

Februar
2004



BEIM NEUEN TARIFRECHT SOLL ES PLÖTZLICH NUR NOCH UM KOSTENSENKUNG GEHEN

ARBEITGEBER BLOCKIEREN

ver.di lehnt Sparkurs auf dem Rücken der Beschäftigten ab

Die Verhandlungen über das neue Tarifrecht für die Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden stehen vor einer entscheidenden Hürde: Ende März werden die Tarifparteien jeweils intern den Stand der „Prozessvereinbarung“ bewerten. Das bedeutet für die weiteren Verhandlungen: Top oder Flop. „Wir wollen, dass das Tarifrecht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einfacher, durchschaubarer und den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst wird“, betont ver.di-Bundesvorstandsmitglied Kurt Martin. Doch er schränkt ein: „Nicht um jeden Preis!“ Denn die Arbeitgeber versuchen seit Monaten, ihre Positionen durchzudrücken: längere Arbeitszeiten und weniger Geld; Lohnsenkungen in zweistelliger Höhe seien ihr Ziel.

Gerechtigkeit wird ins Gegenteil verkehrt

Die Tarife der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter vom Beamtenrecht zu entkoppeln ist ein wichtiges Ziel der Prozessvereinbarung. Doch davon wollen die Arbeitgeber nun plötzlich nichts mehr wissen. Im Gegenteil: „Per Gesetz verschlechtern sie erst die Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beamtinnen und Beamten. Und dann fordern sie, dass dieses Niveau auf die Angestellten, Arbeiterinnen und



FOTO: DIETMAR GUST

Mit der Neugestaltung will ver.di ein zeitgemäßes Tarifrecht für den öffentlichen Dienst schaffen.

zu setzen. Dagegen werden wir uns wehren.“ Zugleich wendet Kurt Martin sich dagegen, die Beamtinnen und Beamten wie in einem Obrigkeitsstaat zu behandeln. Er will dafür kämpfen, „dass die Prozessvereinbarung von Potsdam eingehalten und das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst den veränderten Bedingungen in Ämtern, Kliniken und Flughäfen angepasst wird.“ Seit Frühjahr vergangenen Jahres verhandelt ver.di mit den Arbeitgebern von Bund, Ländern und Gemeinden

beschäftigten als auch Arbeitgebern schmecken. Auf der Führungsebene, in der Öffentlichkeit und in den Medien aber fahren die Arbeitgeber einen ganz anderen, knallharten Kurs. Und dieser Kurs führt die Verhandlungen ad absurdum.

Unmissverständlich machte der neue Vorsitzende der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), Niedersachsens Finanzminister Hartmut Möllring, vor wenigen Wochen erneut die Marschroute der Arbeitgeber deutlich: „Die Neugestaltung muss zu einem für die Länder erquicklichen Ergebnis geführt werden“, schwor er Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ein. Es reiche nicht aus, einen Kostenschub zu vermeiden, sondern die Kosten müssten sinken.

„Auch die TdL will ein modernes Tarifrecht! Aber für die TdL ist ein Tarifrecht nur modern, wenn es weniger kostet.“ Dass die Arbeitgeber vor einem Jahr noch „Kostenneutralität“ als ihr Ziel ausgegeben haben, leugnet er nicht. Doch seiner Ansicht nach wurde dieses Postulat von der finanzpolitischen Entwicklung überholt.

Arbeitgeber betreiben eine besorgniserregende Politik

Möllrings Position ist keine plötzliche Drehung um 180 Grad. Schon seit Monaten zeichnet sich eine besorgniserregende Politik bei Bund, Ländern und auch Gemeinden ab. Per Handstreich erhöhten die Arbeitgeber erst die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf bis zu 42 Wochenstunden - einige liebäugeln inzwischen gar mit einer Arbeitszeit von 46 Stunden die Woche.

Kaum aber hatten sie das gefordert, da tönten sie schon, nun müsse schnell die Arbeitszeit der Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter „angepasst“ werden – der gleichen Arbeitsbedingungen in den Amtsstuben zuliebe.

Doch damit nicht genug: Beim Geld setzen die Arbeitgeber auf die gleiche Masche. Erst streichen sie den Beamtinnen und Beamten bei Bund und Ländern das Urlaubsgeld und kürzen ihnen das Weihnachtsgeld. Dann sollen auch Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

entsprechende Einbußen hinnehmen. Die TdL kündigt den Tarifvertrag und will – entgegen den Vereinbarungen von Potsdam – spezielle Tarifverhandlungen über Sonderzuwendungen, Urlaubsgeld und Arbeitszeit. Möllring betont auch noch frank und frei: „Was die Länder für die Beamten regeln können, müssen sie auch tarifvertraglich regeln können.“ Immer nach dem Motto: Bei Sonderzahlung – also Weihnachtsgeld –, Urlaubsgeld und Arbeitszeit müssten alle Beschäftigten gleich behandelt werden.

