

ABTEILUNG:

VII

AUFGABENBEREICHE:

TARIFPOLITIK
TARIFRECHT
SOZIALVERSICHERUNGSRECHT
SOZIALPOLITIK
GROSSE TARIFKOMMISSION
ARBEITSRECHT
FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK
BUNDESFACHAUSSCHUSS VERWALTUNG
RECHTSSCHUTZ

A. TARIFPOLITIK

I. EINKOMMENSRUNDEN

1. Einkommensrunde 1999

Für die Einkommensrunde 1999 stellte die Große Tarifkommission der GdP folgende Forderungen auf:

1. Lohn- und Gehaltsrunde

Die Tarifrunden der letzten Jahre waren durch immer neue Abbaukataloge der Arbeitgeber massiv belastet. Auch wenn drastische Einschnitte in das Tarifrecht abgewehrt werden konnten, mussten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Reallohnverluste und massiven Stellen- und Personalabbau mit zunehmender Arbeitsverdichtung hinnehmen.

Die GdP forderte daher für die Einkommensrunde '99 eine reine Lohn- und Gehaltsrunde, die nicht durch andere manteltarifvertragliche Verhandlungskomplexe belastet werden sollte. Angesichts der erheblichen Ungleichheit der Einkommensentwicklung war dringend eine Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig, um die binnenwirtschaftliche Entwicklung zu fördern.

2. Forderungen

- „Die Grundvergütungen, Monatstabellenlöhne, Orts- und Sozialzuschläge, Entgelte und Verheiratetenzuschläge, die Ausbildungsvergütungen müssen nach der bisherigen Berechnungsweise ab 1.1.1999 um 5,5 Prozent erhöht werden.
- Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt 12 Monate.

- Das Tarifergebnis ist zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.“
- Diese Forderung vom 8. Dezember 1998 wurde am 17. Dezember 1998 in der Sitzung der Großen Tarifkommission der ÖTV eingebracht. Anlässlich dieser Sitzung wurde folgende gemeinsame Forderung beschlossen:
- „In den Tarifgebieten West und Ost werden die Löhne und Vergütungen der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten sowie die Orts- und Sozialzuschläge und Zulagen, die Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden nach den Manteltarifverträgen für Auszubildende, die Ausbildungsvergütungen der Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Krankenpflegehilfe und Geburtshilfe, die Entgelte der Praktikantinnen und Praktikanten sowie der Ärztinnen und Ärzte im Praktikum **ab 1. Januar 1999 um 5,5 Prozent** erhöht. Bei der Erhöhung der Einkommen sind die unteren und mittleren Einkommensgruppen besonders zu berücksichtigen.
- Wiederanhebung der Zuwendung auf 100 Prozent.
- Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt 12 Monate.
- Für mehr Ausbildungsplätze und Übernahme.
- Auszubildende, die in Ausbildungsberufen ausschließlich für den öffentlichen Dienst ausgebildet werden, werden in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Auszubildende in anderen Ausbildungsberufen sowie Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege und Geburtshilfe sind befristet für 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern eine unbefristete Übernahme nicht möglich ist.

- Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind ebenso wie die der Privatwirtschaft aufgefordert, jungen Menschen durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Dies schließt die Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung ein.“

Erste Verhandlungsrunde am 29. Januar 1999

Die Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Einkommen im öffentlichen Dienst begannen am 29. Januar 1999 in Stuttgart. Die Gewerkschaften begründeten zu Beginn die von der Großen Tarifkommission am 18. Dezember 1998 beschlossenen Forderungen.

Die Forderungen lägen am unteren Ende der notwendigen Einkommenserhöhungen. Die Realeinkommen im öffentlichen Dienst seien zwischen 1992 und 1998 um 4 Prozent hinter der Einkommensentwicklung der privaten Wirtschaft zurückgeblieben. Bei einem erwarteten Wirtschaftswachstum von 2 Prozent bis 2,5 Prozent sowie einem Preisanstieg um 1,2 Prozent bis 1,5 Prozent dürften die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei der Einkommensverteilung nicht zurückstehen. Die Steuereinnahmen würden um ca. 4,6 Prozent steigen und damit seien die Forderungen der Beschäftigten auch finanzierbar. Durch die Eigenbeteiligung der Beschäftigten an der Zusatzversorgung und den damit verbundenen Steuerbelastungen seien ab Januar 1999 Einbußen beim Nettoeinkommen entstanden. Die betriebliche Altersversorgung werde steuerlich gefördert. Von daher sei es nicht einzusehen, warum nicht auch im öffentlichen Dienst die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung voll genutzt werde.

Die Arbeitgeber erwiderten darauf, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Haushaltslage berücksichtigt werden müssten. Es bestehe weiterhin ein Konsolidierungsbedarf bei Bund, Ländern und Kommunen. Von daher seien die Forderungen der Gewerkschaften nach einer Einkommenserhöhung von 5,5 Prozent unrealistisch. Die Arbeitgeber stellten, wie in der letzten Tarifrunde, einen Zusammenhang zwischen der Höhe der Einkommen und der Zahl der Arbeitsplätze her.

Die Forderung nach Übernahme in der Ausbildung wirke kontraproduktiv, da dadurch die Bereitschaft, Ausbildungsplätze zu schaffen, sinke bzw. zumindest stagniere. Sie forderten flexible Arbeitszeiten ohne Eingriff in die Organisation des einzelnen Arbeitgebers. Arbeitszeiten sollen stärker an den Arbeitsanfall angepasst werden, auch durch die Schaffung von Arbeitszeitkonten. Sie erklärten, dass es eine nachträgliche Änderung des Tarifergebnisses der letzten Lohnrunde nicht geben würde.

Die Arbeitgeber sprachen unter anderem mögliche Kompensationsforderungen für die Einkommenserhöhung an. Die VKA sah als vordringliche Handlungsfelder die Erhöhung der Flexibilität des Arbeitseinsatzes durch neue Arbeitszeitmodelle (Erhöhung der Jahresarbeitszeit, tägliche Rahmenarbeitszeit, Arbeitszeitkorridor) und den Abbau bezahlter Arbeit, z. B. Überstundenzuschläge und der Garantiestunden bei der Rufbereitschaft sowie eine Änderung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Zweite Verhandlungsrunde 9. Februar 1999

Am 9. Februar 1999 wurden die Verhandlungen in Stuttgart fortgesetzt. Die Arbeitgeber sahen sich nicht in der Lage, ein Angebot vorzulegen. Sie betonten, dass Einkommenserhöhungen an anderer Stelle durch Personalkostensenkung ausgeglichen werden müssten. Bund, Länder und Gemeinden seien hoch verschuldet und müssten Schulden abbauen. Die wenigen finanziellen Ressourcen müssten zum Ankurbeln der Kon-

junktur und der Wirtschaft verwendet werden.

In der Zeit bis zum 26.2.1999 fanden Warnstreiks statt, an denen sich auch die GdP (u. a. Sachsen, Saarland, Hessen) beteiligte.

Dritte Verhandlungsrunde am 26./27. Februar 1999

Am 27. Februar 1999 legten die Arbeitgeber nach langen Sondierungsgesprächen ein akzeptables Angebot vor. Die Verhandlungskommission empfahl den Großen Tarifkommissionen die Annahme des Angebots der Arbeitgeber. Die Große Tarifkommission der GdP beschloss einstimmig die Annahme, kritisierte aber heftig, dass mit der Einmalzahlung in Höhe von 259,50 DM (86,5 Prozent des Westniveaus) für das Tarifgebiet Ost und nicht 300 DM wie im Tarifgebiet West die Spaltung im Einkommensgefüge weiter zementiert wird.

Das Ergebnis:

- Die Einkommen werden ab 1. April 1999 um 3,1 Prozent erhöht.
- Laufzeit bis 31. März 2000.
- Für die Zeit von Januar bis März 1999 erhalten Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte eine Einmalzahlung in Höhe von 300 DM im Tarifgebiet West und 259,50 DM (= 86,5 Prozent des Westniveaus) im Tarifgebiet Ost.
- Die Zuwendung (13. Monatseinkommen) wird bis zum 1. April 2000 eingefroren. Sie beträgt 1999 im Tarifgebiet West 89,62 Prozent und im Tarifgebiet Ost 67,21 Prozent der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohns.
- Alle Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Januar 1999 um 3,1 Prozent erhöht.
- Die Arbeitgeber haben ihre Absicht erklärt, in diesem Jahr die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden auf dem gegenwärtig hohen Niveau zu halten.
- Eine tarifliche Übernahmeregelung für Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten wurde erneut bis zum 31. März 2000 vereinbart.
- Bei allen kommunalen Zusatzversorgungskassen, bei denen die Arbeitnehmer einen Eigenbeitrag zur Finanzierung leisten, wird im Kassenausschuss oder im ähnlichen Leitungsgremium eine paritätische Besetzung erfolgen.

Insgesamt wurde die Erhöhung um 3,1 Prozent als ein gutes materielles Ergebnis bewertet.

Zusätzlich zum Tarifergebnis über die Erhöhung der Einkommen wurde eine gemeinsame politische Erklärung zu den Tarifverhandlungen zur Gestaltung der Arbeitszeit abgegeben. Die Tarifvertragsparteien stimmten darin überein, dass flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung notwendig seien, um den veränderten Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger sowie den Organisationsbedürfnissen der Verwaltungen und Betriebe Rechnung zu tragen und zugleich den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen. In der politischen Erklärung wurden Positionen zum Arbeitszeitkonto und zum Arbeitszeitkorridor beschrieben, die bei den Tarifverhandlungen zur Gestaltung der Arbeitszeit zu berücksichtigen waren. Es wurde vereinbart, diese Tarifverhandlungen zur Arbeitszeitgestaltung bis zum 31. Juli 1999 abzuschließen.

Kritisiert wurde die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber zu den Forderungen nach Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen und einer verbesserten und verbindlichen Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung. Es wur-

den Bedenken gegen die außerhalb des Tarifiergebnisses getroffene politische Erklärung zu den Tarifverhandlungen zur Arbeitszeitgestaltung erhoben. Dabei wurde insbesondere der Arbeitszeitkorridor kritisiert ebenso wie die getroffene Regelung zur Einmalzahlung für das Tarifgebiet Ost.

Die Große Tarifkommission hatte in dieser Tarifrunde einen eindeutigen Schwerpunkt auf die Erhöhung der Einkommen gelegt. Mit den 3,1 Prozent wurde die Preissteigerungsrate übertroffen. In den Verhandlungen konnte die Forderung nach Anhebung der Zuwendung auf 100 Prozent im Tarifgebiet West und 75 Prozent im Tarifgebiet Ost nicht durchgesetzt werden. Dies wäre nur bei einer wesentlich niedrigeren prozentualen Erhöhung der Einkommen möglich gewesen. In der Abwägung hatte das bessere tabellenwirksame Ergebnis eine höhere Priorität.

Mit der längeren Laufzeit bis zum 31. März 2000 war die Anpassung der Einkommen im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West nicht hinausgeschoben. Die weiteren Anpassungsschritte sollten nach den Diskussionen in der Mitgliedschaft ab dem 1. Januar 2000 verhandelt werden.

