



+ Newsletter + Newsletter + Newsletter + Newsletter +

Tarifrunde 2015 der Länder

Nun ist es wieder soweit und die Tarifrunde 2015 der Länder steht vor der Tür. Am 16./17. Dezember kam die Bundestarifkommission der GdP in Berlin zusammen und diskutierte über Forderungen und Strategien für die bevorstehende Tarifrunde.

Gemeinsam mit ver.di, GEW, IG BAU und der dbb-tarifunion haben wir am 18.12.2014 für die Tarifrunde 2015 folgende Forderung beschlossen:

1. **Erhöhung der Tabellenentgelte um 5,5 Prozent, mindestens aber um 175 Euro monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten**
2. **Erhöhung der Ausbildungsentgelte und der Entgelte der Praktikantinnen/Praktikanten um 100 Euro monatlich**
3. **Verbindliche Übernahmeregung für Auszubildende und Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Arbeitstage**
4. **Ausschluss sachgrundloser Befristungen**
5. **Der Nachtarbeitszuschlag für Beschäftigte in Krankenhäusern ist auf den für alle anderen Beschäftigten geltenden Satz von 20 Prozent anzuheben**
6. **Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen**

In der Bundestarifkommission wurde unter anderem auch die Streikbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Ländern diskutiert. **Arbeitskampfmaßnahmen sind bei Tarifverhandlungen als Druckmittel von enormer Bedeutung, daher möchte ich an dieser Stelle alle dazu auffordern, sich an den für die bevorstehende Tarifrunde von den Gewerkschaften ausgerufenen Arbeitskampfmaßnahmen und Demonstrationen zu beteiligen.** Die Gewerkschaften können nur Druck auf die Arbeitgeber ausüben, wenn alle Mitglieder auch bereit sind, für unsere Forderungen auf die Straße zu gehen.

Über die weitere Vorgehensweise, Verhandlungstermine und Neuigkeiten werden wir euch zeitnah informieren.

Tayfun Duman
Stellv. Landesvorsitzender

Hamburg, 22.12.2014



+ Newsletter + Newsletter + Newsletter + Newsletter +

Mindestbetrag? Sockelbetrag? Festbetrag? Einmalzahlung?

Es ist oftmals schwer zu verstehen, was die Gewerkschaften in einer Tarifrunde von den Arbeitgebern fordern. Was bedeutet Mindestbetrag? Und worin liegt der Unterschied zum Sockelbetrag, zum Festbetrag und zur Einmalzahlung?

Mindestbetrag

Damit ist gemeint, dass eine (lineare) Tariferhöhung mindestens einen bestimmten Euro-Betrag erreichen muss (lineare Tariferhöhung: hier werden die Entgelte um den gleichen prozentualen Satz erhöht). Der Mindestbetrag wird oft mit einer linearen Forderung kombiniert (z. B. 6,5 % bzw. 200 € Mindestbetrag). Sollte sich diese Kombination als Tarifergebnis durchsetzen, greift der Mindestbetrag, solange dieser höher ist als die lineare Tariferhöhung. Mit einem Mindestbetrag werden die unteren Entgeltgruppen begünstigt, da diese allein bei einer linearen Erhöhung von beispielsweise 6,5 % nicht den Betrag von 200 € erreichen würden.

Sockelbetrag

Vorsicht! Der Sockelbetrag wird oft mit dem Mindestbetrag verwechselt. Beim Sockelbetrag handelt es sich um einen festen Betrag, der **in gleicher Höhe allen** Beschäftigten gezahlt wird. Auch der Sockelbetrag fließt in die Entgelttabelle ein. Sollte es neben dem Sockelbetrag noch zu einer prozentualen Tariferhöhung kommen, wird in der Regel zunächst der Sockelbetrag auf die Tabelle gerechnet und die prozentuale Tariferhöhung auf dem Sockelbetrag aufbauend berechnet. Der Sockelbetrag bewirkt eine prozentual stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen, daher wird er als „soziale Komponente“ bezeichnet.



+ Newsletter + Newsletter + Newsletter + Newsletter +

Festbetrag

Der Festbetrag ist ein Betrag, der „allein“ gefordert wird, sich aber genauso wie der Sockelbetrag auswirkt. Der Festbetrag ist ebenfalls ein einheitlicher Euro-Betrag, der in die Entgelttabelle eingerechnet wird. Hier gibt es jedoch keine weitere prozentuale Tarifierhöhung, die dann auf diesen festen Betrag gerechnet wird. Auch der Festbetrag bewirkt eine relativ stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen. Beim Festbetrag handelt es sich um eine selten erhobene Tarifforderung.

Einmalzahlung

Oft wird statt des Mindest-, Sockel- oder Festbetrages eine Einmalzahlung neben der prozentualen Tarifierhöhung vereinbart. Einmalzahlungen führen nicht zu einer dauerhaften Steigerung der tariflichen Entgelte. Sie werden oft als Ausgleich für eine längere Laufzeit des Tarifabschlusses vereinbart oder weil der Tarifvertrag bereits abgelaufen ist, der Abschluss tatsächlich aber erst einige Monate später erfolgt und nicht rückwirkend gilt. Beispiel: Der Tarifvertrag ist zum Ende des Vorjahres abgelaufen, die Verhandlungen dauern jedoch bis Ende März. Dann kann für die drei Monate Januar bis März, die der Tarifvertrag nicht zurückwirkt, eine Einmalzahlung vereinbart werden. Einmalzahlungen sind in der Regel nicht Forderungsbestandteil von Gewerkschaften, sondern eine klassische Kompromisslösung.