Bei dieser Arie schwingt immer die Drohung mit, die Tarifgemeinschaft aus Bund, Ländern und Gemeinden zu verlassen – falls ver.di sich diesem Tarifdiktat nicht beugen sollte.

„Wir wollen, dass alle Drei – Bund, Länder und Gemeinden – weiter zusammen am Tisch sitzen“, betont Mi-

chael Wiese, ver.di-Tarifkoordinator in Nordrhein-Westfalen und Mitglied der zentralen Lenkungsgruppe: „Aber nicht unter jeder Bedingung!“

Die Verhandlungen über das neue Tarifrecht stehen seiner Ansicht nach spitz auf Knopf. Entgegen den Absprachen von 2003 „wollen die Arbeitgeber das Beamtenrecht mit der Brechstange auf die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter übertragen und damit auch deren Arbeitsbedingungen verschlechtern“. Für Wiese steht fest: „Die Arbeitgeber haben eine Sparrunde auf dem Rücken der Beschäftigten im Blick. Aber das machen wir nicht mit!“

Rainer Friebertshäuser, ver.di-Bereichsleiter im Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst, fordert die Arbeitgeber auf, zum vereinbarten Kurs zurückzukehren. In den Projektgruppen sei bereits ein stattliches Bündel von Regelungen im Konsens erarbeitet worden. „Mit ihrem Kurs setzen die Arbeitgeber dies alles aufs Spiel.“ Im Interesse der Bürgerinnen und Bürger, im Interesse der Beschäftigten und im Interesse der Arbeitgeber müsse ein Tarifwerk erarbeitet werden, das das Prädikat „modern“ tatsächlich verdiene.

ver.di fordert gutes Geld für gute Arbeit

Friebertshäuser appelliert an die Arbeitgeber, den Mut aufzubringen, das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst weiterzuentwickeln. Dies sei Voraussetzung für eine moderne, effizientere und bürgerfreundlichere Verwaltung. „Wer den öffentlichen Dienst weiterentwickeln und dessen Service verbessern will, der muss für die gute Arbeit, die dort geleistet wird, auch gute Löhne und Gehälter zahlen.“ □

„Alle Mitglieder einbeziehen“



ANGELIKA
KELSCH,
WITTENBERG,
LENKUNGS-
GRUPPE
UND PROJEKT-
GRUPPE
VERWALTUNG

Ich sehe bei der Neugestaltung des Tarifrechtes für den öffentlichen Dienst eine ganze Reihe von Chancen für die Beschäftigten. So könnte die Angleichung des Ostens an den Westen endlich umgesetzt werden. Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dann unter den Geltungsbereich fallen, werden die gleichen diskriminierungsfreien Rechte bestehen.

Die Neuregelung kann zudem dazu beitragen, dass neue Rechte für die Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden verankert werden – wie das Recht auf Qualifizierung.

Mit dem neuen Regelwerk wird auch die Voraussetzung dafür geschaffen, dass so viele Beschäftigte wie möglich tarifgebunden bleiben und somit einen Anspruch auf Mindestregelungen in der Arbeitswelt haben.

Alle Mitglieder müssen aber meines Erachtens in dieser Frage eingebunden werden. Sie müssen animiert werden, sich an den Diskussionen in den Dienststellen, in den Betrieben und bei den ver.di-Versammlungen vor Ort zu beteiligen.

Arbeiter übertragen wird.“ Dem Vernehmen nach wollen einige Ministerpräsidenten die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen kündigen, wenn ver.di nicht über längere Arbeitszeit mit sich verhandeln lässt. Damit würden sie die Basis der Prozessvereinbarung verlassen.

Für Kurt Martin ist das „ein gefährlicher Weg, der nicht ohne Folgen bleiben kann“. Mit Gerechtigkeit habe das nichts zu tun. Es sei „eine totale Verkehrung des Begriffs Gerechtigkeit: erst einem Teil der Beschäftigten Verschlechterungen aufzuzwingen und dann die anderen mit einer erfundenen Gerechtigkeitslücke unter Druck

über die Neugestaltung des Tarifrechtes für die 2,1 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Dass verhandelt wird, ist Teil des jüngsten Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst. Dessen Tarifwerk umfasst mehr als 17.000 Tätigkeitsmerkmale, viele von ihnen inzwischen völlig überaltert. Es gilt, sie den veränderten Bedingungen anzupassen.

