

September 2002

Netzwerk

für eine kämpferische und demokratische



Gegen die „Modernisierung“ des BAT/BMT-G/MTArb Weg mit den „100 Punkten“

„Modernisierung“ ist eine gerne benutzte Vokabel, um Rückschritte, Verschlechterungen und mangelnde Substanz zu verdecken, so auch bei den „100 Punkten zur Diskussion der Modernisierung des Tarifrechtes im öffentlichen Dienst“. Dieses Diskussionspapier wurde von einer „Modernisierungskommission“ im Auftrag der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst erarbeitet.

Die Begründung enthält richtige Positionen:

- Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren und nachvollziehbaren Tarifrechtes für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen bei Bund, Ländern und Gemeinden in West und Ost
- ein diskriminierungsfreies Tarifrecht
- Erhöhung der Attraktivität des Tarifrechtes auch für jüngere Beschäftigte
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Interessen
- keine Verweisung im Tarifvertrag auf beamtenrechtliche Vorschriften

In der Beschreibung der Rahmenbedingungen wird die Gefahr gesehen, dass sich der Staat auf das Kerngeschäft der Administrierung der gesetzlich notwendigen Aufgaben zurückzieht. Aber statt gegen Privatisierung zu kämpfen, will die ver.di-Führung öffentliche Dienste der kapitalistischen Verwertungslogik unterwerfen und bei den Tarifverträgen in Konkurrenz mit den schlechteren Tarifen privatisierter Dienstleistungsbetriebe treten (Punkte 9 –11).

Die Konsequenzen im einzelnen:

➔ 1 Lohn- und Gehaltskürzungen

Hier sehen die „100 Punkte“ etliche Kürzungen vor: Jubiläumszuwendung, Kinderzuschläge, Sterbegeld, vermögenswirksame Leistungen, Übergangsgeld. Dem Punkt 100 zu Folge sind diese Tarifbestandteile zwar „gleichwertig aufzuwiegen“, aber nach allen Erfahrungen wird dies in der Realität nicht der Fall sein. Weiterhin ergeben sich Nachteile durch die Streichung des Urlaubsgeldes (Festbetrag, der relativ höher ist in den unteren Vergütungsgruppen beim BAT) und dessen Ersatz durch Weihnachtsgeld, in der Höhe eines ganzen Monatsgehalts, gerade für die unteren Vergütungsgruppen. Dies erhöht die Kluft zwischen unteren und höheren Tarifgruppen.

➔ 2 Sozialbestandteile werden gestrichen

Punkt 11: „Zu bezahlen ist in erster Linie die erbrachte Arbeitsleistung, nicht Lebensalter, Familientilgung und andere bisherige dem Beamtenrecht entlehnte Bezahlungsgegebenheiten. Andererseits sollen Beschäftigte auch am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen/Einrichtungen beteiligt werden.“

Punkt 59: „Soziale Aufgaben sind Sache des Staates und der Sozialpolitik und nicht Aufgabe der Tarifpolitik.“

Punkt 61: „Kinderzuschläge werden nicht mehr vereinbart.“

All diese Regelungen beinhalten wesentliche Verschlechterungen für Beschäftigte mit Kindern. Gerade diese Beschäftigten gilt es aber zu stärken. Zudem sind wir der Meinung, dass soziale Aufgaben sehr wohl zum Aufgabenbereich insbesondere (aber nicht nur) der öffentlichen Arbeitgeber gehören. Wer soziale Lohnbestandteile, wie Kinderzuschläge aus Tarifverträgen, streichen will, hat den Anspruch auf Interessensvertretung bei den sozialen Belangen der Arbeitnehmer-

schaft bereits aufgegeben und folgt der neoliberalen Politik. Die Beteiligung am „wirtschaftlichen Erfolg“ heißt nichts anders als die Befürwortung von Profitorientierung in öffentlichen Einrichtungen. Und Profite können nur erzielt werden, wenn an anderer Stelle bei Personalkosten gespart wird. Sollen wir jetzt dafür sein, Stellen wegzurationalisieren, damit Geld frei wird für Lohnerhöhung der Restbelegschaft? Sollen wir dafür sein, dass die Gebühren für öffentliche Dienstleistungen weiter steigen, weil wir mit unseren Löhnen abhängig wären vom „wirtschaftlichen Erfolg“? Nur leider sind wir selbst die GebührenzahlerInnen.

➔ 3 Urlaub

Einheitlicher Urlaub von 30 Tagen unter Einbeziehung des AZV-Tages (Punkt 62). Das bedeutet eine Verschlechterung für alle über 40jährigen.

➔ 4 Öffnungsklauseln

Öffnungsklauseln sind für Notlagenvereinbarungen vorgesehen (Punkt 31). Hier ist völlig unklar, was eine „Notlage“ ist.

