

Heiße Phase im Tarifkampf

Jetzt kommt es darauf an!

Mit Beginn der Verhandlungen am 19. Januar 2009 hat die heiße Phase der diesjährigen Tarifausschließungen für die Angestellten der Länder begonnen. In weiteren zwei Verhandlungsrunden soll ein Abschluss erreicht werden.

Von Klaus Willmann



Klaus Willmann, Vorstandsbereich Tarif, Beamten- und Sozialpolitik der GEW Baden-Württemberg

Ob das Ziel, möglichst bald einen Abschluss in der diesjährigen Tarifrunde zu erreichen, so ohne weiteres erreicht werden kann, ist angesichts der völlig veränderten wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen gegenüber den im Frühjahr 2008 erfolgten Abschlüssen für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen höchst ungewiss. Die Vorstellungen von Gewerkschaften und der Arbeitgeber über das Ergebnis liegen weit auseinander. Die Arbeitgeber halten sich noch bedeckt, meinen aber, die letzten Steigerungen zum 1. Januar 2008 in Höhe 2,9 Prozent könne man gerade wieder mal zum 1. Januar 2009 übernehmen. Dabei lassen sie außer Acht, dass der damalige Abschluss in Zusammenhang mit der Umstellung des BAT auf den neuen Tarifvertrag Länder (TV-L) und der konjunkturellen Situation im Jahr 2006 gesehen werden muss.

In den letzten zwei Jahren haben sich die ökonomischen Daten deutlich verbessert, was sich auch in den letzten Einkommenserhöhungen in der Privatwirtschaft widerspiegelt. Dank dieser positiven Konjunkturentwicklung vor der Wirtschaftskrise ist es auch zu weit höheren Steuereinnahmen gekommen, als die „Haushälter“ ursprünglich eingeplant hatten. So waren dann die Abschlüsse für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen nicht überhöht, sondern eben der positiven wirtschaftlichen Lage angemessen. Und dies gilt auch weiterhin. Die Steuereinnahmen lagen 2008 über dem Haushaltsansatz und dies wird voraussichtlich auch 2009 der Fall sein. Es gibt also keinen Grund in dieser Tarifrunde die Forderungen zurückzuschrauben. Eher gilt es gerade umgekehrt: Zu einer guten Konjunktur gehört auch die Binnennachfrage. Diese ist

schon seit längerem die Achillesferse der deutschen Wirtschaft und muss jetzt nach dem Exportboom dringend gestärkt werden. Deshalb ist die Forderung von ver.di und GEW nach einer Einkommenssteigerung von acht Prozent bei einer einjährigen Laufzeit nicht überzogen, wenn dies auch den Arbeitgebern missfällt.

Beamt/innen nicht abhängen!

Diese Tarifrunde ist auch eine Besoldungsrunde. Dies kann nicht oft genug betont werden. Die Beamt/innen dürfen von der Gehaltsentwicklung nicht abgehängt werden. Deshalb fordern die Gewerkschaften, die Ergebnisse zeit- und inhaltsgleich auf die Beamt/innen zu übertragen. Referendar/innen sollen eine gesonderte kräftige Erhöhung der Anwärterbezüge erhalten. Allerdings kommen solche Ergebnisse nicht von selbst. Deshalb werden die Arbeitgeber sehr genau beobachten, mit welchem Engagement die Beamt/innen unsere Forderungen unterstützen. Nur wenn deutlich wird, dass ein Tarifergebnis ohne eine entsprechende Zusage nicht zustande kommen kann, weil die Betroffenen dies nachhaltig einfordern, werden sich die Arbeitgeber darauf einlassen.

Ungerechtigkeiten des TV-L beseitigen!

Aus Sicht der GEW geht es in dieser Tarifrunde aber nicht nur um eine Gehaltsrunde. Die Erfahrungen mit der Anwendung des TV-L durch die Arbeitgeber verlangt eine rasche Änderung in bestimmten Teilen. Durch die Umstellung der Entgelttabelle vom Lebens-



Die seligen Zeiten, in denen die kommunalen Müllwerker die Kastanien für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst aus dem Feuer herausholten, sind vorbei. Entscheidend für den Erfolg wird sein, wieviele Kolleginnen und Kollegen die GEW selbst im Tarifkampf mobilisieren kann.

Foto: Uhing

alterprinzip auf Berufserfahrungsjahre kommt es zu nicht akzeptablen Verwerfungen. Hier muss der TV-L klar vorschreiben, dass Ausbildungszeiten auf die Stufenlaufzeiten angerechnet werden. Auch der unsägliche Wildwuchs bei der Berücksichtigung von förderlichen Zeiten durch die „Kann-Regelung“ muss durch eindeutige Bestimmungen ersetzt werden. Ein weiteres Ärgernis gilt es abzuschaffen: die Möglichkeit der Arbeitgeber, Berufserfahrungen bei anderen Arbeitgebern bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt zu lassen. Diese „Kantönlispolitik“ muss beseitigt werden. Dass eine solche Anerkennung möglich ist, haben die Ergebnisse der Tarifverhandlungen beim Bund und den Kommunen vom Frühjahr gezeigt.

In dieser Tarifrunde muss auch vereinbart werden, wie es mit den Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für den Bereich der Lehrer/innen sowie für den Wissenschaftsbereich weiter geht. Es kann nicht beim gegenwärtigen Stand bleiben. Die Länder werden einsehen müssen, dass sie an einer Tarifierung der Eingruppierung nicht vorbei können. Nur in der Kombination von neuer Eingruppierung und Entgeltsteigerung können die Einkommensverluste gegenüber dem BAT, die u.a. auch durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege entstanden sind, ausgeglichen werden.

Gleiches gilt für die Erzieher/innen insbesondere an den Heimsonderschulen des Landes. Das Ergebnis der jetzt anlaufenden Eingruppierungsverhandlungen für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst muss nach deren Abschluss auf den Länderbereich übertragen werden. Bis die Verhandlungsergebnisse in „trockenen Tüchern“ sind, muss das alte System der Bewäh-

rungsaufstiege als Übergangsregelung beibehalten werden. Doch die Eindämmung der Befristungswillkür, die Absicherung von Qualifizierungszeiten und der Umfang von Lehrverpflichtungen müssen im „Wissenschaftsteil“ des TV-L verbessert werden.

Große Einkommensunterschiede ausgleichen!

Ein Problem ist noch nicht gelöst, das im Vorfeld der Tarifforderung immer stärker in die Diskussion geraten ist: die großen Einkommensunterschiede beim Netto zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften. Es kann auf Dauer nicht dabei bleiben, dass eine verbeamtete Lehrerin mit der gleichen Ausbildung und der gleichen Berufserfahrung und Tätigkeit – auch unter Berücksichtigung der Beiträge zur privaten Krankenversicherung – bis zu 800 Euro netto mehr verdient als ihre angestellte Kollegin. Dies sind nicht die Auswirkungen schlechter Tarifpolitik, sondern es ist der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge geschuldet. Um es klar zu sagen: Eine Regelung zugunsten der angestellten Lehrer/innen wird mit uns nicht auf dem Rücken der Beamt/innen ausgetragen werden. Dies wird die GEW nicht zulassen. Dieser Missstand wird jedoch nur behoben werden können, wenn alle gemeinsam ein einheitliches Personalrecht anstreben.

