

...denn es ist
vor allen Dingen

DEINE
Tarifrunde
ÖFFENTLICHER DIENST

Fakten zur Tarifpolitik im öffentlichen Dienst
und zur Tarif- und Besoldungsrunde Bund und
Kommunen 2018

**WIR
SIND ES
WERT.**

Tarifrunde 2018
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

Satzerstellung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

W-3544-44-1117

**VIELES
KANN ICH
SELBST -**

**ABER GROSSES
BEWEGEN WIR
BESSER
GEMEINSAM!**

**WIR
SIND ES
WERT.**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als wäre es gestern gewesen: Ich erinnere mich noch gut an die letzte Tarifauseinandersetzung mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Wohl auch deshalb, weil diese Auseinandersetzung im Frühjahr 2016 von zwei schwierigen Themen bestimmt wurde:

Dem erfolgreichen Abschluss der Entgeltordnung bei den Kommunen. Endlich! Wahrlich ein tarifpolitisches „Mammutwerk“, in dem die Eingruppierung für die Vielzahl an Tätigkeiten im kommunalen öffentlichen Dienst neu geregelt und mit deutlichen Verbesserungen verbunden ist.

Zweitens ist es uns gelungen, die von den Arbeitgebern geforderte Kürzung der Leistungen der Zusatzversorgung – die tarifliche Betriebsrente im öffentlichen Dienst – abzuwehren. Beides kostete Kraft und musste von den Gewerkschaften zusätzlich zu den Gehaltsforderungen verhandelt werden.

Deshalb müssen wir in der bevorstehenden Tarif- und Besoldungsrunde 2018 besonders für den klassischen „Tarif“ – also das Monatseinkommen von Dir und Deinen Kolleginnen und Kollegen – gemeinsam einstehen!

Auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben ein Recht, an wirtschaftlichem Wachstum und steigender Produktivität teilzuhaben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in den zurückliegenden Jahren insgesamt gute Lohn- und

Gehaltserhöhungen durchgesetzt. Die Beschäftigten von Bund und Kommunen liegen bei der Entwicklung der Bezahlung seit dem Jahr 2000 gegenüber dem Durchschnitt der anderen Branchen um ca. vier Prozentpunkte zurück. Diese Lücke, liebe Kollegin, lieber Kollege, die müssen wir verringern! Der öffentliche Dienst macht nicht nur das Zusammenleben in unserer Gesellschaft möglich und auch lebenswert. Auch die Gewinne der Unternehmen und das damit verbundene Wirtschaftswachstum in diesem Land entstehen nur, weil die öffentliche Infrastruktur gut und verlässlich funktioniert.

Zur Abwehr von Forderungen bemühen Arbeitgeber gerne das Argument der „leeren Kassen“. Abgesehen davon, dass es nur die berechtigten Forderungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes infrage stellen soll, trifft es momentan sowieso nicht zu. Nach den aktuellen Vorhersagen steigen die Steuereinnahmen der öffentlichen Haushalte in den nächsten Jahren um vier bis fünf Prozent – Jahr für Jahr! Zugegeben, nicht jede Kommune wird ausreichend Geld in der Kasse haben, um die höheren Löhne ohne Zimpern zahlen zu können. Doch das darf nicht heißen, dass die Beschäftigten verzichten und für eine verfehlte Haushaltspolitik die Zeche zahlen müssen. Geld ist an anderer Stelle genug da – es muss nur klug und gerecht verteilt werden.

Aber letzten Endes liegt die Entscheidung über die Forderungen, die wir an die Arbeitgeber stellen, bei Dir und Deinen Kolleginnen und Kollegen. Von November '17 bis Januar '18 diskutieren die ver.di-Mitglieder in den Betrieben und Dienststellen der Kommunen sowie den Behörden des Bundes ihre Forderungen. Die gewählten Mitglieder der ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst stimmen anschließend über die gemeinsame Forderung ab.

Und jetzt zu Dir! Ich lade Dich nicht nur herzlich ein, über die möglichen Forderungen bei Dir im Betrieb zu sprechen, sondern fordere Dich sogar dazu auf! Gewerkschaft heißt eben auch: Mitmachen. Sich beteiligen. Verantwortung übernehmen. Gemeinsam mehr erreichen! Für Dich, aber auch für die Anderen.

In diesem „Fakten-Heft“ wollen wir Dir unsere Leidenschaft, die uns gemeinsam vorantreibt – nämlich mit guten Tarifverträgen gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu gestalten – ein Stück näherbringen!

