komba gewerkschaft

GRUNDSATZPROGRAMM

der komba gewerkschaft

Herausgeber:
komba gewerkschaft
Bundesleitung
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin

Redaktion: Kai Tellkamp, Jasmin Jestel
Druck: EMS Druck, Köln
Layout: A.PR Köln, Alexander Pielok
Fotos: © Denis Lazarenko - Fotolia.com (Titelseite), DN, Gina Sanders, Sebastiano Fancellu, Thomas Nattermann, S. Hofschlaeger - pixelio.de, Gerd Altmann - pixelio.de, Rainer Sturm - pixelio.de, Eduard N. Fiegel, Kurt F. Domnik, komba Bildarchiv

Alle Rechte vorbehalten

komba gewerkschaft

2012

GRUNDSATZPROGRAMM

der komba gewerkschaft

Liebe Leserinnen und Leser,

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

Denn mit diesem Programm wollen wir nicht nur über unsere grundsätzlichen Positionen informieren. Wir wollen 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 für aktuelle oder spezielle Herausforderungen oder für einzelne Berufsgruppen selbstverständlich spezifische Positionen entwickelt und vertreten.

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

Ihre,

komba gewerkschaft

06 **I Selbstverständnis der komba gewerkschaft**

a. Funktion und Bedeutung
b. komba gewerkschaft und dbb beamtenbund und tarifunion
c. komba gewerkschaft und Personalvertretungen
d. komba gewerkschaft und Politik
e. Auf die Mitglieder kommt es an!
f. Agieren statt Reagieren
g. Mittel gewerkschaftlicher Durchsetzung

10 **II Positionen zu grundsätzlichen Themen**

a. Rolle des Öffentlichen Dienstes und der Kommunen
b. Rolle der Beschäftigten
c. Verlässliche Aufgabenerfüllung durch Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes
d. Bezahlung und Einkommen
e. Öffentliche Finanzen
f. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte
g. Bundeseinheitlichkeit soweit wie möglich – Landesspezifika soweit wie nötig

18 **III Positionen zu speziellen Themen**

a. Aufgabengerechte Personalausstattung
b. Demografische Entwicklung
c. Verwaltungsstrukturreformen
d. Rechtsformänderungen und Privatisierungen
e. Personalentwicklung
f. Arbeitszeitentwicklung

24 **IV Positionen für einzelne (Status-)Gruppen**

a. Beamtinnen und Beamte
b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
c. Jugend
d. Senioren
e. Gender Mainstreaming und Familienpolitik

30 **V Adressverzeichnis**

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 | Mittel gewerkschaftlicher Durchsetzung

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 der Stellung der Kommunen als dritte Säule im föderalen 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. Das Personal im öffentlichen Dienst ist außerdem immer wieder unqualifizierten Anfeindungen und Neiddebatten ausgesetzt. Dies 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 unverzichtbar. 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 komba Mitglieder 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 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 Personalvertretungen für unverzichtbar. Sie sorgen dafür, dass bei Entscheidungen der Arbeitgeber bzw. Dienstherren die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, dass für innerbetriebliche Gerechtigkeit gesorgt wird und dass Dienst- oder Betriebsvereinbarungen ausgewogen gestaltet sind.

Personal- und Betriebsratsarbeit ergänzt die Gewerkschaftsarbeit, sie ersetzt sie jedoch nicht. 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.

Die Interessen der Beschäftigten werden also am wirkungsvollsten vertreten, wenn dies sowohl durch die Gewerkschaften als auch durch die Personal- und Betriebsräte mit ihren jeweiligen Aufgaben geschieht. Deshalb ist eine gegenseitige Unterstützung sinnvoll: Während Personal- und Betriebsräte für eine starke Identifikation der Beschäftigten mit der komba gewerkschaft sorgen können, stärkt die komba gewerkschaft ihren Mitgliedern in den Personalvertretungen den Rücken.

So setzen viele Personalvertretungsmitglieder auf die komba gewerkschaft,

- damit sie auf die Unterstützung einer echten Fachgewerkschaft für den öffentlichen Dienst zurückgreifen können.
- weil sie durch Schulungs- und Informationsangebote gut auf ihre Aufgabe vorbereitet und auf dem Laufenden gehalten werden. Gerade bei den immer komplizierter werdenden Regelungen in Tarifverträgen und im Beamtenrecht sind Informationen aus erster Hand unverzichtbar.
- damit sie gewappnet sind vor Auseinandersetzun-

gen, denn sie können zusätzlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen.

- weil es für die komba gewerkschaft selbstverständlich ist, dass Personalräte zwar unsere Forderungen unterstützen, aber eigenständig und frei von gewerkschaftlichen Weisungen handeln. So können sie sich auf eine konsequente und unbeeinflusste Arbeit zum Wohle aller Beschäftigten konzentrieren.

- weil sie sich mit der Arbeit der komba gewerkschaft identifizieren können – eine praxisnahe, engagierte und gleichzeitig faire sowie sachliche Interessenvertretung. Ohne sture Prinzipienreiterei und Ideologiekämpfe.

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 gegeben haben, 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 Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Für die komba gewerkschaft ist es eine Selbstverständlichkeit, dass sie die richtige Anwendung von Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für ihre Mitglieder durchsetzt.
Auch Information ist uns ein wichtiges Anliegen. Mit der Mitgliederzeitschrift der komba gewerkschaft sind unsere Mitglieder stets aktuell 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-, Finanzdienstleistungs- und Konsumangeboten.

Von den Mitgliedern sind aber nicht nur unsere Ziele und unser Leistungsangebot abhängig, sondern auch unser Erfolg bei der Interessenvertretung. Denn 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 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 Meinung, Gewerkschaften bestehen aus Betonköpfen

und Blockierern, trifft nicht auf die komba gewerkschaft zu. Wir sehen es als erforderlich an, auch als Gewerkschaft Ideen für die Weiterentwicklung des Öffentlichen Dienstes 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.

Nur dann kann von den Beschäftigten erwartet werden, dass sie Veränderungen motiviert mitgestalten. 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.

g. Mittel gewerkschaftlicher Durchsetzung

Für die Beschäftigten ist es zunehmend schwierig, ihre Rechte gegenüber Arbeitgebern und Dienstherren zu erkennen und zu beurteilen. Dabei kommt es vor, dass Ansprüche vorenthalten werden oder strittig sind. Die Prüfung und Durchsetzung erfolgt dann insbesondere im Wege der Rechtsberatung und des Rechtsschutzes, was die komba gewerkschaft für ihre Mitglieder gewährleistet.