Jetzt gilt es dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Länder bei der Einkommensentwicklung gegenüber den Kolleg/innen aus dem privaten Sektor wie auch dem Bundes- und Kommunalbereich nicht abgehängt werden. Dafür werden Angestellte und Beamte gemeinsam kämpfen müssen.

Tarifrunde 2009: Für alle Lehrer/innen wichtig!

Heiße Phase im Tarifkampf: In der jetzt anstehenden Tarifrunde werden angestellte Lehrerinnen und Lehrer auch für die Lohnerhöhung der Beamtinnen und Beamten streiken.

Inge Goerlich zeigt, warum und wie sie unterstützt werden müssen.



Inge Goerlich,
Vorstandsbereich Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik der GEW Baden-Württemberg

Im Dienst des Landes Baden-Württemberg stehen rund 257.000 Personen. 76 Prozent davon sind im Beamtenverhältnis. Von den rund 123.000 Beschäftigten im Kultusressort des Landes Baden-Württemberg sind heute knapp über 10.000 im Angestelltenverhältnis. Dies sind Erzieher/innen an Heimsonderschulen, Fachlehrer/innen an Schulkindergärten und zum größten Teil Lehrer/innen an öffentlichen Schulen.

Die jetzt anstehende Tarifrunde ist gleichzeitig auch eine Besoldungsrunde. Das heißt, die angestellten Lehrerinnen und Lehrer streiken auch für die Lohnerhöhung der Beamtinnen und Beamten. Ministerpräsident Oettinger hat versprochen das Tarifergebnis auf die Beamenschaft zu übertragen. Bei den Landesbeamten sind aber wiederum die Mehrheit Lehrerinnen und Lehrer. Das wissen die Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft der Länder auch und darum werden sie versuchen das Niveau niedrig zu halten. Nur wenn wir einen guten Abschluss für die Angestellten erreichen besteht überhaupt die Chance, dass auch die Beamtinnen und Beamten davon etwas abbekommen.

Rückblick

Als die Gewerkschaften in den 60er Jahren mit dem Bund und den Ländern den BAT als tarifliche Grundlage für die Angestellten des öffentlichen Dienstes (ÖD) vereinbarten, war die Anzahl der Lehrkräfte so gering, dass man auf eine eigene tarifliche Regelung für Lehrkräfte glaubte verzichten zu können. In allen wichtigen Paragraphen (Arbeitszeit, Eingruppierung, Urlaub) sind die Lehrkräfte aus dem Geltungsbereich des BAT herausgenommen; es wurde per Sonderregelung „SR 2 I“ auf die entsprechenden Regelungen für Beamte verwiesen. Bis in die 70er Jahre hinein war dies auch völlig OK, denn die Abzüge für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung lagen 1960 bei 12,2 Prozent. Der Nettoverdienst war also fast identisch. Darum gab es auch lange Zeit keine Veranlassung, daran etwas zu ändern.

Allmählich aber wuchs die Zahl der Lehrkräfte, die nicht ins Beamtenverhältnis übernommen wurden und mit der Vielfältigkeit der Ausbildungsabschlüsse derer, die als Angestellte in den Schuldienst eingestellt wurden, entstand Regelungsbedarf. Erst 1982 wurden die „Richtlinien des Finanzministeriums zur Eingruppierung der Lehrkräfte, auf welche der BAT Anwendung findet“ (RLFM), erlassen. Diese Richtlinien orientieren sich stark am Laufbahnrecht der Beamten und wurden ohne Beteiligung der Gewerkschaften einseitig verordnet. Sie gelten immer noch, allerdings ohne die dort enthaltenen Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege und ersetzen keinesfalls

eine tarifliche Eingruppierungsordnung. In der Zwischenzeit sind für die Arbeitnehmer/innen die Belastungen durch die Sozialversicherung auf heute 21,4 Prozent angewachsen. Die Folge für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis ist eine ständig wachsende Nettodifferenz bei gleicher Arbeit.

Neue Wege seit dem „Drei-Männer-Papier“

Bereits in der Prozessvereinbarung zwischen Gewerkschaften und den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes im Jahr 2003, waren sich die Herren Heesen, Bsirske, Schily (daher 3-Männer-Papier) einig, dass man die Bezahlstruktur des öffentlichen Dienst reformieren müsse. Einig waren sie sich auch darin, dass wenn man strukturelle Änderungen vereinbart, jegliche Reform zeit- und inhaltsgleich in beiden Systemen, also Angestellten und Beamtenrecht erfolgen solle. Dass insbesondere das System BAT, welches im Wesentlichen eine Abbildung des Beamtenrechts ist, nicht mehr zeitgemäß ist und einer neuen Struktur bedurfte, war Konsens. Dazu zählt insbesondere die Abschaffung des Lebensaltersprinzips und der Familienzuschläge. So sehr dies im Prinzip richtig ist, so hat dennoch die neue TV-L-Struktur im Wesentlichen dazu geführt, dass sich die Schere zwischen Beamten-Netto und Angestellten-Netto noch weiter auftrat. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Es fehlt als Basis des Tarifvertrags die Eingruppierungsordnung. Die Eingruppierung erfolgt immer noch nach den oben beschriebenen RLFM.
- Die Mehrheit der angestellten Lehrkräfte ist deshalb im Angestelltenverhältnis, weil sie bei der Einstellung zu alt waren, um noch verbeamtet zu werden (Altersgrenze: 45 Jahre). Diese Gruppe ist von der Abschaffung der Bezahlung nach Lebensalter besonders hart betroffen.
- Das Hauptziel der Tarifeinigung 2005 war, den Flächentarif überhaupt zu erhalten, denn immer mehr öffentliche Arbeitgeber entzogen sich der tariflichen Bezahlung durch Outsourcing. Um wieder Beschäftigung in den ÖD zurück zu holen, wurde die neue Entgeltgruppe 1, eine extrem niedrige Lohngruppe, eingeführt. Gleichzeitig gelang es den Gewerkschaften, diese unteren Lohngruppen durch Sockelbeträge wieder zu stärken, denn Festbeträge haben immer die Wirkung, dass sie den oberen Entgeltgruppen prozentual sehr viel weniger bringen, als den unteren.
- Erstmals in der Geschichte von Tarifverträgen wurde zur Stärkung der unteren Entgeltgruppen die neu eingeführte Jahressonderzahlung nach Entgeltgruppen gestaffelt. Da aber in den Tarifverhandlungen dafür kein zusätzliches Volumen verhandelbar war, wur-

de quasi intern umverteilt. Die oberen Entgeltgruppen „bezahlen“ vor allem im TV-L, indem z.B. die Entgeltgruppe 14 nur noch 35 Prozent Jahressonderzuwendung erhält, während es in Entgeltgruppe 1-8 noch 95 Prozent sind.

