



dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

dbb Hessen Eschersheimer Landstr. 162 60322 Frankfurt a. M.

An

Landeshauptvorstand
unmittelbare Mitgliedsverbände
mittelbare Mitgliedsverbände
Bezirks- und Kreisverbände

nachrichtlich:

dbb bund
dbb tarifunion
dbb Landesbünde

8. Juni 2007

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in Zusammenhang mit der Vereinbarung zwischen dem dbb Hessen und der Hessischen Landesregierung ist die Frage aufgeworfen worden, welche Konsequenzen oder gar Bindungswirkung diese Vereinbarung für den Tarifbereich hat oder entfaltet.

Die Antwort lautet schlicht und ergreifend: Keine

Die Vereinbarung bezieht sich ausweislich des klaren Wortlauts ausschließlich auf den - und auch hier nur auf punktuelle Regelungen im - Beamtenbereich.

Dies ist weder die „große Dienstrechtsreform“ im Beamtenbereich, geschweige denn die Vorlage für die noch ausstehende grundlegende Modernisierung des Tarifrechts in Hessen.

Bei der angedachten Modernisierung des Tarifrechts handelt es sich um eine grundlegende und umfassende Tarifreform. Hier soll der „alte BAT“ und die vergleichbaren Regelungen durch ein neues, modernes Tarifrecht ersetzt werden. Hier stellen sich Fragen der Vergütungsstruktur (Entgelttabellen, leistungsbezogene Bezahlung), der Eingruppierung und auch aller sonstigen Arbeitsbedingungen (Kündigungsschutz etc.).

Diese geplante Tarifreform geht inhaltlich und strukturell weit über die in Hessen getroffenen punktuelle Regelungen zur Arbeitszeit und der Besoldungsanpassung 2007/2008 der hessischen Beamtinnen und Beamten hinaus.

Schon aus diesem Grunde kommt der Vereinbarung im Beamtenbereich auch faktisch keine „Pilotfunktion“ für den Tarifbereich zu.

Rechtlich ist es ohnehin unstrittig, dass beamtenrechtliche Regelungen die Tarifvertragsparteien nicht binden können.

Es geht bei der Vereinbarung ausschließlich zum einen um die Besoldungsrunde 2007/2008 und zum anderen darum, den weiteren „Verfall“ der über 41 Stunden geleisteten Wochenarbeitszeit im Beamtenbereich zu stoppen.

Dies vorausgeschickt, wollen wir zu verschiedenen Fragen im Einzelnen Stellung nehmen:

Frage 1:

Wie verhält sich Besoldungsanpassung im Beamtenbereich zu der noch ausstehenden Vergütungsanpassung im Tarifbereich?

Die punktuell getroffenen Regelungen im Besoldungsrecht liefern keine Vorlage für einen Abschluss im Tarifbereich, weil sie schon rechtlich die Tarifvertragsparteien nicht binden können – wie umgekehrt übrigens auch nicht.

Es gibt durchaus Bundesländer, für die tarifrechtlich der TV-L gilt, der ab 1.1.2008 eine lineare Erhöhung von 2,9 % vorsieht und die für ihre Landesbeamten hiervon abweichende Regelungen – sei es in zeitlicher oder auch im linearen Steigerungssatz – bzw. noch eine Regelungen für ihre Beamtinnen und Beamten getroffen haben.

Dies ist z. B. für Rheinland-Pfalz, aber auch für Hamburg der Fall, die ganz geringe lineare Steigerungssätze für ihre Landesbeamten vorsehen.

So sollen in unserem Nachbarland Rheinland-Pfalz die Bezüge zum 1.7.2007 linear wie folgt angepasst werden:

höherer Dienst	+ 0,5 Prozent
gehobener Dienst	+ 0,5 Prozent
mittlerer Dienst	+ 1,1 Prozent
einfacher Dienst	+ 1,7 Prozent.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 soll entsprechend eine Anpassung in Anlehnung an die Inflationsrate 2007 erfolgen (0,5 Prozent im gehobenen und höheren Dienst, Teilinflationausgleich im mittleren Dienst, Inflationausgleich im einfachen Dienst). Hamburg beabsichtigt eine lineare Gehaltssteigerung von 1,5 Prozent ihren Beamtinnen und Beamten zuzugestehen.

Man sieht also deutlich, dass alleine eine tarifliche Vorgabe derzeit nicht unbedingt 1 : 1 auf den Beamtenbereich übertragen wird.

