

dbb spezial

zur Einkommensrunde 2021

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Über Normalität wird in unserer Gesellschaft derzeit viel und kontrovers diskutiert. Zurück zur Normalität meint häufig zurück in die Zeit vor Corona. Es ist wahrscheinlich, dass das nicht funktionieren wird. Irgendwann wird es vielleicht wieder etwas geben, das viele Menschen als – neue – Normalität empfinden werden. Aber ich bin sicher, dass das eine andere Normalität sein wird. Deren Kennzeichen wird es sein, dass es weniger Normen geben wird, die so etwas wie Leitplanken sein könnten. Beschleunigter Wandel wird ein normatives Kennzeichen der nächsten Jahre und Jahrzehnte sein. Die brachiale Gewalt der Unwetterkatastrophe, die Mitte Juli nicht weit entfernte Länder, sondern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz heimsuchte, hat deutlich gemacht, dass der Wandel nicht allein im Feuilleton gestaltet werden kann.

Im öffentlichen Dienst beginnen wir jetzt zum zweiten Mal mit einer Einkommensrunde unter pandemischen Bedingungen. Diese prägen sicherlich Inhalte, das Verhandlungsgeschehen und auch die sonstige Logistik einer solchen Einkommensrunde. Aus meiner Sicht ist praktizierte Sozialpartnerschaft – und nichts Anderes ist eine Einkommensrunde – eine oben erwähnte Leitplanke, die den Menschen, in diesem Falle den öffentlich Beschäftigten, Zuversicht geben kann. Das hängt natürlich am Ende auch von den Inhalten und Ergebnissen ab, aber es geht auch darum, zu zeigen, dass wir handlungsfähig bleiben, auch wenn sich bei den Rahmenbedingungen einiges geändert hat. Hier liegt eine große Verantwortung bei dbb und ver.di einerseits und bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und dem Land Hessen andererseits. Aus meiner Sicht gilt das in doppelter Hinsicht.

Erstens: Unser gemeinsames Auftreten muss keinem pandemiebedingten Kuschelkurs folgen, Konflikte bleiben Konflikte. Gleichwohl sollte sich die TdL gut überlegen, ob sie die anstehende Einkommensrunde nutzen will, um einen Grundsatzkonflikt vom Zaun zu brechen. Ich spreche hier vom Thema Arbeitsvorgang. Auf Seite 5 sprechen wir in diesem Sonderheft ausführlicher über das Thema.

Zweitens: Die Pandemie und auch die Unwetterkatastrophe mögen singuläre Ereignisse sein; sie zeigen aber deutlich an, dass es in Zukunft häufiger singuläre Ereignisse geben wird, die die ganze Gesellschaft herausfordern – und damit auch den öffentlichen Dienst. Dringender noch als bisher stellt sich die Frage, welches Personal wollen wir und wie viele brauchen wir,

um gut pflegen, unterrichten, verwalten und sichern zu können. Ganz sicher brauchen wir mehr Beschäftigte als wir heute haben. Und wie bekommen wir neue und motivierte Leute? Die anstehende Einkommensrunde kann hier einen Beitrag leisten. Auf jeden Fall wird sie zeigen, ob die Länder begriffen haben, dass es neue Herausforderungen gibt.

Übrigens: Bisher war es normal, dass wir in Potsdam mit dem TV-L begonnen und in Wiesbaden beim TV-H geendet haben. Das wird in diesem Jahr erstmals andersherum sein.

Fazit: Sehnen wir uns nicht nach Normalität, sondern gestalten wir sie!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Forderung

Zukunft nur mit uns!

5 %, mindestens 150 Euro – Für einen starken öffentlichen Dienst!

„Unser Slogan zur Einkommensrunde mit den Ländern lautet: ‚Zukunft nur mit uns!‘. Leider hat die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) eine völlig andere Parole ausgegeben. Bei denen heißt es: ‚Wir wollen an Euer Geld und an Eure Eingruppierung!‘“, leitete dbb Chef Ulrich Silberbach sein Statement gegenüber der Presse ein. Zuvor hatten die Gremien des dbb am 26. August 2021 in Berlin nach intensiver Diskussion die Forderungen zur Einkommensrunde mit den Ländern beschlossen, in deren Zentrum eine lineare Erhöhung von 5 % (mindestens jedoch 150 Euro) steht.

Die Tarifpolitik der Länder darf nicht länger der Wurmfortsatz ihrer Haushaltspolitik sein!

In seiner Begründung für die Forderung führte Silberbach aus: „Zweierlei zeichnet unsere Forderungen zur Einkommensrunde mit den Ländern aus:

1. Unsere Forderungen helfen dabei, einem leistungsstarken Pfeiler unseres Staates die nötige Wertschätzung in schwieriger Zeit zukommen zu lassen. Denn ohne uns wäre das Land bisher nicht so gut durch die Pandemie gekommen. Vor diesem Hintergrund sind 5 % mehr Einkommen absolut realistisch. Wichtig ist: Die Tarifpolitik der Länder darf nicht länger der Wurmfortsatz ihrer Haushaltspolitik sein.

2. Außerdem können diese Forderungen auch ein Beitrag sein, den öffentlichen Dienst endlich wieder attraktiv für den Nachwuchs zu gestalten. Wer wollte, konnte schon vor Pandemie und Naturkatastrophe sehen, dass es an allen Ecken und Enden an Fachpersonal fehlt. Schließlich sind Bildungskatastrophe und Pflegenotstand keine Naturkatastrophen, sondern seit Jahren von Menschenhand gemacht.“

In Richtung der Bundesländer machte Silberbach deutlich, dass der dbb nach Ende der Tarifrunde eine zügige Übernahme des Tarifabschlusses für die Landes- und Kommunalbeamten erwartet. Zeitgleich und systemgerecht! „Die Länder sollten endlich darauf verzichten, bei der Übertragung auf Zeit zu spielen. Frühe und verbindliche Zusagen sind auch ein Zeichen von Wertschätzung.“

Die TdL will an die Einkommen der Beschäftigten

In der Diskussion mit den dbb Gremien erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer erneut das Vorhaben der TdL, über den so genannten Arbeitsvorgang „an die Einkommen der Kolleginnen und Kollegen herankommen zu wollen. Das Ziel der TdL ist eine massive Verschlechterung vieler Eingruppierungen.“ Geyer weiter: „Dass auch der Arbeitgeber Forderungen erhebt, ist natürlich völlig in Ordnung. Allerdings hat die TdL nicht nur eine Forderung aufgestellt. Sie will uns schlicht und einfach mit einem Ultimatum konfrontieren.“

Sie hat angekündigt, dass es in Potsdam nur einen Abschluss geben wird, wenn die Gewerkschaften beim Thema Arbeitsvorgang einknicken.“

Geyer führte weiter aus, „dass wir uns nicht nur auf unsere eigenen Forderungen konzentrieren dürfen, sondern geschlossen den Angriff auf die geltende Eingruppierung abwehren müssen. Das wird nicht allein mit guten Argumenten gehen. Ohne Geschlossenheit und Aktionsfähigkeit werden wir keinen Erfolg haben!“

Aktuelle Informationen zur Einkommensrunde 2021 mit den Ländern gibt es auf den Sonderseiten unter www.dbb.de/einkommensrunde.

Unsere Forderungen zur Einkommensrunde 2021 mit der TdL

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 5 %, mindestens um 150 Euro monatlich (Beschäftigte im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro)
- Erhöhung der Azubi- / Studierenden- / Praktikantinnen- / Praktikanten-Entgelte um 100 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- Wiederinkraftsetzen der Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Wir erwarten von den Arbeitgebern:

- Verhandlungen zur Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung, insbesondere der stufengleichen Höhergruppierung
- die Einrichtung eines Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen, insbesondere zu den Restanten aus der Tarifrunde 2019, zur Erhöhung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern und zur Einführung der dynamischen Zulage für die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug
- Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Eingruppierung für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau
- -die Gewährung eines ÖPNV-Tickets für Azubis / Studierende / Praktikantinnen / Praktikanten
- eine Verhandlungsverpflichtung über einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TV Stud)
- die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfänger / -innen der Länder und Kommunen

Auszubildende, Schülerinnen und Schüler

dbb jugend fordert Perspektiven

Corona hat besonders auch junge Menschen sehr stark betroffen. Ein Ausbildungsjahr, wie wir es so noch nie hatten, liegt hinter uns. Auch im öffentlichen Dienst ist es bei Weitem noch nicht so, dass jede/-r nach der Ausbildung übernommen wird. Pustekuchen! Junge Menschen haben eine Perspektive verdient. Und diese Perspektive hat einen Namen: Übernahme. Übernahme bedeutet Sicherheit, Planbarkeit, Zukunft. Der öffentliche Dienst sollte gerade jetzt als Vorbild vorangehen und deutlich zeigen, dass es auch in schweren Zeiten wichtig ist, gut ausgebildete junge Menschen zu behalten. Den Verlust an Kompetenz und Wissen, wenn er diese gehen lässt, kann der öffentliche Dienst sich, ebenso wie die freie Wirtschaft, nicht leisten. Und damit das auch der letzte Arbeitgeber bei den Ländern mitbekommt, werden der dbb und die dbb jugend trotz eventuell noch bestehender Einschränkungen durch die Coronakrise im Rahmen von Aktionen für die Interessen der Jüngeren auf die Straße gehen.

