

Gewerkschaftliche Themen und Grundforderungen

- Leistungsgerechte Bezahlung, aktuelle Anpassung an die Herausforderungen einer sich ständig ändernden Arbeitswelt, Durchlässigkeit der Entgelt- und Besoldungsgruppen
- Ausreichende Personalressourcen für die ständig zunehmenden und sich dauernd ändernden öffentlichen Aufgaben
- Abbau von Nachteilen aus einer summarischen oder analytischen Stellenbewertung
- Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung unter dem Blickwinkel der künftigen Nachwuchsgewinnung und entsprechenden Konkurrenzsituation auch mit anderen Bundesländern, die diese Sparmaßnahme nicht haben.
- Übernahme der Verbesserungen aus dem Rentenrecht ins Versorgungsrecht, insbesondere die abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Dienstjahren und die Mütterrente.
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamte entsprechend der tariflichen Regelungen aber mindestens um eine Stunde auf 40 Stunden
- Die zeitgleiche Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst.. Wichtig und unabdingbar ist, dass die Übernahme (wenn auch zeitverzögert) überhaupt erfolgt. Die negativen Auswirkungen auf Bezüge und Pensionen wären sonst gravierend und von Dauer.
- Schaffung von flexiblen Arbeitszeitkonten. Öffnung freiwilliger Inanspruchnahme des Renten- und Pensionseintrittsalters.
- Verbeamtung als Teil der Personalentwicklung

Spezielle Forderungen:

Preiswerte Wohnungen in regionalen Ballungsgebieten

Im Tarifabschluss entstand eine Debatte über bezahlbare Wohnungen in regionalen Ballungsräumen. Die zu zahlenden Mieten übersteigen das Leistungsvolumen und zumutbaren Belastungen der Beschäftigten insbesondere in den unteren Entgeltgruppen. Mit der Zahlung einer Ballungsraumzulage könnten sich die öffentlichen Arbeitgeber ihre Fürsorgeverpflichtung gegenüber ihrem Personal verstärkt annehmen. Preiswerten Wohnraum gibt es in Ballungsgebieten längst nicht mehr. Eine Regelung könnte durch eine entsprechende Verordnung des Landes, eines Tarifvertrags oder einer betrieblichen Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat erwirkt werden.

Durch E-Government rücken Bürger und Verwaltungen im Internet näher zusammen

Durch intensiven Ausbau der Breitbandnetze über das flache Land werden sich auch für die öffentliche Verwaltung neue Herausforderungen ergeben. Allgemein, aber insbesondere für die Kommunen, werden sich die Beschäftigten neuen Herausforderungen stellen müssen.

Immer mehr Bürgerinnen und Bürger werden das Angebot von E-Gouvernement annehmen. Daher muss dringend gefordert werden, dass die DV-Anwendungen zwischen den Kommunen einerseits, aber auch zwischen den Landes- und Kommunalbehörden einheitlich werden. Hier ist dringend darauf zu achten, daß die Beschäftigten bei der Entwicklung mitgenommen werden.

Es kann auch nicht sein, dass mangels Koordinierung einheitlicher Anwendungen bei einem Arbeitsplatzwechsel Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor neuem Ausbildungsaufwand stehen. Die Vereinheitlichung von Softwareanwendungen kann man sehr deutlich bei Fusionen großer Geldinstitute sehen. Dort ist es egal, ob ein Beschäftigter bei der Post- oder Commerzbank in der Stadt A oder B tätig ist. Kommunen-, Landkreisübergreifende- bundesweite Abstimmung in IT-Fragen ist ein Gebot der Stunde.

"Sicherung bisheriger Standards kommunaler Daseinsvorsorge und der verfassungsmäßig geschützten kommunalen Selbstverwaltung beim geplanten Freihandelsabkommen"

Wir fordern die unterschiedlichen politischen Ebenen in Europa, Bund und Ländern auf, die Transparenz der Verhandlungsführung erkennbar zu erhöhen und die Belange der Kommunen zu unterstützen, insbesondere zu vertreten, dass

1. die kommunale Daseinsversorgung, d.h. die öffentliche Wasserver- und Abwasserentsorgung, die Bereiche Abfall und ÖPNV, soziale Dienstleistungen und die Leistungen im Kulturbereich von allen Marktzugangsverpflichtungen

im TTIP und allen weiteren Freihandelsabkommen (z. Zt. CETA, TiSA) ausgenommen wird,

2. dass Regelungen zum öffentlichen Beschaffungswesen und Wettbewerbsrecht mit Auswirkungen auf die kommunale Organisationsfreiheit nicht hinter dem reformierten europäischen Vergaberecht zurückbleiben,
3. dass auf spezielle Investitionsschutzregelungen verzichtet wird,
4. dass die hinsichtlich Verbraucher- und Umweltschutz in der EU einheitlich oder national geltenden Standards keinesfalls mit dem vorrangigen Ziel des Abbaus von Handelshemmnissen reduziert werden dürfen,
5. dass die Belange der Kommunen in der Entscheidungsfindung gegenüber der EU-Kommission mit Nachdruck vertreten werden.

