

Reformmodell 21

EntschlieÙung des Gewerkschaftstages 2003 des dbb

Leipzig, den 14. November 2003

Mit dieser EntschlieÙung wollen wir uns offensiv und kämpferisch in die öffentliche und politische Diskussion um die Zukunft des öffentlichen Dienstes einmischen.

I.

Perspektiven des Staates und seines öffentlichen Dienstes im 21. Jahrhundert.

Die Bundesrepublik Deutschland befindet sich derzeit in einem Umbauprozess. Dabei stehen alle Kernbereiche auf dem Prüfstand. Dazu gehören insbesondere das Aufgabenspektrum des Staates, die Zuständigkeiten für politische Entscheidungen und deren Verantwortung, die Notwendigkeit und der Umfang von Sozialleistungen und deren Finanzierung, die Verantwortung der Gesetzgebung für Recht und Bürokratie, die Aufgaben des öffentlichen Dienstes und deren Umfang sowie die Rahmenbedingungen und die Ausgestaltung öffentlicher Dienstleistungen.

Unbeschadet der Antworten im Einzelnen auf diese Fragestellungen gehört ein moderner, verlässlicher und leistungsfähiger öffentlicher Dienst zu den elementaren Voraussetzungen für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat. Der öffentliche Dienst setzt politische Entscheidungen in konkrete gesellschaftliche Prozesse um, er „produziert“ die Infrastruktur für das gesamte gesellschaftliche Leben, ist nicht zuletzt Grundlage für Rechts- und Planungssicherheit und damit Voraussetzung für unternehmerisches Handeln. Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist schlieÙlich auch die Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur und die öffentliche Daseinsvorsorge, die gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in allen Teilen des Landes sichert und das Bestehen im europäischen Wettbewerb gewährleistet. Der Schutz der inneren, der uÙeren und der sozialen Sicherheit, ein die Zukunft jedes Einzelnen sicherndes Bildungsangebot, eine auf mehr Beschäftigung ausgerichtete Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie eine Wissenschafts- und Forschungslandschaft mit innovativer Kraft sind und bleiben die Kernanliegen der Bürger. Diese Kernanliegen werden in der Verantwortung des Staates erhalten und damit ebenso Aufgabe des öffentlichen Dienstes bleiben müssen.

Von daher trifft die Politik auch eine besondere Verantwortung, den öffentlichen Dienst funktionsfähig zu erhalten, konkurrenzfähige berufliche Perspektiven zu sichern und mit Blick auf die gesellschaftlichen Anforderungen fortzuentwickeln.

Um diesen Weg verantwortlich zu planen, ist die Politik gefordert, vorab drei Grundfragen zu beantworten:

- Welchen Staat wollen wir; welche Aufgaben soll er nach Auffassung der Politik künftig erfüllen?
- Durch wen und durch welche Statusgruppen, sollen die einzelnen Aufgaben erfüllt werden?
- Welche Schlussfolgerungen ergeben sich daraus für die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter?

Erst aus der Beantwortung dieser Fragen ist abzuleiten, welches Ziel die Politik bei der Dienstrechtentwicklung verfolgen muss. Die Diskussion über diese elementaren Weichenstellungen muss politisch und gesellschaftlich endlich eröffnet werden. Der dbb sieht es als untragbar an, dass statt dessen auf allen politischen Ebenen zwar mehr Flexibilität und Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst gefordert werden, ohne dass hinter den einzelnen Maßnahmen ein klares Konzept erkennbar wird, welches Ergebnis am Ende stehen und mit welchen Strukturen dies erreicht werden soll. Die konkreten politischen Entscheidungen in Bund und Ländern werden diesem Anspruch immer weniger gerecht.

Es fehlt zudem eine über den Tag hinausreichende Konzeption für den Personalbedarf, eine leistungsgerechte Bezahlsstruktur und eine motivierende Führungskultur ebenso wie für ein modernes Dienst- und Tarifrecht. Oberster Handlungsmaßstab ist nicht mehr die qualifizierte Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes; allein im Blickpunkt steht vielmehr die Frage nach kurzfristig wirksamen Haushaltsentlastungen.

