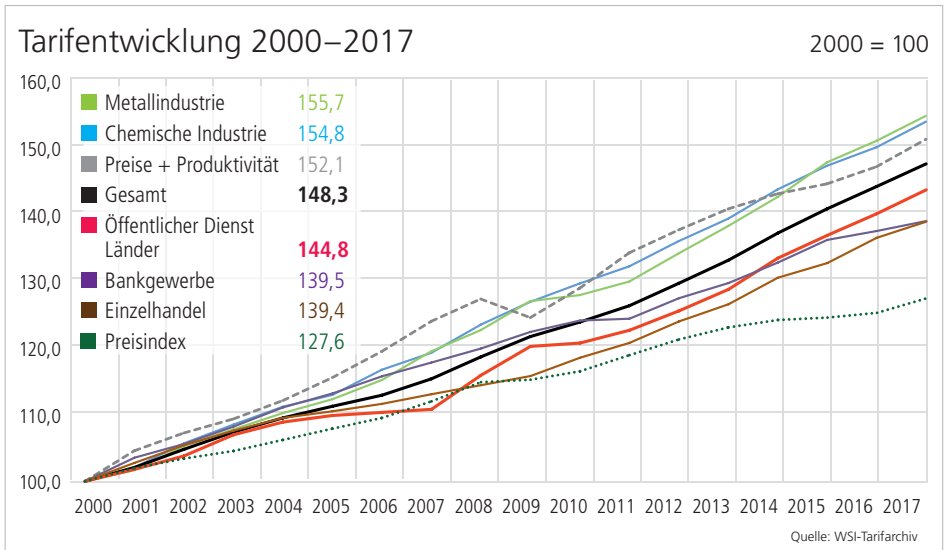
Die Arbeitgeber der Bundesländer lassen ihre Interessen am Verhandlungstisch durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertreten – somit organisieren auch sie sich in einem Verband, um gemeinsam stärker auftreten zu können! Arbeitgeberseitig werden die Verhandlungen von dem Vorsitzenden der TdL, dem Berliner Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz sowie dem stellvertretenden Vorsitzenden Reinhold Hilbers, Finanzminister in Niedersachsen und dem sächsischen Staatsminister der Finanzen, Dr. Matthias Haß, geführt.

Auf der Gewerkschaftsseite hat ver.di die Verhandlungsführung und der öffentliche Dienst ist uns „Chefsache“. Deshalb führen Frank Bsirske, Vorsitzender von ver.di, und Wolfgang Pieper, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand, die Verhandlungen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Doch dabei sind sie nicht allein, denn die ver.di-Verhandlungskommission ist ebenfalls vor Ort. Mit ihr berät die Verhandlungsspitze den aktuellen Stand, diskutiert das weitere Vorgehen und lässt sich von der Stimmung der Beschäftigten in den Verwaltungen und

Betrieben berichten. Die Verhandlungskommission wiederum setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK öD) zusammen. Deren Mitglieder sind gewählte Kolleginnen und Kollegen, aus den Bereichen des öffentlichen Dienstes. Die BTK öD entscheidet zum Beispiel über Tarifforderungen und die Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen.

Trotz guter Erfolge in unserer Tarifarbeit in den letzten Jahren gibt es im Bereich des öffentlichen Dienstes noch einiges „gerade zu rücken“. Wer nämlich glaubt, Beschäftigte beim Staat haben auf Lebenszeit einen sicheren Arbeitsplatz, zählen zu den Spitzenverdienern und haben bereits jetzt für ihren Ruhestand ausgesorgt, der irrt. Prekäre Arbeit, wie zum Beispiel Befristungen, ist

gerade bei öffentlichen Arbeitgebern weit verbreitet. Nach wie vor nicht geschlossen ist auch die Lücke zwischen den Löhnen und Gehältern im öffentlichen Dienst und den Löhnen und Gehältern in anderen Branchen. Gegenüber dem Jahr 2000 sind die Einkommen der Beschäftigten bei den Ländern um 44,8 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft hingegen betrug das Plus in diesem Zeitraum 48,3 Prozent, in der Metallindustrie sogar fast 56 Prozent. Hier gilt es aufzuholen: Die abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen wieder an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Dafür braucht es deutliche Lohnsteigerungen, die mithelfen, die Lücke gegenüber anderen Branchen zu verringern. Das geschieht jedoch nicht von allein – dafür brauchen wir aktive Mitglieder!



3 | Von der Forderungsdiskussion bis zur Tarifeinigung

Wie entsteht ein Tarifvertrag – und wie kannst Du Dich einbringen?

Ein kurzer Exkurs zum Tarifvertrag im Allgemeinen:

Gewerkschaften schließen Tarifverträge ab. Und das nicht erst seit gestern. Arbeiterinnen und Arbeiter haben im 19. Jahrhundert Gewerkschaften genau dafür gegründet, um nicht alleine dem Arbeitgeber gegenüber zu stehen, sondern gemeinsam bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen durchsetzen zu können. Verhandelt wird mit dem jeweiligen Arbeitgeber oder mit dem Zusammenschluss mehrerer Arbeitgeber, dem Arbeitgeberverband. Im Tarifvertrag halten Gewerkschaften und Arbeitgeber das Ergebnis schriftlich fest.

Während Tarifverträge früher in erster Linie den „Tarif“, also die Bezahlung der Beschäftigten, regelten, sind sie heute um einiges umfangreicher. Beispielsweise bei den allgemeinen Arbeitsbedingungen, zu denen u. a. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, der Anspruch auf Erholungsurlaub und Arbeitsbefreiung oder Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zählen. Diese „Rahmenbedingungen“ werden in einem Rahmen- oder Manteltarifvertrag festgehalten. Die Bezahlung, also das Tabellenentgelt und weitere Entgeltbestandteile (wie Zulagen oder die Jahressonderzahlung) sind oft in einem

Entgelttarifvertrag geregelt. Der Grund? Über die Höhe des Entgelts muss regelmäßig, alle ein bis zwei Jahre, verhandelt werden. Der Manteltarifvertrag hingegen wird seltener verhandelt und kann daher eine längere Laufzeit haben. Getreu dem Motto: „Was man hat, das hat man.“ Im öD sind diese Regelungsarten in einem Werk zusammengefasst – liest sich einfacher. Dafür haben aber die Entgeltregelungen entsprechend der vereinbarten Laufzeit auch andere Kündigungsfristen.