Allerdings können nur real existierende Rechte und Ansprüche gewährt und durchgesetzt werden. Vor der individuellen Durchsetzung steht die kollektive Durchsetzung der Anspruchsgrundlagen in Gesetzen und Tarifverträgen. Zu diesem Zweck führt die komba gewerkschaft im Zusammenwirken mit dem dbb vielfältige Verhandlungen mit Arbeitgebern, mit Verbänden und mit der Politik. Argumente werden zusammengetragen und engagiert vertreten. Letztendlich münden Tarifverhandlungen und Beteiligungsverfahren bei der Gesetzgebung in konkreten Rechtsgrundlagen.

Doch immer häufiger ist festzustellen, dass es nicht ausreicht, gute Argumente zu haben und engagiert zu vertreten. Wenn es erforderlich ist, organisiert und unterstützt die komba gewerkschaft ergänzend Protestveranstaltungen, Aktionen und Arbeitskampfmaßnahmen, um berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen.

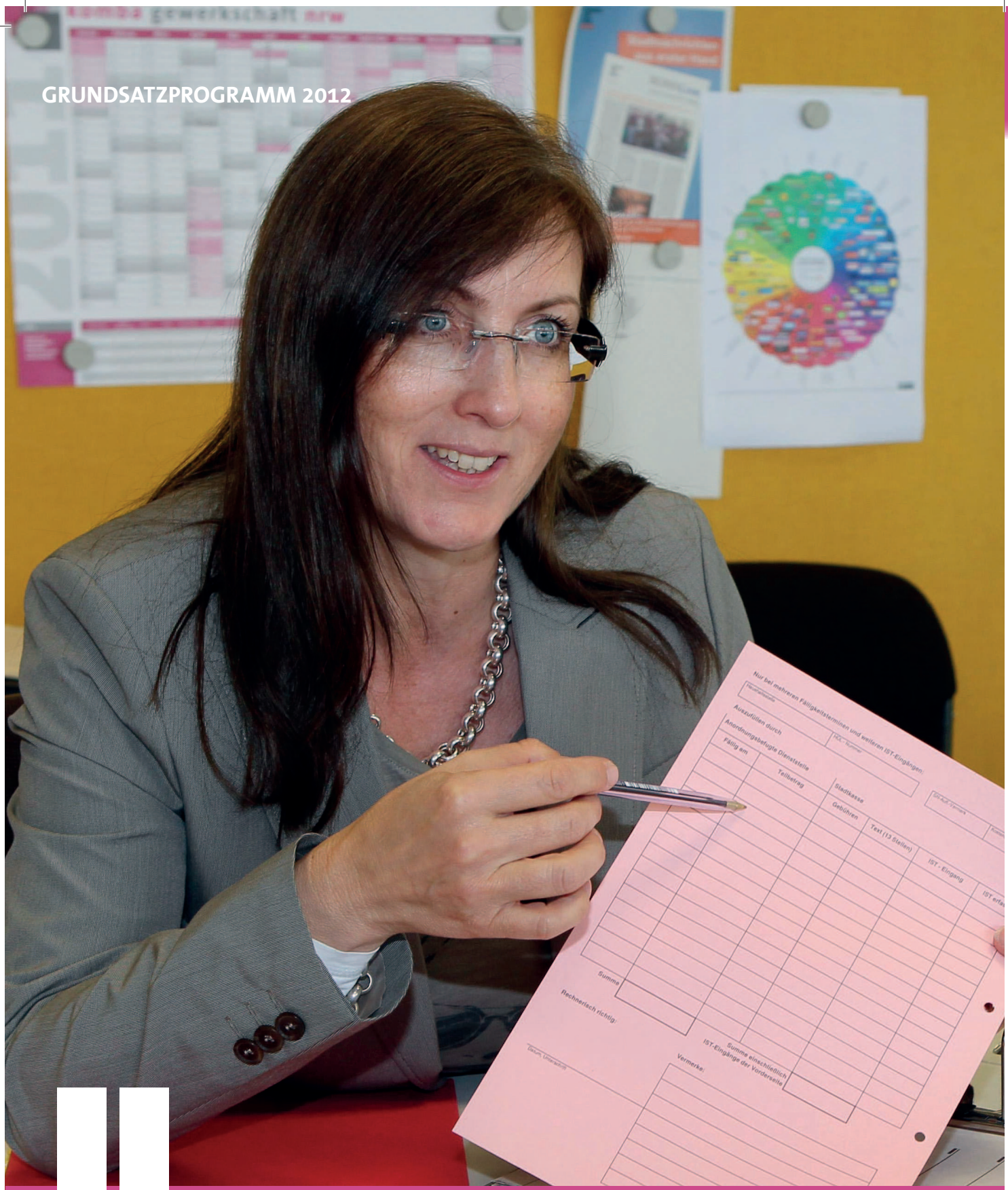
Für die komba gewerkschaft ist dabei das Streikrecht ein unverzichtbares Recht, um Forderungen durchzusetzen. Nach Auffassung der komba gewerkschaft kann das Streikrecht aber nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stehen. Das Beamtenrecht ist hingegen mit dem Streikrecht nicht vereinbar.

Das Beamtenrecht und damit das Streikverbot garantieren die ständige Funktionsfähigkeit eines Kernbereichs des Öffentlichen Dienstes, auch in Krisenzeiten. Das Streikrecht würde jedoch genau diese Funktionsfähigkeit und damit auch das Berufsbeamtentum gefährden. Deshalb muss das Streikverbot dieser Statusgruppe akzeptiert werden. Es erfordert sowohl aus verfassungs- als auch aus gewerkschaftspolitischer Sicht eine sorgfältige Abwägung, die Vorteile des Berufsbeamtentums zugunsten eines Streikrechts aufzugeben.

Für die komba gewerkschaft ist allerdings klar, dass durch Einschnitte der Gesetzgeber in die Rechte der Beamtinnen und Beamten die Grenze, bis zu der die Abwägung zugunsten des Berufsbeamtentums ausfallen kann, bereits bedenklich nahe gekommen ist.

Eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen spielt gerade im Öffentlichen Dienst die Öffentlichkeit. Nur wenn diese anerkennt, dass dafür öffentliche Mittel – Steuergelder - zur Verfügung gestellt werden müssen, wird ein Entgegenkommen von Arbeitgebern und Politik gefördert. Deshalb setzt sich die komba gewerkschaft für ein positives Image des öffentlichen Dienstes ein, zumal er im internationalen Vergleich für eine beispiellose Sicherstellung der Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger steht.

