



komba
gewerkschaft



Berliner Programm **2007**

Grundsätzliche Orientierung der komba gewerkschaft

Deutschland baut mit BHW

Ab jetzt auch bei der

A close-up photograph of a person's hand holding a metal trowel, smoothing grey plaster on a wall. The trowel is angled downwards, and the plaster is being applied in a curved motion. The background is a plain, light-colored wall.

1,9%*

Die Baufinanzierungs-Offensive von BHW.

- Mit dem BHW Dispo maXX gibt es ein Bauspardarlehen zu sensationellen Darlehenszinsen ab 1,9%*.
- Schnell günstiges Baugeld zu Sonderkonditionen sichern.

*Effektiver Jahreszins für das Bauspardarlehen ab Zuteilung ab 2,07%

Jetzt bei Ihrem BHW Berater und in allen Postbank Centern. (01802 - 244 411**)

(**0,06 Euro pro Gespräch)

The logo for BHW, consisting of the letters 'BHW' in a bold, blue, sans-serif font, followed by a stylized blue triangle pointing upwards and to the right. The logo is enclosed in a white rectangular box with a blue border.

BHW

www.bhw.de

BHW – ein Unternehmen der Postbank



Berliner Programm **2007**

Grundsätzliche Orientierung der komba gewerkschaft



komba
gewerkschaft

Herausgeber:

komba gewerkschaft
Bundesleitung
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin

Redaktion:

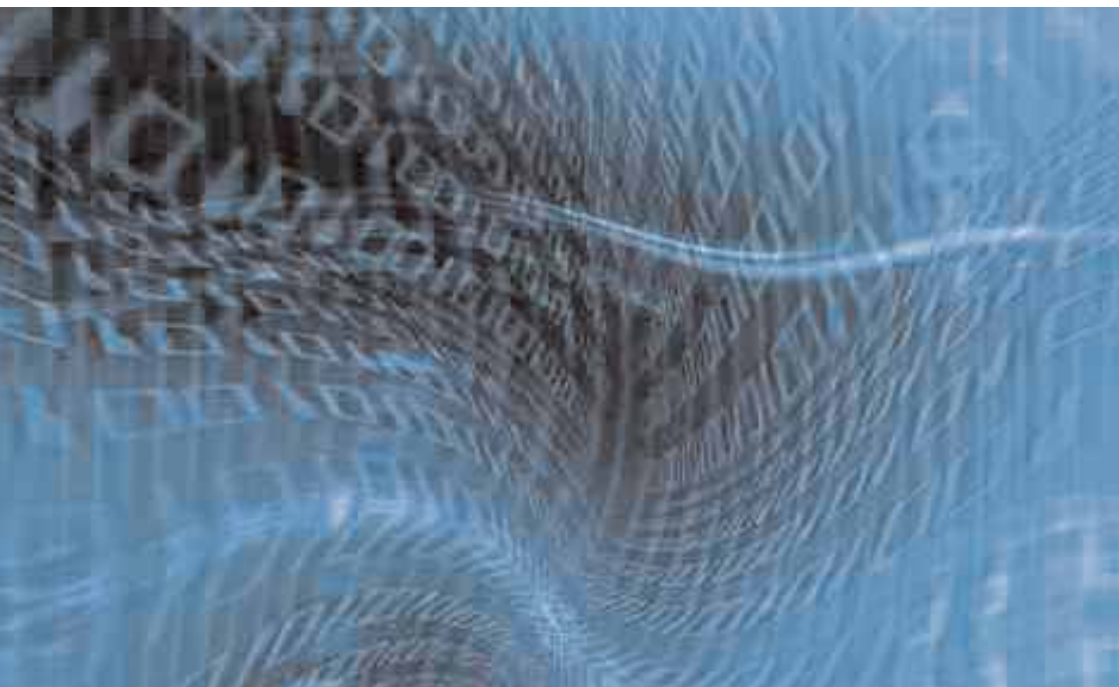
Kai Tellkamp, Claudia Kintscher M.A.

Druck:

VVA Vereinigte Verlagsanstalten GmbH
Höherweg 278, 40231 Düsseldorf
Layout: Marian Neugebauer

Alle Rechte vorbehalten
Stand 2/2007

I	Selbstverständnis der komba gewerkschaft	8
	Funktion und Bedeutung	9
	komba gewerkschaft und dbb beamtenbund und tarifunion	9
	komba gewerkschaft und Personalvertretungen	10
	komba gewerkschaft und Politik	10
	Auf die Mitglieder kommt es an	11
	Agieren statt Reagieren	11
II	Übergreifende allgemeine Positionen	14
	Rolle des öffentlichen Dienstes und der Kommunen	15
	Rolle der Beschäftigten	16
	Öffentliche Aufgaben innerhalb des öffentlichen Rechts durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verlässlich erfüllen	16
	Bezahlung und Einkommen	19
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte	21
	Bundeseinheitlichkeit soweit wie möglich – Landesspezifika soweit wie nötig	22
III	Übergreifende spezielle Positionen	24
	Aufgabengerechte Personalausstattung	25
	Verwaltungsstrukturreformen	26
	Rechtsformänderungen und Privatisierungen	27
	Personalentwicklung	30
	Arbeitszeitentwicklung	30
IV	Besondere Belange	34
	Beamtinnen und Beamte	35
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	36
	Jugend	38
	Senioren	41
	Gender Mainstreaming und Familienpolitik	42
V	Wir sind für Sie da	44



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir würden uns freuen, Sie als solche für unser gesamtes Programm begrüßen zu können. Noch besser wäre es aber, Sie auch als ständige Nutzerin und Nutzer unseres Programms gewinnen zu können.

Denn mit diesem Programm möchten wir nicht nur über unsere grundsätzlichen Positionen informieren. Wir möchten auch überzeugen – von der komba gewerkschaft und von ihren Vorstellungen. Deshalb verstehen wir dieses Werk auch als Arbeits- und Argumentationshilfe für gewerkschaftliche Funktionsträger, für Personalräte und auch für Verantwortliche im Bereich der Arbeitgeber und der Politik.

Auf der Grundlage der hier dargestellten allgemeinen Positionen werden wir für aktuelle oder spezielle Herausforderungen oder für individuelle Berufsgruppen selbstverständlich spezifische Positionen entwickeln und vertreten.

Setzen Sie sich mit uns für einen leistungs- und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst ein!

Ihre



komba
gewerkschaft



I **Selbstverständnis der komba gewerkschaft**

Funktion und Bedeutung

komba gewerkschaft und dbb beamtenbund und tarifunion

komba gewerkschaft und Personalvertretungen

komba gewerkschaft und Politik

Auf die Mitglieder kommt es an

Agieren statt Reagieren

I Selbstverständnis der komba gewerkschaft

a) Funktion und Bedeutung

Die komba gewerkschaft ist die Fachgewerkschaft für Beschäftigte der Kommunen und der Länder sowie der privatisierten kommunalen Dienstleistungsunternehmen.

Ihr Selbstverständnis und auch ihr Selbstbewusstsein entwickeln sich auch aus dem Status der Kommunen als dritte Säule im föderalistischen Staatsaufbau der Bundesrepublik.

Sie ist Spezialist und starker Partner der dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten, wenn deren Interessen gegenüber Politik und Arbeitgebern vertreten werden. Mit ihrer fachlichen Ausrichtung stellt die komba gewerkschaft eine maßgeschneiderte Arbeit sicher.

Die komba gewerkschaft gewährleistet, dass das im Grundgesetz verankerte Recht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern, auch für die Beschäftigten des Kommunal- und Landesdienstes wirkungsvoll genutzt werden kann.

Für die dort Beschäftigten ist eine engagierte Interessenvertretung unverzichtbar, denn Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zur Gruppe der abhängig Beschäftigten. Im öffentlichen Dienst kommt erschwerend hinzu, dass in weiten Teilen der Öffentlichkeit immer noch die Meinung vorherrscht, der öffentliche Dienst sei aufgebläht und die Beschäftigten seien weitgehend

überflüssig sowie überbezahlt. Diese Sichtweise bietet Politik und Arbeitgebern immer wieder eine Plattform, Stellenabbau, Einkommensreduzierungen oder Privatisierungen durchzusetzen und dafür sogar öffentliche Zustimmung zu erhalten.

Damit werden jedoch keine Probleme gelöst, sie werden eher verschärft: Konflikte werden geschaffen und die professionelle Erfüllung öffentlicher Aufgaben wird beeinträchtigt.

Deshalb muss dafür gesorgt werden, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht als Manövriermasse im Zusammenhang mit knappen öffentlichen Kassen und politischen Entscheidungen herhalten müssen.

b) komba gewerkschaft und dbb beamtenbund und tarifunion

Die komba gewerkschaft ist Mitglied des dbb beamtenbund und tarifunion (dbb). Der dbb ist die einzige gewerkschaftliche Spitzenorganisation für den öffentlichen Dienst. Die Arbeit des dbb ist für die komba gewerkschaft sehr wertvoll.

Während die unter seinem Dach organisierten Fachgewerkschaften wie die komba gewerkschaft die fachspezifischen Interessen ihrer Mitglieder vertreten, werden die fachübergreifenden Aufgaben beim dbb gebündelt und so mit zusätzlicher Stärke erfüllt.

Zu diesem Zweck bringt die komba gewerkschaft in den dbb ihre Fachkompetenz und ihre Positionen ein, außerdem übernehmen kombaner dort vielfältige Funktionen.

Im dbb profitieren die komba gewerkschaft und ihre Mitglieder von einer Solidargemeinschaft von über 1,2 Millionen Menschen. Dies kommt zum Tragen, wenn auf Gesetzgebungsverfahren (insbesondere im Beamten- und Sozialrecht) Einfluss genommen werden soll, wenn Tarifverhandlungen geführt oder Serviceleistungen angeboten werden.

Die komba gewerkschaft leistet die Tarifarbeit in enger Zusammenarbeit mit dem dbb. Die dbb tarifunion ist Tarifvertragspartei der Arbeitgeber. Die komba gewerkschaft sorgt dafür, dass bei den Tarifverhandlungen die speziellen Interessen ihrer Mitglieder beachtet werden. Alle Tarifverträge, die die dbb tarifunion aushandelt, gelten automatisch für die komba gewerkschaft und ihre Mitglieder. Damit greift für sie die so wichtige Tarifbindung, die tarifvertragliche Ansprüche absichert.

c) komba gewerkschaft und Personalvertretungen

Die komba gewerkschaft hält starke Personal- und Betriebsräte für unverzichtbar. Sie sorgen dafür, dass bei personalrelevanten Entscheidungen der Arbeitgeber die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, dass für innerbetriebliche Gerechtigkeit gesorgt wird und dass Dienst- oder Betriebsvereinbarungen ausgewogen sind.

Qualifizierte und engagierte Personal- und Betriebsräte sind die Garanten für eine starke Identifikation der Beschäftigten und insbesondere der Mitglieder mit der komba gewerkschaft. Deshalb unterstützt die komba gewerk-

schaft die Arbeit ihrer Mitglieder in den Personalvertretungen kontinuierlich durch Beratung, Schutz, Informationen und Bildungsangebote.

Personal- und Betriebsratsarbeit ergänzt die Gewerkschaftsarbeit, sie ersetzt sie jedoch keinesfalls. Denn nur Gewerkschaften können dafür sorgen, dass die tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten gerecht ausgestaltet werden, dass die Beschäftigten an der Einkommensentwicklung teilhaben, dass die Belange der Beschäftigten bei der politischen Willensbildung berücksichtigt werden und dass individuelle Ansprüche ggf. mit rechtlicher Unterstützung durchgesetzt werden können.