Die politische Erklärung zur Gestaltung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst war kein Bestandteil des Tarifiergebnisses der Tarifrunde 1999. Sie wurde außerhalb dieser Einigung getroffen. Es wurden Positionen zum Arbeitszeitkonto und zum Arbeitszeitkorridor beschrieben, die bei den weiteren Verhandlungen zu berücksichtigen waren. Die Verhandlungen Arbeitszeitgestaltung mussten bis zum 31. Juli 1999 beendet sein. Die Tarifverhandlungen sollten am 4./5. Mai 1999 wieder aufgenommen werden.

In der GTK wurde das materielle Ergebnis bei den Einkommenserhöhungen sehr positiv bewertet. Beanstandet wurde dagegen, dass keine Anhebung der Grenze bei der Pauschalversteuerung der Umlage zur Zusatzversorgung vorgesehen sei. Der Rahmen solle ausgeschöpft werden. Dies insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass die Beschäftigten mit der Eigenbeteiligung an der Umlage ab Januar konfrontiert worden seien, die höher als erwartet ausgefallen sei.

Dazu war festzustellen, dass die Forderung nach Anhebung der Pauschalversteuerung im Laufe der Verhandlungen erhoben worden war, die Arbeitgeber dies aber ablehnten, wenn nicht die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB bereit seien, über Leistungskürzungen bei der Zusatzversorgung zu verhandeln.

Bedenken wurden auch gegen die politische Erklärung geäußert. Sie enthalte Zielbestimmungen, die auch in den Verhandlungen nicht mehr veränderbar seien. Insbesondere der Arbeitszeitkorridor könne im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für Beschäftigte, die Wechselschicht- und Schichtarbeit leisten, zu einer Arbeitsintensivierung und dem Wegfall der Überstundenzuschläge und damit zu Einkommensverlusten führen.

Dabei war jedoch zu berücksichtigen, dass es bereits in vielen Verwaltungen und Betrieben flexible Arbeitszeitregelungen gab. Die tarifvertraglichen Regelungen würden mehr Sicherheit in der Arbeitszeitgestaltung bringen. Schließlich sei die Forderung nach Arbeitszeitkonten etc. eine Forderung aus dem tarifpolitischen Programm der GdP.

2. Einkommensrunde 2000

2.1 Angleichung Ost

Am 29.06.1999 fand ein Gespräch mit Vertretern der ÖTV zum Thema Einkommensrunde 2000, insbesondere die Angleichung Ost, statt.

Die Tarifverträge zur Angleichung waren zum 31.12.1999, die zur Einkommensrunde 2000 zum 31.03.2000 kündbar.

Am 5. August 1999 fand in Berlin eine Sitzung zur Vorbereitung Tarifangleichung Ost statt, an der neben den Vorsitzenden der fünf neuen Länder, Berlin und Bezirk BGS und deren Tarifvertreter/innen, aus dem GBV die Kollegen Helmut Hinsenhofen, Norbert Spinrath und von der Bundesgeschäftsstelle die Kollegin Alberdina Körner, teilgenommen haben.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einigten sich auf den nachstehenden Vierpunktekatalog, der in der GBV-Sitzung am 25./26. August 1999 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde.



In Potsdam, wie in anderen ostdeutschen Landeshauptstädten, demonstrierten Tausende für die Angleichung

1. Die GdP formuliert eigenständig ihre Forderung zur Angleichung Ost.
2. Ohne einer Beschlussfassung der GTK vorzugreifen, sollte die Zielsetzung im gemeinsamen Sprachgebrauch sein. 100 Prozent JETZT!
3. Die GdP wird eigenständig Aktivitäten formulieren und umsetzen, unabhängig von Aktivitäten anderer Gewerkschaften.
 - Alle Aktivitäten finden unter Federführung der Bundes-GdP statt.
 - Vorschläge der einzelnen ‚Landesbezirke‘ für Aktionen der GdP sind wünschenswert.
 - Grundsätzlich entscheidet der GBV über durchzuführende Aktivitäten unter Einbeziehung aller beim GBV eingegangenen Vorschläge. Allein wegen der finanziellen Auswirkungen sollte die letztendliche Entscheidung beim GBV liegen.Vor der Entscheidung durch den GBV werden die angestrebten Aktivitäten mit den Vorsitzenden der NFL/Berlin/BGS abgesprochen.

Unabhängig von dieser grundsätzlichen Feststellung können die LBe der FNL/Berlin und BGS eigene Aktivitäten durchführen, soweit keine Kosten auf den Bund zukommen und sie unserer gemeinsamen Zielsetzung dienlich sind.

 - Alle Flugblätter, Plakate usw. werden gekennzeichnet mit

„Gewerkschaft der Polizei – Bundesvorstand –“. Zusätze wie z. B. Tarifgebiet Ost unterbleiben.

4. Sollte die ÖTV oder eine andere Gewerkschaft eine anders geartete Forderung erheben, so wird diese als eigenständige Forderung dieser Gewerkschaft akzeptiert.

„Angriffe“ gegenüber anderen Gewerkschaften oder deren Vertretern sind kontraproduktiv und sollten, in welcher Form auch immer, unterbleiben. Ein moderater Umgang miteinander sollte gepflegt werden, um so für die Ziele der GdP zu werben.

Unsere Gegner sind im Arbeitgeberlager zu suchen und auch zu finden!“

Der Geschäftsführende Bundesvorstand hat sich in seiner Sitzung vom 7. Oktober 1999 mit möglichen Aktivitäten zur Tarifrunde – Angleichung Ost beschäftigt und dabei auch Vorschläge aus der „Wallwitzer Runde“ mit einfließen lassen. Danach sollte die Tarifrunde 2000 zur Angleichung Ost vorerst durch folgende Aktivitäten begleitet werden:

A) Organisierte Aktivitäten der Bundes-GdP

- Einstieg am 24. November 1999 anlässlich der BV-Sitzung, zu der verschiedene Politiker eingeladen werden. Fortsetzung in den einzelnen Landesbezirken
- Modifizierte Geldschein-Aktion
- T.I.P.-Ausgabe
- Tarifmauer: Während einer laufenden Tarifverhandlungsrunde in Stuttgart bauen Polizeibeschäftigte am Brandenburger Tor in Berlin eine „Tarifmauer“ aus Umzugskartons
- Sticker/Button „10 Jahre deutsche Einheit – 100 Prozent jetzt“

B) Landesbezirksaktivitäten in Eigenregie z. B. Versetzungsgesuch.

In der Sitzung am 10. November 1999 hat die Große Tarifkommission nach ausführlicher Diskussion zur „Angleichung Ost“ beschlossen:

„Die Tarifverträge zur Angleichung an das West-Niveau haben eine Laufzeit bis zum 31.12.1999, die zur allgemeinen Einkommensrunde bis zum 31.3.2000. Die GTK fordert die sofortige Anhebung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten in den fünf neuen Ländern auf 100 Prozent mit Wirkung ab 1.1.2000.

Die GdP spricht sich für eine zeitgleiche und gemeinsame Verhandlungsrunde zur Angleichung Ost und zur Einkommensrunde 2000 aus.“

2.2 Sitzung der Großen Tarifkommission ÖTV und DAG

Am 15. Dezember 1999 tagten die Großen Tarifkommissionen der ÖD-Gewerkschaften im DGB und die DAG in Stuttgart und fassten folgenden Beschluss zur Angleichung Ost.

„In der Einkommensrunde 2000 fordern die Gewerkschaften ÖTV und DAG für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst Ost die Angleichung der Einkommen durch Vereinbarung eines Stufenplans mit einer überschaubaren zeitlichen Perspektive“. Während die Forderung zur Angleichung bereits endgültig beschlossen war, sollte über die allgemeine Erhöhung der Einkommen wegen der längeren Laufzeit der Tarifverträge bis

zum 31. März 2000 erst am 23. Februar 2000 in Stuttgart abschließend entschieden werden.

Am 23. Februar 2000 hatte die Große Tarifkommission in Stuttgart nachstehende Forderungen zur Tarifrunde 2000 für die Tarifgebiete Ost und West im öffentlichen Dienst beschlossen:

Die Gewerkschaften fordern in der Tarifrunde 2000 für den öffentlichen Dienst:

- Die Erhöhung der Löhne, Vergütungen, Ausbildungsvergütungen und Entgelte – bei einer Laufzeit von 12 Monaten – sowie die Erhöhung der Zuwendungen auf die bis zum Jahr 1993 geltenden Prozentsätze in einem Gesamtvolumen von 5 Prozent.
- Die Angleichung der Löhne, Vergütungen, Ausbildungsvergütungen und Entgelte im Tarifgebiet Ost auf 100 Prozent des Westniveaus durch die Vereinbarung eines Stufenplans mit einer überschaubaren zeitlichen Perspektive.

Die öffentlichen Arbeitgeber werden aufgefordert, die Zahl der Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst über die Bemühungen der letzten Jahre hinaus weiter zu erhöhen.

Auszubildende benötigen auch nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss eine berufliche Perspektive. Deswegen müssen die Vereinbarungen zur Übernahme verbessert werden. Die Gewerkschaften fordern eine verbindliche Vereinbarung zur Übernahme für die Dauer von mindestens 12 Monaten.

2.3 Sitzungen der Großen Tarifkommission der GdP

In ihrer Sitzung am 22. Februar 2000 in Münster hatte die Große Tarifkommission der GdP folgende Beschlussfassung zur Einkommensrunde getroffen, die anschließend der ÖTV mitgeteilt wurde:

1. Die Löhne und Gehälter sollen ab 1.4.2000 um 4,5 Prozent angehoben werden.
2. Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt 12 Monate.
3. Die Forderung zur Angleichung Ost hat in der anstehenden Tarifrunde Priorität („100 Prozent jetzt“ wurde am 10.11.1999 durch die GTK bereits beschlossen).
4. Die Verbesserungen im Altersteilzeitgesetz – insbesondere die Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten – sollen in dem Altersteilzeit-Tarifvertrag umgesetzt werden.

2.4 Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Einkommen im öffentlichen Dienst begannen am 29. März 2000 in Stuttgart. Erwartungsgemäß legten die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden kein Angebot vor.

Bereits in der ersten Runde zeichnete sich ab, dass die Angleichung das größte Problem in der anstehenden Runde werden würde. Mit unterschiedlichsten Begründungen lehnten die drei Arbeitgebervertreter eine jegliche Angleichung ab.

Von den Arbeitgebern wurde die Frage der Zusatzversorgung mit in die Verhandlungen eingebracht. Nach ihrer Ansicht müssten entweder der Umlagesatz erhöht oder die Renten der Versorgungsrentner gekürzt werden.

Die Gewerkschaften lehnten eine Beschränkung auf einen Inflationsausgleich kategorisch ab. Wie die Arbeitgeber seien auch sie daran interessiert, in freien Verhandlungen zu einem Tarifergebnis zu kommen.

Herbert Mai leitete seine Rede mit der Angleichung der Ostgehälter ein und wies noch einmal darauf hin, dass es ohne Angleichungsschritte in einem überschaubaren Stufenplan im öffentlichen Dienst keinen Tarifaabschluss geben würde.