In geeigneten Fällen kommt auch die Vorbereitung und der Aufruf zu Anträgen, Widersprüchen beziehungsweise die Durchführung von Musterklagen in Betracht. Nämlich dann, wenn gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen unterschiedlich ausgelegt werden beziehungsweise aus unserer Sicht korrekturbedürftig sind. Dadurch kann nicht nur erreicht werden, dass die Beschäftigten ihre Ansprüche wahren; durch die Masse an Eingaben wird auch ein spürbarer Druck auf die Verantwortlichen ausgeübt, nicht einfach zur Tagesordnung überzugehen und Negatives zu konservieren.



II

Positionen zu grundsätzlichen Themen

Rolle des öffentlichen Dienstes und der Kommunen | Rolle der Beschäftigten | Verlässliche Aufgabenerfüllung durch Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes | Bezahlung und Einkommen | Öffentliche Finanzen | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte | Bundeseinheitlichkeit soweit wie möglich - Landesspezifika soweit wie nötig

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 konkretes Handeln 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. In diesem Zusammenhang spielt auch die kommunale Selbstverwaltung eine unverzichtbare Rolle.

Es ist für uns selbstverständlich, zu berücksichtigen, dass die Bürgerinnen und Bürger sich nicht obrigkeitsstaatlichen Anordnungen unterwerfen 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 wird, 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 den Prioritäten, die hier gesetzt werden. 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 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 Voraussetzung bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen. Von den Beschäftigten wird zu Recht ein ausgeprägter Gerechtigkeitssinn erwartet. Deshalb haben gerade die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes aber auch Anspruch darauf, selbst gerecht behandelt zu werden.

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. Verlässliche Aufgabenerfüllung durch Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes

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 sicherzustellen sind. Um diese Leistungssicherheit und Gemeinwohlorientierung zu gewährleisten, muss die öffentliche Hand in der Lage und auch verpflichtet sein, die Aufgaben innerhalb der dafür 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 weiterentwickelnden Erwartungen an die Erfüllung öffentlicher Aufgaben anzupassen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört auch, dass öffentliche Aufgaben durch Beschäftigte 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:

ERSATZ VON REGULÄREN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN

Zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben werden auch Menschen eingesetzt, die zum Beispiel am Bundesfreiwilligendienst teilnehmen oder anderweitig ehrenamtlich tätig sind, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr absolvieren oder die Sozialleistungen beziehen. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, öffentliche Aufgaben zu Dumpingpreisen zu erfüllen. Statt Tariflöhne für reguläres Personal zu zahlen, werden Menschen 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. Der Einsatz von Menschen in anderen Beschäftigungsverhältnissen muss legitime Ziele verfolgen, wobei das Kriterium der Zusätzlichkeit zwingend zu beachten ist.

LEIHARBEIT

Das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung 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". Obwohl von vergleichbaren Ausgangslagen im Öffentlichen Dienst grundsätzlich keine Rede sein kann, gibt es auch hier entsprechende Initiativen.

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 Beschäftigten die geltenden Arbeitsbedingungen (einschließlich Entgelt) greifen.

OUTSOURCING UND PRIVATISIERUNG

Verschiedene Aufgabenfelder werden ausgegründet und in Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit überführt oder sogar der Privatwirtschaft überlassen. Dies wird oftmals als Weg angesehen, öffentliche Kassen zu entlasten. Das führt jedoch zu erheblichen Nachteilen: Um Gewinne zu erzielen, werden die Kosten zum Beispiel beim Personal und damit die Qualität reduziert. Die flächendeckende Leistungssicherheit für die Bürgerinnen und Bürger wird gefährdet. Außerdem ist häufig ein Verlust an politischer Steuerung und damit an kommunaler Selbstverwaltung zu verzeichnen. 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.

Wie es besser geht: 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. 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 und in der jeweiligen Zusatzversorgungskasse des Öffentlichen Dienstes sicherzustellen.

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 Gewinnen 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 Voraus-

setzungen 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.

d. Bezahlung und Einkommen

Die Einkommensentwicklung im Öffentlichen Dienst ist eine der zentralen Aufgaben der komba gewerkschaft. Wir setzen uns dafür ein,

- dass die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben,
- dass eine leistungsgerechte Bezahlung erfolgt,
- dass der Lebensstandard erhalten und verbessert wird
- dass Einkommensgerechtigkeit im Hinblick auf Anforderungen, Qualifikationen und Funktionen – auch im Verhältnis zur Privatwirtschaft – erreicht wird.

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 von Stellenstreichungen, befristeten Arbeitsverhältnissen und sogar betriebsbedingten Kündigungen im Öffentlichen Dienst 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 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 herhalten 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 nicht hinnehmbarer Einkommensrückstand.

Aber in Einkommensrunden müssen weitere Aspekte berücksichtigt werden. Dazu gehört die Laufzeit. Eine längere Laufzeit bringt zwar Planungssicherheit für Arbeitgeber und Politik sowie für die Beschäftigten. Auf der anderen Seite ist es kontraproduktiv, wenn die wirtschaftliche und finanzpolitische Situation, die zufällig zum Verhandlungszeitpunkt existiert, einen langen Zeitraum beeinflusst, obwohl kurz danach die Rahmenbedingungen völlig anders sein können. Zudem dürfen Einmalzahlungen nicht als Ersatz für geringere Tabellenanpassungen angesehen werden. Einmalzahlungen wirken – wie es der Name bereits offenbart – nur einmal, während sich Tabellenanpassungen unbefristet, also Monat für Monat und Jahr für Jahr positiv auswirken.

Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, die Regelungen zu leistungsorientierten Bezahlungselementen im Hinblick auf praktische Probleme und vorliegender Rechtsprechung auf einen Optimierungsbedarf zu überprüfen und ggf. anzupassen. Besonders wichtig sind die folgenden Grundsätze:

- Die leistungsorientierte Bezahlung ist ein ergänzendes - aber kein ersetzendes -Bezahlungsinstrument im Öffentlichen Dienst.

- 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.

