

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|---|
| Dem Staat fehlen fast 180.000 Mitarbeiter | 1 |
| Tarifeinheitsgesetz: | 2 |
| dbb klagt in Karlsruhe | 2 |
| Migration und Integration: | 3 |
| SPD-Fraktionsvize fordert Stellenaufbau im öffentlichen Dienst | 3 |
| dbb auf der Arbeitsschutzmesse A+A 2015 | 4 |
| dbb tarifunion | 6 |
| Tarifverhandlungen zur Verlängerung des TV Umbau aufgenommen: | 6 |
| Eckpunkte geeint | 6 |
| dbb bundesfrauenvertretung | 7 |
| Tarifpolitik und Gender Wage Gap | 7 |
| Tarifverhandlungen können Lohnlücke nur bedingt beeinflussen | 7 |

Dem Staat fehlen fast 180.000 Mitarbeiter

Auf die durch die hohe Zahl von Flüchtlingen weiter verschärfte Personalnot im öffentlichen Dienst hat der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt hingewiesen. Nach aktuellen Schätzungen des dbb, die auf Zahlen der zuständigen Mitgliedsgewerkschaften des Dachverbandes beruhen, fehlen dem Staat derzeit fast 180.000 Mitarbeiter, sagte Dauderstädt der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (Ausgabe vom 17. November 2015). „Die Politik muss umgehend Prioritäten setzen und für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen“, forderte der dbb Chef.

„Ob im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), in der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder den Jugendämtern – überall wird derzeit fieberhaft neues Personal gesucht“, schreibt die Zeitung. Mit Blick auf Tausende neue Stellen, die im BAMF geschaffen werden sollen, sagte Dauderstädt: „Erste Personalentscheidungen sind zu begrüßen, kommen aber zu spät und lassen ein dringend erforderliches und dauerhaft tragfähiges Gesamtkonzept vermissen.“

Vor allem Länder und Kommunen benötigen zusätzliche Unterstützung. Dies gelte sowohl kurzfristig für die Registrierung und Unterbringung als auch langfristig für die Integration der Asylberechtigten. Den größten Personalbedarf sieht der dbb bei den Kommunalverwaltungen mit fast 130.000 Stellen, darunter auch bei Feuerwehren und Erziehern. So seien

etwa die Berufsfeuerwehren allerorten damit beschäftigt, Zelte und Unterkünfte bereit zu stellen, elektrische und Wasserversorgung zu installieren oder Feldbetten zu transportieren. Aber auch beim BAMF, in der Polizei von Bund und Ländern sowie in Schulen, im öffentlichen Gesundheitsdienst, in Jobcentern und Arbeitsagenturen und in der Justiz würden Tausende Mitarbeiter mehr gebraucht.

Tarifeinheitsgesetz: dbb klagt in Karlsruhe

Der dbb beamtenbund und tarifunion hat Verfassungsbeschwerde gegen das seit 10. Juli 2015 geltende Gesetz zur Tarifeinheit (TEG) eingelegt. „Wir sind absolut sicher, dass die Karlsruher Richter dem Tarifeinheitsspek in einem Jahr ein Ende bereitet haben werden“, sagte dbb-Vize und Fachvorstand Tarifpolitik Willi Russ der Deutschen Presse-Agentur (dpa) am 17. November 2015 in Berlin.

Russ betonte, für das Gesetz gebe es keine praktische Notwendigkeit, es habe zudem auch schwere juristische Schwachstellen. Erst vergangene Woche hätten die Wirtschaftsweisen darauf hingewiesen, dass das Gesetz einen schwer zu rechtfertigenden Eingriff in den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmervertretungen darstelle. Da man mittlerweile diesen Eingriff an manchen Tariftischen ganz praktisch zu spüren bekomme, so Russ, habe der dbb seine Verfassungsbeschwerde in Zusammenarbeit mit dem Rechtswissenschaftler Wolfgang Däubler konkretisiert und nun nach Karlsruhe geschickt.

