

ÖFFENTLICHER DIENST UNTER DRUCK |

Der öffentliche Sektor braucht gute Arbeitsbedingungen und eine politische Aufwertung

Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sind das Rückgrat der Gesellschaft, doch seit Jahren geraten Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Anerkennung unter Druck. Stellenabbau, Spardruck, Privatisierung und eine am Markt orientierte Effizienzlogik bedrohen die Qualität und Attraktivität staatlicher Dienstleistungen – mit gravierenden Folgen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bürgerinnen und Bürger. Die Analyse zeigt, warum Investitionen in Personal, gute Arbeitsbedingungen und eine politische Aufwertung der Arbeit des öffentlichen Sektors dringend notwendig sind. Nur so kann eine solidarische, handlungsfähige und zukunftsgerichtete öffentliche Daseinsvorsorge für alle gesichert werden.



Der Öffentliche Dienst ist mit 5,3 Millionen Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber Deutschlands.

Von Jonas Boos

Bedeutung des Öffentlichen Dienstes

Ob Gesundheit, Bildung, Ordnung oder Verwaltung – die tägliche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in Kliniken, Kitas, Schulen oder bei der Müllabfuhr sind für eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge unverzichtbar. Der Öffentliche Dienst (ÖD) ist nicht nur „Dienstleister“ für Bürgerinnen und Bürger, sondern auch die materielle Basis für soziale Sicherung, kollektive Infrastruktur und gesellschaftliche Entwicklung.

Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst bilden die Grundlage einer sozialen und solidarischen Gesellschaft. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, müssen die Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst den Kriterien Guter Arbeit unbedingt entsprechen! Im Saar-

land arbeiten rund 59.200 Menschen im Öffentlichen Dienst – ca. 22.100 davon als Beamte und 37.100 als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit machen sie 11,2 Prozent an allen Erwerbstätigen im Saarland aus bzw. 7,6 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bundesweit sind ca. 5,3 Millionen Menschen für den Öffentlichen Dienst tätig, 63 Prozent davon als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit ist der ÖD einer der größten Arbeitgeber Deutschlands. Die Tätigkeitsfelder sind umfangreich:

- Verwaltung auf allen Ebenen (Bund, Länder, Kommunen)
- Bildungswesen (Schulen, Universitäten)
- Gesundheitswesen (Krankenhäuser, öffentliche Gesundheitsdienste)
- Sicherheitsbereich (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste)
- Justiz (Gerichte, Strafvollzug)
- soziale Sicherung (Renten- und Sozialversicherung)

- Verteidigung (Bundeswehr)

Anhand der Tätigkeitsbereiche wird deutlich, dass die Beschäftigten des ÖD vor allem auch im Dienste der Menschen im Land stehen. Mit über 25 Prozent arbeiten die meisten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des ÖD im Bereich „Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik“, sind also beispielsweise in Kitas oder Jugendzentren, in Jugendämtern, oder der Schulsozialarbeit, in der Familienhilfe oder im Bereich der Sozialversicherungen, in Flüchtlingsunterkünften und Arbeitsagenturen im Einsatz. Im Bereich der Hochschulen arbeiten weitere 16,8 Prozent, im Bereich „Allgemeinbildende und berufliche Schulen“ ca. 10,5 Prozent. In Verwaltung und Politik sind ca. 12,7 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, im Bereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ knapp 5 Prozent. Von großer Bedeutung ist auch

der Bereich des öffentlichen Gesundheitswesens – 6,1 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zum Beispiel in Krankenhäusern als medizinisches und pflegerisches Fachpersonal mit der Wiederherstellung der Gesundheit der Menschen beschäftigt. Weitere 4,6 Prozent gehen im Bereich „Energie- und Wasserwirtschaft“ ihrer Lohnarbeit nach und stellen diesen Teil der Infrastruktur sicher.

Anhand der Tätigkeitsfelder wird auch deutlich: Die Umsetzung politischer Entscheidungen in praktische gesellschaftliche Prozesse wird erst durch die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst möglich. Doch trotz dieser enormen gesellschaftlichen Bedeutung wurden seit 1991 gut 327600 Stellen vernichtet (der dbb beamtenbund und tarifunion geht davon aus, dass sogar deutlich mehr Arbeitsplätze abgebaut worden sind, da sich die Berechnungsgrundlage seit 1991 geändert hat). Der Anteil der Beschäftigten im ÖD an allen Erwerbstätigen ging entsprechend von 13,4 Prozent auf inzwischen nur noch 11,2 Prozent zurück. Damit steht Deutschland inzwischen auf dem drittletzten Platz – nur in den Niederlanden und Rumänien ist der Anteil der Beschäftigten des ÖD an der Gesamtbeschäftigung geringer, Spitzenreiter sind hier die skandinavischen Länder Schweden (28,9

%) und Dänemark (27,3 %), in Frankreich liegt der Anteil bei 20,5 Prozent, im OECD-Durchschnitt bei 18,4 Prozent.

Der statistische Bedeutungsverlust hierzulande zeigt sich auch an den Ausgaben des Bundes für das Personal – so ist der Anteil der Personalausgaben am Gesamthaushalt von 12 Prozent im Jahr 1992 auf 8,7 Prozent (2023) gesunken – was auch damit zusammenhängt, dass hierzulande ganze Aufgabenbereiche im Rahmen von Privatisierungen aus staatlicher Hand gegeben wurden (und damit auch den marktwirtschaftlichen Mechanismen unterworfen wurden). Dies ist umso besorgniserregender, da zeitgleich die Bevölkerung in Deutschland um ca. 4 Prozent (bzw. ca. 3 Mio. Menschen) wuchs, also mehr Menschen die Dienste in Anspruch nehmen bzw. auf diese angewiesen sind. Dabei sollte klar sein: Wenn der öffentliche Sektor geschwächt wird und dadurch das Personal einen funktionierenden Ablauf der Daseinsvorsorge immer schwerer gewährleisten kann, schlagen die negativen Folgen in erster Linie auf die Schwächsten der Gesellschaft zurück.