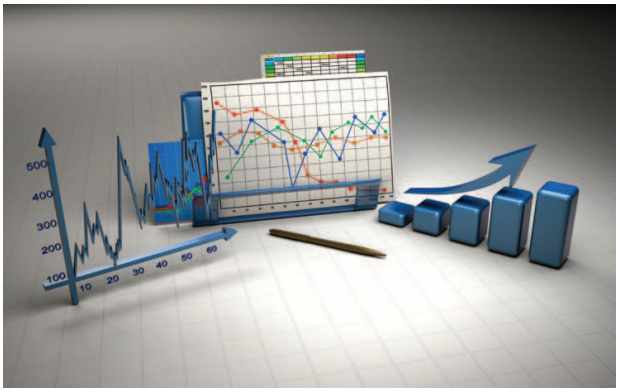
- Leistungsorientierte Bezahlung steht für ein höheres Maß an Bezahlungsgerechtigkeit, aber nicht für Sanktionierungen – Leistungsträger auf allen Ebenen können aus einem zusätzlichem Topf Mittel erhalten, ohne dass anderen etwas weggenommen wird.

- 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 leistungsorientierte 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 bereitstellen.

e. Öffentliche Finanzen



Es passt nicht zusammen, dass die Aufgaben und die Anforderungen stetig zunehmen und die verfügbaren finanziellen Mittel zu deren Bewältigung immer weiter schrumpfen. In den vergangenen Jahren hat eine besorgniserregende Entwicklung eingesetzt: Nahezu alle Bereiche der öffentlichen Aufgaben sind von Unterfinanzierung betroffen. Die Folgen führen zunehmend bei allen Beteiligten zu Frust:

Die politisch Handelnden auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene provozieren bei der Zuordnung der unzureichenden finanziellen Ressourcen auf die vorhandenen öffentlichen Aufgaben zwangsläufig eine Mangelverwaltung, die Beschäftigten müssen diese Mangelverwaltung umsetzen und die Bürger sind dieser Mangelverwaltung ausgesetzt.

Eine ausreichende, aufgabengerechte Ausstattung öffentlicher Kassen ist aus Sicht der Beschäftigten und damit der komba gewerkschaft unerlässlich, denn die Beschäftigten werden aus diesen öffentlichen Kassen bezahlt. Je problematischer die Situation ist, umso geringer ist die Chance, in Tarifverhandlungen oder beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren etwas für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.
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.
Erforderlich ist eine Optimierung der Einnahmesituation. Dazu gehören:

- Eine konsequente Beachtung des Konnexitätsprinzips
- Eine Erweiterung des Kreises der Gewerbesteuerpflichtigen
- Eine sozialgerechte Überarbeitung des Abgabensystems
- Die wirksame Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Schwarzarbeit

Weiterhin muss die bislang weitgehend ungebremste und unkontrollierte Ausgabenentwicklung besser beherrscht und begrenzt werden. Die komba fordert:

- Die Kommunen dürfen nicht mit den extrem gestiegenen Sozialausgaben alleine gelassen werden.
- Eine konsequente Aufgaben- und Finanzierungstransparenz
- Die Beteiligung der Bürger an der Prioritätensetzung bei der Verwendung öffentlicher Mittel
- Eine Optimierung öffentlicher Investitionen
- Einen deutlichen Subventionsabbau

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.

Zur Verbesserung der Situation müssen die öffentlichen Haushalte von Altschulden befreit werden. Nicht selten erreichen derzeit die Kreditaufnahmen die gleiche Höhe wie Zinsen für bereits vorhandene Schulden. Deshalb sollte ein Großteil der vorhandenen Schulden in Altschulden-

fonds ausgelagert werden, die Zinsendienst und Tilgung übernehmen. Mittel dafür könnten generiert werden aus der Umwidmung von Teilen des staatlichen Goldvermögens und des Solidaritätszuschlages sowie aus der Einführung einer Finanztransaktionssteuer sowie einer Vermögensabgabe auf Privat- und Betriebsvermögen.

Außerdem ist darauf zu achten, dass aus der sogenannten Schuldenbremse keine weiteren Nachteile für die Beschäftigten erwachsen. Die Schuldenbremse besagt, dass Bund und Länder ab 2020 grundsätzlich keine Schulden mehr machen dürfen. Diese Herausforderung wird die finanziellen Probleme öffentlicher Haushalte noch verstärken. Umso wichtiger ist die Umsetzung unserer Forderungen.

Sollten politische Entscheidungen, die eine an den Aufgaben orientierte Einnahmesituation gewährleisten, ausbleiben, ist zwingend die einzig mögliche Alternativentscheidung zu treffen: Eine an der Einnahmesituation orientierte Reduzierung des Aufgabenbestandes. An derartigen klaren Entscheidungen, die deutlich machen, was für ein Staat gewollt ist, kommen die politisch Verantwortlichen nicht vorbei.

f. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte

Die komba gewerkschaft bekennt sich ausdrücklich zum Miteinander von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für die das reguläre Arbeits- und Sozialrecht gilt und 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.

Dazu gehört auch, dass negative Entwicklungen bei einer Statusgruppe nicht als Grundlage für ebensolche Maßnahmen bei der anderen Statusgruppe herangezogen werden. Vielmehr müssen negative Entwicklungen gestoppt und zurückgenommen werden. Andernfalls wird der Öffentliche Dienst immer unattraktiver und von qualifizierten Nachwuchskräften nicht mehr nachgefragt.

Die Fragestellung, ob Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen 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 sogenannte Funktionsvorbehalt besagt, 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 praxisgerechte 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.

g. 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 zumindest annähernd gleich 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 zum Beispiel seit der Föderalismusreform bestehen, dienen nicht der Effizienzsteigerung, sondern oftmals kurzsichtiger Sparpolitik auf Kosten der Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger. Finanzschwächere Länder haben im Wettbewerb um Spareffekte die Möglichkeit, Personalkosten noch weiter zu drücken.

