

## Ersten Schritt zum einheitlichen Tarifrecht gehen!

*Modernisierungskommission  
empfiehlt Verhandlungsaufnahme  
und intensive Diskussion in ver.di*

Die von der ver.di- Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK ÖD) im letzten November eingesetzte Modernisierungskommission für das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes hat bei ihrer zweiten Sitzung am Montag, 18. März 2002, in Göttingen nach intensiven Diskussionen mit 15 Stimmen bei 2 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen beschlossen, der Bundestarifkommission die Verhandlungsaufnahme zu einem modernen einheitlichen Tarifrecht noch von der Sommerpause zu empfehlen. Zugleich soll die Diskussion zu den Inhalten eines einheitlichen Tarifrechtes für den öffentlichen Dienst auf Grundlage des Entscheidungsrahmens, der 100 Punkte und anderer geeigneter Materialien breit weitergeführt werden.

Wir dokumentieren anliegend den Beschluß der Kommission (**Anlage 1**) und stellen die 100 Punkte, die auf eine von der Kommission eingesetzte Arbeitsgruppe zurückgehen, zur Verfügung (**Anlage 2**). Das 100-Punkte-Papier soll seinen Charakter als Diskussionspapier behalten.

In der Sitzung wurde deutlich, daß der von der BTK ÖD angestoßene Erneuerungsprozeß in der Organisation auf ein zwiespältiges Echo gestoßen ist. Zum einen wird eine Beeinträchtigung der Lohn-/Vergütungsrunde im Herbst befürchtet und den Arbeitgebern so die Möglichkeit gegeben wird, ihre Mantelforderungen einzubringen, die als sog. Horror-Kataloge die letzten Vergütungsrunden maßgeblich und in unserem Sinn negativ geprägt haben. Die Mehrheit der Kommission vertrat demgegenüber die Auffassung, daß ein Heraushalten solcher Fragen aus der Vergütungsrunde nur gelingen kann, wenn bereits Verhandlungen aufgenommen worden sind, so daß von uns immer auf entsprechende Verhandlungsabsprachen verwiesen werden kann.

Weitere Bedenken betreffen die **Zeitleiste**. Sie wird von vielen für zu ehrgeizig gehalten. Die Kommission bekräftigt ihren Entschluß, daß inhaltliche Klärung grundsätzlich Vorrang vor zeitlichen Abläufen haben. Allerdings drängt die Zeit für eine tarifpolitische Perspektive. ÖTV und DAG haben zahlreiche und gute Grundsatzbeschlüsse für ein zukunftsweisendes Tarifrecht im öffentlichen Dienst gefasst. Gewerkschaftliche Positionen und Beschlüsse sind also da. Nur mit der Umsetzung sind wir in den letzten Jahren nicht recht weiter gekommen. Wir stellen eine Erosion unseres Tarifrechtes und seiner Anwendung fest. Dagegen müssen wir etwas tun.

Wenn wir 12-Monats-Abschlüsse wollen – und das ist sicher richtig -, dann werden wir außerhalb von Vergütungsrunden niemals genug Zeit für ein neues Mantelrecht haben. Deshalb ist das am 28. Januar verabschiedete Zeitraster im Grundsatz richtig, weil es den Willen zur tatsächlichen Veränderung dokumentiert. Als sklavisches Vorgabe wäre es mißverstanden.

Die Kommission fordert Fachbereiche, Landesbezirke, Gruppen und Untergliederungen zur intensiven Diskussion der Inhalte eines einheitlichen Tarifrechts auf.

## **Anlage 1**

### **„Einheitliches Tarifrecht öffentlicher Dienst“ Beschlussvorlage für TOP 4 der BTK ÖD am 17. April 2002 in Halle**

*Von der Arbeitsgruppe Modernisierung (besetzt mit je 2 Vertretern der Landesbezirke) am 18. März 2002 in Göttingen mit 15 Stimmen bei 2 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen als Empfehlung für die Bundestarifkommission öffentlicher Dienst angenommen.*

#### **Ausgangslage:**

Die Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes sind seit über 40 Jahren eine notwendige Klammer auf dem Weg zu einheitlichen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Einige Teile sind Vorschriften aus weit davor liegenden Zeiten. Zwar wurden die Inhalte durch eine Vielzahl von Reparaturen und Veränderungen an neue gesetzliche Vorgaben angepasst; trotzdem steht unser Tarifrecht in dem Ruf, antiquiert und unflexibel zu sein.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Veränderungen in der politischen Landschaft und beamtenrechtliche Vorgaben zwingen uns immer wieder Abwehrkämpfe gegen geplante, einschneidende Verschlechterungen im Tarifrecht auf. Das zeigen die Lohn- und Gehaltstarifrunden der letzten Jahre. Die Trennung in die Statusgruppen „Arbeiter/Arbeiterinnen“ und „Angestellte“, in die Arbeitgebergruppen „Bund/Länder“ und „Gemeinden“ sowie die diskriminierende Aufspaltung in die Tarifgebiete Ost und West wird zunehmend weder als richtig noch als zeitgemäß empfunden.

In der Diskussion der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes spielen neben den eben angesprochenen Fragen noch folgende Punkte eine wesentliche Rolle:

- sichere, überschaubare und nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Tarifregelungen,
- mehr Arbeitszeitsouveränität,
- bessere Vergütung für jüngerer Kolleginnen und Kollegen.

Auf der anderen Seite geraten wir insbesondere von Seiten der Gemeinden immer stärker unter Druck, spartenspezifische Tarifverträge z.B. für die Bereiche Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen, Wasserwirtschaftsbetriebe und Entsorgung abzuschließen. Als weiterhin die gestaltende Kraft wollen wir jetzt die tarifpolitischen Beschlüsse unserer Gründungsorganisationen umsetzen und offensiv Verhandlungen zu einer Zusammenführung der unterschiedlichen Mantel-, Eingruppierungs- und Vergütungstarifverträge für den öffentlichen Dienst führen. So sollen einheitliche Tarifstrukturen im öffentlichen Dienst erhalten, Tariffucht verhindert, Widerspruch zu realen Tarifstrukturen beseitigt und den Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung (z. B. Verwaltungsreformen, Abbau von Hierarchieebenen) Rechnung getragen werden.