Tarifverträge gelten zwingend und unmittelbar wie ein Gesetz, aber nur für die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft. Ein Arbeitgeber, der Mitglied im unterzeichnenden Arbeitgeberverband ist, muss den Tarifvertrag für die ver.di-Mitglieder anwenden. Nur wer Mitglied der unterzeichnenden Gewerkschaft ist, hat unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen aus dem Tarifvertrag. Wer sich darauf ausruhen will, dass sein Arbeitgeber einen geltenden Tarifvertrag bei allen Beschäftigten anwendet, dem sei gesagt: Dieses „Entgegenkommen“ des Arbeitgebers ist freiwillig!

Und wichtig ist: Je mehr Beschäftigte Mitglied der Gewerkschaft sind, umso bessere Regelungen können durchgesetzt werden. Wenn niemand in der Gewerkschaft wäre,

könnten die Arbeitgeber wieder einseitig die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen bestimmen. Denn Dein Interesse ist nicht das Interesse Deines Arbeitgebers, auch wenn es ein öffentlicher Arbeitgeber ist.

Deshalb: Nicht nur mitnehmen – sondern auch mitmachen!

Am Anfang des Neuen steht

das Ende des Alten:

Ende der Laufzeit und Kündigung

des Tarifvertrages.

Tarifverträge haben grundsätzlich eine bestimmte Laufzeit, die festlegt, wann der Tarifvertrag oder eine einzelne Regelung frühestens gekündigt werden kann. Das schafft Planungssicherheit auf beiden Seiten. Um die Tarifverhandlungen Anfang 2019 aufnehmen zu können, hat die ver.di-Bundestarifkommission öD unter Einhaltung der Fristen die Entgelttabellen sowie die Entgelte für die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten zum 31. Dezember 2018 gekündigt. Nach dem Ende der Laufzeit am 31. Dezember 2018 endet auch die Friedenspflicht. Dann sind wir für die Durchsetzung unserer Forderungen auch streikfähig.

Doch keine Sorge: Auch wenn die Entgeltregelungen dann gekündigt sind – Geld gibt's trotzdem weiterhin. Die „Nachwirkung“ sorgt dafür, dass die gekündigten Regelungen solange weitergelten, bis ein neuer Tarifabschluss erzielt wird. Das gilt allerdings nur für Gewerkschaftsmitglieder, die bereits vor dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung (also am 31. Dezember 2018) bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

Alles andere als ein Wunschkonzert:

Die Forderungsdiskussion.

Jetzt sind die ver.di-Mitglieder gefragt: Was und in welcher Höhe soll gefordert werden? Deshalb ist es wichtig, dass die in ver.di organisierten Kolleginnen und Kollegen auf Versammlungen in den Betrieben und Dienststellen darüber diskutieren, welche Forderungen sie an die Arbeitgeber richten wollen. Zwei Dinge sind dabei zu beachten: Zum einen muss die Forderung grundsätzlich „arbeitskampffähig“ sein, d. h. es darf hierzu nicht bereits eine Regelung bestehen bzw. muss diese gekündigt sein – denn das ist Voraussetzung, dass wir unsere Forderungen falls nötig auch durch Streik durchsetzen können. Und, noch viel wichtiger: Wer etwas fordert, muss sich auch immer die Frage stellen: Welche Bereitschaft gibt es in den eigenen Reihen, diese Forderung auch mit Nachdruck und im äußersten Fall mit Streik durchzusetzen?

Allerdings: Nicht jede Forderung, die vor Ort aufgestellt wird, schafft es in die Tarifrunde. Die letzte Entscheidung liegt bei der Bundestarifkommission. Sie diskutiert die Forderungsempfehlungen aus den Landesbezirken, fasst die Mitglieder Diskussion zusammen und beschließt eine gemeinsame Forderung. Für diese Forderung gilt es, gemeinsam aktiv zu werden, zu kämpfen und einzutreten – auch in die Gewerkschaft ver.di!

Und jetzt?

Die Zeit bis zum Beginn der

Tarifverhandlungen.

Bevor die Verhandlungen beginnen, ist ausreichend Zeit, um in den Betrieben und Dienststellen sowie in der Öffentlichkeit auf unsere Forderungen aufmerksam zu machen. Das heißt, im Rahmen von gemeinschaftlichen Aktionen weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter im Betrieb, aber auch Unterstützerinnen und Unterstützer in der Öffentlichkeit zu gewinnen. Jetzt ist Kreativität gefragt! So lassen sich Mittagspausen nutzen, um Kolleginnen und Kollegen in einer Pausen-Aktion, z. B. in der Kantine, zu informieren und zu interessieren, damit wir auch auf ihre Unterstützung und Beteiligung zählen können. Dazu gehört auch, sie für eine Mitgliedschaft in ver.di zu gewinnen!

Manege frei!

Die Tarifverhandlungen beginnen.

Für die Verhandlungen werden in der Regel drei bis vier Termine angesetzt. Beim Verhandlungsauftritt, also dem ersten Termin, an dem Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenkommen, gab es in der Vergangenheit wenig Bewegung. Und dennoch ist der Auftakt von Bedeutung. Denn bereits zu diesem Zeitpunkt sind wir gefordert zu zeigen, dass wir gemeinschaftlich und entschlossen hinter unseren Forderungen stehen! Es ist ein guter Ersteindruck gegenüber den Arbeitgebern und wichtig für die weiteren Verhandlungen, wenn wir schon im Vorfeld in den Betrieben und Dienststellen aktiv waren und uns am Tag des Verhandlungsauftritts am Verhandlungsort blicken lassen!

Denn eins ist klar: Allein am Verhandlungstisch werden wir unsere Forderungen nicht durchsetzen können. Für unseren Erfolg braucht es die Unterstützung jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen!