(Quelle: GdP Bundesvorstand)

Landesfachbereich Verwaltung

Hamburg, 22.12.2014



+ Newsletter + Newsletter + Newsletter + Newsletter +

DE14 - Eine Dienststelle mit vielen Problemen und ohne Perspektiven für die Beschäftigten

Personalmangel

Seit Jahren haben wir bei der DE14 Fehlstellen, die nicht nachbesetzt werden. Der Arbeitgeber redet von ca. 44 Fehlstellen, durch die Personalentwicklung der letzten Jahre hat sich die Anzahl dieser Fehlstellen aber deutlich erhöht. Dieser Personalmangel führt dazu, dass die Aufgaben (Objektschutz und Überwachung des ruhenden Verkehrs im Rahmen des Busbeschleunigungskonzeptes) nicht im vollen Umfang wahrgenommen werden können. Im Bereich des Objektschutzes ist die DE14 permanent auf Unterstützung der DE3 (Gestellungen für das Polizeipräsidium) und einiger Polizeikommissariate (Übernahme der mobilen Objektschutzmaßnahmen) angewiesen, sodass sich der Personalmangel der DE14 auch direkt auf die Beamten des Vollzugsdienstes auswirkt.

Erhöhte Arbeitsverdichtung und -belastung

Mit der Begründung, dass man nicht ausreichend Personal habe, wurden die eingesetzten Kräfte an den zu beschützenden Objekten und bei den mobilen Schutzmaßnahmen in den letzten Jahren immer wieder reduziert. Die Aufgaben, die wahrgenommen werden müssen, haben sich aber nicht reduziert. Diese Reduzierung der Einsatzkräfte hat mittlerweile dazu geführt, dass an den Objekten Posten- und Streifentätigkeiten von 4-5 Stunden ohne eine Arbeitsunterbrechung (Bereitschaftszeit, Essenspause) wahrgenommen werden müssen. Dieser Umstand stellt für die eingesetzten Kräfte, insbesondere in den Nachtdiensten und Wintermonaten, eine enorme Belastung dar, die sich dann auch auf die Gesundheit auswirkt.

Keine Perspektiven für die Beschäftigten der DE14

Vor geraumer Zeit wurden in den einzelnen Dienstgruppen der DE14 Gruppenführerstellen (insgesamt 10 Stellen) erschaffen, die mit Beschäftigten besetzt wurden. Dies stellte zumindest für 10 Beschäftigte eine Aufstiegsmöglichkeit dar. Diese Gruppenführerstellen sind nun ohne eine nachvollziehbare Begründung mit Beamten nachbesetzt worden.

Die Führung der einzelnen Dienstgruppen der DE14 sieht aktuell wie folgt aus:



+ Newsletter + Newsletter + Newsletter + Newsletter +

- 1 DGL (Beamter)
- 1 DGL/V (Beamter)
- 3 GruFü (Beamte)
- 2 GruFü (Beschäftigte)

Über 4 Dienstgruppen betrachtet sind es 12 Vollzugsbeamte die im Vollzugsdienst fehlen, da diese als Gruppenführer bei der DE14 eingesetzt wurden. Um den Beschäftigten weitere Aufstiegsmöglichkeiten bieten zu können, hätten diese 12 Gruppenführerstellen, wenn die denn wirklich notwendig waren, genauso gut mit Beschäftigten besetzt werden können.

Nicht nachvollziehbare und ungerechte Urlaubsberechnung

Vor knapp 2 Jahren kam der Arbeitgeber auf die Idee, bei der DE14 eine sog. individuelle Urlaubsberechnung einzuführen. Diese Urlaubsberechnung hat dazu geführt, dass der Erholungsurlaub faktorisiert und von 30 auf teilweise 22-24 Tage reduziert wurde. Diese Vorgehensweise wurde damit begründet, dass die Beschäftigten ja keine 5-Tage-Woche hätten, sondern aufgrund der Freischichtenregelung zur Vermeidung von Überstunden weniger als 5 Tage in der Woche arbeiten würden. Man darf hierbei nicht vergessen, dass es sich hierbei um Kolleginnen und Kollegen handelt, die im ständigen Wechselschichtdienst Tag und Nacht, an den Wochenenden und Feiertagen ihren Dienst verrichten. Diesen Kolleginnen und Kollegen zu erzählen, dass sie keine 5-Tage-Woche und deshalb auch keinen Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub im Jahr haben, ist mehr als absurd.

Diese ganzen Entwicklungen haben verständlicherweise zu immer mehr Unzufriedenheit geführt und diese Unzufriedenheit wirkt sich irgendwann auch unweigerlich auf die Arbeitsqualität aus.

Der Arbeitgeber ist hier gefordert, diese Missstände umgehend zu beseitigen.

Wir fordern den Arbeitgeber daher auf:

- endlich für mehr Personal für die DE14 zu sorgen
- bessere Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen zu schaffen
- Aufstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu schaffen
- eine faire und nachvollziehbare Urlaubsberechnung auf Grundlage einer 5-Tage-Woche für die DE14 einzuführen