■ Die Verhandlungsführerin ver.di hat beim Tarifabschluss 2007 sehr darauf geachtet, diejenigen Beschäftigten, die den Streik im Wesentlichen getragen haben, für ihren Einsatz zu belohnen. Das ist vollkommen richtig so und es ist ver.di auch gut gelungen, ging aber durchgängig zu Lasten der Lehrkräfte in den Entgeltgruppen 9 bis 14. Das Gesamtvolumen der Tarifierhöhungen 2008 enthält eine Spreizung von 6,9 Prozent in der höchsten Entgeltgruppe bis 10,1 Prozent in der niedrigsten Entgeltgruppe!

Alle Kräfte mobilisieren

Die Situation der angestellten Lehrkräfte ist mit dem neuen TV-L, trotz respektabler Lohnerhöhungen, eher noch schlechter geworden; die Nettolohndifferenz gegenüber den vergleichbaren Beamten ist noch größer geworden. In den vergangenen, langwierigen Tarifverhandlungen (seit 2003) ist es der GEW nicht gelungen, die besondere Situation der Lehrkräfte im Rahmen der „großen“ Verhandlungen gut genug darzustellen. Seit Ilse Schaad beim GEW-Hauptvorstand den Vorstandsbereich leitet, ist dies sehr viel besser geworden. Erste Nachbesserungs-Erfolge im Rahmen der Redaktionsverhandlungen konnten erreicht werden. Doch insgesamt reicht das bei Weitem noch nicht. Wir haben jetzt die Chance, zusammen mit den anderen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes für eine deutliche Steigerung des Einkommensniveaus zu kämpfen. Je besser es uns gelingt, in dieser Runde alle Kräfte zu mobilisieren, umso besser sind die Aussichten in der unmittelbar danach anstehenden Tarifrunde, in der es dann um die Eingruppierung gehen wird, unsere Forderungen nach einer verbesserten Eingruppierung von Lehrkräften auch tariflich zu verankern. Da auch im Rahmen der Dienstrechtsreform mit Veränderungen des Laufbahnrechts zu rechnen ist, muss es unser Ziel sein, die Eingruppierung tariflich zu regeln, um ein Abrutschen des Einkommensniveaus bei beamteten Lehrkräften zu verhindern.

„Du vertrittst mich, also vertrete ich dich nicht“

Die angestellten Lehrkräfte müssen sich im Rahmen dieser Tarifrunde für die Verbesserung ihrer Situation selber einsetzen und sich lautstark zu Wort melden. Diesmal werden keine Müllmänner für uns die Kastanien aus dem Feuer holen. Doch jeder weiß, wie schwierig es ist, als einzige/r Angestellte/r in einem Kollegium von z.B. 40 Beamt/innen zu streiken. Es gibt keine Schule in Baden-Württemberg, an der ausschließlich Angestellte beschäftigt sind und die durch einen Streik stillgelegt werden kann. Wenn aber alle mithelfen, den Streik von wenigen zu ihrer eigenen Angelegenheit zu machen, indem sich z.B. das gesamte Kollegium verpflichtet, den durch Streik ausfallenden

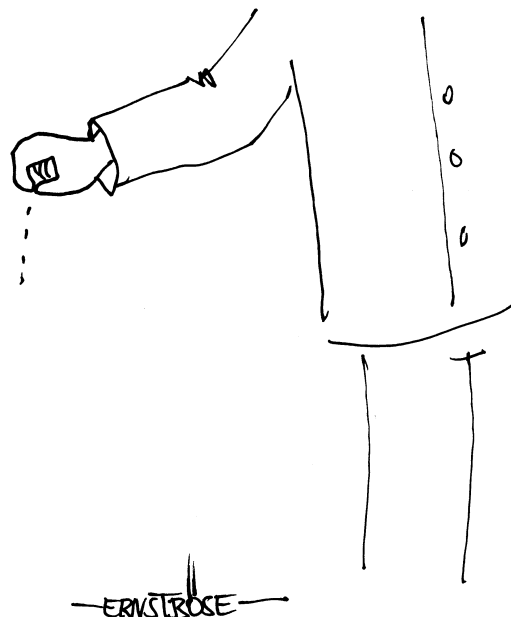
Der Kommentar: Pure Demagogie

Der Beamtenbund Baden-Württemberg will die Gerechtigkeitslücke zwischen den Beamten und den Tarifbeschäftigten des Landes schließen. Dazu soll bei der kommenden Tarifrunde nicht nur eine Erhöhung der Bezüge um acht Prozent herauspringen, sondern auch ein weiterer Bonus, der die „jahrelange Benachteiligung“ der Beamtenschaft ausgleiche, forderte Beamtenbundes Baden-Württemberg, am 9.12.2008 in Stuttgart.

Da hätten wir doch ganz gerne gewusst, wie er das erreichen will. Beamtinnen und Beamte erhalten, das zumindest hat Herr Oettinger versprochen, die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des jeweiligen Tarifiergebnisses. Dass es auch nur einen Cent mehr für die Beamten geben könnte, glaubt der Beamtenbund wohl selber nicht. Er will uns allen Ernstes glauben machen, er könne mit Auf-der-Bettkante-Sitzen bei Herrn Oettinger mehr erreichen. Niemals! Das ist pure Demagogie, was der Beamtenbund da betreibt! Nur was wir in den anstehenden Tarifverhandlungen erreichen werden hat überhaupt Chancen, auf die Beamtinnen und Beamten übertragen zu werden. Anstelle die Spaltung zwischen Beamtenschaft und Tarifbeschäftigten weiter voran zu treiben, wäre es klüger und auch solidarischer, auch der Beamtenbund würde dafür eintreten, dass Beamtinnen und Beamte gemeinsam mit den Angestellten in der anstehenden Tarifrunde für bessere Bedingungen kämpfen.

Inge Goerlich

Unterricht nicht zu vertreten, getreu dem Motto: „Du vertrittst mich, also vertrete ich dich nicht“, dann wird es gelingen, wirklich Druck auszuüben. Und wie gute Lohnabschlüsse zustande kommen, haben die letzten beiden Tarifrunden eindrucksvoll gezeigt. Es kommt auf das Engagement jedes/r Einzelnen an!



Das muss reichen!

Argumente für unsere Tarifforderungen

Heiße Phase im Tarifkampf: Wer andere überzeugen will, muss selbst von der Sache überzeugt sein. Alfred Uhing erläutert, warum unsere Forderungen berechtigt sind.