„Wert“ des Öffentlichen Dienstes

Die Beschäftigten des ÖD bekommen dadurch eine besondere Stellung und Ver-

antwortung; sie sind dem Allgemeinwohl verpflichtet – ihre Dienste sowie die damit einhergehende Entlohnung dürfen sich demnach nicht an Marktlogiken oder Profitinteressen orientieren. Die Tätigkeiten des ÖD zeichnen sich ökonomisch dadurch aus, dass sie zwar gesellschaftlich nötig sind, aber keine wesentlichen (zumindest nicht unmittelbaren) Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten. Dies hängt mit der unterschiedlichen gesellschaftlichen Verwertbarkeit der Arbeit zusammen: Wert entsteht in einer kapitalistischen Wirtschaft vor allem dort, wo Waren hergestellt werden, die am Markt verkauft werden können und so Profit ermöglichen. Besonders die Arbeit, die direkt in den Produktionsprozess eingeht – sogenannte „produktive“ Arbeit – steht hier im Mittelpunkt.¹ Industriearbeit ist hierfür das klassische Beispiel. Öffentliche Dienstleistungen wie Verwaltung, Polizei oder Schulen schaffen nach dieser Sicht keinen „neuen Wert“, weil sie nicht direkt verkauft werden und Profite abwerfen – es handelte sich um „unproduktive“ Arbeit im Sinn des Kapitals: Die Tätigkeiten des ÖD schaffen keinen unmittelbaren Tauschwert, sondern lediglich einen gesellschaftlichen Gebrauchswert. Der „Wert“ öffentlicher Dienstleistungen entsteht also vielmehr dadurch, dass sie für das Funktionieren der Gesellschaft notwendig sind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst nach Aufgabenbereichen

	Absolut	Anteil an allen AN im ÖD in %
Insgesamt	3.337.100	100,0
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	857.300	25,7
Hochschulen	559.500	16,8
Politische Führung und zentrale Verwaltung	424.400	12,7
Allgemeinbildende und berufliche Schulen	351.600	10,5
Gesundheitswesen	203.000	6,1
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	164.300	4,9
Energie- und Wasserwirtschaft	152.500	4,6
Wohnungswesen, Städtebau etc.	113.400	3,4
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	95.000	2,8
Kultur und Religion	89.200	2,7
Sport und Erholung	51.300	1,5
Verteidigung	45.800	1,4
Wissenschaft und Forschung	38.500	1,2
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	32.900	1,0
Umwelt- und Naturschutz	21.200	0,6
Finanzwirtschaft	10.500	0,3
Auswärtige Angelegenheiten	6.200	0,2
Rechtsschutz	6.100	0,2
Finanzverwaltung	3.100	0,1
Nukleare Sicherheit und Strahlenschutz	1.000	0,1

Quelle: dbb, zum 30.06.2023

Die Öffentlichen Dienste werden finanziert über Einnahmen aus dem gesellschaftlichen Gesamtprodukt (z.B. über Steuereinnahmen), also aus dem Reichtum, der woanders – zum Beispiel in der Industrie – durch produktive Arbeit erzeugt wurde. Die Tätigkeiten des Öffentlichen Dienstes erscheinen volkswirtschaftlich daher als Kostenfaktoren. Viele dieser Dienste werden entsprechend abgewertet, was sich unter anderem in geringerer Anerkennung und einem niedrigeren Lohnniveau sowie schlechteren Arbeitsbedingungen in vielen Tätigkeitsbereichen des ÖD niederschlägt. Wenn die Arbeit im Öffentlichen Dienst aber als Grundlage des gesellschaftlichen Wohlstands verstanden wird, sollten die Tätigkeiten des ÖD eine erhöhte gesellschaftliche wie auch finanzielle Anerkennung und Wertschätzung erfahren! Die Aufwertung der Berufe im ÖD liegt in staatlicher Zuständigkeit, ist also auch eine Frage der politischen Priorisierung und Durchsetzung (siehe unten).

Herausforderungen im Öffentlichen Dienst

Spätestens seit den 1990er Jahren ist verstärkt zu beobachten, dass unter dem dominierenden Einfluss neoliberaler Ideen auch die Öffentliche Daseinsvorsorge² zunehmend dem vermeintlich überlegenen Marktprinzip unterworfen wurde. Im Zuge von Privatisierung und Liberalisierung, angestoßen durch europäische und nationale Reformen, wurden viele der öffentlichen Dienstleistungen verstärkt den Mechanismen des freien Wettbewerbs angepasst. Die öffentliche Hand begann, mit privaten Unternehmen zu kooperieren oder auch Bereiche an Unternehmen zu verkaufen – Kostensenkung, Effizienz und Wettbewerb erhielten so auch Einzug in die Bereiche des Öffentlichen Dienstes. Statt Versorgungssicherheit und Lebensqualität für die Allgemeinheit rückte so das Prinzip der Profitmaximierung in vielen Bereichen in den Vordergrund. In Kombination mit Sparzwängen und knappen öffentlichen Finanzen – unter anderem in Folge der Schuldenbremse – mit einhergehenden Organisationsveränderungen und Stellenabbau im Öffentlichen Dienst wird die Handlungsfähigkeit des ÖD mehr und mehr infrage gestellt. Darunter leiden auch die Beschäftigten des ÖD. Durch Effizienzsteigerungen, zunehmende Belastung, Arbeitsverdichtung und Ausgliederung haben öffentliche Arbeitgeber ihre Sonderrolle abgelegt und Beschäftigungsstrategien des Privatsektors aufgegriffen, sodass die Arbeitsplatzattraktivität des Öffentlichen Dienstes für Beschäftigte und Bewerberinnen abnimmt. Die Vorteile des Öffentli-

chen Dienstes – verlässliche Beschäftigungsverhältnisse, gute Arbeitsbedingungen sowie faire Entlohnung – beginnen an verschiedenen Stellen aufzuweichen.³