Dabei greifen verschiedene Maßnahmen unheilvoll ineinander:

- Die Verwaltungen werden ständig und zum Teil konzeptionslos mit immer neuen Aufgaben und Vorschriften konfrontiert;
- Personal wird kontinuierlich und ohne Rücksicht auf die Aufgabenlage reduziert;
- das verbleibende Personal wird mit verlängerten Arbeitszeiten und ständigen Kürzungen und Eingriffen, z. B. Nullrunden, Herabsetzung von Einkommen, zuletzt beim Weihnachts- und Urlaubsgeld, und von Versorgungsleistungen demotiviert;
- das Verhältnis von Rechten und Pflichten ist nicht mehr ausgewogen;
- notwendige Reformen werden nur halbherzig oder gar nicht umgesetzt, etwa die Einführung leistungsbezogener Bezahlungsinstrumente, oder zu Einsparungen missbraucht;
- Eingriffe in die sozialen Sicherungssysteme geschehen weniger nach Sachgesichtspunkten als nach politischer Opportunität sowie oft ohne Systembezug;
- Politik und Öffentlichkeit richten den Blick nur auf die gerade anstehenden Maßnahmen mit der Folge einer dramatischen Kumulation der finanziellen Eingriffe.

Wenn dauerhafter Schaden am öffentlichen Dienst verhindert werden soll, ist ein Umsteuern überfällig. Jetzt müssen konkrete Signale gesetzt werden, um wieder

Vertrauen in die Verlässlichkeit politischen Handelns herzustellen. An die Stelle unkoordinierten „Herumdokterns“ an den Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen ist eine Zielperspektive für eine systematische Reform des öffentlichen Dienstes zu setzen.

Der dbb wird den Weg des Mitgestaltens auch in Zukunft konsequent weitergehen. Unverzichtbare Voraussetzung dafür ist aber, dass die Maßnahmen sachgerecht sind und die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes verbessern.

Wesentliche Handlungsnotwendigkeiten für den gesamten öffentlichen Dienst sind:

- Der öffentliche Dienst muss im gesamten Bundesgebiet gleichermaßen leistungs- und wettbewerbsfähig bleiben. Das setzt gleiche Grundstrukturen in allen Bereichen voraus. Der dbb lehnt deshalb die Absichten der Bundesländer ab, durch eine grundlegende Veränderung der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern die Gestaltungs- und Verhandlungsmacht in die eigene Hand zu nehmen. Das führt dazu, dass sich Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen nur am Maßstab der jeweiligen Haushalte der Gebietskörperschaften orientieren.
- Der öffentliche Dienst braucht Vertrauen in die Beständigkeit und Verlässlichkeit politischer Zusagen.
- Der öffentliche Dienst braucht leistungsgerechte und mit der Wirtschaft konkurrenzfähige Beschäftigungsbedingungen.
- Der öffentliche Dienst muss durch die Gestaltung aller seiner Beschäftigungsbedingungen qualifizierten Mitarbeitern eine solide Perspektive bieten.
- Unverzichtbar ist die durchgängige Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten, die gezielte und systematische Förderung der Beschäftigten etwa durch individuelle Fortbildung, sachgerechte Beurteilungsverfahren, Stärkung der Teamfähigkeit, Einführung von Zielvereinbarungen.
- Es müssen geeignete Modelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Inhalt haben, entwickelt werden.
- Um die Chancengleichheit für Männer und Frauen zu gewährleisten, ist Gender Mainstreaming als Leitlinie für Politik und Verwaltung durchgängig als gemeinsame Arbeitsmethode einzuführen und anzuwenden.
- Die Modernisierung des Dienst- und Tarifrechts erfordert ein hohes Maß an Führungskultur und Führungsverantwortung. Der öffentliche Dienst braucht dazu ein erfolgreiches Führungsmanagement mit einem hohen Maß an sozialer Kompetenz. Hier sind entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen geboten.