Alfred Uhing, Vorstandsbereich Tarif, Beamten- und Sozialpolitik der GEW Baden-Württemberg

1. Die Einkommensentwicklung in Deutschland ist im europäischen Vergleich zurückgeblieben:

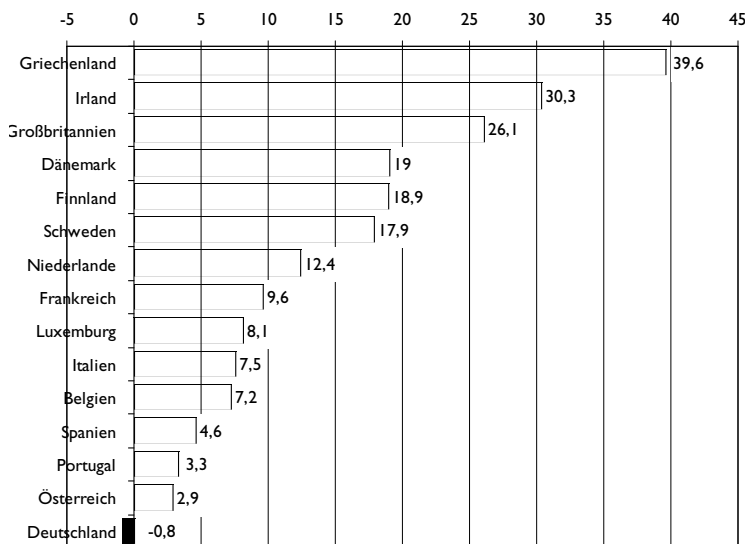
Die Entwicklung der Arbeitnehmer/inneneinkommen in Deutschland ist im Vergleich zu den alten EU-Staaten auch im Jahr 2008 zurückgeblieben. Der so genannte lohnpolitische Verteilungsspielraum konnte wieder nicht ausgeschöpft werden. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Reallöhne (pro Kopf) und damit die tatsächliche Kaufkraft in Deutschland – und nur in Deutschland – seit 2000 um 0,8 Prozent gesunken sind. Dem stehen Reallohnsteigerungen im gleichen Zeitraum zum Beispiel in Frankreich in Höhe von 9,6 Prozent, in Schweden in Höhe von 17,9 Prozent und in Großbritannien in Höhe von 26,1 Prozent entgegen.¹⁾

geldes im Jahr 2007 zu kompensieren. Auch im Vergleich zum Tarifbereich der Kommunen und des Bundes im Geltungsbereich des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) drohen die Einkommen der Landesbeschäftigten zurückzubleiben. Die Tarifeinigung im März 2008 bedeutet für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen eine Erhöhung der Tarifeinkommen von über 8 Prozent in den Jahren 2008 und 2009. Die Tariferhöhung bei den Ländern im Frühjahr 2009 müsste also bei über 5 Prozent liegen, um hier den Anschluss zu wahren.

3. Lohnzurückhaltung fördert Finanzmarktkrise:

Die zurückhaltende Einkommensentwicklung bei den Angestellten und Beamten/innen der letzten Jahre hat in Deutschland zu einer extremen Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Kapital- und Unternehmereinkommen (Kapitalquote) geführt. Die so genannte Lohnquote, also der Anteil der abhängig Beschäftigten am Volkseinkommen, ist von 72 Prozent im Jahr 2000 auf 63,7 Prozent im ersten Halbjahr 2008 gefallen.³⁾ Diese umverteilten Mittel sind von den Begünstigten auf der Suche nach möglichst hohen Renditen überwiegend auf die Finanzmärkte geleitet worden, wo sie die Bildung von Spekulationsblasen angetrieben haben. Gleichzeitig ist die Steuerbelastung auf Gewinn- und Vermögenseinkommen drastisch reduziert worden. Über eine angemessene Besteuerung könnte sich der Staat also die Mittel für eine kräftige Erhöhung der Einkommen im öffentlichen Dienst beschaffen. Nach Angaben des Europäischen Statistischen Amtes betrug die Abgabenquote (Steuern und Sozialabgaben) 2006 in Deutschland 39,3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Der Durchschnitt in den alten 15 EU-Staaten betrug demgegenüber 40,5 Prozent. In Frankreich waren es sogar 44,2 Prozent, in Schweden 48,9 Prozent und in Dänemark 49,1 Prozent.⁴⁾

Reallohnentwicklung pro Kopf in Prozent 2000 bis 2008



Realeinkommen aus unselbstständiger Arbeit einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Werte für 2008 aus der Frühjahrsprognose der EU-Kommission. Quelle: Europäische Kommission, Berechnungen WSI 2008. Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/08. In WSI-Mitteilungen 9/2008, Seite 471 bis 478.

2. Öffentlicher Dienst liegt im innerdeutschen Vergleich zurück:

Wären die Einkommen im öffentlichen Dienst seit 2001 bis einschließlich 2007 so stark gestiegen wie im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft, lägen die Tarifeinkommen heute um 4,4 Prozent höher.²⁾ Vergleicht man die Tarifsteigerung im öffentlichen Dienst seit 2000 mit der Inflationsrate bis einschließlich 2007 stellt sich heraus, dass die Tariferhöhungen nicht einmal ausgereicht haben, diese zu kompensieren, wodurch der Kaufkraftverlust der Einkommen zum Teil zu erklären ist. Zwar gab es im Bereich der Länder am 1. Januar 2008 eine Erhöhung der Tarifeinkommen um 2,9 Prozent. Diese hat in vielen Entgeltgruppen jedoch gerade einmal ausgereicht, um die im Jahr 2006 vorgenommene Kürzung bei der Jahressonderzahlung und die Streichung des Urlaubs-

4. Steigende Einkommen stärken Binnennachfrage:

In den vergangenen Jahren hat sowohl die Finanzpolitik als auch die Einkommenspolitik zu einer extremen Stärkung der deutschen Exportwirtschaft geführt, zugleich jedoch die Massenkaufkraft sowie die Investitions- und Konsummöglichkeiten des Staates und damit die Binnennachfrage geschwächt. Dabei liegt der Außenbeitrag an der Wirtschaftsleistung in Deutschland nur bei 7,1 Prozent, der Anteil der Konsumnachfrage des Staates sowie der Privathaushalte jedoch bei 74,7 Prozent.⁵⁾ Die mit dieser Entwicklung verbundene enorme Abhängigkeit der deutschen Volkswirtschaft von der Weltkonjunktur rächt sich jetzt und so beklagen selbst die Wirtschaftsweisen in ihrem jüngsten Jahresgutachten die schädliche Schwäche der Binnennachfrage.

ge.⁶⁾ Auch diese Entwicklung lässt sich eindeutig statistisch nachweisen. Während das Bruttoinlandsprodukt seit 2000 preisbereinigt bis einschließlich 2007 um 8,7 Prozent zugenommen hat, stiegen die privaten Konsumausgaben lediglich um 2,9 Prozent. Im 2. Quartal 2008 gingen sie sogar preisbereinigt um 0,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück. Eine kräftige Einkommenserhöhung im öffentlichen Dienst der Länder kann dazu beitragen, diese Entwicklung zu stoppen.

5. Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst sind finanzierbar: Die Forderung nach kräftigen Einkommenserhöhungen im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder sowie bei den Beamten/innen der Länder stößt wie gewohnt auf einen Finanzierungsvorbehalt. Dabei ist überhaupt nicht nachvollziehbar, warum angesichts der Diskussionen um Konjunkturprogramme die Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder nicht genutzt wird, um angesichts des erheblichen Nachholbedarfs durch deutliche Einkommenserhöhungen bei den 1,9 Millionen Beschäftigten der Länder⁷⁾ die Binnennachfrage und damit die Konjunktur anzukurbeln. Während die Personalausgaben zum Beispiel in Baden-Württemberg zwischen 2002 und 2008 kaum (0,66 Prozent) gestiegen sind, lag das Bruttoinlandsprodukt um 13,1 Prozent höher. Die Steuereinnahmen sind geradezu explodiert und lagen im Jahr 2007 um 26,5 Prozent über dem Niveau von 2002.⁸⁾ Auch die aktuellen Zahlen des Statistischen Landesamtes bieten keine Rechtfertigung für eine einkommenspolitische Zurückhaltung. So stiegen die Steuereinnahmen des Landes Baden-Württemberg im November 2008 gegenüber dem Vorjahresmonat noch einmal um 5,1 Prozent.

Bei der Diskussion um die Kostenbelastung durch eine Tarifierhöhung muss zudem berücksichtigt werden, dass ein Teil der Erhöhung über die zurückfließenden Einkommenssteuern und Sozialabgaben durch die Einkommenserhöhung selbst refinanziert wird. So würde ein Angestellter in der Entgeltgruppe 13 Stufe 5 bei einer Erhöhung der Bezüge um 5 Prozent 210 Euro mehr Bruttoeinkommen beziehen. Davon würden in der Steuerklasse V 99 Euro in Form von Lohnsteuer und Solidaritätsbeitrag wieder an die öffentliche Hand zurückfließen (Stand Oktober 2008). In der Steuerklasse III wären dies immerhin noch 44 Euro. Da die Länder 42,5 Prozent der Lohnsteuer erhalten, bekommen sie einen Teil der Tarifierhöhung direkt zurück.

Aber selbst wenn die Steuereinnahmen stärker als erwartet wegbrechen sollten, ist angesichts der Wirtschaftskrise eine vorübergehend stärkere Finanzierung der öffentlichen Haushalte und damit auch der Personalkosten über zusätzliche Schulden gerechtfertigt. Mit einer Staatsschuldenquote (Verschuldung in Relation zum Bruttoinlandsprodukt) in Höhe von 63,1 Prozent im Jahr 2008 liegt Deutschland unter dem Durchschnitt von 65,2 Prozent der Länder im Euroraum. Länder wie Frankreich (64,4 Prozent), Belgien (81,9 Prozent), Italien (103,2 Prozent) oder gar

Japan (182,8 Prozent) haben sogar eine wesentlich höhere Staatsschuldenquote.⁹⁾

6. Auch Streiks sind gerechtfertigt: Grundsätzlich befinden sich Gewerkschaften in einer Tarifausinandersetzung in einer schwierigen Situation. Die Teuerung von Gütern und Dienstleistungen führt zu einer Entwertung der Einkommen der Beschäftigten. Zugleich steigt das zu verteilende Einkommen durch die Produktivitätsgewinne sowie durch am Markt durchgesetzte Preiserhöhungen. Ohne regelmäßige Tarifierhöhungen würden diese Zuwächse vollständig dem Arbeitgeber zufließen. Gewerkschaften müssen also Forderungen aufstellen und ggf. mit Arbeitskämpfmaßnahmen auch durchzusetzen. Bleibt festzuhalten, dass Gewerkschaften in Deutschland nur sehr zurückhaltend von ihrem Streikrecht Gebrauch machen: Lediglich fünf Arbeitstage pro Tausend Arbeitnehmer sind im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2006 ausgefallen – damit wird die Bundesrepublik nur noch von der Schweiz und Japan unterboten. Dem gegenüber betrug der Ausfall z.B. in Schweden 25 Arbeitstage, in den USA 35, in Frankreich 96 und in Spanien sogar 187 Arbeitstage.¹⁰⁾

1) Realeinkommen aus unselbstständiger Arbeit einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Werte für 2008 aus der Frühjahrsprognose der EU-Kommission. Quelle: WSI 2008. Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/08. In: WSI-Mitteilungen 9/2008, S. 471 bis 478.

2) Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund von Daten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung

3) Quelle: WSI Verteilungsbericht 2008. In: WSI Mitteilungen 1/11/2008, S. 587 bis 596.

4) Quelle: Eurostat, 26.6.2008/www.jjahnke.net

5) Laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2007

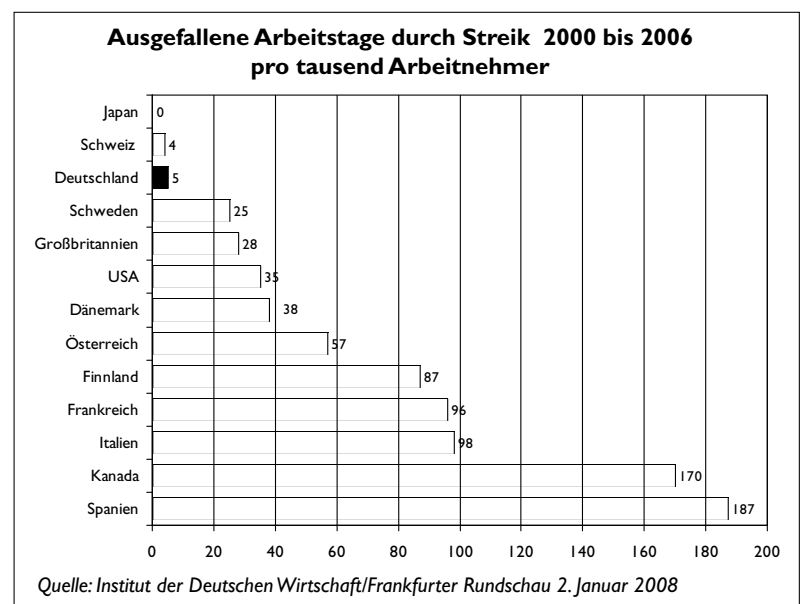
6) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2008/09, November 2008, S. 84

7) Stand 30.6.2007 laut Statistischem Bundesamt.

8) Quelle: Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

9) Quelle: Monatsbericht Bundesministerium d. Finanzen 6/2008, S. 104

10) Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft/Frankfurter Rundschau 2. Januar 2008



Es grummelt an den Heimsonderschulen

Heiße Phase im Tarifikampf: Auch die Erzieher/innen der staatlichen Heimsonderschulen sind von den aktuellen Tarifverhandlungen betroffen.

In Baden-Württemberg gibt es sieben staatliche Heimsonderschulen. In diesen werden behinderte Schülerinnen und Schüler außerhalb des Unterrichts im Rahmen eines Internates durch Erzieher/innen betreut. Diese sind Angestellte des Landes und somit von den aktuellen Tarifverhandlungen ebenso betroffen wie ihre angestellten Lehrerkolleginnen und -kollegen.