Damit Du mehr mitreden kannst, wenn Du schon dabei bist. Und damit Du überhaupt erst mitmachen kannst, wenn Du es bisher noch nicht getan hast.

Ich freue mich auf eine aktive Tarif- und Bezahlungsrunde, in der wir erneut zeigen, dass wir gemeinsam einfach besser sind!

Auf geht's!

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 mit Bund und Kommunen** 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 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 | Jetzt aktiv werden:**
Unser Erfolg hängt auch an Dir! Seite 27
- 

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 Rathaus, das Bürgeramt, an Formulare.

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 Krankenhäuser. 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. 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.

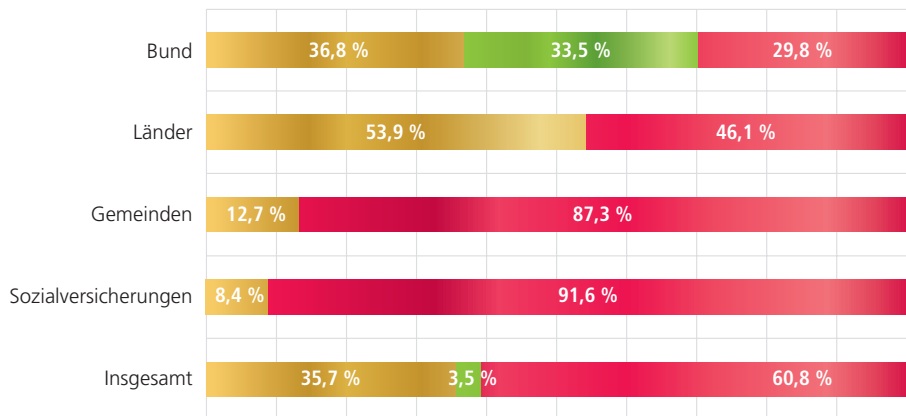
In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst erheblich reduziert worden: von

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

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



Quelle: Statistisches Bundesamt

2 | **Tarifarbeit im öffentlichen Dienst und die Tarifrunde mit Bund und Kommunen**

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 die Tarifbeschäftigten der Länder gilt der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L), in Hessen der TV-H.

Im Frühjahr 2018, genauer gesagt ab dem 26. Februar 2018, wird wieder über den TVöD und den TV-V bzw. über einzelne Regelungen dieser Tarifverträge verhandelt. Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Bundesländer finden davon getrennt statt. Dort haben wir mit dem letzten Tarifabschluss im Februar 2017 unter anderem eine Erhöhung der Tabellenentgelte um zwei Prozent, mindestens aber 75 Euro für 2017 und eine weitere Erhöhung um 2,35 Prozent für 2018 erreicht. Die nächste Verhandlung mit den Arbeitgebern im Länderbereich – der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL – findet im Frühjahr 2019 statt.

Die Verhandlungen für Bund und Kommunen finden gemeinsam statt: Für die Beschäftigten des Bundes wird mit dem Bundesinnenminister verhandelt. Die Beschäftigten der Städte und Gemeinden und kommunalen Betriebe haben unzählige

Arbeitgeber, die ihre Interessen durch die „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände“ am Verhandlungstisch vertreten lassen.

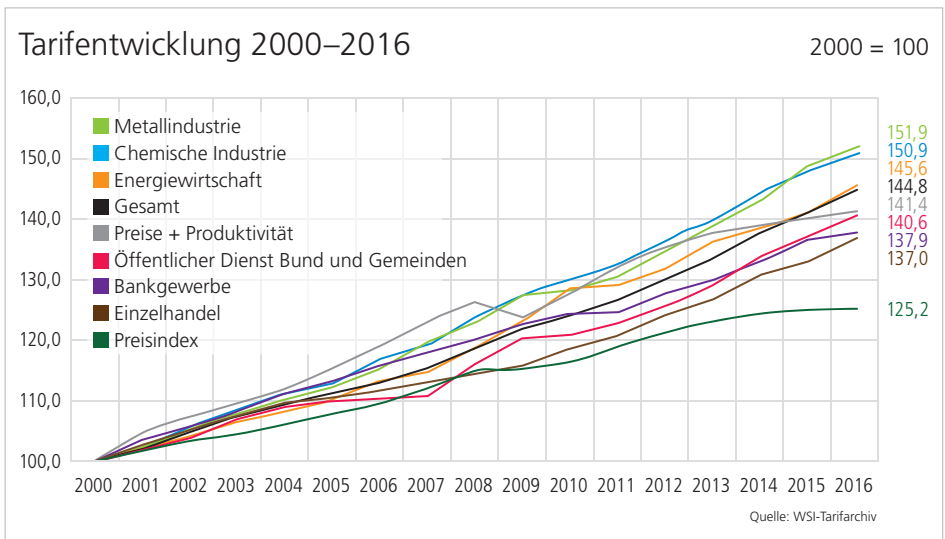
Da ver.di auch immer die zeit- und inhalts-gleiche Übertragung des Ergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten fordert, ist diese Tarif- und Besoldungsrunde auch Maßstab für die Besoldung von rund 360.000 Beamtinnen und Beamten sowie 175.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes. Für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Kommunen sind die Bundesländer zuständig, sodass sie nicht in die Tarif- und Besoldungsrunde 2018 einbezogen sind.