In der komba gewerkschaft organisierte Personal- und Betriebsratsmitglieder unterstützen zwar unsere Forderungen, sie sind aber frei von gewerkschaftlichen Weisungen. So können sie sich auf eine konsequente und unbeeinflusste Arbeit zum Wohle aller Beschäftigten konzentrieren.

d) komba gewerkschaft und Politik

Die Aufgabenerfüllung der komba gewerkschaft erfolgt unter Beachtung der parteipolitischen Unabhängigkeit. Dennoch ergreifen wir Partei. Nicht aber für eine bestimmte politische Partei, sondern für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Unabhängig von Wahlausgängen setzt sich die komba gewerkschaft glaubhaft und kraftvoll gegenüber Regierung und Opposition für die Belange des öffentlichen Dienstes ein. Darin sehen wir unseren Auftrag, nicht etwa in der Unterstützung einer Partei.

Wir erkennen das Primat der Politik und die demokratische Willensbildung auch über die Parteien an. Wir beteiligen uns aktiv, konstruktiv

und rechtzeitig an allen den öffentlichen und insbesondere den kommunalen Dienst betreffenden Willensbildungsprozessen.

Wir sehen das Mandat, das uns die Mitglieder geben, in sachgerechten Grenzen. Die komba gewerkschaft fühlt sich nicht berufen, in allen gesellschaftlich relevanten Fragen eine Meinung im Namen der Mitglieder zu vertreten. Wir konzentrieren uns auf die Sacharbeit, die Vertretung der Mitgliederinteressen.

Darum können wir auch gewerkschaftliche Heimat für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte sein, die als Staatsbürger unterschiedliche parteipolitische Präferenzen haben. Uns eint nicht die Zugehörigkeit zu einer Partei, sondern die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst.

e) Auf die Mitglieder kommt es an

Bei der komba gewerkschaft kommt es auf die Mitglieder an! Ihre Ziele sind unser Auftrag, den wir ziel- und praxisorientiert sowie professionell erfüllen möchten. Deshalb gilt für uns das Motto „soviel Ehrenamtlichkeit wie möglich und soviel Hauptamtlichkeit wie nötig“. Damit schaffen wir auch die Voraussetzung für ein optimales Preis-/Leistungsverhältnis, eine basisbezogene Arbeit sowie die Möglichkeit, aktiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen.

Gewerkschaftsarbeit bedeutet für die komba gewerkschaft, Leistungen für ihre Mitglieder zu erbringen. Als Mitglied der komba gewerkschaft stellen Beschäftigte nicht nur ihre Interessenvertretung bei Tarifverhandlungen, bei der Gestaltung des Beamtenrechts und in Gesetzgebungsverfahren sicher, sie können auch von umfangreichen Serviceleistungen profitieren. Dazu gehören in erster Linie berufliche Rechtsbera-

tung und Rechtsschutz. Für die komba gewerkschaft ist es eine Selbstverständlichkeit, dass sie die richtige Anwendung von Rechtsgrundlagen für ihre Mitglieder durchsetzt.

Auch die Information ist uns ein wichtiges Anliegen. Mit der Mitgliederzeitschrift der komba gewerkschaft werden unsere Mitglieder stets über unsere Aktivitäten, über aktuelle Entwicklungen, über ihre Ansprüche und über Positionen unterrichtet. Ergänzend informieren wir durch Flugblätter, Newsletter, Broschüren, unseren Internet-Auftritt und unsere Ansprechpartner vor Ort. Mitglieder der komba gewerkschaft profitieren darüber hinaus von günstigen Versicherungs- und Finanzdienstleistungsangeboten des dbb vorsorgewerks.

Aber nur durch Gemeinsamkeit, die in Stärke mündet, können Erfolge erzielt werden. Stärke, die Arbeitgebern und Politik entgegengesetzt werden kann. Viele Beschäftigte meinen jedoch nach wie vor, auch ohne Gewerkschaften auskommen zu können. Durch diese oberflächliche Sichtweise wird den Arbeitgebern leider oft ein viel zu leichtes Spiel ermöglicht. Gewerkschaftspolitik braucht gute Argumente. Ein starkes Argument ist eine hohe Mitgliederzahl. Andernfalls ist es für Arbeitgeber umso einfacher, Sozial-, Einkommens- und Arbeitsplatzdemontage durchzusetzen. Wer Gewerkschaften fern bleibt, bringt damit nicht nur zum Ausdruck, dass er kein Interesse an Korrekturen, Verbesserungen und Perspektiven hat, er ist für deren Ausbleiben mitverantwortlich.

f) Agieren statt Reagieren

Die Aussage, Gewerkschaften bestehen aus Betonköpfen und Blockierern, trifft nicht auf die komba gewerkschaft zu. Wir sehen es als erforderlich an, auch als Gewerkschaft Reformideen

für den öffentlichen Dienst zu entwickeln. Doch wir sehen Reformen nicht als Selbstzweck. Unser Engagement ist Ausfluss der Überzeugung, dass wir handeln müssen, wenn wir nicht behandelt werden wollen. Die Hände in den Schoß zu legen würde bedeuten, dass wir keinen Einfluss auf Entwicklungen nehmen könnten. Doch wir wollen Einfluss darauf nehmen, dass die Entwicklungen in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Interessen der Bürgerinnen und Bürger an einer verlässlichen öffentlichen Aufgabenerfüllung und den Interessen der Beschäftigten an motivierenden dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen stehen.

Veränderungen beinhalten immer auch Risiken, das ist nicht zu bestreiten. Ebenso richtig ist aber, dass Veränderungen auch Chancen bedeuten – Chancen, Missstände abzubauen und Perspektiven zu schaffen.

Allerdings darf die gewerkschaftliche Bereitschaft zu sachgerechten Modernisierungen von Politik und Arbeitgebern nicht missbraucht werden, um einseitige Veränderungen zulasten der Beschäftigten durchzusetzen. Es müssen auf der anderen Seite auch verbindliche Zugeständnisse erfolgen, die Kompromisse ermöglichen und zur Akzeptanz von Reformen führen.

Leider wird dieses Erfordernis von Politik und Arbeitgebern zunehmend nicht beachtet, indem negative Teile von Kompromissen umgesetzt und die positiven Teile verweigert oder zurückgenommen werden.

Dadurch ist das Vertrauen der Beschäftigten bereits massiv beschädigt worden. Wenn derartige Fehlentwicklungen nicht korrigiert werden, wenn Vertrauen und Verlässlichkeit nicht schleunigst wiederhergestellt werden, dann kann von den Beschäftigten nicht mehr erwartet werden, dass sie Veränderungen motiviert mitgestalten und dass sie Kompromisse akzeptieren.

Von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird zu Recht Verlässlichkeit und Loyalität erwartet. Dies darf jedoch weder eine Einbahnstraße noch eine Sackgasse sein. Auch die Beschäftigten müssen von Arbeitgebern und Politik Verlässlichkeit und Loyalität erfahren. Nur wenn dieses gegenseitige Erfordernis beachtet wird, kann es gelingen, einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst für die Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.

Deshalb haben wir darauf zu achten, dass Reformen von sachgerechter Modernisierung statt von Kahlschlag geprägt sind.

A man and a young boy are standing in a small boat on a body of water, surrounded by tall reeds. Both have their arms outstretched in a gesture of joy or freedom. The man is wearing a dark maroon jacket with a yellow lightning bolt logo on the chest, and the boy is wearing a light yellow shirt and blue jeans. The background shows a clear blue sky and a calm lake.

Die Dienstanfänger-Police:
Jetzt NEU und
besonders günstig!

Volltreffer!

Die Dienstanfänger-Police der DBV-Winterthur –
Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit
mit Altersvorsorge

Mit der neuen Dienstanfänger-Police kombinieren Sie clever Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit mit Altersvorsorge. Und das zu einem besonders günstigen Preis.

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

Übrigens:

Das dbb vorsorgewerk empfiehlt die DBV-Winterthur!

DBV-Winterthur
Versicherungen
Frankfurter Straße 50
65178 Wiesbaden
Tel.: 01803 335346*
Fax: 01803 202147*
www.dbv-winterthur.de
*9 Cent/Minute

DBV-winterthur



II Übergreifende allgemeine Positionen

Rolle des öffentlichen Dienstes und der Kommunen

Rolle der Beschäftigten

Öffentliche Aufgaben innerhalb des öffentlichen Rechts
durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verlässlich erfüllen

Bezahlung und Einkommen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte

Bundeseinheitlichkeit soweit wie möglich – Landesspezifika soweit wie nötig

II Übergreifende allgemeine Positionen

a) Rolle des öffentlichen Dienstes und der Kommunen

Ein moderner, verlässlicher und leistungsfähiger **öffentlicher Dienst** gehört zu den elementaren Voraussetzungen für einen funktionierenden Rechts- und Sozialstaat. Der öffentliche Dienst setzt politische Entscheidungen in konkrete gesellschaftliche Prozesse um und er „produziert“ die Infrastruktur für das gesamte gesellschaftliche Leben. Er ist nicht zuletzt Grundlage für Rechts- und Planungssicherheit und damit auch Voraussetzung für unternehmerisches Handeln. Außerdem sorgt er für öffentliche Sicherheit sowie für gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in allen Teilen des Landes.

Dabei kommt der **kommunalen Ebene** eine besondere Bedeutung zu. Hier werden die Bedürfnisse und die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sichtbar, hier werden die meisten staatlichen Aufgaben erfüllt und hier werden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft geregelt.

Eine funktionierende Kommunalverwaltung ist damit unverzichtbar, um einerseits die Aufgaben des öffentlichen Dienstes zu erfüllen und andererseits die Identifikation mit dem Staat insgesamt zu gewährleisten.

Es ist für uns selbstverständlich, zu berücksichtigen, dass die Bürgerinnen und Bürger sich nicht obrigkeitstaatlichen Anordnungen un-

terwerfen möchten, sondern **öffentliche Verwaltung als Dienstleistung** begreifen, deren Qualität in einem angemessenen Verhältnis zu dem Aufwand an Steuergeldern stehen muss.

Dabei erwarten wir aber auch, dass es als selbstverständlich angesehen wird, dass erst durch gute Arbeitsbedingungen die Möglichkeit eröffnet und die Motivation gefördert werden, dienstleistungsorientiert zu arbeiten.

Die Ziele des öffentlichen Dienstes sind strikt zu trennen von den Zielen der Privatwirtschaft. Der öffentliche Dienst kann und darf keine Gewinne erzielen, er soll vielmehr flächendeckend und gemeinwohlorientiert eine Leistungssicherheit gewährleisten. Die Leistungen des öffentlichen Dienstes orientieren sich nicht an marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern an politischen Vorgaben. Und die Mittel, die für die Aufgabenerfüllung und für das Personal zur Verfügung stehen, sind nicht von erzielten Überschüssen abhängig, sondern von der Priorität, die hier gesetzt wird. Denn die Mittel reichen nicht aus, um alle Wünsche hinsichtlich ihrer Verwendung zu erfüllen. Eine hohe Priorität und auch Kontinuität bei politischen Entscheidungen über die Mittelverwendung sind gerade bei den Personalausgaben von besonderer Bedeutung, um öffentliche Dienstleistungen zu gewährleisten.

Eine Kostenreduzierung im öffentlichen Dienst setzt daher zwingend in erster Linie eine Aufgabenkritik voraus.

b) Rolle der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Deshalb müssen die Leistungsfähigkeit und die Motivation der Beschäftigten gefördert werden. Das Gegenteil wird allerdings erreicht, wenn die Beschäftigten mit immer höheren Anforderungen, immer neuen Aufgaben, immer weniger Personal, immer weniger Anerkennung und immer größeren Gerechtigkeitslücken bei der Bezahlung konfrontiert werden.

