



## 100 Punkte

### zur Diskussion der Modernisierung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst

Der Vorschlag der Arbeitsgruppe der Tarifkommission zur Modernisierung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst - vorgelegt als Ergebnis der Klausurtagung vom 04./05. Februar 2002- hat zu Recht mehr Ablehnung als Zustimmung erfahren.

Die vom Landesfachbereichsvorstand Bund / Länder eingerichtete Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit dem 100-Punkte-Papier beschäftigt und will mit der folgenden **Stellungnahme** die notwendige Diskussion anreichern.

#### **Vorbemerkungen:**

Das bereits von der Gewerkschaft ÖTV, jetzt von ver.di, angestrebte Ziel, ein einheitliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst zu schaffen, wird seit Jahren als notwendig diskutiert und auch von uns akzeptiert. Unterschiedliches Tarifrecht für Arbeiter und Angestellte ist durch kein sachbezogenes Argument mehr gerechtfertigt. Dies gilt auch für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern. Ebenso selbstverständlich ist die Philosophie der Geschlechtergerechtigkeit zu verfolgen. Dass viele Tarifregelungen aus dem Beamtenrecht entlehnt sind, verlangt nach eigenständigen tariflichen Regelungen. Somit bekennen wir uns auch zu einheitlichen Regelungen für den Gemeindebereich, den Bund und die Länder.

Bis hierhin stimmen wir mit den Zielen der ersten 5 Punkte überein, warnen aber in Ziffer 6 vor zu viel Einfachheit, denn eine neues, modernes, zeitgemäßes Tarifrecht ist kein Wert an sich, wenn die Konsequenz einer solchen Tarifregelung ist, dass unsere Rechtsschutzsekretäre/innen

anschließend mit Rechtsstreitereien belastet werden. Die Gefahr besteht, dass jede verständliche und nachvollziehbare Formulierung Rechtsinterpretationen nach sich zieht. Darüber hinaus ist bei diesen Grundsätzen darauf zu achten, dass weitestgehende Besitzstandsregelungen mit langfristig geltenden Übergangsregelungen verabredet werden müssen, damit möglicherweise negativ Betroffene in keinster Weise - insbesondere in den unteren Lohngruppen nicht - von negativen - sprich niedriger, als bisher bewerteten Tätigkeiten - in ihrem Gesamteinkommen benachteiligt werden.

Diese warnende Skepsis ist schon deshalb angezeigt, weil in Ziffer 8 Bezug genommen wird zu den Spartentarifverträgen, die eine gewerkschaftliche Antwort auf die Herausforderungen des Wettbewerbs sein sollen. Dass gute Tarifverträge die Wettbewerbsbedingungen von Arbeitgebern verschlechtern, ist die Suggestivlogik bundesdeutscher Unternehmen. Ob unsere einzige Antwort sein kann, uns dieser Tariflogik auch im öffentlichen Dienst zu unterwerfen, muss mindestens infrage gestellt werden; wir jedenfalls glauben, dass eine überzeugende Antwort der Kampf um existenzsichernde Einkommen und den Lebensstandard verbessernde Einkommensentwicklungsmöglichkeiten sein muss.

### **Zu den Ziffern 8 - 12: Rahmenbedingungen**

Die hier beschriebenen Rahmenbedingungen laufen auf die Konsequenz hinaus, dass ver.di den Sozialstaat insgesamt dadurch retten will, dass wir die Reduzierung des öffentlichen Dienstes auf das Kerngeschäft mit Lohnkostensenkungen erleichtern. Die hier aufgezeichnete Darstellung begründet in fataler Weise, dass Kosten- und Leistungsrechnung und Benchmarking im öffentlichen Dienst von ver.di durch Lohnsenkung begleitet und beantwortet werden muss. Dies ist einer gewerkschaftlichen Tarifpolitik unwürdig. Unsere Alternative kann nur heißen: Die Einkommen erhalten und die Abwertung aller sozialen Bestandteile des Einkommens abzulehnen. Die schön klingende Formel, dass Beschäftigte auch am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen beteiligt werden sollen, heißt im Umkehrschluss, dass sie auch für den Misserfolg gerade zu stehen haben. Wir warnen davor, den heute noch planbaren Einkommensstandard von Beschäftigten in die Beliebigkeit moderner Formulierungen zu integrieren, die im praktischen Ergebnis nur eine Schlechterbezahlung der geleisteten Arbeit zur Folge haben wird. Wenn wir uns verabschieden von unseren Zielen, mit gewerkschaftlichen Mitteln die Einkommen unserer Mitglieder

