

2.11 Tarif- und beamtenpolitische Strategien der GEW im öffentlichen Dienst

Antragsteller: Hauptvorstand

5

1. Zieldiskussion

1.1 Gemeinsame Ziele für Tarif- und Beamtenarbeit der GEW

10

15 Gute Arbeitsbedingungen für Pädagoginnen und Pädagogen auf allen Stufen von Bildung, Ausbildung und Wissenschaft sind die Voraussetzung für gute Bildung. Die GEW als Bildungsgewerkschaft setzt sich für eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein, die eine gute pädagogische und wissenschaftliche Arbeit ermöglichen und diese finanziell angemessen anerkennen.

20

25 Die GEW fordert, die Einheitlichkeit bei den Arbeitsbedingungen sowie bei Vergütung und Besoldung zwischen Regionen sowie – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen von Beamtenverhältnis und Arbeitsvertrag – zwischen Statusgruppen zu erhalten.

30 Die GEW soll die Interessen ihrer Mitglieder eigenständig und gleichberechtigt mit den anderen öD-Gewerkschaften vertreten.

30

Die GEW setzt sich für eine Stärkung der Einnahmehasis der öffentlichen Haushalte und für eine sozial gerechte Finanzierung von Bildung ein.

35

1.2 Tarifpolitische Ziele

40 1. Der TVöD ist einer kritischen Würdigung zu unterziehen, die die Interessen aller in der GEW organisierten Beschäftigtengruppen sowie die gewandelten Rahmenbedingungen berücksichtigt. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es hierfür noch zu früh. Die GEW wird die Interessen ihrer Mitglieder sowohl in der Öffentlichkeit als auch gegenüber ver.di klar zum Ausdruck bringen.

45

50 Auf der Grundlage des heutigen Verhandlungsstandes ist der TVöD für die GEW nur teilweise und deshalb auch nur bedingt bewertbar. Die Bewertung muss kritisch und problemorientiert erfolgen. Kritisch deshalb, weil der TVöD für die Mitglieder im Organisationsbereich der GEW mit unterschiedlichen Folgen verbunden ist (Sozial- und

55 Erziehungsdienst, Lehrkräfte, Beschäftigte im Wissenschaftsbereich, jeweils am Ende und

der Mitte ihrer Berufsbiographie und erstmalig Neueingestellte) und eine Reihe von tariflichen Standards nicht erhalten bleiben bzw. nicht eingeführt werden. Die Bewertung muss sachlich, informativ und problemorientiert erfolgen, in der sowohl die Sicht aus verbands- und tarifpolitischen Perspektive als auch die Sichtweise jedes einzelnen Mitgliedes gleichermaßen zur Geltung kommt und abgewogen werden. In die Bewertung sind übergreifende künftige Entwicklungen (z.B. bei den Arbeitgeberstrukturen, Finanzierungsbedingungen und Entwicklungen im Beamtenbereich) einzubeziehen. Die GEW ist als eigenständige Gewerkschaft verpflichtet, im Ergebnis der Bewertung eigenständige Positionen zu finden und diese sowohl in der Mitgliedschaft als auch gegenüber ver.di zu vertreten.

2. Die GEW setzt sich dafür ein, dass auch weiterhin in Flächentarifverträgen einheitliche Standards einschließlich einer einheitlichen bundesweiten Entgelttabelle vereinbart werden. Dort, wo zukünftig Arbeitsbedingungen im Rahmen der einheitlichen Standards dezentral geregelt werden, bemüht sich die GEW um tarifvertragliche oder sonstige kollektivrechtliche Vereinbarungen, die den differenzierten Interessen ihrer Beschäftigtengruppen gerecht werden. Funktionsweise und Begriffsinhalt der Flächentarifverträge haben sich auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes grundlegend gewandelt. Die Unterschiede in den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zwischen einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienst haben sich in einem Maße vertieft, dass ein bundesweiter Tarifvertrag, der in allen Bereichen die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen einheitlich regelt, künftig immer weniger funktionieren wird. Gleiches gilt für die Interessenhomogenität bei der Entwicklung, Verhandlung und Er kämpfung von Tarifzielen und der Pflege von Tarifverträgen. Dessen ungeachtet hat der Flächentarifvertrag im öffentlichen Dienst, für den die GEW auch weiterhin eintreten wird, auch in Zukunft Bestand. Dies erfordert allerdings, die Regelungen in Flächentarifverträgen mit Regelungen in untersetzenden Tarifverträgen bzw. sonstigen kollektiven Vereinbarungen in einer Weise zu verzahnen, dass bei hohem Schutz in einer „einheitlichen“ Fläche den

115 differenzierten Interessen von Beschäftigten-
gruppen entsprochen werden kann. Deshalb
setzt sich die GEW dafür ein, dass in der Flä-
che einheitliche Standards vereinbart werden,
wofür auch zwingend eine einheitliche bun-
desweite Entgelttabelle gehört.