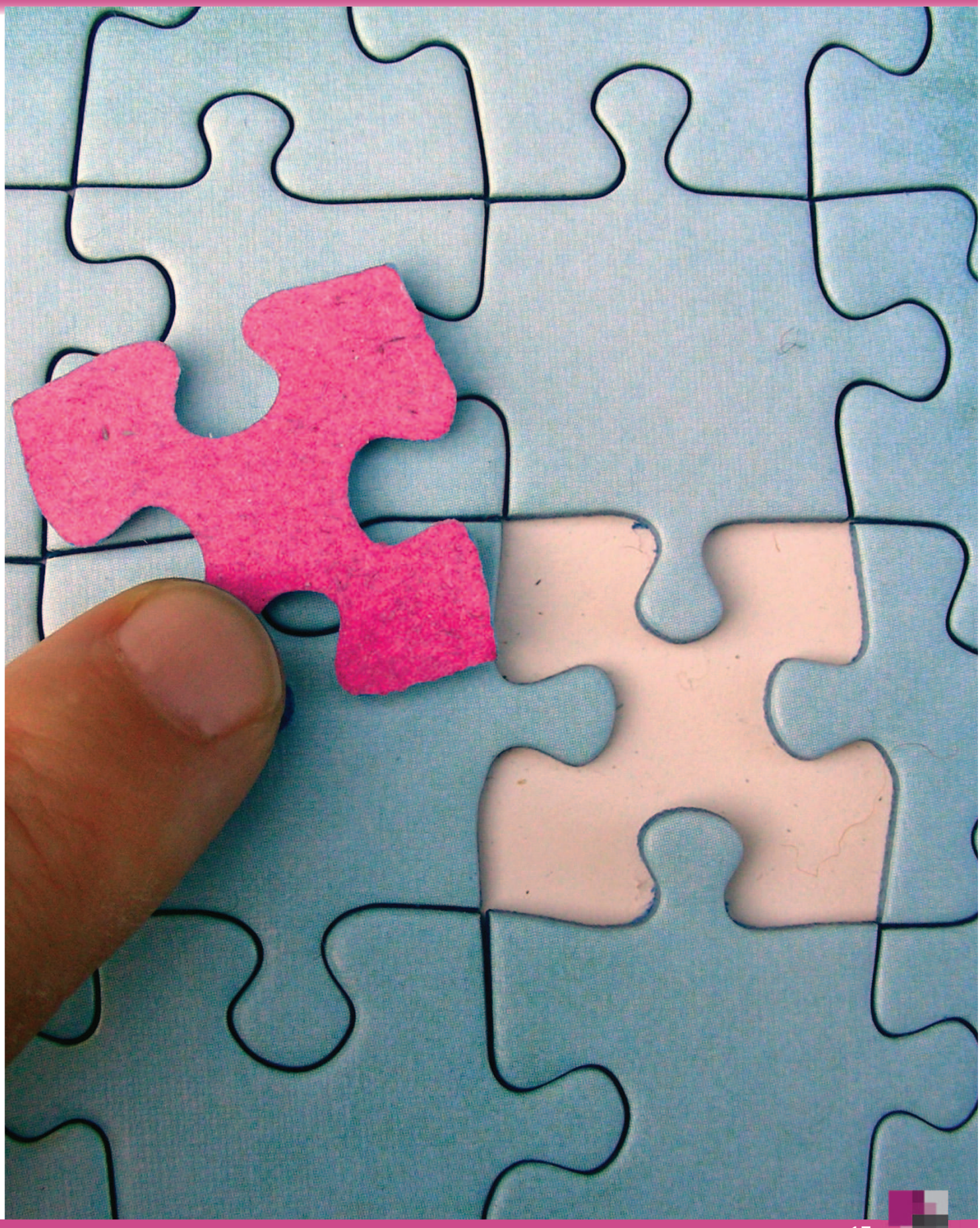
Finanzstärkere Länder haben dagegen im Wettbewerb um leistungsfähiges Personal die Möglichkeit, akzeptable Einkommen zu zahlen.

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 nahezu unmöglich. Richten sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten vordergründig nach der individuellen Kassenlage, ist der Auftrag des Öffentlichen Dienstes, wichtige öffentliche Dienstleistungen flächendeckend in einheitlicher guter Qualität zu erbringen, gefährdet. Die Erfüllung dieses Auftrags darf nicht daran scheitern, dass die Gewinnung und Bindung 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 zunehmende Differenzierungen zwischen Kommunen, Ländern und Bund sowie zwischen Regionen sind meistens keine überzeugenden Sachargumente erkennbar. Vielmehr führen derartige Differenzierungen häufig zu Verwerfungen und Neiddebatten.

Die komba gewerkschaft fordert deshalb flächendeckend einheitliche Regelungen für das öffentliche Dienstrecht, die deutlich über die Normen des Beamtenstatusgesetzes hinausgehen. Nur, wenn spezifische Regelungen sachlich begründet sind, kommen diese für die komba gewerkschaft in Frage.



II

Positionen zu speziellen Themen

Aufgabengerechte Personalausstattung | Demografische Entwicklung | Verwaltungsstrukturreform | Rechtsformänderungen und Privatisierungen | Personalentwicklung | Arbeitszeitentwicklung

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 nachvollziehbar, 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 Betrieben 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 bereits überschritten.

Die komba gewerkschaft fordert, dass die Arbeitszeitvorschriften, die insbesondere dem Arbeitsschutz dienen, auch tatsächlich eingehalten 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!

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. Demografische Entwicklung

Die älter werdende Gesellschaft betrifft den Öffentlichen Dienst in doppelter Hinsicht: Zum einen müssen die öffentlichen Dienstleistungen an die sich wandelnden Bedürfnisse angepasst werden. Zum anderen – und das wird in der Praxis bislang völlig unterschätzt - bringt die Altersstruktur besondere Herausforderungen für das Personalmanagement mit sich. In den letzten Jahren wurde schonungslos jede Möglichkeit genutzt, Personal einzusparen. Durch die (Nicht-) Einstellungspolitik ist nicht nur die Belastung des verbliebenen Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben erheblich gestiegen, auch der Altersdurchschnitt ist dramatisch in die Höhe gegangen.

Die Folge sind geballte Altersabgänge in den kommenden Jahren. Die daraus resultierenden quantitativen und qualitativen Lücken können ohne angemessene Neueinstellungen nicht aufgefangen werden. Doch das wird schwierig. Denn der Öffentliche Dienst ist aufgrund fortlaufender Einsparungen kein attraktiver Arbeitgeber mehr. Hinzu kommt, dass immer weniger Schulabgänger auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Schon jetzt bestehen erhebliche Probleme, freie Stellen qualifiziert zu besetzen.

Damit die Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes durch die demografischen Entwicklungen nicht gefährdet wird, müssen dringend Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Die komba gewerkschaft plädiert für einen „Masterplan Demografie“, der insbesondere die folgenden Punkte beinhalten sollte:

- Bei einem bevorstehenden Ausscheiden von Stelleninhabern muss rechtzeitig eine Nachfolge geregelt und eine umfassende Einarbeitung ermöglicht werden. Das Verschleppen von solchen Entscheidungen sowie Wiederbesetzungssperren führen zu einem irreparablen Wissensverlust und zu einer Beeinträchtigung der Kontinuität und Qualität öffentlicher Dienstleistungen.

