

AKTUELL

Neugestaltung des Tarifrechts



Ministerpräsidenten gefährden Verhandlungen

No. 7
Januar 2004

Die Bundesländer gefährden die Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts. Überzogene Forderungen werden mit einem Ultimatum an die Gewerkschaften verbunden. Hessens Ministerpräsident Roland Koch

marschiert mit seinem Austritt aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) an der Spitze vorneweg. Die TdL fordert einseitige Zugeständnisse – und das bis Ende März! Das Urlaubsgeld soll gestrichen, das Weihnachtsgeld gekürzt und die Arbeitszeit ohne Gegenleistung auf bis zu 42 Wochenstunden erhöht werden.

Damit brechen die Bundesländer den Konsens. Der lautete bisher: Das Tarifrecht muss kostenneutral verändert werden, bis Anfang 2005 muss ein Ergebnis vorliegen. Die Neugestaltung darf weder zu einem Griff ins Portemonnaie der Arbeitnehmer noch zu einem Griff in die öffentlichen Kassen werden.

Kochs ultimative Forderung ist eine Provokation! Leichtfertig nimmt er das Scheitern der Verhandlungen in Kauf. In neun Projektgruppen tauschen die Tarifpartner seit Mitte 2003 in vielen Sitzungen ihre Positionen aus. Noch liegen diese weit auseinander. Da ist Konzept- und Detailarbeit gefragt. Kernfragen des Mantels, der Arbeitszeit, des Entgelts, der Eingruppierung oder möglicher Spartenregelungen können durch ultimative Forderungen nach einseitigen Sparopfern der Arbeitnehmer nicht gelöst werden. Kochs Versuch, das Tarifrecht mit der Axt neu zu regeln, muss scheitern. Mit ihren wiederholten Vorstößen haben Koch und andere Ministerpräsidenten die Verhandlungen unnötig politisiert.



Roland Koch – noch Ministerpräsident
oder schon Provinzfürst?

Telefon: (0 30) 4081-5400
Fax: (0 30) 4081-4399
E-Mail: tarifunion@dbb.de

Internet: www.tarifunion.dbb.de

Anschrift: Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin

Redaktion: Ulrich Höhdorf
Daniel Seine

Verantwortlich: Frank Stöhr
1. Vorsitzender

Herausgeber: Vorstand der dbb
tarifunion

Die **dbb tarifunion** hat von ihren Mitgliedern das Verhandlungsmandat für ein modernes Tarifrecht erhalten. Sie hat kein Mandat zur Schaffung eines „billigen Tarifrechts“. Die **dbb tarifunion** nimmt die gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften aufgestellte Vorgabe der Kostenneutralität ernst. Doch deutet bei den Arbeitgebern die Summe ihrer Einzelforderungen aus den Projektgruppen in eine andere Richtung. Dies belegen die bisher geäußerten Verhandlungspositionen:



Im „Reformmodell 21“ hat der dbb seine Vorstellungen für den öffentlichen Dienst ausführlich dargelegt. Das Programm ist unter www.dbb.de nachzulesen.

Positionen

Die **dbb tarifunion** ist in die Neugestaltung mit folgenden grundsätzlichen Zielen gegangen:

- Erhalt des Flächentarifvertrags
- Wahrung des Besitzstands und Kostenneutralität
- Erhalt öffentlicher Arbeitsplätze.

Bislang hat auf Arbeitgeberseite niemand diese grundsätzlichen Ziele in Frage gestellt. Allerdings

- gefährden die vielfachen Vorstöße der Ministerpräsidenten den Flächentarif
- stellen bislang in den Projektgruppen geäußerte Arbeitgeberpositionen die Kostenneutralität in Frage

- und drohen verschiedene Arbeitgeber ungeniert mit Kündigungen.

In den Arbeitsgruppen wird über folgende Themen verhandelt:

• Bezahlungsstruktur

Die zukünftige Bezahlung soll sich aus zwei Elementen zusammensetzen: Einer Vergütung, die sich durch Entgeltgruppen und Berufs-/Erfahrungsstufen aus der Tabelle ablesen lässt und einem weiteren variablen Leistungselement.

Die Arbeitgeber wollen den Stufenaufstieg leistungsorientiert ausgestalten. Die **dbb tarifunion** fordert eine Anknüpfung an die Faktoren Zeit und Erfahrung.

Die Arbeitgeber fordern Bezahlungsbandbreiten für unterschiedliche Beschäftigungsbereiche, bundesweit und regional, um „wettbewerbs- und arbeitsmarktpolitische“ Unterschiede zu machen. Das darf nach Auffassung der **dbb tarifunion** nicht zu einem Unterbietungswettbewerb der Arbeitgeber untereinander führen.

• Leistungsbezahlung

Die **dbb tarifunion** war stets für die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung. Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich über das „Ob“ der Einführung von Leistungs-/Erfolgspremien und Leistungszulagen einig. Strittig ist aber das Finanzierungsvolumen. Die Arbeitgeber wollen jetzige Gehaltsbestandteile, wie zum Beispiel die familienbezogenen Ortszuschlagsbestandteile und Zeit- und Bewährungsaufstiege, umwidmen. Die



Die Ministerpräsidenten Georg Milbradt, Eren, ob sie ein besseres oder nur ein billige

dbb tarifunion will bei einer Neugestaltung der Einkommen das bisherige Einkommen als Grundlage nehmen und darauf eine „On-top“-Leistungsregelung vereinbaren.

• Eingruppierung

Einig sind sich Arbeitgeber und **dbb tarifunion** über eine neue Eingruppierungssystematik, die mit Oberbegriffen und erläuternden Beispielen arbeitet. Diese muss durch eine Eingruppierungsautomatik abgesichert werden.