Das Tarifeinheitsgesetz sieht vor, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen Tarifvertrags im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Das Gesetz wurde von Beginn der Planungen an vom dbb und seinen Fachgewerkschaften gemeinsam mit zahlreichen weiteren Berufsvertretungen wie der Ärztegewerkschaft Marburger Bund, dem Deutschen Journalisten-Verband und der Pilotenvereinigung Cockpit scharf als verfassungswidriger Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit kritisiert und ist mittlerweile Gegenstand mehrerer Verfassungsbeschwerden, darunter unter anderem die der dbb-Mitgliedsgewerkschaft GDL (Gewerk-

schaft Deutscher Lokomotivführer) und nunmehr auch die des dbb. Auch namhafte Verfassungsrechtler und selbst der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages hatten das Gesetz während des Gesetzgebungsverfahrens als verfassungswidrigen Grundrechtseingriff bezeichnet. „Der dbb lehnt jede gesetzliche Regelung von Tarifeinheit grundsätzlich ab“, machte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt bei der Anhörung zum TEG im Bundestags-Ausschuss für Arbeit und Soziales am 4. Mai 2015 in Berlin deutlich, das Gesetz „ist verfassungsrechtlich bedenklich, gesellschaftspolitisch nachteilig und handwerklich problematisch. Ausgehend von der schwerwiegenden und in keiner Weise annehmbaren Einschränkung von Grundrechten geht der dbb davon aus, dass das Gesetzesvorhaben nachhaltigen Schaden in der bundesdeutschen Gewerkschaftslandschaft anrichtet, der nicht ohne Folgen für die Gesamtstärke der bundesdeutschen Gewerkschaftsbewegung bleiben wird und über eine Zerrüttung des Betriebsfriedens in unzähligen Fällen auch für die Arbeitgeber von nachteiliger Wirkung sein wird“, warnte Dauderstädt.

Im Oktober lehnte das Verfassungsgericht Eilanträge von drei Spartengewerkschaften gegen das Tarifeinheitsgesetz ab, betonte aber gleichzeitig, dass das Ergebnis im Hauptverfahren über die Verfassungsbeschwerden völlig offen sei. Die Verfassungsrichter behielten sich zudem ausdrücklich vor, bei einer erheblichen Änderung der Tariflandschaft doch noch eine einstweilige Anordnung gegen das TEG zu erlassen, bevor eine Entscheidung im Hauptverfahren fällt. Für die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit hat sich Karlsruhe einen konkreten Zeitrahmen gesetzt: Bis Ende 2016 soll ein Urteil gesprochen sein.

Migration und Integration: SPD-Fraktionsvize fordert Stellenaufbau im öffentlichen Dienst

Der stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion Axel Schäfer spricht sich im Interview mit den dbb europathemen aktuell für einen deutlichen Stellenaufbau in der öffentlichen Verwaltung aus. „Die öffentlichen Dienste auf allen Ebenen des Staates, die Bundes- und Landespolizei, arbeiten im Augenblick an der Belastungsgrenze und benötigen folglich dringend Verstärkung.“

Der SPD-Politiker lobt ausdrücklich den großen Einsatz der vielen ehrenamtlichen Helfer und der Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen. Diese arbeiteten „bis zur Erschöpfung“. Ihr Engagement, die in Deutschland Schutzsuchenden aufzunehmen, könne nicht hoch genug gewürdigt werden. „Ich bin sehr froh, dass wir in Deutschland eine so leistungsfähige Verwaltung haben“, so Schäfer.

Kritisch äußert sich der Fraktionsvize zur Personalpolitik der vergangenen Jahre. Stete Forderungen nach Stellenabbau und übertriebener Sparzwang seien „fatal“. Mit Blick auf die Schaffung eines gemeinsamen Grenzschutzes der EU-Mitgliedstaaten an den europäischen Außengrenzen sagt Schäfer: „Wir sollen aber auch im Zuge einer Personalaufstockung im öffentlichen Dienst über die Möglichkeit der Entsendung an die EU-Außengrenzen diskutieren.“

Mit Blick auf die öffentlichen Dienste in Europa insgesamt sagt der Europapolitiker: „Einige EU-Mitgliedstaaten haben durch die Konsolidierungszwänge der vergangenen Jahre einen massiven Stellenrückgang in den öffentlichen Verwaltungen zu verkraften und bedürfen beispielsweise einer umfassenden Modernisierung auf neueste IT- und Prozessstandards.“

dbb auf der Arbeitsschutzmesse A+A 2015

Der Wandel der Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung und demografischer Entwicklung schreitet rasant voran und mit ihm die Diskussion darüber, wie Arbeiten in der Zukunft gestaltet werden sollte. Unter dem Slogan „Arbeiten 4.0“ nahm dieses Thema auch großen Raum auf der diesjährigen Arbeitsschutzmesse A+A in Düsseldorf ein, an der sich der dbb nun zum dritten Mal beteiligte.