Umgekehrt kann eine für die Landes- und Kommunalbeamten vor einem Tarifabschluss getroffene Regelung nicht Verhandlungsergebnisse vorwegnehmen, die im Rahmen von Tarifverhandlungen getroffen werden.

In Hessen gilt der TV-L nicht. Ob und wann es zu Tarifverhandlungen und gar zu einem Tarifabschluss in Hessen kommt oder nicht kommt, war weder im Zeitpunkt der Verhandlungen für den Beamtenbereich absehbar, noch steht es zum heutigen Tage fest.

Die von uns isoliert für den Beamtenbereich ausgehandelte Lösung bringt für den Zeitraum, für den die Vereinbarung getroffen wurde (November 2007 – Dezember 2008) **ein durchschnittliches Besoldungsvolumen von 3,1 Prozent** mit sich. Es setzt sich im Wesentlichen aus den Komponenten einer spürbaren linearen Erhöhung und einer ordentlichen Einmalzahlung zusammen.

Die Regelung gilt im Übrigen sowohl für die Teilzeitkräfte als auch für die Anwärterinnen und Anwärter.

In diesem Volumen ist aber auch eine typisch beamtenrechtliche Komponente enthalten, die überhaupt nicht auf den Tarifbereich übertragen werden kann, weil sie dort „systemfremd“ sind „amtsangemessene Alimentation kinderreicher Beamten“.

Schon aus diesem kleinen Mosaiksteinchen wird erkennbar, dass diese spezielle beamtenrechtliche Lösung nicht auf den Tarifbereich passt.

Frage 2:

Was hat sich in der Arbeitszeit bewegt und wo stehen wir im „internationalen“, na sagen wir mal besser im „nationalen“ Vergleich.

Mit der Vereinbarung einer verbindlichen Zeitgutschrift für alle Beamtinnen und Beamte, die 42 Wochenstunden arbeiten, ist die „Vorreiterrolle Hessens“ bei der Verlängerung für hessische Beamtinnen und Beamte im Rahmen der „Operation Sichere Zukunft“, wenigstens etwas „zurückgedreht“ worden.

Dies war nicht einfach. Manchmal hatte man das Gefühl, man müsste einen „Sack Zement“ dazu bewegen, sich auf einen 100 Meter-Hürden-Lauf zu begeben.

Die Arbeitszeitverlängerung war schließlich das „Kernstück“ der „Operation Sichere Zukunft“ und die „heilige Kuh“ der hessischen Landesregierung.

Nicht zu reden war mit der Hessischen Landesregierung über eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit für alle hessischen Beamtinnen und Beamte.

Letztlich wurde aber erreicht, dass nun alle hessischen Beamtinnen und Beamten, die das 60. Lebensjahr nicht vollendet haben, „de jure“ eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden haben.

Dabei müssen die unter 50-jährigen zwar „de facto“ weiter 42 Stunden arbeiten, aber die eine Stunde, die vorgearbeitet werden muss, verfällt nicht mehr. Die Beamtin oder der Beamte wird mit Umsetzung der Vereinbarung einen unverfallbaren, individuellen Anspruch darauf haben, dass ihnen die vorzuleistenden Stunden durch entsprechende Zeitgutschrift gutgebracht werden. Damit hat sie oder er einen Anspruch auf Zeitausgleich, der entweder durch Nutzung des einzurichtenden Zeitkontos angespart wird, um früher in Pension gehen zu können oder über den in Absprache mit dem Dienstherrn auch schon früher verfügt werden kann.

Treten vor „Verbrauch“ der Zeitgutschrift „Störfälle“ auf, scheidet z. B. der Beamte wegen Dienstunfähigkeit früher aus dem Dienst, ist ein finanzieller Ausgleich sicherzustellen.

Bei Beamtinnen und Beamten, die über 60 Jahre alt sind tritt mit dieser Vereinbarung keine Schlechterstellung ein. Hier bleibt es bei der 40 Stunden-Woche

Für Teilzeitkräfte gilt diese Regelung analog. Die Ausgestaltung bei den Anwärterinnen und Anwärtern bleibt wegen der besonderen Art des Beamtenverhältnisses (Beamtenverhältnis auf Widerruf) noch abzuwarten.

Alle Einzelheiten müssen noch in dem sich nach der Vereinbarung anschließenden Gesetzgebungsverfahren und durch Ausführungsbestimmungen geregelt werden.