So wird Motivation im Keim erstickt, und so werden leistungsfähige Nachwuchskräfte abgeschreckt.

Gerechtigkeit ist eine wichtige Prämisse bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen. Von den Beschäftigten wird zu Recht ein ausgeprägter Gerechtigkeitsinn erwartet. Ein solcher Gerechtigkeitsinn kann sich aber nur entfalten und Bestand haben, wenn die Beschäftigten auch Gerechtigkeit hinsichtlich ihrer eigenen Belange erfahren.



Defizite bestehen weitgehend auch in der Personalentwicklung. Kompetenzen der Beschäftigten werden in vielen Fällen nicht erkannt, nicht anerkannt, nicht gefordert und nicht gefördert. Entscheidungs- und Entwicklungsspielräume der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben so hinter den Möglichkeiten und Erfordernissen zurück.

Individuelle betriebliche Fördermöglichkeiten im Rahmen einer effektiven Personalentwicklung stehen im Einklang mit den Gesamtzielen der komba gewerkschaft und sind zu nutzen.

c) Öffentliche Aufgaben innerhalb des öffentlichen Rechts durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes verlässlich erfüllen

Bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben muss der dargestellten Rolle des öffentlichen Dienstes und seiner Beschäftigten Rechnung getragen werden. Es ist zu gewährleisten, dass sich die Bürgerinnen und Bürger auf die Erfüllung öffentlicher Aufgaben verlassen können.

Öffentliche Aufgaben sind alle Aufgaben, für die eine flächendeckende Leistungssicherheit und eine Gemeinwohlorientierung zu gewährleisten sind. Um diese Leistungssicherheit und Gemeinwohlorientierung zu gewährleisten, muss die öffentliche Hand in der Lage und auch verpflichtet sein, die Aufgaben innerhalb der dafür speziell geschaffenen Rahmenbedingungen zu erfüllen.

Zu diesen Rahmenbedingungen gehört, dass öffentliche Aufgaben innerhalb des öffentlichen Rechts erfüllt werden. Öffentliche Rechtsformen existieren, um öffentliche Aufgaben bestmöglich zu erfüllen. Die öffentlichen Rechtsformen haben sich dabei stets an die sich weiterentwi-

ckelnden Erwartungen an die Erfüllung öffentlicher Aufgaben anzupassen.

Zu diesen Rahmenbedingungen gehört auch, dass öffentliche Aufgaben mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erfüllt werden. Die dort bestehenden Beschäftigungsverhältnisse sind auf die Erfüllung öffentlicher Aufgaben speziell ausgerichtet.

Wer dies durchbrechen möchte, schafft Rechtsunsicherheit, Intransparenz und eine Gefährdung der Ziele öffentlicher Aufgaben. Deshalb sind Fehlentwicklungen zu verhindern bzw. zu korrigieren:

● Einsatz von Sozialleistungsempfängern

Die unerträglich hohe Arbeitslosigkeit wird ausgenutzt, um öffentliche Aufgaben zu Dumpingpreisen zu erfüllen. Um die Zahlung von Tariflöhnen für reguläres Personal zu vermeiden, werden Sozialleistungsempfänger zu viel günstigeren Konditionen zur Arbeitsleistung herangezogen. Dadurch ist die Effizienz der Arbeitsabläufe schwieriger zu gewährleisten, außerdem birgt die Integration in die Belegschaft aufgrund der unterschiedlichen Statusverhältnisse Konfliktpotential.

Wie es besser geht: Der tatsächliche Bedarf an Arbeitskräften muss durch reguläre Beschäftigungsverhältnisse gedeckt sein. Es muss im Interesse der öffentlichen Hand liegen, die Arbeitslosigkeit abzubauen, statt sie auszunutzen. Die Integration von Sozialleistungsempfängern in das Arbeitsleben muss erfolgen, indem sie zusätzlich in die Arbeit eingebunden werden.

● Leiharbeit

Das Instrument der Arbeitsüberlassung wird ausgenutzt, um die Einstellung von Personal

und die Zahlung von Tariflöhnen zu umgehen. Die Leiharbeit wurde ursprünglich geschaffen, um in der Privatwirtschaft einen beschäftigungsfördernden Effekt zu erreichen – die Betriebe können auf unzureichende Möglichkeiten, ihre Arbeitgeberrolle zu erfüllen und auf einen unklaren Personalbedarf reagieren, indem sie sich zunächst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen „ausleihen“. Von vergleichbaren Ausgangslagen kann im öffentlichen Dienst grundsätzlich keine Rede sein.

Wie es besser geht: Zeitarbeit darf nur da eingesetzt werden, wo sie sich beschäftigungsfördernd auswirkt – nämlich in der Privatwirtschaft – und nicht da, wo sie sich einkommensmindernd und verunsichernd auswirkt – im öffentlichen Dienst. Es ist nicht nachvollziehbar, dass ein Teil des Einkommens nicht in die Tasche der Beschäftigten fließt, sondern – als Gewinn – in die Tasche der Zeitarbeitsfirmen. Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes sollte auch darauf geachtet werden, dass für die dort Beschäftigten die geltenden Arbeitsbedingungen (einschließlich Entgelt) greifen.

● Outsourcing zur Abwendung der Tarifbindung

Verschiedene Aufgabenfelder werden ausgegründet und in Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit überführt (z. B. GmbH oder Anstalt des öffentlichen Rechts). Durch die Vermeidung einer Mitgliedschaft im zuständigen Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes wird gleichzeitig die Tarifbindung umgangen. Die Einkommen werden nach unten gedrückt. Zu diesem Zweck werden selbst Änderungskündigungen erwogen.

Wie es besser geht: Aufgaben, die der öffentliche Dienst erfüllt, müssen auch die im öffentlichen Dienst geltenden Arbeitsbedingungen zur Grundlage haben. Viele Ausgründungen sind überflüssig, da angestrebte Effizienzsteigerungen ohne derartige Schritte realisiert werden können. Soweit in Einzelfällen die Argumente für Ausgründungen überzeugen, ist eine Mitgliedschaft im zuständigen Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes sicherzustellen.

● **Aufgabenerfüllung wird der Privatwirtschaft überlassen**

Privatisierungen bzw. der Verkauf öffentlicher Betriebe an die Privatwirtschaft werden oftmals als Weg angesehen, öffentliche Kassen zu entlasten. Das führt jedoch zu erheblichen Nachteilen: Um Gewinne zu erzielen, werden die Kosten und damit die Qualität reduziert. Die flächendeckende Leistungssicherheit für die Bürgerinnen und Bürger wird gefährdet. Außerdem ist ein Verlust an politischer Steuerung und damit an kommunaler Selbstverwaltung zu verzeichnen.

Wie es besser geht: Wer den Verbleib von Aufgaben im öffentlichen Dienst vor dem Ruf nach Privatisierungen nicht sorgfältig und sachlich prüft, muss sich vorwerfen lassen, aus ideologischen Gründen verantwortungslos mit öffentlichen Aufgaben und unfair mit den Beschäftigten umzugehen. Nur der öffentliche Dienst gewährleistet, dass nicht (nur) das freie Spiel der Marktkräfte, sondern auch die soziale Komponente und das Ziel der Gemeinwohlorientierung beachtet werden.

● **ÖPP/PPP**

Der Investitionsstau in der öffentlichen Infrastruktur führt dazu, dass privates Kapital

verstärkt im Rahmen von Öffentlich-Privaten Partnerschaften (ÖPP) bzw. Public Private Partnerships (PPP) eingesetzt wird. Diese Entwicklung ist Ausfluss des Umstandes, dass die Einnahmen der öffentlichen Hand unzureichend sind, um die ihr zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Das Engagement privater Geldgeber ist mit der Erwartung von Profit verbunden und schafft Abhängigkeiten, was nicht immer mit den Zielen öffentlicher Aufgaben vereinbar ist.

Wie es besser geht: Die öffentliche Hand muss wieder in die Lage versetzt werden, ihre wesentlichen Aufgaben aus eigener Kraft zu erfüllen. Die Voraussetzungen dafür müssen durch ein entsprechendes sozialgerechtes Abgabensystem geschaffen werden. Damit werden private Mittel gemeinwohlorientiert und nicht renditeorientiert in die Finanzierung öffentlicher Aufgaben einbezogen. ÖPP/PPP Modelle kommen aber ergänzend in Frage, um die öffentliche Infrastruktur in qualitativer und quantitativer Hinsicht durch zusätzliche Mittel zu optimieren. Dabei ist jedoch eine klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten erforderlich. Risiken müssen verhindert werden: die Bürgerinnen und Bürger müssen sich auf die Verfügbarkeit der Infrastruktureinrichtung verlassen können, die öffentliche Hand darf keinen finanziellen Unwägbarkeiten ausgesetzt sein und für die kommunalen Beschäftigten dürfen keine Nachteile entstehen.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende finanzielle Mittel vorhanden sind, um öffentliche Aufgaben zu erfüllen. Schnell werden bei Mittelknappheit Personalkosten ins Visier genommen. Die Folge unterfinanzierter Personalbudgets ist jedoch nicht die Sanierung der Haushalte, sondern eine Beeinträchtigung der

Aufgabenerfüllung, die die Probleme mittel- und langfristig sogar noch verschärft. Für die komba gewerkschaft ist klar, dass die Probleme der öffentlichen Haushalte nicht einseitig auf der Ausgabenseite gelöst werden können.

Stärker als in der Vergangenheit müssen sinnvolle Wege wie Subventionsabbau, die Bekämpfung von Schwarzarbeit, Steuer- und Sozialbetrug sowie die sozialgerechte Überarbeitung des Abgabensystems erfolgen. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Finanzbeziehungen zwischen Bund, Ländern und Kommunen grundlegend neu zu ordnen, um jeweils eine verlässliche und sachgerechte finanzielle Grundlage für die Erfüllung öffentlicher Aufgaben zu haben.

d) Bezahlung und Einkommen

Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben und dass eine leistungsgerechte Bezahlung erfolgt.

Wenn es um die Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes geht, wird allerdings immer wieder eine Diskussion geführt, bei der sachwidrige Aspekte und Argumente zum Vorschein kommen. Die komba gewerkschaft tritt deshalb für eine faire und an Fakten orientierte Auseinandersetzung um die Einkommensentwicklung ein.

Zu den sachwidrigen Argumenten gehört, dass die sicheren Arbeitsplätze ein derart wertvolles Gut sind, dass eine geminderte Einkommensentwicklung hingenommen werden müsse. Wer so argumentiert, übersieht, dass angesichts ungebrochener Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst und sogar zunehmender

betriebsbedingter Kündigungen das Argument des sicheren Arbeitsplatzes an Schlagkraft verloren hat. Außerdem sind die vermeintlich sicheren Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren durch unterdurchschnittliche Einkommenszuwächse längst bezahlt. Es kann deshalb nicht akzeptiert werden, dass das schwächelnde Argument des sicheren Arbeitsplatzes dazu führt, dass eine fortlaufende Abkopplung von der allgemeinen Einkommensentwicklung stattfindet.

Für die komba gewerkschaft ist es nicht akzeptabel, dass jede Konjunkturlage als Argument für eine nur geringe Einkommensentwicklung oder sogar Nullrunden erhalten soll: Bei einer schwachen Konjunktur darf der öffentliche Dienst kein „Ausreißer“ sein, bei einer starken Konjunktur darf diese durch ein Anziehen der Staatsquote nicht gefährdet werden. So wird bei einer schwachen Konjunktur gern die Privatwirtschaft als „Vorbild“ für Stillstand und Einbußen bei den Löhnen herangezogen, bei einer starken Konjunktur ist von einer Vorbildrolle – die durch hohe Lohnzuwächse geprägt wäre – keine Rede. Dadurch entsteht ein Einkommensrückstand und damit die mangelnde Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Dies muss verhindert werden.