In der anschließenden Auseinandersetzung zeigte sich dann aber, dass neben der Problematik der VBL besonderer Streitpunkt die geforderte Angleichung der Ostgehälter werden würde. Alle Arbeitgebervertreter sprachen sich gegen eine Angleichung aus. Finanzminister Milbradt, Sachsen, brachte schon in der Eröffnungsrunde eine Schärfe in die Diskussion. Er wies die Forderungen nach schneller Angleichung der Ostlöhne an das Westniveau schon vor Beginn der Verhandlungen zurück. Seiner Ansicht nach könne die Angleichung nur entsprechend der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Ostens erfolgen und die liege nur bei 60 Prozent gegenüber dem Westen.

Zweite Verhandlungsrunde 14. April 2000

Die zweite Verhandlungsrunde am 14. April in Stuttgart brachte keine inhaltliche Bewegung in die Einkommensrunde 2000.

Milbradt blieb in puncto Angleichung bei seiner bekannt halten, wenn nicht noch gar verschärften Linie: Die Angleichungsfrage stände im Zusammenhang mit den Gesprächen zum Länder-Finanzausgleich, deren Ende nicht vor 2001/2002 zu erwarten sei. Bis dahin sei eine weitere Angleichung kontraproduktiv für die neuen Länder. Die pro Kopf Kosten am Haushalt seien in den neuen Ländern jetzt schon höher als in den alten Ländern.

Für seine Auffassung hätte er alle Länder, Ost wie West, im Rücken. Geäußerte gegenteilige Meinungen von irgendwelchen Politikern oder Ministerpräsidenten seien unbeachtlich, da nicht Arbeitgebermeinung.

Schily übernahm den Part zur allgemeinen Einkommenserrhöhung. Grundsätzlich sähe er überhaupt keinen Verhandlungsspielraum. Allenfalls könne der bei 0,6 Prozent liegen, das sei absolute Höchstgrenze. Die Anhebung der Renten und die Staatsverschuldung dürfte man dabei nicht aus den Augen verlieren.

Zum Thema VBL bestanden die Arbeitgeber darauf, die gesetzlichen Regelungen tariflich festzuklopfen, damit alle nachfolgenden Veränderungen automatisch nachvollzogen werden könnten. Den Hinweis der Gewerkschaftsseite, dass sie zu Lösungen bereit gewesen sei, dies die Arbeitgeber aber in den Verhandlungen zur 37. Satzungsänderung abgelehnt hätten, quittierten die Arbeitgeber damit, dass das nicht ausreichend gewesen sei, es müsse jetzt in der Einkommensrunde festgeklopft werden. Das haben die Gewerkschaften von sich gewiesen und vorgeschlagen, das Thema VBL parallel zur Einkommensrunde, aber inhaltlich davon getrennt, zu verhandeln.

Man einigte sich schließlich auf folgende Formulierung:

„Auftrag an die Expertengruppe ‚Zusatzversorgung‘ für die Lohnrunde 2000

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, eine Expertengruppe damit zu beauftragen, bis zur nächsten Verhandlungsrunde konsensfähige Lösungsmöglichkeiten unter Beachtung folgender Maßgaben vorzubereiten:

- Es geht um die kurzfristige Lösung von zu erwartenden Finanzierungsproblemen aufgrund der überproportional steigenden Versorgungsrenten, die bei allen Zusatzversorgungskassen anfallen.
- Es sollen damit keine Veränderungen des Systems herbeigeführt werden.

Dabei soll auch verabredet werden, wie die Umsetzung des Punktes III. des Angebotes von 1999 befördert werden kann.“ Die Expertenrunde sollte sich am 26. April 2000 treffen und die Verhandlungen am 5./6. Mai 2000 in Stuttgart fortgesetzt werden.

Dritte Verhandlungsrunde 5./6. Mai 2000

Zu diesem Termin sind die Verhandlungen in Stuttgart gescheitert.

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes trafen einstimmig diese Entscheidung nach zweitägigen Verhandlungen. Ein deutlich verbessertes und einigungsfähiges Angebot war in weiteren Verhandlungen nicht erreichbar.

Die wichtigsten Eckpunkte des Arbeitgeberangebotes:

Angleichung Ost

Kein konkretes Angebot. Stattdessen Bereitschaft, „unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohn- und Wirtschaftsentwicklung“ weiterzuverhandeln.

Einkommen

Erhöhung der Einkommen um 1 Prozent ab 1. Juni 2000 und um weitere 1,3 Prozent ab 1. Juni 2001. Laufzeit bis Ende März 2002.

Für April und Mai 2000 zwei Nullmonate.

Zusatzversorgung

Die Arbeitgeber verlangen drastische Eingriffe in das Leistungsrecht in einer Größenordnung, die von uns nicht akzeptiert werden kann.

Ausbildungsplätze/Übernahme

Die Ausbildungsquote soll auf dem jetzigen Stand bleiben. Sie wird nicht erhöht. Auch eine längere Übernahmezusage als sechs Monate wird abgelehnt.

Altersteilzeit

Es besteht Bereitschaft, die geltenden Altersteilzeitregelungen ab 1. Juni 2000 auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.

Die Verhandlungskommission hatte das Arbeitgeberangebot einstimmig abgelehnt. Die Arbeitgeber erklärten, unverzüglich die Schlichtung anrufen zu wollen. Ab diesem Zeitpunkt herrschte Friedenspflicht.

Die „Magerkost“ der Arbeitgeber war für die Gewerkschaften nicht hinnehmbar.

Hauptthema für die Arbeitgeber war die Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung.

Neue Masche in der Kette der Neinsagerei der Arbeitgeber war der Tarifaabschluss vom letzten Jahr. Er sei zu üppig ausgefallen und müsse jetzt korrigiert werden.

Über die Angleichung Ost könne nur unter Berücksichtigung folgender Kriterien verhandelt werden:

- Wenn die Steuerkraft Ost 90 Prozent des Westniveaus erreicht habe,
- wenn das Wirtschaftswachstum Ost deutlich über dem des Westens liege,
- wenn die Effektivverdienste in den Wirtschaftsbereichen Ost wieder steigen.

Diese drei Kriterien müssten nach Auffassung der Arbeitgeber kumulativ eintreten. Dies würde dazu führen, dass die Angleichung Ost auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben würde.

Die am 5./6. Mai 2000 gescheiterten Tarifverhandlungen waren bis zu diesem Zeitpunkt von Warnstreiks und anderen Aktionen – insbesondere im Tarifgebiet Ost zum Thema Angleichung - begleitet worden.

Schlichtung

Die Schlichtung wurde in der Zeit vom 8. bis 25. Mai 2000 in Leipzig und Dresden durchgeführt. Am 25. Mai 2000 legte die Schlichtungskommission die Schlichtungsempfehlung vor. Die Schlichtungskommission auf Gewerkschaftsseite stimmte mit einer Gegenstimme der Schlichtungsempfehlung zu.

Schlichter waren Hans Koschnick und Dr. Hinrich Lehmann-Grube als stimmberechtigter Arbeitgeberschlichter.

Bewertung zur Schlichtungsempfehlung

Nach Diskussion in den Großen Tarifkommissionen des öffentlichen Dienstes im DGB und der DAG und im Bundesvorstand der GdP wurde eine Bewertung der Schlichtungsempfehlung vorgenommen. Die GTK der GdP teilte ihre Auffassung der ÖTV mit. Kritisch bewertet wurde insbesondere die unzureichende Ostangleichung, die keine weitere Perspektive bot.

Die Einigung in der Schlichtungskommission auf Gewerkschaftsseite war äußerst schwierig gewesen. Letztendlich kam die Schlichtungskommission zu der Auffassung, dass in puncto Angleichung Ost das Äußerste erzielt worden war, da sich nicht nur die Arbeitgeberseite in der Schlichtung, sondern noch mehr der von der Arbeitgeberseite gestellte Schlichter gegen eine Ostangleichung ausgesprochen hatte.

Zweiter Knackpunkt waren die vorgesehenen Regelungen zur VBL. Hier konnten zwar massive Leistungskürzungen, die noch kurz vor Abschluss der Schlichtung zur Diskussion standen, verhindert werden, jedoch bedeutete auch die Schlichtungsempfehlung eine Verschlechterung in der VBL.

Neben diesen beiden Gesichtspunkten wurde in der Diskussion die Frage der Streikbereitschaft und damit der Erreichbarkeit der 75 Prozent in der Urabstimmung mit in die Waagschale geworfen. Sie war maßgeblich für die Beurteilung, ob die Empfehlung angenommen werden konnte oder abgelehnt werden musste. Die Auffassungen dazu gingen auseinander.

In den kommenden Tagen wurde die Empfehlung in der Mitgliedschaft der GdP diskutiert, bis am 30. Mai 2000 die Tarifverhandlungen in Stuttgart erneut aufgenommen wurden.

Verhandlungsrunde am 30. Mai 2000

Nachdem die Arbeitgeber die Schlichtungsempfehlung zum Angebot erhoben hatten, wurde er von der Großen Tarifkommission der GdP abgelehnt. Die GdP teilte ihre Ablehnung der ÖTV mit, die dann anschließend ebenfalls am 30.5.2000 das Angebot der Arbeitgeber mit großer Mehrheit ablehnte.

Erste Urabstimmung

In der Zeit vom 5. bis 7. Juni 2000 wurde die erste Urabstimmung durchgeführt. Am Abend des 7. Juni 2000 stand fest, dass die Tarifbeschäftigten der GdP sich mit großer Mehrheit für einen Streik im öffentlichen Dienst ausgesprochen hatten.

91 Prozent bei einer Beteiligung von 76 Prozent an der Urabstimmung stimmten für die Streikziele.

Die über Pfingsten geführten Spitzengespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften führten dazu, dass vor Beginn eines möglichen Streiks am 13. Juni 2000 die

Tarifverhandlungen wieder aufgenommen wurden, da die Arbeitgeberseite signalisiert hatte, einen einigungsfähigen Kompromissvorschlag unterbreiten zu wollen.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI

Stimmzettel

Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst zur Einkommensrunde 2000 sind am 30. Mai 2000 endgültig gescheitert.

Unsere Versuche, die Arbeitgeber zu einer Verbesserung der Schlichtungsempfehlung zu bewegen, sind ergebnislos geblieben. Deshalb hat die Gewerkschaft der Polizei das letzte Arbeitgeber-Angebot abgelehnt.

Unser Ziel ist die Verbesserung des letzten Arbeitgeber-Angebotes:

- Anschluss halten an die Einkommensentwicklung anderer Branchen
- Eine verbesserte zeitliche Perspektive zur Angleichung Ost
- Fragen der Zusatzversorgung gehören nicht in diese Tarifrunde

„Bist du bereit, als Angestellte/Angestellter im Polizeidienst zur Verbesserung dieses Ziels in den Streik zu treten?“

JA

NEIN

Der Kompromissvorschlag vom 13. Juni 2000

Die Verhandlungsführer von Bund, TdL und VKA sowie von ÖTV und DAG unterbreiten ihren Gremien folgenden Kompromissvorschlag zur Lösung des aktuellen Tarifkonflikts:

I.

Anhebung der Vergütungen und Löhne

1. Die Grundvergütungen, Monatstabellenlöhne, Sozial- und Ortszuschläge der Angestellten und Arbeiter werden nach der bisherigen Berechnungsweise ab 1. August 2000 um 2,0 % und ab 1. September 2001 um weitere 2,4 % erhöht.