Die Gewerkschaft ver.di ist Verhandlungsführerin auf der Gewerkschaftsseite und der öffentliche Dienst bei 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 Verhandlungskom-

mission wiederum setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK öD) zusammen. Deren Mitglieder sind gewählte Kolleginnen und Kollegen von Dir, aus allen 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 Bund und Kommunen um 40,6 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft hingegen betrug das Plus in diesem Zeitraum 44,8 Prozent, in der Metallindustrie sogar fast 51 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.



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 Entgelt-

tarifvertrag 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 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“ 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. Die ver.di-Bundestarifkommission öD hat unter Einhaltung der Fristen die Entgelttabellen (insbesondere die allgemeine Entgelttabelle sowie die Entgelttabellen für den Sozial- und Erziehungsdienst und für den Pflegedienst) sowie die Entgelte für die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten zum 28. Februar 2018 gekündigt. Damit haben wir den Startschuss für die Tarif- und Besoldungsrunde 2018 gegeben. Nach dem Ende der Laufzeit am 28. Februar 2018 sind wir für die Entgeltforderungen auch arbeitskampffähig.

Doch keine Sorge: Auch wenn die Entgeltregelungen 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 28. Februar 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 nötigenfalls auch durch Streik durchsetzen können. Und, noch viel wichtiger: Wer etwas fordert, muss sich auch immer die Frage stellen, welche Bereitschaft es in den eigenen Reihen gibt, 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, fasst die Diskussion zusammen und beschließt eine gemeinsame Forderung, die bundesweit gilt. Für diese Forderung gilt es, gemeinsam aktiv zu werden und zu kämpfen!

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 aus guter Überzeugung 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 überzeugen werden und alle Zeichen stehen auf Streik. Denn Tariffragen sind Machtfragen!

Ein weiterer Versuch der Einigung: Die Schlichtung

Bevor die Gewerkschaft versucht, ihre Ziele mit einem unbefristeten Arbeitskampf zu erreichen, kann in den Tarifrunden mit Bund und VKA von beiden Seiten die Schlichtung angerufen werden. Wenn von einer Seite die Schlichtung angerufen wird, muss sich die andere Seite auf das Verfahren einlassen. Von beiden Seiten wird eine Schlichterin bzw. ein Schlichter benannt, die abwechselnd stimmberechtigt sind. Die Schlichterinnen bzw. Schlichter versuchen, mit den Schlichtungskommissionen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften zu einer gemeinsamen Schlichtungsempfehlung zu kommen. Gibt es kein Einvernehmen, gibt die Stimme der stimmberechtigten Schlichterin bzw. des stimmberechtigten Schlichters den Aus-

schlag. Die Schlichtungsempfehlung hat keine bindende Wirkung. Anders als während der Verhandlungen herrscht während der Schlichtung Friedenspflicht: Arbeitskampfmaßnahmen sind auf beiden Seiten untersagt.

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von drei Tagen die Verhandlungen auf Grundlage der Schlichtungsempfehlung wiederaufzunehmen.

Verhandlungen oder Schlichtung 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 durchzusetzen 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 wird dann für die Dauer der Verhandlungen ausgesetzt. 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. Im Rahmen einer Mitgliederbefragung wird das Ergebnis vorgestellt und mit den Kolleginnen und Kollegen diskutiert. Die ver.di-Mitglieder 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 dann, den Tarifierfolg in den Betrieben und Verwaltungen auch entsprechend umzusetzen! Hier sind die Personal- und Betriebsräte – mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft – in der Verantwortung, die Einhaltung der Tarifregelungen im Blick zu behalten und nötigenfalls einzufordern.