Die komba gewerkschaft ist bereit, **leistungsorientierten Bezahlungselementen** ein größeres Gewicht zukommen zu lassen. Sie bieten die Chance einer besseren Bezahlungsgerechtigkeit. Allerdings dürfen die damit verbundenen Gefahren nicht verkannt werden. Besonders wichtig ist deshalb:

- Mit der leistungsorientierten Bezahlung wird nach dem gemeinsamen Willen von Arbeitgebern und Gewerkschaften ein ergänzendes - aber kein ersetzendes - Bezahlungsinstrument im öffentlichen Dienst verbindlich eingeführt.

- Die Finanzierung leistungsorientierter Bezahlung darf nicht in der Weise erfolgen, dass zunächst allen Beschäftigten Mittel weggenommen oder vorenthalten werden um diese dann an Wenige auszuschütten. Vielmehr müssen zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, um Leistung ergänzend zu honorieren.
- Mittel, die für Leistungsbezahlung vorgesehen sind, müssen auch für diesen Zweck ausgegeben werden. Sie dürfen nicht zur Deckung allgemeiner Haushaltslöcher dienen.
- Dienststellenleitungen, Personalräte, Führungskräfte und Beschäftigte der Kommunen müssen sich dem damit verbundenen Kulturwandel im öffentlichen Dienst stellen mit dem Ziel, Chancen zu nutzen und Risiken zu vermeiden.
- Leistungsorientierte Bezahlung steht für ein höheres Maß an Bezahlungsgerechtigkeit, aber nicht für Sanktionierungen – Leistungsträger auf allen Ebenen können aus einem zusätzlichem Topf Mittel erhalten, ohne dass anderen etwas weggenommen wird.
- Eine Ausschüttung der Mittel nach dem „Gießkannenprinzip“ wird dem Zielgedanken der leistungsorientierten Bezahlung nicht gerecht.
- Leistungsorientierte Bezahlung setzt voraus: Die Chance für die Beschäftigten, gute Leistungen zu erbringen, die Möglichkeit und die Kompetenz der Führungskräfte, gute Leistungen festzustellen sowie die Akzeptanz aller Beteiligten, dass gute Leistungen zusätzlich zu honorieren sind. Deshalb sind Information und Qualifikation unerlässlich.
- Die sich aus den rechtlichen Grundlagen ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten sollten für individuelle und maßgeschneiderte Lösungen genutzt werden. Ein bloßes Kopieren von Systemen schafft keine Akzeptanz bei Führungskräften und Beschäftigten und gefährdet so den Erfolg der Einführung.
- Die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung steht nicht im Entscheidungsspielraum der kommunalen Selbstverwaltungsorgane. Die Ausgestaltung ist allein Aufgabe der Verwaltung und der Personalvertretung. Die Selbstverwaltung kann jedoch den Einführungsprozess unterstützen und positiv begleiten.
- Für die Beamtinnen und Beamten muss im Interesse der Akzeptanz der leistungsorientierten Bezahlung ein dem Tarifrecht entsprechendes Budget eingerichtet werden. Soweit und solange der Gesetzgeber hierfür keine ausreichenden Regelungen schafft, müssen die Kommunen individuell die notwendigen Mittel vorhalten.
- Die unterschiedliche Ausgangslage in den Dienststellen, z. B. bezüglich bereits vorhandener Personalentwicklungs- und Beurteilungssysteme, vorhandener Meinungen oder des allgemeinen Klimas, führt zwangsläufig zu einer inhaltlich und zeitlich unterschiedlichen Einführung der leistungsorientierten Bezahlung, aber auch zu der Möglichkeit, voneinander zu lernen.
- Der Start mit einem schlanken System und mit einem zunächst relativ geringen Budget ermöglicht es, Erfahrungen zu sammeln und das System auf dieser Grundlage weiterzuentwickeln bzw. bei Bedarf zu korrigieren.

e) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte

Die komba gewerkschaft bekennt sich ausdrücklich zum Miteinander von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dem regulären Arbeits- und Sozialrecht unterliegen sowie Beamtinnen und Beamten, die dem besonderen Beamtenrecht unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze unterliegen. Mit den Beamtinnen und Beamten gibt es eine Beschäftigtengruppe, die in einem besonderen Pflichtenverhältnis zum Staat steht und einen Stabilitätsfaktor insbesondere in Krisenzeiten darstellt.

Die komba gewerkschaft setzt sich für die Beseitigung bestehender und Verhinderung neuer Gerechtigkeitslücken im Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten ein. Sie dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.

In letzter Zeit sind für die Beamtinnen und Beamten erhebliche Benachteiligungen geschaffen worden. Dieser Trend darf weder zunehmen noch als Grundlage für ebensolche Maßnahmen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herangezogen werden. Vielmehr muss eine Rücknahme der Benachteiligungen erkennbar werden. Andernfalls wird dieser Beruf immer unattraktiver und von qualifizierten Nachwuchskräften nicht mehr nachgefragt. Auch für die komba gewerkschaft wird sich dann die Frage stellen, ob sie noch aktiv für die Aufrechterhaltung eines unattraktiven, ausgehöhlten Berufes eintritt. Der historischen Bedeutung einer eventuell negativen Antwort sind wir uns heute schon bewusst.

Zurück zur Gegenwart: Die Fragestellung, ob Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen, sollte sich nicht vorrangig an finanziellen Erwägungen ausrichten – zumal aufgrund der unterschiedlichen Systeme ein echter Vergleich kaum möglich ist – sondern an der vorhandenen rechtlichen Ausgangslage. Zum geltenden Recht gehört an erster Stelle das Grundgesetz. Artikel 33 des Grundgesetzes gibt vor, dass „die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen“. Dieser so genannte Funktionsvorbehalt besagt also, dass diejenigen, die hoheitlich tätig sind, grundsätzlich in einem Beamtenverhältnis stehen sollen. Was sind nun aber hoheitliche Tätigkeiten? Dass die Aufgaben der Polizei oder Justiz darunter fallen, steht außer Frage. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass es gerade auf kommunaler Ebene oft sehr schwierig ist, abschließend zu definieren, was hoheitliche Aufgaben sind. Die komba gewerkschaft befürwortet eine flexible Interpretation des Funktionsvorbehaltes, der sich in der Praxis auch zunehmend etabliert. So kommt es durchaus vor, dass auch Angestellte in einem gewissen Umfang hoheitlich tätig werden.

Aus Sicht der komba gewerkschaft muss grundsätzlich gelten: Wenn eindeutig und ausschließlich hoheitliche Aufgaben wahrzunehmen sind, ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten erforderlich. Umgekehrt sollten Stellen ohne hoheitliche Aufgaben in erster Linie mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt werden. In den vielen Fällen, die dazwischen liegen, spricht viel für eine praxismgerechte Flexibilität ohne Beschränkungen auf eine Statusgruppe. So kann dem Ziel der Bestenauslese, die in der Regel nicht von der Statusgruppe abhängig ist, Rechnung getragen werden.

f) **Bundeseinheitlichkeit soweit wie möglich – Landesspezifika soweit wie nötig**

Der öffentliche Dienst steht für eine flächendeckende Leistungssicherheit. Demzufolge muss in allen Ländern, Regionen und Kommunen gleichermaßen qualifiziertes Personal vorhanden sein. Das aber ist nur zu realisieren, wenn die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen sowohl im Tarif- als auch im Beamtenrecht einheitlich sind.

Aus Sicht der komba gewerkschaft muss verhindert werden, dass sich zwischen den einzelnen Bundesländern, zwischen den staatlichen Ebenen (Bund/Länder/Kommunen) und auch zwischen den Statusgruppen immer mehr Unterschiede entwickeln.

Individuelle Regelungsmöglichkeiten, wie sie seit der Föderalismusreform bestehen, dienen nicht der Effizienzsteigerung, sondern kurzsichtiger Sparpolitik auf Kosten der Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger. Ärmere Länder haben im Wettbewerb um Spareffekte die Möglichkeit, Personalkosten noch weiter zu drücken. Reichere Länder haben dagegen im Wettbewerb um leistungsfähiges Personal die Möglichkeit, akzeptable Einkommen zahlen. Die Folge für die Bürgerinnen und Bürger: Es würde zu einer unterschiedlichen Qualität der Leistungen des öffentlichen Dienstes kommen; die im Grundgesetz angestrebten einheitlichen Lebensverhältnisse wären geradezu unmöglich. Richten sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten vordergründig nach der individuellen Kassenlage, ist der Auftrag des öffentli-

chen Dienstes, wichtige öffentliche Dienstleistungen flächendeckend in einheitlicher guter Qualität zu erbringen, gefährdet. Die Erfüllung dieses Auftrags darf nicht daran scheitern, dass die Gewinnung und Haltung von qualifiziertem und motiviertem Personal nicht gelingen kann, weil z. B. in anderen finanzkräftigeren Regionen bessere Bedingungen bestehen. Der Wettbewerb darf nicht vorgeschoben werden, um eine Kürzungsspirale beim Personal in finanz- und strukturschwachen Bereichen auszulösen.

Hinzu kommt ein erheblicher zusätzlicher bürokratischer Aufwand, wenn alles individuell statt einmal professionell geregelt wird. Außerdem wird die Mobilität der Beschäftigten erheblich beeinträchtigt – vor einem Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes müssen Recherchen angestellt werden, welche Konsequenzen zu erwarten wären.

Für Differenzierungen zwischen Kommunen, Ländern und Bund sowie zwischen Regionen sind keine überzeugenden Sachargumente erkennbar. Vielmehr führen derartige Differenzierungen zu Verwerfungen und Neiddebatten.

Die komba gewerkschaft fordert ein flächendeckendes öffentliches Dienstrecht statt eines Rückfalls in die Kleinstaaterei. Nur, wenn spezifische Regelungen sachlich begründet sind, kommen diese für die komba gewerkschaft in Frage.

Nach Überzeugung der komba gewerkschaft müssen sämtliche Unterschiede, die im öffentlichen Dienstrecht zwischen Ost und West noch bestehen, unverzüglich beseitigt werden.

Die Debeka – der Partner für den öffentlichen Dienst



Die Debeka ist mit über 2 Millionen vollversicherten Personen die größte Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes auf dem Gebiet der Krankenversicherung! Seit über 100 Jahren bieten wir maßge-

schnederte Angebote für die Angehörigen im öffentlichen Dienst – immer mit der Maßgabe, unseren Versicherten ein Höchstmaß an Leistungen zu besonders günstigen Beiträgen zu bieten.



Günstige Beiträge - umfassender Service:

- individuelle Beratung und laufende Betreuung durch fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort
- bundesweit an über 1.200 Orten

Die Debeka im Spiegel der Presse:



Unser Angebot

- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Alters- und Familienvorsorge
- Private Rentenversicherung
- Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsicherung
- Staatlich geförderte Altersvorsorge
- Vorsorge für die Ausbildung und Zukunft der Kinder
- Unfallversicherung
- Hausrat- und Glasversicherung
- Wohngebäudeversicherung
- Privat- und Amtshaftpflichtversicherung
- Rechtsschutzversicherung
- Kfz-Versicherung
- Bausparen, Baufinanzierung
- Immobilienvermittlung
- Geldanlage, Fondssparen

Ihr Ansprechpartner:

Debeka-Hauptverwaltung:
Ferdinand-Sauerbruch-Str. 18
56058 Koblenz
Telefon (02 61) 4 98-0
Telefax (02 61) 4 14 02



III **Übergreifende spezielle Positionen**

- Aufgabengerechte Personalausstattung
- Verwaltungsstrukturreformen
- Rechtsformänderungen und Privatisierungen
- Personalentwicklung
- Arbeitszeitentwicklung

III Übergreifende spezielle Positionen

a) Aufgabengerechte Personalausstattung

Es beunruhigt die komba gewerkschaft, dass im öffentlichen Dienst ein ungebrochener Trend zu Personalkostensenkungen zu verzeichnen ist.