Die Ausbildungsvergütungen für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz und für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege sowie die Entgelte und Verheiratenzuschläge der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum und der Praktikantinnen/Praktikanten werden ab 1. April 2000 um 2,0 % und ab 1. September 2001 um weitere 2,4 % erhöht.

Die Tabellen werden für die Zeit bis 31. Dezember 2001 in DM und für die Zeit ab 1. Januar 2002 in Euro vereinbart.

2. Für den Zeitraum vom 1. April 2000 bis 31. Juli 2000 erhalten Angestellte und Arbeiter eine Einmalzahlung in Höhe von 100 DM monatlich. (Einzelheiten wie 1999, Anlage)

Die Einmalzahlung wird im Tarifgebiet Ost in gleicher Höhe gezahlt.

3. Mindestlaufzeit bis zum 31. Oktober 2002; Ausschlussklausel zum 12. Juni 2000.
4. Die Zuwendung bleibt bis zum 31. Oktober 2002 eingefroren.

II. Bemessungssatz Tarifgebiet Ost

1. Der Bemessungssatz für das Tarifgebiet Ost wird von derzeit 86,5 % in folgenden Schritten angehoben:
 - ab 1. August 2000 auf 87,0
 - ab 1. Januar 2001 auf 88,5
 - ab 1. Januar 2002 auf 90,0
2. Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2002.
3. Bund, TdL und VKA sind bereit, über eine weitere Anpassung der Tarife Ost unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohn- und Wirtschaftsentwicklung nach Ablauf des Abschnitts II. dieses Tarifvertrages zu verhandeln.

III. Zusatzversorgung

Für den Bereich der Zusatzversorgung wird vereinbart:

1. Bei Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts ist vom gesamtversorgungsfähigen Entgelt der Beitrag zur Umlage abzuziehen, der sich bei unterstellter Pflichtversicherung für den Versorgungsrentenempfänger nach § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV ergeben würde, wobei ein Beitragssatz von derzeit 1,25 v. H. insoweit auch bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen gilt.
2. Bei Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts ist vom gesamtversorgungsfähigen Entgelt die steuerliche Belastung der Arbeitnehmer für ihre Altersversorgung abzuziehen, und zwar in Höhe von 20 % der Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers, die den Betrag von 175 DM monatlich übersteigen.
3. Die Versorgungsrenten bleiben, vorbehaltlich einer anderweitigen Einigung in den sich anschließenden Verhandlungen (vgl. Nr. 4.), in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003 in der am 1. April 2000 maßgebenden Höhe unverändert; bei Eintritt des Versicherungsfalles ab 1. Januar 2002 werden die Versorgungsrenten auf der Grundlage des am 1. April 1999 geltenden Rentenversicherungsbeitrags und der am 1. Januar 1999 maßgebenden Steuertabelle berechnet; der so berechnete Betrag bleibt bis zum 31. Dezember 2003 unverändert. Eine entsprechende Satzungsänderung wird jetzt vereinbart.
4. Es werden unverzüglich weitere Verhandlungen mit dem Ziel aufgenommen, unter Vermeidung von Umlagesatzerhöhungen die dauerhafte Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sicherzustellen. In diese Verhandlungen werden die sich aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 - 1 BvR 113V96 - ergebenden Fragen einbezogen.

5. Nummern 1. und 2. treten am 1. Juli 2000 in Kraft. Die Höhe der am 1. Juli 2000 zustehenden Versorgungsrente darf bis zum 31. Dezember 2001 - abgesehen von der Anrechnung der gesetzlichen Rente - nicht verringert werden. Eine etwaige Differenz wird als Ausgleichszulage gezahlt. Die Ausgleichszulage verringert sich um jede nach dem 1. Juli 2000 anfallende Erhöhung.
6. Die 37. Satzungsänderung und die entsprechende Änderung der Versorgungstarifverträge auf dem Stand des Arbeitgeberangebots vom 7. Februar 2000 mit Ausnahme des § 2 wird mit folgenden Maßgaben vereinbart:
 - a) Es bleibt bei der bisherigen Regelung des § 43 a Abs. 5 VBL-Satzung.
 - b) Die geforderte Regelung zum Steuerklassenwechsel wird zurückgestellt.

IV. Altersteilzeit

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die versicherungspflichtig im Sinne des SGB III sind, werden unter den Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechend ihrer abgesenkten Arbeitszeit in den TV ATZ einbezogen. Die Verlängerung der Geltungsdauer der Altersteilzeitregelungen durch das Zweite Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit wird für den TV ATZ übernommen. Nach der Tarifrunde 2000 werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über beiderseits offene Fragen aufnehmen.

V. Beschäftigungssicherung

1. Die Arbeitgeber streben an, während der Laufzeit des Tarifvertrages die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden mindestens auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, wobei Ausbildung grundsätzlich vor Übernahme geht.
2. Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Dies gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. Die Regelung tritt mit Ablauf des 31. Oktober 2002 außer Kraft.
3. Im Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 wird die zum 31. Dezember 2000 auslaufende Vorschrift über eine besondere regelmäßige Arbeitszeit (§ 3) um drei Jahre verlängert.
4. Eine Verlängerung der Geltungsdauer, des Beschäftigungsförderungsgesetzes wird in die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) übernommen. Bei einer Änderung des Beschäftigungsförderungsgesetzes werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen.

VI. Maßregelungsklausel

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Ab-

mahnungen, Entlassungen o. Ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 8. Mai 2000, 24.00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regeln für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

Anlage

Einmalzahlung

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Monate April bis Juli 2000 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils 100 DM. Im Tarifgebiet Ost wird die Einmalzahlung in gleicher Höhe gezahlt.

Die Einmalzahlung vermindert sich für jeden der vorgenannten Monate, für den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keine Bezüge von einem unter den BAT/BAT-O fallenden Arbeitgeber erhalten hat, um 100 DM.

§ 34 Abs. 1 Satz 1 BAT/BAT-O ist entsprechend anzuwenden. Maßgebend für die Einmalzahlung sind die Verhältnisse am 1. April 2000.

Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen; sie ist nicht gesamtversorgungsfähig. Während die GTK der ÖTV den Kompromissvorschlag nach ausgiebiger Diskussion mit 75 zu 50 Stimmen bei einer Enthaltung annahm, lehnte die GTK der GdP ihn mit 18 zu 15 Stimmen ab.

Während die ÖTV nach Abwägung zur Annahme kam, weil nicht mehr angenommen wurde, dass durch einen Streik Bewegung in die Ostangleichung gebracht werden könnte, lehnte die GTK der GdP den Kompromissvorschlag wegen der völlig unzureichenden Ostangleichung ab.

Bei der ÖTV hatte letztendlich auch eine Rolle gespielt, dass die Medien massiv gegen eine weitere Ostangleichung publiziert hatten und die Stimmungslage in der Öffentlichkeit gegen den öffentlichen Dienst war.

Zweite Urabstimmung

In der Zeit vom 19. bis 21. Juni 2000 wurde die zweite Urabstimmung durchgeführt.

In der GdP stimmten 62 Prozent der teilgenommenen Abstimmungsberechtigten für die Annahme des Kompromissvorschlages.

Mit Beschluss vom 5./6. Juli 2000 erklärte der Geschäftsführende Bundesvorstand die Tarifrunde 2000 formal für beendet. In den folgenden Tagen und Wochen stieß die Annahme des Kompromissvorschlages auf viel Widerspruch und Unmut bei den Kolleginnen und Kollegen im Tarifgebiet Ost.

Sie brachten ihre Wut und Enttäuschung über das Ergebnis der Tarifrunde 2000 zum Ausdruck.

In den eingegangenen Briefen, E-Mails und Anrufen ging es im Wesentlichen

- um die auch in diesem Tarifergebnis erneut festgeschriebene Ungerechtigkeit unterschiedlicher Bezahlung in Ost und West,
- um Fragen einer möglichen gewerkschaftlichen Selbstständigkeit, also konkret um getrennte Tarifverhandlungen für Ost und West,
- um als mangelhaft empfundene Solidarität der Westkolleginnen und -kollegen mit den Problemen des Ostens,
- um Lohnverzicht des Westens zugunsten des Ostens,
- um das Verhandlungsgeschick von ÖTV, DAG und GdP,
- um Fragen der Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamten
- und leider oft genug um die Frage, ob eine Mitgliedschaft in der GdP noch Sinn macht.

Alle eingegangenen Briefe etc. wurden beantwortet und vom Bundesvorsitzenden unterzeichnet. Spontan trat daraufhin ein Kollege wieder in die GdP ein. In der überwiegenden Zahl der Briefe war der Unmut zwar groß, wenige quittierten das Tarifiergebnis allerdings mit einem Austritt aus der GdP.

Redaktionsverhandlungen

Die Redaktionsverhandlungen zur Tarifrunde 2000 wurden im schriftlichen Verfahren abgeschlossen. Sie verzögerten sich insbesondere wegen der Ausgestaltung des zweiten Änderungsstarifvertrages zum Tarifvertrag über die Regelung der Altersteilzeitarbeit. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes konnten sich mit ihren Forderungen nach einem früheren In-Kraft-Treten des Änderungsstarifvertrages nicht durchsetzen. Die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden verwiesen darauf, dass die ab 1.1.2000 geltenden Regelungen zur Altersteilzeit für Teilzeitbeschäftigte ab 1.7.2000 geändert worden seien. Von daher sollte auch der Tarifvertrag auf diese neuen gesetzlichen Bestimmungen abgestimmt formuliert und zu dem gleichen Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

1. Vergütungstarifverträge

Für die Monate April bis einschließlich Juli 2000 wurden die Grundvergütungen, Gesamtvergütungen, Ortszuschläge, Sozialzuschläge und Löhne der bis zum 31. März 2000 geltenden Vergütungstarifverträge bzw. Monatslohntarifverträge wieder in Kraft gesetzt.

Für die Monate April bis Juli 2000 wird eine Einmalzahlung in Höhe von 400,- DM im Tarifgebiet Ost und West in gleicher Höhe gezahlt. Die Voraussetzungen für die volle Einmalzahlung von 400,- DM sind gegeben, wenn Vollzeitbeschäftigte in jedem der Monate April bis Juli 2000 für mindestens einen Tag Anspruch auf Bezüge hatten. Die Höhe der Einmalzahlung vermindert sich für jeden Monat für 100,- DM, wenn nicht mindestens für einen Tag Anspruch auf Bezüge bestanden hat. Der Anspruch auf Bezüge ist auch dann gegeben, wenn bei Arbeitsunfähigkeit nur wegen der Höhe der Leistungen des Sozialversicherungsträgers ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wurde.

Die Einmalzahlung können auch Beschäftigte unter 18 Jahren bzw. zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr bei Erfüllung aller Voraussetzungen in voller Höhe beanspruchen.

Für Beschäftigte, die bereits aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst eine Einmalzahlung für einen dieser Kalendermonate erhalten haben, vermindert sich die zustehende Einmalzahlung für diese Monate entsprechend.