Nach fast einem Jahr der Verhandlungen zeichnet sich jedoch ein widersprüchliches Bild ab: Auf der Arbeitsebene, in den Projektgruppen brüten ver.di und die Arbeitgeber zwar durchaus mit Ergebnissen über sinnvollen Lösungen, die sowohl Be-

Positionen der Tarifparteien:

Eingruppierung

Bisher regeln die Tarifverträge für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter die Eingruppierung mit mehr als 17.000 Tätigkeitsmerkmalen. Arbeitgeber und Gewerkschaft stimmen darin überein, dass durchschaubare, zeitgemäße und gerechte Regelungen geschaffen werden müssen.

Einigkeit herrscht auch im Ziel, eine gemeinsame Eingruppierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu vereinbaren. Um sie gleichwohl flexibel zu halten, kann der bundesweit geltende Rahmen in Ländern und Sparten spezifiziert werden.

Bewährungs- und Zeitaufstiege sollen wegfallen. Eingruppiert werden soll nach der Qualifikation und der Tätigkeit. Allerdings darf die Tätigkeit nicht nur vorübergehend ausgeübt werden.

Differenzen gibt es vor allem in folgenden Punkten:

ver.di	Arbeitgeber
13 Stufen der Eingruppierung reichen aus, mehr erschweren den Aufstieg.	16 Stufen bringen breitere Differenzierung.
Die auszuübende Tätigkeit soll maßgeblich für die Eingruppierung sein, nicht ausschließlich formale Abschlüsse oder persönliche Voraussetzungen.	Formale Abschlüsse sollen Grundlage der Eingruppierung sein.
Die Eingruppierung soll strikt diskriminierungsfrei sein, Grundsätze des „Gender Mainstreaming“ sind einzuhalten. Was immer also vereinbart wird, darf weder Frauen noch Männer benachteiligen.	Gender Mainstreaming ist den meisten Arbeitgebern nicht so wichtig.



Mit neuen Methoden zu neuem Tarifrecht

FOTO: ULRICH BAUMGARTEN / VARIO-PRESS



Die Eingruppierung muss diskriminierungsfrei sein.

Seit Jahren arbeitet ver.di darauf hin, das für den öffentlichen Dienst geltende Tarifgeflecht zu vereinfachen. Mit dem jüngsten Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst einigten sich Gewerkschaft und Arbeitgeber zugleich darauf, das Tarifrecht für die Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden neu zu gestalten.

Die am 10. Januar 2003 in Potsdam abgeschlossene „Prozessvereinbarung“ legt nicht nur gemeinsame Ziele für das neue Tarifwerk fest, sondern regelt auch das gemeinsame Vorgehen: Ergebnisoffen sollen die Verhandlungen sein, anders als die üblichen Tarifrituale. Es sollte ein Prozess der Neu-

gestaltung sein – deshalb Prozessvereinbarung.

Vier Projektgruppen (Arbeitszeit, Entgelt und leistungsorientierte Vergütung, Eingruppierung, Mantel/Sonstiges) haben es sich zur Aufgabe gemacht, einen neuen, einheitlichen Manteltarifvertrag zu schaffen, der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gelten soll. Fünf weitere Projektgruppen (Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen, Entsorgung) kümmern sich um Regelungen, die speziell für einzelne Bereiche gedacht sind. In den Projektgruppen und in der Lenkungsgruppe sitzen sich jeweils neun

Vertreter und Vertreterinnen der Tarifparteien gegenüber.

Schafft es eine Projektgruppe nicht, eine „konsensfähige Lösung“ zu erreichen, verhandelt später die Lenkungsgruppe. Ihre Aufgabe ist es auch, die Ergebnisse der Projektgruppen zu einem Gesamtwerk zu fügen – mit einem allgemeinen Teil, der für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt, und einem besonderen, spartenspezifischen Teil.

Bisher Erreichtes soll im März bewertet werden

Dieser Arbeitsweise liegt ursprünglich die Idee zugrunde, auch Vorschläge diskutieren zu können, deren Folgen noch nicht bis ins allerletzte Detail abgeklappt sind.

Im März wollen die Tarifparteien das bisher Erreichte jeweils intern bewerten. Bis Ende Juni sollen die Projektgruppen ihre Arbeit abschließen. Und bis zur nächsten Tarifrunde, die am 31. Januar 2005 beginnt, sollen die neuen Regelungen fertig sein. □

„Für ver.di kein gangbarer Weg“



DIETER BITTMANN, DORTMUND, PROJEKTGRUPPE ARBEITSZEIT

Die öffentlichen Arbeitgeber wollen nicht nur das Tarifrecht vereinfachen, sondern auch gravierende Einsparungen erreichen. Diesen Eindruck habe ich als Mitglied der Verhandlungskommission und der Projektgruppe Arbeitszeit sowie aus Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Projektgruppen gewonnen.