Wir alle wissen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht weniger werden und dass auch in den nächsten Jahren große Herausforderungen vor uns liegen. Um diese zu bewältigen, bedarf es motivierter Mitarbeitender. Und wir wissen, wie man diese bekommt – durch Wertschätzung.

Forderungen für die Jugend

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

- Erhöhung der Azubi- / Studierenden- / Praktikantinnen- / Praktikanten-Entgelte um 100 Euro monatlich
- Wiederinkraftsetzen der Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Außerdem erwarten wir von den Arbeitgebern:

- Gewährung eines ÖPNV-Tickets

Die Einkommensrunde findet längst auch im Social-Media-Bereich statt. Folgt uns und lasst uns auch dort gemeinsam kämpfen:

Instagram	Instagram.com/dbbjugend
Facebook	facebook.com/dbbjugend
Twitter	twitter.com/dbbjugend
Homepage	www.dbb-jugend.de

Tarifbeschäftigte und Beamte

Wer ist von der Einkommensrunde 2021 betroffen?

Wenn nach drei oder sogar mehr Verhandlungsrunden eine Einigung erreicht sein wird, stellt sich natürlich die Frage, für wen sie gilt. Formal gilt der Abschluss zur Tarifrunde 2021 für die Tarifbeschäftigten der Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das sind alle Bundesländer bis auf Hessen. Für Hessens Arbeitnehmende gilt ein eigenständiger Tarifvertrag (TV-H), über den auch in gesonderten Tarifverhandlungen verhandelt wird. Insgesamt sind unmittelbar und mittelbar durch eine vereinbarte Anwendung der Inhalte des TV-L rund 3,5 Millionen Tarifbeschäftigte betroffen.

Arbeitnehmende

Die vom Tarifabschluss betroffenen Tarifbeschäftigten umfassen alle Bereiche des Landesdienstes. Neben der allgemeinen Verwaltung sind dies Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher, Beschäftigte in der Finanzverwaltung, im Polizeidienst und im Justizdienst und natürlich auch aus dem großen Heil- und Pflegebereich in den Landes- und Universitätskliniken.

Ebenso unterfallen dem TV-L Ingenieurinnen und Ingenieure und andere Beschäftigte in technischen Berufen oder beispielsweise auch Mitarbeitende an Theatern und Bühnen. Sie und viele andere Kolleginnen und Kollegen im Landesdienst sorgen täglich mit ihrer Arbeit für ein gut funktionierendes Gemeinwesen, das sich insbesondere auch während der Corona-Pandemie als robust und zuverlässig erwiesen hat.

Menschen in der Ausbildung

Zugleich wird über Verbesserungen insbesondere der Entgelte aus den Tarifverträgen für die Menschen in der Ausbildung im Landesdienst verhandelt. Dieses sind der TVA-L BBiG, Pflege und Gesundheit für Auszubildende, der TV Prakt-L für Praktikantinnen und Praktikanten sowie der TVdS-L für dual Studierende.

Beamtinnen und Beamte

Unmittelbare Geltung entfaltet der Abschluss mit der TdL für die Beamtinnen und Beamten nicht. Er wirkt sich aber mittelbar aus. Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten orientiert sich seit je her an den Abschlüssen für die Tarifbeschäftigten der Länder. Manche Bundesländer übernehmen die Tariferhöhungen eins zu eins in ihre Besoldungstabellen, manche mit Abstufungen oder mit zeitlicher Verzögerung. Schließlich wirken sich diese Besoldungsanpassungen auch auf die Versorgung der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten aus. Die Übertragung des materiellen Gehalts des Tarifabschlusses muss im jeweiligen Landesparlament per Gesetz beschlossen werden.

Bund und Kommunen nicht betroffen

Nicht betroffen sind die Tarifbeschäftigten der Kommunen sowie alle Beschäftigten des Bundes. Für diese gilt der TVöD, für den 2020 ein Tarifabschluss mit einer Laufzeit bis Ende

2022 vereinbart wurde, beziehungsweise die Besoldungs- und Versorgungsgesetze des Bundes.

Arbeitsvorgang

Die Eingruppierung nach TV-L und EntgO-L retten

Hände weg vom Arbeitsvorgang!

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zielt mit einer Änderung des Rechtsbegriffs „Arbeitsvorgang“ auf eine Verschlechterung des Status Quo bei der Eingruppierung. Aktuell hält der Arbeitgeberverband die Forderung nach einer einseitigen Tarifänderung in § 12 TV-L aus der Einkommensrunde 2019 unverändert aufrecht. Daneben wird nunmehr auch auf dem Rechtsweg versucht, die seit Jahren gefestigte Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) als Wegweiser in Fragen der Eingruppierung auszuhebeln. Mit diesem Ziel haben die TdL und das Land Berlin Verfassungsbeschwerde gegen Urteile des BAG eingelegt.

Worum geht es?

Mit der Eingruppierung wird die Entgelthöhe bestimmt. Hierbei hat der Arbeitsvorgang die entscheidende Funktion, da er die Tätigkeitsmerkmale aus einer Entgeltordnung auf die Arbeitsplätze jeder Kollegin und jedes Kollegen überträgt. Der Arbeitsvorgang ist der seit 1975 etablierte Mechanismus, der die tarifgemäße Entgeltgruppe feststellt: Wenn ein Arbeitsvorgang die Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe erfüllt, ist der Arbeitsvorgang durch dieses Tätigkeitsmerkmal bewertet und für die Eingruppierung relevant. Dabei zählt der Arbeitsvorgang mit seinem gesamten Zeitumfang auch zu einer höherwertigen Tätigkeit, selbst wenn der isolierte Anteil, der auf die herausgehobene Tätigkeit entfällt, sich vergleichsweise gering ausnimmt beziehungsweise lediglich unterhältig ist. Genau an dieser Feststellung zum zeitlichen Umfang stören sich die Arbeitgeber. Die TdL will in die Bildung von Arbeitsvorgängen eingreifen und konkret den zeitlichen Umfang kleinrechnen. Für Tätigkeiten mit der tariflichen Bewertung der Entgeltgruppe 9a TV-L wollen die Arbeitgeber lediglich die Entgeltgruppe 6 bezahlen.

Arbeitgeber missachten Rechtsprechung

Aktuell weigern sich einzelne Länder, Höhergruppierungsanträge von Justizbeschäftigten, die sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützen, anzuerkennen.

Wovon handelt die höchstrichterliche Rechtsprechung? Das BAG legt durch Urteile zum Arbeitsvorgang die Maßgaben auch für die Instanzgerichte für Arbeitsachen fest und hat die Rechtsprechung seit 1975 beständig fortentwickelt. Die Eingruppierungsfeststellung für Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst ist komplex und sicherlich zu komplex für schnelle Lösungen – zumal in einer Einkommensrunde. Keinesfalls aber haben sich Arbeitsgerichte bislang einen schlanken Fuß gemacht oder sich einseitig auf die Seite der Beschäftigten geschlagen und beanspruchte Höhergruppierungen durchgewunken. Auch führt das von der TdL behauptete Problem einer „fehlenden Hierarchisierung der Eingruppierung“ keinesfalls in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes zu Höhergruppierungen. Die Rechtsprechung bevorteilt nicht einseitig Beschäftigte. Eher das Gegenteil ist der Fall, da die Anforderungen

an die Beweislast für Beschäftigte bei jeder Eingruppierungsfeststellungsklage anspruchsvoll sind und die Hürden im Klageverfahren entsprechend hoch liegen. Die Arbeitsgerichte haben im Schlechten wie im Guten erheblichen Anteil daran, dass die Feststellung und Durchsetzung der tarifgemäßen Eingruppierung ein Expertengebiet wurde. Der Rechtsbegriff vom Arbeitsvorgang ist dabei jedoch für zahlreiche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst mit Leben befüllt worden. Das BAG hat den Rechtsbegriff aus der Praxis und für die Praxis herausgearbeitet, sodass die Tarifsystematik bei der mitbestimmten Eingruppierung für Arbeitgeber ebenso wie für Personal- und Betriebsräte durch die Jahre und die Weiterentwicklungen des Tarifrechts hindurch handhabbar geblieben ist. Das BAG hat seine Rechtsprechungslinie außerdem an Änderungen der tatsächlichen Arbeitsweise auszurichten, was in dem Maß, in dem Arbeitgeber eine geänderte Arbeitsorganisation anweisen, auch zu Nachjustierungen am Rechtsbegriff vom Arbeitsvorgang führte. Dennoch stellt sich im Lichte der Rechtsprechung heraus, dass die Tarifsystematik auch in einer gewandelten und zunehmend von Digitalisierung durchdrungenen Arbeitswelt akzeptierte Lösungen zu Stande bringt. Tatsächlich hat das BAG für eine Vielzahl unterschiedlichster Arbeitsplätze, verschiedenster Aufgabenstellungen und zugewiesener Funktionen zweifelsfreie Eingruppierungen begründet.