- e-government muß als eine unverzichtbare Säule bei der Erneuerung der Verwaltungsstrukturen und als neue aktive Schnittstelle zwischen Verwaltung und Bürger genutzt werden. Die Beschäftigungsbedingungen und die Fortbildungsaktivitäten müssen verstärkt auf die Nutzung von Elementen des e-Government ausgerichtet werden. Es muss gesichert bleiben, dass vor allem ältere Menschen durch die neuen Technologien nicht an den Rand der „Verwaltungsfürsorge“ gedrängt werden.

II.

Perspektiven der Beamtenpolitik

Das Berufsbeamtentum ist als ein auf die staatlichen Aufgaben zugeschnittenes Dienstverhältnis unverzichtbar. Die politischen und gesellschaftlichen Anforderungen, die in Bezug auf Leistungssicherheit, Neutralität und Rechtsstaatlichkeit an den Staat gestellt werden, sind nicht mit denen vergleichbar, die an ein privates Unternehmen gestellt werden. Der Staat braucht zur Erfüllung dieser Aufgaben, zur Wahrnehmung seines gesellschaftlichen Auftrages und zur Realisierung seiner politischen Verantwortung Beschäftigte, die besonderen Pflichten unterliegen. Diese Anforderungen gelten nicht nur „unter Normalbedingungen“, sie gewinnen erst recht Bedeutung in gesellschaftlichen Krisenzeiten. Die unbedingte Bindung an die Grundsätze der Verfassung, die persönliche Unabhängigkeit als Voraussetzung für staatliches Handeln „ohne Ansehung der Person“ und ein besonderes Maß an Verlässlichkeit sind zwingende Voraussetzung für die Erfüllung dieses Anspruchs. Hierfür braucht der Staat Beamte.

Ein prägendes Element für den Beamtenstatus ist und bleibt dabei das Streikverbot. Es sichert die volle Handlungs- und Funktionsfähigkeit des Staates. Im Gegenzug muss auch die Politik ihren durch Verfassung und Gesetz übertragenen Pflichten voll gerecht werden, um die Ausgewogenheit des Beamtenverhältnisses zu erhalten. Ein Staat, der seinen Pflichten gegenüber seinen Beamten nicht gerecht wird, gefährdet die ihn tragende Ordnung.

Aufgaben, bei denen der Staat mittels der ihm verliehenen Gestaltungsmacht durch Gesetz und Verordnung die Belange der Bürger beeinflussen kann oder an deren sicherer Erfüllung ein erhebliches öffentliches Interesse besteht, sind Beamten zu übertragen. Das von der Politik geduldete systemlose Nebeneinander von Beamten und Arbeitnehmern in den gleichen Funktionen widerspricht dem Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG.

Die Prinzipien des Beamtenrechts sind aus gutem Grund im Grundgesetz selbst festgeschrieben. Das Profil und die besonderen Funktionen des Berufsbeamtentums sollen gesichert und der tagespolitischen Auseinandersetzung entzogen werden. Die dort festgeschriebenen Prinzipien stellen als „Geschäftsgrundlage“ auch sicher, dass die Rechte und Pflichten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Deshalb stellt es auch einen Missbrauch staatlicher Gestaltungsmacht und eine grobe Verletzung der Fürsorgepflicht dar, wenn die Dienstherrn die besondere Pflichtenbindung - vor allem das „Streikverbot“ - dazu einsetzen, einseitig die Beschäftigungsbedingungen der Beamten zu verschlechtern.

Die das Beamtenverhältnis prägenden Verfassungsgrundsätze des Art. 33 Abs. 4 und 5 GG beinhalten den Auftrag zur ständigen Anpassung an die gesellschaftlichen Anforderungen; sie bieten dafür große Gestaltungsspielräume und Potenziale. Sie sind Garanten für einen kontinuierlichen systemkonformen und leistungsorientierten Reformprozess.

Die strukturprägenden Verfassungsnormen sind zu erhalten.

Der dbb fordert auf dieser Grundlage zu einem offenen Dialog über eine Dienstrechtsreform auf. Ziel ist es, das Dienstrecht gemeinsam so fortzuentwickeln, dass es im Einklang mit dem politischen Auftrag des Staates, den Erwartungen der Bürger und den berechtigten Interessen der Beschäftigten mehr Flexibilität, mehr Mobilität, mehr Leistungsorientierung und mehr Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet. Das setzt den Konsens über den verfassungsmäßigen Auftrag des Beamtenverhältnisses voraus und den Willen, eine verlässliche, über den Tag hinausreichende Perspektive für die Beamtinnen und Beamten zu schaffen.