Fachbezogene Forderungen:

Generelle Personalentwicklung und –planung

1. Einstellungen, Fortbildungssituation und verbesserte Einkommensverhältnisse für Beamte und Arbeitnehmer
2. Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, insbesondere der technischen Laufbahnen
3. Verbesserte Aufstiegs- und Entwicklungsregelungen
4. Gewinnung von qualifiziertem Berufsnachwuchs, Anerkennung extern erworbener Fachkenntnisse (Handwerker, Techniker, Ingenieure, Sozial- und Erziehungsdienst, Pflegebereich u.a.)
5. Personalsituation unter Berücksichtigung der Altersstrukturen und der demografischen. Entwicklung, Verhinderung von Qualitätsverlusten
6. Pensionsprobleme (Anerkennung von Berufsjahren, Praxissemestern)

Generelle Stellenbewirtschaftung

- aufgabenorientierte Stellenplanung
- Beseitigung der Stellensparprogramme bei den Regierungspräsidien .

Wenn politisch einerseits anerkannt wird, dass Fachverwaltungen auf der RP-Ebene mehr Personal benötigen, kann nicht auf der anderen Seite das Stelleneinsparprogramm bei diesen Fachverwaltungen in den Regierungspräsidien (RP) weiter fortgesetzt werden.

Ein erster Schritt sollte darin bestehen, das Stellensparprogramm unter Berücksichtigung des Prozentanteils der RP-Mitarbeiter in den Abteilungen Umwelt und Straßenbau prozentual zurückzunehmen

Bedeutung des Arbeitsschutzes

„Wie geht es mit dem Arbeitsschutz weiter? Dabei geht es nicht nur um die Frage der Personalstellen sondern auch um die zukünftige Struktur der Arbeitsschutzorganisation!“

Wichtige Einzelthemen sind:

- Stellenbewertungen aufgrund des Karlsruher Urteils
- Laufbahnverordnung für die Gewerbeaufsicht
- Ent-Kommunalisierung des Arbeitsschutzes

Feuerwehr

Sonderaltersgrenze:

Wiederherstellung der alten Sonderaltersgrenze für die Feuerwehr von 62 auf 60 Jahren.

Beamte auf Widerruf:

Die Neueinstellungen bei der Feuerwehr sollen als „Beamte auf Widerruf“ eingestellt werden. Die Folge ist, dass die Anstellungen zu einem „Auszubildenden-Gehalt“ geschehen. Das heißt, die Neueinstellungen, die in der freien Wirtschaft bereits Gesellenlohn bezogen haben plötzlich mit viel weniger Lohn auskommen müssen. Darin ist eine Gefährdung der Qualität der zukünftigen Feuerwehrleute zu befürchten. Gesellen, die „draußen“ ordentliches Gehalt beziehen und die eine Familie zu ernähren haben, werden es sich nicht unbedingt antun 9 Monate mit einem „Azubi-Lohn“ zu leben.

Stellenbewertungen bei Landratsämtern

Ungleiche Besoldung nach der Kommunalisierung. Nach der Eingliederung der unteren Sonderbehörden in die Landratsämter ist bei der Besoldung ein Zustand eingetreten, der als große Ungerechtigkeit empfunden wird und zu größerem Unmut führte.

Beispielgebend könnte bei der Bewertung des gehobenen Dienstes das Vermessungsamt Tübingen sein. Hier wurde vom Landratsamt zusammen mit der GPA eine Stellenbewertung durchgeführt, bei der die Sachgebietsleiterstellen Vermessung und Liegenschaftskataster je nach A 13, die Teamleiterstellen nach A 12 bewertet wurden.

Der wichtigste Punkt ist die Stellenbewertung bei den Landratsämtern. Das Problem ist seit 10 Jahren ungelöst. Es sind Landratsämter bekannt, die dieses Problem gar nicht sehen.

Tatsache ist, dass es früher

- im mittleren Dienst 20 % der Stellen in A 9, davon 25 % mit Zulage
- im gehobenen Dienst 20 % der Stellen in A 13, davon 20 % mit Zulage

gab.

Bei den Landratsämtern sind heute

- im mittleren Dienst die A 9 + Z Stellen größtenteils verschwunden und die A 9 Stellen um etwa 50 % reduziert.
- im gehobenen Dienst A 13 + Z Stellen völlig verschwunden und bis auf ganz wenige Ausnahmen auch die A 13 Stellen. Im Oberschwäbischen Raum zwischen Ulm, Alb und Bodensee gibt es jedenfalls keine einzige A 13 Stelle auf einem technischem Amt, also Forst, Landwirtschaft, Straßenbau, Vermessung und Flurneuordnung (außer Poolteams).
- Aufstiegsmöglichkeiten zum Amts-/Fachbereichsleiter sind nicht gegeben

Diese rigorose Abwertung ist skandalös !

Spezielle Anmerkung für den Vermessungsbereich:

Es ist eine dramatische Nachwuchssituation eingetreten, da die Landratsämter – nach einem rigorosen und konzeptlosen Personalabbau – nach Vermessungstechnikern und Ingenieuren im gehobenen Dienst suchen, aber aufgrund der Perspektivlosigkeit niemanden mehr finden. Die erforderlichen Prüfungsaufgaben können per se nicht mehr erbracht werden.

Spezielle Anmerkung für die Hygieneinspektoren

- Verabschiedung einer neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung
- Erstellung einer neuen Laufbahnordnung

Spezielle Anmerkung für die Techniker im Strafvollzug

Hauptthema ist die nicht angemessene Alimentation der Werkbediensteten, durch die geforderten Einstellungs Voraussetzungen (Anerkennung des Qualitätssiegels für Meister, Techniker)

Schlagwort „Gratifikationskrise“

Tarifforderungen gegenüber Land, kommunalen Spitzenverbänden, KAV Ba-Wü.

Schwierige Situation für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen

In der Sitzung unseres Tarifausschusses in KA wurde eindrucksvoll die monetäre Situation in den unteren Entgeltgruppen (E 1 bis E 6) dargestellt. Die Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen klagen über Löhne, die kaum noch für den aktuellen Lebensunterhalt ausreichen. Im Übrigen klagen die betroffenen Mitarbeiter darüber, daß die gestellten Aufgaben kaum noch wegen Personalmangels erledigt werden können. Die zusätzlichen Belastungen sind evident.

Der KAV Bayern hat mit einem Beschluß vom 29. Juli jedem TVöD-Anwender die Möglichkeit eröffnet, seinen Beschäftigten zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, eine Zahlung von max. 20 % der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe zu zahlen.

Aus den Erfahrungen mit Ausschreibungen für die handwerklichen Berufe muss festgestellt werden, daß sich Bewerberinnen und Bewerber zu diesen Finanzbedingungen eigentlich nur lächelnd wieder verabschieden. Die Last bleibt an den jetzt Beschäftigten hängen; eine Überalterung ist offensichtlich.

Diese Situation muss in die laufenden Tarifverhandlungen zum TV-L und TVöD eingebracht werden. Mit dem KAV Baden-Württemberg sind unter Beachtung der Tarifzuständigkeit des dbb entsprechende Verhandlungen aufzunehmen.

Betriebliche Altersversorgung

Sowohl beim Land als auch bei den Kommunen Beschäftigte haben über die VBL bzw. ZVK beim Kommunalen Versorgungsverband eine betriebliche Altersversorgung zu erwarten. Dies ist insgesamt betrachtet eine sehr gute Lösung nach dem sog. 3-Säulen-Prinzip.

Doch muss festgestellt werden, daß die frühere Lösung der Beitragsleistung durch die Arbeitgeber längst durch ergänzende Zahlungen durch die Arbeitnehmer ersetzt wurde. Auch diese finanziellen Belastungen neben den sonstigen Beitragszahlungen für die Sozialversicherungen und durch Steuern schmälern zunehmend die verfügbaren persönlichen Mittel.

Als Beispiel soll die Situation bei der ZVK in Ba-Wü. dargestellt werden. Derzeit erfolgen folgende Zahlungen:

Beitrag: 5,5 % davon 5,35 % AG ; 0,15 % AN. Sanierungsgeld : 8 % AG

Zusatzbeitrag : 0,4 % oder 0,44 % AG zum Einstieg in die Kapitaldeckung.

Die anfallenden Steuern aus der Pauschalversteuerung werden i.d.R. auf den AN abgewälzt. Bei immer weniger Beschäftigten (Sparmaßnahmen in den Kommunen, Betrieben, Kirchen und weniger Personaleinstellungen oder durch Privatisierungsmaßnahmen) werden es per se immer weniger Beitragszahler. Dadurch entsteht die Gefahr, dass zur Befriedung des Leistungsumfanges für die Rentnerinnen und Rentner auf die aktiv Beschäftigten höhere Beitragsleistungen zukommen. Hier muss die Verantwortung der AG deutlich herausgestellt werden.