In fast allen Projektgruppen haben die Arbeitgeber sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie nicht mehr – wie in der Prozessvereinbarung niedergelegt – zur Kostenneutralität stehen, sondern dem Abbau bisheriger tariflicher Leistungen absolute Priorität beimessen.

Sollten die öffentlichen Arbeitgeber diese Absicht nicht aufgeben, werden wir auf der Grundlage der Prozessvereinbarung zu keinem Abschluss kommen können. Denn für ver.di wäre das kein gangbarer Weg.



Geht's nach den Arbeitgebern, müssen sie länger arbeiten.

FOTO: ENGEL & GIELEN / VISUM

Positionen der Tarifparteien:

Entgelt, leistungsgerechte Bezahlung

Ohne die Spartentarifverträge für Versorgungs- und Nahverkehrsunternehmen gelten im öffentlichen Dienst derzeit acht Tabellen. Sie gliedern sich in 14 bis 18 Eingruppierungs- und in 8 bis 15 Lebens- oder Dienstaltersstufen.

Arbeitgeber und Gewerkschaft wollen diese Vielfalt in einer Tabelle vereinen. Lebensaltersstufen sollen wegfallen, Weihnachts- und Urlaubsgeld zu einer Zahlung zusammengefasst werden.

Zu leistungs- und ertragsbezogenen Entgeltbestandteilen erscheint eine Rahmenregelung möglich, die betrieblich ausgestaltet werden kann. Für Arbeitsergebnisse besonderer Qualität oder Quantität, für wirtschaftlichen Erfolg oder Ressourceneinsatz sind besondere Ausschüttungen denkbar – für Gruppen wie auch für Einzelne. Zudem könnte der Leistungsbegriff aufgabenbezogen definiert werden. Arbeitsrechtliche Folgen soll dies nach gemeinsamer Ansicht nicht haben.

Unterschiede ergeben sich aus den rechts dargestellten Positionen:

ver.di	Arbeitgeber
Abweichungen sind denkbar aufgrund spartenspezifischer Tarifverträge.	Abweichungen sind denkbar aufgrund von Leistung und Arbeitsmarktlage.
Nach Erfahrung sollen die Stufen ausgerichtet werden.	Nach Leistung soll höher gestuft werden können.
Eine volle Monatsvergütung soll es als Jahressonderzahlung geben, auszahlbar in zwei Terminen.	Das Weihnachts- und Urlaubsgeld soll an die beamtenrechtlichen Vorschriften gekoppelt und in leistungsbezogene Bestandteile umgewidmet werden.
Es gilt ein objektiver Leistungsbe- griff, paritätisch von den Tarifvertragsparteien benannte Kommissionen wachen darüber.	Der Anteil des garantierten Einkommens soll geringer werden. Vergütungs- und Lohnbestandteile (zum Beispiel familienbezogene) sollen umgewidmet werden, um Leistungselemente zu finanzieren. Leistung soll über Beurteilung festgestellt werden können.
Es darf keine „Nasenprämien“ geben, die Leistungselemente werden zusätzlich zum garantierten Einkommen – „on top“ – gezahlt.	Familienbezogene Vergütungs- und Lohnbestandteile sollen wegfallen. „Wettbewerbsfähige“ Löhne sollen geschaffen, vor allem die unteren Lohn- und Vergütungsgruppen gesenkt werden.
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können.	