Die Höhe der Einmalzahlung für Nichtvollbeschäftigte richtet sich nach der Dauer der vereinbarten Arbeitszeit. Sie erhalten den Teil, der dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit entspricht. Maßgebend dafür sind die Verhältnisse am 1.4.2000. Dies bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte, die am 1.4.2000 eine höhere Arbeitszeit vereinbart hatten, die Einmalzahlung entsprechend der höheren Arbeitszeit beanspruchen können. Bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nach dem 1.4.2000 erhöht haben, richtet sich die Höhe der Einmalzahlung nach der am 1.4.2000 vereinbarten Arbeitszeit. Die Einmalzahlung ist an Beschäftigte, die bis zum Ablauf des 12. Juni 2000 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, nicht mehr zu zahlen. Beschäftigte, die auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind und in unmittelbarem Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis wieder im öffentlichen Dienst tätig sind oder wegen des Bezugs einer Altersrente aus dem Arbeits-

verhältnis ausgeschieden sind, erhalten die Einmalzahlung, wenn sie sie beantragen. Für den Antrag ist die Ausschlussfrist maßgebend.

2. Altersteilzeitarbeit

Die Teilzeitbeschäftigten wurden entsprechend dem Altersteilzeitgesetz in der Fassung des zweiten Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27. Juli 2000 (Stand 1. Juli 2000) in den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit einbezogen. Sie haben jetzt ebenfalls Anspruch auf Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr, wenn sie eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren vollendet und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gestanden haben.

Während der Altersteilzeit beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit, die vor der Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Es ist aber höchstens die Arbeitszeit zugrunde zu legen, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor der Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Unberücksichtigt bleibt die Arbeitszeit, die über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausging. Zur Vereinfachung kann bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 24 Monate das Ergebnis auf die nächste volle Stunde gerundet werden. Diese Stundenzahl bildet dann auch die Grundlage für die Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgeltes nach § 5 Abs. 2 Satz 2 TV ATZ.

Das Arbeitsentgelt während der Altersteilzeit wird für die Teilzeitbeschäftigten nach den gleichen Grundsätzen ermittelt wie für die Vollzeitbeschäftigten. Sie erhalten demzufolge die Bezüge für entsprechende Teilzeitbeschäftigte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (§ 34 BAT/BAT-O). Die nach § 4 TV ATZ zustehenden Bezüge werden entsprechend § 5 Abs. 1 TV ATZ um 20 Prozent aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag muss jedoch so hoch sein, dass er 83 Prozent des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgeltes erreicht. Als bisheriges Arbeitsentgelt wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt angesetzt, das zu zahlen wäre, wenn die bisherige wöchentliche Arbeitszeit nicht reduziert worden wäre.

Die Regelungen für die Teilzeitbeschäftigten treten zum 1. Juli 2000 in Kraft. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von Teilzeitbeschäftigten, die vor dem 1. Juli 2000 vereinbart wurden, gelten ab 1.7.2000 die tarifvertraglichen Vorschriften.

Bei der Zusatzversorgung wurde der für die Altersteilzeit anzusetzende Beschäftigungsquotient bisher mit 0,9 (anstelle von 0,5) berücksichtigt. Nachdem auch Teilzeitbeschäftigte Alterssteilzeit vereinbaren können, musste eine Vorschrift hierzu entsprechend angepasst werden. Der Beschäftigungsquotient beträgt nun 90 Prozent des aufgrund der bisherigen Arbeitszeit ermittelten Beschäftigungsquotienten. Eine materielle Änderung für die bereits bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die aus einer Vollzeitbeschäftigung heraus angetreten worden sind, ist damit nicht verbunden.

Beispiel:

Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden haben einen Beschäftigungsquotienten von 0,78. In der Altersteilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden beträgt der Beschäftigungsquotient 0,7.

Darüber hinaus wurden die Kraftfahrer, die im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber beschäftigt sind,

ebenfalls in den TV ATZ einbezogen. Für sie gelten die gleichen Bestimmungen, wie für die Kraftfahrer des Bundes und der Länder.

Die Geltungsdauer des Tarifvertrages wurde entsprechend dem Altersteilzeitgesetz angepasst. Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann bis zum 31. Dezember 2009 vereinbart werden. Im Übrigen wurden redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

In der Tarifrunde 2000 wurde zusätzlich vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über beiderseits offene Fragen zur Altersteilzeit aufnehmen. Bisher wurden noch keine Verhandlungstermine verabredet.

2.5 Nachbereitung der Einkommensrunde 2000

Der GBV behandelte in seiner Sitzung am 30./31. August 2000 die „Nachbereitung der Tarifrunde 2000“ und beschloss, hierzu drei Arbeitsgruppen einzuberufen, an denen jeweils neben den eingeladenen Teilnehmern aus der GTK Helmut Hinsenhofen für den GBV und Alberdina Körner für die BGSt teilnehmen.

Mit Schreiben vom 13. Februar 2001 wurde der Bundesvorstand über den Sachstand „Nachbereitung der Tarifrunde 2000“ informiert, nachdem sich der Geschäftsführende Bundesvorstand in seiner Januar-Sitzung noch einmal mit der Thematik beschäftigt hatte.

Als erste Umsetzung wurde am 31.1.2001 ein Gespräch mit dem stellvertretenden ÖTV-Vorsitzenden, Kurt Martin, und dessen Tarifkoordinator, Rainer Frieberthäuser, mit Helmut Hinsenhofen und Alberdina Körner in der Bundesgeschäftsstelle zur zukünftigen Tarifarbeit geführt. (Siehe A. IV. 5.1)

2.5.1 1. Arbeitsgruppe „Organisatorischer Ablauf Urabstimmung/Streik“

Teilnahme: ein/e Teilnehmer/in je Landesbezirk

Am 11. September 2000 fand im Rahmen der Nachbereitung die erste Arbeitsgruppensitzung statt. Die Arbeitsgruppe behandelte den organisatorischen Ablauf der Urabstimmung in der Tarifrunde 2000.

2.5.2 2. Arbeitsgruppe „Tarifkooperation mit der ÖTV“

Teilnahme: je ein/e VertreterIn aus der GTK je Landesbezirk

Am 13. Oktober 2000 fand im Rahmen der Nachbereitung die zweite Arbeitsgruppensitzung statt. Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit der Tarifkooperation mit der ÖTV.

2.5.3 3. Arbeitsgruppe „Getrennte Tarifverhandlungen für die Tarifgebiete Ost und West?“

Teilnahme: je ein/e VertreterIn aus der GTK aus den fünf neuen Ländern, Berlin, BGS und BKA

Am 7. November 2000 fand im Rahmen der Nachbereitung die dritte Arbeitsgruppensitzung statt. Die Arbeitsgruppe behandelte die Frage nach getrennten Tarifverhandlungen für die Tarifgebiete Ost und West.

Der GBV beschäftigte sich in seiner November-Sitzung mit den Ergebnissen aus den Arbeitsgruppen und unterbreitete für den Bundesvorstand einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

2.5.4 CD-ROM Tarif

In seiner November-Sitzung 2000 hatte der Geschäftsführende Bundesvorstand die Durchführung von 3 Tarifseminaren im Jahre 2001 beschlossen.

Nach Auffassung einer Arbeitsgruppe zur Nachbereitung der Tarifrunde 2000 sollte das Schulungs- und Bildungsangebot erweitert werden. Die Arbeitsgruppe hatte vorgeschlagen, die Tarifseminare, die Anfang der 90er Jahre unter dem Titel „Ablauf von Tarifverhandlungen“ durchgeführt worden waren, wieder durchzuführen. Der GBV war dem Vorschlag der Arbeitsgruppe in seiner Sitzung im November 2000 gefolgt. In Absprache mit Abteilung IV hatte sich jedoch mittlerweile herauskristallisiert, dass diese Reihe nicht mehr neu aufgelegt werden konnte, u. a. deshalb, weil der damalige Referent für die Durchführung dieser Seminare nicht mehr zur Verfügung stand.

Es wurde daraufhin nach Alternativen gesucht und der Vorschlag unterbreitet, statt einer Seminarreihe eine interaktive Lern- und Arbeits-CD-ROM Tarif aufzulegen, die u. a. den „Ablauf von Tarifverhandlungen“ (verschiedene Tarifverträge, Arbeitsplatzbeschreibungen usw.) enthalten sollte.

Der GBV beschloss daraufhin in seiner Juni-Sitzung, dass die in der November-Sitzung des GBV beschlossenen Tarifseminare „Ablauf von Tarifverhandlungen“ im Jahr 2001 mangels Realisierbarkeit nicht durchgeführt werden sollten und stattdessen in Absprache zwischen den Abteilungen IV und VII eine CD-ROM Tarif erstellt werden sollte, die im Juni 2002 verteilt werden sollte.

2.5.5 VBL-Seminare in 2002

Die Tarifverhandlungen zur Zukunft und Finanzierung der Zusatzversorgung waren aufgrund der Tarifrunde 2000 bis zum 31.12.2001 abzuschließen. Daraus sollten sich maßgebliche Veränderungen in der Zusatzversorgung ergeben, die auch neuen Schulungsbedarf insbesondere für die Mitglieder der Großen Tarifkommission nach sich ziehen würden.

Zudem konnten ab 1.1.2002 die ersten Kolleginnen und Kollegen in den fünf neuen Ländern in Rente gehen mit einem Anspruch auf eine Versorgungsrente (Wartezeit ab 1.1.1997 bis 31.12.2001 erfüllt). Auch hier sollte sich ein erhöhter Schulungsbedarf insbesondere für die Mitglieder der Großen Tarifkommission aus den fünf neuen Ländern sowie Berlin, BGS und BKA ergeben.

Um diesen Schulungsbedarf zu erfüllen, sollten im Jahre 2002 zwei VBL-Seminare aufgrund der Änderungen in der Zusatzversorgung durchgeführt werden und darüber hinaus ein VBL-Seminar speziell für die „VBL-Ost“.

Der GBV hat in seiner Juni-Sitzung beschlossen, dass im Jahre 2002 zwei Seminare zur Zusatzversorgung für die alten und neuen Bundesländer durchgeführt werden sollten. Darüber hinaus sollte ein Seminar ausschließlich zum Thema VBL-Ost angeboten werden.

Vorrangige Zielgruppe waren die Mitglieder der Großen Tarifkommission.

3. Lohnanpassung im öffentlichen Dienst im Osten

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) forderte am 13.6.2001 in Berlin eine Aussetzung der Lohnanpassung im öffentlichen Dienst in Ostdeutschland. Die Anpassung an westdeutsches Niveau solle erst erfolgen, wenn die übrigen Wirtschaftsbereiche nachgezogen hätten, hieß es im Wochenbericht des Berliner Instituts. Hohe Abschlüsse verhinderten bei den öffentlichen Haushalten eine Umschichtung der Ausgaben hin zu mehr Investitionen. Ohne rasche Modernisierung der Infrastruktur könnten die ostdeutschen Regionen im Standortwettbewerb aber nicht aufholen.

Das Lohnniveau in Ostdeutschland liege noch weit unter dem westdeutschen Niveau, teilte das DIW mit. Zwar sei nach den geltenden Tarifverträgen die Lohnanpassung weit vorangeschritten, doch spiegelten diese Verträge nicht den tatsächlichen Stand wider. Gegenwärtig erhielten die ostdeutschen Arbeitnehmer 75 v. H. der Effektivlöhne West (im öffentlichen Dienst 88,5 v. H., ab 1.1.2002 90 v. H.). In den letzten Jahren sei die Lohnanpassung zudem ins Stocken geraten und immer mehr Unternehmen unterwanderten die Tarifverträge.