- Qualifiziertes Personal muss ausgebildet und auch gehalten werden. Deshalb müssen Auszubildende und Anwärter übernommen und befristete Arbeitsverträge soweit wie möglich entfristet werden. Ausufernde Befristungen verhindern Planungssicherheit für die Beschäftigten und Leistungssicherheit für die Bürger. Außerdem sollte Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen durch flexible Arbeitszeitmodelle einschließlich Telearbeit ein größeres Arbeitsvolumen ermöglicht werden.

- Die Attraktivität des Arbeitgebers Öffentlicher Dienst muss dringend wiederhergestellt werden. Dazu gehören eine aufgabengerechte Personalausstattung, eine faire Bezahlung, gute Aufstiegschancen und eine Imagekampagne.

- Die Aufgabenzuordnung an die einzelnen Beschäftigten darf nicht statisch sein. Sie muss der individuellen Entwicklung von Interessen, Kompetenzen und Leistungsfähigkeit Rechnung tragen. Eine funktionierende Personalentwicklung sorgt für die Nutzung des vorhandenen Potentials und für Motivation.

- Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung müssen in der Praxis eine viel größere Rolle spielen,

um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in allen Altersgruppen zu fördern und zu erhalten. Für besonders belastete Berufsgruppen müssen ergänzend flexiblere Möglichkeiten geschaffen werden, aus dem aktiven Berufsleben auszuscheiden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist konsequent auf- und auszubauen.

- Es müssen Schutzmechanismen greifen, wenn Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit in vollem Umfang zu erledigen. Eine solche Situation kann nicht nur bei Beschäftigten auftreten, die körperlich stark belastet sind. Auch auf Büroarbeitsplätzen gibt es solche Fälle, häufig stressbedingt. Die Folgen können von einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit über Entgelteinbußen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Als Gegenmaßnahmen kommen zum Beispiel die Umgestaltung der Arbeitsplätze, das Angebot gleichwertiger Arbeitsplätze und die Reduzierung der Arbeitszeit gegebenenfalls mit Ausgleichszahlungen in Frage.

FAZIT

Mit der Ressource Personal muss DEUTLICH professioneller umgegangen werden.

c. Verwaltungsstrukturreformen

Die Verwaltungsmodernisierung ist eine Daueraufgabe – teilweise sinnvollerweise, weil sich die Verwaltung an die Bedürfnisse der Praxis anpassen muss, teilweise handelt es sich aber auch um verzichtbaren Aktionismus.

Die Diskussion um Verwaltungsstrukturen hat eine neue Qualität bzw. Dimension erhalten. Um Effizienzsteigerungen zu erreichen, werden zunehmend weitreichende 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 und Ziele betroffen sind. Insbesondere geht es selbstverständlich um die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die weitreichende 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 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, kann 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 Mitarbeiter sowie an Effizienzerfordernissen orientieren.

- Der Landes- und Bundesebene sind die legislative und die judikative Gewalt, der kommunalen Ebene vorrangig die exekutive Gewalt zugeordnet. Nur in begründeten Ausnahmefällen sind auch bei den Ländern Elemente der exekutiven Gewalt angesiedelt. 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.

- Die technischen Entwicklungen im Bereich Internet und e-Government verändern die Arbeitsabläufe im öffentlichen Dienst fortlaufend. Dabei sollten die

Möglichkeiten genutzt werden, einen zeitgemäßen Service vorzuhalten und die Verwaltung zu vereinfachen. Allerdings müssen wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Nutzung beachtet werden. Dazu gehören zum Beispiel die Qualifizierung der Beschäftigten, eine möglichst große Kompatibilität zwischen den Verwaltungen und die Gewährleistung des Datenschutzes. Außerdem muss bedacht werden, dass die Anwendung neuer technischer Möglichkeiten häufig zusätzlich erfolgt und damit mit einem zusätzlichen Arbeitsaufwand verbunden ist. Dies kann auch deshalb zum Tragen kommen, weil die Leistungen des öffentlichen Dienstes allen Bürgerinnen und Bürgern unabhängig von deren technischer Ausstattung und Kompetenz offenstehen müssen.

- Sofern es zu Verzahnungen, Fusionen oder Neubildungen von Dienststellen und zu Aufgabenverlagerungen vom Land auf die Kommunen kommt, muss vorhandenes Personal 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 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 Bürgerinnen 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.

d. Rechtsformänderungen und Privatisierungen

In einem immer stärkeren Maße ist zu beobachten, dass Teile von Behörden beziehungsweise Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in andere Rechtsformen umgewandelt werden. In vielen Fällen ist dies gleichbedeutend mit einer Privatisierung. Die komba gewerkschaft steht diesem Trend sehr kritisch gegenüber:

PRIVATES UND ÖFFENTLICHES RECHT

Unsere Rechtsordnung unterscheidet ganz bewusst privates und öffentliches Recht. Während das Privatrecht die Interessen Einzelner regelt, hat das öffentliche Recht die Belange der Allgemeinheit im Blick. Das gilt auch für Betriebsformen:

So stellt das privatrechtlich verfasste Unternehmen das Wohl des einzelnen Unternehmens, der im wirtschaftlichen Erfolg zum Ausdruck kommt, in den Vordergrund. Öffentlich-rechtliche Einrichtungen hingegen müssen das Wohl der Allgemeinheit fördern, wozu eine flächendeckende, sozialgerechte und umweltverträgliche Aufgabenerfüllung gehört.

Wenn diese Abgrenzung zunehmend verwischt wird, gefährdet das die Ausrichtung eigentlich öffentlicher Aufgaben am Wohl der Allgemeinheit.

Dazu gehört auch, dass Private sich auf rentable Aufgaben beschränken wollen. 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

WIRTSCHAFTLICHKEIT

Es ist ein Irrglaube, dass ein Wechsel zu einer privaten Rechtsform automatisch mehr Wirtschaftlichkeit bedeutet. Wirtschaftlichkeit ist unter dem Dach des öffentlichen Rechts ebenso möglich und sogar vorgeschrieben. Betriebswirtschaftliche Grundsätze sind längst Standard in öffentlichen Betriebsformen. Wirtschaftlichkeit ist nicht eine Frage der Rechtsform, sondern eine Frage dessen, ob und wie sie tatsächlich mit Leben erfüllt wird. Zusätzliche Wirtschaftlichkeitsreserven können häufig erschlossen werden, indem die notwendigen Rahmenbedingungen - etwa technische Ausstattung, Steuerungsinstrumente oder Personalentwicklungsmaßnahmen - geschaffen werden. Auch ein wettbewerbsähnlicher Leistungsvergleich unter mehreren Betrieben kann eine geeignete Methode sein.