Bis 2018 blieben die wegweisenden Feststellungen der Arbeitsgerichte zum Eingruppierungstarif durch die Arbeitgeber in Bund, Ländern und Gemeinden unbeanstandet und wurden allgemein umgesetzt. Das änderte sich im Länderbereich durch BAG-Urteile vom 9. September 2020 zur Eingruppierung von Justizbeschäftigten der Gerichte. Die Arbeitgeber weigern sich glattweg, die für Beschäftigte einmal positiven Entscheidungen des höchsten deutschen Arbeitsgerichts zu akzeptieren, und dringen stattdessen auf Verschlechterungen der tarifgemäßen Eingruppierungsansprüche der Beschäftigten. Diese Konfliktsituation droht die anstehenden Verhandlungen in der Einkommensrunde für die Beschäftigten der Mitgliedsländer der TdL erheblich zu belasten.

Rahmendaten

Nach der Pandemie ist vor der Pandemie?

Nicht mit uns!

Die deutsche Wirtschaft ist robust. Dank immenser staatlicher Unterstützungsleistungen für kleine und mittelständische Unternehmen, aber auch durch großzügige Kreditlinien für systemrelevante Konzerne mit vielen Beschäftigten wird die Konjunktur wohl mit einem blauen Auge davonkommen und die Corona-Krise aller Voraussicht nach glimpflich überstehen. Insgesamt hat sich der deutsche Staat in der Pandemie großzügig gezeigt. Das war auch dringend erforderlich. Nur auf diese Weise konnte eine langanhaltende Rezession vermieden werden. Das hat sich ausgezahlt.

Wirtschaftliche Erholung

Die Zeichen stehen auf wirtschaftliche Erholung, wie die aktuelle Konjunkturumfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt. In einer kürzlich veröffentlichten Umfrage gaben 46 Prozent der Firmen an, dass ihre Produktionslage besser sei als vor einem Jahr. Lediglich 19 Prozent beklagten, die Lage habe sich verschlechtert. Weiter heißt es in der Konjunkturumfrage, dass sich die Aussichten quer durch alle Branchen insgesamt weiter aufgehellt haben. Mittlerweile rechnen 51 Prozent der befragten Firmen für 2021 mit einer höheren Produktion als im Vorjahr. Im Frühjahr waren nur knapp 40 Prozent der Unternehmen für 2021 optimistisch gestimmt. Man könnte einwenden, dies seien ja nur Erwartungen, aber wie heißt so schön: 50 Prozent der Wirtschaft sind Psychologie. Auch die Daten der Wirtschaftsforschungsinstitute, also die so genannten „hard facts“, signalisieren den Konjunktur-Aufwärtstrend. Nahm das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2020 noch um insgesamt 4,8 Prozent ab, wobei insbesondere das 2. Quartal mit einem Minus von 11,3 Prozent zu Buche schlug, hat sich die Wirtschaft im 1. Quartal 2021 sichtlich erholt und lag mit -1,8 Prozent gegenüber dem 4. Quartal 2020 nur noch geringfügig im Minus. Für das Gesamtjahr rechnet der Sachverständigenrat in Deutschland mit einem kräftigen Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 3,1 Prozent. Die Bundesbank erwartet für 2021 einen kalenderbereinigten Anstieg um 3,7 Prozent. Das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle prognostiziert sogar ein Wachstum von 3,9 Prozent. Im kommenden Jahr dürfte sich die wirtschaftliche Erholung – nicht zuletzt gestützt durch den Abbau der aufgestauten privaten Ersparnisse und der weltweit steigenden Nachfrage – mit hohem Tempo fortsetzen. Die Bundesbank geht sogar von einem kalenderbereinigten Wachstum in der Größenordnung von 5,2 Prozent aus. Der Sachverständigenrat rechnet für das Jahr 2022 mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um vier Prozent.

Insgesamt sind die Aussichten also erfreulich und bieten eine gute Grundlage für eine wertschätzende Einkommensrunde. Es sollte den Verantwortlichen auf Arbeitgeberseite schwerfallen, zu sagen, die Taschen seien leer und für den öffentlichen Dienst seien keine Mittel mehr vorhanden. Das wäre ein Schlag ins Gesicht der vielen Beschäftigten, die Tag für Tag, teils unter widrigen Bedingungen, ihr Bestes gegeben haben. Es war insbesondere auch

der öffentliche Dienst, der unumstritten das Land während der vergangenen schwierigen Monate am Laufen gehalten hat.

Inflationsgefahr sowie höhere Steuern und Sozialabgaben

Leere Kassen sind das Eine, das Andere ist die Tatsache, dass das, was sich in den Taschen befindet, durch Inflation immer weniger wert wird. Die bereits erfolgten und noch geplanten Finanzspritzen in Höhe von weit mehr als einer Billion Euro könnten inflationstreibend wirken und fördern möglicherweise den Effekt der Geldentwertung. Was in Amerika bereits Fakt ist, zeichnet sich nun auch in Deutschland ab. Lag die so genannte Inflationsrate 2020 noch bei 0,5 Prozent, wird für 2021 ein Anstieg der Verbraucherpreise um 2,1 Prozent prognostiziert. Für das darauf folgende Jahr erwartet man nur eine leichte Abschwächung auf 1,9 Prozent. Im Juni 2021 lag der Verbraucherpreisindex gegenüber dem Vorjahresmonat bei 2,3 Prozent, im Juli lag dieser nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamts sogar bei 3,8 Prozent. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) prognostiziert für das Gesamtjahr 2021 einen kräftigen Anstieg der Verbraucherpreise um 2,7 Prozent.

Es sind jedoch nicht nur die Verbraucherpreise, die zu einem spürbaren Rückgang der verfügbaren Einkommen führen. Auch wenn derzeit noch wahlkampfbedingt versprochen wird, die Steuer- und Sozialabgaben stiegen nicht, ist es doch eine einfache Rechnung: Kurzarbeitergeld und der Verlust vieler Arbeitsplätze etwa im Einzelhandel oder im Hotel- und Gaststättengewerbe belasten nicht nur die Arbeitslosenversicherung. Auch die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung leiden unter den damit verbundenen geringeren Zuflüssen bei gleichzeitig steigenden Ausgaben. Hinzu kommt die im Sommer verabschiedete notwendige, aber sehr kostspielige Pflegereform. In Verbindung mit absehbar coronabedingt steigenden Krankenversicherungsbeiträgen ist ein Konstanthalten der Lohnnebenkosten ein Versprechen, das die Politik absehbar brechen wird. Auch wenn etwa große Teile der Pflegereform mit Steuermitteln finanziert werden; auch dieses Geld muss irgendwo herkommen.

Am Ende muss klar sein: Für all dies werden auf mittlere Sicht die Steuerzahlenden aufkommen müssen, wollen wir den zukünftigen Generationen keine zu großen Lasten hinterlassen. Schließlich müssen auch weiterhin die notwendigen Erhaltungszahlungen (zum Beispiel bei Brücken und Bahnhöfen), die jahre-, manchmal jahrzehntelang nicht getätigt wurden, nachgeholt werden. Zusätzlich sind öffentliche Investitionen im Zusammenhang mit verstärkten Bemühungen im Klimaschutz (Ausbau ÖPNV etcetera) zu schultern.

Steuererhöhungen werden – trotz anderslautender Wahlkampfversprechen – nicht zu vermeiden sein und sich mit zum Teil deutlich steigenden Sozialabgaben paaren.

Umso entscheidender wird die aktuelle Verhandlungsrunde zu den Einkommen im öffentlichen Dienst sein. Jetzt gilt es, vorausschauend zu verhandeln und für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einerseits eine Kompensation für die Belastungen durch die Pandemie zu erreichen. Andererseits muss der Schluck aus der Pulle groß genug sein, um die steigende Steuer- und Abgabenlast aufzufangen.

Öffentlicher Dienst hat Ankerfunktion

Der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber in Deutschland hat in der Pandemie wieder einmal bewiesen, dass er konjunkturell und arbeitsmarktpolitisch eine Ankerfunktion einnimmt. Natürlich hat die Corona-Krise auch Mängel zu Tage gebracht. Zu nennen ist hier etwa der rückschrittliche Digitalisierungsgrad in Dienststellen und Behörden sowie die immer noch fehlende Vernetzung untereinander. Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiteten, waren häufig gezwungen, in Eigenregie für ihre Digitalausstattung zu sorgen. Hinzu kommt, dass mobiles Arbeiten kein Selbstläufer ist. Gerade der öffentliche Dienst mit seinem vielfältigen Dienstleistungsangebot kann in bestimmten Bereichen einfach nicht die Möglichkeit zur Heimarbeit bieten. Sei es durch die Erforderlichkeit physischer Präsenz oder aus datenschutzrechtlichen Gründen, wenn es etwa um die Aktenbearbeitung geht.