Zwischen den Verhandlungsterminen ist es bereits möglich und auch gängige Praxis, dass ver.di – in Abhängigkeit vom Verlauf der bisherigen Verhandlungen – zu ersten Warnstreiks aufruft. Der Streik ist das wichtigste Mittel der Beschäftigten, ihren Forderungen auch Nachdruck zu verleihen, Entschlossenheit zu demonstrieren und „Schwung“ in die weiteren Verhandlungen zu bringen.

Ein Ergebnis – oder kein Ergebnis?

Sind die anberaumten Verhandlungen beendet, gibt es zwei Möglichkeiten:

A | Keine Einigung und somit auch kein Ergebnis. Und nun?

Eine Möglichkeit ist es, einen weiteren Verhandlungstermin zu vereinbaren. Doch häufig sind zu diesem Zeitpunkt alle Argumente ausgetauscht. Dann müssen die Arbeitgeber mit anderen Mitteln überzeugt werden und alle Zeichen stehen auf Streik. Denn Tariffragen sind Machtfragen!

Verhandlungen gescheitert: Streik!

Wenn keine Einigung erzielt werden konnte, ist der Arbeitskampf das letzte Mittel, um unsere Forderungen durchzusetzen.

Ob ein Streik ausgerufen werden soll, entscheiden die ver.di-Mitglieder in einer Urabstimmung. Hierbei müssen sich mehr als 75 Prozent der unter den umkämpften Tarifvertrag fallenden ver.di-Mitglieder für einen Streik aussprechen.

Wir sind jetzt also im Ausstand! Wir, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sind im Streik!

Ein kleiner Exkurs zum Arbeitskampf

Die Rechtsprechung zu Arbeitskämpfen passt nicht in diese Broschüre. Die gesetzliche Grundlage hingegen kommt mit drei Zeilen aus:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz)

Beschäftigte dürfen sich also zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einer Vereinigung (Gewerkschaft) anschließen (Koalitionsfreiheit). Auf Grundlage dieses Artikels des Grundgesetzes hat das Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich entschieden, dass Streik ein legitimes und auch das einzige Mittel ist, mit dem die Beschäftigten ihre Interessen durchsetzen können. Alles andere wäre nichts weiter als „kollektives Betteln“.

Das jedoch nur am Rande, denn mehr braucht man nicht zu wissen. Um das Rechtliche kümmert sich ver.di. Sobald die Gewerkschaft zum Streik aufruft, sind die Beschäftigten berechtigt, die Arbeit niederzulegen. Da während eines Streiks kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, zahlt die Gewerkschaft ver.di ihren Mitgliedern aus der solidarisch finanzierten Streikkasse eine Streikunterstützung.

Die Verhandlungen können jederzeit fortgesetzt werden. Der Streik kann bei Wiederaufnahme der Verhandlungen ausgesetzt werden – muss aber nicht. Kommt bei den weiteren Tarifverhandlungen ein Verhandlungsergebnis zustande, müssen die Mitglieder erneut ihr Votum abgeben. Bei dieser zweiten Urabstimmung müssen sich mindestens 25 Prozent der Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aussprechen.

Ist dies der Fall, wird auch der Streik beendet, da im Umkehrschluss die für die Fortsetzung des Streiks erforderlichen 75 Prozent nicht mehr vorhanden sind.

B | Einigung auf ein Verhandlungsergebnis.

Konnte eine Einigung am Verhandlungstisch erzielt werden, so entscheidet die Bundestarifkommission über die Annahme des Verhandlungsergebnisses. Dies jedoch nicht, ohne vorher die Meinung der Mitglieder eingeholt zu haben – auch dann, wenn nicht gestreikt wurde. Im Rahmen einer Mitgliederbefragung wird das Ergebnis vorgestellt und mit den Kolleginnen und Kollegen diskutiert. Die ver.di-Mitglie-

der entscheiden dann, ob das Tarifiergebnis angenommen werden soll, oder ob sie zur Erreichung eines besseren Ergebnisses zum unbefristeten Streik bereit sind.

Erst danach entscheidet die Tarifkommission über die endgültige Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Der Tarifkonflikt ist somit beendet. Unsere Aufgabe ist es den Tarifierfolg in den Betrieben und Verwaltungen auch entsprechend umzusetzen! Hier sind die Personal- und Betriebsräte – mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft ver.di – in der Verantwortung, die Einhaltung der Tarifregelungen im Blick zu behalten und nötigenfalls einzufordern.

4 | Was regelt der Tarifvertrag? Und was steht denn im Gesetz?

Tarifverträge kommen in der Rangfolge der unterschiedlichen Rechtsnormen in Deutschland nach den Gesetzen und vor der Betriebs- oder Dienstvereinbarung und dem Einzelarbeitsvertrag.

Daraus ergibt sich folgende Logik: Das Gesetz steht über dem Tarifvertrag. Ein Tarifvertrag kann folglich nicht gegen eine Regelung im Gesetz verstoßen. Eine Regelung im Tarifvertrag, die schlechter ist als die gesetzliche, ist nichtig. Besser geht jedoch immer, d. h. das „Günstigkeitsprinzip“ erlaubt es, im Tarifvertrag eine Regelung zu treffen, die über dem Niveau des Gesetzes liegt. Gleichzeitig ist der Tarifvertrag „nach unten“ bindend. Eine

Klausel z. B. im Arbeitsvertrag eines Gewerkschaftsmitglieds, die das Niveau der Tarifregelung unterläuft, hat keinen Bestand.

Da die Gesetzgebung also Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen bestimmt, können durch Tarifvertrag bessere Regelungen vereinbart werden – vorausgesetzt natürlich, die Gewerkschaft ist aufgrund eines hohen Organisationsgrades entsprechend durchsetzungsfähig. Das ist das überzeugendste Argument gegenüber dem Arbeitgeber!

Nachfolgend eine Auswahl an gesetzlichen Regelungen in Gegenüberstellung zur Vereinbarung im TVöD.