Wollen die Arbeitgeber der Länder den positiven Abschluss auf Bundes- und Kommunalebene für ihren Bereich nicht übernehmen?

Bei den letzten Tarifverhandlungen der Länder, als es um den Nachfolgetarifvertrag des BAT ging, machten die Internatserzieher landesweit auf sich aufmerksam. Erstmals traten sie mehrmals in einen Streik, nachdem sich bei den Arbeitsbedingungen die Situation zugespitzt hatte. Zunächst kündigten die Arbeitgeber den Tarifvertrag über die Sonderzuwendung („Weihnachtsgeld“), die bis dahin bei 83 Prozent eines Monatslohnes lag. Neueingestellte wurden mit nur noch 60 Prozent abgespeist. Anschließend setzte das Land deren Arbeitszeit von 39 Stunden auf 41 Stunden pro Woche hoch. Es gab also zwei Gruppen von Internatserziehern: jene mit weiterhin einem Weihnachtsgeld von 83 Prozent sowie einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden und die Neueingestellten, die bei einer Sonderzuwendung von 60 Prozent durchschnittlich 41 Stunden wöchentlich arbeiten mussten. Dabei muss beachtet werden, dass die Beschäftigten die Schulferien „hereinarbeiten“ müssen. Dies hatte zur Folge, dass während der Unterrichts-

zeit Wochenarbeitszeiten von über 46 Stunden verlangt wurden. Und das bei einem Einkommen zwischen ca. 2100 Euro (25-jährige ledige Erzieherin) und 3000 Euro (41-jähriger verheirateter Erzieher, 1 Kind). Brutto!

Unter diesen Umständen wollten die Beschäftigten der Heimsonderschulen sich nicht mehr alles bieten lassen und gingen in den Arbeitskampf – trotz massiver Einschüchterungsversuche von Seiten der Arbeitgeber. Der Erfolg gab ihnen Recht. Am Ende der Tarifauseinandersetzung war die 38,5-Stunden-Woche und ein Weihnachtsgeld in Höhe von 95 Prozent (bei höherer Eingruppierung 80 Prozent) eines Monatslohnes für diese Beschäftigtengruppe festgeschrieben. Allerdings hat die Einführung des TV-L auch seine Schattenseiten. So anerkennen die einzelnen Ländern keine Berufserfahrungen bei anderen Arbeitgebern. Dies hat zur Folge, dass kaum mehr ein/e Erzieher/in die Stelle ohne massive Einkommensverluste wechseln kann. Hinzu kommt, dass die früheren Bewährungsaufstiege nach vier Jahren Beschäftigung nicht mehr möglich sind.

Deshalb ist es durchaus nachvollziehbar, wenn es bei den Beschäftigten in den Internaten wieder „zu grummeln“ anfängt. Dies wird noch durch den Eindruck verstärkt, dass die Arbeitgeber der Länder den positiven Abschluss auf Bundes- und Kommunalebene für ihren Bereich nicht übernehmen wollen.

So könnte es durchaus sein, dass die Angestellten an den Heimsonderschulen auch dieses Mal ihre Interessen selbst in die Hand nehmen und sei es mit Hilfe eines Arbeitskampfes.

Klaus Willmann

Niedriglohnsektor Hochschule?

Heiße Phase im Tarifikampf: Achim Broetz beklagt, dass die Arbeitgeber im Hochschulbereich eine Strategie der „Herabgruppierung“ ganzer Berufsgruppen verfolgen.

Achim Broetz ist Mitglied im Vorstandsbereich Tarif, Beamten- und Sozialpolitik der GEW Baden-Württemberg

Im Bereich Hochschulen und Forschung haben die Arbeitgeber im Vorfeld der Verhandlungen zum TV-L stets betont, sie bräuchten aufgrund der besonderen Bedingungen auch besondere Regelungen, um den Anforderungen in Forschung und Lehre gerecht werden zu können. Zwei Jahre nach Einführung des TV-L müssen die Beschäftigten feststellen, dass die Arbeitgeber ausgerechnet von den speziell für den Hochschulbereich ausgehandelten Regelungen so wenig wie möglich Gebrauch machen. Die angeblich so wichtigen Möglichkeiten, Mitarbeiter mit besonderen Fähigkeiten „entsprechend“ bezahlen zu können, werden kaum genutzt.

Stattdessen versuchen die Arbeitgeber auf breiter Front, den vorhandenen Spielraum bei der Eingruppierung, der Stufenzuordnung und der Anerkennung von „förderlichen früheren Beschäftigungszeiten“ zum Nachteil der Beschäftigten zu nutzen. Dabei macht sich immer stärker das Fehlen einer Entgeltordnung bemerkbar.

Ungerechte und unzureichende Bezahlung gab es schon früher, aber diese Ungerechtigkeit nimmt zu und trifft vermehrt niedrigere Gehaltsgruppen. Sekretärinnen beispielsweise müssen feststellen, dass es sie per Definition eigentlich nicht gibt, sie kommen auch im alten BAT als Berufsgruppe nicht vor. Sie werden

stattdessen Schreibkräfte (E3 bis E5) genannt und auch nur so bezahlt. Dass sie in Wirklichkeit tagtäglich qualifizierte und vielfältige Organisationsarbeit leisten, und wohl die meisten Lehrstühle und so manches Institut ohne sie schlicht nicht funktionieren würde, findet auf dem Gehaltszettel keine Entsprechung. Hier muss mit einer wirklichkeitsgetreuen Abbildung des Tätigkeitsprofils in einer Entgeltordnung dringend Abhilfe geschaffen werden.

Ähnliche Probleme gibt es bei vielen technischen Berufen. Allen früheren Beteuerungen der Arbeitgeber zum Trotz wird nicht auf die Tätigkeit geachtet, sondern maßgeblich ist vor allem der formale Abschluss. Ziel ist es offenbar, E9 als „normale“ Einstufung für einen FH-Abschluss zu etablieren und höhere Eingruppierungen zum Ausnahmefall zu machen.

Der Verdacht, dass eine Strategie des „Herabgruppierens“ ganzer Berufsgruppen verfolgt wird, wird genährt durch die Tatsache, dass beim Aufstellen des neuen Staatshaushaltes für 2009 alle nicht dauerhaft besetzten Stellen der jeweils niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet wurden mit der Begründung, dass es ja die Bewährungsaufstiege nicht mehr gebe. Dass der Tarifvertrag „Heraushebungsmerkmale“ als Grundlage für Höhergruppierungen vorsieht, wird dabei offenbar bewusst ignoriert.