„Taktieren der Arbeitgeber beenden“



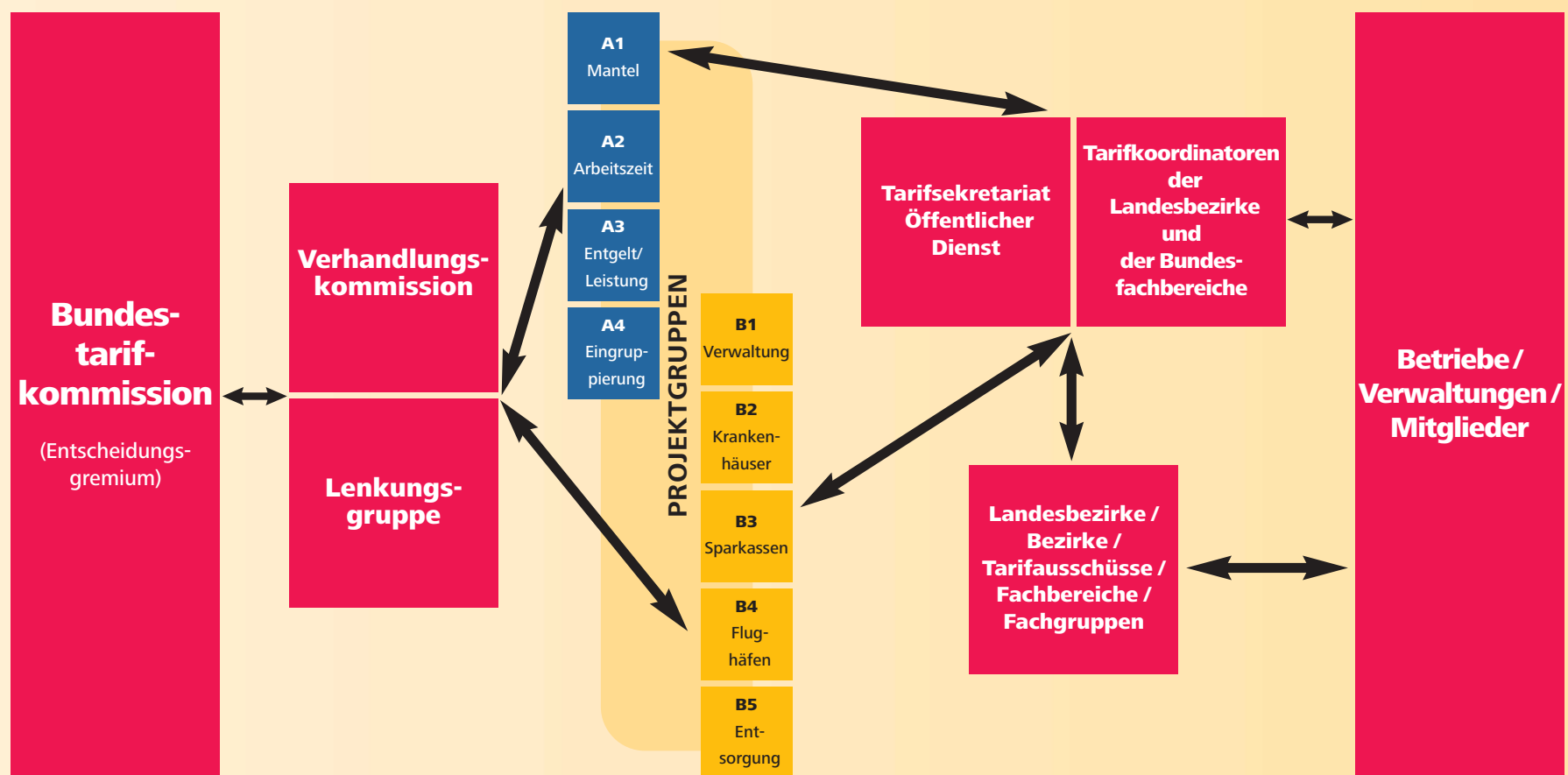
USCHI RÖHRIG, KÖLN, PROJEKTGRUPPE KRANKENHÄUSER

Wir wollen ein gemeinsames Tarifrecht gestalten, das durchschaubarer und einfacher anzuwenden ist als das geltende. Bei gleicher Arbeit dürfen Beschäftigte nicht mehr unterschiedlich eingruppiert werden. Und das neue Tarifrecht darf nicht ganze Beschäftigtengruppen außen vor lassen.

Von den Arbeitgebern erwarte ich, dass sie ihre Gesundheitseinrichtungen nicht auf Kosten der Beschäftigten sanieren. Nach meinen Erfahrungen in der Projektgruppe haben die Arbeitgeber bisher nicht viel dazu beigetragen, dass künftig ein modernes Tarifrecht gilt, in dem sich alle wiederfinden können.

Sollten die nächsten Gesprächsrunden in den Projektgruppen laufen wie bisher, muss die Bundestarifkommission im März das Taktieren der Arbeitgeber beenden. Denn es macht wenig Sinn, sich mit den Arbeitgebern zwar häufig zu treffen, in der Sache aber keinen Schritt weiter zu kommen.

So wird verhandelt, beteiligt und entschieden





Häufig gestellte Fragen:

Was hat Vorrang – Qualität oder Kostenneutralität?