Dazu gehört für den dbb auch die Notwendigkeit, den bestehenden Kanon von Rechten und Pflichten kritisch zu durchleuchten und mit Blick auf die heutigen gesellschaftlichen Anforderungen neu zu diskutieren.

Unter dieser Voraussetzung ist der dbb bereit, über eine grundlegende Fortentwicklung des Beamtenrechts zu verhandeln. Wir schlagen für diesen Dialog ein

„Reformmodell 21“

mit folgenden Eckpunkten vor:

1. Laufbahnrecht modernisieren

Das bestehende Laufbahnrecht mit den Einengungen des Laufbahngruppenprinzips wird reformiert. An seine Stelle tritt das Konzept der Einstiegslaufbahn. Dieses Konzept bringt die individuelle Leistung stärker zur Geltung, setzt das Ziel lebenslanger Qualifikation und Fortbildung systemgerecht um und trägt damit gleichzeitig personalwirtschaftlichen Anforderungen mehr als bisher Rechnung.

Die Strukturen der Einstiegslaufbahn müssen auch in Zukunft bundeseinheitlich festgelegt werden.

Die berufliche Entwicklung orientiert sich dabei vorrangig an der wahrgenommenen Funktion und an der individuellen Leistung, die ihren Niederschlag in einem System von Funktionsebenen, Leistungsstufen und Zeitstufen findet.

Die Verknüpfung dieser Merkmale eröffnet ein im Vergleich zum heutigen Laufbahngruppenprinzip sehr viel größeres Spektrum an Gestaltungsmöglichkeiten für den Dienstherrn einerseits und an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für den Beschäftigten andererseits:

- Alle sich aus dem Laufbahngruppenprinzip ergebenden Sperrungen werden aufgehoben. Die Vor- und Ausbildung bestimmt den Einstieg; der weitere berufliche Weg ist ausschließlich von der eigenen fachlichen Eignung, Befähigung und Leistung abhängig.
- Innerhalb des übertragenen Arbeitsbereichs, der Funktionsebene, ist ein berufliches Fortkommen im Rahmen der Leistungsstufen möglich. Mit der Einführung dieser Leistungsstufen wird erstmals systematisch die Möglich-

keit geschaffen, die persönliche Leistung zu honorieren, ohne den Dienstposten wechseln zu müssen.

- Mit der Bereitschaft zu weiterer Qualifikation und der Übernahme zusätzlicher Verantwortung in einer höheren Funktion steht über die Beförderung der Sprung in die nächste Funktionsebene offen. Das Aufrücken setzt einen nachweisbaren Aufgaben- oder Verantwortungszuwachs voraus.

Das Laufbahnrecht gewinnt damit ein deutlich leistungsorientierteres Profil; es erfordert auch von Seiten der Dienstherrn die Bereitschaft, hieraus glaubwürdige berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Als Übergangsregelung ist ein Wahlrecht der Beamten vorzusehen, ob sie im bisherigen Dienstrechtssystem bleiben oder in das neue System der Einstiegslaufbahn wechseln wollen (Optionsrecht).

2. Fortbildung ausbauen

Die ständige Weiterentwicklung der Verwaltungsqualität erfordert eine Fortbildungsoffensive, die im übrigen auch im neuen Laufbahnrecht angelegt ist. Dazu gehört ein Recht auf Fortbildung.

Die Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen sichert die Qualität der öffentlichen Verwaltung und eröffnet gleichermaßen Aufstiegsmöglichkeiten. Die Aufgabe zur ständigen berufsbegleitenden Fortbildung gehört deshalb zu den Wesensmerkmalen des Beamtenrechts. Gleichzeitig stehen auch die Dienstherrn in der Pflicht, kontinuierlich mitarbeiter- und arbeitsplatzbezogene Aus- und Fortbildung anzubieten. Dieses Angebot muss ständig aktualisiert werden, um die mit der Einstiegslaufbahn gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen und ein innovationsfreudiges Klima zu schaffen.