Dem gegenüber steht ein erheblicher Personalbedarf im Öffentlichen Dienst in Deutschland: Schätzungen gehen von mehreren hunderttausend unbesetzten Stellen aus, der dbb Beamtenbund spricht davon, dass dem Staat derzeit 550.000 Beschäftigte fehlen.⁴ In den kommenden Jahren würde sich die Problematik durch den Eintritt zahlreicher Beschäftigter in den Ruhestand voraussichtlich noch deutlich verschärfen – über 1,3 Millionen Beschäftigte würden in den nächsten zehn Jahren pensioniert. Neben dem demografischen Wandel und der bevorstehenden Pensionierungswelle stehen der Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um gut ausgebildete Fachkräfte sowie die bereits genannte steigende Belastung des vorhandenen Personals durch Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung, was die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber schmälert. Besetzungsprobleme gibt es etwa in der klassischen Verwaltung und bei Bauämtern, in Kindergärten und Schulen wie auch in der Stadtreinigung und bei Räumungsdiensten. Der zunehmende Personalmangel scheint einen funktionierenden Ablauf in den Öffentlichen Diensten also immer stärker infrage zu stellen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und zugleich dem Anspruch einer qualitativ hochwertigen, bezahlbaren und verlässlichen Daseinsvorsorge gerecht zu werden, braucht es neben erheblichen Investitionen in die Infrastruktur vor allem qualitativ hochwertige Arbeits-

plätze sowie eine attraktive Lohngestaltung der Berufsbilder im ÖD.

Auch im Bereich der IT und Digitalisierung fehlen qualifizierte Fachkräfte, wodurch wichtige Modernisierungsvorhaben, wie zum Beispiel die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, nur langsam vorankommen.⁵ Dabei kommt der Digitalisierung eine immer größere Bedeutung zu. Es ist von enormer gesellschaftlicher Relevanz, digitale Teilhabe in der Fläche und für alle gleich zu ermöglichen.⁶

Kritisch ist zu beurteilen, dass die Landesregierung einen Großauftrag in Höhe von 5,5 Millionen Euro an das Beratungsunternehmen PricewaterhouseCoopers vergeben hat, um bei der Digitalisierung der Behörden zu helfen.⁷ Zwar ist es verständlich, dass bei einer solch enormen Aufgabe Unterstützung benötigt wird. Ob ein großes Beratungsunternehmen, das weite Teile seines Geschäftsmodells darauf aufgebaut hat, aus den Problemlagen von Verwaltungen Gewinne zu erwirtschaften, ein intrinsisches Interesse an gemeinwohlorientierten und nachhaltigen Problemlösungen für den öffentlichen Sektor hat, muss aber infrage gestellt werden. Aus Sicht der Arbeitskammer kann es kein Zukunftsmodell sein, externe Beratungsleistungen für Millionengelder erkaufen zu müssen, während jahrzehntelang Personal im öffentlichen Dienst abgebaut wurde. Die Zukunft muss darin bestehen, den Öffentlichen Dienst in seiner inneren Verfasstheit zu stärken und für qualifizierte Fachkräfte attraktiv zu machen. Die Millionengelder, die für Beratungsunternehmen ausgegeben werden, sollten zukünftig besser in eine kluge und vorausschauende Personalpolitik fließen.



Foto: Adobe Stock/hkama

Der Öffentliche Dienst ist für das Funktionieren der Gesellschaft notwendig. Eine höhere gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung und Wertschätzung ist also längst überfällig.

Studien haben offengelegt, dass bis 2030 in Deutschland bis zu 140.000 IT-Spezialisten im Öffentlichen Dienst fehlen.⁸ Ohne Gegenmaßnahmen wird das dazu führen, dass die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung noch stärker als zuvor von externen Beratern abhängt, die aus der Schwäche des Öffentlichen Dienstes heraus ihre privaten Gewinne erzielen. Eine am Gemeinwohl ausgerichtete Digitalisierung erfordert von den Verwaltungsstellen, dass diese selbst in der Lage sein müssen, kompetent mit IT-Fachanbietern reden zu können und sich mit verschiedenen IT-Dienstleistern abzustimmen. Dazu braucht es die entsprechende IT-Kompetenz vor Ort.

Die digitale Durchdringung der Gesellschaft ist in einem Maße fortgeschritten, dass die Frage der digitalen Teilhabe mittlerweile zu einer sehr zentralen Frage geworden ist. Dabei ist klar, dass das Angebot an Online-Diensten für die Bürger und Bürgerinnen ausgebaut werden muss. Eine schnelle Umsetzung sollte hier aber nicht das einzige Kriterium sein. Davon abgesehen, dass ein zu hohes Tempo ohnehin oft zu Fehlern führt, bedeutet hohe Geschwindigkeit im Auf- und Ausbau von Angeboten häufig die Zunahme von Belastung für die jeweiligen Beschäftigten. Dies in wenigstens vier Hinsichten: Erstens geht mit dem Angebot eines neuen Dienstes bzw. einer neuen Möglichkeit, einen Bürgerdienst digital zu nutzen einher, dass für eine Übergangszeit auch die bisherige analoge Nutzung dieses Dienstes weitergeführt wird. Zweitens müssen die betreffenden Beschäftigten für die neuen digitalen Arbeitsprozesse ausreichend geschult und qualifiziert werden. Drittens kann es zu unbeabsichtigten Nebenfolgen führen, wenn die Entwicklung und Implementierung von digitalen Prozessen ohne Beteiligung der Beschäftigten geschehen. Viertens kann es zu gravierenden Schwierigkeiten in der Anwendung der Technologie kommen, weil sie nicht ausreichend an die tatsächlich gegebenen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen angepasst ist.⁹ Der Grund liegt oft darin, dass die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit nicht in die Entwicklung einbezogen sind und es zusätzlich keine ausreichende Evaluierung der Prozesse nach einer Testphase gibt. Das vom DGB entwickelte Konzept „Gute Arbeit by Design“ ist hier unbedingt zu beachten.¹⁰ Ausgangsbasis ist die Mitbestimmung und Partizipation der Beschäftigten oder ihrer Interessenvertretungen.

