

TARIFPOLITIK

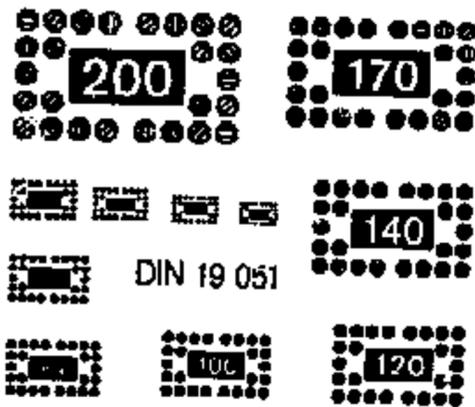
ötv
FÜR DIE ZUKUNFT

Tarifpolitisches Programm

Aus eigener Kraft die Zukunft gestalten

ötv
Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport
und Verkehr

A 95 - 00173





TARIFPOLITIK

ÖTV
FÜR DIE ZUKUNFT

Tarifpolitisches Programm

Aus eigener Kraft die Zukunft gestalten

A 95 - 00173

ÖTV

**Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport
und Verkehr**

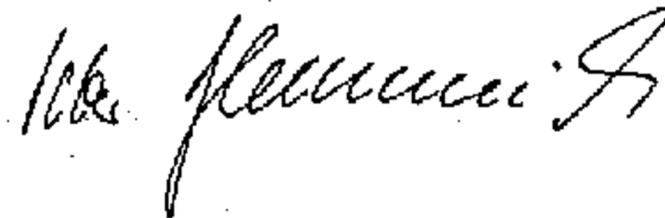
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Gewerkschaft ÖTV hat auf ihrem außerordentlichen Gewerkschaftstag 1994 in Bremen ihr Tarifpolitisches Programm beschlossen.

"Aus eigener Kraft die Zukunft gestalten" heißt für uns, mit unseren tarifpolitischen Instrumenten sowohl bewährte tarifliche Regelungen und Standards zu erhalten und fortzuentwickeln als auch zukunftsweisende tarifpolitische Konzepte umzusetzen und dabei auch neue Wege zu beschreiten. Dieses Tarifpolitische Programm legt den Grundstein. Es mit Leben zu erfüllen ist jetzt unsere Aufgabe. Unsere Forderungen und Beschlüsse in den Tarifkommissionen müssen sich an den Leitlinien dieses Programms orientieren. Ein Tarifpolitisches Programm beschreibt weitreichende Reformkonzepte, die nur mittel- und langfristig durchgesetzt werden können. Aber jede tarifvertragliche Veränderung muß jetzt ein Schritt hin zur Umsetzung dieses Programms sein.

Die gemeinsamen tarifpolitischen Ziele für die vielfältigen Berufsgruppen in unserer Organisation, für den öffentlichen und privaten Bereich sind nun beschlossen - laßt uns jetzt gemeinsam für die Verwirklichung kämpfen.

Stuttgart, im Oktober 1994



Peter Blechschmidt
Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstands

Herausgegeben von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr.
Hauptverwaltung, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
Verantwortlich: Peter Blechschmidt.
Druck: Neumann GmbH, 70806 Kornwestheim.
Gedruckt auf umweltfreundlichem Material.
W-210-10-4-0344-01

Inhaltsverzeichnis	Seite
Zukunft der Tarifpolitik	7
Lean-Production und Entstaatlichung	8
Zukunft durch öffentliche Dienste - das Konzept der ÖTV	11
Herausforderungen für die Tarifpolitik	13
Einheitliches Tarifrecht	16
Vereinheitlichung im öffentlichen Dienst	17
<i>Vergütungsordnungen</i>	17
<i>Entgelttabellen</i>	18
<i>Leistungsbezogene Einkommensbestandteile</i>	18
Soziale Bestandteile der Tarifpolitik	20
Qualifikation	20
Technikgestaltung und neue Arbeitsorganisation:	
Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung	21
Gesundheits- und Umweltschutz im Betrieb und in der Verwaltung	23
Arbeitszeit	24
Betriebliche Altersversorgung	28
Jugendtarifpolitik	29
Angleichung Ost/West	30
Lohnrunden - für eine offensive Tarifpolitik	32
Grenzen der Tarifpolitik	33
Lohnrunden sind Verteilungauseinandersetzungen	33
Europäische Union	35
Mitgliedernähe Tarifpolitik	37
Strategie	39
Dezentrale Tarifpolitik	40
Aktionsfähigkeit sichern	42

Zukunft der Tarifpolitik

Die Wirtschaft der Bundesrepublik befindet sich in einem dramatischen Umstrukturierungsprozeß. Absatzkrisen aufgrund von Überproduktionskapazitäten und nicht mehr marktfähigen Produkten führen zu Unternehmenszusammenbrüchen und Massenentlassungen. Dies sind Ergebnisse von falscher Wirtschaftspolitik und unternehmerischem Mißmanagement. Die zunehmende Konkurrenz durch Produktionsstandorte mit extrem niedrigen Löhnen und Lohnnebenkosten (z.B. Osteuropa), die offenen Märkte innerhalb der europäischen Union, und eine härtere Konkurrenz auf den Weltmärkten werden zum Anlaß genommen, noch mehr Personal einzusparen und die Löhne zu drücken. Der Staat versucht, die durch Massenarbeitslosigkeit und sich verbreitende Armut entstehenden sozialen Folgekosten (Arbeitslosengeld, Sozialhilfe) drastisch zu reduzieren und die Ausgabensteigerungen und Schuldenbelastungen infolge der Wiedervereinigung durch Steuer- und Abgabenerhöhungen auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finanzieren. Die dadurch schwindende Massenkaufkraft, die unzureichenden Einnahmen des Staates und die mangelnde Investitionstätigkeit der öffentlichen Hand sowie der privaten Unternehmer wirken wiederum krisenverschärfend. Es ist die wichtigste gesellschaftspolitische Aufgabe der Gewerkschaften, für eine gerechtere Verteilung der Einkommen aber auch der finanziellen Belastungen einzutreten, um eine weitere Umverteilung von unten nach oben zu verhindern. Die Tarifpolitik muß dazu einen Beitrag leisten. Die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften hängt dabei entscheidend von einem gleichgewichtigen Kräfteverhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien ab. Der Macht der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst wie in der privaten Wirtschaft als Eigentümer bzw. als Verfügungsberechtigte über Kapital und Arbeitsplätze steht die Solidarität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber. Nur die Möglichkeit zur kollektiven Verweigerung der Arbeitsleistung schafft annähernde Gleichheit. Dies ist die Grundlage der Tarifautonomie. Wer den Arbeitgebern das Recht auf Aussperrung

zuspricht, verschiebt das Kräfteverhältnis zugunsten der Arbeitgeber und gefährdet die Tarifautonomie.

Lean-Production und Entstaatlichung - die Zukunftskonzepte der Arbeitgeber

Neue Produktionstechniken mit einer beispiellosen elektronischen Vernetzung, einhergehend mit einer geänderten Arbeitsorganisation, verändern die Produktions- wie die Dienstleistungssektoren. Die sogenannte schlanke Produktion und neue Formen des Managements verdrängen die klassischen arbeitsteiligen Produktionsweisen. Damit ändert sich einschneidend die Arbeitswelt der Beschäftigten. Abgeflachte Hierarchien, Integration von Planung und Ausführung, Qualitätssicherung, dynamische Weiterentwicklung aller Prozesse durch ständige Verbesserungen, Gruppenarbeit und permanente Weiterqualifikation sind Stichworte für diese Veränderungen, die der umfassenden Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft mit dem Ziel der Effizienzsteigerung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit dienen sollen, die aber auch im Sinne der Arbeitnehmer/innen gestaltet werden können.

Auch der öffentliche Dienst wird von diesen Veränderungen erfaßt. Wie in der privaten Wirtschaft ist das erste Ziel der Arbeitgeber, die Produktivität zu erhöhen und Kosten zu senken mit der Folge, daß Arbeitsplätze vernichtet werden. Politische Entscheidungen über die Verteilung der Staatsfinanzen zwingen insbesondere die Gemeinden zum Abbau von Leistungen. Dabei werden qualitative Ziele wie bürgernahe Verwaltungsstrukturen und beschäftigtenfreundliche Arbeitsorganisation nicht berücksichtigt.

Allerdings gibt es auch im öffentlichen Arbeitgeberlager unterschiedliche Strömungen. Die einen wollen einen effizienteren bürgernahen öffentlichen Dienst, der in seiner Produktivität und Leistungskraft einen Vergleich mit Dienstleistungsunternehmen der privaten Wirtschaft nicht scheuen muß. Dafür sind sie bereit, mit veralteten Strukturen der öffentlichen Verwaltungen zu brechen und eher an die Systeme der pri-

vaten Wirtschaft angelehnte Unternehmens- und Arbeitsstrukturen zu schaffen.

Andere wollen den öffentlichen Dienst in seiner bisherigen Form und seinem bisherigen Umfang zerschlagen. Haushaltsengpässe geben den Anlaß, ideologische Ziele zu realisieren. Die Gesellschaft soll möglichst staatsfrei werden, d.h. die öffentliche Verwaltung soll auf eine Resthoheitsverwaltung beschränkt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird radikal privatisiert und durch Sparorgien die Handlungsfähigkeit und damit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes reduziert, Dienstleistungen für die Bürger/innen werden zurückgenommen, und damit wird der Wunsch nach weiterer Privatisierung gefördert.