**Aus diesem Grund wird der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst vorgeschlagen, folgendes zu beschließen:**

1. Die Verhandlungen zu einem einheitlichen Tarifrecht öffentlicher Dienst mit Bund, TdL und VKA sollen vor der Sommerpause aufgenommen und damit Mantelfragen aus der Vergütungsrunde 2002 herausgehalten werden.

Ziele sind:

- Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren und nachvollziehbaren Tarifrechtes für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen bei Bund, Länder und Gemeinden in West und Ost;
  - diskriminierungsfreies Tarifrecht;
  - Erhöhung der Attraktivität des Tarifrechtes auch für jüngere Beschäftigte;
  - Vereinbarkeit von Beruf, Familienaufgaben und privaten Interessen;
  - zukunftsorientierte Gestaltung des Eingruppierungsrechts;
  - Abkoppelung des Tarifrechtes vom Beamtenrecht;
  - spartenspezifischen Besonderheiten werden gesondert geregelt.
2. Die auf der Klausurtagung der BTK im November 2001 in Bremen eingesetzte Arbeitsgruppe „Modernisierung„ führt als Verhandlungskommission die entsprechenden Verhandlungen.
  3. Die Verhandlungskommission wird bevollmächtigt, für tarifspezifische Regelungen Expertinnen und Experten aus den Fachbereichen beratend einzubeziehen.
  4. Der Bundestarifkommission ist regelmäßig Bericht zu erstatten. Eine Bewertung wird bei Vorliegen der Ergebnisse zu allen Verhandlungsblöcken (Mantel, Eingruppierung, Vergütung und Tabellen) vorgenommen.
  5. Parallel zur Verhandlungsaufnahme mit den Arbeitgebern wird die Diskussion zur konkreten Ausgestaltung des Tarifrechtes unter Federführung von Fachbereichen, Landesbezirken und Gruppen in deren jeweiligen Verantwortungsbereichen anhand des Entscheidungsrasters, der 100 Punkte zur Diskussion eines einheitlichen Tarifrechtes und anderer geeigneter Materialien weitergeführt. Die Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses werden in die Verhandlungen eingebracht.
  6. Das Tarifsekretariat wird beauftragt, eine Bestandsaufnahme über tarifliche Veränderungsnotwendigkeiten in Sparten und Branchen im Geltungsbereich des öffentlichen Tarifrechtes zu erstellen.

# 100 Punkte

## Diskussionspapier zum einheitlichen Tarifrecht im öffentlichen Dienst

*Ergebnis einer Klausurtagung Berlin-Wannsee 4./5. Februar 2002*

*Die von der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst im November 2001 eingerichtete Modernisierungskommission hat eine Arbeitsgruppe beauftragt, Vorschläge zum weiteren Umgang mit dem Entscheidungsraster zu machen und Konkretisierungen vorzubereiten. Diese „100 Punkte“ setzen diesen Arbeitsauftrag um. Die Modernisierungskommission hat auf ihrer Sitzung am 18. März in Göttingen empfohlen, das Papier zur weiteren Diskussion in ver.di zu nutzen.*

### ver.di will aus folgenden zentralen Gründen ein neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst bzw. den öffentlichen Sektor schaffen:

1. Ver.di will **ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte** schaffen. Gründe für ein unterschiedliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte sind überholt.
2. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes muß in **Ost und West** dasselbe Tarifrecht gelten. Unterschiedliche Tarifverträge für Ost und West mehr als 10 Jahre nach der deutschen Einheit sind für einen einheitlichen Öffentlichen Dienst nicht länger hinnehmbar.
3. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes ist konsequent unter dem Leitgedanken der **Geschlechtergerechtigkeit** (gender mainstreaming) auszugestalten.
4. Viele Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes sind auch deshalb unzeitgemäß, weil sie vom **Beamtenrecht** geprägt oder diesem nachempfunden sind. Wir wollen eigenständige tarifliche Regelungen.
5. Unterschiedliche Regelungen und Tabellen für **den kommunalen Bereich und Bund und Länder** machen das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unübersichtlich und undurchschaubar. Wir wollen diese Unterschiede überwinden.
6. Das Tarifrecht ist **einfach, klar, verständlich und nachvollziehbar** auszugestalten. Wir stellen uns der Herausforderung ein **neues, modernes, zeitgemäßes Tarifrecht** für den öffentlichen Sektor zu schaffen, denn das bisherige Tarifrecht berücksichtigt viele Entwicklungen in den Berufen, in der Gesellschaft, in den Anforderungen an öffentliche Dienste und in der Arbeitsgestaltung im öffentlichen Dienst nicht ausreichend.
7. Die kommunalen Arbeitgeber wollen das Tarifrecht durch Neuregelung in einzelne Sparten („Spartentarifverträge“) weiterentwickeln. Diesen Weg betrachtet ver.di mit großer Sorge

und Skepsis. Ver.di will das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zusammenhalten. Wir müssen aber eine **überzeugende Antwort** geben, wie mit dem öffentlichen Tarifrecht auch in Zukunft kommunale Betriebe **im Wettbewerb bestehen** können.