120 3. Die GEW hält an ihren tarifpolitischen
Zielen fest, im Rahmen des TVöD
zu tariflichen Regelungen für die Bereiche
Hochschule und Forschung,
125 zu einer besseren Eingruppierung des Sozial-
und Erziehungsdienstes sowie
zu einer Tarifierung der bisher durch Verwei-
sung auf das Beamtenrecht geregelten Berei-
che zu kommen.

130 Die GEW hält an den bereits von ihr entwi-
ckelten Tarifzielen für den Bereich von
Hochschule und Forschung (spezifische Rege-
lungen unter Wegfall des § 3 g BAT/BAT-O),
zur Tarifierung der heute durch Verweisung
135 auf das Beamtenrecht geregelten Bereiche
(SR 2 I I BAT/BAT-O, 1. ÄTV zum BAT-O
und Ablösung der Vorbemerkung Nr. 5 zu
allen Vergütungsordnungen im Tarifgebiet
West) sowie im Hinblick auf die Verbesserun-
140 gen bei der Eingruppierung und im Arbeits-
zeitrecht für Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer des Sozial- und Erziehungsdienstes fest.

145 4. Die GEW bemüht sich um die Wiederein-
beziehung der TdL in den Tarifverbund der
öffentlichen Arbeitgeber. Hierbei kommt dem
Hochschulbereich eine Schlüsselrolle zu.
Wenn der TdL nicht in Tarifverbund zurück-
150 kehrt, wird die GEW eigenständige Verhand-
lungen in den Ländern anstreben. Dabei sind
auch Verhandlungen in einzelnen Ländern als
Aufgabe der gesamten Organisation anzuse-
hen.

155 Die GEW unterstützt und beteiligt sich an
Bestrebungen, nach Abschluss der TVöD-
Verhandlungen (Eckpunkte ohne Redaktion)
mit der TdL in Sondierungen, Gesprächen
und Verhandlungen zu spezifischen Regeln-
160 gen für den Bereich von Hochschule und
Forschung „im Lichte des TVöD“ einzutret-
ten. Angesichts des hohen politischen
Drucks, hier zu tariflichen Regelungen zu
gelangen, ist dies nach Ansicht der GEW eine
Chance, die TdL wieder in den Tarifverbund
165 der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes
einzubeziehen.

Dabei ist sich die GEW bewusst, dass für die
Rückkehr der TdL in den Tarifverbund eine

170 Lösung der Probleme unabdingbar ist, die
sich aus der Kündigung der Zuwendungs- und
Urlaubsgeldtarifverträge und der Tarifrege-
lungen zur Dauer der regelmäßigen Arbeits-
zeit im Tarifgebiet West ergeben. Wenn TdL
175 nicht in Tarifverbund zurückkehrt, wird die
GEW eigenständige Verhandlungen in den
Ländern anstreben.

180 5. Die GEW hält es für notwendig, auch in
der kommenden Tarifrunde eine allgemeine
Lohn- und Gehaltserhöhung und einen weite-
ren deutlichen Angleichungsschritt der Ost-
an die Westtarife zu fordern, ohne diese je-
doch zahlenmäßig zu beziffern. Zugleich
fordert sie, die gekündigten Zuwendungs- und
185 Urlaubsgeldtarifverträge wieder in Kraft zu
setzen.

Aus mehreren Gründen (u.a. Mobilisierungsfähigkeit in der Tarifrunde, Ausstrahlung auf andere öD-nahe Arbeitgeberbereiche) wird es
190 aus der Sicht der GEW für notwendig erachtet,
in der Tarifrunde auch eine allgemeine
Lohn-/Vergütungserhöhung zu fordern und
diese nicht mit der Einführung des TVöD zu
verbinden. Es wird allerdings nicht befürwortet,
195 die Forderung nach einer allgemeinen
Lohn- und Vergütungserhöhung zu beziffern
oder anders näher zu spezifizieren, sondern
sie darauf zu beschränken, dass der öffentli-
che Dienst den Anschluss an die allgemeine
200 Tarifentwicklung halten muss.