War die Beschäftigung im Homeoffice nicht möglich, fehlte es zudem häufig an persönlicher Schutzausrüstung, etwa im Bereich der Schulen oder in Dienststellen mit regem Kundenverkehr.

Trotz vieler Widrigkeiten haben die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen großartigen Job gemacht und staatliches Handeln auch in Pandemiezeiten weitgehend ermöglicht und den „Laden am Laufen gehalten“. Nun für die Mehrbelastungen der vergangenen Monate Anerkennung in Form einer ordentlichen Einkommenserhöhung zu erhalten, sollte ebenso selbstverständlich sein, wie für die künftigen Mehrbelastungen gewappnet zu sein.

Geben und Nehmen gehen Hand in Hand

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben lange die Füße stillgehalten. Nun ist es aber an der Zeit, die Arbeitgeberseite daran zu erinnern, dass Geben und Nehmen stets Hand in Hand gehen sollten.

Alle haben während der Hochphase der Pandemie auf die Situation in den Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und im öffentlichen Gesundheitsdienst geschaut. Das Personal wurde für die aufopferungsvolle und extrem harte Arbeit beklatscht und es gab warme Worte seitens der Politik und gegebenenfalls auch eine einmalige Corona-Prämie.

Keine Frage: Das dort beschäftigte Personal hat einen tollen Job gemacht und verdient mehr Aufmerksamkeit. Was ist jedoch beispielsweise mit den Lehrerinnen und Lehrern, die sich von Präsenz- auf Digitalunterricht umstellen mussten, den Polizistinnen und Polizisten, die mit Corona-Leugnerinnen und Leugnern fertig werden mussten, oder den Beschäftigten in den Finanzbehörden, die die vielen steuerlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie administrieren mussten und das zusätzlich trotz erheblicher Personalnot? Nahezu alle Bereiche des öffentlichen Dienstes haben harte Wochen und Monate hinter sich, das darf nicht vergessen werden.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte der Länder und Kommunen

Verbesserung der Besoldung und Versorgung unabdingbar

Die Erledigung der ganz überwiegenden Anzahl hoheitlicher Aufgaben wird durch das Grundgesetz den Ländern und Kommunen zugewiesen. Dies betrifft unter anderem Bildung, innere Sicherheit, aber auch die Steuer- und Allgemeine Verwaltung. Folge davon ist, dass die Bundesländer mehr Beamtinnen und Beamte als der Bund haben. Mit ihren etwa 1,3 Millionen Landesbeamtinnen und Landesbeamten, aber auch die Kommunen mit circa 190.000 Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamten, sind diese daher in ganz besonderer Weise an der gesamtstaatlichen Aufgabenerfüllung beteiligt. Dass sie diesen Anforderungen gewachsen sind, haben sie gerade im vergangenen und laufenden Jahr gezeigt.

Aufgabe des einheitlichen Besoldungsrechts ab September 2006

Mehrere Jahrzehnte erhielten alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden eine bundeseinheitliche Besoldung. Diese wurde im einheitlichen Bundesbesoldungsgesetz geregelt, durch die jeweiligen Besoldungsanpassungsgesetze entsprechend den steigenden Lebenshaltungskosten angepasst und bei Bedarf neu justiert. Besonderheiten konnten die jeweiligen Dienstherrn dadurch Rechnung tragen, dass innerhalb des einheitlichen Besoldungsrechts Öffnungsklauseln, zum Beispiel für das so genannte Weihnachtsgeld, aber auch Stellenobergrenzen bestanden.

Insgesamt erhielten somit grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamten bei gleicher Aufgabe, Funktion und Amt in Bund, Ländern und Gemeinden die gleiche Besoldung. Alle nahmen zur gleichen Zeit und in gleicher Höhe an den Besoldungsanpassungen teil, sodass eine gleiche Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung gewährleistet war. Diese orientierte sich in der überwiegenden Zahl der Fälle an den in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vereinbarten (Linear-)Anpassungen.

Damit konnten alle Dienstherrn in gleicher Weise qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich gewinnen und halten. Zugleich hatten alle Beamtinnen und Beamten die Sicherheit, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – unabhängig von der Region – entsprechend ihrem Amt gleich besoldet zu werden. Ein Wechsel und ein Austausch zwischen den Dienstherrn war sowohl für die Beamtinnen und Beamten, als auch für den jeweiligen Dienstherrn möglich, ohne dass es besonderer Regelungen zum Ausgleich besoldungs- und versorgungsrechtlicher Nachteile bedurfte.

Übertragung der Besoldungsgesetzgebungskompetenz auf die Länder

Durch die „Föderalismusreform I“ wurde das einheitliche Bundesbesoldungsrecht zugunsten der Gesetzgebungskompetenz des Bundes und der Länder aufgegeben. Infolge dessen

existieren nunmehr 17 eigenständige Besoldungsgesetze mit völlig unterschiedlichen Regelungen – unter anderem was die Höhe und die Struktur des Grundgehalts betrifft. Erhebliche Besoldungsdifferenzen und fehlende Vergleichbarkeit sind die Folge.

Einziges Maßstab für alle Dienstherren bei der Ausübung ihrer Gesetzgebungskompetenz ist und bleibt der in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz verankerte Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Wie diese zu bemessen ist, ist weder im Grundgesetz noch in der Besoldungsgesetzgebung im Einzelnen definiert. Jedoch hat das Bundesverfassungsgericht sowohl im Jahr 2015 als auch in zwei wegweisenden Entscheidungen im Jahr 2020 diesen Grundsatz näher definiert – zumindest was den Mindestabstand der untersten Besoldungsgruppen im Eingangsamts zum Grundsicherungsniveau betrifft. Auch hat es noch einmal betont, dass zwischen den Besoldungsgruppen ein Abstand bestehen muss, um die unterschiedlichen Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten und deren Leistungen in den jeweiligen Ämtern auch besoldungsrechtlich abzubilden. Dieses Niveau darf durch die Dienstherren von Bund und Ländern in keinsten Weise unterschritten werden. Dass diese Rechtsprechung überhaupt notwendig wurde, war dem Umstand geschuldet, dass die Länder ihre Gesetzgebungskompetenz überwiegend nicht zur Weiterentwicklung, sondern zu einseitigen Sparmaßnahmen im Bereich der Besoldung zur Entlastung ihrer Haushalte nutzten, indem sie zum Beispiel Besoldungsanpassungen mehrere Jahre aussetzten und / oder auf diejenigen Besoldungsbestandteile zugriffen, die nicht von dem Kernbereich der Alimentation umfasst und damit nicht besonders geschützt waren.

Von dem ursprünglich einheitlichen, über den Bundestag und Bundesrat abgestimmten Vorgehen der Dienstherren ist nach über 15 Jahren eigenständiger Ausübung der Besoldungsgesetzgebungskompetenz fast nichts mehr zu erkennen.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern für 2008 bis 2016

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 noch alle Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden ebenso wie die Tarifbeschäftigten Nullrunden (eventuell unterbrochen durch die Gewährung von Einmalzahlungen) verzeichnen mussten, was der damals angespannten generell schwierigen Wirtschafts- und Haushaltsslage geschuldet war, fanden ab dem Jahr 2008 wieder Besoldungsanpassungen statt. Diese variierten jedoch stark, was die Höhe und die Inkrafttretenszeitpunkte betraf. Eine zeit- und systemgerechte Übertragung des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes war eine Seltenheit. Diese Praxis verstärkte sich in den Jahren 2013 und 2014, da nur drei Länder den jeweiligen Tarifabschluss übernahmen, die übrigen Länder trafen demgegenüber eigenständige Regelungen mit sozial gestaffelten Anpassungen in Bezug auf die Höhe und die Zeitpunkte. Gerade die mittleren und höheren Besoldungsgruppen mussten vermehrt mehrere Monate verspätete Erhöhungen oder auch einen gänzlichen Ausschluss hinnehmen. Eine leichte Trendwende war in den Jahren 2015 und 2016 zu erkennen, da immerhin fünf Länder den Tarifabschluss zeit- und inhaltsgleich übernahmen, während acht Länder weiterhin das Instrument der zeitlichen Verschiebung zu Lasten der Beamtinnen und Beamten bei immerhin gleicher Höhe der Linearanpassungen nutzten. Drei Länder gingen wiederum vollständig eigene Wege, indem sie unter anderem Regelungen bereits für das Jahr 2017 trafen.