Dadurch sollen Aufgabenfelder des öffentlichen Dienstes in andere Tarifbereiche mit für die Arbeitgeber günstigeren Konditionen übergeleitet werden. Besonders in Ostdeutschland greift die Privatisierung in starkem Maße durch.

Dabei handelt es sich nicht nur um Rechtsformumwandlungen, sondern auch um den Verkauf oder die Vergabe öffentlicher Bereiche an Arbeitgeber, die nicht den öffentlichen Arbeitgeberverbänden angehören und auch häufig nicht einem Arbeitgeberverband der privaten Wirtschaft beitreten.

Die neuen Arbeitgeber organisieren sich nur selten in Arbeitgeberverbänden, um die Belegschaften unter Druck setzen zu können.

Dem setzt die ÖTV als zuständige Gewerkschaft für Beschäftigte in diesen Aufgabenfeldern in öffentlicher wie privater Organisationsform eine eng koordinierte Tarifarbeit entgegen.

In den Sektoren Sozial- und Gesundheitswesen sowie in den privatwirtschaftlichen Tarifbereichen der ÖTV existieren zwar Flächentarifverträge, diese erfüllen aber nicht immer ihre Grundfunktion, nämlich die Lohnkonkurrenz auszuschließen. Im gleichen räumlichen Gebiet kon-

kurrieren Unternehmen mit sehr unterschiedlichen Tarifstrukturen. Das Tarifvertragsniveau wird dadurch zum Aspekt von Konkurrenzfähigkeit. Damit sollen Belegschaften aus Sorge um ihre Arbeitsplätze gegeneinander gehetzt werden, um Lohnkosten zu senken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

Diese Konzepte der Entstaatlichung haben das Ziel, bisherige Aufgabenfelder des Gemeinwesens in den privatwirtschaftlichen Bereich zu verlagern. Die soziale Begrenzung der kapitalistischen Wirtschaft durch staatlichen Einfluß soll zurückgenommen und auch tragende Säulen der staatlichen Grundversorgung der privaten Wirtschaft überlassen werden.

Die Gesellschaft soll bis in ihre letzten Verzweigungen marktwirtschaftlich durchdrungen werden; eine soziale Begrenzung soll nicht mehr stattfinden.

Der gesellschaftliche Konsens von 40 Jahren Bundesrepublik, daß eine Wirtschaftsordnung wie die marktwirtschaftliche einer sozialen Gestaltung und Kontrolle bedarf, wird angesichts des Zusammenbruchs der osteuropäischen Wirtschaftsordnung und aktueller struktureller Krisen aufgekündigt.

Die Forderungen von liberal-konservativen Politikern und Unternehmern nach

- » längerer Lebensarbeitszeit trotz Massenarbeitslosigkeit,
- » sogenannten Karenztagen, um Kranke auch noch finanziell zu bestrafen,
- » Reduzierung der Feiertagsbezahlung, um Unternehmer zu entlasten,
- » Abbau von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, besonders im Bereich der Qualifizierung für neue Arbeit,
- » Arbeitszeitverlängerung der Arbeitenden, obwohl viele Arbeit suchen,

- » Lohnstagnation oder Lohnkürzung, obwohl die Wirtschaft an mangelnder Nachfrage krankt,

sind nur einige Stichworte für die geplante Wende in Richtung eines Kapitalismus ohne soziale Grenzen.

In diesem Zusammenhang werden auch tarifpolitische Erfolge der letzten Jahrzehnte in Frage gestellt. Dies betrifft im öffentlichen Dienst viele Tarifsektoren von der Zusatzversorgung bis zur bestehenden Tabellenstruktur. Die Vergütungsordnungen mit vielen Elementen, bei denen sich Zeiten (Zeitaufstiege, Bewährungsaufstiege, Fallgruppenaufstiege) oder das Lebensalter (Stufensteigerungen) auf die Höhe des Einkommens erheblich auswirken, sollen zugunsten einer stärker leistungsorientierten Vergütung verdrängt werden. Arbeitgeber wollen über einen möglichst großen Teil des Einkommens im Rahmen einer Leistungsbewertung frei entscheiden. Dies soll dazu beitragen, die Bereitschaft bei den Beschäftigten zu fördern, immer mehr quantitative Arbeitsleistung zu erbringen.

Die Arbeitgeberkonzepte im öffentlichen Dienst sind noch uneinheitlich, zielen aber im Ergebnis darauf ab, Leistungssteigerungen zu erzwingen und Leistungsentlohnung durchzusetzen. Die zusätzlichen finanziellen Belastungen wegen der geplanten Leistungsentlohnung sollen durch den Abbau sozialer Tarifbestandteile sowie durch Personalabbau finanziert werden. Die Benachteiligung der Frauen auch in tarifvertraglichen Regelungen (Tätigkeitsmerkmale, Vergütungsstruktur, Teilzeitregelungen in den Manteltarifverträgen) soll festgeschrieben werden.

Zukunft durch öffentliche Dienste - das Konzept der ÖTV

Die ÖTV verfolgt einen anderen Weg. Die Wirtschaftsrezepte des letzten Jahrhunderts sind keine Perspektive für die Jahrtausendwende. Die Bundesrepublik braucht keine Zeit der sozialen Kälte, sondern muß sich auf ihre Stärken besinnen.

Soziale Sicherheit, eine gut ausgebaute Infrastruktur, der Qualifizierungsgrad der Menschen sind nach wie vor erstklassige Standortvorteile. Sie müssen gestärkt und nicht zerredet werden.

Auch der öffentliche Dienst bedarf anderer Zukunftsvisionen. Nicht die Zerschlagung der öffentlichen Dienstleistungen darf im Vordergrund stehen, sondern eine qualitative zukunftsorientierte Fortentwicklung.

Eine Reform des öffentlichen Dienstes und dessen Arbeitsweise muß an folgenden Kriterien ausgerichtet sein:

- » Politische Entscheidungen über Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind vorrangig an den Zielen der Sozial-, Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit sowie der Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu orientieren.
- » Ein auf die Belange von Bürgerinnen und Bürgern abgestimmtes und zuverlässiges Angebot öffentlicher Dienstleistungen ist bereitzustellen.
- » Bedarfsorientierte Angebote müssen flächendeckend, d.h. orts- und bürgernahe, zur Verfügung stehen.
- » Die Bürger/innen sind stärker am Entscheidungsprozeß zu beteiligen, Entscheidungsgründe sind allgemeinverständlich darzustellen.
- » Die Qualität von Leistung, Information, Beratung und Betreuung ist u.a. durch eine aufgabengerechte Personalausstattung, weniger Hierarchien, mehr Verantwortung der Beschäftigten und gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung zu verbessern.
- » Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfordert wirksame Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten, die Betriebs- und Personalräte und die Gewerkschaften.

Strukturreformen im öffentlichen Dienst müssen den Interessen von Bürger/innen und Beschäftigten gerecht werden.

Eine bürger/innennahe und beschäftigtengerechte Organisation öffentlicher Dienstleistung erfordert u.a.:

- » einen bedarfsorientierten qualitativen Ausbau des Dienstleistungsangebotes z.B. im Umweltschutz, Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Kultur- und Verkehrsbereich,
- » leistungsfähige, überschaubare, orts- und bürgernahe Verwaltungs- und Betriebsstrukturen,
- » öffentliche Einrichtungen, die ihre Aufgaben primär aufgrund volkswirtschaftlich und ökologisch sinnvoller Ziele erfüllen,
- » sichere Arbeitsplätze und humane Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten,
- » ein zeitgemäßes Arbeitsrecht und ein einheitliches Tarifrecht mit angemessenem Einkommen und humaner Arbeitszeit,
- » bei Umstrukturierungsprozessen die tatsächliche Chancengleichheit für Frauen beim Erhalt ihrer Arbeitsplätze bzw. beim Zugang zu den durch Neuzuschnitt neu entstehenden höherwertigen Arbeitsplätzen.

Dem engen Zusammenhang zwischen der Qualität öffentlicher Dienstleistungen und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ist durch eine Verbesserung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte und der Qualifikation Rechnung zu tragen.

Herausforderungen für die Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist nicht in der Lage, auf alle Entscheidungsbereiche durchgreifend Einfluß zu nehmen. Die politische Entscheidung für eine liberal-konservative Wende weg vom Sozialstaat kann tarifpolitisch nicht korrigiert werden.

Dennoch bleibt die Tarifpolitik das wichtigste Feld, in dem Gewerkschaften Gestaltungsmöglichkeiten haben. Gerade in schwierigen Phasen muß die Tarifpolitik gestärkt und damit die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften gesichert werden.

Die gesellschaftlichen Veränderungen verlangen aber von der ÖTV zukunftsorientierte Reformfähigkeit. Es geht nicht nur darum, Bestehendes zu erhalten, sondern Lösungen für die Zukunft zu finden.

Dies gilt für den öffentlichen Dienst, aber auch für die privatwirtschaftlichen Tarifbereiche der ÖTV, wo vorhandene Regelungen weiterentwickelt und ausgestaltet werden müssen.

Auch die Tarifvertragsstrukturen müssen den neuen Anforderungen angepaßt werden, ohne dabei die soziale Schutzfunktion aufzugeben. Die Struktur der Tarifverträge muß dazu reformiert werden. Dabei dürfen nicht, wie von den Arbeitgebern gewünscht, Lösungen kurzfristig anstehender Probleme im Vordergrund stehen, sondern Reformen, die den öffentlichen Dienst wie die Betriebe zukunftsfähig machen.