Gegenstand	Gesetz	TV-L
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	Arbeitszeitgesetz max. 48 Stunden je Woche	38,5 bis 40,1 Stunden je Woche, da in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt
Erholungsurlaub	Bundesurlaubsgesetz 24 Tage Werktage (bei 6-Tage-Woche) entsprechend 20 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche	30 Arbeitstage je Jahr (bei 5-Tage-Woche)
Ausbildungsvergütung	Berufsbildungsgesetz (BBiG) „angemessene Vergütung“, jährlich steigend	Auszubildende nach dem BBiG: von 936,82 Euro (1. Ausb.jahr) bis 1040,61 Euro (3. Ausb.jahr) Auszubildende in der Pflege: von 1060,70 Euro (1. Ausb.jahr) bis 1233,00 Euro (3. Ausb.jahr)
Jahressonderzahlung	Keine Regelung	in den Entgeltgruppen – E 1 bis E 8: 95% – E 9 bis E 11: 80% – E 12 bis E 13: 50% – E 14 bis E 15: 35% vom Monats-Brutto (Werte ab 2019)

5 | **Tariffolklore oder: Warum denn schon wieder?**

Ziele gewerkschaftlicher Lohnpolitik

Gewerkschaftliche Lohnpolitik ist keine Tariffolklore, sondern hat gleich mehrere gute Gründe!

Grundsätzlich schützt ein Tarifvertrag die einzelnen Beschäftigten vor der Willkür des Arbeitgebers und entfaltet damit auch für die Gesellschaft insgesamt eine positive Wirkung. Abgesehen von dieser grundsätzlichen Schutzfunktion setzen Tarifverträge auch dem Wettbewerb um den billigsten Lohn und damit um die billigsten Arbeitskräfte deutliche Schranken. Wenn Tarifverträge für eine ganze Branche für allgemein verbindlich erklärt werden und somit für alle Unternehmen dieser Branche gelten, können die Unternehmen nicht mehr über immer niedrigere Löhne konkurrieren, die sie ihren Beschäftigten zahlen. Stattdessen müssen sie sich über die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und guten Service behaupten. Und noch was: Tarifverträge sind manchmal auch Vorreiter für die Gesetzgebung. Vieles, was wir heute als selbstverständlich aus Gesetzen kennen, wurde erstmals in einem Tarifvertrag geregelt. Bezahlter Urlaub? – Bis 1945 nur in Tarifverträgen geregelt. Gesetzlicher Kündigungsschutz? – Geht auf eine Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden von 1950 zurück. Sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall? – Eine Tarifregelung, die sogar erst 1969 für alle Gesetz wurde.

Aber warum denn „alle Jahre wieder“ Tarifverhandlungen?

Die Regelmäßigkeit, in der die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wie auch aus anderen Branchen in Tarifverhandlungen eine Entgelterhöhung fordern, erklärt sich so:

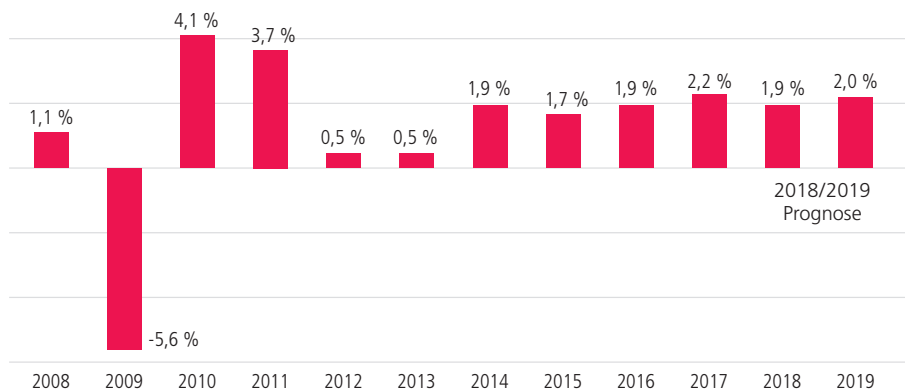
Jedes Jahr verändern sich wirtschaftliche Kennzahlen. Daher muss sich auch im Portemonnaie was tun. Die Wirtschaft wächst, gleichzeitig werden Waren und Dienstleistungen teurer, dadurch verliert unser Geld an Wert (Inflation). So kann es dazu kommen, dass Beschäftigte ohne jährliche Lohnerhöhung im nächsten Jahr mit der gleichen Menge Geld weniger kaufen können. Es geht also nicht immer darum, „mehr Geld“ zu bekommen – sondern auch darum, zu vermeiden, dass sich weniger Geldwert im Portemonnaie befindet!

Teilhabe an Wachstum und steigender Produktivität

Jahr für Jahr wächst die Wirtschaft und steigt die Arbeitsproduktivität. Die Produktivität steigt, wenn die Beschäftigten in der gleichen Zeit mehr Waren oder Dienstleistungen schaffen oder für eine gleiche Menge an Waren oder Dienstleistungen weniger Zeit benötigen. Es gibt also immer mehr zu verteilen. Dabei dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu kurz

Aufschwung setzt sich fort

Bruttoinlandsprodukt in Deutschland



Quelle: Stat. Bundesamt, 2018/19: IIMK

kommen: Schließlich sind sie es, die den Wohlstand in unserem Land erwirtschaften.

Der öffentliche Dienst trägt maßgeblich zu Wachstum und Wohlstand in Deutschland bei. Er schafft die Bedingungen für eine funktionierende Wirtschaft und ermöglicht somit auch Umsatz und Profit in der Privatwirtschaft.

Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) wuchs 2017 um 2,2 Prozent und soll in 2018 ebenfalls um knapp zwei Prozent ansteigen. Laut der aktuellen Prognose setzt sich dieser Trend auch in 2019 fort.

Ausgleich von Preissteigerung

Ein Ziel gewerkschaftlicher Lohnpolitik ist der Ausgleich von gestiegenen Verbraucherpreisen – der Inflationsausgleich. Im

Jahr 2016 wirkten sich Entgelterhöhungen besonders positiv aus, da die Inflationsrate mit 0,5 Prozent vergleichsweise gering war. Eine Ausnahme von kurzer Dauer, denn bereits im Folgejahr 2017 stiegen die Verbraucherpreise um 1,7 Prozent und damit wieder deutlich stärker an.

Und das soll auch so bleiben: Für die Jahre 2018 und 2019 prognostizieren die Wirtschaftsinstitute jedoch eine Steigerung der Verbraucherpreise zwischen 1,7 und 2,0 Prozent.