Besoldungsanpassungsgesetze in den Ländern 2017 bis heute

Ab dem Jahr 2017 und wahrscheinlich den oben genannten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur so genannten A- und R-Besoldung geschuldet, nahmen die Länder die vor der Föderalismusreform gängige Praxis wieder auf und übertrugen im Wesentlichen die besoldungsrechtlich relevanten Teile der jeweiligen Tarifabschlüsse auf ihre Beamtinnen und Beamten. Grund für die „Wiederangliederung“ war nicht die Einsicht der Dienstherren, alle Beschäftigten in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen und deren geleistete Arbeit wertzuschätzen. Vielmehr kamen die Länder dem vom Bundesverfassungsgericht als ein Prüfungskriterium bestimmten Maßstab der annähernd gleichen Entwicklung der Linearanpassungen im Tarif- und Besoldungsbereich nach. Um der annähernden Vergleichbarkeit auch in den Jahren 2019 bis 2021 nachzukommen, übernahmen fast alle Länder wieder den besoldungsrechtlich relevanten Teil des Tarifvertrags der Länder, sowohl was die Höhe, aber auch die Zeitpunkte betraf – einige Länder „stockten diesen jedoch noch auf“, weil sie in der Vergangenheit zu große einseitige Einsparungen vorgenommen hatten und ihre Beamtinnen und Beamten im Bereich der Besoldung wieder an den Durchschnitt der Länder heranzuführen wollten.

Personal binden und gewinnen

Nach sieben Einkommensrunden im Bereich der Länder und mehr als 15 Jahre nach der Reföderalisierung der Gesetzgebung ist die Besoldung in Bund, Ländern und Kommunen kaum noch vergleichbar. Dies betrifft nicht nur die Struktur der Grundbesoldung, den Familienzuschlag, die Zulagen und die sonstigen Bestandteile, sondern auch deren Höhe. Allein im Bereich der Grundbesoldung gibt es Besoldungsdifferenzen von über 15 Prozent bei gleichem Amt und vergleichbarer Berufserfahrung.

Das dadurch allein bei der Bezahlung bestehende Konkurrenzverhältnis zwischen den Gebietskörperschaften um das beste Personal führt dazu, dass kaum noch flächendeckend eine ausreichende Personalausstattung durch die Dienstherren gewährleistet werden kann. Die Ausstattung mit qualifiziertem und motiviertem Personal ist jedoch unabdingbar für die ständig steigenden Qualitäts- und Quantitätsanforderungen durch die Bevölkerung und die Politik an den öffentlichen Dienst.

Die seit Jahren oftmals fehlenden oder nicht hinreichend wirkenden Personalentwicklungs- oder Personalgewinnungskonzepte haben in vielen Bereichen zu einem erheblichen Personalmangel – nicht nur bei Mangelberufen, sondern in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes, wie der Justiz, dem Vollzug, der Polizei, der Bildung, der Sicherheit, der Steuerverwaltung – geführt. Es fehlen in vielen Bereichen gut ausgebildete Nachwuchskräfte und können auch in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Umfang gewonnen werden. Die fehlende Personalausstattung wird sich durch die Altersstruktur der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes noch verschärfen, da in den nächsten zehn Jahren mehr als 20 Prozent altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Ob die – teilweise erst seit kurzer Zeit – entwickelten Maßnahmen zur Personalgewinnung ausreichen, um dem Personalmangel wirksam zu begegnen, bleibt abzuwarten, zumal sich auch der Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft um die besten (Nachwuchs-)Kräfte verschärft.

In Anbetracht all dessen muss es endlich oberstes Anliegen aller Dienstherrn sein, vorhandenes Personal an sich zu binden, gut auszustatten und möglichst umfangreich leistungsfähige und motivierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Attraktive Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen sind dafür die beste Voraussetzung.

Zeit- und systemgerechte Übertragung des Tarifabschlusses

Die Teilhabe an der wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung – unter anderem, aber nicht ausschließlich – durch die zeit- und systemgerechte Übertragung des Volumens des Tarifabschlusses, ist dabei eine Grundlage. Ein faires, gerechtes und leistungsorientiertes Besoldungssystem ist zudem ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung der Arbeit der Beamtinnen und Beamten nach innen und außen.

Der öffentliche Dienst ist zukünftig von der Politik, den Bürgerinnen und Bürgern und auch den Beschäftigten wieder als das wahrzunehmen, was er ist – ein attraktiver, zukunfts- und mitarbeiterorientierter Dienstherr und Garant für das Funktionieren des Staates.

Corona-Betroffene

Drei Kurzinterviews

Corona-Belastungen ausgleichen

Die Corona-Pandemie hat in den vergangenen Monaten nahezu alle Lebensbereiche betroffen und auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vor große Herausforderungen gestellt. Das gilt nicht nur für den Gesundheitsbereich, sondern in unterschiedlicher Form für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir haben drei Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu den zusätzlichen Belastungen durch die Pandemie und ihren Erwartungen an die Einkommensrunde 2021 befragt.

Cornelia Deichert (bfg / DSTG)

Seit der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten 1984 ist Cornelia Deichert durchgehend im öffentlichen Dienst tätig, zunächst bei der Bundeswehrverwaltung und seit 1994 in der Steuerverwaltung als Tarifbeschäftigte. Zuletzt war sie beim Finanzamt Cham als Kanzleileitung der Betriebsprüfungsstelle beschäftigt und ist unter anderem in überörtlichen Personalratsgremien als stellvertretende Vorsitzende im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat sowie als stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrates beim Bayerischen Landesamt für Steuern tätig. Sie ist stellvertretende Landesvorsitzende in der Bayerischen Finanzgewerkschaft.

Kannst Du die Belastung durch die Corona-Pandemie in Eurem Bereich schildern?

Durch die massiven Einschränkungen aufgrund von Corona hat sich auch der Berufsalltag erheblich verkompliziert. Kontakt und Zusammenarbeit mit Kollegen, aber auch mit Steuerpflichtigen, Außenprüfungen, Durchsuchungen – all das funktionierte ja allenfalls notdürftig und war mit viel zusätzlichem Aufwand verbunden. Die Aus- und Fortbildung konnte sowohl theoretisch als auch berufspraktisch nur auf digitalem Weg sichergestellt werden und ist in keinem Fall mit einer Präsenzveranstaltung zu vergleichen. Die digitale Kommunikation hat sukzessive mehr und mehr Bedeutung gewonnen und wird, wenn auch nicht ausschließlich, in Zukunft unseren Arbeitsalltag ergänzen. Zusätzlich zu den eigenen Aufgaben kam noch die Unterstützungsleistung an die Gesundheitsämter und die IHK hinzu. So gut und praktisch wie alle Homeoffice-Lösungen in der Pandemie sind und den Dienstbetrieb aufrechterhalten, am meisten vermisst wird der kurze Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen von Tür zu Tür und das Miteinander in jeglicher Form, das ein funktionierender Dienstbetrieb auch so dringend nötig hat. Wir werden noch lange brauchen, um die Defizite der Pandemie auch im Arbeitsleben wieder aufzuholen.

Woran soll der dbb bei der Einkommensrunde denken?

Wenn man vom öffentlichen Dienst spricht, denkt man an eine gemeinsame Gruppe. Nur bei genauem Blick darauf erkennt man, wie kleinteilig und auseinandergedriftet die einzelnen Beschäftigtengruppen in Bund, Ländern und Kommunen sind. Ganz zu schweigen von den Statusgruppen Tarifbeschäftigte und Beamte. Der fehlende Gleichklang in den Tarifverträgen TV-L und TVöD, angefangen bei den Entgelttabellen und den Entgeltordnungen, der fehlende stufengleiche Aufstieg im TV-L und keine durchgehende Entgeltgruppe 7 bis hin zu den unterschiedlichen Arbeitszeiten, macht die Beschäftigung beim Bund und den Kommunen attraktiver. Einer der größten Wünsche der Tarifbeschäftigten in den Ländern ist die Wiedereinführung der Altersteilzeit. Eine lineare Anpassung ist mehr als notwendig, gerade wenn man sieht, dass die Inflation gewaltig zulegt und die Bundesländer wieder Rekordsteuereinnahmen verzeichnen. Außerdem darf es keine faulen Kompromisse bei der Frage der Ausgestaltung des Arbeitsvorgangs geben. Wenn die Vorstellungen der TdL umgesetzt werden, sind die Eingruppierungen bis in die Entgeltgruppe 9a hiervon stark betroffen. Unseren Beschäftigten geht es auch um berufliches Fortkommen, das sich auszahlt; und es geht um Wertschätzung und Work-Life-Balance. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind der Motor, der unseren Staat, egal ob Bund, Länder oder Kommunen, am Laufen hält. Auch dies hat die Bewältigung der Corona-Pandemie eindrucksvoll gezeigt.

Bianca Paeslack (GeNi)

Bianca Paeslack ist Fachkraft für psychiatrische Pflege und arbeitet im Maßregelvollzugszentrum Göttingen auf einer Aufnahmestation im Hochsicherheitsbereich. Krankenpflegekraft ist sie seit mehr als 15 Jahren. Angefangen hat sie als Krankenpflegehelferin, machte dann ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und schließlich zur Fachkraft für psychiatrische Pflege. In der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen ist sie seit 13 Jahren.

Kannst Du die Belastung durch die Corona-Pandemie in Eurem Bereich schildern?