Wir machen ein tarifpolitisches Angebot zur Reform der Tarifverträge. Dabei muß es darum gehen, die bestehenden Verträge weiterzuentwickeln und neue Tarifvertrags Elemente hinzuzufügen. Bei einer komplex gewordenen Arbeitswelt sind dazu viele Elemente erforderlich, die sich zu einem tarifpolitischen Gesamtkonzept zusammenfügen.

Unser Konzept sieht vor:

- » einheitliche Mantel- und Entgelttarifverträge, die die überholten Unterscheidungen zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern auf der einen Seite und Angestellten auf der anderen Seite aufheben,
- » eine Bewertung der Arbeit, die auf der Basis eines existenzsichernden Einkommens von den Betroffenen als eine gerechte Differenzierung angesehen wird,
- » eine Aufwertung von Frauentätigkeiten; bei dieser Neubewertung sind insbesondere die Tätigkeitsmerkmale in den Eingruppierungsvorschriften diskriminierungsfrei zu gestalten,
- » die Förderung von Gruppenarbeit, um dem Wunsch nach mehr Eigenständigkeit und damit Entscheidungsfähigkeit nachzukommen,
- » den Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung und somit die Chance auf berufliches Fortkommen und Arbeitsplatzsicherung,
- » leistungsbezogene Vergütungsbestandteile als schmale Marge für

Differenzierungen, deren Vergabe in paritätisch besetzten Kommissionen erfolgt, auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen,

- » Arbeitsmengen für Aufgabenfelder tariflich festzuschreiben, um Überbelastung und Unterforderung zu verhindern, sowie Höchstwerte für Arbeitsbelastungen festzulegen,
- » den Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zuzubilligen, um die Direktionsgewalt des Arbeitgebers zu begrenzen und die Kreativität der Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsalltag einzubringen,
- » die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte z.B. bei Eingruppierungsfragen durch paritätisch besetzte Kommissionen zu stärken,
- » einen durchgreifenden Arbeitsplatz- und Einkommensschutz, um die Betroffenen vor sozialem Abstieg und Arbeitsplatzverlust zu schützen,
- » durch Arbeitszeitverkürzung die Arbeit zu humanisieren, die vorhandene Arbeit auf die zu verteilen, die Arbeit suchen, und in Krisenzeiten vorhandene Arbeitsplätze zu sichern,
- » durch geänderte Arbeitszeitbestimmungen den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität zu verschaffen,
- » ein Arbeitszeitvolumen und eine Arbeitszeitgestaltung, die eine partnerschaftliche Teilung häuslicher Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen ermöglicht und es auch Singles gestattet, über ihre Zeit sinnvoll zu disponieren,
- » zu sichern, daß Technik im Arbeitsprozeß für die Arbeitnehmer/innen human eingesetzt wird,
- » gesundheitliche Schädigung auszuschließen,
- » eine sozialverträgliche Arbeitsverfassung, die es ermöglicht, familiären Pflichten nachzukommen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen,
- » dafür zu sorgen, daß nach Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben keine Altersarmut eintritt, sondern der Lebensstandard auch während der Rentenzeit gesichert ist,
- » die Löhne, Gehälter und Altersbezüge sowie die übrigen Arbeitsbedingungen zwischen West und Ost schnell anzugleichen.

Dazu bedarf es einer Reform der Tarifverträge. Die tarifvertraglichen Regelungen müssen den künftigen Anforderungen gerecht werden.

~~Die jeweils zuständigen Tarifkommissionen haben für ihre Bereiche die Prioritäten zu setzen.~~ Die jeweils zuständigen Tarifkommissionen haben für ihre Bereiche die Prioritäten zu setzen. Deshalb wird es unterschiedliche Ansätze geben, die sich aber im Gesamtkonzept bewegen müssen.

Wirtschaftliche Krisen erschweren die gewerkschaftlichen Durchsetzungsmöglichkeiten. Deshalb wird das tarifpolitische Programm nur langfristig umsetzbar sein. Künftige Tarifabschlüsse müssen aber Schritte in diese Richtung sein.

Einheitliches Tarifrecht

Die Unterscheidung zwischen Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten ist nur noch historisch begründbar. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen sind nur noch anhand des Sozialversicherungsrechtes möglich. In der betrieblichen Realität ist das Entscheidungskriterium der Sozialversicherung nach vorwiegender Hand-oder Kopfarbeit längst untauglich geworden.

Eine ungleiche Behandlung von Arbeiterinnen und Arbeitern auf der einen und Angestellten auf der anderen Seite ist nicht zu rechtfertigen.

Deshalb muß in allen Tarifbereichen ein einheitliches Tarifrecht geschaffen werden. Dafür sind sowohl die manteltarifvertraglichen sowie auch die Entgeltbestimmungen bei vergleichbaren Anforderungen und Bedingungen gleich zu gestalten.

Die Reform muß auch dazu genutzt werden, die Tariftexte für alle Mitglieder verständlicher zu formulieren. Tarifverträge müssen für sich sprechen; der reale Inhalt darf nicht Tarifexperten vorbehalten sein.

Bei Tarifverhandlungen ist darauf zu achten, daß die Ergebnisse dem Ziel der Vereinheitlichung nicht widersprechen, sondern ein Schritt in die Richtung eines einheitlichen Tarifrechts sind.

Für Entgelttarifverträge sind einheitliche Eingruppierungsvorschriften, aber auch einheitliche Tabellen erforderlich.

Vereinheitlichung im öffentlichen Dienst

Während in vielen Tarifverträgen der privaten Wirtschaft bereits ein einheitliches Tarifrecht existent ist, hat besonders der öffentliche Dienst noch erheblichen Nachholbedarf.

Die ÖTV strebt für den öffentlichen Dienst auf der Grundlage eines gemeinsamen Manteltarifvertrages an, die Lohngruppenverzeichnisse und die Vergütungsordnungen, einschließlich der Lohn- und Gehaltstabellen, zu vereinheitlichen. Kernpunkte einer solchen Reform sind:

Vergütungsordnungen

Bei einer Reform der Vergütungsordnungen sind folgende Grundsätze zu beachten:

- » Es werden Tätigkeitsmerkmale in Form von unbestimmten Rechtsbegriffen vereinbart, die Oberbegriffe für die jeweilige Entgeltgruppe sind. Dabei kann es zu einer Zusammenfassung in einem Teil oder aber auch in mehreren Säulen der Eingruppierung (z.B. Verwaltung, Technik, Sozial- und Gesundheitswesen, öffentliche Betriebe) kommen.
- » Die Vergütungsgruppen bauen dergestalt aufeinander auf, daß alle für eine Eingruppierung entscheidenden Anforderungen berücksichtigt werden. Dabei werden die Eingruppierungsmerkmale so gestaltet, daß sowohl die vom Arbeitgeber geforderte Qualifikation als auch die mit der Tätigkeit selbst verbundenen Anforderungen je für sich zum Tragen kommen.
- » Die Oberbegriffe werden durch einen Beispielkatalog konkreti-

siert. Die Verhandlungen über die Vereinbarung der Oberbegriffe obliegen der zentralen Ebene. Für die Ausgestaltung des Eingruppierungsrechts bedarf es dezentraler Handlungsmöglichkeiten. Deshalb sollen künftig die Bezirke für die Verhandlungen der Beispielkataloge zuständig sein.

- » Anforderungen, wie z.B. soziale Kompetenz, Flexibilität, kunden-, klienten- und bürger/innenorientierte Tätigkeiten sowie Gruppenarbeitsfähigkeit sind bei der Reform zu berücksichtigen.
- » Die neue Eingruppierungssystematik muß durchlässig gestaltet sein.

Entgelttabellen

Die bestehenden unterschiedlichen Tabellen für Angestellte des Bundes und der Länder auf der einen Seite und der Gemeinden auf der anderen Seite sind zu vereinheitlichen und mit der bestehenden einheitlichen Tabelle für Arbeiterinnen und Arbeiter zu harmonisieren. Dabei sind:

- » einheitliche Kriterien festzulegen,
- » die Entgelttabelle nach Gruppen und Stufen zu gliedern,
- » allgemeine Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage in die Tabelle einzubauen,
- » getrennt von der Entgelttabelle Sozialzuschlagstabellen zu vereinbaren, die nach Kinderzahl differenziert werden,
- » zum Ausgleich der erheblich unterschiedlichen Kosten für die Wohnung möglicherweise dezentrale Tarifverträge über Hausstandsgeld abzuschließen.

Leistungsbezogene Einkommensbestandteile

Die Arbeitgeber wollen eine Veränderung der Bezahlung, mit der sie die Möglichkeit haben, individuell zu entscheiden, wieviel Vergütung ein/e Arbeitnehmer/in bekommt. Die tarifvertraglichen Vergütungssysteme werden als zu starr und leistungsfeindlich diffamiert. Leistungsvergütung wird als Allheilmittel besonders für die Probleme des öffentlichen Dienstes dargestellt.