In der letzten Oktoberwoche informierte der dbb an seinem Stand über Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst und wurde dabei von Seiten der Mitgliedsgewerkschaften BTB und GdS tatkräftig unterstützt. Die Kolleginnen und Kollegen führten fruchtbare Gespräche mit interessierten Messebesuchern, die sich über die Arbeit des dbb und die Vorteile einer Mitgliedschaft informierten. Unter den Standbesuchern waren auch zahlreiche dbb-

Mitglieder, die sich über Arbeitsschutzthemen austauschen wollten. Schnell vergriffen war die zur Messe neu aufgelegte „Vorschriftensammlung Arbeitsschutz“ sowie der neue Flyer „dbb – aber sicher“, in dem die Aktivitäten des dbb im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgestellt werden. Die Vorschriftensammlung ist in der Reihe „Gesetzestexte“ des dbb verlags erschienen und kann dort bezogen werden.

Parallel zur Messe fand ein internationaler Kongress statt, in welchem aktuelle Fragen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit diskutiert wurden. Der dbb hat dort gemeinsam mit der dbb akademie an zwei Veranstaltungsreihen aktiv mitgewirkt:

Im Rahmen eines neu ins Leben gerufenen Veranstaltungsformats „Führungskräfte treffen Öffentlicher Dienst“ tauschten sich Bürgermeister und Personaldezernenten der Kommunalverwaltung darüber aus, wie die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhalten werden können, um den kommunalen Aufgaben auch in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel nachkommen zu können.

Zu den Herausforderungen der kommunalen Personalpolitik zählen auch Gewalterfahrungen im Alltag der Beschäftigten. Für den dbb hielt Professor Bernhard Frevel einen Vortrag über Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen. Seine Ausführungen basierten auf den Ergebnissen eines gleichlautenden Forschungsprojekts, das er im Auftrag der komba gewerkschaft durchgeführt hatte. Er hob hervor, dass es verschiedene Ursachen für das Entstehen von Gewalt gebe und das Phänomen deshalb auf verschiedenen Ebenen angegangen werden müsse. Die Gründe können sowohl in der Person des „Täters“ (zum Beispiel Existenzängste, Persönlichkeitsstörungen, Alkoholprobleme et cetera) liegen, als auch in der Person des „Opfers“ (zum Beispiel mangelnde Empathie, Kommunikationsprobleme, Überlastung, et cetera); gleichzeitig spielen die baulich-technischen Begebenheiten (z.B. Gestaltung des Wartebereichs) und die Art der Arbeitsorganisation (Einzelarbeitsplätze) eine wesentliche Rolle. Mit der Aussage „Gewaltprävention ist Bürgermeisterpflicht“ machte Professor Frevel deutlich, dass für eine erfolgreiche Präventionsstrategie die Behördenleitung die Verantwortung für den vielschichtigen Prozess übernehmen und voll dahinter stehen müsse.

Zum Forschungsprojekt wurde eine Broschüre „Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen“ herausgegeben, die unten abgerufen werden kann. Dort ist auch eine Kurzfassung der Broschüre in Form eines Positionspapiers der kombi nrw eingestellt.

Die zweite Veranstaltung fand im Rahmen des „Forums Öffentlicher Dienst“ statt und beschäftigte sich mit der „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Arbeitsplätzen im Öffentlichen Dienst“. Um auch die Messebesucher ohne Kongressticket mit diesem Thema zu erreichen, wurden zusätzlich zwei Kurzvorträge im Messebereich auf der Bühne „Corporate Health“ angeboten. So referierte Werner Dörr, GdS, über „Gefährdungsbeurteilung – eine Chance für Betriebs- und Personalräte“ und Rita Jenewein von der dbb akademie informierte über „Gesundheitsförderndes Führen im Öffentlichen Dienst“.

Noch fehlende Vortragsunterlagen werden wir zeitnah an dieser Stelle nachliefern.

dbb tarifunion

Tarifverhandlungen zur Verlängerung des TV Umbau aufgenommen: Eckpunkte geeint

Nach einer sehr konstruktiven Verhandlungsrunde am 13. November 2015 in Potsdam hat sich der dbb mit der brandenburgischen Landesregierung – vertreten durch den Innenstaatssekretär Matthias Kahl und der Finanzstaatssekretärin Daniela Trochowski – auf folgende Eckpunkte geeinigt:

Verlängerung des TV Umbau bis Ende 2017

Der Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) läuft zum Ende des Jahres aus. In einer Ergebnisniederschrift erklärten sich die Tarifvertragsparteien bereit, diesen bis zum 31. Dezember 2017 zu verlängern. Auf Arbeitsgruppenebene werden die redaktionellen Anpassungen bis zur nächsten Verhandlungsrunde am 25. November 2015 vorgenommen. Im Hinblick auf die im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform anstehende Funktionalreform haben sich beide Seiten darauf verständigt, den TV Umbau gegebenenfalls durch einen Tarifvertrag zur sozialverträglichen Begleitung der Funktionalreform abzulösen.