zu verbessern, verabschieden wir uns auch von gewerkschaftlichen Grundlagen. Neue Mitglieder zu werben dürfte noch schwieriger werden, Dies wird selbst das professionellste Werbeinstitut für uns nicht ersatzweise leisten können.

Wir halten diesen tarifpolitischen Weg einzuschlagen für vollkommen verfehlt. Wir müssen mobilisieren und kämpfen, um Erfolge zu erzielen, und nicht uns anpassen, um durchzukommen.

### **Zu den Ziffern 13 - 28: Form des Tarifvertrages**

Wir erkennen in der Aussage von Ziffer 20 einen Widerspruch zu den Ziffern 13 - 17. Worin besteht der Unterschied von "echten Branchentarifverträgen" zu den jetzigen (unechten?) Spartentarifverträgen?

Wer erklärt uns und rechnet uns vor, welche Sachverhalte im Manteltarifrecht in ihrem materiellen Ergebnis in keinem angemessenen Verhältnis zum erforderlichen Aufwand stehen? Wir halten diese Aussagen für Folklore und interpretieren Ziffer 22 als die Einschwörung auf Pauschalierungen, die im Ergebnis Lohnsenkungen zur Folge haben werden. Die allgemeine Zulage und den Ortszuschlag in die Tabelle einzuarbeiten, halten wir im Rahmen eines stimmigen Gesamtkonzeptes für annehmbar. Allerdings ist für uns nicht nachvollziehbar, wie man in Ziffer 26 illusionslos mit einem schlankeren Mantel bessere Bruttovergütung schaffen will. Aber vielleicht fehlt uns ja nur die Phantasie.

**Zu Ziffer 28:** Schön, schön, wenn es das gäbe: Den verständigen Arbeitgeber, der viele Regelungen verzichtbar machen ließe. Unsere gebündelten Erfahrungen als Gewerkschafter und Personalräte sind andere.

### **Zu Ziffern 29 bis 35: Öffnungsklauseln**

Da stellt sich doch bei Ziffer 31 die alles entscheidende Frage, warum wir jahrelang unseren Flächentarifvertrag retten wollten und Öffnungsklauseln vermieden haben, wenn wir einen Persilschein für den Abbau von Einkommen geben wollen. Wer hat eigentlich mal die bisherigen Fehlentwicklungen analysiert und bilanziert, um zu solchen Aussagen zu kommen, dass wir außerhalb von jetzt schon möglichen Notlagenvereinbarungen einen Freibrief unterschreiben sollen, der möglicherweise dann auch noch durch Betriebs- und Personalräte in

Betriebs-/Dienstvereinbarungen ausgefüllt werden muss, die bar jeder Arbeitskämpfungsmöglichkeiten jedem x-beliebigen Sachzwang zum Opfer fallen werden. Betriebsräte und Personalräte sind nun mal im tarifrechtlichen Sinne nicht verhandlungsfähig, weil sie bedingt durch die Verpflichtung auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit keine wirklichen Druckinstrumente im Betrieb zur Verfügung haben. Wir halten diese gewerkschaftliche Strategie für vollkommen befremdlich. Die durch jahrelange tarifliche Kämpfe errungenen Mindeststandards dürfen nicht einer vermeintlichen Modernisierung (auch noch für Führungspositionen) und zur Öffnung des europäischen Marktes geopfert werden. Wissen die Autoren nicht, welchen Strukturen unsere gewerkschaftliche Mitgliedschaft entspringt?

### **Ziffern 36 bis 40: Arbeitszeit**

Wir hätten uns eine deutliche Thematisierung der 35-Stunden-Woche gewünscht.