Dabei wird verkannt, daß die tarifvertraglichen Regelungen auch im öffentlichen Dienst bei richtiger Anwendung Leistungsgesichtspunkte nicht vernachlässigen. Selbständigkeit und Verantwortlichkeit sind zum Beispiel Eingruppierungsmerkmale. Die Diskussion über Leistungsvergütung soll von der erforderlichen Veränderung der Arbeitsorganisation, der Entscheidungsstrukturen und veränderten Qualifikationsansprüchen ablenken. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile können immer nur Bestandteil einer Gesamtreform sein und für eine spezielle Ausdifferenzierung der Vergütung sorgen. Sie müssen tarifvertraglich gesichert und zu klaren durchschaubaren Bedingungen vergeben werden. Die Entscheidung darf nicht dem Arbeitgeber überlassen werden, sondern muß in einer paritätisch besetzten Kommission getroffen werden, sonst kommt es zu willkürlicher Vergabe zusätzlicher Lohnleistungen, die für eine Reform ein untaugliches Instrument sind. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile können auch nicht Ersatz für eine leistungsgerechte Eingruppierung sein. Sie sind eine Möglichkeit zur Vergütungsdifferenzierung, die sich an der Qualität der Arbeit orientiert.

Eine weitere Kritik betrifft eine zu sehr lebensaltersbezogene Differenzierung der Gehälter. Diese Kritik ist zum Teil berechtigt. Die Stufensteigerungen nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit müssen reduziert werden. Unerträglich lange Bewährungszeiten sind drastisch zu verringern, und, wenn notwendig, ist die entsprechende Eingruppierung nach Tätigkeitsaufnahme vorzunehmen. Daraus ergibt sich:

- » Die Anzahl der Stufen nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit ist drastisch zu reduzieren.
- » Zeitaufstiege sind daraufhin zu überprüfen, ob die geforderten Zeiten der Einarbeitung entsprechen. Die originäre Eingruppierung hat Vorrang vor dem Bewährungsaufstieg.
- » Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile werden nur als schmale Marge im Verhältnis zur Gesamtvergütung auf der Grundlage von Tarifverträgen von paritätisch besetzten Kommissionen nach

durchschaubaren Kriterien vergeben. Dabei sind unterschiedliche Systeme möglich, zum Beispiel Gruppenprämie.

Soziale Bestandteile der Tarifpolitik

Für die Gewerkschaft ÖTV haben soziale Bestandteile der Tarifpolitik einen hohen Stellenwert. Das Versagen der staatlichen Sozialpolitik erhöht das Bedürfnis nach sozialer Sicherung auf der Basis von Tarifverträgen. Versuchte Eingriffe des Staates in von Gewerkschaften durchgesetzte soziale Errungenschaften, wie z.B. die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, machen die Notwendigkeit einer tarifvertraglichen Flankierung der sozialen Absicherung deutlich.

Deshalb soll durch Tarifverträge:

- » die Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall geregelt werden,
- » der Schutz von Arbeitnehmer/innen bei Leistungsminderung gesichert werden,
- » die Freistellungsmöglichkeiten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen geregelt werden.

Qualifikation

Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten müssen erhalten, den technischen und berufsspezifischen Entwicklungen angepaßt und erweitert werden. Es muß die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg gegeben sein. Die Beschäftigten müssen Gelegenheit zur weiteren Qualifizierung haben.

Es muß ein tarifvertraglicher Anspruch auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen werden. Durch Tarifverträge muß festgeschrieben werden, daß:

- » die Kosten der Qualifizierung durch den Arbeitgeber zu tragen sind,
- » die Zeit der Qualifizierung Arbeitszeit ist,
- » alle Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen den Anspruch auf

- aktive Gleichstellungspolitik erfüllen. Dies gilt besonders für die Zusammensetzung des Teilnehmer/innenkreises;
- » die Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen so gestaltet ist, daß Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten teilnehmen können.
- » Durch die Beteiligung der Beschäftigten soll auch gewährleistet werden, daß Qualifizierung nicht nur unmittelbaren betrieblichen Interessen dient, sondern auch weitergehende Fortbildung als Kombination beruflicher und politischer Bildung beinhaltet.

Technikgestaltung und neue Arbeitsorganisation: Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

Der Einsatz neuer Technologien und die Veränderung der Arbeitsorganisation ändern die Arbeitsweise in den Verwaltungen und Betrieben und haben Einfluß auf die Vergütung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die vor uns liegenden tiefgreifenden Umstrukturierungsprozesse erhöhen den Stellenwert eines durchgreifenden Arbeitnehmer/innenschutzes. Technische und organisatorische Veränderungen können aber auch die Chance für die Durchsetzung einer menschengerechteren Arbeitsform sein. Bei Rationalisierungen, aber auch bei anderen Strukturveränderungen müssen Schutzverträge für die betroffenen Arbeitnehmer/innen abgeschlossen werden. Auch die bereits bestehenden Schutzverträge im öffentlichen Dienst gelten nicht für alle zu erwartenden Veränderungen mit Konsequenzen für das Personal. Neben dem besseren Schutz müssen mehr Informations- und Beteiligungsrechte für die Betroffenen und ihre Interessenvertretung vereinbart werden. Schutztarifverträge müssen enthalten:

- » Information der Betroffenen bereits im Planungsstadium,
- » Beteiligung der Arbeitnehmer/innen durch Einrichtung von paritätisch besetzten Projektgruppen zur Planung und Umsetzung der beabsichtigten Maßnahme,

- » Arbeitsplatzsicherung als Vorrang vor anderen Personalmaßnahmen. Zur Arbeitsplatzsicherung hat der Arbeitgeber Weiterqualifizierung bis hin zur Umschulung zu finanzieren,
- » Einkommenssicherung in alter Höhe bei durch den Arbeitgeber veranlaßten Veränderungen.

Neben dem Schutz der Betroffenen muß tarifvertraglich eine neue Arbeitsorganisation, orientiert an den Interessen der Arbeitnehmer/innen, vorangebracht werden. Insbesondere müssen

- » Hierarchien abgeflacht und Hierarchieebenen verringert werden,
- » Teamarbeit gefördert werden,
- » Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten delegiert werden,
- » überholte Zergliederungen eines Arbeitsprozesses aufgehoben werden,
- » bürokratische Hemmnisse beseitigt werden,
- » den jeweiligen Arbeitsteams bei der Arbeitsumsetzung weitgehende Entscheidungsfreiheit eingeräumt werden, einschließlich der Entscheidung über die verfügbaren Ressourcen,
- » die Arbeit ganzheitlich organisiert werden. Die Zerstückelung von Arbeit ist aufzuheben,
- » durch betrieblich festzulegende Frauenquoten sichergestellt werden, daß Männer und Frauen die gleichen Chancen zum Erhalt der durch Neuzuschnitt verbleibenden sowie der dadurch geschaffenen höherwertigen Arbeitsplätze haben.

Dadurch kann sichergestellt werden, daß die Arbeitnehmer/innen sich in stärkerem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren und somit ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit entsteht; ein Vorteil für die Arbeitnehmer/innen wie auch für den Arbeitgeber.

Die ÖTV strebt einen Rahmentarifvertrag über "Beteiligung und Modernisierung" an. Hierin wird vereinbart, daß bei jeglicher Modernisierungsmaßnahme, die Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur, die Arbeitsorganisation oder Arbeitszeit hat, die betroffenen Beschäftigten,

die ÖTV-Vertrauensleute sowie die Betriebs- und Personalräte beteiligt werden.

Über die konkreten Modelle der Beteiligung sind örtliche oder betriebliche Tarifverträge abzuschließen.

Gesundheits- und Umweltschutz im Betrieb und in der Verwaltung

Der Schutz der Gesundheit muß bei allen tarifvertraglichen Regelungen Vorrang vor finanzieller Entschädigung haben. Belastungen und Beeinträchtigungen durch gesundheitsschädigenden Schicht- und Wechselschichtdienst sollten nicht durch Zulagen ausgeglichen werden. Deshalb muß es erstes Ziel der betrieblichen und tariflichen Arbeitszeitgestaltung sein, solche Arbeitszeiten auf ein zwingend notwendiges Maß zu reduzieren. Dies gilt für

- » Schichtarbeit,
- » Wechselschichtarbeit,
- » Nachtarbeit,
- » geteilte Arbeitszeiten,
- » Bereitschafts- und Rufbereitschaftszeiten.

Pausen während der betriebsüblichen Nachtschicht werden als Arbeitszeiten gewertet.

Müssen dennoch zu solchen Zeiten Arbeitsleistungen erbracht werden, sind durch den Arbeitgeber zusätzliche Freizeiten zu gewähren, die um einen festzulegenden Faktor höher sein müssen als die geleistete Arbeitszeit. Diese Freizeiten können auf einem Arbeitszeitkonto gesammelt und nach den Bedürfnissen der Betroffenen genommen werden. Voraussetzung für eine solche Regelung ist es allerdings, daß dies die betroffene Kollegin/der betroffene Kollege wünscht.

Auch der Umgang mit gefährlichen Stoffen, der bisher in unseren Tarifverträgen durch Erschwerniszuschläge finanziell abgegolten wird, soll durch einen gesundheitsfördernden Ausgleich ersetzt werden. Hier

sind ebenfalls Freizeitzuschläge anzustreben, die auf Arbeitszeitkonten gesammelt werden können.