Die Umstellung im Umgang mit psychotischen Patienten war extrem schwierig, da gerade für psychotische Patienten die Mimik wichtig ist. Durch das Tragen der Masken ist jedoch die Mimik für den Patienten nicht mehr oder nur noch schwer erkennbar. Wir konnten auch keine Gruppenangebote für die Patientinnen und Patienten mehr anbieten, höchstens Einzelangebote oder Angebote in Kleingruppen. Dies erschwert das Erlernen und Erhalten von Tagesstruktur und auch das Erlernen des Umgangs miteinander.

Außerdem gab es viele Diskussionen und dadurch zusätzliche Konflikte mit Patientinnen und Patienten über angeordnete Maßnahmen, zum Beispiel die Maskenpflicht. Hinzu kamen die fehlenden Besuche der Angehörigen, was zu einer Demotivation und Destabilisierung der Patienten führte. Hier waren wir Pflegekräfte gefragt, um das aufzufangen. Einschnitte in der Beziehungsarbeit zwischen Patient und Pflegekraft dürfen nicht unterschätzt werden. Alleine schon Dinge wie gemeinsame Mahlzeiten mussten entfallen. Und auch innerhalb des Teams hat der Zusammenhalt durch fehlende gemeinsame Aktivitäten gelitten. Die Pflegekräfte waren insgesamt – natürlich schon alleine durch die Coronasituation, aber vor allem auch durch die Schwierigkeiten auf den Stationen – viel stressanfälliger.

Das Entlassungsmanagement der Patientinnen und Patienten wurde und wird wegen Corona vor große Herausforderungen gestellt. Die Resozialisierung stoppt. Gleichzeitig besteht durch Corona ein erhöhter Aufnahmepressure, was wiederum zu mehr Konflikten führt, die leider auch in Übergriffen auf Pflegenden enden können.

Woran soll der dbb bei der Einkommensrunde denken?

Auch wenn bei uns nur wenige Corona-Erkrankungen bei den Patientinnen und Patienten aufgetreten sind, stellt Corona und seine Auswirkungen für die Pflegekräfte eine deutliche Erschwerung (zum Beispiel durch Konflikte und Übergriffe wegen fehlender Entlassungsperspektiven der Patienten, stetig steigenden Arbeitsdruck) der Arbeit dar. Dies muss entsprechend vergütet werden. Die Belastungen sind nicht gleich wie auf einer Intensivstation, aber vergleichbar sehr hoch! Deshalb muss sich mindestens ein Inflationsausgleich in der Entgelterhöhung widerspiegeln. Die uns bisher versagte Pflegezulage von 120 Euro monatlich ist absolut notwendig.

Edmund Schuler (DPolG)

Edmund Schuler ist Bundestarifbeauftragter der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) und stellvertretender Landesvorsitzender und Landestarifbeauftragter der DPolG Baden-Württemberg. Er ist seit 2017 Mitglied der Bundestarifkommission (BTK) der DPolG und der BTK des dbb. Seit 2018 ist er Mitglied der Landestarifkommission des BBW Beamtenbund Tarifunion.

Kannst Du die Belastung durch die Corona-Pandemie in Eurem Bereich schildern?

Bei der Polizei gab und gibt es keine Corona-Pause. Die sich ständig ändernden Einschränkungen in Verbindung mit der Durchsetzung der Corona-Verordnungen bedingen bis heute eine enorme zusätzliche Arbeitsbelastung für die Beschäftigten der Polizei. Beim Durchsetzen der jeweiligen Corona-Verordnungen kam es zum Teil zu verbalen und körperlichen Auseinandersetzungen (mit Verletzten). Die geringe Personalausstattung wurde durch fehlende Kolleginnen und Kollegen wie Risikopatienten, Quarantänefälle, tatsächlich Erkrankte sowie notwendige Kinderbetreuung extrem verschärft. Mangelnde technische Ausstattung machte das Arbeiten in Quarantäne oder Homeoffice oftmals unmöglich.

Woran soll der dbb bei der Einkommensrunde denken?

Der Dauereinsatz und die unter sehr schweren Bedingungen geleistete gute Arbeit der Polizeibeschäftigten müssen honoriert werden. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten zurecht eine deutliche lineare Entgelterhöhung mit sozialer Komponente.

Was uns besonders beschäftigt, ist die Ansage der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die eine Neudefinition des so genannten Arbeitsvorgangs und damit die Eingruppierung und somit auch die Höhe des Entgelts bei vielen Beschäftigten reduzieren will. Statt den Beschäftigten Wertschätzung dafür zu zeigen, dass sie gerade in der Pandemie tolle Arbeit geleistet haben, wird es laut TdL im Herbst keine Tarifeinigung geben, wenn nicht die Gewerkschaften ihre Zustimmung zu Verschlechterungen bei der Eingruppierung geben. Ich

rechne damit, dass dies eine harte Auseinandersetzung wird. Der Eingriffsversuch der Arbeitgeber in die Entgeltordnung beim Thema Arbeitsvorgang muss verhindert werden.

Die Polizeibeschäftigten erwarten nach 15 Jahren Stillstand bei Wechselschicht- und Schichtzulagen eine Anerkennung der besonderen Belastungen dieser Dienste mit einer deutlichen Erhöhung der Festbeträge. Wie in anderen Tarifverträgen längst üblich, sollte die stufengleiche Höhergruppierung endlich Einzug in den TV-L finden.

Um die Herausforderungen in der Corona-Krise zu bewältigen, haben die Kolleginnen und Kollegen alles gegeben, um für die Bürgerinnen und Bürger in dieser schwierigen Zeit Sicherheit zu gewährleisten. Auch wir erwarten als Anerkennung der besonderen Leistungen in der Pandemie eine Corona-Sonderzahlung.

Interview

Ulrich Silberbach, Friedhelm Schäfer, Volker Geyer

„Die Stimmung ist kämpferisch!“

Interview mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach, dem Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sowie dem Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer zur Einkommensrunde 2021.

dbb SPEZIAL: Im September sind Bundestagswahlen und im Oktober beginnt die Einkommensrunde mit den Ländern. Gibt es Zusammenhänge zwischen beiden Ereignissen?

Silberbach: Formal betrachtet, gibt es die nicht, aber natürlich gibt es da politische und wirtschaftliche Dynamiken, die vom Bund ausgehen und die auch unsere Länderrunde betreffen können. Das Wahlergebnis und die möglichen Regierungskonstellationen stellen sich aus heutiger Sicht offen wie selten in der bundesrepublikanischen Geschichte dar. Je nach Konstellation können sich politische Prioritäten rasch ändern. Das kann auch Einfluss auf tarifpolitische Ziele der Arbeitgeber haben. Allerdings wird jede neue Koalition zunächst mal einen Kassensturz machen, der zwar strenggenommen nur die Finanzen des Bundes im Auge haben kann, der aber letztlich Einfluss auf alle Ebenen staatlichen Handelns haben wird.

dbb SPEZIAL: Das klingt nach einer Einkommensrunde, die defensiv geführt werden wird?!

Geyer: So habe ich Uli nicht verstanden und so darf es auch nicht kommen. Natürlich war und ist die Pandemie auch eine enorme ökonomische Herausforderung. Gleichwohl ist jede „Wir-müssen-jetzt-den-Gürtel-enger-schnallen-Rhetorik“ völlig fehl am Platz und das nicht nur, weil schon jetzt die Zeichen der konjunkturellen Erholung erkennbar sind. Wir müssen doch auch sehen, wo die Pandemie unserer Gesellschaft langfristige Aufgaben mitgegeben hat, die jenseits der akuten Krisenbewältigung liegen. Das Personal in den Krankenhäusern wurde seit Jahren ausgedünnt, weil Gesundheit zu einem Geschäft geworden ist und Krankenhäuser Gewinne erwirtschaften müssen. Auch wenn die Coronazeit eine Ausnahmezeit war, müssen wir uns klarmachen, dass die Finanzierung der Krankenhäuser schon in den letzten Jahren unzureichend war. Aber auch in ganz anderen Bereichen müssen wir genau hinschauen. In den Schulen hat sich zum Beispiel deutlich gezeigt, wie unterentwickelt unsere digitalen Möglichkeiten sind. Allerdings hätte es auch geholfen, wenn mehr Lehrkräfte zur Verfügung gestanden hätten, um die Unterrichtsversorgung – und eben nicht nur das Verwahren der Kinder – sicherzustellen.

Schäfer: Ich will Volkers Ausführungen um einen Aspekt ergänzen: Es gab eine kurze Zeit, es war aber tatsächlich nur eine ziemlich kurze Zeit, in der es so aussah, als ob der Arbeitsmarkt sich entspannt. Das ist schon längst wieder vorbei und die Nachfrage nach Fachkräften zieht wieder enorm an. Nun ist aber der Fachkräftemarkt genau der Markt, auf dem auch die

Länder ihren Nachwuchs suchen müssen. Meine berufliche Heimat ist die Steuerverwaltung, daraus erwächst ein ausgeprägtes Verständnis für solide Staatsfinanzen. Die jedoch sind kein Selbstzweck und wer in den letzten Jahren das Vorgehen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), aber auch die Besoldungspraxis in den Ländern beobachtet hat, musste feststellen, dass sich der Sparehrgeiz verselbstständigt hat und nicht mehr mit den Notwendigkeiten eines funktionierenden öffentlichen Dienstes abgeglichen wird.

dbb SPEZIAL: Nimmt man die Position der TdL beim Thema Arbeitsvorgang (siehe Seite 5), dann wollen die Arbeitgeber geltende Eingruppierungsregeln verschlechtern. Das macht man doch nur, wenn man keine Personalprobleme hat.