## Rahmenbedingungen

8. ver.di beobachtet die schleichende Aushöhlung unseres durch Grundgesetz Artikel 20 garantierten **Sozialstaates** mit großer Sorge. Die großen Parteien sind sich einig in dem Ziel, öffentliche Dienstleistungen und Beschäftigung im öffentlichen Dienst zurückzunehmen, unabhängig, ob dieses Anliegen unter den Stichworten "Schlanker Staat", "Aktivierender Staat", "Zurückdrängen/Reduzierung der Staatsquote" oder "Bewältigung der Haushaltskrise der öffentlichen Haushalte" verfochten wird. Wir sehen die Gefahr der **Reduzierung der Öffentlichen Dienste** auf das Kerngeschäft der Administration gesetzlich unabdingbarer Verwaltungsaufgaben oder auf das reine Verwalten von vergebener Dienstleistung.
9. Sowenig ver.di dieser Politik-Konzeption folgt, so müssen wir doch die notwendigen **tarifpolitischen Konsequenzen** ziehen. Insbesondere frühere kommunale Dienstleistungen werden nun unter marktwirtschaftlichen Bedingungen geführt. Die tarifpolitische Ausgestaltung muss diesen Bedingungen Rechnung tragen.
10. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen können **Gewinne und Verluste** entstehen. Trotz der gewerkschaftlich richtigen Aussage, dass die Unternehmen das unternehmerische Risiko zu tragen haben, können wir oft nicht verhindern, dass die Beschäftigten von den Verlusten bereits heute vielfach betroffen sind, sei es durch Arbeitsverdichtung, massivem Druck auf tarifliche Rechte und Einkommenssituation bis zu partiellen Tarifsenkungen, Verlegung oder Verlust des Arbeitsplatzes. Dagegen fließen die von ihnen erwirtschafteten Gewinne den Beschäftigten nicht zu. Sie versickern als Sanierungsbeitrag in den öffentlichen Haushalten oder kommen Aktionären oder Geschäftsführergehältern zugute.
11. Deshalb muss sich das **Tarifrecht** des öffentlichen Dienstes **verstärkt den Veränderungen** von Rechtsformumwandlungen, Auslagerungen und Vergabe von öffentlicher Dienstleistung, Anpassung an privatwirtschaftliche Gegebenheiten **stellen**. Dazu gehört einerseits die deutlichere Bindung der Vergütungshöhe an die auszuübende Tätigkeit. Zu bezahlen ist in erster Linie die erbrachte Arbeitsleistung, nicht Lebensalter, Familienalimantation und andere bisherige dem **Beamtenrecht** entlehnte Bezahlungsgegebenheiten. Andererseits sollen Beschäftigte auch am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen/Einrichtungen beteiligt werden. Dies gilt analog entsprechend auch in Verwaltungen, in denen mit Messzahlen, Produktbeschreibungen etc. wirtschaftsbetriebsähnliche Verhältnisse entstehen.
12. Grundsätzlich sieht ver.di (mit den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes) aufgrund der zunehmenden Differenzierung der Strukturen insbesondere kommunaler Betriebe die Notwendigkeit, das Spannungsgefüge zwischen einheitlicher Regelung für alle Beschäftigten des öffentlichen Sektors einerseits und dem Erfordernis, Verschiedenes auch tariflich unterschiedlich regeln zu müssen, neu zu bestimmen.

## Form des Tarifvertrages (Entscheidungsraster Nr. 1)

13. Es ist **ein einheitlicher Mantel** für alle Beschäftigte bei Bund und Ländern sowie bei Arbeitgebern, die den kommunalen Arbeitgeberverbänden angehören, abzuschließen.
14. **Unterschiedliche Regelungen sind in diesem Mantel nur bei zwingenden sachli-**

**chen Gründen vorzusehen.** Deshalb werden im neuen Tarifrecht die bisherigen Unterschiede zwischen Arbeitern/Angestellten, Ost/West, Bund/Land/VKA oder auch Beschäftigten der Anlage 1a/1b fast vollständig verschwinden.

15. Es soll **keine** einfache **Fortschreibung** bisherigen Tarifrechts geben (keine redaktionelle bloße Fleißarbeit). Vielmehr sollen anhand der 15 Punkte des Entscheidungsrasters die Eckpunkte des neuen Tarifrechts gebildet werden. Für jede Regelung ist ihre Sinnhaftigkeit bzw. ihr Nutzen zu prüfen.
16. Umgekehrt macht eine Veränderung um der Veränderung willen keinen Sinn. Gerade tarifrechtlich sollten ausgeklagte Begrifflichkeiten möglichst beibehalten werden.
17. Sachliche Gründe für unterschiedliche Regelungen können – wie bisher – in einzelnen Beschäftigungsbereichen sprechen. Ver.di will weiterhin durch **Sonderregelungen** die notwendigen Abweichungen vom einheitlich für alle geltenden Tarifrecht sowie die in einzelnen Bereichen erforderlichen oder hilfreichen Regelungen treffen. (Dabei hängt niemand am Begriff „SR“.)
18. Die Notwendigkeit und die Regelungstiefe solcher Sonderregelungen ist von den **Fachbereichen und Fachgruppen** zu prüfen. Die Unterschiedlichkeit erforderlicher Sonderregelungen wird durch **einheitliche Vorgaben** kanalisiert.
19. ver.di verfolgt den Weg der Gestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes in verschiedene eigenständige Manteltarifverträge mit unterschiedlichen Tabellen ("**Sparten-Tarifverträge**") über die bestehenden hinaus (Versorgungsbetriebe, Nahverkehr) nicht weiter.
20. ver.di hat sich als Matrixorganisation auch eine Fachbereichsstruktur gegeben, um den tarif-, betriebs- und berufspolitischen Anliegen der einzelnen **Branchen** und der zunehmenden Verzahnung privatwirtschaftlicher und öffentlicher Dienstleistungen besser gerecht zu werden. Ver.di ist zum Abschluß echter Branchen-Tarifverträge bereit und hat dazu die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. So lange allerdings von den vormals öffentlichen oder gemeinnützigen Arbeitgebern "Privatwirtschaft" und "Wettbewerb" nur gerufen wird, aber die entsprechenden Organisationsformen (z. B. Arbeitgeberverband aller Wohlfahrtsverbände einschl. der entsprechenden öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder gemeinsamer Arbeitgeberverband oder Tarifgemeinschaft für öffentliche und private Versorger) nicht gebildet sind, fehlt ver.di der Partner für sachgerechte einheitliche Regelungen.
21. Für die **Regelungstiefe** des Tarifvertrages spielt die Anzahl der Paragraphen eine untergeordnete Rolle. Ob der neue Tarifvertrag 24 (wie etwa TV-V und dem nachgebildete Tarifverträge) - und dafür ggf. mehr Unterabsätze hat, oder wie der BAT 74 oder über 80 (wie BMT-G??), ist nebensächlich.
22. (Mantelrechte) Sachverhalte, bei denen das materielle Ergebnis in kaum einem angemessenen Verhältnis zum erforderlichen Aufwand steht (z. B. **Verwaltungsaufwand**), sollen nicht mehr tarifvertraglich vereinbart werden. Die dadurch gegebene Ersparnis (bisherige materielle Leistung für den Beschäftigten zuzüglich Kosten des ersparten Aufwandes des Arbeitgebers an Verwaltungshandeln) ist grundsätzlich in die Tabelle einzuarbeiten und zu einer Erhöhung der Grundvergütungen zu nutzen. Deutlichstes Beispiel ist hier die **Jubiläumsumszuwendung**. Damit leisten wir dem gegenwärtigen Beschäftigungsabbau im öffentli-