Bisher ist es nicht gelungen, in allen Betrieben und Verwaltungen Umweltschutz mit der vorhandenen Arbeitsorganisation zu verknüpfen. Gesundheitsschutz und Umweltschutz ergänzen sich im Sinne der Arbeitnehmer/innen und verhindern überflüssige Belastungen. Die Gewerkschaft ÖTV setzt sich deshalb dafür ein, den betrieblichen Umweltschutz auszubauen und damit Gefährdungen für die Arbeitnehmer/innen zu verringern. Durch Tarifvertrag soll festgelegt werden, daß

- » in Betrieben und Verwaltungen ab einer festzulegenden Größe paritätisch besetzte Umweltausschüsse eingerichtet werden,
- » der Arbeitgeber verpflichtet wird, den betrieblichen Umweltausschuß kontinuierlich über seine Aktivitäten für einen besseren Umweltschutz zu informieren,
- » der Umweltausschuß verbindliche betriebliche ökologische Standards für die Arbeitsplätze sowie für die Betriebe und Verwaltungen insgesamt festlegt,
- » der Arbeitgeber jährlich auf der Betriebs- oder Personalversammlung einen Umweltschutzbericht geben muß,
- » in jedem Betrieb und jeder Verwaltung ein/e Umweltbeauftragte/r benannt wird,
- » Arbeitnehmer/innen für den Weg zur Arbeitsstelle von den Arbeitgebern ein Job-Ticket für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung gestellt bekommen.

Arbeitszeit

In der Bundesrepublik Deutschland sind 1993/94 mehr als vier Millionen Menschen offiziell als arbeitslos registriert. Mit den nicht als arbeitslos Erfassten suchen rund sechs Millionen Menschen einen Arbeitsplatz. Nach jeder Rezession ist ein höherer Sockel an Arbeitslosen zu verzeichnen. Die Gesellschaft der Bundesrepublik läuft Gefahr, sich zu spalten in Arbeitsplatzbesitzer/innen und Arbeitslose. Damit nähern wir

uns einer Zwei-Drittel-Gesellschaft, wie sie durch Thatcherismus und Reaganomics in anderen Ländern bereits existiert.

Lösungsvorschläge, die einen zweiten oder dritten Arbeitsmarkt bei untertariflicher Bezahlung vorsehen, werden von der Gewerkschaft ÖTV abgelehnt. Sie haben das Ziel, durch untertariflich bezahlte Aufgabengebiete des öffentlichen Dienstes die Tarife im öffentlichen Dienst insgesamt zu drücken. Hingegen sieht die ÖTV durchaus Möglichkeiten zur Schaffung eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors als Ergänzung und Brücke zum regulären Arbeitsmarkt. Es soll sich dabei um staatlich subventionierte Beschäftigungsverhältnisse handeln mit dem Ziel, Arbeitslose, besonders auch Langzeitarbeitslose, durch Erhalt ihrer beruflichen Qualifikation und sozialer Fähigkeiten in den regulären Arbeitsmarkt wieder einzugliedern.

Dies kann jedoch nur ein Element zur Durchsetzung des Rechtes auf Arbeit für alle sein, was sich auch in unserem tarifpolitischen Handeln widerspiegeln muß. Die vorhandene Arbeit muß auf diejenigen verteilt werden, die Arbeit suchen. Die Arbeitszeitverkürzungen in den achtziger Jahren haben in starkem Umfang Arbeitsplätze gesichert und geschaffen. Arbeitszeitverkürzung hat sich als Mittel der positiven Arbeitsmarktpolitik bewährt. Arbeitszeitverkürzung in allen Formen ist das entscheidende tarifpolitische Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Dadurch kommt der tariflichen Arbeitszeitpolitik zentrale Bedeutung zu.

Die Einführung der 35-Stunden-Woche in allen Tarifbereichen bei vollem Lohnausgleich bleibt deshalb Ziel unserer Tarifpolitik:

Bei einer anhaltenden Beschäftigungskrise ist eine darüber hinausgehende Verkürzung der Arbeitszeit erforderlich. Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich darf nur in besonderen Krisensituationen zur Verhinderung von Entlassungen vereinbart werden. Solche Tarifregelungen werden zeitlich befristet und sind auf der Grundlage zentraler Rahmenregelungen ein Instrument

der Beschäftigungssicherung durch örtliche oder regionale Tarifverträge. Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung muß sich an den Interessen der Beschäftigten orientieren. Starre Vorgaben sind nicht wünschenswert. Dies zeigen auch die positiven Erfahrungen mit der Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage.

Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, soweit wie möglich selbst darüber zu entscheiden, wann sie ihre Arbeit leisten. Die Gewerkschaft ÖTV tritt für mehr Arbeitszeitsouveränität der Betroffenen ein.

Die Arbeitnehmer/innen müssen durch Tarifvorschriften vor einem umfassenden Zugriff der Arbeitgeber im Rahmen von Flexibilisierung geschützt werden; die persönlichen Spielräume der Betroffenen müssen vergrößert werden. Viele Beschäftigte wünschen sich mehr Zeitsouveränität. Deshalb soll tarifvertraglich die Möglichkeit geschaffen werden, Arbeitszeitkonten einzurichten. Ob in einem Betrieb oder einer Dienststelle von dieser Möglichkeit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos Gebrauch gemacht wird, ist in örtlichen oder regionalen Tarifverträgen auf der Grundlage einer zentralen Rahmenregelung festzulegen.

Auf den Arbeitszeitkonten wird auf Wunsch der Betroffenen die Zeit

- » der Mehrarbeit,
- » der Überstunden,
- » der Zeitzuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit,
- » des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft

angesammelt.

Für diejenigen, die eine kürzere als die tariflich vorgesehene Regelarbeitszeit wünschen, muß in stärkerem Maße die Möglichkeit geschaffen werden, Teilzeitarbeitsverträge abzuschließen. Teilzeitarbeit darf aber keine erzwungene Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich sein und auch keine Form des Billiglohnverhältnisses. Kapazitäts-

orientierte Arbeitsverhältnisse und die Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze müssen verhindert werden. Die Gewerkschaft ÖTV tritt allen Bestrebungen entgegen, Frauen in flexible Arbeitszeitmodelle oder Teilzeitarbeit abzudrängen. Tarifvertraglich muß sichergestellt werden, daß:

- » keine materielle Diskriminierung wegen einer kürzeren Arbeitszeit erfolgt,
- » Aufstiegsmöglichkeiten nicht wegen Teilzeitarbeit erschwert oder unmöglich gemacht werden,
- » keine Verpflichtung zu Mehrarbeit und Überstunden besteht, um Teilzeitbeschäftigte nicht zu einer beliebigen Dispositionsgröße der Arbeitgeber zu machen,
- » Teilzeitbeschäftigte die gleichen Qualifikationsansprüche wie Vollzeitbeschäftigte haben,
- » ein vertragliches Recht besteht, wieder in ein gleichwertiges Vollzeitverhältnis zurückzukehren.

Neben der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit tritt die Gewerkschaft ÖTV für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit ein.

Für besonders belastete Berufsgruppen, wie z.B. Wechselschichtarbeiter/innen, und andere körperlich und psychisch belastende Tätigkeiten strebt die ÖTV tarifvertragliche Vorruhestandsregelungen an.

Darüber hinaus muß über die bereits bestehenden Möglichkeiten des Teilrentenbezuges durch Tarifverträge ein früherer gleitender Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand sichergestellt werden.

Es bleibt weiter tarifpolitisches Ziel, einen Mindesturlaub von 6 Wochen pro Arbeitsjahr zu vereinbaren. Darüber hinaus sind Freistellungsansprüche zur persönlichen Weiterqualifikation erforderlich.

Betriebliche Altersversorgung

Sozialpolitisches Ziel muß es sein, das Nettoeinkommen im Alter als Lohnersatz und zur Sicherung des Lebensstandards auf ca. 90 % des letzten Nettoarbeitseinkommens anzuheben und mit den jeweiligen Erhöhungen der Löhne und Gehälter zu dynamisieren. Die gesetzliche Rentenversicherung war bisher nicht in der Lage, diese Leistung zu erbringen.

Heute muß von einem durchschnittlichen Nettorentenniveau in Höhe von rund 50 % des letzten verfügbaren Einkommens ausgegangen werden. Selbst nach 45 Versicherungsjahren, die nur von wenigen Rentnerinnen und Rentnern erreicht werden, beträgt das Nettorentenniveau nur knapp 70 %.

Die demographische Entwicklung in Deutschland, die steigende Massenarbeitslosigkeit, der Beitragstransfer der Sozialversicherung in die neuen Bundesländer sowie die Belastung der Rentenkassen durch versicherungsfremde Aufgaben, die ihnen von der Bundesregierung auferlegt worden sind, beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung. Daher muß die Versorgungslücke, d.h. der Abstand von der gesetzlichen Rente zu einem Alterseinkommen von ca. 90 % des letzten verfügbaren Nettoeinkommens einschließlich der Dynamisierung in der Höhe der jeweiligen Lohn- und Gehaltssteigerung, durch eine zusätzliche tarifvertragliche Altersversorgung geschlossen werden.

In Zukunft wird daher dem Erhalt bestehender betrieblicher Zusatzversorgungssysteme, wie z.B. der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, eine besondere Bedeutung zukommen. Darüber hinaus sind in den Bereichen, in denen es noch keine betriebliche Altersversorgung gibt, Versorgungssysteme anzustreben, mit denen sich die gesetzliche Rente bis zur Höhe der Lebensstandardsicherung aufstocken läßt. Für sie neuen Bundesländer sind mit Rücksicht auf die ungebremste Angleichung der Lebenshaltungskosten ohne Vorzug Regelungen zur Altersver-

gung erforderlich. Die betrieblichen Altersversorgungssysteme sind auf gleichberechtigungswidrige Regelungen hin zu überprüfen. Solche zu beseitigen ist Ziel der Gewerkschaft ÖTV.