Eine Reduzierung des Personals wäre nur dann plausibel, wenn auch die Arbeitsbelastung gesenkt würde. Doch das Gegenteil ist der Fall – die qualitativen und quantitativen Anforderungen an das Personal wachsen ständig.

Die Verschlechterungen in der Personalausstattung haben bereits dazu geführt, dass in weiten Teilen öffentlicher Verwaltungen und Betriebe eine aufgabengerechte Personalausstattung nicht mehr existiert. Die Aufgabenerledigung funktioniert oft nur noch eingeschränkt bzw. mit Mehrarbeit der Kolleginnen und Kollegen. Überlastungen, die Gefahr eines steigenden Krankenstandes sowie ein schlechtes Betriebsklima sind die Folgen. Die Schmerzgrenze ist damit bereits überschritten.

Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeitvorschriften, die insbesondere dem Arbeitsschutz dienen, beachtet werden. Wenn die reguläre Arbeitszeit nicht ausreicht, um anfallende Aufgaben zu bewältigen, müssen Vorgesetzte entscheiden, ob Überstunden angeordnet (und) bezahlt werden oder ob die Arbeit liegen bleibt, solange keine Verbesserung der Personalausstattung erfolgt.

Die Anordnung von Überstunden ist allerdings nicht geeignet, dauerhaft auf unzureichende personelle Kapazitäten zu reagieren. Bestenfalls kann durch Überstunden ein absehbar vorübergehender zusätzlicher Bedarf abgedeckt oder die Zeit bis zu Neueinstellungen überbrückt werden. Nach unserer Auffassung muss der Grundsatz gelten: Einstellungen gehen vor Überstunden!

Auch Wiederbesetzungssperren werden von der komba gewerkschaft abgelehnt. Soll die Aufgabenerfüllung in hoher Qualität sichergestellt werden, muss rechtzeitig vor dem Ausscheiden eines Beschäftigten die Nachfolge geregelt und die Einarbeitung sichergestellt werden.

Wir erwarten, dass sich alle Beteiligten von gemeinsamen, sachgerechten Ausgangspositionen leiten lassen: Der Umfang des öffentlichen Dienstes richtet sich immer nach den Aufgaben, die er zu erfüllen hat. Und wer eine bürgernahe Aufgabenerfüllung will, muss auch das dafür notwendige Personal wollen. Wer daran aber sparen will, muss auch den Mut haben, den Bürgerinnen und Bürgern die Wahrheit zu sagen. Die Wahrheit darüber, welche Dienstleistungen dann nicht mehr bzw. nicht mehr in der gewohnten Qualität in Anspruch genommen werden können. Deshalb muss der Schlankheitskur der Verwaltung eine Schlankheitskur der Aufgaben vorausgehen.

b) Verwaltungsstrukturreformen

Die Diskussion um Verwaltungsstrukturen hat eine neue Qualität bzw. Dimension erhalten.

Um Effizienzsteigerungen zu erreichen, werden zunehmend weit reichende Änderungen bzw. Verlagerungen von Zuständigkeiten für öffentliche Aufgaben, eine umfangreiche Zusammenarbeit der Verwaltungen insbesondere unter Einbeziehung der Möglichkeiten von Informationstechnik und E-Government und eine neue Gliederung der Verwaltungen diskutiert.

Die komba gewerkschaft sieht es als wichtige Aufgabe an, sich in diesen Diskussionsprozess einzubringen, da wesentliche gewerkschaftliche Interessen/Ziele betroffen sind. Insbesondere geht es selbstverständlich um die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die weit reichende Änderungen zukommen können. Es geht aber auch darum, im nationalen und internationalen Wettbewerb und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung sicherzustellen, die auf eine gute Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie bei der Wirtschaft stößt.

Die komba gewerkschaft unterstützt einen wirksamen Bürokratieabbau. Es funktioniert aber nicht, Aufgaben und Standards beizubehalten oder sogar auszuweiten und gleichzeitig Kostensenkungen ausschließlich auf dem Rücken des Personals durchzusetzen. Außerdem ist für die komba gewerkschaft die Klarstellung von Bedeutung, dass für die Bürokratie und damit auch für den Bürokratieabbau nicht etwa der öffentliche Dienst verantwortlich ist, sondern die Politik. Die umfangreichen Aufgaben, die der öffentliche Dienst zu erfüllen hat, und die überbordenden Vorschriften, die er zu beachten hat, resultieren alle aus politischen Vorgaben. Bürokratieabbau bedeutet übrigens

auch mehr Flexibilität vor Ort mit praxisgerechten Entscheidungskompetenzen qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aus der Sicht der komba gewerkschaft sind folgende Punkte von zentraler Bedeutung für eine zeitgemäße Verwaltungsstruktur:

- Veränderungen in der Verwaltungsstruktur lösen bei den Beschäftigten naturgemäß Bedenken und Ängste aus. Nur wenn die Beschäftigten Gewissheit haben, dass ihre Sorgen ernst genommen und ausgeräumt werden, können ein geordneter Prozess, eine positive Begleitung, Flexibilität und letztendlich Erfolg erwartet werden.
- Die Verwaltungsstruktur muss sich konsequent an den Belangen der Bürgerinnen und Bürger, an der Praktikabilität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie an Effizienzerfordernissen orientieren.
- Auf Landesebene sind die legislative und die judikative Gewalt angesiedelt, die exekutive Gewalt vorrangig auf der kommunalen Ebene. Nur in begründeten Ausnahmefällen werden auch auf Landesebene Elemente der exekutiven Gewalt ausgeübt. Dazu gehört die Polizei, dazu kann z.B. auch die Finanzverwaltung gehören.
- „Bürgernahe Standardaufgaben“, die derzeit auf verschiedenen kommunalen Ebenen, sowie auf Landesebene und teilweise auch auf Bundesebene angesiedelt sind, sollten als kommunale Aufgaben zusammengeführt werden.
- Die Bürgerinnen und Bürger sollten möglichst geringe Entfernungen und gute Zugangsmöglichkeiten zu den Verwaltungen vorfinden.

- Räumliche Zuständigkeiten von übergeordneten Verwaltungen der Kommunen (Kreise) sowie von Verwaltungen des Landes sollten vereinheitlicht werden.
- Das Internet bietet sich als leistungsfähige Serviceplattform mit Informationen und Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger rund um die Uhr an. Dabei sind Beeinträchtigungen durch Kompatibilitätsprobleme zwischen den Verwaltungen, unzureichende Ressourcen sowie Sicherheitsdefizite bezüglich Vertraulichkeit und Integrität auch im Interesse der Bürgerinnen und Bürger zu verhindern.
- Sofern es zu Verzahnungen, Fusionen oder Neubildungen von Dienststellen und zu Aufgabenverlagerungen vom Land auf die Kommunen kommt, muss vorhandenes Personal an anderen Stellen zugeordnet werden. Dabei müssen die rechtlichen Konsequenzen für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer transparent sein. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sind zu gewährleisten. Auch die Funktionsfähigkeit von Personalräten ist sicherzustellen. Negative Erfahrungen wie in den ARGEn im Zuge der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe dürfen sich nicht wiederholen.
- Eine Verwaltungsstrukturreform führt automatisch zu einem Anpassungsbedarf der inneren Verwaltungsorganisation. Bevor externe Berater herangezogen werden, sollte vorrangig die vorhandene Fachkompetenz der Beschäftigten genutzt werden. Dadurch wird Praxisorientierung statt Kostenmaximierung sichergestellt.
- Die kommunale Selbstverwaltung ist zu erhalten und zu stärken. Es ist eine für die Bür-

gerinnen und Bürger nachvollziehbare Entflechtung von staatlichen Aufgaben und Selbstverwaltungsaufgaben vorzunehmen, um auf diesem Wege die notwendige Transparenz und Praktikabilität zu erreichen.

- Für die kommunale Selbstverwaltung sind wie bisher gewählte Selbstverwaltungsorgane zuständig. Die Entscheidungsbefugnis der Vertretungskörperschaften ist auf diesen Bereich einschließlich des Personals für die Selbstverwaltungsangelegenheiten begrenzt. So ist die verlässliche Erfüllung staatlicher Aufgaben nicht mehr von der freiwilligen Bereitschaft der Selbstverwaltungsorgane abhängig, das dafür erforderliche Personal bereitzustellen.
- Für die staatlichen Aufgaben ist allein die Verwaltungsleitung zuständig. Sie hat die Vorgaben der staatlichen Institutionen bzw. Organe zu beachten.
- Für die Erfüllung der Selbstverwaltungsaufgaben ist eine verlässliche Finanzausstattung zu gewährleisten. Soweit auf kommunaler Ebene staatliche Aufgaben angesiedelt sind, muss auch hierfür durch ein transparentes und praxisgerechtes Kennzahlensystem das notwendige Budget, das auch die Personalkosten abdeckt, zur Verfügung gestellt werden. Wenn den Kommunen neue Aufgaben übertragen werden, muss der „Auftraggeber“ im Sinne der Konnexität die erforderlichen Mittel bereitstellen.

c) Rechtsformänderungen und Privatisierungen

In einem immer stärkeren Maße ist zu beobachten, dass Teile von Behörden beziehungsweise Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in an-

dere Rechtsformen umgewandelt werden. In vielen Fällen ist dies gleichbedeutend mit einer Privatisierung. Die komba gewerkschaft steht diesem Trend sehr kritisch gegenüber:

Im Privatrecht lässt es sich nicht unbedingt besser wirtschaften

Privates Wirtschaften wird pauschal mit vermeintlich positiven Begriffen wie Wettbewerb, Leistung und Gewinn in Verbindung gebracht. Öffentliches Wirtschaften ist dagegen mit negativen Begriffen wie Bürokratie und Monopol belegt.

Zwischen dem Handeln unter dem privaten Recht einerseits und unter dem öffentlichen Recht andererseits müssen jedoch die unterschiedlichen Strukturen und Zielsetzungen beachtet werden. Während das Privatrecht die Interessen Einzelner regelt, hat das öffentliche Recht die Allgemeinheit im Blick. So stellt das privatrechtlich verfasste Unternehmen das Wohl des einzelnen Unternehmens in den Vordergrund. Die Kommune mit ihren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen hingegen muss das Wohl der Allgemeinheit, also ihrer Einwohner fördern.

Vor diesem Hintergrund müssen auch die Kriterien der Effizienz öffentlicher und privater Unternehmen unterschiedlich beurteilt werden: Für private Unternehmen ist der wirtschaftliche Erfolg maßgebend. Kommunen sind weiterhin verpflichtet, die umwelt- und sozialverträgliche Erfüllung öffentlicher Aufgaben flächendeckend zu gewährleisten.

Kommunen müssen damit auch eine umfangreiche Leistungspalette anbieten, während Private sich auf rentable Aufgaben beschränken können und auch werden. Deshalb besteht nach

Privatisierungen die Gefahr, dass unrentable, aber für die Bürgerinnen und Bürger wichtige Aufgaben unzureichend erfüllt werden.