Hat ver.di sich mit der Neuregelung des Tarifwerkes für den öffentlichen Dienst wichtige Ziele zur falschen Zeit auf die Fahnen geschrieben? Wie können die Mitglieder sich an der Diskussion beteiligen? Im Folgenden beantwortet ver.di häufig gestellte Fragen der ver.di-Mitglieder aus den Verwaltungen und Betrieben des öffentlichen Dienstes.

Warum will ver.di gerade jetzt einheitliches Tarifrecht durchsetzen?

ver.di pocht seit Jahren darauf, dass die Tarifverträge überarbeitet werden. Der Grund: Der öffentliche Dienst steckt im Umbruch. Da sind leere öffentliche Kassen auf der einen und steigende Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger auf der anderen Seite. Viele Kommunen haben darauf nur eine Antwort: Privatisierung. Wir wissen alle, dass das

oft erst recht in die Sackgasse führt: Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten werden schlechter und auch die Bürgerinnen und Bürger haben das Nachsehen. Es ist fünf vor zwölf, wenn nicht schon später. Im Interesse der Beschäftigten und der Bürgerinnen und Bürger müssen wir jetzt etwas tun.

Dennoch: Ist angesichts der leeren öffentlichen Kassen der Zeitpunkt nicht äußerst ungünstig gewählt?

Beim Tarifabschluss 2003, als die Prozessvereinbarung unterschrieben wurde, haben die Arbeitgeber erklärt, dass die Vereinheitlichung kostenneutral gestaltet werden soll. ver.di dagegen hält es für vorrangig, das Tarifrecht durchschaubarer zu machen und es den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen. Dabei steht die Qualität des öffentlichen

Dienstes und seiner Leistungen im Vordergrund, nicht die Kostenneutralität. Nur so sind Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Und nur so wird ein besserer Service für Bürgerinnen und Bürger geboten.

Die Mitglieder sollen sich an den Diskussionen beteiligen, heißt es. Aber die Positionen stehen doch schon fest?

Das kann man so nicht sagen. Sicher, im Grundsatz stehen unsere Positionen fest. ver.di will ein modernes Tarifrecht, das den Interessen der Beschäftigten auf der einen und den Bürgerinnen und Bürgern auf der anderen Seite entgegenkommt. Die Details aber werden noch während der Verhandlungen konkretisiert. Dazu aber ist der Sachverstand der Mitglieder notwendig. Nur sie wissen genau, wo der Schuh drückt. Deshalb appelliert ver.di immer wieder an die Mitglieder, sich an den Diskussionen zu beteiligen und ihre Ideen, ihren Sachverstand einzubringen.

Und wie können sich ver.di-Mitglieder an den Debatten beteiligen?

Zusätzlich zu den bisherigen Diskussionsrunden, an denen sich auch alle Mitglieder beteiligen können, organisiert ver.di derzeit landauf, landab Veranstaltungen. Hier können sich ver.di-Mitglieder über den Stand der Verhandlungen informieren und ihre Anregungen mit den Kolleginnen und Kollegen diskutieren. Die Tarifkoordinator/innen in den Landesbezirken sammeln diese Anregungen und leiten sie weiter an das Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst der ver.di-Bundesverwaltung, an die Projektgruppen und die Bundeskommissionen.

Wie geht das Ganze weiter?

Mitte bis Ende März treffen sich die einzelnen Tarifparteien und bewerten intern den Stand der Verhandlungen. Das ist ein Meilenstein in der Prozessvereinbarung. Wird diese Hürde genommen, sehen die Tarifparteien also realistische Möglichkeiten, die noch ausstehenden Punkte zu klären, dann geht es in den Endspurt. Das heißt: Bis Ende Juni sollen dann die Projektgruppen ihre Ergebnisse vorlegen. Die zentrale Lenkungsgruppe hat dann wiederum bis Ende des Jahres Zeit, diese Ergebnisse in einen Gesamtarifvertrag zu gießen. Bis zur nächsten Tarifrunde für den öffentlichen Dienst – zum 31. Januar 2005 – soll das neue Regelwerk fertig sein. □

Positionen der Tarifparteien:

Mantelbestimmungen

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und die öffentlichen Arbeitgeber sind sich einig: Wer einen Fachhochschulabschluss oder mehr vorweisen kann, soll künftig auch Führungsaufgaben auf Zeit übernehmen können. Außerdem soll eine neue, betrieblich auszugestaltende Rahmenregelung zur Qualifizierung geschaffen werden. Sie wird die Fort- und Weiterbildung umfassen, darunter auch die „Erhaltungsqualifizierung“ und die Qualifizierung zum Wiedereinstieg nach längerer Unterbrechung der Arbeit. In vielen anderen Punkten gibt es noch keine Einigung:

ver.di	Arbeitgeber
Bei Führungsaufgaben auf Zeit wird während ihrer – stark zu begrenzenden – Dauer eine höhere Bezahlung erwartet.	Führungsaufgaben auf Zeit sollen nicht höher bezahlt werden. Eine Gesamtdauer von 20 Jahren wird als erforderlich angesehen.
Ein individueller Rechtsanspruch auf Qualifizierung wird gefordert.	Der individuelle Rechtsanspruch wird abgelehnt.
Außerhalb der reinen Wirtschaftsbetriebe kommen für den öffentlichen Dienst keine tarifierbaren Härte- und Notfallregelungen in Frage. Sie wären zu stark von der Haushaltslage abhängig und könnten von den Beschäftigten nicht beeinflusst werden.	In Härtefällen und wirtschaftlicher Notlage soll es möglich sein, vom allgemeinen Tarifvertrag abzuweichen. Die derzeitige Finanzlage von Ländern wird als ein solcher Fall betrachtet. Auch die Arbeitszeit soll auf diese Weise verlängert werden können.
Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll eigenständig im Tarifvertrag geregelt bleiben.	Es soll auf die gesetzliche Regelung verwiesen werden.
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vor Kündigungen weitgehend zu schützen.	Die Unkündbarkeit im Tarifgebiet West soll wegfallen.



FOTO: NICO SCHMIDT / IMAGES.DE

Für gute Arbeit muss es auch gutes Geld geben.

„Große Chance für die Jugend“

Die Neugestaltung des Tarifrechts ist eine große Chance, den öffentlichen Dienst für junge Menschen attraktiv zu machen. Vor allem die Vergütungsstrukturen müssen verändert werden, damit junge Beschäftigte und Berufseinsteiger/innen wieder Interesse am öffentlichen Dienst finden. Ziemlich absurd war in der letzten Tarifrunde die Absicht der Arbeitgeber, die Einstiegsvergütung zu senken.

Die an den Familienstand gebundenen Sozialzuschläge entsprechen nicht mehr den Lebensentwürfen junger Menschen. Auch hier versprechen wir uns eine gerechtere Verteilung zum Beispiel für jene, die gerade dann mehr Geld brauchen, wenn sie etwa eine Familie gründen – egal ob verheiratet oder nicht.

Doch nicht allein beim Geld hoffen wir auf Verbesserungen. Auch die Fort- und Weiterbildung muss neu gestaltet werden. Denn wer heute im öffentlichen Dienst anfängt, weiß, dass die jetzt erreichte Qualifikation in Zu-

kunft nicht ausreichen wird. Klare Perspektiven sind dafür zu schaffen.

Zudem erwarten wir Regelungen zur Arbeitszeit, die den Wünschen Jugendlicher nach Fortbildung und mehr Freizeit gerecht werden, aber auch familienfreundlicher sind.

Wir hoffen natürlich, dass die Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst nicht abgeschlossen ist, wenn für Angestellte und Arbeiter/innen einheitliche Regelungen erreicht sind. Auch die unterschiedlichen Tarifverträge für Auszubildende müssen überarbeitet werden – und warum nicht auch einheitlich für alle Ausbildungen? Darüber hinaus gilt es, bislang nicht erfasste Bereiche wie die Altenpflege tariflich zu regeln.

Alles in allem ist die Neugestaltung eine Chance, das Tarifrecht im öffentlichen Dienst gerechter zu machen. Und das wäre nicht nur für die Jugend interessant.

DETLEF RAABE, VER.DI-JUGEND

„Wir müssen Geld umschaufeln“



RALPH KRÜGER, HAMBURG, PROJEKTGRUPPE ENTGELT – LEISTUNGSORIENTIERTE VERGÜTUNG

Es geht nicht mal eben um ein neues Tarifrecht, es geht um viel mehr: den Erhalt des Flächentarifvertrages im öffentlichen Dienst, die Konkurrenzfähigkeit der öffentlichen Arbeitgeber mit den Privaten, einen für junge Menschen attraktiven öffentlichen Dienst und einen diskriminierungsfreien, verständlichen Tarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der nicht mehr an das Beamtenrecht gekoppelt ist.

Ein solches Mammutverfahren gibt es nicht zum Nulltarif. Es kann nur Erfolg haben, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen zum Kompromiss bereit sind. Das Beharren der Arbeitgeber auf strikte Kostenneutralität ist bei der momentanen Kassenlage zwar verständlich, ist aber nicht der Sinn unseres gemeinsamen Reformvorhabens. Es wird allerdings wohl nur wenig oder nichts „on top“ – oben drauf – geben.