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

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. Hinzu kommt, dass Privatisierungen wirtschaftlicher Einrichtungen die Möglichkeit der Verzahnung mit anderen, defizitären Bereichen und damit eine insgesamt gemeinwohlorientierte Ausrichtung des Leistungsangebotes verbauen.

VERKOMPLIZIERUNG STATT VEREINFACHUNG

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 damit sowohl für den Staat beziehungsweise die Kommune als auch für die Bürgerinnen und Bürger immer undurchsichtiger.

KOMPETENZVERLUST

Die komba gewerkschaft problematisiert auch eine mit Privatisierungen einhergehende Schwächung der demokratischen Steuerung beziehungsweise der kommunalen Selbstverwaltung. Denn die öffentlichen Mandatsträger verlieren wichtige Einwirkungsmöglichkeiten. Sie verabschieden sich von der politischen Verantwortung und Steuerungsmöglichkeit für wichtige Bereiche der Daseinsvorsorge.

Damit stellen sie sich letztendlich selbst in Frage. Zu bedenken ist auch, dass durch die „Streuung“ von Aufgaben die große Gefahr entsteht, dass eine einheitliche Kommunalpolitik beeinträchtigt wird.

Zusätzlich führen Privatisierungen in den Dienststellen zu einem fachlichen Kompetenzverlust. Erfahrungen gehen verloren und es entsteht ein fachliches Vakuum, was zu Problemen bei der Beurteilung der Aufgabenerfüllung und bei der Vorbereitung politischer Entscheidungen führt.

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 Bestand haben beziehungsweise in Frage kommen.

Es ist in diesen Fällen 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.

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

Bei knappen Mitteln, immer kürzer werdenden Innovationszyklen und der privaten 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.

Bestandteil einer Personalentwicklung, die gute Rahmenbedingungen für Arbeitszufriedenheit schafft, muss auch ein überzeugendes betriebliches Gesundheitsmanagement sein. Damit werden Leistung und Gesundheit positiv beeinflusst.

f. 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 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 aufgabengerechten Personalausstattung muss vorrangig durch eine ausreichend hohe Zahl von Beschäftigten, nicht aber durch weitere Arbeitszeiterhöhungen gewährleistet werden.

- Arbeitszeiterhöhung muss auch Einkommenserhöhung bringen. Alles andere bedeutet Einkommensverlust durch die Hintertür.

- 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 zum Beispiel 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.

IV

Positionen für einzelne (Status-)Gruppen

Beamtinnen und Beamte | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | Jugend | Senioren | Gender Mainstreaming und Familienpolitik

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. Die komba gewerkschaft bekennt sich jedoch 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.

- 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.

- Anstelle des herkömmlichen Laufbahnrechts mit den Einengungen des Laufbahngruppenprinzips muss sich das Konzept der Einstiegslaufbahn etablieren. 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 sehr kritisch. Die komba gewerkschaft bekennt sich weiterhin zu ihrer Zielsetzung, im Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht soviel Einheitlichkeit wie irgend möglich zu bewahren. Soweit Differenzierungen bestehen, muss sich die weitere Entwicklung an den für die Beamtinnen und Beamten positiven Beispielen orientieren. Wo sich die Politik auf Länderebene für individuelle Länderneuregelungen entschieden hat, werden wir uns an dem dann entstehenden Wettbewerb beteiligen und das Günstigkeitsprinzip einfordern.

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 Fokus 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 das 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.

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 einstehen. 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.

c. Jugend

komba jugend

Die **gegenwärtige Lage** ist zum großen Teil gekennzeichnet von Ausbildungsplätzen ohne Chance auf Weiterbeschäftigung, Stellenabbau, 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 der nachfolgenden Generation. Es gilt, nicht nur an heute und sich selbst, sondern nachhaltig zu denken. Der gewerkschaftliche Grundgedanke ist Solidarität. Und diese muss nicht nur gegenüber den vorhandenen Kolleginnen und Kollegen praktiziert werden, sondern auch gegenüber jenen von morgen – zumal wir sie erhobenen Hauptes in unseren Reihen willkommen heißen möchten.

Wir wollen dafür sorgen, dass auch die Arbeitgeber und Dienstherren erkennen: Nur wer eine attraktive Ausbildung und einen anschließenden unbefristeten und sicheren Arbeitsplatz mit Perspektiven anbietet, wird in der Nachwuchsgewinnung erfolgreich sein und motivierte Arbeitskräfte mit einer insgesamt ausgewogenen Altersstruktur vorhalten können.
Eine **Berufsausbildung** ist die Voraussetzung für eine Perspektive in der Zukunft. Jungen Menschen 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.

Allerdings müssen die Anstrengungen für die Nachwuchsgewinnung verstärkt werden. Die Attraktivität von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Öffentlichen Dienst muss verbessert und zeitgemäß kommuniziert werden. 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 Ausbildertätigkeit zur Verfügung haben.

Die duale Ausbildung in den Lernorten Betrieb und Berufsschule hat sich bewährt, auch weil sie einen großen Praxisbezug gewährleistet. Sie sollte deshalb nicht nur beibehalten, sondern auf weitere Berufe ausgeweitet werden. Eine Verdrängung der dualen Ausbildungsberufe zugunsten externer wissenschaftlicher Ausbildungsgänge sollte nicht voreilig vorangetrieben werden. Vielmehr sollten den Absolventen anerkannter Ausbildungsberufe ergänzende Qualifizierungsangebote offenstehen, um weitergehende Funktionen zu übernehmen.