Auch in unserer Arbeitsgruppe ist die Frage eines Arbeitszeitkontos, auch als Langzeitkonto, nicht abschließend bewertet. Die Diskussion muss in der Tat noch geführt werden, ebenso der Umgang mit Überstunden (vgl. Ziffer 43 i.V.m. Ziffer 55).

### **Frage zu Ziffer 45:**

Haben die Autoren bei ihren Aussagen zur Arbeitsbereitschaft auch die Auswirkungen der neuen EU-Rechtsentscheidungen berücksichtigt?

### **Ziffern 46 bis 47: Kündigungsschutz**

o. k.

### **Ziffern 48 bis 49: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Wir halten die angedachte Prüfung für notwendig, bitten aber darauf zu achten, dass dies lediglich zur Verwaltungsvereinfachung dienen soll und nicht die Lohnfortzahlung infrage stellen darf.

### **Zu den Ziffern 50 bis 58: Zulagen / Zuschläge / Erschwernisse**

Eine leistungsgerechte Eingruppierung und Freizeit soll den Belastungsausgleich darstellen - einverstanden. Aber das kritische Hinterfragen und Überarbeiten der entsprechenden Kataloge darf nicht dem Zynismus von Ziffer 51 zum Opfer fallen. Unsere Befürchtung ist, dass damit diejenigen gemeint sein können, deren Arbeitskraft die Unternehmerschaft billiger haben will und besonders diejenigen negativ betreffen werden, die mit einem hohen quotierten Anteil von Zuschlägen erst ein einigermaßen akzeptables Einkommen herstellen können (also besonders die unteren Lohngruppen).

### **Ziffern 59 bis 61: Sozialbestandteile**

Hoffentlich ist allen, die das diskutieren, klar, dass wir hier eine grundlegende Neuorientierung von ver.di beabsichtigen. Die Familie hat auch für die gewerkschaftliche Entwicklung eine wichtige Funktion und war Nutznießer der bisherigen Regelungen. Dies infrage zu stellen darf nur erlaubt sein, wenn eine adäquate Alternative verabredet werden kann.

### **Ziffern 62 bis 65: Erholungsurlaub**

Das Festschreiben von einheitlich 30 Tagen unter Einbeziehung des 15 a-Tages ist nichts anderes als die kampflose Aufgabe bereits errungener Urlaubsansprüche. Die angedachte Urlaubsaufschlagsregelung könnte zur Vereinfachung beitragen, darf aber nicht dazu führen, dass die Urlaubsansprüche verringert werden. Die Urlaubsregelung für Schicht- und Wechselschichtbeschäftigte zu faktorisieren bedeutet, innergewerkschaftliches Theater vorzuprogrammieren. Diese Diskussion muss erst mal geführt werden.

### **Ziffern 66 bis 68: Beamtenrecht / Beamtenrechtliche Übernahmen**

Zur Anregung: Diese Frage ist mit Beamtenrechtsexperten intensivst zu beraten.

Grundsätzlich müssen wir weg kommen vom Beamtenrecht, weil alle Tarifregelungen Ergebnisse von Tarifverhandlungen sein müssen und nicht einseitig aus den althergebrachten Grundlagen des Beamtenrechts abgeleitet werden dürfen.

### **Ziffern 69 bis 76: Einmalzahlungen / Sonderzahlungen**

Zuwendung und Urlaubsgeld durch ein 100%-iges Weihnachtsgeld zu ersetzen, halten wir vom Prinzip her für o. k., würden dennoch anregen 2 Auszahlungstichtage zu favorisieren. Die in Ziffer 72 wiederholte Behauptung, dass die Reduzierung von Verwaltungsaufwand Spielräume für besseres Bezahlungsniveau lässt, steht auch hier unbewiesen im Text.

Ob vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung, Sterbegeld und Übergangsgeld überhaupt pauschaliert werden können, entzieht sich unserer Kenntnis. Wenn, dann bitten wir um eine Verrechnung 1 : 1 (im Sinne einer besitzstandwahrenden Regelung).