Damit Beschäftigte sich nach einer Entgelterhöhung mehr leisten können als vorher, müssen prozentuale Erhöhungen vereinbart werden, die deutlich oberhalb der prognostizierten Inflationsrate liegen.

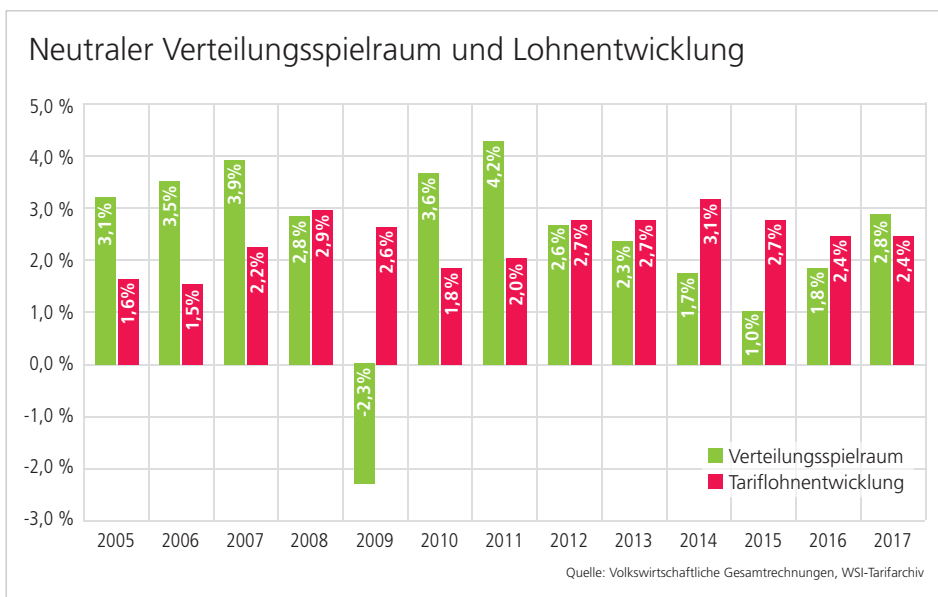
Der verteilungsneutrale Spielraum

Bei den Tarifforderungen von ver.di und anderen Gewerkschaften spielt der sogenannte „verteilungsneutrale Spielraum“ eine zentrale Rolle. Er beziffert jenen Wert, um den die Löhne und Gehälter binnen eines Jahres steigen müssen, damit die Verteilung des Volkseinkommens zwischen Arbeit und Kapital (und damit die Lohnquote) exakt gleich bleibt. Der Anteil der Beschäftigten am gesamtwirtschaftlichen Kuchen bleibt dann unabhängig von der Größe des Kuchens gleich – die erzielten Entgelterhöhungen sind somit verteilungsneutral. Berechnet wird der verteilungsneutrale Spielraum als Summe aus der jähr-

lichen Preissteigerung sowie dem jährlichen Wachstum der Arbeitsproduktivität im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Für das Jahr 2019 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Inflationsrate von 1,8 bis 2,0 Prozent und einen Anstieg der Arbeitsproduktivität von 0,9 bis 1,0 Prozent. Der verteilungsneutrale Spielraum liegt also zwischen 2,8 und 2,9 Prozent.

Inflationsrate	1,8 – 2,0 %
+ Produktivität	0,9 – 1,0 %
= Verteilungsneutraler Spielraum	2,8 – 2,9 %



2012 bis 2016 sind den Gewerkschaften Tarifabschlüsse gelungen, die im jährlichen Durchschnitt zu Lohnsteigerungen oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums führten. So stiegen die Tariflöhne und -gehälter etwa 2016 um 2,4 Prozent, während der verteilungsneutrale Spielraum nur 1,8 Prozent betrug. 2017 allerdings lagen die Tarifabschlüsse mit durchschnittlich 2,4 Prozent wieder unterhalb des verteilungsneutralen Spielraums von 2,8 Prozent.

Umverteilung

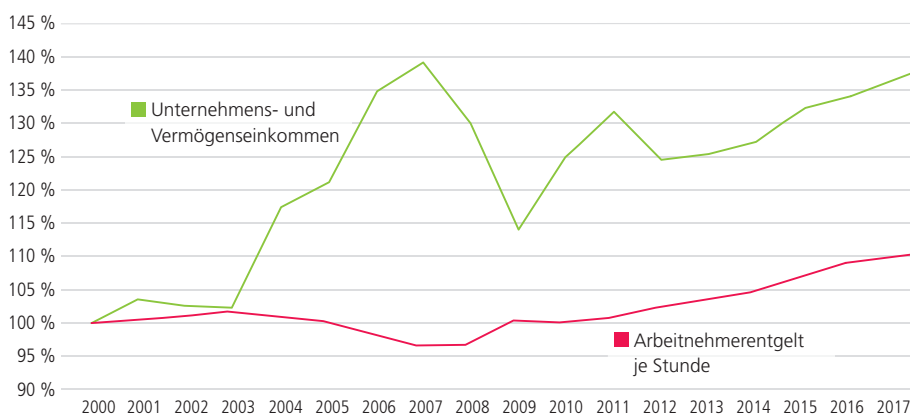
Gerechtigkeit ist ein Grundwert gewerkschaftlichen Handelns. Gerechtigkeit auch mit Blick auf die Verteilung von Gewinnen und Vermögen.

Auch wenn die Entgelte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den letzten Jahren wieder stärker gestiegen sind, so klappt gesamtwirtschaftlich bei der Entwicklung von Löhnen auf der einen Seite sowie Unternehmens- und Vermögenseinkommen auf der anderen Seite weiterhin eine Lücke – und zwar zum Nachteil der Beschäftigten. Während die Unternehmens- und Vermögenseinkommen seit dem Jahr 2000 um 37 Prozent gestiegen sind, verzeichneten die Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich ein Plus von zehn Prozent.

Um an dieser Verteilungsgerechtigkeit etwas zu ändern, müssen Entgelterhöhungen von den Beschäftigten erkämpft

Schere zwischen Lohn und Profit immer noch weit offen

Preisbereinigte Entwicklung 2000 bis 2017



Quelle: wipo.verdi.de, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen, 2000 = 100% gesetzt

werden, die oberhalb der Summe aus Inflationsrate und Produktivitätssteigerung liegen – oberhalb des sogenannten verteilungsneutralen Spielraums.