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten müssen stärker in den



Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten müssen stärker in den Blick genommen und Mitbestimmung sowie Weiterbildung gefördert werden.

Blick genommen und Mitbestimmung und Mitgestaltung sowie Weiterbildung gefördert werden. Wenn über die Köpfe der Angestellten hinweg digitalisiert wird – so zeigte eine Arbeitskammerstudie bereits vor fünf Jahren –, führt das zu Akzeptanzproblemen und kann psychische Erkrankungen begünstigen.¹¹ Bei allen Technologieeinführungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken, muss die Mitbestimmung der Beschäftigten von Beginn an gewährleistet sein.

Arbeitskampf im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst ist die Mitbestimmung durch Personalräte flächendeckend institutionalisiert: 2024 wurden 95 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst durch Personalräte vertreten, wohingegen in der Privatwirtschaft nur 37 Prozent der Beschäftigten durch Arbeitnehmervertretungen abgesichert waren.¹² Auch der Anteil an gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten liegt im ÖD deutlich über dem in der Privatwirtschaft.¹³ Auch kann ver.di hier ein Wachstum an Mitgliedern verzeichnen – diese Entwicklung steht dem in anderen Branchen zu beobachtenden Mitgliederschwund entgegen. Hauptverantwortlich dafür dürfte der Tarifkampf im Öffentlichen Dienst mit enormen Streiks im Frühjahr sein.¹⁴ Insgesamt bedeutet dies, dass die Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Stärke und Reichweite deutlich ausgeprägter ist als im Privatsektor – entsprechend hoch ist die Bindung an Tarifverträge: Während die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung beispielsweise bei ca. 98 Prozent liegt, beträgt sie in der Gesamtwirtschaft nur ca. 49 Prozent.¹⁵

Die gewerkschaftliche Organisation und die Einbindung der Personalräte erhöhen

im Normalfall die Durchsetzungskraft der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern. Der ÖD ist aber eben kein Normalfall, da es sich bei dem Arbeitgeber um den Staat handelt – für die Beschäftigten im ÖD ist es im Tarifkampf grundsätzlich schwieriger diesen unter Druck zu setzen als für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Privatwirtschaft. Dennoch sind Tarifverhandlungen auch im Öffentlichen Dienst das zentrale Instrument, um Löhne, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen zu verbessern, reale Beteiligung am gesellschaftlichen Reichtum zu ermöglichen und Angriffe auf bestehende Standards abzuwehren. Ein konsequenter und aktiver Tarifkampf ist unerlässlich, um Reallohnverluste angesichts steigender Lebenshaltungs-, Mieten- und Energiekosten zu verhindern. Vor diesem Hintergrund ist auch die Forderung nach möglichst kurzen Laufzeiten bei Tarifverträgen von enormer Bedeutung: Längere Laufzeiten lähmen die Möglichkeit, schnell und flexibel auf wirtschaftliche Ereignisse oder Preisentwicklungen zu reagieren. Ein gutes Lohnniveau – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – kann den ÖD auch im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiver machen.

Dies gilt auch für die Ausgestaltung der Arbeit. Ein geeignetes Mittel und ein Leuchtturm für Entlastung und bessere Arbeitsbedingungen kann der Kampf um eine Arbeitszeitverkürzung (bei vollem Lohn- und Personalausgleich) sein¹⁶ – das Beispiel in Island zeigt, dass der ÖD hier eine Vorreiterrolle einnehmen könnte. In Island wurden zwischen 2015 und 2019 mehrere Pilotprojekte einer 35-Stunden-Woche durchgeführt – angefangen in der öffentlichen Verwaltung der Landeshauptstadt. Im Ergebnis wurde sowohl eine Verbesserung des Wohlbefindens als auch der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten festgestellt. Der erfolgrei-

che Verlauf dieses Experiments diene als Ausgangspunkt für weitere tarifpolitische Initiativen. Im Anschluss an die ursprüngliche Pilotphase erhielten rund 86 Prozent der isländischen Arbeitskräfte entweder die Möglichkeit, ihre Wochenarbeitszeit zu verkürzen oder ihre Arbeitszeit neu zu gestalten, sodass inzwischen die Mehrheit der isländischen Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen konnte.

Dass die Verkürzung der Arbeitszeit in Island vom Öffentlichen Dienst ausging, ist der strategischen Schwerpunktsetzung der isländischen Gewerkschaften geschuldet: Diese erklärten Arbeitszeitverkürzung dort zu einem zentralen Hebel, um die Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber zu erhöhen.¹⁷ Würde der Öffentliche Dienst in Deutschland ähnlich vorgehen, könnten zwei gesamtgesellschaftliche Effekte erreicht werden: Zum einen ließe sich die öffentliche Daseinsvorsorge durch eine bessere Fachkräftegewinnung stärken. Zum anderen würde der Druck auf die Privatwirtschaft wachsen, ebenfalls bessere Arbeitsbedingungen anzubieten. Die aktuellen Debatten zum Thema Arbeitszeit zeigen, wie wichtig es ist, Verschlechterungen bei der Arbeitszeit – etwa durch eine schleichende Arbeitszeitverlängerung oder die Möglichkeit zur „freiwilligen“ Mehrarbeit – entschieden zurückzuweisen und Angriffe auf den 8-Stunden-Tag abzuwehren. Der Kampf gegen die Verlängerungen der Arbeitszeiten bzw. um kürzere Arbeitszeiten ist nicht nur eine Antwort auf Leistungsverdichtung und Personalmangel, sondern auch ein zentrales Mittel, Lebensqualität und Gesundheit der Beschäftigten zu bewahren und Arbeit gerechter zu verteilen. Der Kampf um Arbeitszeit ist damit nicht nur tarifpolitisch relevant, sondern immer auch eine gesellschaftliche Auseinandersetzung. Um diese Fragen in die Öffentlichkeit zu tragen und kollektiv bestimmte gesellschaftliche Interessen durchzusetzen, sind Streiks als zentrales Machtmittel der Arbeitnehmerbewegung unverzichtbar.

