



Argumentationspapier

Warum sind das unsere Forderungen in der Einkommensrunde 2016?

Erfurt, 3. März 2016

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

Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent

6 Prozent – ist das nicht etwas viel? Nein - In Deutschland ging eine längere Phase der Lohnzurückhaltung mit einem stetigen Aufbau von Leistungsbilanzüberschüssen einher. Vor dem Hintergrund einer positiven Inflation führte diese anhaltende Lohnzurückhaltung zu einem deutlichen Rückgang der Reallöhne um durchschnittlich 0,5 % pro Jahr. Betrachtet man die Lohnentwicklung in Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Ländern über einen Zeitraum der letzten 15 Jahre, so blieb der Lohnanstieg (sowohl nominal als auch real) hinter dem Euroraum-Durchschnitt zurück (nachzulesen unter: Europäischen Kommission, [Länderbericht Deutschland 2016](#)).

Unter Berücksichtigung der bereits vorgenommenen Anpassungen erscheint das kontinuierliche Lohnwachstum mit der „goldenen Lohnregel“ vereinbar. Nach der goldenen Regel sollten die Nominallöhne im gleichen Rhythmus wachsen wie das nationale mittelfristige Produktivitätswachstum zuzüglich des Inflationsziels der Zentralbank (Ergebnis Länderbericht Deutschland). Die Forderung nach 6 Prozent würde das Gleichgewicht wieder herstellen.

Nachwuchsförderung konkret gestalten

Will man den Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft gewinnen, braucht es Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen, die so attraktiv wie möglich gestaltet sind. Und hier muss der Blick insbesondere auf die Bedürfnisse der jungen Beschäftigten gerichtet werden. Anders wird es nicht möglich sein, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei Bund und Gemeinden zukunftsfähig und auf hohem Niveau zu erhalten. Eine faire und motivierende Bezahlung gehört ebenso dazu wie ein sicherer Arbeitsplatz, verbunden mit einer beruflichen Perspektive.

Deshalb fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schüler:

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

tbb-konkret

Tariflicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen

Warum fordern wir die unbefristete Übernahme bzw. den Ausschluss sachgrundloser Befristungen?

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

Im Rahmen der Einkommensrunde 2014 ist dann vereinbart worden, die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst wissenschaftlich aufarbeiten und bewerten zu lassen. Mit dieser Aufgabe wurde das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) beauftragt. Nach den Daten der Studie wird befristete Beschäftigung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in nennenswertem Umfang eingesetzt. Im Kommunaldienst beträgt die Befristungsquote im Arbeitnehmerbereich 8,2 Prozent, beim Bund 11,3 Prozent und bei den Ländern 12,3 Prozent. Würde der Wissenschaftsbereich eingerechnet, wären die Quoten noch wesentlich höher. Dort beträgt der Befristungsanteil 50 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse, bei separater Betrachtung des wissenschaftlichen Mittelbaus sogar 90 Prozent.

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst betrifft vornehmlich jüngere Arbeitnehmer. Der Anteil befristeter Beschäftigter beträgt bei den 17- bis 25-jährigen 23 Prozent, bei den 25- bis 34-jährigen 17 Prozent, und ist damit höher als bei den entsprechenden Altersgruppen in der Privatwirtschaft.

Laufzeit: 12 Monate

Was ist uns so wichtig an der Laufzeit? Leider ist seit Einführung von TVöD und TV-L eine Trennung der Tarifbereiche entstanden. Seit 2006 verhandeln Bund/ Kommunen und Länder für ihre Tarifbeschäftigten getrennt. Dies hat frei nach dem Motto „Teile und Herrsche“ eine Spaltung zwischen Bund/Kommunen- und Ländertarifrunde zur Folge. Erklärtes Ziel der Gewerkschaften ist daher, die Tariflaufzeiten wieder zu synchronisieren.

Zügige Einführung einer neuen Entgeltordnung im kommunalen Bereich

Der TVöD ist im Jahr 2005 unter Beibehaltung der alten Eingruppierungsregelungen in Kraft getreten. Fast elf Jahre nach Inkrafttreten des TVöD gibt es für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber noch immer keine Entgeltordnung. Dies hat insbesondere eine Benachteiligung von seit Oktober 2005 umgruppierten und neu eingestellten Beschäftigten zur Folge.

Wirkungsgleiche Übernahme für Beamte sowie Versorgungsempfänger

Jeder Beamte hat nach dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation einen gesetzlichen Anspruch auf Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung. Einen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung von Tarif- und Beamtenbereich im Hinblick auf die Erhöhung der Bezüge gibt es demgegenüber nicht. Gleichwohl verbietet das Gebot des ordentlichen und fairen Umgangs mit allen Mitarbeitern durch die Arbeitgeber und Dienstherrn einseitige Benachteiligungen einer Statusgruppe. Allerdings kann in dieser Tarifrunde Bund/ Kommunen nur die Übernahme der Tarifergebnisse auf die Bundesbeamten gefordert werden. Anders als im Tarifbereich für die Angestellten werden Besoldungsanpassungen für die Landes- und Kommunalbeamten durch den Landesgesetzgeber vorgenommen (in Thüringen durch Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes).