

Gewerkschaftstag 2017 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antrag Nr. 60

Antragsteller: Bundestarifkommission

Antragbetreff: Leitantrag „Weiterentwicklung der tariflichen Eingruppierungsregelungen“

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zu einer vielfaltgerechten Personalgewinnung ist daher erforderlich, den Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten im Eingruppierungsrecht und damit Gleichbehandlung herzustellen. Dazu sind die zum Teil diversifizierten Wertigkeiten gleicher Tätigkeiten in den unterschiedlichen Eingruppierungssystemen des öffentlichen Dienstes stärker zu synchronisieren. Dies bedeutet beispielhaft:

Entzerrung der Entgeltgruppe 9

Mit dem Inkrafttreten der EGO zum TV-L / TV-H kam es zu keiner Veränderung der Struktur der EG 9. Seit Jahren gibt es diesbezüglich Kritik von den Beschäftigten. In der EG 9 befinden sich Tätigkeiten sowohl des vergleichsweise gehobenen als auch mittleren Dienstes. Die erforderliche Differenzierung zwischen diesen bereits nach BAT unterschiedlichen Wertigkeiten erfolgt innerhalb der EG 9 lediglich durch unterschiedliche Stufenregelungen. Mit der EntgO-Bund und insbesondere mit der EGO VKA wurde hier Abhilfe geschaffen. Die EGO VKA weist den verschiedenen Wertigkeiten auch verschiedene Entgeltgruppen zu, nämlich die EG 9a, 9b und 9c.

Stufengleiche Höhergruppierung

Im Zuge der jeweiligen Entgeltordnungen wurde sowohl beim Bund als auch bei den Kommunen die stufengleiche Höhergruppierung vereinbart. Die bisherige betragsmäßige Höhergruppierung führt in einer Vielzahl von Fällen zu einer Rückstufung und daher bei den Beschäftigten zu Demotivation. Teilweise lohnt es sich, eine Höhergruppierung abzulehnen und den Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe abzuwarten. Dieser Misstand wurde mit den Entgeltordnungen zum TVÖD im Bundes- wie Kommunalbereich bereits abgeschafft.

Entgeltgruppe 7 im Allgemeinen Teil

In der EGO zum TV-L / TV-H bleibt im Allgemeinen Teil das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem Fünftel selbstständige Leistungen“ trotz entsprechender Anforderungen an auszuübende Tätigkeiten in den Ländern und vorhandener Stellenbewertungen bei der Eingruppierung tatsächlich unberücksichtigt. Beschäftigte mit diesen Tätigkeiten sind lediglich in EG 6 eingruppiert wie Beschäftigte mit Tätigkeiten, die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern. Das Merkmal rührt aus dem BAT her und wurde über die EGO zum TV-L / TV-H hinausgehend durch die EntgO-Bund und die EGO VKA zwischenzeitlich jeweils der EG 7 zugeordnet.

Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung für Lehrkräfte muss nach ihrer Inkraftsetzung am 1. August 2015 strukturell weiterentwickelt werden. Gerade in der Anfangsphase muss kritisch analysiert werden, inwieweit die anfangs gefundenen Regelungen alltagstauglich sind und nicht zuletzt aus Gerechtigkeitsgründen angepasst beziehungsweise modernisiert werden müssen. Hierzu gehören insbesondere die Realisierung der Paralleltabelle, strukturelle Verbesserungen und weitere Anpassungsbedarfe im Abschnitt 6 (Freistaat Sachsen).

Verbesserungen im Gesundheitsbereich

Die neue P-Tabelle mit erhöhten Werten ab Entgeltgruppe P9 (früher EG KR 9a) hat zum 1. Januar 2017 die bisherige KR-Anwendungstabelle abgelöst. Die Entgeltgruppen der P-Tabelle enthalten durchgehend eine neue Stufe 6 sowie Stufenaufstiegsregelungen wie im Allgemeinen üblich. Insbesondere wurden die Einstiegsgehälter für examinierte Krankenpflegekräfte um mehr als 150 Euro angehoben. Auch die Eingruppierung von Leitungskräften in der Pflege wurde aufgewertet und ermöglicht die EG 15 nach der allgemeinen Entgelttabelle. Weitere Verbesserungen betreffen unter anderem medizinische Fachangestellte, die über den Allgemeinen Teil ab mindestens EG 5 eingruppiert sind und damit zwei Entgeltgruppen höher als bislang.

Verbesserungen bei einzelnen Beschäftigtengruppen

Die IT-Merkmale in der EGO zum TV-L / TV-H sind im Vergleich mit den neuen Merkmalen sowohl beim Bund als auch im Bereich der VKA unpraktikabel und unzeitgemäß. Die neuen Merkmale bei Bund und VKA führen nicht nur zu Höhergruppierungen über ein bis zwei Entgeltgruppen, sondern sind auch zukunftsfest gestaltet. Erhebliche Verbesserungen gibt es außerdem und insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst, bei Technikern, Ingenieuren und Meistern, bei den Beschäftigten im Forstdienst und im Bereich der Bibliotheken. Im Übrigen soll eine Zulage zur Gewinnung von Fachkräften eingeführt werden.

Alle Tätigkeiten gehören nun auf den Prüfstand, um auch in Zukunft eine wettbewerbsfähige Position des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

Begründung:

Im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor leisten über 3 Millionen Tarifbeschäftigte hervorragende Arbeit. Ihre Aufgaben sind dabei so vielfältig wie die Dienstleistungen, die beim Bund, in den Ländern und Kommunen sowie in Unternehmen und Betrieben zum gesamtgesellschaftlichen Nutzen und Gewinn erbracht werden. Manche dieser vielen Aufgaben sind dem ständigen Wandel technologischer Möglichkeiten sowie aktuellen gesellschaftspolitischen Anforderungen unterworfen, während andere statisch und seit Jahren nahezu unverändert geblieben sind. Bei aller Vielfalt ist jedoch festzustellen, dass sich für dieselben Tätigkeiten je nach Arbeitgeber unterschiedliche Eingruppierungen beziehungsweise Wertigkeiten der Arbeit sowie Aufstiegsprospektiven und damit verbundene Erwerbseinkommen. Dieser Befund kann tarifpolitisch nicht hingenommen werden.

Mit der Inkraftsetzung der Entgeltordnung auch im kommunalen Bereich hat der 2003 auf Betreiben der Arbeitgeber eingeleitete Prozess der Modernisierung des Tarifrechts bei Bund, Ländern und Kommunen nunmehr einen ersten bewertbaren Zwischenstand erreicht. In der Bewertung ist festzustellen, dass die neuen Entgeltordnungen nur zum Teil dem Anspruch der Beschäftigten genügen können, den Berufsbildern des öffentli-

chen Dienstes besser gerecht zu werden und für vergleichbare Aufgaben ein vergleichbares, wettbewerbsfähiges und letztlich motivierendes Eingruppierungsniveau abzubilden. Deshalb sind die Entgeltordnungen in kommenden Verhandlungen inhaltlich wieder verstärkt zusammen zu führen, um eine von den Arbeitgebern initiierte Zersplitterung der Tariflandschaft nicht auch in Bezug auf den Wert vergleichbarer Arbeitsleistungen festzuschreiben. Dabei muss man auch berücksichtigen, dass die damals mit den Ländern vereinbarte Entgeltordnung lediglich einen „ersten Schritt“ vollzogen hatte und nun erheblicher Weiterentwicklungsbedarf besteht. Das gilt im gleichen Maße für die Entgeltordnung für Lehrkräfte, die im Jahr 2015 erstmals in Kraft trat.

Denn bei aller Vielfalt der Berufsbilder im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor besteht ein zunehmender Wettbewerb mit der Wirtschaft um die aktuell und künftig benötigten fachkundigen Mitarbeiter. Hier ist weder zielführend noch mit der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Interesse vereinbar, dass bereits innerhalb des öffentlichen Dienstes zum Teil deutlich differenzierende Eingruppierungs- und Zulagenregelungen im Kampf um die besten Köpfe den Ausschlag geben können. Vielmehr kann als moderner und attraktiver Arbeitgeber in diesem Wettbewerb sowie vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und einem allgemeinen Mangel an Fachkräften nur bestehen, wer als öffentlicher Dienst insgesamt Eingruppierungsregelungen und letztlich Entgeltsysteme vorzuweisen hat, die am Arbeitsmarkt als wettbewerbsfähig wahrgenommen werden. In dieser Arbeitsmarktlage sind punktuell wirksame außertarifliche Zulagen im Binnenwettbewerb des öffentlichen Dienstes kein erfolgsversprechender Ansatz, im Wettbewerb mit der Wirtschaft die raren Fachkräfte zu gewinnen. Verlangt wird vielmehr ein ganzheitlicher personalpolitischer und personalwirtschaftlicher Ansatz zur Stärkung der öffentlichen Dienste. Dies muss sich ebenso für Einsteiger darstellen wie Leitmotiv für die berufliche Entwicklung in einer dauerhaft erfüllenden Beschäftigung im öffentlichen Dienst sein.