Doch gerade im Öffentlichen Dienst gerät zunehmend auch das Streikrecht unter Druck.¹⁸ Häufig geht es dabei um Einschränkungen für Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge und/oder „sensible Bereiche der kritischen Infrastruktur“ – sie beziehen sich etwa auf Streiks bei der Bahn, in Krankenhäusern, im ÖPNV oder in Kitas (wobei der Begriff „sensible Bereiche“ durchaus interpretationsfähig ist). Aus Arbeitnehmerperspektive ist es unstrittig, dass Streiks legitimer Teil des Arbeitskampfes zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten sind – auch wenn diese Streiks für die direkt Betroffe-

nen lästig und einschränkend sind. Die Auswirkungen von Streiks im Öffentlichen Dienst sind oft direkter spürbar für die breite Bevölkerung, was auch die Mobilisierung innerhalb der Gewerkschaften erschwert. Leider wird in der öffentlichen Debatte dabei häufig vernachlässigt, dass die Arbeitgeberseite – in diesem Fall der Staat, Land oder Kommunen – ebenfalls die Verantwortung dafür trägt, durch entsprechende Angebote und Verhandlungsstrategien, in denen auf die Forderungen der Arbeitnehmerseite eingegangen wird, längere Streikwellen abzufangen. Auch muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass Beschäftigte in überlebenswichtigen Bereichen – wie etwa im Kreißaal oder in einer Notaufnahme – vom Streikaufruf der Gewerkschaften ohnehin ausgenommen bzw. Notdienste organisiert werden müssen. In allen anderen Bereichen würde eine Beschneidung des Streikrechts die Grundrechte der Beschäftigten aushöhlen – ob in Kitas, Kliniken oder bei der Müllabfuhr.

Dabei ist das Streikrecht in Deutschland aus Arbeitnehmerperspektive ohnehin als restriktiv einzuordnen – so gelten Streiks mit allgemeinpolemischen Zielen als rechtswidrig bzw. der politische Streik als verboten.¹⁹ Diese Auffassung lässt allerdings die enge Bedingtheit und Verzahnung zwischen Arbeitsbedingungen und staatlichen Maßnahmen bei vielen Themen außen vor. Beispielweise können Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen zwar für Tarifverträge mit kürzeren Arbeitszeiten oder höheren Löhnen streiken, allerdings sind diese Arbeitsbedingungen in erheblichen Maßen zurückzuführen auf das staatliche geschaffene System der Krankenhaus- und Pflegefinanzierung sowie durch bestimmte Entscheidungen der Gesetzgebung.

Die Organisation der öffentlichen Daseinsvorsorge ist eine politische Frage.

Arbeitskämpfe zu führen mit dem Ziel der Veränderung dieser politischen Rahmenbedingungen, wird durch das vermeintliche Verbot des politischen Streiks die Möglichkeit entzogen. Bezogen auf das Gesundheitswesen konnte in den letzten Jahren immerhin auch innerhalb des bestehenden rechtlichen Streikrechts die Frage der Krankenhausfinanzierung und Personalbemessung thematisiert werden: Zunächst konnte 2015 gerichtlich von den Beschäftigten der Berliner Charité erstritten werden, dass ein Arbeitskampf für eine Mindestpersonalbesetzung als gesundheitsfördernde Maßnahme für die Beschäftigten im Rahmen des Gesundheitsschutzes ein tarifvertraglich regelbares Ziel ist (TV-G) – ein Streik also auch nach herrschender Rechtsauffassung legal ist. Wenn die Personalschlüssel in Krankenhäusern nach den Arbeitskämpfen im Rahmen von Tarifausschließungen gesetzlich reformiert werden, lässt sich dies auch als politischer Erfolg interpretieren.

Streiks gegen arbeits- und sozialpolitische Entscheidungen der Politik sind in den meisten Ländern der EU erlaubt – wie in Belgien, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland oder Frankreich. Dort wurde im vergangenen Jahr erneut für den Erhalt des Rentensystems gestreikt. Im Oktober 2010 kam es in Frankreich sogar zu einem einmonatigen Generalstreik gegen Rentenkürzung – in Deutschland würde ein solcher „politischer“ Streik nach aktueller Rechtsauffassung als illegal bewertet. Die Juristin Theresa Tschenker kommt in ihrer Dissertation zu dem Ergebnis, dass ein Streik gegen politische Entscheidungsträgerinnen und -träger auch in Deutschland vom Grundgesetz abgedeckt sein könnte, wenn in der bestreikten Branche die Arbeitsbedingungen stark von staatlichen Entscheidungen abhängen. Das derzeit in Deutschland geltende Richterrecht könne durchaus revidiert werden. Voraussetzung sei, dass



Foto: Adobe Stock /hkama

Auch im Öffentlichen Dienst sind Tarifverhandlungen das zentrale Instrument, um Löhne, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen zu verbessern.

der Streik auf ein rechtmäßiges politisches Ziel gerichtet sei mit Bezug zu Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen – dazu zähle beispielsweise auch die Gestaltung und Finanzierung der entsprechenden Arbeitsmärkte.²⁰