Also müssen wir Geld umschaufeln oder umwidmen. In Absprache mit meiner Betriebsgruppe halte ich es unter anderem für möglich, Zulagen wie Orts- und Sozialzuschläge abzuschaffen oder auf Bewährungs- und Zeitaufstiege zu verzichten. Auch muss die Gehaltstabelle nicht mehr horizontal nach Lebensalter oder nach Betriebszugehörigkeit gespreizt sein. Zudem spricht nichts dagegen, Leistungsanreize einzuführen – auch über Zielvereinbarungen – oder variable horizontale Stufenaufstiege zu schaffen.

Was aber nicht geht, das ist die Zuwendung, also das Weihnachtsgeld, zu kürzen oder zu streichen und/oder die Arbeitszeit zu verlängern.

Wir können über vieles reden! Dabei muss allerdings der Grundsatz gelten: Niemand darf nach Einführung eines neuen Tarifvertrages schlechter gestellt sein als vorher! Finanzielle Einbußen Einzelner können wir nicht akzeptieren. Und öffentliche Haushalte dürfen nicht auf Kosten eines neuen Tarifwerkes saniert werden.

Das will ver.di erreichen

Zur Neugestaltung des Tarifrechts hat ver.di folgende Ziele:

- Anstelle der vielen unterschiedlichen Entgelttabellen soll es eine einheitliche Tabelle geben, die den Besonderheiten einzelner Branchen gerecht wird. Umgesetzt wird darin auch die im Tarifabschluss vom Januar 2003 vereinbarte Angleichung der Osttarife ans Westniveau bis 2007 und 2009.
- Aufstiege nach Zeit, Bewährung, Alter und Betriebszugehörigkeit sollen wegfallen – zugunsten von maximal sechs erfahrungsabhängigen Stufen. Da die Arbeitgeber mehr auf die Kosten als auf eine gerechte Bezahlung achten, ist die Dauer des Verbleibs in einer Stufe noch zu regeln. Im Prinzip werden Lebensaltersstufen vorgezogen, so dass das Entgelt bis zur Verrentung im alten und neuen System annähernd übereinstimmt. Ein höheres Einkommen ist über leistungsbezogene Prämien zu erreichen.

- Ein attraktives, zukunftsorientiertes und diskriminierungsfreies System der Bewertung und Eingruppierung ist zu schaffen. Einheitliche Kriterien müssen zugrunde liegen, Zusatzqualifikationen müssen honoriert und Jüngere besser gestellt werden. Regional soll dieses System aber auch ausgebaut werden können.
- In Leitungsfunktionen soll eine Führung auf Zeit möglich sein. ver.di will das Recht auf und den Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung sichern.
- Anspruch und Höhe der Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) müssen verbindlich geregelt werden. Dazu werden derzeit Modelle entwickelt, wie sie – unter Beachtung des Jahreseinkommens – zu einer Zahlung vereinbart werden können.
- Flexiblere Arbeitszeit soll den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ver-

- schaffen. Eine fest vereinbarte Wochenarbeitszeit ist zu verbinden mit Arbeitszeitkorridoren, Arbeitszeitkonten und faktorisierten Zeitzuschlägen (Zeitgutschriften statt Geld).
- Die Wochenarbeitszeit wird nicht verlängert.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen im Krankheitsfall gesichert sein.
- Mindestens 30 Tage Urlaub sollen es sein.
- Beschäftigte sind vor Kündigung und Rationalisierung zu schützen.
- Der Anspruch auf Teilzeitarbeit ist tarifvertraglich festzuschreiben.
- Der Anspruch auf Betriebsrente soll gewährleistet sein.
- Leistungsbezogene Entgeltbestandteile sollen zusätzlich zum Einkommen gezahlt und über Zielvereinbarungen festgelegt werden können.

IMPRESSUM

HERAUSGEGEBEN VON VER.DI
VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT E.V., BUNDESVORSTAND
POTSDAMER PLATZ 10 · 10785 BERLIN.
VERANTWORTLICH IM SINNE DES PRESSERECHTS: KURT MARTIN.
REDAKTION: HERMANN SCHMID, DORIS TRAPMANN.
MITARBEIT: RAINER FRIEBERTSHÄUSER, HEIKE VON GRADOLEWSKI, CHRISTIANE OCHS, MICHAEL WIESE.
FOTOREDAKTION: ILJA C. HENDEL, CHRISTIAN JUNGBLODT.
INTERNET: TARIFRECHT-OED.VERDI.DE
GESTALTUNG UND DRUCK: APM AG DARMSTADT.