4 | Was regelt der Tarifvertrag? Und was steht eigentlich 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 ebenso 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	TVöD
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	Arbeitszeitgesetz max. 48 Stunden je Woche	39 Stunden je Woche bei Bund und Kommunen (West) und 40 Stunden bei Kommunen (Ost)
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 918,26 Euro (1. Ausb.jahr) bis 1014,02 Euro (3. Ausb.jahr)
Jahressonderzahlung	Keine Regelung	z. B. 82,05 % vom Monats-Brutto in den Entgeltgruppen 1–8 (VKA – Tarifgebiet West)

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 gebieten Tarifverträge auch dem Wettbewerb um den billigsten Lohn und damit um die billigsten Arbeitskräfte Einhalt. Wenn Tarifverträge für eine ganze Branche für allgemeinverbindlich 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!

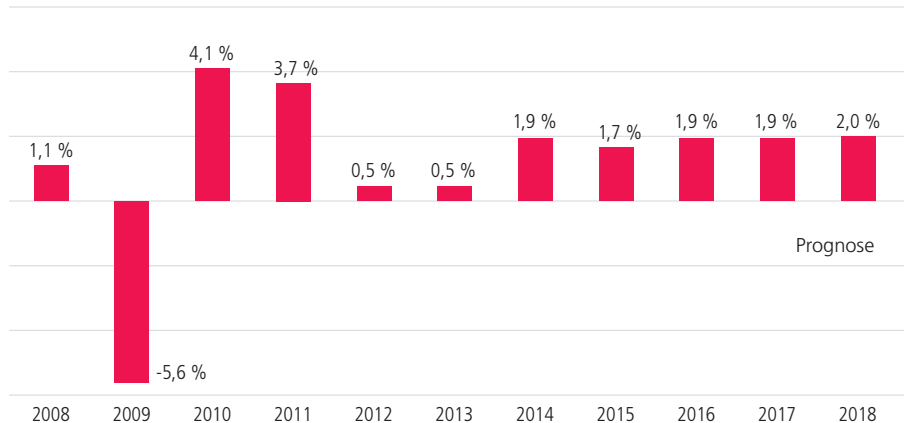
Wenn die Wirtschaft von Jahr zu Jahr wächst, gibt es außerdem immer mehr zu verteilen. Dabei dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu kurz kommen: Schließlich sind sie es, die den Wohlstand in unserem Land erwirtschaften.

Teilhabe am Wachstum

Der öffentliche Dienst trägt maßgeblich zu Wachstum und Wohlstand in Deutschland bei. Er schafft die Bedingungen für eine

Aufschwung setzt sich fort

Bruttoinlandsprodukt in Deutschland



Quelle: Stat. Bundesamt, 2017/18: Gemeinschaftsgutachten

funktionierende Wirtschaft und ermöglicht somit auch Umsatz und Profit in der Privatwirtschaft.

Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) wuchs 2015 um 1,7 Prozent und 2016 um 1,9 Prozent. Im aktuellen und in den kommenden beiden Jahren erwarten die meisten Forschungsinstitute eine Fortsetzung dieses Trends. Die in den verschiedenen Konjunkturprognosen für 2017 genannten Wachstumsraten haben eine Spannweite von 1,5 bis 2,0 Prozent, wobei die Werte gegenüber den ersten Prognosen derzeit tendenziell nach oben korrigiert werden. Für 2018 nennen die Institute Werte zwischen 1,6 Prozent und 2,2 Prozent.

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. Für die Jahre 2017 bis 2019 prognostizieren die Wirtschaftsinstitute jedoch eine Steigerung der Verbraucherpreise zwischen 1,5 und 1,9 Prozent.