Weitere negative Folgen: Bei der Kommune entsteht ein fachliches Vakuum und ein Verlust an unschätzbaren Orts-, Sach- und Personenerfahrung, was zu Problemen bei der fachlichen Beurteilung der Aufgabenerfüllung und bei der Vorbereitung kommunalpolitischer Entscheidungen führt.

Die komba gewerkschaft befürwortet und unterstützt jedoch, dass auch die öffentliche Hand wirtschaftlich handelt. Wirtschaftlichkeit ist unter dem Dach des öffentlichen Rechts weder ausgeschlossen noch unmöglich. Kürzere Entscheidungswege und die Steuerung mit betriebswirtschaftlichen Methoden sind nach individueller Ausgestaltung ohne weiteres möglich. Im Übrigen bietet auch das öffentliche Recht Betriebsformen, deren Rahmenbedingungen für eine wirtschaftliche Aufgabenerfüllung mit privatrechtlichen Betrieben vergleichbar sind. Insbesondere sind der Eigenbetrieb oder das Kommunalunternehmen als Anstalt des öffentlichen Rechts zu nennen.

Privatisierungen bringen nicht unbedingt eine Kostenersparnis

Die Einbindung Privater bedeutet stets, dass diese einen Gewinn anstreben. Dieser Gewinn muss zusätzlich zu den tatsächlichen Kosten von den Bürgerinnen und Bürgern bezahlt werden. Öffentlich-rechtliche Betriebe hingegen dürfen ausschließlich die tatsächlichen Kosten geltend machen.

Oft wird auch übersehen, dass die Errichtung und der Betrieb von Eigengesellschaften mit nicht unerheblichen Gründungs- und Folgekos-

ten verbunden sind. Dazu gehören Beratungskosten zur Vorbereitung von Privatisierungsmaßnahmen genauso wie jährliche Prüfungskosten und gegebenenfalls Aufsichtsratsvergütungen. Nicht zu vergessen sind die steuerlichen Auswirkungen: Betriebe des öffentlichen Rechts, die als Hoheitsbetriebe anzusehen sind, unterliegen nicht der Körperschafts- und Umsatzsteuer. Diese Steuerfreiheit entfällt mit der Privatisierung.

Auch um Wirtschaftlichkeitsreserven zu erschließen, ist nach der Überzeugung der komba gewerkschaft keine Privatisierung erforderlich. Dies ist in öffentlich-rechtlichen Betrieben ebenso möglich. Es mangelt meist lediglich daran, dass die notwendigen Rahmenbedingungen – etwa technische Ausstattung, Steuerungsinstrumente oder Personalentwicklungsmaßnahmen – geschaffen werden. Auch ein wettbewerbsähnlicher Leistungsvergleich unter mehreren Betrieben kann eine geeignete Methode sein.

Privatisierungserlöse sind nur auf den ersten Blick verlockend. Es muss bedacht werden, dass Substanzveräußerungen keinen endgültigen Ausweg aus der Finanzmisere darstellen. Es ist meist nur eine aus der Not geborene Veräußerung von Tafelsilber, um große Haushaltslöcher einmalig zu stopfen. Diese Verkäufe sind jedoch kein Weg zur dauerhaften Haushaltssanierung.

Privatisierungen beeinträchtigen Transparenz und die kommunale Selbstverwaltung

Privatisierungen führen zu sehr komplexen und komplizierten Sachfragen, die zudem mit großen Rechtsunsicherheiten verbunden sind. Dazu gehören Konflikte zwischen dem öffentlichen und privaten Recht ebenso wie Fragen des Steuerrechts und der Personalüberleitung. Dies alles wird regelmäßig unterschätzt.

Hinzu kommt die Gefahr, dass die Transparenz der Entscheidungsvorgänge durch ein sich fortentwickelndes Beziehungsgeflecht, welches durch die Gründung weiterer Gesellschaften und Beteiligungen verursacht wird, weiter schwindet. Die Erfüllung öffentlicher Aufgaben wird somit für die Kommune selbst als auch für die Bürgerinnen und Bürger immer undurchsichtiger.

Die komba gewerkschaft problematisiert auch eine mit Privatisierungen einhergehende Schwächung der kommunalen Selbstverwaltung und der demokratischen Steuerung. Denn die kommunalen Mandatsträger verlieren Einwirkungsmöglichkeiten, selbst wenn sie in Organe der Gesellschaften gesandt werden. Dort müssen sie vorrangig die Interessen des Unternehmens und nicht der Kommune mit ihren Bürgerinnen und Bürgern vertreten. Das Gesellschaftsrecht geht nämlich als Bundesrecht dem Kommunalverfassungsrecht als Landesrecht vor.

Zu bedenken ist auch, dass durch die „Streuung“ von Aufgaben die große Gefahr entsteht, dass eine einheitliche Kommunalpolitik beeinträchtigt wird.

Fazit

Die Argumente für Privatisierungen überzeugen in aller Regel nicht. Sie garantieren weder mehr Bürgerorientierung noch mehr Effizienz. Derartige Ziele können mindestens genau so gut innerhalb des öffentlichen Dienstes realisiert werden.

Der öffentliche Zweck der Aufgabenerfüllung darf nicht gewinnorientierten Unternehmensentscheidungen geopfert werden. Nur wenn transparent und nachvollziehbar nachgewiesen wird, dass Privatisierungen unterstützenswerte Vorteile mit sich bringen, dürfen sie in Frage kommen.

Es ist unerlässlich, dass eine rechtliche und wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten gewährleistet ist. Diese Absicherung muss für Beamtinnen und Beamte über beamtenrechtliche Vorschriften und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegebenenfalls durch Überleitungs-Tarifverträge erfolgen.

d) Personalentwicklung

Die Reformprozesse in den öffentlichen Verwaltungen, aber auch die mit der Dienstrechts- und Tarifreform einhergehenden Veränderungen stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte vor neue Anforderungen. Fortbildung hat deshalb eine Schlüsselfunktion für die Sicherung von Qualifikation und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Angesichts wachsender Anforderungen an die berufliche Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Einführung neuer Technologien oder Arbeitsverfahren, gewinnt eine kontinuierliche und systematische Fortbildung einen herausragenden Stellenwert. Mit der Pflicht der Beschäftigten, sich beruflich fortzubilden, korrespondiert die Aufgabe der Arbeitgeber, entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Die dafür notwendigen Finanzmittel müssen kontinuierlich bereitgestellt werden und dürfen nicht der Haushaltssanierung zum Opfer fallen.

Grundsätzlich ist zu beachten: Voraussetzungen für mehr Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Motivation, Information und Beteiligung.

Die einzelne Mitarbeiterin bzw. 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 Führungskul-

tur, bei der 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 Betroffenen nachvollziehbare Entscheidungen sind von ausschlaggebender Bedeutung, um Leistungsfähigkeit und Motivation zu fördern. Ein praktikables Beurteilungssystem muss Teil einer modernen Personalführung werden.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Erstausbildung hochgradig formalisiert ist, während bei der Fortbildung vieles dem Zufall überlassen wird.

Neue Aufgaben und neue Anforderungen verursachen zunächst immer auch neue Kosten, gerade zur Qualifizierung der Beschäftigten. Ein Fortschritt ist nicht mit Stillstand oder sogar Rückschritt in der Qualifizierung zu erreichen. Die Tendenz zur Verschlankung darf nicht im Bereich der Fortbildung gelten.

Fortbildung muss eine Selbstverständlichkeit sein, und zwar unabhängig von Alter und Position.

Bei knappen Mitteln, immer kürzer werdenden Innovationszyklen und privater Konkurrenz reicht es nicht aus, Qualifizierung grundsätzlich zu befürworten.

Qualifizierung ist Investition in die eigene Zukunft. Notwendig sind deshalb dauerhaft schlüssige und mit den Personalvertretungen abgestimmte Qualifizierungsprogramme.

e) Arbeitszeitentwicklung

Das Volumen und die Verteilung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst führen immer wieder zu Auseinandersetzungen und Unstimmigkeiten.

Die komba gewerkschaft fordert daher die Beachtung folgender Grundsätze:

- Die Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes muss sich im Verhältnis zur Arbeitszeitsituation und -entwicklung in der Privatwirtschaft und unter Beachtung der Unterschiede in diesen jeweiligen Bereichen schlüssig und gerecht darstellen.
- Beim Umfang der Arbeitszeit muss Einvernehmen mit den Gewerkschaften angestrebt werden, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Form von Tarifverträgen und bei Beamtinnen und Beamten unter Beachtung des Grundsatzes „Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe statt Verordnungen von oben“. Einseitige Regelungen – auch im Tarifbereich nach Kündigung von Tarifverträgen – verhindern die Akzeptanz der Beschäftigten.
- Die komba gewerkschaft plädiert grundsätzlich für gleiche Wochenarbeitszeiten für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Solange Unterschiede bestehen, müssen diese anderweitig angemessen ausgeglichen werden.
- Das Ziel einer aufgabengerechte Personalausstattung muss durch eine ausreichend hohe Zahl von Beschäftigten gewährleistet werden.
- Arbeitszeiterhöhung muss auch Einkommenserhöhung bringen. Alles andere bedeutet Einkommensverlust durch die Hintertür.
- Arbeitszeitverlängerungen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind grundsätzlich der falsche Weg. Sie beschleunigen den Personal-



abbau, verhindern die Übernahme von Auszubildenden und verschärfen die Arbeitslosigkeit.

- Arbeitszeitverlängerungen wirken sich kontraproduktiv aus, wenn zugleich eine Aufgabenreduzierung angestrebt wird. Bei einer Aufgabenreduzierung geht der Bedarf am Faktor Arbeit bzw. am gesamten Arbeitszeitvolumen zurück. Dem kann durch Arbeitsplatzabbau oder durch Arbeitszeitreduzierung Rechnung getragen werden. Arbeitszeitverlängerungen bewirken das Gegenteil – das Arbeitszeitvolumen nimmt zu. Damit wird die ohnehin bestehende sensible Problematik, den Personalabbau sachgerecht und sozialverträglich zu bewerkstelligen, völlig unnötig erheblich erschwert.
- Arbeitszeiterhöhungen können sich auf Qualität und Quantität der Arbeit negativ auswirken. Zum einen besteht die Gefahr der Demotivation – unzufriedenes Personal wird in geringfügig längerer Arbeitszeit weniger oder minderwertigere Arbeit leisten als zufriedenes Personal in geringfügig geringerer

Arbeitszeit. Zum anderen kann eine Arbeitszeitverlängerung zum Überschreiten der Belastungsgrenze führen, was den Krankenstand erhöht.

- Die Frage der sachgerechten Arbeitszeit darf sich nicht auf die Wochenarbeitszeit beschränken. Vielmehr sind Arbeitszeitflexibilisierungen in den Vordergrund der Diskussion zu stellen. Sie bieten Vorteile für Arbeitgeber, Bürgerinnen und Bürger sowie Beschäftigte. Dazu gehören auch Lebensarbeitszeitkonten, die auf Wunsch der Beschäftigten eingerichtet werden können. Sie ermöglichen die Orientierung an Motivation, Leistungsfähigkeit und Arbeitsanfall, bieten zusätzliche Freiräume innerhalb des Berufslebens und schaffen Spielräume für den Eintritt in den Ruhestand, indem erworbenes Zeitguthaben für eine vorgeschaltete Freistellung eingesetzt wird. Allerdings sind für Lebensarbeitszeitkonten ausreichende rechtliche Grundlagen erforderlich, die auch der notwendigen „Unverfallbarkeit“ der Guthaben Rechnung tragen müssen.