Stärkung der Binnenkonjunktur

Gute Tarifabschlüsse stärken die Kaufkraft und somit auch die Wirtschaft im Land.

Die Wirtschaft wächst, wenn die Nachfrage nach Waren oder Dienstleistungen wächst. In den letzten Jahren war die inländische Nachfrage wesentlicher Wachstumstreiber, während die Bedeutung des Außenhandels für das Wachstum abgenommen hat und voraussichtlich noch weiter abnehmen wird. Zur inländischen Nachfrage gehören die Staatsausgaben, die wegen der guten Finanzlage spürbar zugenommen haben.

Ausreichende Ausgaben für Daseinsvorsorge und Investitionen für unsere Zukunft sind auch besser angelegt als sparen für die „schwarze Null“. Dies gilt erst recht in Zeiten niedriger Zinsen. Der private Verbrauch gehört ebenso zur inländischen Nachfrage. Auch er ist dank guter Lohnabschlüsse und einer niedrigen Inflationsrate spürbar gewachsen.

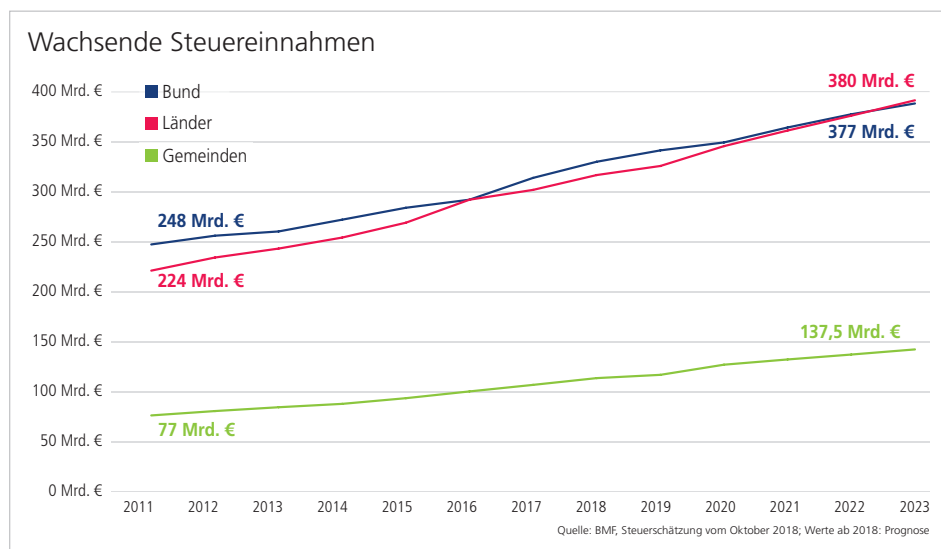
Weiterhin deutliche Lohnsteigerungen sind vor diesem Hintergrund wünschenswert, um die Binnennachfrage als Treiberin dieser guten Entwicklung weiterhin zu stützen. Durch höhere Löhne und Gehälter die Kaufkraft in Deutschland zu stärken, ist daher nicht nur gerecht, sondern auch wirtschaftspolitisch vernünftig.

6 | Die Situation der öffentlichen Haushalte

Tarifverhandlungen mit öffentlichen Arbeitgebern stehen nicht wie Verhandlungen mit privaten Firmen dem Interesse an möglichst hohen Gewinnen gegenüber. Löhne und Gehälter der Beschäftigten im öD müssen aber, wie alle Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge, aus den öffentlichen Kassen finanziert werden. Regelmäßig versuchen sich die Arbeitgeber mit dem Argument „Die öffentlichen Kassen sind leer!“ aus der Verantwortung zu stehlen. Dieses Argument kann grundsätzlich nicht über-

zeugen, weil Beschäftigte im öD das gleiche Recht auf gute Bezahlung haben, wie alle anderen auch. Aktuell zieht das Argument sowieso nicht, weil die Steuereinnahmen sprudeln und die Haushaltsüberschüsse so hoch sind wie noch nie.

Schon seit 2015 nehmen Bund, Länder und Kommunen insgesamt mehr ein, als sie ausgeben. Das Jahr 2017 schlossen die öffentlichen Haushalte mit einem Rekordüberschuss von 61,9 Milliarden Euro ab.



Auch abzüglich eines Sondereffekts beim Bund bleibt ein Rekordüberschuss von 37,8 Milliarden Euro. Auch dieses und nächstes Jahr wird mit hohen Überschüssen gerechnet. Die Länder erzielten 2017 einen Überschuss von 12,1 Milliarden Euro. Im ersten Halbjahr 2018 sind es 13,1 Milliarden Euro gegenüber 8,1 Milliarden Euro im ersten Halbjahr 2017.

Die Steuerschätzung vom Oktober 2018 hat ergeben, dass die Steuereinnahmen für Bund, Länder und Gemeinden gegenüber der Schätzung vom Mai 2018 insgesamt nochmals leicht ansteigen – im Durchschnitt um rund vier Prozent Jahr für Jahr. Die Steuereinnahmen der Länder sollen dabei in diesem Jahr um 4,4 Prozent, im nächsten um 2,7 Prozent und 2020 sogar um fast sechs Prozent steigen.

Wie immer bei einer guten Finanzsituation werden Forderungen nach Steuersenkungen laut. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass Steuersenkungen verteilungspolitisch höchst problematisch waren. Und sie würden große Teile der Haushaltsüberschüsse auffressen.

Wenn die öffentlichen Arbeitgeber anschließend lamentieren, dass sie sich mehr Ausgaben für ihre Beschäftigten nicht mehr leisten können, ist dies kein Sachzwang. „Leere Kassen“ sind die Folge einer Politik, die darauf verzichtet, notwendige Einnahmen für gute öffentliche Leistungen, von denen alle etwas haben, zu erzielen.