Die komba gewerkschaft spricht sich dafür aus, dass die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter in **Verwaltungsfachhochschulen** als verwaltungsinterne Bildungseinrichtungen stattfindet. 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 über drei Jahre hinausgehenden Studienzeit
- Unsicherheit über die Zukunft nach dem Studium
- Gefährdung der Nachwuchsgewinnung

Die Umstellung der Studienabschlüsse auf das modulare System von Bachelor und Master gibt die Gelegenheit, auch bei den Studiengängen für Beamtinnen und Beamten mehr Durchlässigkeit zu schaffen. Dabei sollte flächendeckend ein berufsbegleitender Aufbaustudiengang zum Erwerb des Mastergrades angeboten werden. Nach der erfolgreich abgeschlossen Ausbildung muss eine **Übernahme** das Ziel sein. Entsprechend der jeweiligen Ausbildung und Berufsentscheidung sollten Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und Anwärter in ein Beamtenverhältnis übernommen werden. Für eine Übernahme sprechen viele Argumente:

- MOTIVATION DER NACHWUCHSKRÄFTE WÄHREND DER AUSBILDUNG
  Azubis sowie Anwärterinnen und Anwärter, die wissen, dass sie für einen tatsächlichen Einsatz in der Verwaltung lernen, sind motiviert. Die Verwaltungen werden von einer positiven Grundstimmung profitieren können.

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

- VERWALTUNGSMODERNISIERUNG FÖRDERN
  Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Bürgernähe sind 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 alles andere als fürsorglich, wenn die Fürsorgepflicht mit dem Ende der Ausbildung für beendet erklärt wird.

- VORBILDFUNKTION FÜR DIE PRIVATWIRTSCHAFT
  Bei der Verhinderung von 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.

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 sichtbarer 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 Potential 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 und Dienstherren 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 persönlichen Leistungsfähigkeit, der berufsgruppenspezifischen Belastungssituation, den eigenen Wünschen und dem Bedarf von Arbeitgeber und Dienstherr 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 bzw. –versorgung zusammensetzt. Zum anderen sollte die Möglichkeit ausgeweitet werden, auch vor der Regelarbeitszeitgrenze auszuscheiden.

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.

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 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.

- der Arbeitgeber, der eine Familienpause „attraktiv“ gestaltet (z.B. durch Fortbildungs- und Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten einschließlich Telearbeit), der flexible Arbeitszeiten ermöglicht und der die in der Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten anerkennt statt familienbedingte Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit negativ auszulegen.

WIR SIND FÜR SIE DA!

komba gewerkschaft

Bundesorganisation der komba gewerkschaft
komba gewerkschaft
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin
Tel. (030) 4081 687-0
Fax (030) 4081 687-9

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

Mitgliedsgewerkschaften der komba gewerkschaft

BTBkomba baden-württemberg
Geschäftsstelle:
Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart
Tel. (0711) 22 01 403, Fax: (0711) 22 01 404
eMail: info@btbkomba.de

komba gewerkschaft bayern
Geschäftsstelle:
Pfeuferstr. 33, 81373 München
Tel. (089) 77 02 53, Fax: (089) 72 50 957
eMail: lg.bayern@komba.de

gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin – gkl berlin
Geschäftsstelle:
Mommsenstr. 58, 10629 Berlin
Tel. (030) 20 45 44 22, Fax: (030) 20 45 46 61
eMail: post@gklberlin.de

komba gewerkschaft brandenburg
Geschäftsstelle:
Hauptstr. 1, 15377 Oberbarnim / OT Bollersdorf
Tel. (033433) 57 04 1, Fax: (033433) 56 07 7
Mobil (0171) 83 05 629
eMail: lg.brandenburg@komba.de

komba gewerkschaft bremen
Geschäftsstelle:
Bockhorner Weg 134 A, 28779 Bremen
Tel. (0421) 69 00 582, Fax: (0421) 69 00 583
eMail: komba.bremen@web.de

komba gewerkschaft hamburg
Geschäftsstelle:
Ferdinandstraße 47, 20095 Hamburg
Tel. (040) 37 86 39 0, Fax: (040) 37 86 39 11
eMail: lg.hamburg@komba.de

komba gewerkschaft hessen
Geschäftsstelle:
Braubachstraße 10, 60311 Frankfurt
Tel. (069) 92 88 49 55, Fax: (069) 28 56 13
eMail: infopost_fuer@komba-hessen.de

komba gewerkschaft mecklenburg-vorpommern
Geschäftsstelle:
Heinrich-Mann-Str. 18, 19053 Schwerin
Tel. (0385) 58 11 050, Fax: (0385) 58 11 049
eMail: lg.m-v@komba.de

komba gewerkschaft niedersachsen
Geschäftsstelle:
Wedekindstr. 32, 30161 Hannover
Pf. 21 26, 30021 Hannover
Tel. (0511) 33 60 306, Fax: (0511) 33 60 319
eMail: info@kombands.de

komba gewerkschaft nordrhein-westfalen
Geschäftsstelle:
Norbertstraße 3, 50670 Köln
Postfach 10 10 54, 50450 Köln
Tel. (0221) 91 28 52 0, Fax: (0221) 91 28 525
eMail: komba.nrw@komba.de

komba gewerkschaft rheinland-pfalz
Geschäftsstelle:
Josef-Görres-Platz 17, 56068 Koblenz
Tel. (0261) 35 76 6, Fax: (0261) 38 25 7
eMail: rp@komba.de

komba gewerkschaft saarland
Geschäftsstelle:
Hohenzollernstraße 41, 66117 Saarbrücken
Tel. (0681) 61 35 0, Fax: (0681) 63 91 0
eMail: komba.saar@t-online.de

komba gewerkschaft sachsen
Geschäftsstelle:
Kirchsteig 16, 01847 Lohmen
Tel. (0172) 92 17 168
eMail: Irmer-komba-sc@gmx.de

komba gewerkschaft sachsen-anhalt
Geschäftsstelle:
Robert-Koch-Str. 5, 06493 Ballenstedt
Tel. (039483) 96 72 9, Fax: (039483) 86 53
eMail: komba.lsa@gmx.de

komba gewerkschaft schleswig-holstein
Geschäftsstelle:
Hopfenstraße 47, 24103 Kiel
Tel. (0431) 53 55 790, Fax: (0431) 53 55 79 20
eMail: info@komba-sh.de

komba gewerkschaft thüringen
Geschäftsstelle:
Postfach 45 02 20, 99052 Erfurt
Tel. (0361) 37 93 285
Mobil (0176) 29 53 99 41
eMail: j.chambosse@web.de

vdla dbb gewerkschaft
Geschäftsstelle:
Graf-Adolf-Straße 84, 40210 Düsseldorf
Tel. (0211) 17 95 960, Fax: (0211) 17 95 963
eMail: gst@vdla-dbb.de

komba
gewerkschaft

Bundesorganisation der komba gewerkschaft
komba gewerkschaft
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstr. 169/170
10117 Berlin
Tel. (030) 4081 687-0
Fax (030) 4081 687-9

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