chen Dienst keinen Vorschub, da sich die Arbeitsplatzvernichtung bislang nirgendwo an den zu erledigenden Aufgaben orientiert, sondern politisch gewollt ist.

23. Eine **allgemeine Zulage** ist nicht mehr zu vereinbaren. Dieser Betrag ist in die Tabelle der Grundvergütungen einzuarbeiten.
24. Regelungen zum **Ortszuschlag** sind nicht mehr zu vereinbaren. Die Beträge sind in die Tabelle der Grundvergütungen einzuarbeiten. (Zum Kinderzuschlag unter "Sozialbestandteile")
25. Es macht für den weiteren Diskussionsprozess wenig Sinn, sich die Mantelzusammenführung als Aneinanderreihung der jeweils aus gewerkschaftlicher Sicht günstigsten Regelungen vorzustellen. Wir wollen ein **stimmiges Gesamtkonzept** schaffen.
26. Eine sachgerechte Diskussion der **Kosten unseres Tarifrechts** ist zu führen. Dabei ist neben den Leistungen, die die Beschäftigten aufgrund des Tarifrechts erhalten, auch der Verwaltungsaufwand zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist durch einen „schlankeren“ Mantel Spielraum für bessere Bruttovergütungen zu schaffen.
27. Im neuen Tarifrecht ist grundsätzlich "**BAT-/BMTG-/MTArb-Niveau**" zu sichern. Dabei wird die Schwierigkeit sein, zu bestimmen, was dies im Einzelnen ist. Denn das Niveau kann bestimmt werden sowohl aktuell vom einzelnen her (aktuelle Bruttovergütung), von den Perspektiven/Erwartungen des einzelnen (also einschl. der Bewährungsaufstiege und noch nicht erreichten Lebensalterstufen) wie auch objektiv (z. B. Gesamtkosten eines Berufslebens) wie auch vom Arbeitgeber her (Gesamtvergütung der Beschäftigten). Die Arbeitgeber werden unserer Forderung nach Sicherung des bisherigen Niveaus die Kostenneutralität entgegenstellen. Dabei ist unzweifelhaft, dass durch die Einführung einer Neuregelung zusätzliche Kosten entstehen, weil es immer Gewinner und Verlierer gibt – und zumindest die errungenen Bruttobeträge der „Verlierer“ weiterhin zu sichern sind.
28. Zu diskutieren ist die **Reichweite von Schutzregelungen**: Wollen wir alles und jedes haarklein im Tarifrecht absichern? Dann wird es wieder ein kompliziertes Gefüge von Rechten und Pflichten. – Umgekehrt kann es Sinn machen, auch derzeit gesetzlich geregeltes zusätzlich tariflich abzusichern, um es bei Gesetzesänderung abzusichern. Wenn wir vom "verständigen" Arbeitgeber – und "verständigen" Arbeitnehmer ausgehen könnten, wären viele Regelungen verzichtbar.

### Öffnungsklauseln (Entscheidungsraster Nr. 2)

29. Das Spannungsverhältnis zwischen verbindlicher Regelung für alle und Differenzierungsnotwendigkeiten wurde in den bisherigen Tarifverträgen durch einheitliche Mantelregelungen für alle, von denen in konkreten definierten Fällen in **Sonderregelungen** abzuweichen war, gestaltet. Darüber hinaus waren Öffnungsklauseln nicht vorgesehen.
30. In den letzten Jahren ist regional und betrieblich oft unter Mitwirkung der ver.di-Gründungsorganisationen betrieblichen Erfordernissen durch vielfältige Regelungen Rechnung getragen worden, die vom bisher geltenden Tarifrecht nicht gedeckt sind (Arbeitszeitkonten, Führungspositionen auf Zeit ...).
31. Das neue Tarifrecht soll deshalb für bestimmte betriebliche Gegebenheiten **Öffnungsklauseln** ausdrücklich vorsehen, allerdings unter tariflich geregelten Vorgaben. Landesbe-

zirkliche Öffnungen sind mindestens für kollektive Arbeitszeitabsenkung (vgl. Tarifvertrag zur sozialen Absicherung) sowie für Notlagenvereinbarungen (Anwendungsvereinbarung einschl. Sanierungsplan und Rückfallklausel) vorzusehen.

32. Nur durch moderat eingefügte Öffnungsklauseln ist langfristig abzusichern, dass unser bundesweit und über viele Branchen geltendes Tarifrecht die **betriebliche Wirklichkeit** abdeckt .
33. Zu diskutieren ist, ob und zu welchen Inhalten eine **Öffnung für betriebliche Regelungen** auch unter den Bedingungen des Personalvertretungsrecht vor Ort sachgerecht ausgestaltet werden kann.
34. Eine Öffnungsklausel ist z. B. vorstellbar zur Übertragung von **Führungspositionen auf Zeit** ("Hannoveraner Modell": Zulage, die zwar deutlich höher ist als die Differenz bei Höhergruppierung, dafür Wegfall bei Verlust/Aufgabe der Führungsposition).
35. Die Notwendigkeit von Öffnungsklauseln ergibt sich auch aus der **Öffnung zum europäischen Markt** hin. Bestimmte Abschottungen bisheriger öffentlicher Dienstleistung werden vom Europarecht nicht geduldet.