Jugendtarifpolitik

Die große Mehrheit junger Menschen absolviert zu Beginn der Berufstätigkeit eine Berufsausbildung. Für die Zeit der Berufsausbildung als Vorbereitung auf den späteren Beruf gelten spezielle gesetzliche wie aber auch tarifliche Vorschriften. Die Ausbildungszeit dient der Vermittlung von Fertigkeiten und Qualifikationen und darf nicht durch mißbräuchlichen Einsatz als Arbeitskraftersatz entwertet werden. Dadurch ergeben sich für Auszubildende und andere Beschäftigte unterschiedliche Bedingungen. In vielen Tarifbereichen der ÖTV wurden deshalb besondere Manteltarifverträge für Auszubildende und Tarifverträge über die Höhe der Ausbildungsvergütungen abgeschlossen. Die materiellen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, daß sie zu einer unabhängigen Lebensführung ausreichen. Ausbildungszeit darf keine unzumutbare Last für die Eltern sein. Deshalb muß durch Tarifverträge

- » eine existenzsichernde einheitliche Ausbildungsvergütung vereinbart werden, die die Betroffenen in die Lage versetzt, einen Ausbildungsplatz unabhängig von der Wohnung der Eltern anzunehmen,
- » für Auszubildende mit Kindern ein Sozialzuschlag vereinbart werden,
- » die Übernahme der Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte garantiert werden,
- » der Arbeitgeber verpflichtet werden, Lernmittel kostenfrei zur Verfügung zu stellen, einschließlich der Berufsschulbücher,
- » eine Gleichstellung der Auszubildenden bei gleichen Belastungen mit Arbeiter/innen und Angestellten erfolgen. Eine finanzielle Diskriminierung bei Erwerbissen ist auszuschließen,

- » als Bemessungsgrundlage für die Zahlung prozentualer Zuschläge die jeweilige Eingangseingruppierung nach der Ausbildung zu Grunde gelegt werden.
- » die Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung für mindestens 6 Monate garantiert werden.

Den Tarifstrukturen entsprechend ist ein einheitlicher Manteltarifvertrag unabhängig von Berufszweigen abzuschließen. Sonderregelungen für einzelne Gruppen sind, soweit gesetzlich nicht zwingend vorgeschrieben, auszuschließen. Neben den materiellen Veränderungen tritt die ÖTV für eine Verbesserung der Ausbildungsqualität ein. Dazu gehört, daß Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Schichtarbeit, Nachtarbeit sowie Arbeit an Feiertagen und Wochenenden grundsätzlich verboten wird. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die rechtlichen Ausbildungsvorschriften dies zwingend vorschreiben.

In einigen Tarifvorschriften erhalten Angestellte und Arbeiter/innen den vollen Arbeitslohn erst ab dem Erreichen eines bestimmten Alters; zum Beispiel nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ab dem 20. Lebensjahr. Solche Regelungen stellen einen tarifpolitischen Anachronismus dar. Für gleiche Arbeit muß der gleiche Lohn oder das gleiche Gehalt gezahlt werden. Die besonderen diskriminierenden Jugendvorschriften sind deshalb ersatzlos zu streichen.

Angleichung Ost/West

Die schwerwiegenden politischen Fehler bei der Herstellung der deutschen Einheit haben die Tarifpolitik der ÖTV vor zusätzliche Herausforderungen gestellt.

Der von der Politik propagierte Optimismus bei der Herstellung einheitlicher Lebensverhältnisse konnte nur kurze Zeit gegen die immer stärker werdenden Zweifel an einem raschen ökonomischen Aufschwung in den neuen Ländern aufrecht erhalten werden. Schwieriger

werdende wirtschaftliche Rahmenbedingungen haben den Prozeß der Angleichung der Arbeitsbedingungen zunehmend verlangsamt. Bereits vereinbarte Stufenpläne zur Einkommensangleichung in anderen Tarifbereichen konnten trotz härtesten Widerstandes nicht aufrecht erhalten werden. Zusätzlich werden von Arbeitgebern Tariföffnungsklauseln gefordert, die ein Abweichen von tariflich vereinbarten Vergütungssteigerungen oder sonstigen Leistungsverbesserungen zulassen.

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird einseitig die Finanzierung der deutschen Einheit aufgebürdet. Dabei wird verkannt, daß diesem Prozeß eine bewußte politische Entscheidung zugrunde liegt. Die für die Tarifentwicklung relevanten Rahmenbedingungen sind durch die "Politik" gesetzt worden. Deshalb kann erwartet werden, daß auch flankierende Finanzierungsinstrumente entwickelt werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland erwarten zu Recht, daß sie gleichwertig behandelt werden und nicht in jeder Tarifrunde die Transferleistungen von West nach Ost und die mangelnde Produktivität von den Arbeitgebern herausgestellt werden. Die Produktivitätsentwicklung ist inzwischen so vorangeschritten, daß in vielen Bereichen der Rückstand aufgeholt worden ist. Außerdem werden auch in Westdeutschland Arbeitsplätze in Krisenbranchen subventioniert. Eine Einkommenspolitik, die die Produktivität zum alleinigen Maßstab macht, ist aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht hinnehmbar.

- » Ziel der Tarifpolitik der ÖTV bleibt deshalb weiterhin die schnelle Angleichung der Arbeitsbedingungen auf dem Niveau des in den alten Bundesländern geltenden Tarifrechts.
- » Angesichts der nahezu vollständigen Angleichung der Lebenshaltungskosten kommt der raschen Anpassung der Einkommensbedingungen eine besondere Bedeutung zu. Bei Altersbezügen sind ebenfalls zur Lebensstandardsicherung unverzügliche Regelungen erforderlich.
- » Eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf den in den alten Bundesländern geltenden Umfang kann einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen leisten.

- » Die noch immer anstehenden Umstrukturierungsprozesse in Wirtschaft und Verwaltung verlangen nach besonderen Regelungen zur Qualifizierung und sozialen Absicherung der Beschäftigten. Überproportionale Entlassungen von Frauen sind dabei auszuschließen. In diesem Zusammenhang sind auch die Tarifbestimmungen, die einen besonderen Kündigungsschutz garantieren und eine tarifliche Absicherung bei Rationalisierungsmaßnahmen vorsehen, zu übernehmen.
- » Neben einer weiteren Tarifangleichung muß sichergestellt werden, daß zukünftige Tarifentwicklungen sich gleichermaßen auf beide Tarifgebiete erstrecken.

Lohnrunden - für eine offensive Tarifpolitik

Nach wie vor ist die Bundesrepublik Deutschland ein reiches Land. Das Vermögen ist aber ungleich verteilt. Die ungerechte Verteilung von Vermögen wird verschärft durch staatliche Umverteilungspolitik von unten nach oben.

Der Anteil der Arbeitnehmer/innen am Volkseinkommen sinkt seit 1980 kontinuierlich. Während von 1980 bis 1991 die Realeinkommen der Selbständigen um 43,1% wuchsen, stiegen die realen Einkommen aus unselbständiger Arbeit im gleichen Zeitraum nur um 8,5%; Arbeitslose mußten sogar einen realen Rückgang ihrer Kaufkraft von 0,6% hinnehmen.

Die Reichen wurden in den letzten Jahren noch reicher. Die Einkünfte aus Vermögen beliefen sich 1992 auf 163,2 Milliarden DM in den alten Bundesländern und auf 5,2 Milliarden DM in den neuen Ländern.

Enormer Reichtum auf der einen Seite und immer mehr Armut, auch bei Berufstätigen, auf der anderen Seite kennzeichnen die ungerechte Vermögensverteilung in der Bundesrepublik.

Der Staat belastet zur Finanzierung der deutschen Einheit fast ausschließlich die Arbeitnehmer/innen und ihre Familien durch Abgaben,

Sozialversicherungsbeiträge und Steuern.

Die Leistungen für Arbeitslose werden gekürzt, die Reichen werden geschont.

Für eine neue Bescheidenheit der Arbeitnehmer/innen gibt es darum keinen Anlaß.

Grenzen der Tarifpolitik

Die individuellen und gesellschaftlichen Folgen der staatlichen Abgaben- und Steuerpolitik haben immer stärkere Auswirkungen auf die Kaufkraft der abhängig Beschäftigten. Sie erfassen vor allem Beschäftigte mit kleineren und mittleren Einkommen. Sie nagen immer mehr an den Realeinkommen. Begünstigt werden ausschließlich diejenigen, die an der Umverteilung von unten nach oben sowieso schon profitiert haben.

Deshalb müssen die Gewerkschaften diese ungerechte Abgaben- und Steuerpolitik stärker als bisher in die Tarifpolitik mit einbeziehen.

Dabei ist davon auszugehen, daß eine solche tarifpolitische Strategie auf massiven Widerstand der Arbeitgeber insgesamt stoßen wird. Es muß deshalb die gesamte gewerkschaftliche Kampfkraft entfaltet werden, um positive Veränderungen zugunsten der Beschäftigten zu erreichen.

Lohnrunden sind Verteilungsauseinandersetzungen

Während es bei sogenannten Strukturtarifverhandlungen darum geht, innerhalb des Tarifgefüges ein möglichst hohes Maß an Gerechtigkeit herzustellen, Ungleichgewichte zu beseitigen und neue oder geänderte Anforderungen zu berücksichtigen, sind Lohnrunden reine Verteilungsauseinandersetzungen. Bei Lohnrunden geht es um den Erhalt und die Verbesserung der Realeinkommen durch den Ausgleich von Preisstei-

gerungen sowie um einen Anteil am wirtschaftlichen Zuwachs und Umverteilung von Reichtum.