Geyer: Es ist tatsächlich erstaunlich, dass die Länder noch immer so tun, als ginge es in der Tarifpolitik vornehmlich um die Vermeidung von Unkosten. Sicherlich sollte man Tarifpolitik auch nicht mit einer Vielzahl gesellschaftspolitischer Forderungen überfrachten. Doch richtig ist auch, dass die TdL sich nicht nur als verlängerter Arm der Finanzministerien ihrer 15 Mitgliedsländer verstehen sollte. Öffentliche Dienstleistungen sind gefragt, die Pandemie hat das eindrucksvoll bestätigt. Und solche Dienstleistungen sind personalintensiv. Beschäftigte bei der Polizei, Lehrkräfte, Pflegepersonal oder Ingenieurinnen und Ingenieure bekommen die Länder mit dieser eigenwilligen Politik jedenfalls nicht.

Silberbach: Das Verhalten der TdL beim Thema Arbeitsvorgang ist doppelt ärgerlich. Es macht eigentlich auch aus Arbeitgebersicht keinen Sinn, die Eingruppierungsregelungen zu verschlechtern. In vielen Bereichen haben wir heute schon ein Attraktivitätsproblem. Fast noch bedenklicher finde ich jedoch, dass die TdL mit einem Junktim arbeitet. Das bedeutet, sie hat jetzt schon angekündigt, dass es im Herbst in Potsdam keinen Abschluss geben wird, wenn die Gewerkschaften sich nicht ihrem Willen beugen und beim Arbeitsvorgang kleinbegeben. Das jedoch werden wir nicht tun. Das entspricht auch nicht unseren Vorstellungen von Sozialpartnerschaft.

dbb SPEZIAL: Wenn die TdL ohnehin keinen Abschluss anstrebt, dann ist die am 26. August 2021 von der Bundestarifkommission des dbb beschlossene lineare Forderung von 5 Prozent, mindestens 150 Euro, ein Muster ohne Wert?

Geyer: Wir müssen die TdL-Drohung ernst nehmen. Schließlich ist das ja nicht nur eine Ankündigung für die Einkommensrunde im Herbst, vielmehr ist es jetzt schon gängige Praxis. Tarifverhandlungen mit der TdL finden seit einiger Zeit schon schlichtweg nicht mehr statt, weil sich die TdL Verhandlungen verweigert. Beispielhaft nenne ich hier die Entgeltordnung für Lehrkräfte. Unsere Anfragen bescheidet die TdL stets negativ. Erst wenn wir beim Arbeitsvorgang zu Diensten sind, will sie wieder verhandeln. Wie lange sie das durchhält und ob sie bei ihrem Vorgehen alle 15 Mitgliedsländer geschlossen hinter sich hat, ist jedoch völlig offen. Unsere Forderung nach 5 Prozent, mindestens 150 Euro, Einkommenserhöhung berücksichtigt stets auch die Durchsetzbarkeit und wir wissen auch, dass es am Ende um Kompromisse gehen wird. Aber natürlich verzichten wir nicht auf eine Forderung, weil die TdL droht, einen Kompromiss in Potsdam gar nicht erst suchen zu wollen. Die 5 Prozent,

mindestens 150 Euro, wurden im Spannungsfeld berechtigter Forderungen, unserer Durchsetzungsfähigkeit sowie Berücksichtigung der gesellschaftlichen und politischen Situation im Lande ermittelt. Das passiert nicht mit dem Rechenschieber. Bei uns passiert das auf unzähligen Branchentagen mit den Mitgliedern, in Gesprächen mit den betroffenen Fachgewerkschaften und in enger Abstimmung mit unseren Landesbünden. Vielleicht sollte die TdL so etwas auch mal machen und sich mit ihren Kultusministerien, mit den Polizeipräsidien oder den Personalchefs in den Landesverwaltungen rückkoppeln. Der Erkenntnisgewinn wäre sicherlich enorm. Sprechen wir mit den Leuten vor Ort, bestätigen die, dass wir längst ein flächendeckendes Nachwuchsproblem haben.

dbb SPEZIAL: Friedhelm, welche Erwartungen haben die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten an die Einkommensrunde?

Schäfer: Die versammeln sich natürlich ebenfalls hinter dieser linearen Forderung und werden ihren Beitrag leisten, unsere Entschlossenheit im Herbst bei Bedarf sicht- und hörbar zu machen. Für den dbb gilt: Wir erwarten eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Volumens des Tarifabschlusses auf die Landes- und Kommunalbeamten. Wir erwarten sie in allen 16 Bundesländern und nicht nur dort, wo vielleicht demnächst eine Landtagswahl ansteht. Außerdem wäre es ein Akt der Wertschätzung, wenn sich die Länder mit der Übertragung nicht so viel Zeit ließen, sondern unmittelbar nach dem Potsdamer Abschluss offensiv und in Anerkennung der sehr guten Leistungen der Kolleginnen und Kollegen klare Aussagen treffen würden.

dbb SPEZIAL: Und die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsprinzip werden im Rahmen der Einkommensrunde keine Rolle spielen?

Schäfer: Das haben wir mit unseren Landesbünden ausführlich diskutiert. Wir sind übereinstimmend der Meinung, dass besagtes Thema zwar eine schnelle Lösung braucht, aber eben nicht im Rahmen der Einkommensrunde. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts sind grundsätzlicher Natur, bedürfen tiefergehender Diskussionen zwischen dem jeweiligen Gesetzgeber und unserem Landesbund und eignen sich überhaupt nicht, um pauschal mit berechtigten Einkommenserhöhungen verrechnet zu werden.

dbb SPEZIAL: Friedhelm sprach eben davon, dass sich die betroffenen Beamtinnen und Beamten hinter der linearen Forderung des dbb versammeln werden. Werden sich alle Kolleginnen und Kollegen denn auch wieder auf den Straßen und Plätzen versammeln, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen?

Silberbach: Daran arbeiten wir derzeit und wir haben in diesem Jahr besonders früh mit unseren Vorarbeiten begonnen. Wir führen derzeit besonders viele Gespräche mit Landesbünden und den betroffenen Fachgewerkschaften. Dabei stellen wir übrigens fest, dass digitale Meetings zwar auf der einen Seite in jedem Fall einen Verlust an persönlicher Begegnung bedeuten, dass wir aber auf der anderen Seite viel regelmäßiger, kurzfristiger

und auch häufiger miteinander im Gespräch sind. Das hilft und das werden wir auch nach Corona beibehalten.

Natürlich gibt es auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen nachdenkliche Stimmen, auch, weil die Situation im Herbst noch völlig offen ist. Aktuell ist die Pandemie auf dem Rückzug, aber wir alle haben gelernt, vorsichtig zu sein, und mit einer Mutante, die uns vor neue Probleme stellt, müssen wir jederzeit rechnen.

Jenseits davon leistet die TdL mit ihrer Hartleibigkeit in Sachen Arbeitsvorgang natürlich gute Unterstützung. Für schlechtere Eingruppierungen nämlich hat niemand Verständnis. Das ist eine echte Motivationshilfe

Geyer: Wir haben für die verschiedenen Aktionsphasen schon ganz unterschiedliche Aktionsmodelle in der Planung, die auch in pandemischen Zeiten funktionieren. Dass wir das können, haben wir im letzten Herbst während der Verhandlungen mit Bund und Kommunen eindrucksvoll bewiesen.

Ob und in welchem Rahmen wir Großdemos machen, entscheiden wir, wenn es soweit ist. Vorbereitet sind wir jedenfalls. Und der eigentliche Streik funktioniert auch in pandemischen Zeiten.

dbb SPEZIAL: Eine weitere Besonderheit der anstehenden Einkommensrunde ist, dass die Gewerkschaften zuerst mit dem Land Hessen und dann mit der TdL verhandeln. Ist das terminlicher Zufall oder Strategie?

Geyer: Zunächst mal gilt weiterhin: Am liebsten würden wir mit einer TdL verhandeln, die a) aus 16 Mitgliedsländern besteht und die b) abschlussorientiert ist. Beides ist aktuell nicht der Fall. Vor ein paar Monaten hat das Land Hessen sich wegen einer möglichen Rückkehr in die TdL mit dieser in Verbindung gesetzt. Um es vorsichtig zu formulieren: Die TdL hat auf dieses Ansinnen sehr, sehr zurückhaltend reagiert. Ich habe eben schon berichtet, dass die TdL mit den Gewerkschaften derzeit nicht verhandelt. Nicht viel anders ist es auch dem Land Hessen ergangen. Vor diesem Hintergrund ist weniger spannend, wo wir zeitlich mit den Verhandlungen beginnen, sondern, wo wir sie wann zu Ende bringen und mit welchem Ergebnis. Hier sind wir aktuell für Hessen optimistischer als für die TdL. Gerne würden wir uns eines Besseren belehren lassen.