### **Arbeitszeit (Entscheidungsraster Nr. 3)**

36. Als **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** sind einheitlich 38,5 Stunden in Ost und West zu vereinbaren. Hohe Arbeitslosigkeit, zunehmende Arbeitsverdichtung und der Wunsch nach familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung unterstreichen unsere gewerkschaftliche Forderung nach weiterer Arbeitszeitverkürzung. Für die Durchsetzung dieser Forderung ist die Angleichung der Arbeitszeit in den neuen Bundesländern eine notwendige Voraussetzung.
37. Als **Ausgleichszeitraum** für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sind höchstens 26 Wochen zu vereinbaren. Die europarechtlich vorgeschriebene **Höchst Arbeitszeit** von durchschnittlich 48 Stunden (einschl. Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdiensten, Einsätzen aus der Rufbereitschaft heraus) ist tariflich abzusichern.
38. Für die betriebliche Einführung von Rahmenarbeitszeit und Arbeitszeitkorridoren sind Öffnungsklauseln vorzusehen.
39. Eine tägliche/wöchentliche/jährliche **Sollarbeitszeit** wird nicht eingeführt. Es bleibt bei der dienstplanmäßig gestaltbaren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die im Ausgleichszeitraum von höchstens 26 Wochen 38,5 Stunden zu erreichen hat.
40. **Arbeitszeitkonten** werden fakultativ für alle Beschäftigten eingeführt. Der Tarifvertrag sieht dafür Rahmenregelungen vor, die betrieblich ausgefüllt werden können. Der Beschäftigte kann sich dafür entscheiden, dass diesem Arbeitszeitkonto Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Überstundenzuschläge sowie Zeitkontingente, die aus Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften sowie aus der Arbeitsleistung aus der Rufbereitschaft heraus stammen, gutgeschrieben werden. Freizeitnahme aus dem Arbeitszeitkonten heraus ist auf Wunsch des Beschäftigten unter Beachtung der betrieblichen Gegebenheiten möglich. Die Entscheidung des Beschäftigten ist monatlich/vierteljährlich kündbar.
41. **Insolvenzschutzregelungen** sind für das Arbeitszeitkonto vorzusehen.

42. Ob das Arbeitszeitkonto auch als **Langzeitkonto** zur Ermöglichung eines individuell angesparten **Vorruhestandes** genutzt werden kann, muss noch weiter gewerkschaftspolitisch diskutiert werden. (Ggf. ist das Arbeitszeitkonto von der betrieblichen Ausschlussfrist auszunehmen. -- Bei entsprechender Regelung würden keine Höchstgrenzen vorgegeben werden und Ampelregelungen zum Abbau des Kontos entfallen.) Beschäftigungswirksamkeit ist bei Langzeitkonten zwar sicherer zu erreichen, dafür aber z. T. erst in die ferne Zukunft verschoben.
43. **Überstunden** entstehen beim Überschreiten der dienstplanmäßigen oder durch Korridor oder Rahmen vorgegebenen Arbeitszeit, sind täglich abzurechnen, und werden mit dem Faktor 1,3 versehen (18 Minuten Gutschrift je Stunde). Sie werden (nach der Entscheidung des Beschäftigten) jeweils dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder innerhalb von 6 Monaten einschließlich der 18 Minuten Gutschrift je Stunde durch Freizeit ausgeglichen. War Freizeitausgleich nicht möglich, erfolgt nach 6 Monaten die Auszahlung.
44. **Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften** werden faktorisiert (in Arbeitsstunden umgerechnet) und sind auf die regelmäßige wöchentliche (im Rahmen einer beschäftigungssichernden/-fördernden Dienstplangestaltung) anrechenbar. Für nicht in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einbezogene Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften gilt die gleiche Regelung wie für Überstunden: nach Wahl des Beschäftigten aufs Konto; sonst Freizeitnahme innerhalb von 26 Wochen; wenn keine Freizeitnahme möglich, erfolgt dann Auszahlung.
45. **Arbeitsbereitschaft** kann nur noch im Rahmen des arbeitszeitrechtlich Zulässigen vereinbart werden (ev. ausschließlich in Sonderregelungen?).

#### **Kündigungsschutz (Entscheidungsraster Nr. 4)**

46. "**Unkündbarkeit**" der über 40-jährigen mit mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit ist für Ost und West zu vereinbaren.
47. Arbeitsverträge gelten grundsätzlich unbefristet. Bei **befristeten Arbeitsverträgen** ist der sachliche Grund der Befristung anzugeben.

#### **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Entscheidungsraster Nr. 5)**

48. Das Tarifsekretariat wird gebeten, eine Expertengruppe zu beauftragen, die Möglichkeit einer einfacheren Regelung zu prüfen, die die **Lohnfortzahlung** im bisherigen Rahmen (26 Wochen) sichert bzw. verlängert, aber die Arbeitgeber von der Doppelbelastung (Krankenkassenbeiträge für Lohnfortzahlung; gleichzeitig eigene Lohnfortzahlung) entlastet. Ebenso ist das Problem der "unechten" Nettoregelung beim Krankengeldzuschuss (Problem der Nichtausgleichbarkeit der Sozialbeiträge auf Krankengeld – dadurch doppelter Netto-Abzug) weiter zu prüfen.
49. Die verlängerte „echte“ Entgeltfortzahlung bei den „Altbeschäftigten“ Angestellten West ist als Auslaufregelung weiterzuführen, wenn sich keine besseren Alternativen für alle finden lassen.