Nach der Wende habe bei der Lohnpolitik nicht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit im Vordergrund gestanden, sondern die Orientierung an den West-Löhnen, argumentierte das DIW. So wurden die Löhne bis 1992 sehr rasch auf 62 Prozent West aufgestockt. Gemessen an der Produktivität seien diese Lohnsteigerungen überzogen gewesen. Zwangsläufig hätten sich daraufhin immer mehr Unternehmen von den Tarifverträgen abgekoppelt. Nur noch 15 Prozent zahlten heute auf dieser Grundlage.

II. VERHANDLUNGEN ÜBER SONSTIGE TARIFBEREICHE

1. Gestaltung der Arbeitszeit

Die im Dezember 1998 abgebrochenen Tarifverhandlungen zur Arbeitszeitgestaltung wurden wieder aufgenommen. Basis dafür ist die politische Erklärung zur Tarifrunde '99.

Zur Vorbereitung der Tarifverhandlungen Arbeitszeitgestaltung traf sich die Verhandlungskommission am 15. April 1999 in Kassel.

Insgesamt war festzustellen, dass mit den Festschreibungen in der politischen Erklärung die Arbeitgeber sich gegenüber ihren Forderungen zur Arbeitszeitgestaltung von 1998 auf die gewerkschaftlichen Forderungen zu bewegt hatten. Insofern war die politische Erklärung auf jeden Fall ein Fortschritt gegenüber dem Stand der vorangegangenen Arbeitszeittarif-

verhandlungen.

Als Verhandlungstermine zur Frage Arbeitszeitgestaltung wurden vereinbart: 4./5. Mai 1999, 31. Mai/1. Juni 1999, 22./23. Juni 1999.

Die Tarifverhandlungen mussten bis zum 31. Juli 1999 abgeschlossen sein.

Verhandlungen am 4./5. Mai 1999 in Bonn

Seit der Sitzung der Verhandlungskommission am 15. April 1999 in Kassel hatte sich abgezeichnet, dass die Arbeitgeber massiv von der in Stuttgart getroffenen politischen Erklärung abweichen wollten, insbesondere:

- Die Formulierung „auf Wunsch des Arbeitnehmers“ wurde von den Arbeitgebern in Frage gestellt. Für einen Beschäftigungseffekt müsse es kollektive Regelungen geben, „Einzelwünsche“ von Arbeitnehmern über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (AZK) hätten diesen Effekt nicht.
- Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben auf die Freiwilligkeit eines jeden Arbeitnehmers bei der Einrichtung eines AZKs analog der Stuttgarter Erklärung bestanden.
- bei dem Abbau von Zeitguthaben. Hier gingen die Arbeitgeber davon aus, dass sie auf das AZK des Arbeitnehmers Zugriff haben müssten. Damit bestünde die Flexibilisierung (nur) zugunsten des Arbeitgebers.
Diese Vorstellung wurde von Gewerkschaftsseite zurückgewiesen.

Diskutiert wurde darüber hinaus das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Nichteinigung Arbeitgeber/Arbeitnehmer über den Abbau des Zeitguthabens. Denkbar sei, eine sog. „Ampelregelung“ zu vereinbaren:

0-200 Std.	grüne Phase	
201-400 Std.	gelbe Phase	Gespräche führen mit dem Mitarbeiter zur Vermeidung von Ansammlung weiterer Stunden
401-600 Std.	rote Phase	Gespräche führen mit dem Ziel: Abbau der Stunden in einem bestimmten Zeitrahmen

Auf jeden Fall sollte die Zeitsouveränität über das AZK beim Arbeitnehmer liegen.

Regelungsbedarf bestand bei der Frage „Überschreiten des AZK von 600 Std.“ Hier kamen Zwangsabbau, Kappungsgrenze oder Umrechnung in Überstunden in Betracht. Befürwortet wurde der Zwangsabbau, da die Umrechnung in Überstunden geradezu zum Überschreiten der 600 Stunden anrege, was gerade vermieden werden sollte, und die Kappung der über 600 hinausgehenden Stunden ausschließlich zu Lasten des Arbeitnehmers ginge.

Während nach gewerkschaftlicher Auffassung ein AZK beim Wechselschicht- und Schichtdienst vorstellbar sei, könne dies nicht für den Arbeitszeitkorridor gelten, da sich dieser durch das Wesen des Schichtdienstes ausschließe.

Geregelt werden müsste ebenfalls die Frage „nichtdienstplanmäßige Überstunden“, AZK und Arbeitszeitkorridor für Teilzeitbeschäftigte.

In der ersten Runde der Sondierungskommission legten die Tarifverhandlungsparteien dann die Problemfelder fest, die in den kommenden Verhandlungen „abzuarbeiten“ seien.

1. Arbeitszeitkonto (AZK)
2. Arbeitszeitkorridor
3. Rahmen für tägliche Arbeitszeit
4. Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes (AZG)
5. Jahresausgleich und sonstige gewerkschaftliche Forderungen zur Arbeitszeit
6. Teilzeitbeschäftigte

Fortsetzungstermin am 21.-23. Juni 1999 in Ettlingen.

Bei der 6. Verhandlungsrunde zur Arbeitszeitgestaltung gab es keine Annäherung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Fortsetzungs- und Abschlusstermin am 22. Juli in Hannover

Die Tarifverhandlungen über Arbeitszeitkonten und den Abbau von Überstunden im öffentlichen Dienst wurden am 22. Juli 1999 in Hannover ohne Ergebnis vertagt. Ein neuer Verhandlungstermin wurde nicht vereinbart.

Damit war es nicht gelungen, gemäß der politischen Erklärung der Tarifrunde '99 bis zum 31. Juli 1999 ein Tarifergebnis zu Fragen über Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitkorridor zu erzielen.

Die Verhandlungen konnten nicht zu Ende gebracht werden, da die Arbeitgeber das Tarifergebnis '99 in Höhe von 3,1 Prozent durch das Ergebnis der Arbeitszeit-Tarifverhandlungen kompensieren wollten.

Die Gewerkschaften dagegen waren zu einem Kompromiss bereit. Sie haben Vorschläge unterbreitet, beschäftigungswirksam Überstunden im öffentlichen Dienst abzubauen. Besonders bedauerlich war dieses Ergebnis, da Gewerkschaften und Arbeitgeber im letzten Gespräch zum Bündnis für Arbeit übereingekommen waren, durch den Abbau von Überstunden Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes haben sich damit der Verantwortung für mehr Beschäftigung entzogen.

2. Zusatzversorgung

In der Tarifrunde 1998 waren zur Sicherung des Bestandes der Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer/-innen des öffentlichen Dienstes folgende grundsätzliche Vereinbarungen getroffen worden:

- Die Arbeitgeber im Tarifgebiet West zahlen für die VBL ab 1.7.1998 eine um 0,4 Prozentpunkte auf 5,2 v. H. erhöhte Umlage.
Ab 1.1.1999 wird der weitere Finanzierungsbedarf der VBL (West) je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen. Hierzu wird jeder über 5,2 v. H. hinausgehende Finanzierungsbedarf zur Hälfte durch eine Umlageerhöhung und zur Hälfte durch einen Beitrag der Arbeitnehmer zur VBL gedeckt.
Diese Regelung gilt auch bei anderen Zusatzversorgungseinrichtungen einschließlich der VBL (Ost) für jede Umlagesatzerhöhung oberhalb von 5,2 v. H.
- Durch Satzungsänderung wird mit Wirkung vom 1.1.1999 die Einführung der Parität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Verwaltungsrat der VBL geregelt. Die Aufsicht stellt sicher, dass notwendige Entscheidungen getroffen werden. § 89 SGB IV gilt entsprechend.

Am 9.10.1998 hat der Verwaltungsrat der VBL auf Beschluss des Vorstandes die 34. Änderung der VBL-Satzung (VBL-S.) verabschiedet. Mit dieser Satzungsänderung (SÄ) wurde die Parität im Verwaltungsrat der VBL wiederhergestellt. Gleichzeitig wurde mit dieser SÄ der Umlagesatz für den am 1.1.1999 begonnenen Deckungsabschnitt auf 7,7 v. H. festgelegt.

2.1 36. Änderung der VBL-Satzung

Am 9. September 1999 fanden in Berlin Tarifverhandlungen über Fragen der Zusatzversorgung statt. Die Tarifvertragsparteien hatten sich auf den Entwurf einer 36. Änderung der VBL-Satzung

verständlich, die dem Verwaltungsrat am 22. September 1999 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Mit dieser Satzungsänderung wurden Fragen im Zusammenhang mit dem Wechsel zwischen den Abrechnungsverbänden West und Ost geregelt sowie eine Änderung des § 105 b VBL-S. („Härtefallregelung“ für die Versicherten im Tarifgebiet Ost) herbeigeführt.

2.2 37. Änderung der VBL-Satzung

Am 16. November 1999 wurden die Verhandlungen zu einer 37. Änderung der VBL-Satzung aufgenommen.

In diesen Verhandlungen sollte neben dem Problem „Wechsel zwischen den Abrechnungsverbänden“ auch die Frage der „Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigung“ nach den Entscheidungen des BGH und des BVerfG (siehe III. 2.) behandelt werden.

In der Sitzung der Verhandlungskommission am 8.12.1999 in Bochum wurde der Entwurf einer Entschließung zur Zukunft der Zusatzversorgung beraten.

Die Tarifverhandlungen wurden am 17. Dezember 1999 in Bonn fortgesetzt.

Die Arbeitgeber führten zunächst aus, dass sich das Umlageaufkommen bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Jahre 1999 in etwa so entwickle, wie es im versicherungsmathematischen Gutachten für den laufenden Deckungsabschnitt angenommen worden sei. Die Annahme der Zahl der Pflichtversicherten falle geringfügig höher aus als unterstellt. Deutlichere Abweichungen gebe es im Bereich der Ausgaben. Sie würden im Jahre 1999 um ca. 300 Mio. DM über den Vorausberechnungen liegen. Dies würde einer Umlagesatzsteigerung um 0,4 Prozentpunkte entsprechen. Als Gründe hierfür seien insbesondere anzuführen die Entlastungen im steuerlichen Bereich und die Absenkung der Sozialversicherungsbeiträge. Während die Arbeitnehmerinkommen nur um 3,1 Prozent gestiegen seien, betrage die Erhöhung der Versorgungsrenten im Schnitt 5,24 Prozent.

Für den Fall, dass die aufgezeigte Entwicklung anhalte, sei im nächsten Deckungsabschnitt mit einem Umlagesatz nahe eines zweistelligen Betrages zu rechnen.

Am 7./8. Februar 2000 wurden in Berlin Tarifverhandlungen über Fragen der Zusatzversorgung geführt. Die Arbeitgeber legten den Entwurf einer 37. Änderung der VBL-Satzung vor. Dieser Entwurf zieht zum einen die Konsequenzen aus der geänderten Rechtsprechung zur Berechnung der Versorgungsrente für Teilzeitbeschäftigte und enthält auf der anderen Seite Forderungen, die den Leistungsumfang der Zusatzversorgung begrenzen sollen, um den zu erwartenden Umlagesatzsteigerungen bei der VBL entgegenzuwirken. Zwischenzeitlich sind Gespräche mit den Arbeitgebern aufgenommen worden, die das Ziel hatten, gemeinsame Vorstellungen zur dauerhaften Sicherung des Zusatzversorgungssystems zu entwickeln. Zwischenzeitlich liegen die Ergebnisse des versicherungsmathematischen Gutachtens zur Begutachtung der Umlagesätze bei der VBL unter den geänderten Rahmenbedingungen vor, das der Vorstand im September 1999 in Auftrag gegeben habe.