3. Führungskultur optimieren

Der einzelne Mitarbeiter bleibt das wichtigste Humankapital und der wesentliche Faktor bei der Optimierung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Nur auf der Basis einer neuen Führungskultur, wo der Mensch im Mittelpunkt steht, bei der Mitarbeitergespräche und Personalentwicklungskonzepte eine zentrale Bedeutung haben, wird es gelingen, motivierende und leistungsgerechte Arbeitsstrukturen aufzubauen. Objektive, nachprüfbar und damit für alle Betroffene nachvollziehbare Entscheidungen sind von entscheidender Bedeutung, um Leistungsfähigkeit und Motivation zu fördern. Das bisher im öffentlichen Dienst praktizierte Beurteilungssystem muss Teil einer modernen Personalführung werden.

4. Entscheidungskompetenz stärken

Gemeinsames Ziel ist eine bürgernahe und flexible öffentliche Verwaltung. Ein modernes Berufsbeamtentum braucht Verantwortungs- und Entscheidungskompetenz. Die jede Eigeninitiative lähmende und immer weiter anwachsende Regelungsdichte widerspricht den Interessen von Bürgern und Beschäftigten gleichermaßen. Der dbb fordert die Politik auf, den ständigen Ankündigungen nach einer

Reduzierung der Gesetzesdichte endlich überzeugende Antworten folgen zu lassen, den Vorschriftenbestand auf allen Ebenen zu überprüfen und nicht erweislich notwendige Regelungen zu streichen.

5. Leistungsgerechte Besoldung praktizieren

Ein moderner öffentlicher Dienst, wie er als Leitbild angestrebt wird, muss Raum für Eigeninitiative und Eigenverantwortung geben. Eine leistungsgerechte Besoldungsstruktur ist dafür eine wichtige Motivation. Der öffentliche Dienst steht in allen Bereichen in einem Wettbewerb mit der Privatwirtschaft. Qualifizierte Mitarbeiter sind in Zukunft nur zu gewinnen, wenn ihnen attraktive und konkurrenzfähige Bezahlungsbedingungen angeboten werden.

6. Arbeitszeit flexibilisieren

Eine Modernisierung der öffentlichen Verwaltung erfordert ein flexibles Arbeitszeitmanagement, das den berechtigten Bedürfnissen des Beamten ebenso Rechnung trägt, wie den Interessen der Dienstherrn. An Stelle fester Dienstzeiten sind deshalb, soweit dies mit den Aufgaben vereinbar ist, verstärkt flexible Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

7. Mobilität fördern

Der Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft ist zu intensivieren. Als Voraussetzung für einen solchen Wechsel müssen die in den unterschiedlichen Alterssicherungssystemen erworbenen Anwartschaften erhalten bleiben.

Die Mobilität innerhalb des öffentlichen Sektors wie zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft ist zu fördern. Zur Verbesserung der personellen Flexibilität, etwa im Zusammenhang mit der Neustrukturierung von Behörden, sind die Instrumente für einen horizontalen Laufbahnwechsel auszubauen. Die Verwendung in einer gleichwertigen Laufbahn ist deshalb, nach entsprechender Fortbildung, verstärkt in die Personalplanung einzubeziehen.

8. Versorgung sichern

Das Beamtenverhältnis beruht auf einem in sich ausgewogenen Verhältnis von wechselseitigen Rechten und Pflichten. Wesentlicher Teil der Geschäftsgrundlage ist das eigenständige beamtenrechtliche Alterssicherungssystem und die Verpflichtung des Dienstherrn, die Leistung des Beamten durch eine angemessene Versorgung zu honorieren.

9. Beteiligungsrechte stärken

Inhalt und praktische Handhabung des in den Beamtengesetzen von Bund und Ländern vorgesehenen Rechts der Spitzenorganisation auf Beteiligung bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse genügen heutiger Vorstellung von einer verantwortlichen Teilnahme der Gewerkschaft-

ten an die Mitgestaltung der Beschäftigungsbedingungen der Beamten nicht mehr.

