



Ergebnisse der Umfrage des dbb sh zur Einkommensrunde 2021

In der diesjährigen Einkommensrunde gilt es zunächst, ein akzeptables Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten der Länder durchzusetzen (der dbb ist für seine Mitgliedsorganisationen Verhandlungspartner der Tarifgemeinschaft deutscher Länder), anschließend geht es um die Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein.

Uns ist wichtig, dass bei den Forderungen und Verhandlungen die Belange der Schleswig-Holsteinischen Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden. Deshalb haben wir – ergänzend zu den Aktivitäten unserer Mitgliedsorganisationen – eine Umfrage durchgeführt. So konnte auch dem Teil der Basis eine Stimme gegeben werden, der keine andere Gelegenheit nutzen konnte, sich einzubringen. Die große Resonanz zeigt, dass ein entsprechender Wunsch besteht.

Hier die Ergebnisse der Umfrage, die wir bei jedem Thema mit einer Anmerkung versehen haben.

Das Tabellenniveau sollte...	
... sich an der Einigung mit Bund und Kommunen orientieren, um einen Gleichklang der staatlichen Ebenen zu fördern	33 %
... mindestens dem Abschluss mit Bund und Kommunen entsprechen – mehr ist aber natürlich immer gut.	58 %
... unabhängig von anderen Abschlüssen im öffentlichen Dienst sein, um einen möglichst großen Verhandlungsspielraum zu haben	9 %
<u>Die Botschaft an uns:</u> Die Rückmeldung zeigt, dass das dem Tarifabschluss für Bund und Kommunen durchaus eine Referenzfunktion zukommt. Ergänzend werden wir aber auch weitere Aspekte berücksichtigen, wozu eine steigende Inflation zählt.	
Eine „Corona-Sonderzahlung“ als Einmalzahlung...	
... würde ich gut finden, auch wenn dafür die lineare Erhöhung der Tabellenwerte erst später einsetzt (wie beim Ergebnis für Bund und Kommunen)	8 %
... macht nur Sinn, wenn sie wirklich on top gewährt wird und die Steuerfreiheit gewährleistet ist	56 %
... halte ich nicht für erforderlich, wichtiger ist die nicht verzögerte Erhöhung der Tabellenwerte	36 %
<u>Die Botschaft an uns:</u> Die von vielen zunächst als Benachteiligung empfundene „Corona-Sonderzahlung“ wird nicht mehr „ohne Wenn und Aber“ gefordert. Das dürfte auch das Ergebnis unserer Aufklärungsarbeit sein, denn bei Bund und Kommunen wurden mit dieser Einmalzahlung Leermonate überbrückt. Die Rückmeldung zeigt, dass mehrheitlich eine sofort wirksame lineare Anpassung favorisiert wird. Für den Fall, dass die Einmalzahlung dennoch Gegenstand eines Ergebnisses wird, wurde entsprechend unserer Forderung die gesetzliche Grundlage für die Abgabefreiheit verlängert.	