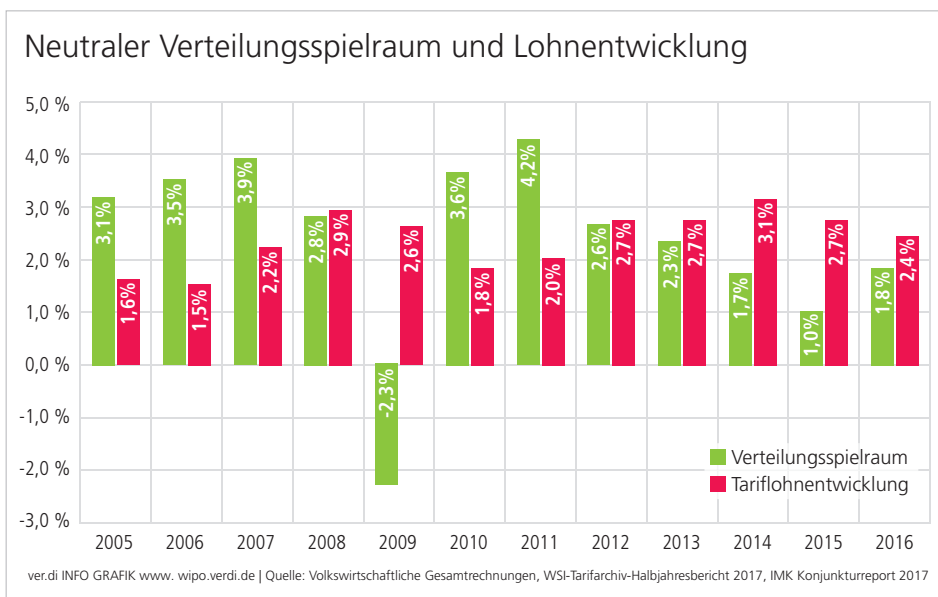
Damit sich eine Entgelterhöhung für Beschäftigte auch spürbar auswirkt, müssen prozentuale Erhöhungen vereinbart werden, die deutlich oberhalb der prognostizierten Inflationsrate liegen.

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 jährlichen Preissteigerung sowie dem jährlichen

Wachstum der 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. Für den verteilungsneutralen Spielraum wird die Veränderung der Arbeitsproduktivität im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt berücksichtigt.

Für das Jahr 2018 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Inflationsrate von 1,5 bis 1,7 Prozent und einen Anstieg der Arbeitsproduktivität von 0,9 bis 1 Prozent. Der verteilungsneutrale Spielraum liegt also zwischen 2,4 und 2,7 Prozent.



Inflationsrate	1,5 – 1,7 %
+ Produktivität	0,9 – 1,0 %
= Verteilungsneutraler Spielraum	2,4 – 2,7 %

In den letzten Jahren 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.

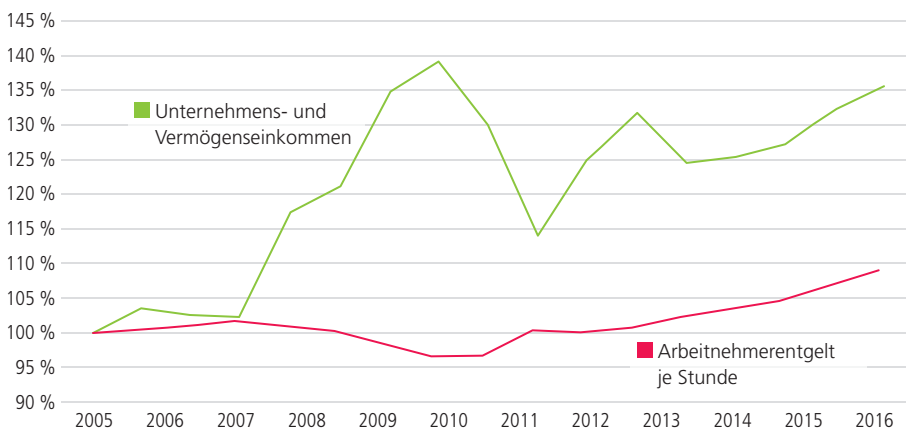
Umverteilung

Das Herstellen von 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 mehr als 35 Prozent gestiegen sind, verzeichneten die Entgelte der Arbeit-

Schere zwischen Lohn und Profit immer noch weit offen

Preisbereinigte Entwicklung 2000 bis 2016



ver.di INFO GRAFIK www.verdi.de | Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen mit Verbraucherpreisindex, März 2017 2000 = 100% gesetzt

nehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich ein Plus von weniger als zehn Prozent.

Um an dieser Verteilungsgerechtigkeit etwas zu ändern, müssen Entgelterhöhungen her, 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. So nahmen zum einen die Staatsausgaben kräftig zu. Zum anderen wuchs aber insbesondere auch der private Verbrauch dank guter Lohnabschlüsse und niedriger Inflationsrate.