Schließlich die prekären Beschäftigungsverhältnisse bei den (jungen) Wissenschaftlern: Mit 1- und 2-Jahres-Verträgen und abgesenkter Bezahlung, vielfach mit halben Stellen aber ganztägiger Arbeit, sollen sie krea-

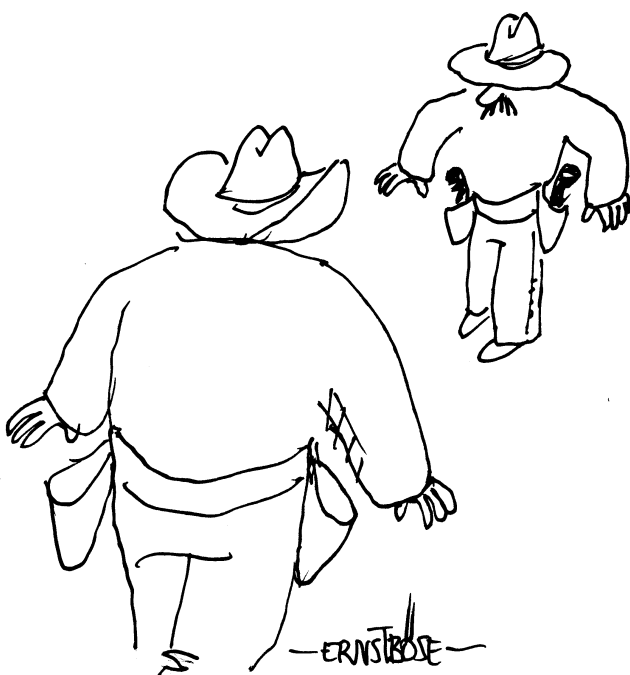
tiv, dynamisch und erfolgreich lehren und forschen. Wer kann das leisten, wenn er nicht sicher sein kann, in einem Jahr noch die gleiche Wohnung, das soziale Umfeld, ja überhaupt noch ein Einkommen zu haben? Und wenn es wirklich so wichtig ist für die Wissenschaft, solche kurzlaufenden Arbeitsverträge anbieten zu können, warum zahlt man dann nicht wenigstens als kleinen Ausgleich einen Risikozuschlag?

Die Beschäftigten sollen in allen Bereichen mehr und besseres leisten – bei gleichzeitig abnehmendem Nettogehalt, schlechterer Absicherung, mit weniger Personal.

Im Widerspruch zu diesen demotivierenden Arbeitsbedingungen sollen Hochschulen modernisiert und international wettbewerbsfähig gemacht werden. Unsere Forscher sollen weltweit an der Spitze stehen, die Studierenden zu besseren Leistungen befähigt werden. Die Verwaltung soll für mehr Wissenschaftler und mehr Studierende einen immer besseren Service erbringen. Die Beschäftigten sollen also in allen Bereichen mehr und besseres leisten – bei gleichzeitig abnehmendem Nettogehalt, schlechterer Absicherung, mit weniger Personal. Das kann so nicht funktionieren, und deshalb dürfen die Bedingungen nicht so schlecht bleiben! Wir müssen bessere Bedingungen erkämpfen, zum Wohle der Beschäftigten in Hochschule und Forschung, und zum Wohle des Wissenschaftsstandortes Deutschland!

Das Streikrecht im Überblick

Heiße Phase im Tarifkampf: Martin Schommer beschreibt die Grundlagen des Streikrechts, seine Möglichkeiten aber auch Grenzen als Arbeitskämpfungsmittel.



Beamter im Tarifkampf: So wehrlos hätten ihn die Arbeitgeber gern.

Mit Beginn der Tarifverhandlungen im Januar steuert die Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder in die heiße Phase der Tarifauseinandersetzungen. Es ist nicht abzusehen, dass die Arbeitgeber ohne Druck auf unsere Forderungen eingehen werden. Das wichtigste Droh- und Druckmittel auf die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ist dabei der Streik. Schon die letzte Tarifrunde auf Länderebene hat angedeutet, dass es immer stärker von der GEW und den Kolleginnen und Kollegen in den Schulen und anderen Bildungseinrichtungen der Länder abhängt, ob eine Streikdrohung und letztlich eine Streikbewegung erfolgreich verläuft. Die seligen Zeiten, in denen unsere Schwestergewerkschaft ver.di und vor allem die dort organisierten kommunalen Müllwerker die Kastanien für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst aus dem Feuer herausholten, sind seit der Trennung der Tarifbewegung für Kommunen und Länder vorbei. Zur Einstimmung und Vorbereitung auf mögliche Warnstreiks und im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen im Februar sollten wir uns deshalb der Grundlagen des Streikrechts, seiner Möglichkeiten aber auch Grenzen als Arbeitskämpfungsmittel bewusst werden.



Martin Schommer ist Referent für Tarif-, Angestellten-, Beamten- und Sozialpolitik bei der GEW Baden-Württemberg.

Das Streikrecht ist ein Grundrecht.

Das Recht, die Arbeit niederzulegen, um gewerkschaftliche Forderungen durchzusetzen, ergibt sich aus der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit des Artikels 9. Absatz 3 und ist substantielle Voraussetzung für eine wirksame Tarifautonomie. Erst durch den Streik als Machtmittel können die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften den Arbeitgebern auf Augenhöhe begegnen. Das Bundesarbeitsgericht hat einmal sehr treffend festgestellt, dass – ohne die Möglichkeit die Arbeitgeber mit Streiks unter Druck setzen zu können – die Tarifverhandlungen zum kollektiven Betteln verkommen würden.

Grundlegende Prinzipien

Das Streikrecht wurde jenseits seiner grundgesetzlichen Verankerung nicht weiter gesetzlich festgelegt, sondern erfuhr eine schrittweise Ausgestaltung durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Folgende grundlegende Prinzipien lassen sich jedoch verzeichnen:

- Der Streik sollte ein tariflich regelbares Ziel haben, wie Vereinbarungen über Einkommen und Arbeitsbedingungen; politische Streiks sind dagegen verboten. Im Umkehrschluss ist ein Streik im Zuge der aktuellen Tarifaufeinandersetzung ohne Zweifel rechtmäßig.
- Streikhandlungen sind während der Laufzeit des Tarifvertrags sowie der Dauer des Schlichtungsverfahrens (Friedenspflicht) nicht erlaubt.
- Der Streik muss von einer Gewerkschaft getragen oder zumindest von ihr nachträglich übernommen werden. Nicht von einer Gewerkschaft durchgeführte oder übernommene Streiks werden häufig umgangssprachlich als „wilde Streiks“ bezeichnet und sind rechtswidrig. Der Arbeitskampf darf nur als letztes Mittel einer Tarifaufeinandersetzung eingesetzt werden, wenn es keine Lösung auf dem Verhandlungsweg gibt („ultima ratio“).
- Während des Streiks sind notwendige Erhaltungsarbeiten und Notdienste durchzuführen. Die DGB-Gewerkschaften haben dies in ihren Streikrichtlinien berücksichtigt und daher bisher nie Feuerwehr und den Krankenhausnotdienst bestreikt. Es ist unstrittig, dass die Bestreikung von öffentlichen Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten nicht unter diese Notfallklausel fallen.