Deswegen fordert der dbb eine Neugestaltung des Beteiligungsrechtes unter folgenden Gesichtspunkten:

- Den Spitzenorganisationen der Beamten muss das Recht eingeräumt werden, echte Verhandlungen mit der Dienstherrnseite zu führen und dem letztentscheidenden Parlament ihren Standpunkt vorzutragen, so dass das Parlament in die Lage versetzt wird, über Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Regierungs- und dem Gewerkschaftslager zu entscheiden;
- die Verhandlungen laufen in einem fest institutionalisierten und mit Publizität ausgestatteten Verfahren ab.

Zu diesem Zweck sind in Bund und Ländern Beamtenkommissionen zu bilden, die paritätisch mit Vertretern der Regierung und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen der Beamten besetzt werden.

Im Falle der Einigung in den Beamtenkommissionen wird das Ergebnis von den Parlamenten beschlossen.

III.

Perspektiven der Arbeitnehmerpolitik

Der öffentliche Dienst ist Grundpfeiler der gesellschaftlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland. Wichtiger Bestandteil sind Arbeits- und Bezahlungsbedingungen, die einen hohen Qualitätsstandard bei der Leistungserbringung sicherstellen. Hierzu gehört ein modernes Tarifrecht, das eine qualifizierte Personalausstattung im öffentlichen Dienst sicherstellt und für die Beschäftigten motivierend und konkurrenzfähig zur Privatwirtschaft ist. Volkswirtschaftlich betrachtet kann der Standortfaktor öffentlicher Dienst den Wirtschaftsstandort Deutschland dann am besten unterstützen, wenn er flächendeckend die gleichen Leistungen in der gleichen Qualität anbietet. Immerhin handelt es sich bei der Schaffung gleicher Lebensverhältnisse um eine grundgesetzliche Vorgabe. Ohne ein flächendeckendes und gleichartiges Tarifrecht für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird das nicht möglich sein. Die Neugestaltung muss das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes zukunftsfest machen. Dazu muss das neue Tarifwerk transparent und elastisch sein und für einen langfristigen Zeitraum dauerhaft angelegt sein.

Die Begriffe „Neugestaltung“, „Veränderung“ oder „Modernisierung“ dürfen nicht zum Synonym für Sparmaßnahmen werden. Der dbb fordert die Arbeitgeber auf, die Ziele zu beschreiben, die ein öffentlicher Dienst als moderner Basisdienstleister zu erbringen hat - sowohl für den Wirtschaftsstandort als auch für den Sozialstaat. Dies wird nur möglich sein, wenn die Politik sich von einem Ansatz verabschiedet, der das Tarifpersonal des öffentlichen Dienstes lediglich als Steinbruch zur Sanierung öffentlicher Haushalte versteht. Eine etwa bestehende Konkurrenz-

situation zur Privatwirtschaft darf nicht durch Absenkung der Einkommen aufgelöst werden, sondern durch ein attraktives Tarifrecht für die Belange der Beschäftigten.

Für den dbb bleibt von Bedeutung, dass der öffentliche Dienst keine Institution ist, die aufgrund ihrer Verantwortung für die Daseinsvorsorge nach rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen ist.

Der dbb wird diese Zielvorstellungen in die aktuellen Tarifverhandlungen einbringen.

Daraus ergeben sich im Rahmen des

Reformmodells 21

folgende Eckpunkte:

1. Tarifautonomie erhalten

Die Gestaltung der Tarifpolitik muss in der Hand der Tarifpartner bleiben. Würde Tarifpolitik allein in den Focus der Haushaltspolitik rücken, würde das tarifautonome Prinzip der Verhandlungen leiden und die Frage der Qualitätsstandards des öffentlichen Dienstes einseitig hinter kurzfristigen haushalterischen Aspekten zurückbleiben. Die bisherige einheitliche Tarifpartnerschaft mit Bund, Ländern und Gemeinden muss fortgeführt werden.

2. Flächentarifvertrag fortführen

Der Flächentarifvertrag sichert bei gleichwertiger Leistung gerechte Bezahlung, betrieblichen Frieden, Planungssicherheit und konkurrenzfreie Infrastruktur. Deshalb ist die Beibehaltung des Flächentarifvertrages bei Anerkennung von Anpassung und Modernisierung oberstes tarifpolitische Ziel. Die Vereinbarung von spartenspezifischen Regelungen und zeitlich befristeten Sonderlösungen steht diesem Prinzip nicht entgegen.