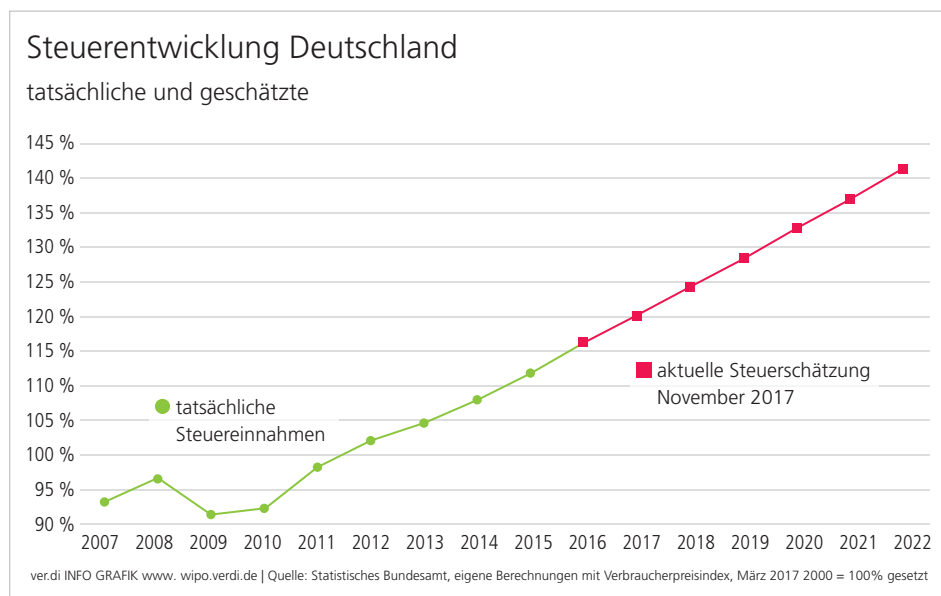
Weiterhin deutliche Lohnsteigerungen sind vor diesem Hintergrund wünschenswert, um die Binnennachfrage als Treiberin dieser guten Entwicklung weiterhin zu stützen. Durch höhere Löhne und Gehälter die Kaufkraft in Deutschland zu stärken, ist daher nicht nur gerecht, sondern auch wirtschaftspolitisch vernünftig.

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 ist grundsätzlich unfair, weil Be-

schäftigte 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. Für 2017 wird ein Überschuss von 28 Milliarden Euro erwartet, der weiter kräftig steigen wird: Die Wirtschafts-



forschungsinstitute sagen, auf 37 Milliarden Euro 2018 und 44 Milliarden Euro 2019. Die Steuerschätzung vom November 2017 hat ergeben, dass die Steuereinnahmen gegenüber der Schätzung vom Mai 2017 sogar nochmals stärker steigen. Jahr für Jahr nimmt der Bund demnach 4,5 Prozent mehr an Steuern ein und die Steuereinnahmen der Kommunen sollen sogar um 4,85 Prozent jährlich steigen.

Eine Gefahr für die öffentlichen Haushalte geht momentan lediglich von einer künftigen Bundesregierung aus. Teile der CDU und vor allem die FDP versprechen Steuer-senkungen. Würde zum Beispiel der Soli –

der Solidaritätszuschlag – ersatzlos weg-fallen, wäre damit auch der größte Teil der momentanen Haushaltsüberschüsse futsch. Und profitieren würden von diesem Steuer-geschenk vor allem diejenigen, die hohe Einkommen erzielen. Wenn die öffentlichen Arbeitgeber anschließend lamentieren, dass sie sich mehr Ausgaben für ihre Beschäftig-ten nicht mehr leisten können, ist dies kein Sachzwang. „Leere Kassen“ sind die Folge einer Politik, die darauf verzichtet, not-wendige Einnahmen für gute öffentliche Leistungen, von denen alle etwas haben, zu erzielen.

7 | Tarifpolitische Themenfelder

Eine Orientierung für die Forderungsdiskussion

Die Diskussionsempfehlung der Bundestarifkommission

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat unter Berücksichtigung der vorangegangenen Ausführungen in einem ersten Aufschlag mögliche Forderungen diskutiert und bewertet.