Der Verwaltungsrat der VBL hatte in seiner Sitzung am 9.10.1998 den Umlagesatz für den am 1.1.1999 beginnenden Deckungsabschnitt auf 7,7 v. H. festgesetzt.

Nach dem versicherungsmathematischen Gutachten vom 14.12.1999 würde bei Beibehaltung des Umlagesatzes von 7,7 v. H. ein Fehlbetrag von 3,6 Mrd. DM (Unterdeckung) bei der Schwankungsreserve auftreten.

Wenn die leistungserhöhenden Auswirkungen hinsichtlich der Beitragssatzsenkungen in der Rentenversicherung und der Steuersenkungen aufgrund der 2. Stufe der Steuerreform im Jahr 2000 und der folgenden Stufen des Steuersenkungsprogramms noch vor dem nächsten Anpassungstermin ausgeschlossen würden, könnten die Auswirkungen bei den 800.000 Bestandsrentnern vermieden werden. Die Unterdeckung zum Ende des Deckungsabschnitts würde sich dann auf 2,35 Mrd. DM verringern.

Die Arbeitgeber führten in diesem Zusammenhang aus, dass sowohl aus ihrer Sicht als auch aus Sicht der Arbeitnehmer (Eigenbeitrag) kein Interesse daran bestehen könne, den Umlagesatz weiter ansteigen zu lassen. Wegen der Besonderheiten der Finanzierung im Abschnittsdeckungsverfahren müsse frühzeitig einer zu erwartenden Umlagesatzsteigerung gegengesteuert werden. Je später eine Maßnahme greife, desto höher falle eine Erhöhung des Umlagesatzes aus.

Ziel müsse es sein, im bestehenden System der Zusatzversorgung den Umlagesatz konstant zu halten. Jede weitere Umlagesatzsteigerung würde dazu führen, die Absetzbewegung aus der Zusatzversorgung zu verstärken und damit die Finanzierungsdefizite zu erhöhen.

Ein erster Schritt sollte noch vor der Tarifrunde 2000 mit dem Abschluss einer 37. Satzungsänderung getan werden, um den Ausgabenanstieg zu begrenzen. Darüber hinaus müsse ein Prozess eingeleitet werden, in dem die Tarifvertragsparteien sich kritisch mit der Entwicklung der Zusatzversorgung auseinandersetzen und Positionen zur langfristigen Sicherung der finanziellen Grundlagen entwickeln.

Die Tarifverhandlungen wurden am 20. März 2000 in Bonn fortgesetzt.

In diesen Verhandlungen ging es im Kern um zwei Sachverhalte: Zum einen sollten die Konsequenzen aus der geänderten Rechtsprechung zur Berechnung der Versorgungsrenten für Teilzeitbeschäftigte gezogen werden und zum anderen strebten die Arbeitgeber Regelungen zur Begrenzung des Zuwachses bei den Versorgungsrenten an, um einem zu erwartenden Umlagesatzanstieg bei der VBL zu begegnen.

Die Tarifverhandlungen mussten ohne Ergebnis vertagt werden, weil die Arbeitgeber nicht bereit waren, in der Frage der Leistungsbegrenzung von ihren Positionen abzurücken und auf Vorschläge der Gewerkschaften einzugehen. Nach den Gewerkschaftsvorstellungen hätten durch befristete Maßnahmen finanzielle Handlungsspielräume eröffnet werden können, ohne die außerhalb der Tarifverhandlungen aufgenommenen Gespräche über die zukünftigen Strukturen der Zusatzversorgung zu präjudizieren.

Ein neuer Verhandlungstermin wurde nicht vereinbart. Die Gewerkschaften haben ausdrücklich ihre Bereitschaft zur Fortsetzung der Sondierungen erklärt. Es wurde aber damit gerechnet, dass die Arbeitgeber die Chance nicht ergreifen würden und das Thema in die nächste Einkommensrunde einbringen würden.

Am 21. Juli 2000 hat dann der Verwaltungsrat der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) die 37. Änderung der Satzung (VBL-S.) beschlossen. Damit wurden die Ergebnisse der Lohn- und Gehaltstarifrunde 2000 zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst umgesetzt. Mit der 37. Satzungsänderung wurden im Wesentlichen die Schlussfolgerungen aus der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Berechnung von Versorgungsrenten bei Teilzeitbeschäftigten gezogen sowie Maßnahmen zur Begrenzung eines über-

proportionalen Ausgabenanstiegs in der Zusatzversorgung ergriffen.

Die Regelungen sind mit Wirkung vom 1. Juli 2000 in Kraft getreten.

Das Tarifiergebnis sah auch vor, dass unverzüglich Verhandlungen über die dauerhafte Finanzierung der Zusatzversorgung aufgenommen werden sollten, wobei Umlagesatzerhöhungen nach Möglichkeit vermieden werden sollen.

Diese Verhandlungen sollten erst nach der Oktober-Sitzung der Großen Tarifkommission, in der u. a. Fragen der Zusatzversorgung grundsätzlich erörtert werden sollten, aufgenommen werden.

Für den Fall, dass die Tarifverhandlungen nicht bis zum 31.12.2001 abgeschlossen sein würden, würden ab dem 1.1.2002 die Versorgungsrenten in der Höhe gezahlt, wie sie sich ergeben würden, wenn sie auf der Grundlage des am 1. April 1999 geltenden Rentenversicherungsbeitrags (19,5 Prozent) und der am 1.1.1999 geltenden Lohnsteuertabellen berechnet worden wären.

2.3 Bundesverfassungsgericht vom 25.8.1999 zur VBL für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes sollten künftig höhere Zusatzrenten erhalten. Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verstieß die bisherige Berechnung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes. Die 2. Kammer des Ersten Senats wertete es als eine verfassungswidrige Schlechterstellung der Teilzeitbeschäftigten, dass bei der fiktiven Ermittlung des letzten Nettogehalts die Steuer- und Soziallasten im selben Umfang wie bei Vollzeitbeschäftigten angesetzt wurden. Stattdessen hätten die nach der progressiven Steuertabelle niedrigeren Abgaben zugrunde gelegt werden müssen, die für eine Vollzeitbeschäftigte mit demselben Bruttoeinkommen wie die Halbtagsbeschäftigte gegolten hätten.

In dem Fall war die Klägerin überwiegend halbtags beschäftigt gewesen. Wegen der Berechnungsweise erhielt sie eine Zusatzrente von 129,31 Mark statt 279,76 Mark. Ihre „Nettogesamtversorgung“ belief sich zwischenzeitlich auf 79 Prozent statt auf etwa 91 Prozent.

Bei der Berechnung des maßgebenden Nettogehalts zieht die Anstalt vom Bruttoentgelt die Steuern laut Tabelle und die Sozialversicherungsabgaben ab. Bei Halbtagsbeschäftigten setzt die Behörde erst das Doppelte des tatsächlich bezogenen Gehaltes an und rechnet von diesem fiktiven Betrag die dafür fälligen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ab. Dieses Ergebnis wird schließlich bei Halbtagsbeschäftigten halbiert und als letztes Nettogehalt betrachtet. Der im Vergleich zum tatsächlichen Einkommen überhöhte Steuersatz wirkt sich rentenmindernd aus.

Für eine solche Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten gebe es keine rechtfertigenden Gründe, entschied das Verfassungsgericht. Die bisherige Rentenberechnung sei weder aus Gründen der Praktikabilität noch der Typisierung gerechtfertigt (Az.: 1 BvR 1246/95 v. 25.8.1999).

2.4 Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.3.2000

Das Bundesverfassungsgericht hat die Zusatzversorgung für Angestellte im öffentlichen Dienst erneut in einigen Punkten beanstandet. In einem Beschluss vom 22.3.2000 rügten die Karlsruher Richter, dass die Beschäftigungszeit außerhalb des

öffentlichen Dienstes bei der Festsetzung der Altersbezüge nur zur Hälfte angerechnet würde. Zudem würden die Beschäftigten dadurch benachteiligt, dass ihre Mindestversorgung nicht dynamisiert und damit anders als bei Betriebsrenten in der Privatwirtschaft eine Anpassung an die Lebenshaltungskosten nicht garantiert sei. Die Versorgungsanstalt von Bund und Ländern musste die Satzung bis zum 1. Januar 2002 ändern.

2.5 Urteil des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 3.2.2000

Das Oberlandesgericht Karlsruhe bemängelte Nachteile für ostdeutsche Rentner.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) dürfe Rentner aus den neuen Bundesländern bei der Berechnung der Versorgungsrente nicht schlechter behandeln als Rentner, die vor der Wiedervereinigung im früheren Bundesgebiet gesetzlich rentenversichert waren, entschied das Oberlandesgericht Karlsruhe am 3. Februar 2000.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war rund 30 Jahre Mitarbeiter der Bauakademie der DDR und in dieser Zeit in der Rentenpflichtversicherung sowie in der freiwilligen zusätzlichen Rentenversicherung der DDR versichert. Nach der Wiedervereinigung wurde er im öffentlichen Dienst weiterbeschäftigt. Sein neuer Arbeitgeber meldete ihn bei der VBL zur Versicherung an. Als der Kläger 1998 in den Ruhestand trat, teilte ihm die VBL mit, dass ihm – als Ergänzung seiner gesetzlichen Rente – eine Versorgungsrente von rund 200 DM gezahlt werde. Bei der Berechnung der Versorgungsrente könnten die Beschäftigungszeiten vor dem 03.10.1990 nicht berücksichtigt werden. Hierin sah der Kläger im Vergleich zu Rentnern aus den alten Bundesländern eine rechtswidrige Ungleichbehandlung. Die Versorgungsrente der VBL stelle eine Ergänzung der gesetzlichen Rente dar. Sie führe dazu, dass Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine so genannte Gesamtversorgung (gesetzliche Rente + Versorgungsrente) erhielten, die der Altersversorgung von Beamten angeglichen sei. Die Höhe der Gesamtversorgung hänge wesentlich von der so genannten gesamtversorgungsfähigen Zeit ab. Neben den Versicherungszeiten bei der VBL gelten nach § 42 der VBL Satzung grundsätzlich auch die in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde gelegten Beitragszeiten als gesamtversorgungsfähige Zeit. Das ist nach einer – 1995 durch Satzungsänderung eingeführten – Ausnahmebestimmung allerdings dann nicht der Fall, wenn es sich um „vor dem 03.10.1990 zurückgelegte Zeiten im Beitrittsgebiet“ handelt.