## Zulagen/Zuschläge/Erschwernisse (Entscheidungsraster Nr. 6)

50. Grundsätzlich will ver.di Erschwernisse und besondere Belastungen nicht mehr durch Geld, sondern einerseits durch eine **leistungsgerechte Eingruppierung**, andererseits durch **Freizeit** ausgleichen – denn allenfalls kann zusätzliche Freizeit einen Ausgleich für Belastungen darstellen.
51. Die bisherige Praxis zahlreicher Erschwerniszuschläge und –zulagen wird kritisch hinterfragt. Die meisten Erschwernisse sind künftig durch **eine entsprechende neue Eingruppierung abgegolten**. Dabei macht eine Diskussion nach dem Motto: „Alle Zulagen sind zu streichen, nur meine muß bleiben!“ keinen Sinn.
52. Da das neue Eingruppierungsrecht **keine Laufbahnschranken** mehr kennen wird, erledigen sich manche Zuschlagsregelungen, mit denen der Überstieg einer Laufbahnschranke (oder eine nicht gewährte, ansonsten sachgerechte Eingruppierung) kaschiert werden sollte (vgl. Schreibkräfte, Techniker).
53. Neue Zulagensysteme sind auf ihre **gender-Verträglichkeit** hin zu überprüfen. Ältere (männertypische) Zulagen sind oft durch feste Geldbeträge (im Zeitablauf z. T. drastisch entwertet), neuere (frauentypische) durch prozentuale Zuschläge zur Grundvergütung (Erzieherinnen, Sozialarbeiterinnen, Schreibkräfte ...) gekennzeichnet.
54. Fachbereiche und Gruppen sind aufgefordert, aus ihrer Sicht Vorschläge zur Modernisierung von Zuschlägen und Zulagen zu machen.
55. **Zeitzuschläge** (einschließlich einer faktorisierten Schicht-, Wechselschichtzulage) können ebenfalls dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Andernfalls ist die Belastung innerhalb der nächsten 6 Monate durch Freizeitnahme auszugleichen. War kein Ausgleich möglich, erfolgt die Auszahlung der Stundenvergütung. Auch Nacht- und Samstagszuschläge werden faktorisiert.
56. Auch Erschwerniszuschläge sind möglichst in **Arbeitszeit** zu faktorisieren und wie beschrieben auszugleichen. Ihre unmittelbare Einrechnung in den Dienstplan wird tariflich ermöglicht und gewerkschaftlich gefördert.
57. Die Einführung einer **Ballungsraumzulage** für NRW, den Hamburger, Stuttgarter, Frankfurter und Münchener Raum wird gefordert, wenn die öffentlichen Arbeitgeber nicht endlich ernst machen mit der Ostangleichung im Tarifrecht. Ansonsten widerspricht sie dem Ansatz einer einheitlichen Bezahlung in einem einheitlichen öffentlichen Dienst ("gleicher Lohn für gleiche Arbeit").
58. **Ausbildungsbeihilfen** als Anreiz zur Aufnahme eines Ausbildungsplatzes als Tarifregelung zum Ausgleich des Stadt-Land-Kostengefälle sind eine sozialpolitische Aufgabe, keine tarifliche. Eine Tarifregelung würde die so schon vielerorts katastrophale Ausbildungsbereitschaft des öffentlichen Dienstes noch weiter dämpfen.

## Sozialbestandteile (Entscheidungsraster Nr. 7)

59. **Soziale Aufgaben** sind Sache des Staates und der Sozialpolitik und nicht Aufgabe der Tarifpolitik.

60. Die neue Vergütungstabelle hat den **Verheiratetenzuschlag** in die Grundvergütung einzubeziehen.
61. **Kinderzuschläge** werden nicht mehr vereinbart. Der per 1. 1. 04 zustehende Betrag wird bis zum Ende der Kindergeldberechtigung gezahlt. Die Kinderzuschlagsregelungen in den unteren Vergütungsgruppen beim Ortszuschlag und beim Weihnachtsgeld werden nicht mehr vereinbart.

### **Erholungsurlaub (Entscheidungsraster Nr. 8)**

62. Unter Einbeziehung des bisherigen 15-a-Tages sind **einheitlich 30 Tage** (bei 5-Tage-Woche) zu vereinbaren. Die Differenzierung nach Alter entfällt. Eine Höchstgrenze der Urlaubstage wird nicht mehr vereinbart. Die Umrechnung des Urlaubsanspruchs bei unterschiedlicher Arbeitsverteilung wird geregelt. Gesetzliche Regelungen (Mindesturlaub, Schwerbehindertenrecht etc.) bleiben selbstverständlich unberührt.
63. Ob sich die Vereinbarung einer **Urlaubsaufschlagsregelung** (108 – Prozent-Regelung) erübrigt, wird anhand der vereinbarten Faktoren bei Zeitzuschlägen und anderen bisherigen unständigen Lohnbestandteilen zu prüfen sein.
64. Die **Sicherung des Rechts auf Urlaubnahme** wird gem. TVV § 14,1 und 2 vereinbart. Urlaub ist fristgerecht zu nehmen und kann nicht aufs Arbeitszeitkonto gebucht werden.
65. Auch die bisherige **Urlaubsregelung für Schicht/Wechselschicht** soll durch Einbeziehung in die Faktorisierung einen unmittelbaren Freizeitanspruch auslösen. Damit erübrigt sich eine tarifliche Sonderregelung.

### **Beamtenrechtliche Übernahmen (Entscheidungsraster Nr. 9)**

66. Bisherige Beamtenrechtliche Regelungen werden möglichst durch unmittelbare und einfache Regelungen im Tarifrecht ersetzt. - Das neue Tarifrecht schafft in vielfacher Hinsicht beamtenrechtliche Vorgaben ab:
- Verheiratetenzuschlag
  - Kinderzuschläge
  - Laufbahnschranken und laufbahnähnliche Entwicklungen wie Bewährungsaufstiege
  - Lebensaltersstufen werden durch Betriebszugehörigkeit bzw. Berufserfahrung ersetzt
  - Beihilferecht
  - beamtenähnliche Versorgung wird durch Altersvorsorgeplan ersetzt.
67. Das bisherige **Beihilferecht** ist durch einen vom Arbeitgeber zu finanzierenden **Gruppenversicherungsvertrag** abzulösen. Darin kann auch das bisherige Sterbegeld insbesondere für Hinterbliebene ohne Eigensicherung geregelt werden.
68. Für **Dienstreisen** hat der Arbeitgeber die notwendigen Hotelübernachtungen zur Verfügung zu stellen. Weitere Ansprüche werden gem. steuerrechtlichen Pauschalen geregelt.