Sie bringt die folgenden Punkte in die Forderungsdiskussion in den Betrieben und Dienststellen vor Ort ein:

1. Eine Tarifierhöhung im Gesamtvolumen von sechs Prozent mit
 - a. einer sozialen Komponente und
 - b. der Erhöhung des Wechselschicht- und Schichturlaubs auf neun bzw. sechs Tage
2. Angleichung der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost an die Höhe der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet West im Bereich der VKA
3. Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten
4. Übernahme nach der Ausbildung im erlernten Beruf
5. Tarifierung einer Ausbildungsvergütung für betrieblich-schulische Ausbildungsgänge

6. Erhöhung des Anspruchs auf Erholungsurlaub für Auszubildende auf 30 Tage
7. Verhandlungszusage über tarifliche Regelungen für leistungsgeminderte Beschäftigte
8. Regelung im TVöD, dass landesbezirklich Regelungen über ein kostenloses landesweites Nahverkehrsticket getroffen werden können

Auch über weitere tarifpolitische Themen hat die Bundestarifkommission diskutiert:

Arbeitszeitverkürzung

Nach dem Der DGB-Index „Gute Arbeit für die öffentliche Verwaltung 2015“ haben 40 Prozent der Befragten den Eindruck, mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen, als ein Jahr zuvor. Insgesamt fühlen sich 52,8 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sehr häufig oder oft in der Arbeit gehetzt. Viele Beschäftigte entscheiden sich individuell für Arbeitszeitverkürzung und arbeiten in Teilzeit.

Die gestiegene Produktivität, die durch die anstehende Digitalisierung noch weiter steigen wird, gibt genügend Spielraum für eine Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen

Dienst. Die unterschiedliche Entwicklung in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes könnte eine gemeinsame Forderung nach Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erschweren. Dennoch ist die Verkürzung der Arbeitszeit der gemeinsame Nenner für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Umsetzung einer kürzeren Arbeitszeit kann in den einzelnen Bereichen in Form von freien Tagen, in veränderten Schichtmodellen oder als wöchentlich kürzere Arbeitszeit erfolgen und dadurch für die Beschäftigten einen Spielraum zur Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse schaffen.

Der Kampf um eine kürzere Arbeitszeit erfordert eine durchdachte und schlüssige Argumentationsstrategie, ein positives gesellschaftliches Klima für dieses Ziel und vor allem eine Erzwingungsstreikfähigkeit, die zum derzeitigen Zeitpunkt im öffentlichen Dienst nicht in ausreichendem Maße gegeben ist. Für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung muss das gesellschaftliche Umfeld von ver.di in Form einer Kampagne bearbeitet werden und intern müssen die Mobilisierung und die Durchsetzungsfähigkeit stark verbessert werden.

Die BTK öD hat sich entschieden, in der Tarifrunde 2018 das Thema Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage noch nicht anzugehen. Es ist jetzt zu diskutieren, wie ver.di die Diskussion zur Verkürzung der Arbeitszeit in den Fachbereichen des öffentlichen Dienstes frühzeitig angeht. Dabei müssen wir gemeinsam klären, ob und wie wir eine kürzere Arbeitszeit in der nächsten Tarifrunde anstreben. Die BTK öD muss zeitnah ent-

scheiden, ob eine Arbeitszeitkampagne gestartet werden soll und ob dies das Schwerpunktthema für die nächste Tarifrunde nach 2018 ist.

Mitgliedervorteilsregelungen

Viele ver.di-Mitglieder fordern regelmäßig die Einführung einer tariflichen Mitgliedervorteilsregelung. Damit soll eine Leistung im Tarifvertrag aufgenommen werden, die – entgegen der gängigen Praxis – ausschließlich die Gewerkschaftsmitglieder erhalten. Argumentiert wird, dass es die Gewerkschaftsmitglieder sind, die den Tarifvertrag erst möglich gemacht haben, von dem alle profitieren.

Alle drei Arbeitgeberbereiche des öffentlichen Dienstes – Bund, TdL und VKA – lehnen Mitgliedervorteilsregelungen („tarifvertragliche Differenzierungsklauseln“) entschieden ab. Solche Klauseln müssten daher letztlich mit dem Mittel des Arbeitskampfes durchgesetzt werden. Blicke diese Frage als einzige strittige Frage in einer Tarifaufeinandersetzung „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 Betrieben mit extrem hohem Organisationsgrad durchgesetzt worden. Nicht der Organisationsgrad wird durch Mitgliedervorteilsregelungen erhöht, sondern Mitgliedervorteils-

regelungen können nur bei einem hohen Organisationsgrad 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.