7 | Tarifpolitische Themenfelder

Eine erste Orientierung für die Forderungsdiskussion

Empfehlung für die Forderungsdiskussion:

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat unter Berücksichtigung der vorgenannten Rahmenbedingungen mögliche Forderungen diskutiert und bewertet. Sie bringt die folgenden Punkte in die Forderungsdiskussion in den Betrieben und Dienststellen vor Ort mit ein:

1. Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung halten und die Tabellen attraktiv gestalten – mindestens 6 Prozent bei 12 Monaten Laufzeit

Im Vergleich des gesamten öffentlichen Dienstes wird deutlich: Die Entgelte im öffentlichen Dienst der Länder sind im Moment die niedrigsten! Auch verglichen mit der Tariflohnentwicklung in der Gesamtwirtschaft liegen die Länder noch 3,5 Prozentpunkte zurück. Und das bei ständiger Zunahme an Aufgaben, Arbeitsverdichtung, regelmäßigen Umstrukturierungen und mangelnder Personalentwicklung. So wird es immer schwieriger, motiviertes, gut qualifiziertes Personal zu halten oder neu zu gewinnen. Eine „attraktive Tabelle“ bietet deshalb nicht nur eine bessere

Bezahlung in den unteren Entgeltgruppen. Sie muss generell den Berufseinstieg im öffentlichen Dienst positiver gestalten und auch dem Fachkräftemangel mit einer guten Bezahlung begegnen können.

Um den gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden und auch die Eingruppierung attraktiv und anschlussfähig zu gestalten, muss die Entgeltordnung weiterentwickelt werden. Die Zusage, hierüber in Verhandlungen einzutreten machte die TdL bereits in der Tarif- und Besoldungsrunde 2017.

2. Die Verbesserung und Inkraftsetzung der Entgeltordnung

Als Ziel sollten wir uns mindestens die Übertragung der Ergebnisse der neuen Entgeltordnung bei den Kommunen setzen. Darunter fällt die Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die EG 9a (frühere „kleine EG 9“), EG 9b (frühere „große EG 9“) und die EG 9c – letztere ermöglicht durch neue Tätigkeitsmerkmale eine Heraushebung aus der EG 9b. Ebenfalls übernommen werden soll die Regelung, dass Höhergruppierungen zukünftig stufengleich, also unter Beibehaltung der bisherigen Erfahrungsstufe, erfolgen. Und auch die alte „KR-Anwen-

„Tabelle“ für den Bereich der Pflege ist durch die attraktivere „P-Tabelle“ zu ersetzen.

Zudem bedeutet die Weiterentwicklung der Entgeltordnung insbesondere den veränderten Anforderungen in den einzelnen Tätigkeiten Rechnung zu tragen. Deshalb muss die Eingruppierung in den technischen Berufen, im IT-Bereich, in der Pflege und im Gesundheitswesen, im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in den länderspezifischen Bereichen wie Gerichten, Staatsanwaltschaften, der Finanzverwaltung, im Justizvollzug aber auch im Bereich der Straßenbauverwaltung deutlich verbessert werden! Ein Spaziergang wird dies jedoch nicht!

3. Ausbildungs- und Praktikumsvergütungen stärker anheben

Auch Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten sind von den gestiegenen Lebenshaltungskosten betroffen. Sehr häufig ist die Aufnahme einer Berufsausbildung mit einem Wohnortwechsel und einem eigenen Haushalt, ganz sicher aber mit gestiegenen Mobilitätskosten verbunden. Deshalb müssen wir auch hier durch eine Erhöhung der Vergütungen einen Ausgleich schaffen!

4. Urlaub für Auszubildende auf 30 Arbeitstage anheben

Eine Ausbildung zu absolvieren ist nicht weniger anstrengend als das spätere Berufsleben, ausreichend Erholungszeiten genauso wichtig. Mit 30 Arbeitstagen hätten die Auszubildenden der Länder zudem den gleichen Anspruch auf Erholungsurlaub wie die Auszubildenden beim Bund und den Kommunen.

5. Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen

Die eingangs genannten Gründe für eine Erhöhung der Entgelte treffen uneingeschränkt auch auf die Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis zu. Deshalb müssen auch sie in gleichem Umfang von einem Tarifergebnis profitieren!

Position der BTK zu weiteren Themen

In der Vergangenheit hat sich die Bundesarbeitskommission ÖD auch zu tarifpolitischen Themen beraten, deren Durchsetzung nicht nur langfristiger gedacht, sondern auch intensiver vorbereitet werden muss. Eines davon ist die immer wiederkehrende Forderung nach einer Regelung im Tarifvertrag, die ausschließlich und exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder gilt. Für die anstehende Diskussion in Deiner Verwaltung bzw. Deinem Betrieb, haben wir die Position der BTK noch einmal zusammengefasst.

Mitgliedervorteilsregelungen

Alle drei Arbeitgeberbereiche des öffentlichen Dienstes – Bund, TdL und VKA – lehnen Mitgliedervorteilsregelungen („tarifvertragliche Differenzierungsklauseln“) entschieden ab. Damit gemeint sind Leistungen im Tarifvertrag, die – entgegen der gängigen Praxis – ausschließlich die Gewerkschaftsmitglieder erhalten. Viele ver.di-Mitglieder fordern jedoch regelmäßig die Einführung einer tariflichen Mitgliedervorteilsregelung. Argumentiert wird, dass es die Gewerkschaftsmitglieder sind, die den Tarifvertrag erst möglich gemacht haben, von dem alle profitieren.

Solche Klauseln müssten daher letztlich mit dem Mittel des Arbeitskampfes durchgesetzt werden. Blicke diese Frage als einzige strittige Frage in einer Tarifaueinandersetzung „übrig“, müsste der Streik nur um die Durchsetzung der Differenzierungsklausel geführt werden. Dafür wäre ein hoher Organisationsgrad von 80 oder 90 Prozent nötig, zumal es – anders als bei den übrigen Tarifforderungen – keine Unterstützung für diese Forderung durch Nichtmitglieder geben würde. Außerhalb von Notlagentarifverträgen sind Mitgliedervorteilsregelungen bisher nur in Haustarifverträgen in Betrieben mit in der Regel extrem hohem Organisationsgrad durchgesetzt worden. Nicht der Organisationsgrad wird durch Mitgliedervorteilsregelungen erhöht, sondern Mitgliedervorteilsregelungen können nur bei einem hohen Organisationsgrad gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt werden. Forderungen nach Vereinbarung von Differenzierungsklauseln würden unsere Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifrunden für den öffentlichen Dienst nicht verbessern, sondern deutlich erschweren. Unsere gemeinsame Aufgabe bleibt es daher weiterhin, die Nichtmitglieder inhaltlich von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation zu überzeugen.