Derzeit gelten bei Bund und den „alten“ Bundesländern folgende Arbeitszeiten für die Beamtinnen und Beamten:

Bund:	41 Stunden (40 Stunden bei Vorliegen besonderer familiärer Umstände)
Baden-Württemberg:	41 Stunden
Bayern:	42 Stunden bis zum 50. Lebensjahr 41 Stunden bis zum 60. Lebensjahr 40 Stunden ab dem 60. Lebensjahr
Bremen:	40 Stunden
Hamburg:	40 Stunden
Niedersachsen:	40 Stunden
Nordrhein-Westfalen:	41 Stunden mit Altersstaffelung und Sozialkomponente
Rheinland-Pfalz:	40 Stunden
Saarland:	40 Stunden
Schleswig-Holstein:	41 Stunden.

Hessen liegt auch nach der Vereinbarung in Bezug auf die Wochenarbeitszeit nicht sehr günstig, hat aber die Spitzenposition bei den Wochenarbeitszeitverlängerern an andere Länder abgegeben.

Frage 3:

Warum der Umstand mit einem „Zeitgutschriftskonto“?

Wäre es nicht viel einfacher die Wochenarbeitszeit derjenigen, die am längsten – also 42 Stunden arbeiten müssen -, auf 41 Stunden herabzusetzen?

Die Antwort liegt in der Vergangenheit.

Im Rahmen der „Operation Sichere Zukunft“ wurde ja nicht einfach nur die Wochenarbeitszeit erhöht. Nein, akribisch genau wurden die hierdurch eingesparten Stellen ermittelt, in Abgang gestellt und das betroffene Personal der PVS gemeldet.

Eine einfache Herabsetzung der Wochenarbeitszeit hätte sofort das Schaffen neuer Haushaltsstellen erfordert und akuten Einstellungsbedarf ausgelöst. Hierzu war die Hessische Landesregierung aber nicht zu bewegen.

Deshalb mussten wir uns hier eine „kreative“ Lösung ausdenken – sonst hätte sich in der Arbeitszeitfrage überhaupt nichts bewegt.

Die jetzt gefundene Lösung sichert die eine Stunde für die „Mehrarbeiter“, führt aber nicht sofort, sondern allenfalls allmählich zu einem „Stellenmehrbedarf“.

Frage 4:

Wie wirkt sich die Vereinbarung zur Arbeitszeit im Beamtenbereich auf neue Arbeitszeitregelungen für den Tarifbereich aus?

Hier gilt grundsätzlich das Gleiche, wie wir schon oben ausgeführt haben.

Bei der jetzigen Vereinbarung zur Arbeitszeit für hessische Beamtinnen und Beamte handelt es sich nicht um die Vorwegnahme eines etwaigen Tarifergebnisses für das Tarifpersonal.

Wie aus der nachstehenden Übersicht ablesbar ist, klaffen die Arbeitszeiten- des Tarifpersonals und der Beamtinnen und Beamten im Übrigen auch in allen Ländern auseinander, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

	Beamtenbereich	Tarifbereich
Bund	41 Stunden*	39 Std., 0 Min.
Baden-Württemberg	41 Stunden	39 Std., 30 Min.
Bayern	bis zu 42 Stunden	40 Std., 6 Min.
Bremen	40 Stunden	39 Std., 12 Min.
Hamburg	40 Stunden	39 Std., 0 Min.
Niedersachsen	40 Stunden	39 Std., 48 Min.
Nordrhein-Westfalen	41 Stunden*	39 Std., 50 Min.
Rheinland-Pfalz	40 Stunden	39 Std., 0 Min.
Saarland	40 Stunden	39 Std., 30 Min.
Schleswig-Holstein	41 Stunden	38 Std., 42 Min.
* ggf. Sozialkomponente beachten		

Die Vereinbarung im Beamtenbereich ist also für den Tarifbereich in keiner Weise bindend und steht anderweitigen Vereinbarungen im Tarifbereich nicht im Wege.

Frage 5:

Gilt diese Vereinbarung im Beamtenbereich bezüglich der Arbeitszeit jetzt für „ewige Zeiten“ in Hessen?

Eigentlich braucht man zur Beantwortung dieser Frage nur seinen „gesunden Menschenverstand“ einzusetzen.

Natürlich nicht.