### **Einmalzahlungen/Sonderzahlungen (Entscheidungsraster Nr. 10)**

69. Bisheriges Urlaubsgeld und jährliche Zuwendung werden durch ein **Weihnachtsgeld** ersetzt. Es hat in Ost und West die Höhe von einer vollen Monatsvergütung (die selbstver-

ständig nicht mehr eingefroren ist) und ist fällig am 15. November.

70. Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht unmittelbar aus der Beschäftigung. Es hat keinen Charakter als Treueprämie. Damit entfallen bisherige Rückzahlungsregelungen. Anteiliger Anspruch bei anteiliger Beschäftigung (Teilzeit; Zwölfteilung). – Ein unmittelbarer Einbezug in die Monatsvergütung legt sich nicht nahe, da die Sonderzahlung psychologisch notwendig ist.
71. Die Möglichkeit zur **Entgeltumwandlung** ist zu vereinbaren. Die bisherige vermögenswirksame Leistung kann hier einbezogen werden.
72. Durch den Wegfall von Verwaltungsaufwand lässt sich durch den Verzicht auf viele Einzelsprüche ein besseres Bezahlungsniveau finanzieren.
73. **Vermögenswirksame Leistung** wird nicht mehr vereinbart. Bestehende Verträge werden bis zum Ende der Laufzeit erfüllt.
74. **Jubiläumszuwendung** wird nicht mehr vereinbart.
75. **Sterbegeld** wird für ungesicherte Hinterbliebene (nicht erwerbstätige Ehe- bzw. Lebenspartner und kindergeldpflichtige Kinder) in eine Versicherungsleistung (s. o. bei Beihilfe, Punkt 67) einbezogen, ansonsten abgeschafft.
76. **Übergangsgeld** wird nicht mehr vereinbart. (Prüfauftrag zur noch bestehenden Relevanz ans Tarifsekretariat)

### **Tabellenstruktur (Entscheidungsraster Nr. 11)**

77. Es ist eine **einheitliche Tabelle** für Arbeiter und Angestellte, für Bundes-, Landes- und Kommunalbeschäftigte, für Pflegepersonal wie für alle anderen Beschäftigten zu schaffen.
78. Es werden **wenige** eindeutige und klar unterscheidbare **Vergütungsgruppen** geschaffen. Denn weniger Vergütungsgruppen reduzieren die Auseinandersetzungen und unterstützen die von uns gewollte Enthierarchisierung des öffentlichen Dienstes. Die Tabelle ist so zu gestalten, dass die Vergütungsverteilung in der Lebenslinie mehr nach vorne gezogen wird (jüngere "mehr" – ggf. Kurve hinten abflachen).
79. Das **Alter der Endgrundvergütung** wird in den meisten Fällen erheblich früher erreicht.  
- Die Zeit der **Berufserfahrung** zählt nur innerhalb eines Qualifizierungs-/Tätigkeitsniveaus. Höherstufungen folgen nach 1 Jahr – 4 Jahren – 9 Jahren und 15 Jahren der Tätigkeit/Berufserfahrung innerhalb der Vergütungsgruppen/Eingruppierung. Die Anzahl der "Spalten" soll also etwa bei 5 liegen. In jedem Fall muss das Erreichen einer neuen Eingruppierung eine bessere Vergütung sicherstellen, denn Qualifikation muss sich auszahlen. – Entsprechend können weder Wehrdienst noch Elternzeit Berücksichtigung finden.
80. **Betriebszugehörigkeiten, Dienstzeiten, Beschäftigungszeiten** sowie **Lebensaltersstufen** brauchen weder berechnet noch erfasst zu werden.
81. **Bewährungs-/Fallgruppen-/Zeitaufstiege** werden nicht mehr vereinbart. Das Tätigkeitsniveau der auszuübenden Tätigkeit ist zu ermitteln und führt zur Eingruppierung und damit zur eindeutigen Zuordnung einer Vergütungsgruppe.

82. Die **Mindestmonatsvergütung** beträgt Vollzeit 1.500 Euro. Eine andere "Niedriglohngruppe" wird nicht vereinbart.

### **Eingruppierung (Entscheidungsraster Nr. 12)**

83. Es ist ein **umfassendes einheitliches Eingruppierungsrecht** im öffentlichen Dienst nach Oberbegriffe mit wenigen eindeutigen, unmittelbar eingruppierenden Beispielen (nicht abschließend) zu schaffen. Dafür sind die zentralen Kriterien: Gender mainstreaming, Vereinfachung, übersichtlich, klar abgrenzbar, durchschaubar, nachvollziehbar (objektivierbar), diskriminierungsfrei, durchlässig. Die ausgeklagten Rechtsbegriffe sind sachgerecht auf das neue System zu übertragen. (Trotz teilweise schlechten Erfahrungen vor Ort und vor Arbeitsgerichten wird keine Alternative für ein objektives System gesehen.)
84. **Anlage 1a und 1b einschließlich Lohngruppenverzeichnisse** werden durch eine einheitlichen Bewertung (und damit auch Bezahlung) abgelöst.
85. Das Tarifrecht wird durchgängig **durchlässig** gestaltet (weg von Laufbahngrenzen).. Bei entsprechend qualitativ veränderter **Tätigkeit** ist jede Höhergruppierung möglich.
86. Grundlage der Eingruppierung ist die **auszuübende Tätigkeit** (Eingruppierungsautomatik). Bewertet werden Arbeitsvorgang, es gilt Aufspaltungsverbot (Atomisierungsverbot).
87. Auf eine abschließende Erfassung **aller Berufe und Tätigkeiten**, insbesondere in Berufsfeldern mit derzeit rasanter Entwicklung, wird verzichtet. Nur so ist auch künftig die zeitnahe Umsetzung beruflicher Entwicklungen möglich.
88. Es werden (etwa) **neun Vergütungsgruppen** gebildet:
- 1: **un-/angelernte** Tätigkeit
  - 2: Tätigkeit setzt etwa **einjährige** Einführung/Anleitung/Kurs/Schule voraus.
  - 3: Tätigkeit setzt etwa **zweijährige** Einführung/Anleitung/Kurs/Schule voraus.
  - 4: **Eckeingruppierung**: mindestens dreijährige Ausbildung und entsprechende Tätigkeit (Facharbeiter, Krankenschwester, Erzieherin, Verwaltungsausbildung)
  - 5: **deutliche Heraushebung** aus 4 durch weitere Qualifikation, schwierige Tätigkeit oder Verantwortung (Beispiele: Meister, Techniker, Verwaltungsangestellte im Bürgerbüro mit übergreifenden Fachkenntnissen)
  - 6: **Fachhochschulniveau**
  - 7: deutliche Heraushebung aus 6
  - 8: **wissenschaftlicher Abschluss** oder entsprechende Tätigkeit
  - 9: deutliche Heraushebung aus 8
89. Ungleichheiten bei der **Bewertung von Frauen- und Männertätigkeiten** sind zu beseitigen (**gender mainstreaming**).
90. Grundsätzlich ist dem Erfordernis formaler Qualifikation (**Ausbildungsabschluss**) – die entsprechende Tätigkeit gleichgestellt ("sonstige Angestellte"). Die Beweislast der "gleichwertigen Erfahrung" ist umzukehren; bei Übertragung der entsprechenden Tätigkeit ist grundsätzlich das Vorliegen der Gleichwertigkeit anzunehmen. Der Arbeitgeber hat die Nichtgleichwertigkeit nachzuweisen.
91. Regelungen zur Berücksichtigung von **Zweit-/Doppelqualifikationen** auch auf der gleichen Ebene sind zu vereinbaren. Es ist nicht hinnehmbar, dass die damit verbundene Arbeitsin-