Weitere Ost-West-Angleichung

Im kommunalen Tariffrecht bestehen noch zwei wesentliche Unterschiede zwischen den Tarifgebieten West und Ost: Im TVöD und im TV-V beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden im Tarifgebiet West und 40 Stunden im Tarifgebiet Ost. Und im TVöD beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 75 Prozent des Bemessungssatzes im Tarifgebiet West.

Die BTK ist der Auffassung, dass die Frage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht getrennt von der grundsätzlichen Debatte um eine Arbeitszeitverkürzung geführt werden kann. Nur so kann vermieden werden, dass die Arbeitszeitfrage auf eine Ost-West-Problematik reduziert wird und die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost alleine eine Forderung durchsetzen müssten, die ein zusätzliches materielles Volumen von 2,5 Prozent zur Entgelterhöhung hat.

Die Bundestarifkommission schlägt deshalb vor, in der Tarifrunde 2018 in Anlehnung an die Tarifeinigung mit dem Bund von 2016 für die Kommunen eine Angleichung des

Bemessungssatzes für die Jahressonderzahlung im TVöD an den im Tarifgebiet West zu fordern.

Regionale Differenzierung

Für und gegen regionale Differenzierungen im bundesweiten Tarifvertrag lassen sich jeweils viele gute Gründe ins Feld führen. Für solche Regelungen spricht:

- hohe Mietkosten erfordern in Ballungsräumen ein höheres Entgelt,
- eine tarifliche Gestaltung würde an die Stelle eines Wildwuchses von einseitigen Arbeitgeberregelungen treten,
- in den Tarifrunden könnte eine bessere Mobilisierung durch direktere Betroffenheit der Beschäftigten erreicht werden,
- regionale oder örtliche Auseinandersetzungen können zu einem höheren Organisationsgrad führen,
- der Druck, unter dem die Arbeitgeber zur Gewinnung von Arbeitskräften stehen, sollte ausgenutzt werden, ebenso die Solidarität mit den Beschäftigten in Bereichen mit hohem Miet- bzw. Preisniveau.

Gegen regionale Differenzierungen spricht:

- das Entgelt wird für die Arbeitsleistung gezahlt und nicht als Alimentation,
- regionale Differenzierungen widersprechen dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“,

- die Bestreitung der Lebenshaltungskosten muss durch die Beträge der bundesweit geltenden Entgelttabelle sichergestellt sein, ggfs. müssen durch soziale Komponenten die unteren Entgeltgruppen stärker angehoben werden,
- für „bezahlbare“ Mieten zu sorgen ist Aufgabe der staatlichen Wohnungsbauförderung, nicht der Tarifpolitik
- niedrigeren Mietkosten stehen außerhalb von Ballungsräumen höhere Fahrtkosten und Fahrtzeiten gegenüber,
- Differenzierung ließe sich nicht auf Abweichungen nach oben begrenzen – die Arbeitgeber würden sofort auch Abweichungen nach unten fordern,
- Öffnungsklauseln können zur Erosion des Flächentarifvertrages führen,

- regionale Differenzierungen verletzen den gewerkschaftlichen Grundsatz der Solidarität, wonach die Stärkeren die Schwächeren unterstützen.

In ihrer Bewertung hat die Bundestarifkommission deshalb festgestellt, dass eine Lösung gefunden werden muss, die den Interessenlagen sowohl der Befürworter als auch der Gegner regionaler Differenzierungen gerecht wird und die gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzbar ist. Hierzu schlägt die BTK vor, ein kostenloses, landesweites Nahverkehrsticket für alle Beschäftigten zu fordern, das regional auszugestaltet ist. Davon würden sowohl die Beschäftigten in Ballungsräumen als auch die Beschäftigten in ländlichen Regionen profitieren.

Die Verhandlungstermine:

26. Februar 2018

.....
**erste
 Verhandlungsrunde**

12./13. März 2018

.....
**zweite
 Verhandlungsrunde**

15./16. April 2018

.....
**dritte
 Verhandlungsrunde**

8 | Jetzt aktiv werden:

Unser Erfolg hängt auch an Dir!

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die 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! Mache mit bei der Forderungsdiskussion. 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 dabei, wenn es heißt, unsere Forderungen auch durch einen Arbeitskampf durchzusetzen!



**JETZT LIEGT
ES AN UNS -
UND AN DIR!**

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

**WIR
SIND ES
WERT.**