Sie ist aktuell unter Austarierung der unterschiedlichen Interessenlage der Hessischen Landesregierung und des dbb Hessen unter Berücksichtigung der derzeitigen Haushaltslage, der Regelungen zur Arbeitszeit in den übrigen Bundesländern und unter Einschätzung allgemeiner wirtschaftlichen und sonstigen Rahmenbedingungen, u. a. der voraussichtlichen demographischen Entwicklung, abgeschlossen worden.

Wie wir wissen, können sich diese Parameter auch ändern.

Wird z.B. in der Zukunft ein allgemeiner Trend im Bundesgebiet erkennbar, der Arbeitszeitverkürzungen im öffentlichen Dienst wieder „auf die Tagesordnung spült“, ist die Frage der Wochenarbeitszeit auch in Hessen natürlich wieder Thema. Deshalb werden wir natürlich aufmerksam verfolgen, wie der Bund und die anderen Bundesländer in Sachen Wochenarbeitszeit künftig verfahren werden.

Das gleiche gilt, falls irgendwann in der Zukunft eine neue Landesregierung andere Prioritätensetzungen im öffentlichen Dienst setzen sollte.

„Ewigkeitsregelungen“ gibt es – aber das weiß doch eigentlich jeder aus eigener Erfahrung – nur im Religionsunterricht, nicht aber im politischen Alltagsgeschäft.

Frage 6:

Beruft sich die Hessische Landesregierung nicht doch jetzt auf diesen beamtenrechtlichen Abschluss bei eventuellen Tarifverhandlungen?

Ja, das tut sie. Allerdings gilt hier das oben Gesagte. Das braucht die dbb tarifunion, die das Tarifgeschäft für unsere Seite betreibt, nicht im mindestens zu stören.

Wenn sich die Hessische Landesregierung auf diesen „Abschluss“ beruft, ist dies nicht mehr und weniger als „Verhandlungspoker“.

Auch sie weiß:

Eine punktuelle beamtenrechtliche Regelung ist die eine Sache – ein globaler Tarifabschluss über die Modernisierung des Tarifrechts eine ganz andere.

Deshalb hält die **dbb tarifunion** auch unverändert an ihrem Standpunkt fest, die Hessische Landesregierung solle für den Tarifbereich – wie die in der TdL zusammengeschlossenen Länder – das neue Regelungswerk des TV-L übernehmen.

Die Hessische Landesregierung beharrt dagegen – und in dieser Grundsatzfrage war sie auch schon vor der beamtenrechtlichen Vereinbarung „hammerhart“ – auf einem „hessenspezifischen“ Tarifabschluss.

Dies ist das eigentliche Problem und nicht die Einigung im Beamtenbereich, die wir treffen mussten, damit die hessischen Beamtinnen und Beamten nicht für 2007 und 2008 trotz der langen Wochenarbeitszeit auch noch ein finanzielles Desaster erleben.

An diesen unterschiedlichen Ausgangspositionen im Tarifbereich hat sich durch die „Spezialregelung“ im Beamtenbereich kein Jota geändert.

Derzeit ist nicht abschätzbar, ob es nach den schon seit geraumer Zeit laufenden „Sondierungsgesprächen“ unter Berücksichtigung dieser Meinungsverschiedenheiten in grundsätzlichen Fragen zur Aufnahme von Tarifverhandlungen kommt.

Wir würden uns dies wünschen.

Auf Dauer können unsere Tarifangehörigen nicht von Einkommensverbesserungen ausgeschlossen bleiben.

Insofern ist durch die Vereinbarung von Gehaltsverbesserungen für die Beamtinnen und Beamten sogar der Druck auf die Hessische Landesregierung gewachsen, auch im Tarifbereich sich zu bewegen.

Bisher konnte man den Eindruck gewinnen, die Hessische Landesregierung sitze das Problem notfalls aus, bis alle „Altverträge“ auf „Neuverträge“, die auf beamtenrechtliche Konditionen abstellen, umgestellt sind – und wenn dies am St. Nimmerleinstag sein sollte.

Diese Haltung der Hessischen Landesregierung dürfte mit dieser Bewegung bei der Besoldung politisch schwer aufrecht zu erhalten sein.

Wie bekannt gibt es im Tarifbereich Beschäftigte, die in den „Genuss“ der „Operation Sichere Zukunft“ gekommen sind und aufgrund von Individualverträgen nach den bisherigen beamtenrechtlichen Konditionen arbeiten müssen.

Es gibt also im Tarifbereich erheblichen Handlungsbedarf. Hier muss sich schleunigst etwas bewegen.

Mit freundlichen Grüßen

Walter Spieß

Landesvorsitzender