tensivierung, aber auch die handfesten Kostenvorteile ausschliesslich zum Vorteil des Arbeitgebers sind.

92. **Regionale Fenster** zur Ausfüllung des Eingruppierungsrechts widersprechen bundeseinheitlichem Tarifrecht (Prüfauftrag Arbeiterausschüsse und betroffene Fachbereiche). Da die auszuübende Tätigkeit unmittelbar zur Eingruppierung führt, gibt es einen eindeutigen Rechtsanspruch und es bleibt kein Spielraum für (willkürliche) betriebliche Ausfüllung des Eingruppierungsrechts.
93. Es sind Regeln zum Vergütungsanspruch im **Vertretungsfall** zu vereinbaren (nunmehr auszuübende Tätigkeit führt unmittelbar zum Vergütungsanspruch; Ausgleich für vertretungsweise zusätzliche Übernahme eines Aufgabengebietes).
94. Es ist eine Regelung zur **Überprüfung betrieblicher Eingruppierungen** zu vereinbaren.
95. **Verfahren**: Zunächst ist eine Verständigung über die allgemeinen Eingruppierungsgrundsätze (Punkte 83 - 94) zu erzielen. Anschließend ist die des neuen Systems in die bisherigen Lohngruppenverzeichnisse und in die Anlagen 1 und 2 (mit Hilfe der Fachbereiche und der Gruppen – insbesondere Arbeiter, MTI, Frauen) umzusetzen. Erst dann ist die neue Tabelle zu bilden.

### **Individuelle Leistungszulagen/Erlösbeteiligungen (Entscheidungsraster Nr. 13)**

96. Die **Fachgruppen und Fachbereiche** werden aufgefordert, ihre Vorstellungen bis Juni zu entwickeln. Dann werden die Vorstellungen der FG/FB gesichtet, auf ihre Kompatibilität geprüft und das weitere Vorgehen abgestimmt. Ggf. ist auch eine Öffnungsklausel für Leistungsprämien nach Zielerreichungsgrad (Zielvereinbarung) zu schaffen. Beschleunigung oder Hemmen im Stufenaufstieg und Anwesenheitsprämien werden nicht vereinbart.

### **Qualifizierung/Fortbildung (Entscheidungsraster Nr. 14)**

97. Die Fachgruppen und Fachbereiche werden aufgefordert, ihre Vorstellungen zu entwickeln.

### **Überleitungsregelungen (Entscheidungsraster Nr. 15)**

98. Die Diskussion der Überleitungsregelungen ist auf der Zeitleiste hinten anzusiedeln. Grundsätzlich ist jeder Beschäftigte zum Inkrafttreten des neuen Tarifrechts neu einzugruppieren. Wir schaffen ein neues Tarif- und Eingruppierungsrecht und wenn wir es unterschreiben, dann wollen wir auch, dass es gilt und angewendet wird – ab Inkrafttreten für alle Beschäftigten. Die Differenz zum bisherige Zahlbetrag ist ggf. weiterzuzahlen. Weitergehende Besitz- und Rechtsstände sind zu diskutieren. Ob eine vorläufige Zuordnung aus alten Eingruppierungen in die neuen Entgeltgruppen zur zügigeren Umsetzung des Tarifrechts Sinn macht, ist nach dem weiteren Verlauf und der (hoffentlich vermeidbaren) Kompliziertheit des neuen Tarifrechts zu entscheiden.

### **Weitere Hinweise zum Vorgehen**

99. Das Tarifsekretariat erhält den Auftrag, anhand der bisherigen Tarifverträge abzu prüfen, welche bisherigen Regelungen und Rechte im diskutierten neuen Tarifrecht nicht aufgegriffen werden und den zuständigen Gremien zu gegebener Zeit einen Verfahrensvorschlag dazu zu unterbreiten. (**Tarifabgleich**)

100. **Liste der Aufrechnungsgegenstände:** In diesem Konzept "aufgegebene" bisherige Tarifbestandteile sind in die neue Tabelle zu übertragen (oder ggf. sonst äquivalent - gleichwertig – aufzuwiegen):

- Jubiläumszuwendung
- Verheiratetenzuschlag
- Lebensaltersstufen
- künstliches Ältermachen
- Kinderzuschläge
- vermögenswirksame Leistung
- Urlaubsaufschlag (108-Prozent-Regelung)
- Sterbegeld
- Übergangsgeld
- Vorteile aus Dienstalter und Beschäftigungszeit
- Berechnung Ortszuschlag und allgemeine Zulage
- Streichung von Zulagen und Erschwernisse