Rund um die Uhr nach Skandinavien und ins Baltikum

Mehrere Hundert Mal am Tag nehmen die komfortablen Fahrtschiffe der Scandlines-Flotte Kurs auf Skandinavien und die Baltischen Länder. Gleichgültig, wann und wo Sie Ihren Urlaub verbringen wollen - wir bringen Sie immer entspannt über die Ostsee. Jeden Tag, jede Stunde. Reisen Sie mit Scandlines so flexibel wie auf

einer Autobahn - nur viel schöner. Und genießen Sie die Pause auf See.

www.scandlines.de - Ihr direkter Klick zum Fahrtticket: informativ, schnell und rund um die Uhr. Willkommen an Bord!

Scandlines Repräsentanz Berlin
Mohrenstraße 42-44 · 10117 Berlin
Telefon: 030-20 61 66 10
E-Mail: berlin@scandlines.de

 **Scandlines.de**

01805-11 66 88 (14Ct/Min.)





IV Besondere Belange

Beamtinnen und Beamte

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Jugend

Senioren

Gender Mainstreaming und Familienpolitik

IV Besondere Belange

a) Beamtinnen und Beamte

Die komba gewerkschaft spricht sich in aller Deutlichkeit gegen eine Aufweichung der in **Artikel 33 des Grundgesetzes** festgeschriebenen Schutzvorschriften des Berufsbeamtentums aus. Man kann nicht die besonderen Schutzrechte zurückfahren und gleichzeitig die Pflichten belassen oder sogar ausweiten. Vor diesem Hintergrund ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den beamtenrechtlichen Rechten und Pflichten unerlässlich. Wer die Rechte aushöhlt, kann die uneingeschränkte Erfüllung der Pflichten nicht mehr erwarten. Gegebenfalls hätte auch das Streikverbot keine Daseinsberechtigung mehr. Die komba gewerkschaft bekennt sich aber noch zu einer sachgerechten Fortentwicklung der hergebrachten Grundsätze.

Im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grundlagen unterstützt die komba gewerkschaft eine **Modernisierung des Beamtenrechts**, das auf die Anforderungen des Staates und die berechtigten Erwartungen der Beschäftigten zugeschnitten ist.

Dabei sind aus Sicht der komba gewerkschaft folgende Punkte von besonderer Bedeutung:

- Eine Bezahlung, die sich an den tatsächlichen Aufgaben und der individuellen Leistung orientiert, kann nur realisiert werden, wenn objektive Dienstpostenbewertungen erfolgen und sachgerechte Beförderungen nicht durch leistungsfeindliche Stellenobergrenzen oder undifferenzierte, generelle Beförderungssperren blockiert werden.
- Sofern Möglichkeiten geschaffen werden, beim allgemeinen Bezahlungsniveau zu variieren (z. B. durch Bezahlungsbandbreiten), dürfen diese nicht für sachwidrige Besoldungsabsenkungen missbraucht werden. Es darf sich ausschließlich und nachprüfbar nur um arbeitsmarktbezogene oder regionale Differenzierungen handeln, wobei entsprechende Festlegungen ausschließlich durch den Landesgesetzgeber erfolgen müssten.
- Das Beihilfesystem muss erhalten bleiben, da es sich als wirtschaftlich erwiesen hat. Eine Ausweitung der gesetzlichen Versicherungspflicht auf alle Bürgerinnen und Bürger würde der historisch gewachsenen Pluralität der Versicherungssysteme ein Ende setzen, ohne dass eine nachhaltige Sanierung des gesetzlichen Krankenversicherungssystems erreicht werden könnte.
- Das bestehende Laufbahnrecht mit den Eingungen des Laufbahngruppenprinzips muss reformiert werden. 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.

Das gesetzlich fixierte **Beteiligungsverfahren** bei der Schaffung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen muss die realistische Möglichkeit bieten, den Belangen der Beamtinnen und Beamten ein hinreichendes Gewicht zu verleihen. Anzustreben ist, dass das Beteiligungsverfahren zu einem Verhandlungsverfahren zwischen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und Regierung weiter entwickelt wird, wobei anschließend eine Ratifizierung erzielter Vereinbarungen durch die Gesetzgebungsorgane erfolgt.

Die im Zuge der **Föderalismusreform** vorgenommene Verlagerung der Gesetzgebungszuständigkeiten vom Bund auf die Länder beurteilt die komba gewerkschaft im Hinblick auf die unter Buchstabe II f dargestellten Positionen als grundfalsch und kontraproduktiv. Die komba gewerkschaft bekennt sich weiterhin und gerade wegen der neuen Verfassungslage ausdrück-

lich zu ihrer Zielsetzung, im Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht soviel Einheitlichkeit wie irgend möglich zu bewahren. Sollte sich die Politik auf Länderebene für individuelle Länderneuregelungen entscheiden, werden wir uns an dem dann entstehenden Wettbewerb beteiligen und das Günstigkeitsprinzip einfordern.

Als Option kann auch eine Gestaltung der kommunalen Besoldung in Frage kommen, die günstigere Regelungen gegenüber dem jeweiligen Landesrecht ermöglicht.

b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vor allem durch Tarifverträge zu regeln. Das gilt nicht nur für die flächendeckenden Regelungen, sondern auch bei



Regelungsbedarf auf regionaler oder betrieblicher Ebene, wie zum Beispiel Personalüberleitungen bei Rechtsformänderungen. Für Tarifverträge sprechen einschlägige Gründe:

- Ein Tarifvertrag schafft größtmögliches Vertrauen bei den Beschäftigten. Sie können davon ausgehen, dass ihren Belangen hinreichend Rechnung getragen wird. Dies schafft Akzeptanz.
- Ein Tarifvertrag schafft als materielles Recht, das auf gleicher Augenhöhe entwickelt wird, Rechtssicherheit für beide Seiten. Dabei ist auch die kollektivrechtliche Bindung an Tarifverträge von besonderer Bedeutung.
- Ein Tarifvertrag stellt sicher, dass Vertragsparteien, die über Praxiserfahrung verfügen, die Rahmenbedingungen gestalten.

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 wiederhergestellt werden.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist mit den in den Jahren 2005 und 2006 erzielten Ergebnissen zur **Neugestaltung des Tarifrechts** ein neues Zeitalter angebrochen. Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass sich dieses Tarifrecht etabliert und zur Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes beiträgt. Im erforderlichen Umfang muss dieses Tarifrecht selbstverständlich weiterentwickelt werden.

Wichtig ist, dass die Arbeitgeber auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ein möglichst

einheitliches Tarifrecht anwenden. Deshalb sind tarifpolitische Alleingänge auf Landesebene oder einzelner Kommunen beziehungsweise einzelner Betriebe oder Einrichtungen – sei es durch die Kündigung von Tarifverträgen, durch Austritte aus Arbeitgeberverbänden oder durch Sondertarifverträge – zu verhindern.

Die Neugestaltung des Tarifrechts muss die **Eingruppierungsvorschriften** 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.

Die **Arbeitsplatzsicherheit** ist auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wesentlicher Faktor für die Motivation. Deshalb sind betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Gesetzliche sowie ergänzende auf den öffentlichen Dienst zugeschnittene tarifvertragliche Schutzvorschriften müssen das gewährleisten.

Insbesondere Reformen im Bereich der **Gesundheits- und Rentenpolitik** haben massiven Einfluss auf die Nettoeinkommen und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Verantwortliche Gewerkschaftspolitik muss folglich die Ziele der Sozial- und Tarifpolitik ganzheitlich definieren. Dies schließt auch eine transparente und zukunftssichere betriebliche Altersversorgung mit ein.

Die komba gewerkschaft bekennt sich zum **Sozialstaat** und zur Sozialversicherung. Dem Solidarprinzip folgend müssen dabei Gesunde für Kranke, Junge für Alte und Besserverdienende für Wenigverdienende eintreten. Allerdings darf das Solidarprinzip nicht überstrapaziert werden. Der Sozialstaat muss so ausgerichtet werden, dass er langfristig funktionsfähig ist ohne ständige neue Reformfordernisse.

Im Interesse einer besseren Übersichtlichkeit des **Arbeitsrechts** setzt sich die komba gewerkschaft dafür ein, das in vielen Einzelgesetzen verstreute Arbeitsrecht in einem Arbeitsgesetzbuch zusammenzufassen.

c) Jugend

Die **gegenwärtige Lage** ist gekennzeichnet von Jugendarbeitslosigkeit, Ausbildungsplätzen ohne Chance auf Weiterbeschäftigung, Stellenabbau sowie unterfinanzierter Alters- und Krankenversorgung und Leistungskürzungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Wenn dann bei Leistungskürzungen Besitzstandsregelungen getroffen werden, nützt das nur den gegenwärtig Betroffenen, nicht den nachfolgenden Generationen. Es gilt, nicht nur an heute und sich selbst, sondern nachhaltig zu denken.

Eine **Berufsausbildung** ist die Voraussetzung für eine Perspektive in der Zukunft. Jungen Men-

schen mit einem Ausbildungsplatz den Start ins Berufsleben zu ermöglichen, ist nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die Ausbildungsbetriebe von Bedeutung. Ausbilden im Betrieb

- sichert den zukünftigen Fachkräftebedarf,
- schafft motivierte, im eigenen Betrieb erprobte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- reduziert Fluktuation und Fehlbesetzungen,
- erspart langwierige Einarbeitungszeiten neuer Kräfte,
- erhöht die Flexibilität und die Innovationsfähigkeit,
- verjüngt die Belegschaft,
- gibt positive Impulse für die Gestaltung der Weiterbildung,
- trägt zu einem positiven Imagegewinn als Ausbildungsbetrieb bei,



- bedeutet produktive Arbeit des Auszubildenden und
- leistet einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration der Jugendlichen.

Deshalb ist es zu begrüßen, wenn im öffentlichen Dienst Ausbildungsplätze angeboten werden. Dabei sollten **Ausbildungsplätze über Bedarf** aber vorrangig in den so genannten Kammerberufen angeboten werden, während sich das Ausbildungsplatzangebot im Bereich der allgemeinen Verwaltung möglichst am tatsächlichen Bedarf der Verwaltung bzw. der Verwaltungen in der Region orientieren sollte. Bei einer Ausbildung über Bedarf im Bereich der allgemeinen Verwaltung überwiegen die Nachteile:

- Nach Beendigung der Ausbildung ist vielfach eine Übernahme nicht möglich.
- Auf dem Arbeitsmarkt sind die Chancen dann gering: Im öffentlichen Dienst wird hemmungslos Personal abgebaut, außerhalb des öffentlichen Dienstes sind aufgrund der speziellen Ausbildungsinhalte kaum Stellen zu bekommen.
- Da sich unter den Schulabgängern herumgesprochen hat, dass eine Ausbildung im öffentlichen Dienst keine sicheren Perspektiven bietet, gehen qualifizierte Bewerbungen um Ausbildungsplätze deutlich zurück.
- Bei einem Überangebot an ausgebildeten Nachwuchskräften ist die gewerkschaftliche Verhandlungsposition für strukturelle Verbesserungen geschwächt.

Auch die **Qualität der Ausbildung** muss stimmen. Denn nur eine fundierte, zeitgemäße Ausbildung kann eine gute Grundlage für den Einstieg in den Beruf darstellen. Dazu gehört, dass

die Ausbilder sowohl über die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse verfügen sowie ausreichend Zeit für die Ausbilder-tätigkeit zur Verfügung haben.

Nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung muss eine **Übernahme** in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis das Ziel sein. Für eine Übernahme sprechen viele Argumente:

- Motivation der Nachwuchskräfte während der Ausbildung

Azubis sowie Anwärtinnen und Anwärter, die wissen, dass sie für einen tatsächlichen Einsatz in der Verwaltung lernen, sind motiviert. Die Verwaltungen werden von einer positiven Grundstimmung der Azubis profitieren können.