Ferner widerspricht eine Konkurrenzsituation zwischen den öffentlichen Arbeitgebern bei Preisgabe des Flächentarifvertrags der Idee einer gleichwertigen Grundversorgung der Bürger im ganzen Lande. Gleiche Bezahlungsbedingungen sind im Übrigen unverzichtbare Voraussetzungen für die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter in allen Breichen.

3. Tarifrecht vereinfachen

Der dbb bekennt sich zu den Zielen „Straffung, Vereinfachung und Transparenz“ des öffentlichen Tarifrechts, wie sie in der „Potsdamer Prozessvereinbarung“ mit den Arbeitgebern abgesprochen worden sind. Die mittlerweile erreichte Komplexität des Tarifrechts macht eine solche Anpassung notwendig. Allerdings ist Verschlinkung kein Selbstzweck. Unter dem Etikett der Vereinfachung und Verschlinkung darf es nicht zum Abbau von tariflichen Rechten kommen.

4. Einkommen leistungsgerecht ausgestalten

Der dbb bekennt sich zu einer für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes einheitlichen und transparenten Bezahlungsstruktur, die die monatlichen Entgelte der Angestellten und Arbeiter in West und Ost und bei Bund, Ländern und Gemeinden in einer Tabelle zusammenfasst.

Eine Neugestaltung des Tarifrechts muss die Eingruppierungsvorschriften sowie die Entgeltstruktur einbeziehen. Die Vielzahl von Eingruppierungstarifverträgen ist zu vereinheitlichen. Die Eingruppierungstarifverträge sind so zu flexibilisieren, dass sie künftig an neue Arbeitsinhalte und -abläufe angepasst werden können.

Um den öffentlichen Dienst konkurrenzfähig zur Privatwirtschaft zu halten, wollen wir leistungsorientierte Bezahlungselemente einführen, z.B. Leistungszulagen und Leistungsprämien. Diese sind „on top“ zu gewähren. Eine veränderte Tabellenstruktur durch eine Modifikation des Lebensaltersprinzips erhöht die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insbesondere für jüngere Menschen. Die Einkommen müssen die Qualifikation und tatsächlichen Leistungen widerspiegeln. Neben den Leistungsbezahlungselementen sind künftig z.B. individuelle Stellenanforderungen, berufliche Erfahrung und Dauer der Betriebszugehörigkeit einzubeziehen. Mit diesen Grundsätzen sind Leichtlohngruppen nicht zu vereinbaren.

5. Arbeitszeit flexibel gestalten

Die Arbeitszeit ist flexibel zu gestalten. Dabei sind beschäftigungspolitische Gründe, die Belange des Betriebs, die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben, die Arbeitszeitsouveränität und die selbstbestimmte Disponierung der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die Einrichtung von Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten muss bei der Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts Berücksichtigung finden.

6. Qualifizierung ausbauen

Die Zukunft des öffentlichen Dienstes hängt von der Qualität seiner Mitarbeiter ab. Die Qualität der Mitarbeiter hängt einerseits vom Grad ihrer Ausbildung, andererseits aber auch von der permanenten Fortbildung ab. Deshalb ist für alle Beschäftigten das Recht auf Qualifizierung festzuschreiben.

7. Bestehende Rechte schützen

Bei der Neugestaltung des öffentlichen Tarifrechts müssen die Ansprüche und erworbenen Rechte der vorhandenen Arbeitnehmer geschützt werden.

8. Soziale Entwicklungen einbeziehen

Insbesondere Reformen im Bereich der Gesundheits- und Rentenpolitik haben massiven Einfluss auch auf die Nettoeinkommen und Beschäftigungsbedingungen der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes. Ver-

antwortliche Gewerkschaftspolitik muss folglich die Ziele der Sozial- und der Tarifpolitik ganzheitlich definieren. Dies schließt auch eine transparente und zukunftssichere betriebliche Altersversorgung mit ein.