Ferner wird angesichts des Umstandes, dass
bis zum 31.12.2007 bzw. 31.12.2009 im Tar-
ifgebiet Ost die Angleichung auf der Basis
von 100 Prozent West erfolgen soll (noch
205 7,5 Prozentpunkte Differenz), gefordert, einen
deutlichen Angleichungsschritt im Ergebnis
der Tarifrunde zu normieren. Eine Spezifizie-
rung erfolgt nicht. Arbeitszeitverlängerungen
werden abgelehnt. Die gekündigten Zuwen-
dungs- und Urlaubsgeldtarifverträge sind –
210 ggf. modifiziert – wieder in Kraft zu setzen.

215 6. Die neuen tariflichen Rahmenbedingungen
des öffentlichen Dienstes werden Auswirkungen
auf die Gestaltung der Tarifverträge und
Arbeitsvertragsrichtlinien der freien Träger der
Jugendhilfe haben. Die GEW setzt sich dafür
ein, dass der neue TVöD auch im Bereich der
freien Träger Anwendung findet.

220 Die GEW muss in der tarifpolitischen Interes-
senvertretung ihrer Mitglieder bei freien Trä-
gern der Jugendhilfe stärker werden. Parallel
zur Großen Tarifkommission ist eine Tarif-

225 kommission für diesen Bereich einzurichten.
Sie hat die Aufgabe, die Tarifarbeit mit den unterschiedlichen Arbeitgebern auf Bundes-
ebene zu koordinieren und die Tarifarbeit auf Landesebene zu unterstützen.

230 **1.3 Beamtenpolitische Ziele**

Die GEW hat sich schon immer für eine Fortentwicklung des Beamtenrechts eingesetzt. Sie fordert die Stärkung der Beteiligungsrechte und die Entwicklung einer Vereinbarungsautonomie der Gewerkschaften im Beamtenbereich. Die Einheitlichkeit der Bedingungen von Laufbahnen, Besoldung und Versorgung im gesamten Bundesgebiet ist zu erhalten. Besoldungsbandbreiten werden abgelehnt.

Leistungsstufen, bei denen Teile der Regelbesoldung (nach Gutsherrenart) in Leistungsstufen umgewidmet werden, lehnt die GEW ab.

245 Wenn der Gesetzgeber Leistungselemente in der Besoldung stärken will, so sind zunächst diejenigen Geldbeträge bereitzustellen, die die Beschäftigten bereits seit Jahren durch die neue Besoldungsstruktur erbracht haben.

250 Bevor neue Instrumente erdacht werden, sollten die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Dadurch kann zugleich der erforderliche Gleichklang mit der geplanten Leistungsbezahlung im Tarifbereich sichergestellt werden.

255 Gehaltsabzüge für „schlechte Lehrkräfte“ widersprechen dem eigentlichen Unterrichtsziel: Guten Unterricht für alle. Es geht nicht darum, sich „nicht in die Karten schauen zu lassen“.

260 Minderleistungen werden nicht durch Gehaltskürzungen besser, sondern durch professionelle Unterstützung und Qualifizierung. Leistung von Lehrkräften ist immer auch eine Frage der Arbeitsbedingungen – daher fordert die GEW in einem ersten Schritt, die Pflichtstundenzahlen für Lehrkräfte und die Klassengrößen zu reduzieren.

270 Die GEW sieht den Erhalt bundeseinheitlicher Versorgungsregelungen als unverzichtbar an. Bei der Reform der Beamtenversorgung findet die Forderung nach einem Versorgungsfonds für Neueingestellte die Unterstützung der GEW, ebenso die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen beim Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis.