Schäfer: Bei der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Volumens des Tarifergebnisses hat die hessische Landesregierung in der zurückliegenden Zeit ganz unterschiedliche Auftritte hingelegt. Das Land hat Landesgrenzen zu sechs anderen Bundesländern, mit denen es um knappe Fachkräfte konkurriert. Außerdem ist die Rhein-Main-Region, aber längst nicht nur die, ein Raum, in dem sich der berufliche Nachwuchs die Jobs aussuchen kann. Da sollte ein eher wohlhabendes Bundesland wie Hessen, das die Infrastruktur für den Erfolg Hessens bereitstellt, nicht an seinen Beamtinnen und Beamten sparen. Das würde ihm am Ende teuer zu stehen kommen.

dbb SPEZIAL: Im Bundestagswahlkampf haben Umweltthemen eine herausragende Rolle gespielt. Gibt es eigentlich Anknüpfungspunkte von gewerkschaftlicher Arbeit zu diesen Themen?

Silberbach: Nicht in der Weise, dass solche Themen jetzt auf unserem Forderungskatalog für eine Einkommensrunde auftauchen. Umweltthemen sind wichtig und werden immer noch wichtiger, sie gehören aber nicht zum Arbeitsbereich der Tarifpartner und zur Überfrachtung der Tarifpolitik. Zu gesellschaftspolitischen Themen hat Volker eben schon etwas gesagt. In jedem Falle jedoch erwarten unsere Mitglieder auch von ihrer Gewerkschaft Engagement in diesem Bereich und wenn man allein die Fuhrparks nimmt, die der öffentliche Dienst in all seinen Bereichen vorhalten muss, und die vielen öffentlichen Gebäude, die im Winter zu beheizen sind, dann wird deutlich, dass Fehler oder Trägheit beim ökologischen Umbau des öffentlichen Dienstes gravierende Auswirkungen haben können. Das kann uns nicht gleichgültig sein, da mischen wir uns ein.

Geyer: Ergänzend will ich von unseren Branchentagen mit unserem Bund Deutscher Forstleute (BDF) berichten. Natürlich kann man auch mit guter Tarifpolitik nicht den Borkenkäfer stoppen. Aber ich habe in diesen Gesprächen etwas erlebt, was ich sonst zum Beispiel in Gesprächen mit Pflegerinnen und Pflegern erlebe, wenn diese weniger über ihre Sorgen und ihre Einkommensperspektiven reden wollen, sondern über die oftmals suboptimalen Verhältnisse in vielen Krankenhäusern. Genauso war es jetzt beim BDF und dem Forstbereich. Die Kolleginnen und Kollegen haben von der Situation in unseren Wäldern berichtet und davon, wie dramatisch sich diese teilweise darstellt. Leider reagiert die Politik bisher eher achselzuckend. Auch hier geht es um Pflege, Ideen für die Zukunft des Waldes. Und das geht alle an. Es hat mich dann gefreut, festzustellen, dass die Stimmung unserer Kolleginnen und Kollegen vor Ort keineswegs resigniert war, sondern erfreulich kämpferisch!

Lehrkräfte

Lehrkräftebereich

Weiterentwicklung der Entgo-L voranbringen

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) blockiert entgegen der Zusage in der vergangenen Einkommensrunde unverändert die Weiterentwicklung des Lehrkräftetarifs im Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). Bereits seit über einem Jahr liegt damit eine Fortsetzung der zuletzt im Juni 2020 zwischen dbb und TdL geführten Gespräche über bessere Tarfinstrumente bei der Lehrkräfteeingruppierung auf Eis. Zunächst konnte der dbb in den fachlichen Fragen zu einer Weiterentwicklung des TV EntgO-L noch auf grundsätzliches Verständnis in den Reihen der Länder bauen. Dies reichte vom Erfordernis, dem Fachkräftemangel auch an den allgemeinbildenden und den berufsbildenden Schulen entgegenzuwirken, bis hin zu einer Nachjustierung einzelner Tarifregelungen, um die praktische Anwendung des TV EntgO-L durch die Schulbehörden, die Personalvertretungen und nicht zuletzt auch durch die Arbeitsgerichte voranzubringen. Aber aktuell zeigt sich die TdL davon gänzlich unbeeindruckt. Trotz aller fachlichen Dringlichkeit und der nachdrücklichen Aufforderungen des dbb zur Vertragstreue, verharrt die TdL vielmehr auf ihrer allgemeinen Blockadeposition: Solange die Gewerkschaften einer Änderung der Eingruppierungsgrundlage im TV-L (Stichwort „Arbeitsvorgang“) keine Zustimmung geben, verweigert die TdL die vereinbarten Verhandlungen zu anderen Tarifthemen wie insbesondere auch zur dringend gebotenen Weiterentwicklung des Lehrkräftetarifs.

Bestandsaufnahme und Zielstellungen

In die Weiterentwicklung des TV EntgO-L sind die sechs Lehrgewerkschaften im dbb eingebunden. Bei unseren Praktikerinnen und Praktikern stößt die Blockadehaltung der Länder vor dem Hintergrund des in Schulformen und Unterrichtsfächern teilweise eklatanten Mangels an Lehrkräften insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern auf völliges Unverständnis. Hier gilt es also, den TV EntgO-L im Ergebnis auch für eine bessere Personalgewinnung weiterzuentwickeln und den dringend benötigten Nachwuchs für den Unterricht in den Schulen zu erschließen. Das Unverständnis der Praktikerinnen und Praktiker über den andauernden Stillstand ist auch deswegen so groß, weil die TdL am Tariftisch für die Lehrkräfte eine sachfremde Gegenposition einnimmt. Tatsächlich betrifft der von der TdL aktuell geführte Angriff auf die Eingruppierungsgrundlage im TV-L gar nicht die reguläre Lehrkräfteeingruppierung. Hier ist der Arbeitsvorgang vielmehr ausgemacht durch das jeweilige Besoldungsamt der entsprechend verbeamteten Kolleginnen und Kollegen an den allgemeinbildenden und den berufsbildenden Schulen in den Ländern. Die tarifliche Bewertung durch eine Entgeltgruppe erfolgt nach dem TV EntgO-L strukturell also aus dem jeweiligen Besoldungsrecht und ist nicht von einer Steuerung durch den Lehrkräftetarif abhängig. Einzige Ausnahme von der bestehenden Anbindung und Bewertung der Eingruppierung durch das Laufbahn- und Besoldungsrecht ist hier die tarifliche

Angleichungszulage. Von ihrer künftigen Erhöhung über den aktuellen Betrag von 105 Euro hinaus ist abhängig, dass die weiterhin ausstehende Paralleltabelle unterhalb der Entgeltgruppe 13 TV-L tatsächlich erstmals hergestellt wird. Damit ergibt auch das Lehramt der Besoldungsgruppe A12 von Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern tatsächlich die Entgeltgruppe 12 TV-L. Die weitere Erhöhung der Angleichungszulage ist nach dem Ablauf der Mindestlaufzeit zum Ende September 2021 möglich und damit abhängig von den Verhandlungen mit der TdL in der Einkommensrunde 2021.

Konkrete Forderungen

Aktuell fängt der Lehrkräftebereich die pandemiebedingte Steigerung der Arbeitsbelastung durch Distanz- und Wechselunterricht noch ohne entsprechende Wertschätzung auf. Tatsächlich ist der Vorbereitungs- und Umsetzungsaufwand für Unterricht bereits vor über einem Jahr angestiegen. Außerdem bedeuten zusätzliche unterrichtsfremde Aufgaben eine Ausweitung der Arbeitszeiten. Eine Anerkennung hierfür wird von den jeweiligen Ländern verlangt. Aber ebenso ist der TV EntgO-L an konkreten Stellen nachzubessern. Hierzu fordert der dbb insbesondere klare Regelungen für den Einsatzbereich von Assistenzkräften an den Schulen. Ihre Eingruppierung bildet bislang nicht hinreichend die tatsächlichen Aufgaben und Verpflichtungen ab, die eine wichtige zusätzliche und unterstützende pädagogische Betreuung neben und mit der Lehrkraft ausmachen. Bedarf nach einer Aufwertung der Eingruppierung besteht außerdem im Vergleich zu den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder. Dieser Punkt ist eine materielle Forderung des dbb, die neben weiteren Themen durch die TdL aktuell blockiert ist. Hierzu zählen außerdem die Verbesserungen für Lehrkräfte mit Lehrbefähigung in einem Unterrichtsfach, für Lehrkräfte im praktischen Unterrichtsfeld sowie rechtserhebliche Klarstellungen von Begrifflichkeiten wie dem Unterrichtsfach selbst. Erörterungen zwischen dem dbb und der TdL über diese Forderungen fanden bereits erstmals Ende 2016 statt. Es wird höchste Zeit, über Verhandlungen zu einer Lösung am Tariftisch zu kommen.