Preissteigerungsrate plus Wirtschaftswachstum bzw. Produktivitätssteigerung markieren den Verteilungsspielraum, den es in Lohnrunden durchzusetzen gilt. Dadurch wird der Anteil der Arbeitnehmer/innen am Volkseinkommen stabil gehalten. Dazu muß eine Umverteilungskomponente kommen, in der privaten Wirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst, um der ungerechten Einkommensverteilung entgegenzuwirken.

Dies ist nicht in allen Lohnrunden gelungen und wird auch künftig nicht immer erreichbar sein.

Tarifaueinandersetzungen sind nicht in erster Linie eine Frage der besseren Argumente oder der volkswirtschaftlichen Arithmetik, sondern Machtfragen.

Besonders in Zeiten wirtschaftlicher Krisen sinkt die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit. Das Arbeitgeberlager hat die Möglichkeit, die Belegschaften durch Kurzarbeit, angedrohte oder tatsächliche Entlassungen einzuschüchtern und damit die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften zu begrenzen. Die seit Jahren bestehende Massenarbeitslosigkeit wirkt ebenfalls massiv negativ auf gewerkschaftliche Durchsetzungsmöglichkeiten.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik darf gerade in Zeiten von Wirtschaftskrisen den Gestaltungsanspruch nicht aufgeben. Es muß starke Berücksichtigung finden, daß es in der Wirtschaftskrise besonders darauf ankommt deutlich zu machen, daß Löhne und die jeweiligen Lohn-erhöhungen nicht nur Kosten sind, sondern einen entscheidenden Nachfragefaktor darstellen und somit dazu beitragen, wenigstens konjunkturelle Krisen schneller zu überwinden. zu berücksichtigen ist aber auch, daß ökonomische Krisen den Arbeitgebern dazu dienen, das Erreichte in Frage zu stellen und sozialen Abbau zu betreiben. Diese Situation

stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen, die sie nur mit der entschlossenen Kampfkraft der Mitglieder bestehen können.

Europäische Union

Die europäische Union erhält eine immer größere Bedeutung, auch für die Arbeits- und Sozialbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. Durch Verordnungen und Richtlinien wird nationales Recht verändert mit Auswirkungen auf die Tarifverträge.

Notwendig ist, eine länderübergreifende, tarifpolitische Verständigung zwischen den nationalen Gewerkschaften und die Formulierung von Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen.

Nach dem Protokoll über die Sozialpolitik der europäischen Gemeinschaft kann der Rat mit qualifizierter Mehrheit Richtlinien zu folgenden Themenbereichen erlassen:

- » Arbeitsumwelt, Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/innen,
- » Arbeitsbedingungen,
- » Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer/innen,
- » Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz,
- » Eingliederung von bisher auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Gruppen.

Darüber hinaus ist es dem Rat durch einstimmigen Beschluß möglich, Richtlinien zu beschließen zu:

- » sozialer Sicherheit und sozialem Schutz der Arbeitnehmer/innen,
- » Schutz der Arbeitnehmer/innen bei Beendigung der Arbeitsverträge,
- » kollektiver Wahrnehmung von Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeberinteressen einschließlich der Mitbestimmung.

Nach dem Maastrichter Vertrag können zu diesen Themenfeldern Arbeitgeber und Gewerkschaften auch Verhandlungen führen und somit die Regelung dieser Fragen in ihren Zuständigkeitsbereich zurückführen.

Gegenwärtig existiert aber auf der Ebene der europäischen Union keine Arbeitgeberstruktur, die als Verhandlungspartner zur Verfügung stünde. Es ist aber erforderlich, zumindest in Teilbereichen auch europäisch handlungsfähig zu werden, um Eingriffe der Kommission oder des Ministerrates in Tarifzuständigkeiten zu verhindern. Zu diesem Zweck muß der im Maastrichter Vertrag vorgesehene soziale Dialog auf der Ebene der Branchen institutionalisiert werden. Der soziale Dialog darf nicht den gewerkschaftlichen und den Arbeitgebendachverbänden überlassen werden. Für europäische Vereinbarungen müssen folgende Grundsätze gelten:

- » Auf europäischer Ebene werden nur Vereinbarungen getroffen, deren Gegenstände nicht durch nationale Tarifverhandlungen zu erfassen sind.
- » Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände führen zu allen anstehenden Fragen eine Verständigung herbei, welche Materien sie autonom regeln wollen und welche sie in das europäische Gesetzgebungsverfahren einbringen.
- » Es bleibt den nationalen Tarifvertragsparteien vorbehalten, darüber zu entscheiden, zu welchen Themenbereichen sie ihre Zuständigkeit an die europäische Ebene abgeben.
- » Auch in den Gremien zu Tariffragen auf europäischer Ebene - sowohl innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbünde, den internationalen Arbeitsorganisationen als auch innerhalb des sozialen Dialogs mit den Arbeitgebern - ist in Zusammensetzung und Arbeitsinhalt sicherzustellen, daß sich die historische nationale Unterbewertung der Frauenarbeit auf Gemeinschaftsebene nicht wiederholt.

Die Tarifautonomie muß auf der Ebene der europäischen Gemeinschaft gesichert werden. Dazu bedarf es der Ergänzung der europäischen Ver-

träge. Dadurch muß

- » ein Koalitions- und Streikrecht,
- » die Tarifautonomie als europäisches Grundrecht,
- » ein Verbot von Aussperrung und staatlicher Zwangsschlichtung

sichergestellt werden.

Mitgliedernahe Tarifpolitik

Erfolgreiche gewerkschaftliche Tarifpolitik ist nur möglich, wenn die Mitgliedschaft sich mit den Zielsetzungen identifiziert.

Mitgliedernahe Tarifpolitik bedeutet, Forderungen in Mitgliederdiskussionen zu entwickeln, Tarifkommissionen wesentlich aus von den Tarifverhandlungen jeweils betroffenen Kolleginnen und Kollegen zusammenzusetzen und die Rückkoppelung während der Verhandlungen und beim Tarifabschluß zu ermöglichen. Das Führen von Tarifkonflikten erfordert die Begleitung und die Förderung von Aktivitäten der Mitglieder, um die Durchsetzungschancen zu verbessern. Mit der Diskussion und Aufstellung der Forderungen, aber auch zur Abwehr von beabsichtigten Verschlechterungen tariflicher Standards durch die Arbeitgeber sind Handlungsstrategien zu entwickeln, die die Organisationsebenen verpflichten, eigene Aktivitäten durchzuführen. Die Tarifpolitik der Gewerkschaft ÖTV muß für die Mitglieder transparenter und nachvollziehbarer gestaltet werden.

Dabei muß aber das bestehende System der repräsentativen Demokratie, in der über Delegierte, Kommissions- und Vorstandsmitglieder die Mitgliedschaft vertreten wird, erhalten bleiben. Es muß jedoch um basisdemokratische Elemente ergänzt werden. Dabei muß im Ergebnis die Handlungsfähigkeit der Organisation gesichert bleiben. Zur Unterstützung einer mitgliedernahen Tarifpolitik können auf Kreis- und Bezirksverwaltungsebene Tarifausschüsse gebildet werden. Die Aufgabenstellung und Verantwortung der Tarifkommissionen und der Vorstände werden davon nicht berührt.

Bei Vorbereitung, Durchführung und Abschluß von Tarifverhandlungen ist folgendes Verfahren einzuhalten:

- » Vor Aufstellung von Forderungen sind je nach Tarifbereich die Kreisverwaltungen über den Forderungsbereich und die geplanten Tarifvorhaben zu informieren. Nach Diskussion in der Mitgliedschaft sind die zuständigen Stellen darüber zu informieren, welchen Stellenwert das geplante Tarifobjekt in der Mitgliedschaft hat und ob in diesem Bereich von der Aktionsfähigkeit der Organisation ausgegangen werden kann. Gleichzeitig informieren die Kreisverwaltungen die zuständigen Stellen über die Einschätzung zu den beabsichtigten Forderungen, um Korrekturen zu ermöglichen.
- » Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus den Kreisverwaltungen beraten und beschließen die zuständigen Tarifkommissionen die gewerkschaftlichen Forderungen.
- » Nach Aufnahme von und zwischen Tarifverhandlungen stellen die zuständigen Stellen eine mitgliedernahe Information über den Verlauf und auftretende kontroverse Positionen sicher.
- » Die Rückmeldungen versetzen die Verhandlungsführung in die Lage, auf der Grundlage der Mitgliedereinschätzung Tarifverhandlungen zu führen. Geänderte Einschätzungen sind jeweils in den zuständigen Tarifkommissionen darzustellen.
- » Wenn auf dem Verhandlungswege keine akzeptablen Ergebnisse erzielt werden können, sind nach Aufforderung durch die zuständige Stelle in den betroffenen Kreisverwaltungen gewerkschaftliche Aktionen, ggf. auch weitergehende Maßnahmen, durchzuführen.
- » Bei Lohn- und Gehaltsrunden sind die Kreisverwaltungen vor der abschließenden Beratung der Tarifkommission nach ihrer Einschätzung zum Verhandlungsergebnis zu befragen. Die zuständige Tarifkommission berät unter anderem auf dieser Grundlage das Verhandlungsergebnis.
- » Bei zentralen Tarifverhandlungen übernehmen die Bezirksverwaltungen die Zusammenfassung der Diskussionen aus den jeweiligen

- Kreisverwaltungen.
- » In Tarifbereichen, in denen die Struktur eine direkte Beteiligung der Betriebe und Verwaltungen ermöglicht, kann auf das beschriebene Beteiligungsverfahren verzichtet werden.
- » Nach Abschluß von Tarifverhandlungen ist die betroffene Mitgliedschaft zu informieren und eine Nachbereitung vorzunehmen.