➔ 5 Geschlechtergerechtigkeit

In Punkt 3 wird die „Geschlechtergerechtigkeit“ als Ziel angegeben. In Punkt 79 heißt es dann beim Zeitaufstieg aufgrund von Berufserfahrung innerhalb der Vergütungsgruppen: „Entsprechend können weder Wehrdienst noch Elternzeit Berücksichtigung finden.“ Dies ist eine Verschlechterung, da die bisherigen Lebensalterstufen auch in der Elternzeit weiterlaufen, dies müsste weiterhin abgesichert sein. Weiterhin müsste in diesem Zusammenhang sichergestellt werden, dass die Elternzeit und auch eine darauf folgende Sonderurlaubsphase nicht als „Unterbrechungszeit“ nach §23a BAT gerechnet wird, wie das auch bisher der Fall ist. Die Mutterschutzfrist muss selbstverständlich wie bisher auf den Zeitaufstieg/Bewährungszeit angerechnet werden.

➔ 6 Veränderungen bei den Lebensalterstufen

Die Abschaffung der Lebensalterstufen (bisher im BAT vorgesehen) (Punkt 100) und die Verlagerung der „Vergütungsverteilung in der Lebenslinie nach vorn“ (Punkt 78 und 79) führt zu Nachteilen für „Späteinsteiger“.

Wem nutzt es, wenn die begrüßenswerte Einkommenserhöhung für jüngere Beschäftigte zu Lasten der Vergütung älterer Kolleginnen und Kollegen geht?

➔ 7 Spartentarifverträge

Dazu gibt es erhebliche Widersprüche: Unter der Nr. 19. heißt es: „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 ... **nicht weiter.**“ An anderer Stelle heißt es: „Spartenspezifische Besonderheiten werden innerhalb des einheitlichen Tarifrechts gesondert geregelt.“ (?) Die Position der „Modernisierungskommission“ ist vollständig ungeklärt. Spartentarifverträge lehnen wir ab, da sie für die Beschäftigten nur Verschlechterungen gebracht haben! Der Spartentarifvertrag im öffentlichen Nahverkehr bedeutet brutto 250 Euro weniger Lohn im Monat und 11 freie Tage weniger im Jahr für die BusfahrerInnen.

➔ 8 Reichweite von Schutzregelungen

In Punkt 28 heißt es, die „Reichweite von Schutzregelungen“ sei zu diskutieren. Und weiter: „Wenn wir von ‚verständigen‘ Arbeitgeber – und ‚verständigen‘ Arbeitnehmer – ausgehen könnten, wäre viele Regelungen verzichtbar.“ Hier zeigt die Erfahrung, dass Regelungen im Sinne der Beschäftigten, die nicht ausdrücklich festgelegt sind, immer wieder an der ein oder anderen Stelle zur Disposition gestellt werden. Hier hilft nicht die Vorstellung vom „verständigen Arbeitgeber“, sondern nur ausdrückliche Festlegungen. Fast alle Personal-/Betriebsratsmitglieder haben negative Erfahrungen mit dem „verständigen Arbeitgeber“.

➔ 9 Mantelzusammenführung BAT/MTArb

Hier heißt es in Punkt 25: „Es macht ... wenig Sinn, sich die Mantelzusammenführung als Aneinanderreihung der jeweils aus gewerkschaftlicher Sicht günstigsten Regelungen vorzustellen. Wir wollen ein stimmiges Gesamtkonzept schaffen.“ Ein solches Gesamtkonzept muss aber für die Beschäftigten stimmig sein. Die Erfahrung zeigt, dass solche Zusammenführungen zu einer Angleichungen nach unten führen. Dass muss verhindert werden. Unsere Forderungen sollten sich selbstverständlich an den für und günstigsten Regelungen orientieren. Alles andere ist ein Aufgeben von im Kampf erreichten Zielen.

Was wir strikt ablehnen:

- **Eine weitere Aufspaltung des Tarifgebietes des öffentlichen Dienstes in weitere Branchen- und Spartenarbeitsverträge**
- **Jegliche Verschlechterung bei den Schutzrechten**
- **Verbesserungen für einige mit Benachteiligung für andere zu erkaufen**
- **Einführung von Leistungsprämien an Stelle von festen Lohn-/Gehaltsbestandteilen**
- **Verzicht auf sozialpolitische Ansprüche in Tarifauseinandersetzungen**

Wir fordern:

- **Ablehnung von Privatisierung und offensiver bundesweiter Kampf dagegen. Rückführung von bereits privatisierten Betrieben in öffentliches Eigentum unter demokratischer Kontrolle und Bezahlung nach dem Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes**
- **Eine gründliche und demokratische Diskussion aller in ver.di betroffenen Mitglieder**
- **Eine sozialpolitische Ausrichtung der Tarifpolitik**
- **Angleichung der Ost-Tarife an die West-Tarife**
- **Weg mit dem „100 Punkte- Papier“, da es unsere Verhandlungsposition schwächt.**
- **Eine positive Zielbestimmung:**
- **Eine offensive Tarifrunde 2002 mit kräftigen Realloohnerhöhungen:**
 - **30-Stunden-Woche bei vollem Personal- und Lohn-/Gehaltsausgleich**
 - **Einführung eines tariflichen Vorruhestandes ab 58 Jahren auf freiwilliger Basis der Beschäftigten bei voller Rente ohne Lohn- und Gehaltskürzungen**
 - **Überproportionale Anhebung der unteren Lohn-/Gehaltsstufen und einen garantierten Mindestlohn**
 - **Keine Einbußen bei Lohn und Gehalt**
 - **Diskriminierungsfreies Tarifrecht, mit einer Anpassung nach „oben“**

Eine Verbesserung unserer Lebensbedingungen erreichen wir nur, wenn wir positive Ziele formulieren, diese von allen geteilt werden und – das ist auch bei Verhandlungen wichtig – wenn wir streikbereit sind.

Infos & Kontakt:

**Angela Münch, 0221 – 690 97 23
angelamuench@gmx.de**

**Alois Skrbina, 0201 – 27 99 210
AloisSkrbina@aol.com**

Dieter Janßen, 0172 – 99 88 405

Spenden an: Detlef Kallinich, KtoNr: 50 92 64, Sparda Bank Essen, BLZ 360 60 591, Zweck: Netzwerk

Dieser Antrag wurde bei der Bezirksfachbereichskonferenz Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Köln am 15. Juni 2002 mit einer Gegenstimme beschlossen. Er eignet sich als Muster-Vorlage gegen das „100 Punkte-Papier“ in weiteren Gremien.

Antragsempfänger: Bezirkskonferenz
Landesfachbereichskonferenz
Landesfachbereichsvorstand
Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst

Gegen die sogenannte Modernisierung des BAT/BMTG/MTArb

Die Bezirksfachbereichskonferenz wendet sich gegen den Beschluss der Bundestarifkommission vom 18.04.2002, in dem sie einer 30-köpfigen Verhandlungskommission ein Mandat ohne klaren Verhandlungsauftrag sowie ohne Diskussion in der Mitgliedschaft und Beschlüsse in den entsprechenden Gremien erteilt hat.

Wir fordern die vollständige Rücknahme der 100 Punkte als Diskussionsgrundlage und die sofortige Auflösung der Verhandlungskommissionen, keine Verhandlungen über Mandatarifverträge auf der Grundlage von Mindestforderungen unterhalb der bisher festgeschriebenen Tarifergebnisse.

Verhandlungen nur mit dem Ziel von Verbesserungen.

Begründung:

Die Bundestarifkommission hat am 18.04.2002 beschlossen, dass ein Grundsatzgespräch mit Bund, Tkl und VKA geführt wird, um die Aufnahme von Verhandlungen zu einem einheitlichen Tarifrecht zu klären.

Zusätzlich zum Beschluss der BTK wird am 08.05.2002 informiert, dass eine 30-köpfige Verhandlungskommission beschlossen wurde. Die Verhandlungen sollen auf der Grundlage unaufgebarer gewerkschaftlicher Eckpunkte geführt werden. Diese werden nicht klar definiert, sie liegen aber unterhalb der bisher im Mantel-TV geregelten Tarifergebnisse. So wird z.B. gegen die Beibehaltung von Sozialzuschlägen auf die „100 Punkte“ verwiesen: „Jeder Euro kann nur einmal ausgegeben werden. Das Geld für den sozialen Ausgleich steht für die Bezahlung der Tätigkeit der Beschäftigten nicht mehr zu Verfügung.“ Zur gewerkschaftlichen Forderung, die Bezahlung der Beschäftigten zu verbessern, wird gesagt, dass das bislang nirgendwo in den Unterlagen zur Modernisierung genannt wird. Es wird erklärt: „Man darf den Modernisierungsprozess auch nicht überfordern und damit alles und jedes Wünschenswerte verbinden.“

Wie soll das Tarifrecht im öffentlichen Dienst durch Verhandlungen mit den Arbeitgebern zusammengeführt werden, wenn ver.di richtig die Zerschlagung des Tarifrechts in einzelnen Sektoren als die entscheidende Arbeitgeberstrategie brandmarkt. Durch eine Absenkung kann man die Tarifverträge nicht retten. Die Ausgründungen sind ein Angriff auf die Gewerkschaft selber. Nur durch den gewerkschaftlichen Widerstand kann Ausgründungen und Unterlaufen von Tarifverträgen verhindert werden.