8 | Die Weiterentwicklung der Entgeltordnung

Warum das jetzt so wichtig ist!

Was eigentlich schon längst hätte vom Tisch sein können, steht weiterhin auf der Agenda: Die Weiterentwicklung der Entgeltordnung – es geht um Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten der Länder. Dass Verhandlungen hierzu aufgenommen werden sollen, wurde nämlich bereits in der Tarif- und Besoldungsrunde 2017 vereinbart.

Kleiner Exkurs: Entgeltordnung

Was genau eine Entgeltordnung ist, lässt sich schon am Titel dieses Tarifwerkes erahnen: Es geht um die (Zu-)Ordnung von Entgelt(-gruppen), und zwar zu den jeweiligen Tätigkeiten. Diese Zuordnung stellt sicher, dass der Arbeitgeber die Entgelte nicht willkürlich verteilt oder aber die Beschäftigten ihre Entgeltgruppen individuell aushandeln müssen – was in beiden Fällen zu großen Ungerechtigkeiten führen könnte.

Weshalb muss die Entgeltordnung weiterentwickelt werden?

Seit der Inkraftsetzung der neuen Entgeltordnung Länder am 1. Januar 2012 sind inzwischen einige Jahre vergangen. Ein guter Grund, die Entgeltordnung auf den Prüfstand zu stellen und den gewachsenen Anforderungen an die Beschäftigten, also

den beruflichen sowie den tariflichen Entwicklungen entsprechend anzupassen. Aber auch die erst zum 1. Januar 2017 in Kraft getretene Entgeltordnung für die kommunalen Beschäftigten macht ein nachsteuern bei den Ländern erforderlich. Insbesondere die strukturellen Verbesserungen in der kommunalen Entgeltordnung sollen nun auch bei den Ländern zur Anwendung gebracht werden.

Wegen der Komplexität der Regelungen und der Vielzahl an Tätigkeitsmerkmalen wurden insgesamt fünf gemeinsame Arbeitsgruppen gebildet – paritätisch mit Vertretern der Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder besetzt. Diese kamen bis Januar 2018 mit unterschiedlicher Häufigkeit zusammen. Im Rahmen dieser Beratungen hat auch ver.di die Forderungen zur Veränderung der Entgeltordnung vorgestellt und begründet, die zuvor in Beratungskreisen mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den jeweiligen Berufsfeldern entwickelt wurden.

Die TdL bezog jedoch weder inhaltlich zu unseren Forderungen Stellung, noch präsentierten die Arbeitgeber eigene Überlegungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung.

In einem weiteren Verfahrensgespräch einigte man sich u. a. aufgrund des engen

Zeitrahmens darauf, die Verhandlungen in einer zentralen Verhandlungsgruppe fortzusetzen. Der erste Termin war für Juli 2018 vorgesehen – er wurde jedoch, so wie alle anderen mit der TdL vereinbarten Termine, kurzfristig abgesagt.

Begründet hat die TdL ihre Absage damit, dass ver.di in der Auseinandersetzung um die Entlastung des Pflegepersonals in den Universitätskliniken Düsseldorf und Essen zu Streiks aufgerufen hatte. Nachdem ver.di sowohl in diesen Tarifauseinandersetzungen als auch in der entsprechenden Auseinandersetzung mit den Universitätskliniken des Saarlandes Vereinbarungen erzielen konnte, hat die TdL ihre Verweigerungshaltung aufgegeben und mit ver.di die Fortsetzung der Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung in der zentralen Ver-

handlungsgruppe verabredet. Hierfür hat man sich bis in den Dezember hinein auf mehrere Termine verständigt.

Wir erwarten, dass sich die TdL ernsthafter als bisher mit der Weiterentwicklung der Entgeltordnung auseinandersetzen wird. Trotz unserer Bemühungen das Thema zügig voranzubringen war sowieso geplant, dass eine Einigung in die Tarif- und Besoldungsrunde Länder 2019 mit einfließen wird. Die Arbeitgeber werden es sich nicht nehmen lassen, auch über die Mehrkosten der erzielten Verbesserungen in der Entgeltordnung zu verhandeln – ein Faktor der sich auf die Entgelterhöhungen auswirken würde.

Jetzt aktiv werden:

Unser Erfolg hängt auch an Dir!

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die bevorstehende Tarif- und Besoldungsrunde können wir nur gemeinschaftlich für uns erfolgreich gestalten. Nutze die Möglichkeit, Dich zu beteiligen und stehe gemeinsam mit Deinen Kolleginnen und Kollegen für unseren Tariferfolg ein. Es geht um Deine Arbeits- und Lebensbedingungen – aber auch um die der Anderen.

Die Möglichkeiten, sich zu beteiligen, sind vielfältig! Beteilige Dich aktiv an der Forderungsdiskussion und rede mit, wenn es um Deine Interessen geht. Sei dabei, wenn es darum geht, weitere Kolleginnen und Kollegen für unser gemeinsames Ziel zu begeistern. Stelle Dich den Diskussionen in Betrieben und Dienststellen – aber auch in der Öffentlichkeit, mit Bürgerinnen und Bürgern. Und sei auch dann noch dabei, wenn es heißt, unsere Forderungen auch mit einem Arbeitskampf durchzusetzen!



Die Verhandlungstermine:

21. Januar 2019

**erste
Verhandlungsrunde**

6./7. Februar 2019

**zweite
Verhandlungsrunde**

**28. Februar/1. März 2019
offenes Ende**

**dritte
Verhandlungsrunde**

**JETZT LIEGT
ES AN DIR
UND UNS
ALLEN BEI DEN
LÄNDERN!**

**GEMEINSAM
KÖNNEN WIR
VIELES, IN
JEDEM FALL
MEHR.**

**WIR
SIND ES
WERT.**