Rechtmäßige Streikarten

Grundsätzlich lassen sich zwei rechtmäßige Streikarten unterscheiden. Erzwingungsstreiks werden von den verhandlungsführenden Gewerkschaften organisiert. Ihnen geht eine Urabstimmung voraus, in der mindestens 75 Prozent der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder für den Streik stimmen müssen. Daneben sind auch kurze, zeitlich befristete Warnstreiks zulässig, die schon während den noch laufenden Verhandlungen ablaufen können. Dem Warnstreik muss keine Urabstimmung vorausgehen.

Während des Streiks besteht nach geltender Rechtsauffassung kein Anspruch auf Lohnzahlung, jedoch erhalten streikende Gewerkschaftsmitglieder von ihren Gewerkschaften eine Streikunterstützung, die in der Regel zwei Drittel des Bruttoverdienstes ausmacht. Überdies besteht für alle Streikenden der Krankenversicherungsschutz fort. Kommt es während des Streiks zu einer Tarifeinigung, wird der Streik beendet, wenn in einer zweiten Urabstimmung mindestens 25 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder für die Annahme des Ergebnisses votieren. Während und nach dem Ende des Streiks besteht das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Eine Maßregelung seitens des Arbeitgebers ist verboten.

Wer darf streiken? Alle dürfen streiken! Nur Beamte nicht?

Dem Grundsatz nach ist diese Frage relativ leicht und eindeutig zu beantworten. Da das Streikrecht ein Grundrecht ist, darf jeder Kollege und jede Kollegin – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – an einem Warnstreik und an einem regulären Streik teilnehmen. In der Rechtsprechung ist entgegen eines weitverbreiteten Irrglaubens eindeutig und ausdrücklich festgelegt, dass neben den Festangestellten auch Leiharbeiter/innen und Auszubildende das volle Streikrecht besitzen.

Ausgenommen von diesem Grundrecht sind allerdings bisher die Beamtinnen und Beamten. Hartnäckig wird ihnen das Streikrecht aberkannt, mit dem Verweis darauf, dass sie sich in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat befinden. Nicht nur in den Augen der Gewerkschaften ist dies ein überholtes Relikt im Beamtenrecht. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen fordert seit langem eine Ausdehnung des Streikrechts auf die verbeamteten Staatsdiener. Darüber hinaus wird das strikte Streikverbot für deutsche Beamte auch durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs mehr und mehr in Frage gestellt (Henneberger/ Sudjana 2005).

Auch Beamtinnen und Beamte können kämpfen!

Trotz des Streikverbots können verbeamtete Beschäftigte in der Tarifrunde einen wertvollen, wenn nicht sogar entscheidenden Beitrag zu einem erfolgreichen Verlauf der Tarif- und Besoldungsrunde liefern. Außerhalb ihrer Kernarbeitszeit haben Beamte im Verwaltungsbereich durch eine flexible Auslegung der Gleitzeit- und Ausgleichsregelungen viele Möglichkeiten an Protestaktionen teilzunehmen und können damit ihre Solidarität mit den Streikenden ausdrücken. Bei den verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern ist dies nicht ganz so leicht. Sie können aber ohne jedes dienstrechtliche Problem an Protestaktionen teilnehmen, die außerhalb ihrer eigenen Unterrichtszeit liegen. Verbeamtete Kolleginnen und Kollegen dürfen laut einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (1BvR 1213/85 vom 2.3.1993) auch nicht als „Streikbrecher“

Aufruf zu Protestkundgebungen

Mit mehreren Warnstreiks im Januar hat die GEW dokumentiert, dass sie Druck machen kann. Am 14./15. Februar 2009 findet die nächste und eventuell letzte Verhandlungsrunde statt. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden die Verhandlungen bundesweit mit Aktionen begleiten.

Anschluss halten – 8 Prozent mehr für Landesbeschäftigte!

In den letzten fünf Jahren gab es zweimal eine Lohnerhöhung. Vom 1.1.2004 bis 30.4.2004 war es 1 Prozent und ab 1.5.2004 war es ein weiteres Prozent; 2008 waren es 2,9 Prozent. Damit wurde noch nicht einmal die Preissteigerung ausgeglichen. Für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen konnte eine durchschnittliche Lohnsteigerung von 8,9 Prozent für 2008/2009 durchgesetzt werden. Das brauchen die Beschäftigten in den Ländern auch.

Landesbedienstete dürfen keine Bediensteten zweiter Klasse sein!

Die GEW fordert: 8 Prozent – mindestens 200 Euro mehr

Von den Ländern wird die Forderung zurückgewiesen, sie sei angeblich nicht bezahlbar, gefährde die Zukunft und nehme die wirtschaftlichen Rahmendaten nicht zur Kenntnis. Die Entgeltentwicklung beim Bund und den kommunalen Arbeitern soll für die Länder kein Maßstab sein – so die Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Wir lehnen eine unterschiedliche Behandlung im öffentlichen Dienst – je nach Lust und Laune des Arbeitgebers – ab.

Die GEW ruft alle ihre Mitglieder, die im Landesdienst tätig sind, zu Protestkundgebungen auf.
Je nach Entwicklung der Verhandlungen im Januar werden die Protestkundgebungen von Warnstreiks der Angestellten begleitet.

Treffpunkte:

Montag, 9. Februar 2009	Freiburg
Donnerstag, 12. Februar 2009	Karlsruhe
Freitag, 13. Februar 2009	Stuttgart

Genauere Orts- und Zeitangaben standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.
Aktuelle Informationen unter www.gew-bw.de

Die Beamt/innen sind aufgefordert, die streikenden und protestierenden Angestellten zu unterstützen und sich an den Aktionen zu beteiligen.

herangezogen werden. Konkret heißt das, dass verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer nicht als Vertretung für streikendes Lehrpersonal eingesetzt werden dürfen.

Streikrecht mit Leben füllen

Das Streikrecht ist zum Ausgleich der Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sicher nicht ohne Grund prominent im Grundgesetz verankert. Und in Zukunft wäre es wünschenswert, wenn auch den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen dieses Recht zugestanden würde. Für die aktuelle Tarif- und Besoldungsrunde und auch grundsätzlich gilt, dass das Streikrecht erst durch den Mut und die Bereitschaft aller Beschäftigten, an Protestaktionen

und Streikmaßnahmen teilzunehmen, seine Kraft entfalten kann. Nur wenn alle angestellten und verbeamteten Beschäftigten selbstbewusst und offensiv für die gewerkschaftlichen Forderungen eintreten, werden wir die Einkommens- und Arbeitssituation nachhaltig verbessern können.

Literatur zum Thema:

Bispinck, Reinhard u.a. (2007): *WSI Tarifhandbuch 2007*. Bund Verlag.
Henneberger, Fred und Sarah Sudjana (2005): *Kollektivrechtliche Situation der Beamtinnen und Beamten in Deutschland*. In: *Der Personalrat*, Heft 10/2005.
Däubler, Wolfgang (1998): *Das Arbeitsrecht I, Leitfaden für Arbeitnehmer*. Reinbek bei Hamburg.