- Aufgabengerechte Personalausstattung sicherstellen

Es passt nicht zusammen, dass den Verwaltungen immer mehr Aufgaben zugewiesen werden und sich Überstundenberge aufürmen, während der Personalbestand um junge Kräfte, die über einen aktuellen Wissensstand verfügen, reduziert wird.

- Verwaltungsmodernisierung fördern

Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Bürgernähe sind zurzeit wichtige Themen. Das wird leichter möglich sein mit Personal, das mit Einsatzbereitschaft, Engagement und Flexibilität für frischen Wind sorgt.

- Finanzielle Erwägungen

Eigentlich können es sich die Verwaltungen nicht leisten, viel Geld in die Ausbildung zu investieren und die Azubis dann auf die Straße zu setzen. Die Erträge der „Investition Ausbildung“ sollten nicht verschenkt werden.

- Soziale Erwägungen

Mit dem Angebot von Ausbildungsplätzen übernehmen die Verwaltungen Verantwortung für eine Zukunft der Auszubildenden mit Perspektiven. Dieser Verantwortung werden Verwaltungen, die keine Übernahme anbieten, nicht gerecht. Es ist nicht sehr fürsorglich, wenn die Fürsorgepflicht mit dem Ende der Ausbildung für beendet erklärt wird.

- Vorbildfunktion für die Privatwirtschaft

Bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit müssen alle Kräfte gebündelt werden. Appelle an die Privatwirtschaft sind nur glaubwürdig, wenn der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion einnimmt.

- Bessere Chancen durch Praxiserfahrung

Durch eine Übernahme können Nachwuchskräfte Kenntnisse und Fertigkeiten aufrecht erhalten und weiterentwickeln. Das bedeutet bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

- Maßgeschneiderter Nachwuchs

Die Nachwuchskräfte sind bereits in die Verwaltung eingegliedert und kennen sich bereits mit dem Aufbau, den Abläufen und den Erwartungshaltungen aus.

- Imageverbesserung für die Verwaltungen

Verwaltungen, die ihren Nachwuchskräften Sicherheit und Zuverlässigkeit bieten, werden ähnlich positive Werte bezüglich ihrer Aufgabenerfüllung festigen können.

- Gesicherte Übernahme sichert qualifizierte Bewerber/-innen

Verwaltungen mit dem Ruf, nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu bieten, werden

ihre Nachwuchskräfte aus einem Angebot hoch qualifizierter Bewerber/-innen aussuchen können. Gerade in diesem Bereich gibt es immer mehr Probleme.

Die komba gewerkschaft spricht sich dafür aus, dass die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter in **Verwaltungsfachhochschulen** als verwaltungsinterne Bildungseinrichtungen betrieben wird. Eine Integration in die allgemeine Hochschullandschaft ist der falsche Weg, der unter anderem bedeuten würde:

- Auflösung der Verwaltungsfachhochschulen
- Keine ausreichende Anbindung an Dienstherren
- Kein Anwärterstatus und keine Anwärterbezüge
- Fehlender Praxisbezug in der Ausbildung
- Gefahr einer längeren über drei Jahre hinausgehenden Studienzzeit
- Die Unsicherheit über die Zukunft nach dem Studium wird viel größer
- Gefährdung der Nachwuchsgewinnung

Im Zuge der europaweiten Vereinheitlichung der Bildungsabschlüsse der Universitäten und Fachhochschulen ist sicherzustellen, dass der Bachelor- und der Diplomabschluss in ihrer Laufbahnbefähigung und in ihrem Hochschulabschluss gleich zu bewerten sind.

Über Zukunftsinvestitionen wird oft gesprochen, sie müssen aber auch praktiziert werden. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern sowie die Förderung von Kindern und Jugendlichen sind im wahrsten Sinne des Wortes Zukunftsinvestitionen. Die **Bildung** – und das schließt die Ausbildung mit ein – spielt hier eine besondere Rolle. Nur wer die

Chance hat, sich zu qualifizieren, stellt eine Chance für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft dar, sie zu bereichern.

Und diese Chance sollten wir nutzen. Denn das Bild einer Jugend, die nur Spaß haben möchte oder für die Ellenbogengesellschaft trainiert, ist falsch. Eine gewisse Politikverdrossenheit ist sicher vorhanden, aber nicht nur bei der Jugend. Junge Menschen wollen sich sehr wohl engagieren. Dabei steht das politische Engagement im traditionellen Sinne nicht unbedingt an erster Stelle. Oftmals ist das Engagement im näheren sozialen Umfeld, wo die Betroffenheit von Problemen und auch von Lösungen sichtbar ist, populärer. Die Jugend will über Art und Ausmaß ihres Engagements selbst entscheiden. Sie braucht dafür allerdings die notwendigen Freiräume. Nur wenn diese vorhanden sind, wird Verantwortung übernommen, erfolgt Teilhabe, Partizipation und Akzeptanz.

Die komba gewerkschaft geht dabei mit gutem Beispiel voran. Wir werfen bei unserer Arbeit mit Unterstützung der komba jugend stets die Belange der Jugend mit in die Waagschale. Wir ermöglichen es den jungen Mitgliedern auch, sich für genau die Dinge einzusetzen, die als wichtig und interessant angesehen werden.

d) Senioren

Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, das Potenzial der älteren Beschäftigten verstärkt zu beachten und auch zu fördern. Die große Mehrheit ist bereit und fähig, sich auch in der zweiten Hälfte des Berufslebens voll einzubringen, sich weiter zu qualifizieren und mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten. Die Arbeitgeber profitieren dabei ergänzend von etablierter beruflicher Handlungskompetenz, von langjährigem Erfahrungswissen und von oft besonders ausgeprägter Verlässlichkeit und

Loyalität. Angesichts des demografischen Wandels, der eine stärkere Nachfrage nach dem Faktor Arbeit zur Folge haben wird, muss hier ein Umdenken erfolgen.

Dazu gehört auch, dass der Eintritt in den Ruhestand flexibler gehandhabt werden sollte, in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistungsfähigkeit, den eigenen Wünschen und dem Bedarf des Dienstherrn an den jeweiligen Kompetenzen. Die Beschäftigten sollten zum einen die Möglichkeit haben, über die bisher eher starre Regelarbeitszeitgrenze hinaus aktiv im Berufsleben zu stehen. Dabei sind auch Teilzeitmodelle denkbar, wobei sich in dieser Phase das Einkommen aus den Teilzeitbezügen und einer Teilrente zusammensetzt. Zum anderen sollte die Möglichkeit ausgeweitet werden, auch vor der Regelarbeitszeitgrenze auszuschneiden. Für diesen Zweck können z. B. Guthaben auf einem Lebenszeitarbeitskonto eingesetzt oder Abschläge bei den Altersbezügen in Kauf genommen werden. Abgelehnt wird von der komba gewerkschaft



eine Anhebung der Regelaltersgrenze, die lediglich zu Renten- und Versorgungskürzungen führen soll. Längere Lebensarbeitszeiten müssen grundsätzlich auch zu besseren Renten- und Versorgungsansprüchen führen.

Flexibilisierungsbedarf besteht darüber hinaus hinsichtlich der Möglichkeiten eines Personalaustausches zwischen öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft. Die gegenwärtige Ausgestaltung der Beamtenversorgung, aber auch der anderen Altersversorgungssysteme verhindert eine derartige Mobilität, unter anderem wegen der erforderlichen Nachversicherung von Beamtinnen und Beamten.

Die Altersversorgungssysteme müssen eine verlässliche Grundlage für ausreichende Bezüge im Ruhestand sein. Ständig neue Einschnitte sind mit dem Vertrauensschutz nicht vereinbar.

e) Gender Mainstreaming und Familienpolitik

Für die komba gewerkschaft ist es selbstverständlich, dass die Gleichstellung von Mann und

Frau in einer Weise erfolgen muss, dass sie in der Praxis endlich kein Thema mehr ist. Dieses Prinzip muss auch für interne Gremienbesetzungen der komba gewerkschaft und des dbb beamtenbund und tarifunion gelten.

Als größte Herausforderung ist in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Verantwortung dafür tragen insbesondere

- der Sozialstaat, der zu einer finanziellen Absicherung der Kinder beitragen und der dringend ausreichende Betreuungsangebote für Kinder vorhalten muss. Letzteres ist erforderlich, um einen durch Kinder bedingten Einkommensverlust und „Karriereknick“ abzuwenden bzw. abzumildern, und
- der Arbeitgeber, der eine Familienpause „attraktiv“ gestaltet (z. B. durch Fortbildungs- und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten), der flexible Arbeitszeiten ermöglicht und der die in der Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten anerkennt statt familienbedingte Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit negativ auszulegen.





**Sicher
in Bewegung!**

Bei Ihrer berufsbedingten Teilnahme am Straßen-, Schienen- oder Schiffsverkehr sind Sie hohen Risiken ausgesetzt. Damit ein kleines Missgeschick nicht zum finanziellen Unglück wird, gibt es jetzt komba-mobil. In Zusammenarbeit mit der SIGNAL IDUNA Gruppe können alle Mitglieder der komba-Gewerkschaft für nur 18 Euro im Jahr „sicher in Bewegung“ sein. Ihre Vorteile: Beihilfe bei Schadenersatzforderungen, Krankenhaustagegeld nach einem Unfall sowie Rechtsschutz- und Notfallunterstützung. Informieren Sie sich jetzt!

komba-mobil e.V.

Norbertstraße 3 · 50670 Köln

Telefon (02 21) 9 12 85 20 · Telefax (02 21) 9 12 85 25



komba-mobil

In Zusammenarbeit mit der

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen





V **Wir sind für Sie da**

V Wir sind für Sie da

Bundesorganisation der komba gewerkschaft

komba gewerkschaft
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin
Tel. (0 30) 4081 687-0
Fax (0 30) 4081 687-9

Internet: www.komba.de
eMail: bund@komba.de

Mitgliedsgewerkschaften der komba gewerkschaft

komba gewerkschaft baden-württemberg

komba gewerkschaft bayern

gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin
– gkl berlin –

komba gewerkschaft brandenburg

komba gewerkschaft bremen

komba gewerkschaft hamburg

komba gewerkschaft hessen

komba gewerkschaft mecklenburg-vorpommern

komba gewerkschaft niedersachsen

komba gewerkschaft nordrhein-westfalen

komba gewerkschaft rheinland-pfalz

komba gewerkschaft saarland

komba gewerkschaft sachsen

komba gewerkschaft sachsen-anhalt

komba gewerkschaft schleswig-holstein

komba gewerkschaft thüringen



*Nähe ist
unsere Stärke*

Lektrierer

Wer täglich beste Leistung bringt, hat Anspruch auf eine erstklassige Vorsorge.

Entdecken Sie eine neue Form der Sicherheit: Die *VPV Sorglos-Rente*. Sie bietet Ihnen eine lebenslange private Rente, kombiniert mit vielen zusätzlichen Vorsorge-Bausteinen. Vereinbaren Sie einen Vorsorge-Check mit uns! Am Servicetelefon unter 0 18 03 / 45 55 34 38* oder besuchen Sie uns im Netz: www.vpv-sorglos-rente.de. **SO VIEL IST SICHER. IHRE ZUKUNFT.**

* 18,09 €/Min. aus dem Festnetz der T-Com!

VPV

Der Vorsorgeberater des
öffentlichen Dienstes seit 1827



Berliner Programm **2007**

Grundsätzliche Orientierung der komba gewerkschaft



komba
gewerkschaft