275 Die geplante weitere Absenkung des Versorgungsniveaus im Zuge der „wirkungsgleichen Übertragung der Rentenreform“ hält die GEW für problematisch, da sie – ebenso wie die Ab-

280 senkung in der gesetzlichen Rentenversiche-
rung und der Zusatzversorgung – das
Vertrauen der Betroffenen verletzt und die
Gefahr von Altersarmut vergrößert. Die Strei-
285 chung der schulischen Ausbildungszeiten bei
Rente und Versorgung ist darüber hinaus
bildungspolitisch ein falsches Signal, da sie
den Bildungsanstrengungen der Menschen
die gesellschaftliche Anerkennung abspricht
und so Bildung entmutigt. Modelle „freiwilliger“
290 Verlängerung der Lebensarbeitszeit lehnt
die GEW ab, so lange es noch arbeitslose
Lehramtsbewerber gibt.
Die GEW fordert eine höhere Durchlässigkeit
der Laufbahnen sowohl innerhalb des öffent-
295 lichen Dienstes als auch zwischen öffentli-
chem Dienst und Privatwirtschaft. Neben der
formalen Berufsqualifikation muss auch eine
Qualifikation in der Tätigkeit möglich sein.
Die Durchlässigkeit darf nicht zu Lasten der
300 Qualität gehen. Der Dienstherr muss eine
entsprechende ergänzende berufsbegleitende
Qualifizierung anbieten. Nicht zuletzt die
neuen Master-Studiengänge in der Lehreraus-
bildung erfordern ein einheitliches Eingang-
305 samt (A13) und die Aufhebung der
zweigeteilten Laufbahn für Lehrkräfte.

2. Maßnahmen

310 Die GEW bemüht sich um stärkere Koopera-
tion mit den anderen DGB-Gewerkschaften
im öffentlichen Dienst, um die gemeinsame
Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen. Die Inte-
ressen der verschiedenen Beschäftigtengrup-
315 pen und -bereiche innerhalb der GEW sind
angemessen zu berücksichtigen. Die Durch-
setzungskraft in Bezug auf die spezifischen
Fragestellungen von Lehrkräften und anderen
pädagogischen Fachkräften muss weiter ge-
320 stärkt werden.
Dabei muss die GEW sich sowohl auf Ver-
handlungen mit der TdL als auch auf Ver-
handlungen mit einzelnen Ländern einstellen
und vorbereiten. Wenn Verhandlungen mit
325 einzelnen Ländern aufgenommen werden,
betrachtet die GEW diese als Aufgabe der
gesamten Organisation. Die Zusammenarbeit
der DGB-Gewerkschaften des Öffentlichen
Dienstes ist gerade im Zusammenhang mit
330 den möglichen Verhandlungen auf Landes-
ebene von vorrangiger Wichtigkeit. Deshalb
sollten auf Landesebene Tarifgemeinschaften
gebildet werden. Die Zusammenarbeit mit
dem Deutschen Beamtenbund (dbb) und der

335 Tarifrundung ist partiell möglich und wo nötig
anzustreben.
Die Arbeit der Großen Tarifkommission
(GTK) der GEW muss so verändert werden,
340 entspricht. Dies bedeutet, dass die GTK schneller
auf aktuelle Entwicklungen reagieren und
professioneller arbeiten muss. Die Koordinie-
rung der Tarif- und Beamtenpolitik innerhalb
und zwischen den Landesverbänden muss
345 verstärkt und mit höherer Verbindlichkeit
ausgestaltet werden. Dazu wird ein Unterstüt-
zungssystem für die Tarifarbeit der GEW
entwickelt, damit durch die Bundesebene eine
Koordinierung der anstehenden länderspezifi-
350 schen Verhandlungen möglich wird. Hierzu
gehört die vollständige Erfassung aller von der
GEW abgeschlossenen und für GEW-
Mitglieder geltenden Tarifverträge, was die
Meldung derselben durch die vertragschlie-
355 ßenden Parteien voraussetzt.
Für den TVöD ist zeitnah ein Schulungspro-
gramm zu entwickeln und umzusetzen. Bei
zukünftigen „Großprojekten“ (neues Versor-
gungsrecht, Beamtenrechtsreform, Föderalis-
360 musreform) ist eine vorausschauende,
systematische und kontinuierliche Schulung
von ehren- und hauptamtlichen Funktions-
trägerInnen zwingend erforderlich.
Die Entwicklung im Bildungswesen wird die
365 GEW auch tarif- und beamtenpolitisch mit
neuen Herausforderungen konfrontieren, z.B.
im Zusammenhang mit „selbstständigen
Schulen“ und/oder Ganztagschulen und den
damit verbundenen Arbeitszeitmodellen und
370 Personalvertretungsproblemen. Diesen Her-
ausforderungen wird sich die GEW stellen.
Auch hierbei wird sie sich von der Tatsache
leiten lassen, dass Bildungspolitik und Tarif-
und Beamtenpolitik für die in der Bildung
375 Beschäftigten untrennbar zusammengehören.

Beschlossen am 26. April 2005