Politisierung des Öffentlichen Dienstes

Beschäftigte könnten demnach also nicht nur Konflikte mit dem direkten Arbeitgeber, sondern auch mit staatlicher Politik formulieren und austragen. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, da der Staat hier selbst der Arbeitgeber ist. In diesem Bereich sind tarifliche Auseinandersetzungen somit immer auch politisch aufgeladen. Dabei steht der Staat – wie oben erläutert – zunehmend unter dem Druck von Sparzwängen und einer durch Privatisierung und Deregulierung geprägten Effizienzlogik. Diese Zwänge gibt er unmittelbar an die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst weiter – etwa durch Stellenabbau oder Arbeitsverdichtung. Das führt zwangsläufig zu Konflikten, vor allem dann, wenn Beschäftigte im Tarifkampf bessere Arbeitsbedingungen oder höhere Löhne fordern. Dies kann zum einen

zu einer stärkeren Politisierung der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst führen und verdeutlicht zum anderen die Notwendigkeit einer enormen und gefestigten Kampfbereitschaft der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften. Daneben braucht es eine breite Solidarität der Bevölkerung, die von den Auswirkungen der Arbeitskämpfe betroffen ist.

Da Angriffe auf den öffentlichen Sektor oft breite gesellschaftliche Schichten sowohl direkt als auch indirekt betreffen, bietet sich zudem die Chance, die Arbeitskämpfe des Öffentlichen Dienstes als Ausgangspunkt für breitere, übergreifende Kämpfe zu begreifen. Dabei ist es wichtig, das Spannungsfeld zu thematisieren, in dem der Staat durch den Öffentlichen Dienst agiert: Einerseits ist der Öffentliche Dienst über seine Leistungen der Daseinsvorsorge dem Allgemeinwohl verpflichtet – der Staat handelt hier im Interesse der Bevölkerung. Andererseits übernimmt der ÖD auch Aufgaben wie die Verwaltung der grundlegenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Aufrechterhaltung der Infrastruktur oder die Durchsetzung der Eigentumsrechte – hier handelt der Staat also vor allem im Interesse des Kapitals. Das Kräfteverhältnis

hin zu einer verstärkten Hinwendung bzw. Priorisierung der Staatsaufgaben im Sinne des Allgemeinwohls zu verändern, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Von daher könnte es sinnvoll sein, tarifliche Kämpfe mit den Zielen einer gesellschaftlichen Transformation zu verbinden – sprich: Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und ihre Gewerkschaften müssten nicht nur ökonomische Kämpfe um mehr Lohn, sondern auch politische Kämpfe führen, etwa gegen Privatisierungen und Sparmaßnahmen, bis hin zu Kämpfen, die sich gegen die kapitalistische Profitlogik richten. Denn letztlich sollte auch im konkreten (Tarif-)Kampf bereits der Ausbruch aus dem kapitalistischen Gedankengefängnis gewagt werden: hin zu einer Gesellschaft, in der sich die Produktion und Arbeit bewusst an den Bedürfnissen der Menschen orientiert statt an Gewinnsteigerung, und Investitionsentscheidungen demokratisch sowie planvoll getroffen werden, sodass der Staat seinen Aufgaben in zentralen Bereichen der Daseinsvorsorge umfassend gerecht werden kann.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

ANMERKUNGEN |

- 1) Marx, Karl: Das Kapital, Band I, MEW 23, 1863, S. 532f.; siehe auch Theorien über den Mehrwert.
- 2) Webel, Carina: Handlungsfähiger Staat: Schlüssel für eine gerechtere Gesellschaft, in AK-Konkret 1/25, S. 6f.
- 3) Berlinger, Ulf; Funke, Corinna; Niesing, Anna; Biechele, Anna: Branchenanalyse öffentlicher Dienst der Länder, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 327, 2016, S. 8ff.
- 4.) Die Zeit: Beamtenbund warnt vor Schwächung des Staates durch Personalnot, die Zeit vom 08. Januar 2024.
- 5) Mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG) von 2017 wurden Bund, Länder und Kommunen verpflichtet, ihre Verwaltungsleistungen bis 2022 auch elektronisch anzubieten. Tatsächlich blieb die Umsetzung jedoch hinter den Erwartungen zurück: Statt einer flächendeckenden Verwaltungsdigitalisierung entstand ein Flickenteppich aus unterschiedlich gestalteten und teils redundanten Projekten, die durch fehlende Standards nur schwer zu konsolidieren sind.
- 6) Hoffmann, Matthias: Corona – Lockdown – Homeoffice. Aspekte des Zusammenhangs von Digitalisierung und sozialer Ungleichheit. In: Zöllner, Ulrike et al. (Hrsg.): Soziale Arbeit und

- Gerechtigkeit. Professionstheoretische Perspektiven für Studium, Lehre und Praxis, Beltz Juventa, 2016, S.206-218.
- 7) Kirch, Daniel: Millionen-Auftrag: PwC soll Saar-Behörden bei Digitalisierung helfen, <https://news.saarbruecker-zeitung.de/n/millionen-auftrag-pwc-soll-saar-behoerden-bei-digitalisierung-helfen>
- 8) Schulze Spüntrup, Frederik: Action, bitte! Wie der öffentliche Sektor den Mangel an Fachkräften meistern kann, 2023.
- 9) Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2024, S. 185ff.
- 10) Deutscher Gewerkschaftsbund: Künstliche Intelligenz und die Arbeit von morgen. Ein Impulspapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Debatte um Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt, 2019.
- 11) Moser, Frederik; Dr. Hoffmann, Matthias: Digitalisierung im saarländischen Dienstleistungssektor. Mit besonderer Beachtung der Öffentlichen Verwaltung, AK-Texte, 2019.
- 12) Destatis: Qualität der Arbeit – Arbeitnehmervertretungen, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/arbeitnehmervertretungen.html>
- 13) Prümer, Stephanie; Schnabel, Claus:

- Ist der Staat der bessere Arbeitgeber?; in: Wirtschaftsdienst 2023, Heft 9, S. 613-618.
- 14) Tagesschau: Ver.di meldet Rekordzuwachs an Mitgliedern; online unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mitgliederzuwachs-verdi-100.html>
- 15) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024, 30. Mai 2025.
- 16) 4-Stunden-Liga Sektion Saar: Solidarität mit den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst!, online unter: <https://4hour-league.org/aktionen/tvoed/>
- 17) Frey, P. / Haraldsson, G. / Kelmann, J. / Trickett, R.: Islands Weg zu einer kürzeren Arbeitswoche: Autonomy Institute 2025.
- 18) Boos, Jonas: Wir brauchen eine Debatte um die Ausweitung des Streikrechts, in AK-Beiträge 1/2024, S. 4-35.
- 19) Däubler, Wolfgang: Sind politische Streiks möglich?, in: WISO Nr. 3/23 AK Oberösterreich, Dezember 2023, S. 46f.
- 20) Tschenker, Theresa: Politischer Streik – Rechtsgeschichte und Dogmatik des Tarifbezugs und des Verbots des politischen Streiks, in: Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht (ADIA), Band 12, 2023.

„Wir werden immer für eine gerechte Gesellschaft eintreten“

In der aktuellen Tarifrunde zum TV-L kämpft ver.di für eine gerechtere Bezahlung der Landesbeschäftigten. Ziel ist es, die Lücke zum TVöD zu schließen. Darüber sowie unter anderem, wie sich die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes sichern ließe, spricht Sandra Dziekan (Foto: privat), Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Saar-Trier und verantwortlich für den Bereich Bund und Länder. Die Fragen stellte Jonas Boos.

Was sind die wichtigsten Forderungen von ver.di in der aktuellen Runde zum TVL? Die Löhne und Gehälter im TVL bleiben derzeit hinter denen im TVöD zurück – ist es nicht an der Zeit, die Lücke zu schließen?

Das Ziel jeder Tarifrunde der Länder ist es, zum TVöD aufzuschließen. Das Doppelkonstrukt mit zwei Flächentarifverträgen kostet alle Beteiligten viele Ressourcen – personell und finanziell. Eigentlich sollten also beide Seiten ein Interesse daran haben, zusammenzuführen, was zusammengehört. Leider ist der Arbeitgeber offensichtlich nicht dieser Meinung und nicht einmal bereit, über diese Möglichkeit zu diskutieren oder zu verhandeln. Die Konkurrenzsituation innerhalb des Öffentlichen Dienstes ist absurd und in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nachzuvollziehen.

Klar ist: So lange die Trennung TdL/TVöD weiter besteht, werden die Beschäftigten immer weiter auseinandergetrieben. Wir werden weiter dafür kämpfen, dass gleiche Arbeit auch gleichen Lohn bedeutet. Eine Abwanderung von Arbeitskräften aus dem Bereich der Tarifbeschäftigten der Länder hin zu Bund und Kommunen kann nur dadurch verhindert werden, das Zwei-Klassen-System endlich zu überwinden. Bis dahin werden unsere Mitglieder weiter auf der Straße und am Verhandlungstisch für unsere Forderungen kämpfen, um zumindest den Abstand nicht noch größer werden zu lassen.

Bei den Auseinandersetzungen für den TVöD war es recht schwierig, eine Einigung herbeizuführen – am Ende gab es auch von vielen Beschäftigten Kritik: Sorge um Reallohnverluste, lange Laufzeit sowie der Einstieg in längere Arbeitszeiten. Wie schätzt du den Abschluss ein? Wird das Ergebnis bei der TvL-Runde „besser“?

Die Überschrift des Flugblattes zum Abschluss war damals „Ein schwieriger Abschluss in schwierigen Zeiten“ und das würde ich auch heute noch so einschätzen. Es gab mehrere Faktoren, die diese Tarifrunde zu einer sehr schwierigen gemacht haben.



Der Anschlag vom 13. Februar 2025, bei dem eine 37-jährige Mutter und ver.di-Kollegin sowie ihre zweijährige Tochter tödlich verletzt wurden, hat unsere gesamte Organisation schwer getroffen. Die Neuwahlen, die mitten in die Tarifverhandlungen fielen, waren ein großer Unsicherheitsfaktor für alle Beteiligten.

Und dazu war die Forderung eine sehr komplexe, mit mehreren Teilen für unterschiedliche Branchen, was die Mobilisierung nicht einfacher gemacht hat. Die Laufzeit von über zwei Jahren sehe ich allerdings nicht nur als Nachteil, sondern auch als eine Art von Sicherheit. Es ist kein Geheimnis, dass Tarifverhandlungen mit einer CDU sicherlich anspruchsvoll werden. Besonders mit einem Kanzler an der Spitze, der den Sozialstaat beinahe täglich verbal angreift. Die lange Laufzeit gibt uns die Möglichkeit, uns auf die Auseinandersetzungen angemessen vorzubereiten. Die freiwillige 42-Stunden-Woche war eine Kröte, die wir schlucken mussten. Trotzdem haben wir mit einer Befristung auf vier Jahre für die komplette Regelung und einer beiderseitigen Freiwilligkeitsklausel sowie dem Abschluss von Auszubildenden und Be-

schäftigten in der Probezeit alles getan, um einer einseitigen Vorteilnahme der Arbeitgeber entgegenzuwirken. In vier Jahren werden wir mit den Beschäftigten darüber entscheiden, ob die Regelung weiter fortgeführt wird oder wir sie auslaufen lassen.