Maßnahmen zur Sicherstellung der Attraktivität der Landesverwaltung

In der Ergebnismünderschrift hat sich die Landesregierung gegenüber dem dbb zur Aufnahme von Gesprächen/Verhandlungen über Maßnahmen zur Sicherstellung der Attraktivität der Landesverwaltung im Januar 2016 bereit erklärt. Dabei wird es unter anderem um folgende Schwerpunkte gehen:

- Angebote zum vorzeitigen Ausscheiden lebensälterer Beschäftigter und zu Arbeitsbedingungen lebensälterer Beschäftigter
- Alters- und lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote
- Zukunftssichere Beschäftigung
- Gewinnung von Einstellung junger Beschäftigter für die Landesverwaltung
- Übertragung der Ergebnisse auf den Beamtenbereich

dbb bundesfrauenvertretung

Tarifpolitik und Gender Wage Gap

Tarifverhandlungen können Lohnlücke nur bedingt beeinflussen

Tarifverhandlungen haben nur einen relativen Einfluss auf die Entgeltunterschiede. Zu diesem Ergebnis kommt der abschließende Bericht des Forschungsprojekts „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“, der am 17. November 2015 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend präsentiert wurde. Die Studie untersucht, inwieweit kollektive Lohnverhandlungen zum Abbau des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern beitragen können.

In Interviews mit Tarifexpertinnen und –experten wurde insbesondere danach gefragt, welche formalen und informellen Faktoren für Verhandlungsergebnisse von Bedeutung sind und wie einer Lohnlücke durch Änderungen im Ablauf von Verhandlungen entgegen gewirkt werden kann.

„Die in den Tarifverträgen festgelegte Entgeltstruktur kann massiv dazu beitragen, die Lohnlücke im Fundament zu zementieren oder aber sie zu beheben. Verhandlungen über die Höhe der Entgelte sind hingegen nur sehr bedingt geeignet, um auf brancheninterne Entgeltdiskriminierungen Einfluss zu nehmen“, bestätigte [Jutta Endrusch](#), stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die Aussagen der Untersuchung im Kern. „Von daher sind geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten in der Regel bei Tarifverhandlungen auch kein Thema.“

Zudem verdeutlicht die Studie, dass die bestehenden Entgeltstrukturen in erster Linie zu Lasten der Berufsfelder gehen, die von Frauen dominiert werden. Dafür sind die Regelungen des Rahmentarifvertrags verantwortlich. Durch die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten und ihrer Zuordnung zu Vergütungsgruppen wird die Lohnlücke in der Entgeltstruktur fest geschrieben, wenn Berufe mit hohem Frauenanteil ohne sachlich erkennbaren Grund einer niedrigen Entgeltgruppe zugeordnet werden. „Dieses Ergebnis überrascht nicht“, kommentiert Jutta Endrusch. „Auch im öffentlichen Dienst gibt es dieses Phänomen. Im Schnitt liegt der Verdienstunterschied hier bei mindestens acht Prozent. Besonders eklatant mit 21 Prozent ist er im Bereich „Erziehung, Unterricht und Soziale Dienste“, wo der Anteil der Frauen überproportional hoch ist.“

Sie forderte einen Kulturwandel innerhalb der Gewerkschaften, aber auch in der Gesellschaft und Politik. „Wir müssen uns klar darüber werden, was uns die Arbeit in den verschiedenen Branchen – insbesondere im öffentlichen Dienst – wert ist. Neben einer sicherlich schwierigen Neugestaltung der Arbeitsbewertung muss der Aspekt des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit in den Fokus von Tarifverhandlungen rücken. Eine stärkere Einbindung von Frauen in die Verhandlungs- beziehungsweise Entscheidungsgremien und eine Selbstverpflichtung zur Überprüfung des Tarifvertrags auf diskriminierende Bestandteile können erste Schritte auf dem langen Weg zu mehr Entgeltgerechtigkeit sein.“

Für das Forschungsprojekt „Experimentelle Studien zur Auswirkung von kollektiven Lohnverhandlungen auf den Gender Wage Gap“ führten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Nürnberg-Erlangen sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Zeitraum Juli bis Oktober 2013 insgesamt 18 Interviews mit Tarifexper-



tinnen und -experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in vier verschiedenen Branchen durch. Befragt wurden auch Vertreterinnen der dbb bundesfrauenvertretung und der dbb Tarifkommission.