Die Arbeitgeber wollen bei der Eingruppierung jedoch an den formalen Bildungs- oder Ausbildungsabschluss anknüpfen. Die **dbb tarifunion** will dagegen ein modernes und durchlässiges Eingruppierungssystem. Entscheidender Maßstab soll die Tätigkeit sein. Denn gerade im öffentlichen Dienst wird oft in Tätigkeiten gearbeitet, für die es gar keinen anerkannten Ausbildungsabschluss gibt.

Die Arbeitgeber wollen 16 Entgeltgruppen. Die **dbb tarifunion** fordert eine Reduzierung auf 13, um eine gerechte und für alle erreichbare Einordnung zu erreichen.

• Regelmäßige Arbeitszeit

Die Arbeitgeber fordern eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden.

Die **dbb tarifunion** sieht keinen Grund für eine Arbeitszeiterhöhung ohne jede Gegenleistung. Weiterer Arbeitsplatzabbau wäre die Folge.



• Überstunden

Die Arbeitgeber wollen einen wöchentlichen Arbeitszeitkorridor von 48 Stunden und eine tägliche Rahmenarbeitszeit von 12 Stunden. Überstunden und Überstundenzuschläge würden damit faktisch nicht anfallen.

Die **dbb tarifunion** wird neue Arbeitszeitmodelle nur vereinbaren, wenn ein vernünftiger Ausgleich für jetzt regelmäßig anfallende Überstundenzahlungen gefunden wird. Die **dbb tarifunion** will bei der Einführung möglicher Arbeitszeitmodelle Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Sie fordert die Einführung insolvenzgesicherter Arbeitszeitkonten.



• Kündigungsschutz

Die Arbeitgeber wollen die Unkündbarkeit beseitigen.

Die **dbb tarifunion** hält den besonderen Kündigungsschutz mit 40 Jahren und nach 15 Jahren Beschäftigungszeit für einen fundamentalen Wert.

• Spartenlösungen

In verschiedenen Projektgruppen wird für die Bereiche Krankenhäuser, Flughäfen, Entsorgung, Sparkassen und Allgemeine Verwaltung geprüft, welche spartenspezifischen Lösungen für Bezahlung und Arbeitsbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit dieser Bereiche stärken. Die **dbb tarifunion** steht hierbei für ein Prinzip der Flexibilität innerhalb des Flächentarifvertrags.



Frank Stöhr,
1. Vorsitzender
der dbb tarifunion

Die dbb tarifunion ist nicht erpressbar

Der Ausgang der Verhandlungen zur Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts ist offen. Um bis Januar 2005 zu einem neugestalteten Tarifrecht zu kommen, ist ein eindeutiges Bekenntnis der Arbeitgeber zum Neugestaltungsprozess und zum Flächentarifvertrag nötig. Dazu gehört, dass nicht monatlich ein Ministerpräsident mit einem TdL-Austritt droht. Dazu gehört aber auch das Bekenntnis zum Kompromiss. Als Kompromissformel führt kein Weg an der Kostenneutralität vorbei. Sonst findet die Neugestaltung nicht die Zustimmung der Beschäftigten. Die **dbb tarifunion** will die Neugestaltung. Sie beteiligt sich offensiv daran. Denn nur Erhalt und Ausbau wettbewerbsfähiger Strukturen sichern dauerhaft die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst. Nur wird das Tarifrecht nicht dadurch neugestaltet, dass einfach an der Kostenschraube gedreht wird. Bis zum Sommer soll die Sacharbeit geleistet sein. Dann, in den Monaten bis Januar 2005, sollen die einzelnen Fakten zu einem neuen Tarifrecht für den öffentlichen Dienst zusammengefügt werden.

„Ein Scheitern der Verhandlungen nutzt niemandem. Schließlich sind die Mitglieder der **dbb tarifunion** auch dann geschützt und ihres Besitzstandes sicher, wenn die Arbeitgeber anstatt zu verhandeln bestehende Tarifverträge kündigen. Die Gewerkschaften und ihre Mitglieder sind daher nicht erpressbar.“, erklärte der 1. Vorsitzende der **dbb tarifunion**, Frank Stöhr. „Damit sollten Ministerpräsident Koch und seine Kollegen bei ihren Spekulationen rechnen!“

Wie hilft mir die dbb tarifunion?

Die 44 Mitgliedsgewerkschaften der **dbb tarifunion** mit ihren über 360.000 Mitgliedern bieten ständige Kontakte ohne bürokratische Umwege. Wir sorgen für eine Bezahlung nach Tarif. Als Gewerkschaftsmitglied unter dem Dach der **dbb tarifunion** genießen Sie kostenlosen Rechtsschutz, für alles, was im Zusammenhang mit der derzeitigen oder früheren beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit steht. Nähe zu den Mitgliedern ist unsere Stärke. Wir informieren schnell und vor Ort durch das Flugblatt AKTUELL, das Magazin TACHELES oder über www.tarifunion.dbb.de. Grundsatzwerke und Kommentierungen erscheinen in den TARIFUNION SCHRIFTEN.



Bestellung weiterer Informationen

Name: _____

Vorname: _____

Straße: _____

Postleitzahl/Ort: _____

Dienststelle/Betrieb: _____

Beruf: _____

Beschäftigt als:

- Arbeiter/in
- Angestellte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datum/Unterschrift: _____

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gerne die passende Gewerkschaftsadresse:
dbb tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Tel (0 30) 4081-5400
Fax (0 30) 4081-4399
E-Mail tarifunion@dbb.de