Strategie

Im privaten Arbeitgeberbereich drohen Arbeitgeber mit Verbandsaustritt oder haben die Verbandsflucht bereits angetreten, um bestehende Tarifverträge zu unterlaufen oder sich von der künftigen Tarifentwicklung abzukoppeln.

Im öffentlichen Dienst gibt es in den Kernbereichen zwar keine Auflösungstendenz wie bei den privaten Arbeitgeberverbänden. Die Privatisierung und damit die Übernahme von Aufgabefeldern des öffentlichen Bereiches durch Private haben aber ähnliche Folgen.

Es kommt zur Lohnkonkurrenz in gleichen Branchen.

Die ÖTV tritt für Flächentarifverträge ein, durch die sichergestellt ist, daß in derselben Branche einheitliche Tarifbedingungen gelten. Dies erfordert eine geschlossen und damit solidarisch handelnde ÖTV, die sich tarifpolitisch nicht in Berufsgruppen und Bereiche aufspalten läßt. Die Tarifarbeit ist das wichtigste Mittel, eigenständig die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer/innen zu gestalten, und deshalb die zentrale Aufgabe der Gewerkschaft ÖTV. Die erfolgreiche Tarifarbeit entscheidet über die Stärke einer Gewerkschaft. Die Tarifarbeit muß ein großes Gewicht in der Betriebs- und Gremienarbeit bekommen, damit die Durchsetzungsfähigkeit gestärkt wird. Es bedarf einer starken Verbindung der Tarifarbeit mit der Politik der Gesamtorganisation. Dazu gehört besonders die Verzahnung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit mit der Arbeit der Tarifkommissionen und der Tarifsekretariate.



Dies erfordert im einzelnen:

- » Die Tarifpolitik der einzelnen Organisationsebenen in gleichen Branchen muß eng miteinander koordiniert werden.
- » Ziel der Tarifpolitik ist es, in gleichen Branchen das gleiche Tarifniveau durchzusetzen, auch wenn die Arbeitgeber unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden angehören oder sich verbandsmäßig nicht gebunden haben.
- » Bei Tariffucht von Arbeitgebern mit der Folge von Tarifkonkurrenz können die betroffenen Tarifbereiche zur tarifpolitischen Schwerpunktaufgabe werden, um mit entsprechendem Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen mittelfristig die notwendige Durchsetzungsfähigkeit zu erreichen und um schrittweise Niveauunterschiede abzubauen. Dies gilt auch für Bereiche, in denen wir zur Zeit keine Tarifverträge abgeschlossen haben.
- » Innerhalb der Organisation muß gerade in konkurrierenden Bereichen eine negative Signalsetzung für die gesamte Republik durch Haustarifverträge oder regionale Tarifverträge ausgeschlossen werden.
- » Tendenzen der Tariffucht, der arbeitgeberseitigen Schaffung tariffreier Räume sowie der Nutzung von Niveauunterschieden zwischen Tarifbereichen ist durch geeignete Maßnahmen zu begegnen. Dazu ist eine verbindliche Koordination zwischen den für die Tarifpolitik in der Organisation zuständigen Stellen erforderlich. Diese Koordination muß auch zwischen den jeweiligen Organisationsebenen greifen. Dafür ist ein praktikables Instrumentarium zu entwickeln.

Dezentrale Tarifpolitik

Die Tarifpolitik muß sowohl die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Lebensvorstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die unterschiedlichen Arbeitssituationen berücksichtigen. Klärende Tarifpolitik muß in vielen Feldern ein Geflecht aus zentralen, regionalen und örtlichen Regelungen sein. Dabei können keine generellen Entscheidungen für Regionalisierungen getroffen werden. In jedem

Einzelfall muß entschieden werden, welche Tarifobjekte zentral oder regional abgeschlossen werden sollen. Dabei sind die jeweiligen Durchsetzungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.

Die ÖTV tritt für Flächentarifverträge ein, durch die sichergestellt ist, daß in derselben Branche einheitliche Tarifbedingungen gelten. Es soll verhindert werden, daß Arbeitgeber durch Verbandsferne Vorteile genießen.

Die generellen Lohn- und Gehaltsrunden im öffentlichen Dienst erfolgen zentral. Soweit unterschiedliche Lebensbedingungen in der Bundesrepublik vorhanden sind, werden durch Öffnungsklauseln für ergänzende tarifvertragliche örtliche und/oder bezirkliche Regelungen tarifpolitische Antworten möglich gemacht.

Für die Eingruppierung werden bundeseinheitlich Oberbegriffe mit einer "Bandbreite" festgelegt. Eine konkrete Umsetzung erfolgt dezentral. Dies gilt auch für Fragen der Leistungslohngestaltung.

Die Alterssicherung ist weiterhin in zentralen Tarifverträgen zu regeln.

Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt zentralen Regelungen vorbehalten. Bezirklich/örtlich können unter Beachtung zentral festgelegter Mindeststandards konkrete Arbeitszeitmodelle tarifvertraglich vereinbart werden.

Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Arbeitsorganisation, Technischeinsatz, Qualifikation, Umweltschutz, Vereinbarkeit Beruf und Familie ...) werden in bundeseinheitlichen Rahmentarifverträgen Mindeststandards und Zielvorstellungen formuliert. Da dezentrale Tarifverträge in diesen Bereichen notwendig sind, sollen Öffnungsklauseln auch die Arbeitgeber zu einer dezentralen Tarifpolitik zwingen.

Auf Bezirks- und Hauptverwaltungsebene erfolgt eine umfassende Dokumentation der Tarifarbeit. Es ist Aufgabe dieser Organisationsebenen, die Meinungsbildung und den Erfahrungsaustausch durch geeignete Veranstaltungen zu unterstützen.

Aktionsfähigkeit sichern

Die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft macht sich jedoch nicht nur, aber dennoch entscheidend an der Streikfähigkeit fest. Tarifverhandlungen zu führen, ohne die Möglichkeit, bei einem Scheitern der Verhandlungen einen Arbeitskampf auszurichten, zwingt die Gewerkschaft in eine Bittstellerrolle. Deshalb ist es für Gewerkschaften überlebenswichtig, die Kampffähigkeit zu erhalten und zu stärken. Zur Arbeitskampffähigkeit gehört aber auch ein hohes Maß an gewerkschaftlicher Disziplin. Gerade in einem größer gewordenen Deutschland werden künftig Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst finanziell und organisatorisch noch schwieriger zu führen sein. Bei Arbeitskämpfen kommt es neben einer großen Streikbereitschaft im betroffenen Tarifgebiet darauf an, die Arbeitgeber zielgerichtet ökonomisch zu treffen, um mit geringem Aufwand ein möglichst großes Druckpotential aufzubauen.

Im öffentlichen Dienst hat die ÖTV es mit bundesweit organisierten Arbeitgebern zu tun. Um durchsetzungsfähig zu sein, ist es erforderlich, auch unterhalb der Streikebene bundesweite Aktionsfähigkeit zu sichern. Unterschiedliche Schwerpunkte von Kreisverwaltungen und Bezirksverwaltungen bei bundesweit geltenden Tarifverträgen reduzieren unsere Durchsetzungschancen. Deshalb sind

- » Forderungen nach einer ausreichenden Diskussion in den Betrieben und Verwaltungen zu erstellen,
- » die mehrheitlich gefundenen Schwerpunkte von der gesamten Organisation zu tragen und aktionsfähig zu machen,
- » die festgelegten Tarifschwerpunkte zum zentralen Diskussionsthema bei gewerkschaftlichen Versammlungen, Sitzungen und bei Bildungsveranstaltungen zu machen.

Die politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüche verändern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in der Bundesrepublik nachhaltig. Umzusetzen und ihnen entgegenzuwirken ist Aufgabe der Gewerkschaften der Bundesrepublik. Sie zur Unionstatistik

abzubauen, die Rechte der Arbeitnehmer/innen drastisch einzuschränken und den Einfluß der Gewerkschaften massiv zu schwächen.

Die Gewerkschaften stehen vor einer der größten Herausforderungen ihrer Geschichte. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, als Gewerkschaft sowohl die traditionelle Schutzfunktion wahrzunehmen und tarifpolitische Besitzstände der Arbeitnehmer/innen zu bewahren, als auch in verstärktem Maße eine Gestaltungsfunktion in dieser Gesellschaft zu erfüllen und an der zukünftigen Ausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Bundesrepublik mitzuwirken und zukunftsweisende tarifpolitische Konzepte durchzusetzen. Die Gewerkschaft ÖTV versteht Tarifpolitik als Teil eines gesellschaftlichen Reformprozesses zur Umgestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten. Sozial-, umwelt- und frauenpolitische Ziele der ÖTV spiegeln sich in diesem Programm wider. Die gestiegene Interessenvielfalt der Arbeitnehmer/innen im Organisationsbereich der ÖTV findet in den umfassenden Forderungen dieses Programms Berücksichtigung. Zur Durchsetzung sind jedoch bei allen tarifpolitischen Zielen basisnahe Diskussionen, Einigkeit in den Positionen, Geschlossenheit und Aktionsfähigkeit erforderlich. Dieses tarifpolitische Programm soll den Grundstein legen.