### **Ziffern 77 bis 82: Tabellenstruktur**

Wir halten die hier beschriebenen angedachten Umsetzungsmöglichkeiten für erstrebenswert, wenn auch problematisch. Denn insbesondere hier müssen langfristig geltende besitzstandwahrende Übergangsregelungen festgeschrieben werden, um niemanden zu benachteiligen. Wie aber soll das ohne Einkommensverluste gelingen, wenn bisherige Lebensalterstufen und mögliche Bewährungszeiten in maximal 5 Stufen integriert, vereinheitlicht und zeitlich gestreckt werden sollen. Formale Ausbildungs- und Bildungsabschlüsse stellen das schnelle Ende der höchstens erreichbaren Einkommen dar.

### **Ziffern 83 bis 95: Eingruppierung**

Die angestrebten Ziele sind ein wunderschöner Wunschkatalog. Die in Ziffer 88 vorgeschlagenen 9 Vergütungsgruppen sind dann akzeptabel, wenn verbindlich die in Ziffer 85 vorgesehene durchgängige Durchlässigkeit erreicht wird. Auch mit dem vorgeschlagenen Verfahren in Ziffer 95 können wir gut leben.

Wir halten die Ziffern 77 – 95 für elementar und werden uns insbesondere diesen Inhalten noch ausführlich in der weiteren Diskussion widmen.

### **Ziffer 96: Individuelle Leistungszulagen**

Wir können trotz intensiver Diskussionen keinen Gefallen an Leistungsprämien (auch noch durch Öffnungsklauseln ermöglicht) finden. Leistungsprämien verschlechtern bei den unteren Lohngruppen die Planbarkeit des Lebensstandards, nur höhere Einkommen können Durststrecken (keine Zielerreichung = weniger Lohn) verkraften.

Hiermit hat die Tarifarbeitsgruppe des Fachbereichsvorstandes Bund Länder NRW seine erste Vorstellung entwickelt. Wir halten es für dringend geboten, für diesen umfangreichen Komplex ausreichend Zeit zur Verfügung zu haben, damit diese vielfältigen Themen, die die Existenzgrundlage unserer Mitglieder betrifft, eine breite Basis finden. Dies wird ohnehin schwer genug, im Schnellverfahren eine Modernisierung um der Modernisierung willen durchzuhecheln. Dies halten wir für gewerkschaftlich höchst bedenklich und zutiefst undemokratisch. Solche grundlegenden Veränderungen bedürfen der kritischen Auseinandersetzung, denn nur wenn unsere Basis die Positionen weitestgehend teilt, ist sie kampfbereit und wird Konfliktsituationen bestehen. Eine Verhandlung mit der Arbeitgeberseite aufzunehmen, ohne die gewerkschaftliche Basis im Rücken zu haben, bedeutet, sich selbst ohnmächtig den Arbeitgeberdiktaten zu unterwerfen. Denn ohne gewerkschaftliche Unterstützung können die besten Verhandler nur wenig erreichen. Aktive Gewerkschaftsarbeit stärkt unsere Taritmächtigkeit.

Deshalb ist auch der bisher bekannte Zeitrahmen für die Diskussion dieses Papiers geradezu abenteuerlich. Wir fordern alle gewerkschaftlichen Entscheidungsträger/innen auf, dieses kleine gewerkschaftliche Einmaleins zu beachten. Ohne Organisation im Kampf kein Sieg. Noch haben wir die Zeit, den entstandenen Schaden wieder gutzumachen.

### **Abschließend:**

Das 100-Punkte-Papier ist uns zu sehr durchdrungen von der gewerkschaftlichen Anpassung an marktwirtschaftliche Bedingungen. Gerade die Tarifpolitik ist von allen gewerkschaftlichen Grundsätzen das wahre autonome Handlungsfeld. Deshalb müssen wir uns mit aller Kraft dafür einsetzen, dass der öffentliche Dienst nicht durchgängig kapitalisiert wird und nur noch den Marktgesetzen gehorchen soll. Bestimmte Dienstleistungen unter öffentlicher Verantwortung durchzuführen, ist ein Teil des von uns erkämpften und verteidigten Sozialstaates.

Sozialstaat muss sein - hoffentlich meinen wir auch das, was auf unseren Plakaten steht.

Gez. Gregor Falkenhain  
Düsseldorf, 26.04.2002