



## **Position: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Die komba gewerkschaft bekennt sich klar zur Tarifautonomie und zum Flächentarifvertrag.

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. Zu den Kernüberzeugungen der komba gewerkschaft gehört außerdem, dass das im Grundgesetz verankerte Recht, Tarifverträge durchzusetzen und abzuschließen, nicht durch eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit eingeschränkt wird.

Ungeachtet dessen muss der Trend, das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes zu zersplittern, soweit wie möglich beendet werden. Das gilt nicht nur für die unterschiedlichen Tarifwerke von Bund/Kommunen und Ländern oder die noch immer bestehenden Unterschiede zwischen den Tarifgebieten West und Ost. Auch branchenspezifische Regelungen sind kritisch zu hinterfragen. Das gilt erst recht für tarifpolitische Alleingänge einzelner Betriebe oder Einrichtungen – sei es durch die Kündigung von Tarifverträgen, durch Austritte aus Arbeitgeberverbänden oder durch Sondertarifverträge.

Die Zersplitterungstendenzen bergen diverse Gefahren und Probleme: Das Tarifrecht wird immer komplizierter und unübersichtlicher, es wird eine Entsolidarisierung der Beschäftigten provoziert, positive Entwicklungen können nicht flächendeckend durchgesetzt werden und die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft leidet. Deshalb muss soweit wie möglich wieder eine einheitliche Tarifsituation und –entwicklung realisiert werden. Dazu gehört, dass die einheitliche Tarifpartnerschaft mit Bund, Ländern und Gemeinden wiederhergestellt wird. Wenn der TVöD und der TV-L zur Zukunftsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes beitragen sollen, müssen diese Tarifwerke weiterentwickelt werden, indem Defizite beseitigt und Lücken geschlossen werden. Dazu gehört, dass praktikable, zeitgemäße und gerechte Eingruppierungsvorschriften entwickelt und vereinbart werden. Eingruppierungsvorgänge müssen für die Beschäftigten nachvollziehbar sein; Ansprüche müssen besser erkannt und durchgesetzt 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 dies gewährleisten. Außerdem sind Befristungen von Arbeitsverträgen soweit wie möglich zu vermeiden. Der Öffentliche Dienst steht für unbefristete Dienstleistungen, deshalb muss die befristete Beschäftigung die absolute Ausnahme sein.



## **Position: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

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 Geringverdienende eintreten. Allerdings darf das Solidarprinzip nicht überstrapaziert werden. Der Sozialstaat muss so ausgerichtet werden, dass er langfristig funktionsfähig ist ohne ständige neue Reformerfordernisse. Im Interesse einer besseren Übersichtlichkeit des Arbeitsrechts setzt sich die komba gewerkschaft dafür ein, das in vielen Einzelgesetzen verstreute Arbeitsrecht in einem Arbeitsgesetzbuch zusammenzufassen.