Zum Ergebnis der TdL-Runde kann ich das Gleiche sagen, wie vor allen Tarifrunden: Das Ergebnis steht und fällt mit der Beteiligung unserer Mitglieder und der Beschäftigten im Tarifbereich. Während der Phase der Forderungsfindung habe ich in allen Dienststellen und Betrieben eine hohe Motivation und auch eine gewisse Wut gesehen. Das Unverständnis über Ungleichbehandlung der Landesbeschäftigten gegenüber den Kolleginnen und Kollegen im Bereich Bund und Kommunen sitzt tief. Unser aller Ziel ist es, eine Annäherung herbeizuführen. Gemeinsam können wir eine Menge auf dem Weg dorthin erreichen, da bin ich mir sicher.

Wie hat sich die Mitgliederzahl bei ver.di im Saarland in den vergangenen Jahren entwickelt?

Seit der unglaublich erfolgreichen TVöD-Runde 2020 mit einem Zuwachs von über 100.000 Mitgliedern bundesweit befinden wir uns auf einem guten Weg, was die Mitgliederentwicklung angeht. Die Menschen haben festgestellt, sowohl im Öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft, dass die Zeiten rauer werden und viele Dinge, derer man sich immer sicher war, nun ins Schwanken geraten.

Egal, ob Inflation, Mietpreise oder Arbeitsplatzsicherheit – alles Dinge, die eine einzelne Person nicht ändern kann.



Foto: Adobe Stock / Ardan Fuessmann

Anfang Dezember starten die Verhandlungen zwischen ver.di und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Teil einer Gewerkschaft zu sein bedeutet immer, Verantwortung zu übernehmen und mit anderen gemeinsam das große Ganze zu verändern. Besonders im Saarland erlebe ich immer wieder eine Mentalität des Anpackens. Statt sich ausgeliefert zu fühlen, nehmen die Menschen hier die Dinge selbst in die Hand und wollen mitentscheiden, egal ob im Verein, in der Partei oder in einer Gewerkschaft. Das alles bereitet einen fruchtbaren Boden für gewerkschaftliche Macht und führt zu besseren Verhandlungspositionen mit dem Arbeitgeber.

Wenn der Öffentliche Dienst streikt, werden immer schnell Stimmen laut, welche eine Einschränkung des Streikrechts in der Daseinsvorsorge oder in der „kritischen Infrastruktur“ fordern – wie erlebst du solche Angriffe?

Das Streikrecht ist und bleibt der einzige Hebel, den die Beschäftigten haben, um ihre Interessen durchzusetzen. Es ist im Grundrecht verankert und in Deutschland um einiges schwächer als in anderen europäischen Ländern. Wir gehen als Organisation immer sehr verantwortungsvoll mit diesem Recht um. In allen sensiblen und kritischen Bereichen bieten wir dem Arbeitgeber Verhandlungen über Notdienste an, wenn es um Menschenleben oder kritische Infrastruktur geht. Auf der anderen Seite SOLL ein Streik finanziellen Schaden und Unannehmlichkeiten verursachen, sonst wäre er sinnlos. Zu einem Streik gehören immer genau zwei Seiten: Die aufrufende Gewerkschaft und ihre Forderungen und der Arbeitgeber, der auf diese nicht eingeht.

Was müsste sich politisch verändern, um die Attraktivität und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu sichern?

Ich sehe hier zwei große Stellschrauben: Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Solange der Arbeitgeber den Öffentlichen Dienst als Posten im Haushalt und nicht als tragende Säule eines funktionierenden Sozialstaates sieht, haben wir ein Problem. Der Öffentliche Dienst ist und kann kein gewinnorientiertes Unternehmen sein. Was passiert, wenn wir ihn als solches behandeln, sehen wir an der Krankenhauslandschaft in Deutschland.

Die Lücke zwischen Ländern und Bund/Kommunen muss geschlossen werden, um die Abwanderung von Beschäftigten aus dem Dienst der Länder zu stoppen und Gerechtigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen herzustellen. Hierdurch wird auch die Arbeitsverdichtung bekämpft, die in einigen Bereichen schon so extrem ist, dass viele Kolleginnen und Kollegen in den Burn-Out gehen, weil sie den Job für mehrere Personen erledigen müssen.

Auch die Nachwuchskräftegewinnung muss ernster genommen werden. Welchen Grund hat ein junger Mensch in dieser Zeit, seine Karriere beim Öffentlichen Dienst statt in einem Privatunternehmen zu starten? Diese Frage muss klar beantwortet werden, sonst fällt uns spätestens in einigen Jahren die Altersstruktur auf die Füße, wenn die Boomer-Generation sich in die wohlverdiente Rente verabschiedet.

Im ÖD ist der Staat selbst der Arbeitgeber, was die Auseinandersetzungen politisch auflädt. Sollten Gewerkschaften wie ver.di, daher nicht nur ökonomische, sondern auch politische Kämpfe führen, etwa gegen Privatisierungen oder Sparmaßnahmen?

ten wie ver.di, daher nicht nur ökonomische, sondern auch politische Kämpfe führen, etwa gegen Privatisierungen oder Sparmaßnahmen?

Gewerkschaften sind und waren schon immer starke politische Kräfte. Wir sind keine „Tarifmaschine“, auch wenn einige Stimmen das von uns verlangen. Wir werden immer für eine gerechte und soziale Gesellschaft eintreten, für Demokratie und Mitbestimmung auf allen Ebenen. Egal, ob wir gegen die Schließung einer Klinik demonstrieren, für bessere Personalschlüssel an Kitas kämpfen oder die Transformation mit Bildungsangeboten und Veranstaltungen mitgestalten: ver.di ist eine Kraft, mit der man rechnen muss. Unsere Mitglieder kommen aus allen Schichten, Branchen, Altersgruppen und Kulturkreisen. Das ist unsere Stärke und wir werden sie immer nutzen, um unsere Ziele zu erreichen: menschenwürdige Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, die Stärkung des Sozialstaates. Und eine vielfältige Gesellschaft, in der Menschenrechte geachtet und soziale Ungleichheit verringert wird.



Gerade im Öffentlichen Dienst gerät zunehmend auch das Streikrecht unter Druck.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Alexander Stallmann.