Eine soziale Komponente (verhältnismäßige Besserstellung geringerer Einkommen)	
...	
... ist ein Gebot der Solidarität	38 %
... halte ich für ungerecht, weil dadurch höhere Qualifikation und Verantwortung entwertet werden	25 %
... kommt nur in sehr engen Grenzen in Frage, die einen hinreichenden Abstand zwischen den Einkommensgruppen nicht gefährden	37 %
<p><u>Die Botschaft an uns:</u> Hier zeigt sich ein vielschichtiges Meinungsspektrum, allerdings sieht eine Mehrheit von 75 % soziale Komponenten zumindest in einem gewissen Umfang als sachgerecht. Auch mit Blick auf den Tarifabschluss bei Bund und Kommunen kann dieses Thema nicht ausgeklammert werden. Dabei muss allerdings in der Besoldung das sich aus dem Alimentationsgrundsatz ergebende Abstandsgebot beachtet werden muss.</p>	
Für mich ist der wichtigste Anhaltspunkt...	
... die Gewährleistung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes (attraktive Arbeitsbedingungen, Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft)	64 %
... der Inflationsausgleich	15 %
... Teilhabe an der Wirtschaftsentwicklung	21 %
<p><u>Die Botschaft an uns:</u> Die Beschäftigten erwarten eine Wertschätzung. Sie wollen zu Recht nicht das Nachsehen im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen haben, nur weil politische Entscheidungen zu einem Missverhältnis zwischen öffentlichen Aufgaben und öffentlichen Einnahmen führen. Wenn dies berücksichtigt wird, dürfte allen drei Antwortoptionen Rechnung getragen werden.</p>	
Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im öffentlichen Dienst ...	
... hat einen hohen Wert und sollte uns einen Abschluss mit geringerem materiellen Inhalt tolerieren lassen	13 %
... wurde schon längst bezahlt und kann nicht immer wieder zur Rechtfertigung schwacher Abschlüsse herangezogen werden	73 %
... spielt für mich keine große Rolle, weil Fachkräftemangel, Mobilität und Flexibilität alternative Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen	14 %
<p><u>Die Botschaft an uns:</u> Die Rückmeldungen sprechen eine deutliche Sprache: Die große Mehrheit der Beschäftigten ist es leid, als Manövriermasse zur Haushaltssanierung herangezogen zu werden. Unbestritten ist in den letzten Monaten zwar die Bedeutung der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sichtbar geworden, aber dieser Aspekt zählt tatsächlich zum Grundvokabular der Arbeitgeber in jeder Einkommensrunde, um Einkommenssteigerungen zu drücken. In den „Boom-Branchen“ sind deutlich höhere Steigerungen zu verzeichnen und eigentlich sollte der öffentliche Dienst gerade aus den jüngsten Entwicklungen heraus zu den „Boom-Branchen“ zählen. Wir verhehlen aber nicht, dass es einzelne Eingaben gibt, die aus Solidarität für einen Verzicht plädieren. Das ehrt die Initiatoren, die allerdings eine Minderheit darstellen, so dass sie nicht maßgebend für unsere Einkommenspolitik sein können. Selbstverständlich kann aber eigenverantwortlich</p>	

und individuell auf einschlägige Möglichkeiten einer ergänzenden Solidaritätspraxis zurückgegriffen werden, z.B. durch Spenden.

Die Laufzeit eines Ergebnisses...

... sollte eher kurz sein, um auf wechselnde Rahmenbedingungen zeitnah reagieren zu können	34 %
... sollte eher lang sein, um Planungssicherheit zu erreichen	14 %
... sollte in Abhängigkeit vom Arbeitgeberangebot einer individuellen Entscheidung unterliegen	52 %

Die Botschaft an uns: Voreilig und ohne überzeugenden Grund sollte keine überlange Laufzeit akzeptiert werden. Das Gesamtvolumen würde dadurch entwertet. Letztendlich kommt es auf das Gesamtpaket an.

Neben dem Einkommen wäre mir am wichtigsten ...

... die Ermöglichung von Fahrradleasing gegen Entgeltumwandlung bzw. Besoldungsverzicht	8 %
... die Thematisierung von Arbeitszeitfragen	72 %
... zusätzliche Leistungsangebote der Arbeitgeber zum Beispiel Jobtickets, Zuschüsse für Fitnessstudios oder Kita-Zuschüsse	20 %

Die Botschaft an uns: Hier wird erstens deutlich, dass die Beschäftigten solche Punkte favorisieren, von denen sie eindeutig zusätzlich profitieren. Viele Beschäftigte scheinen zu realisieren, dass das Fahrradleasing letztendlich vor allem von ihnen selbst bezahlt wird. Wenn diese Möglichkeit dennoch geschaffen wird, muss sie freiwillig sein und darf an anderer Stelle nicht gegengerechnet werden. Zweitens geben die Beschäftigten unmissverständlich zu erkennen, dass in Sachen Arbeitszeit noch erheblich Luft nach oben ist. Dies betrifft unter anderem die Generierung und Planbarkeit ergänzender Freizeitphasen. Dazu gehört auch, dass die Wochenarbeitszeit nicht ausufert und dass Überstunden eine Ausnahme darstellen.

Die Durchsetzung eines akzeptablen Ergebnisses...

... unterstütze ich gern mit meiner Beteiligung an Aktionen	44 %
... überlasse ich komplett anderen	9 %
... erfordert sicher Aktionen, an denen ich mich zwar nicht beteilige, die ich aber mit meinen Mitgliedsbeiträgen ermögliche	47 %

Die Botschaft an uns: Über 90 Prozent halten Aktionen für erforderlich, um unsere Argumente mit der notwendigen Durchsetzungskraft zu versehen. Wir beginnen mit den Vorbereitungen.