Der 12. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Karlsruhe entschied, dass diese Ausnahmebestimmung Versicherte, die – wie der Kläger – nach dem 02.10.1990, aber vor der Satzungsänderung bei der VBL versichert worden sind, entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Die Regelung sei wegen Verstoßes gegen das AGB-Gesetz unwirksam. Es gebe keine sachlichen Gründe, die eine Ungleichbehandlung von Rentnern aus den alten und solchen aus den neuen Ländern rechtfertigen könnten. Die VBL musste deshalb die Versorgungsrente des Klägers neu berechnen und dabei auch die Beschäftigungszeiten vor dem 03.10.1990 berücksichtigen.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das Oberlandesgericht die Revision zum Bundesgerichtshof zugelassen.

2.6 38. Satzungsänderung der VBL

Am 1.1.2001 ist das Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Kraft getreten. Das bisherige System der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten wurde damit abgelöst. Da das Zusatzversicherungsrecht hinsichtlich des Eintritts des Versicherungsfalles an das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpft, waren die Tarif- und Satzungsvorschriften in der Zusatzversorgung der neuen Rechtslage anzupassen. Hierzu fand eine Verhandlungsrunde am 1.2.2001 in Bonn statt. In diesen Verhandlungen haben die Arbeitgeber auch die Forderung erhoben, Konsequenzen aus dem Ersten Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) zu ziehen. Die Verhandlungen hierzu wurden nicht abgeschlossen, sondern sind in die Verhandlungen zur Zukunft und Finanzierung der VBL eingeflossen.

2.7 Zukunft und Finanzierung der VBL (Folgen aus der Tarifrunde 2000)

Im Rahmen der Tarifrunde 2000 war vereinbart worden, zur Zukunft und Finanzierung der VBL Tarifverhandlungen zur VBL aufzunehmen, die bis zum 31.12.2001 zu Ende gebracht werden mussten. Die Verhandlungen begannen am 7./8. März 2001 in Berlin.

Eine Expertengruppe aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern sollte Ursachen der Finanzierungsdefizite aufzeigen, herausfinden, welche Faktoren das Leistungs- und Finanzierungsrecht beeinflussen, sollte Vor- und Nachteile von Modellen betrieblicher Altersversorgung darstellen und schließlich Alternativmodelle auf der Basis des derzeitigen Versorgungsniveaus berechnen.

Zu Beginn der Verhandlungen im Roten Rathaus, die bereits im Rahmen der Tarifrunde 2000 vereinbart worden waren, beklagten die Arbeitgeber eine dramatische finanzielle Situation, die bis Ende der Finanzierungsperiode im Jahre 2003 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu einem Defizit von rund 3,5 Milliarden DM führen würde. Sie wollten die „Systemkrise“ mit einem einfachen kalkulierbaren und flexiblen Leistungsrecht überwinden.

Als „hausgemachtes Problem“ haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB die Finanzierungsdefizite bezeichnet. Hausgemacht, weil

- einer steigenden Zahl von Versorgungsrentnerinnen und -rentnern eine wegen Privatisierung, Tarifflicht, Stellenabbau immer geringere Zahl von Versicherten gegenüberstehe,
- allein der Arbeitgeber Bund rund 450 Millionen Mark jährlich mehr an Versorgungsleistungen aus der VBL erhalte, als er einzahle,
- die Arbeitgeber jahrelang zu geringe Umlagen eingezahlt hätten, um Personalkosten zu senken.

Im Übrigen sei es eine Provokation der Beschäftigten, ihre Zusatzversicherungsleistungen vermindern zu wollen, wenn gleichzeitig der Gesetzgeber sie von der Förderung beim Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge ausnehme.

Die Gewerkschaften forderten die Arbeitgeber zu einer gemeinsamen Initiative während des laufenden Gesetzgebungsverfahrens auf, um diese eklatante Benachteiligung der Beschäftigten zu verhindern. Hierzu sah sich die Arbeitgeberseite nicht in der Lage, obwohl sie einräumen musste, dass diese Frage eine für den Verhandlungsverlauf wichtige Rolle spielen würde.

Gleichzeitig haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB deutlich gemacht, dass beim Neu- und Umgestalten der Zusatzversorgung folgende Eckpunkte zu beachten seien:

- Für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst müsse es ein einheitliches, durchschaubares und vereinfachtes Tarifrecht im Bereich der Zusatzversorgung geben;
- Zusatzversicherungsansprüche seien tarifvertraglich abzusichern, die Belastungen auf ein vertretbares Maß zu beschränken;
- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürften nicht für den Stellenabbau der öffentlichen Arbeitgeber zur Kasse gebeten werden;
- das gegenwärtige Versorgungsniveau müsse erhalten bleiben;
- die Dynamisierung der Versorgungsrenten sei eigenständig und tarifvertraglich zu regeln;
- der Vertrauensschutz für die Versorgungsrentnerinnen und -rentner und die rentennahen Jahrgänge sei sicherzustellen.

2.7.1 Verhandlungsvoraussetzungen

Die bestehenden tarifpolitischen Rahmenbedingungen machten deutlich, dass die Zusatzversorgung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einer grundlegenden Reform bedurfte, wenn ihr Leistungsniveau und die Finanzierung auf Dauer gesichert werden sollten.

Das bestehende Gesamtversorgungssystem erfüllte in zweifacher Hinsicht nicht die Bedingungen für die steuerliche Förderung nach dem Altersvermögensgesetz. Weder die Aufwendungen der Arbeitgeber noch die Eigenleistungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in dem erforderlichen Umfang steuerlich begünstigt.

Die enge Anbindung der Gesamtversorgung an die sog. Bezugssysteme (Rentenversicherung und Beamtenversorgung), deren Entwicklung nur mittelbar von den Tarifvertragsparteien beeinflusst werden konnte, hatte einen ständigen Anpassungsbedarf des Leistungsrechts zur Folge. Dies hatte in der Vergangenheit zu einer Verkomplizierung des Rechts geführt, das nun an seine verfassungsmäßigen Grenzen gestoßen war.

Ständige Änderungen im Leistungsrecht erlaubten es den Versicherten nicht mehr, sich hinreichende Klarheit über die erworbenen Versorgungsansprüche und deren Bestand zu verschaffen.

Aus diesen Gründen war es unumgänglich, die auf einer Gesamtversorgung aufbauende Zusatzversorgung grundlegend zu reformieren und ein System zu schaffen, das die Höhe der Leistungen unabhängig von den Entwicklungen in den bisherigen Bezugssystemen bestimmt.

In die aufgenommenen Verhandlungen zur Neu-/Umgestaltung der Zusatzversorgung bzw. des Betriebsrentenrechts sind dann folgende Forderungen eingebracht worden:

1. In einem untrennbaren Zusammenhang mit dem Finanzierungsbedarf der Zusatzversorgungseinrichtungen steht die Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Steuern und Sozialabgaben auf diese Zukunftssicherungsleistungen. Deshalb ist es zwingend geboten, die bestehenden Möglichkeiten der Entlastung auszuschöpfen.

Das neue Betriebsrentenrecht ist so auszugestalten, dass die Fördermöglichkeiten des Gesetzes zur Reform der

- gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvermögens (AvmG) auch von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Anspruch genommen werden können.
2. Das Leistungsrecht des bestehenden Zusatzversicherungsrechts ist angesichts der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (Halbanrechnung/Kompliziertheit der Regelungen) sowie der Vereinbarungen aus der Tarifrunde 2000 (Zahlung der Versorgungsrente ab 1.1.2002 in Höhe der am 1.4.2001 zustehenden Leistung) auf eine neue Grundlage zu stellen.
 3. Die Dynamisierung ist entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst eigenständig tarifvertraglich zu regeln.
 4. Die Zusatzversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes beruht auf tarifvertraglicher Grundlage. Das Leistungsrecht ist in Zukunft durchgängig in allen Versorgungstarifverträgen zu vereinbaren.
 5. Die Tarif- und Satzungs Vorschriften sind entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu vereinfachen und transparenter zu gestalten.
Ein verringerter Anpassungs- bzw. Änderungsbedarf im Tarif- und Satzungsrecht soll zur Verstetigung im Leistungs- und Finanzierungsbereich beitragen.
 6. Die Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Aufwendungen für ihre betriebliche Altersversorgung muss auf ein vertretbares Maß beschränkt bleiben.
 7. Finanzierungsdefizite in der Zusatzversorgung, die auf einem von einzelnen Beteiligten (Mitgliedern) veranlassten Rückgang der Versichertenbasis (z. B. durch Privatisierung von Dienstleistungen, Ausgründung von Unternehmensteilen oder Strukturanpassungen, wie gegenwärtig bei der Bundeswehr) beruhen, dürfen nicht zu Lasten der Solidargemeinschaft ausgeglichen und damit von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitfinanziert werden.
 8. Die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst soll gewahrt bleiben. Es ist deshalb zwingend erforderlich, Maßnahmen zur Vereinheitlichung des Finanzierungsbedarfs in den Zusatzversorgungseinrichtungen zu treffen.
 9. Bei der Neuordnung des Leistungs- und Finanzierungsrechts hat der Vertrauensschutz für die Anwartschaften und für die Versorgungsrentnerinnen und Versorgungsrentner und die rentennahen Jahrgänge eine zentrale Bedeutung.
 10. Sollte nicht zweifelsfrei bei einer Umstellung auf eine kapitalisierte Betriebsrente die individuelle Förderung bzw. Einbeziehung in die Steuerbefreiung gewährleistet sein, erhält die Verhandlungskommission den Auftrag, das umlagefinanzierte System der ZVK/VBL fortzuführen. Dabei ist die Umlagefinanzierung allein durch die Arbeitgeber auch auf die Bestandsrentner auszudehnen.

2.7.2 Verhandlungsergebnis

Am 13. November 2001 wurde nach mehrtägigem Verhandlungsmarathon ein Ergebnis zur Zusatzversorgung erzielt. In dem sog. Altersvorsorgeplan 2001 sind die Eckpunkte des Ergebnisses festgehalten:

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems
 - 1.1 Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt.
 - 1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.
 - 1.3 Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden.
Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit – einheitlich für alle Arbeitnehmer – nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.
 - 1.4 Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).
2. Punktemodell
 - 2.1 Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.
 - 2.2 Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt.

Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. Von diesem Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v.H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert.
Soziale Komponenten sind:
 - a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten
 - b) Kindererziehungszeiten
Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).
 - c) Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3.600 DM brutto verdienen. Ihre erworbenen Anwartschaften werden unter Berücksichtigung des Beschäftigungsquotienten festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten) für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben.

- 2.3 Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern: Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v. H. vor Eintritt des Versorgungsfalles wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalles gilt ein Zinssatz von 5,25 v. H. Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.
- 2.4 Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde. Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v. H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v. H.
- 2.5 Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.
- 2.6 Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen.
Die Regelung kann verlängert werden.
- 2.7 Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 Prozent des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.
3. Übergangsrecht
- 3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.
- 3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.
- 3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:
- 3.4.1 Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.
- 3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12. 2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.
- 3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.
- 3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.
4. Finanzierung
- 4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.
Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt. Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.
- 4.2 Für die VBL-West gilt:
Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v. H. Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v. H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v. H., die zur Deckung eines Fehlbetrages im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.
Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.
- 4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgeber zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.
Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in dem Verhältnis zuzurechnen, das dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zum 1. November 2001 entspricht.
- 4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen – getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.

5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird. Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.
6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Rentenformel im Punktemodell

Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VPt erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VPt = Et / RE \times Tabx$$

Ggf. wird VPt aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

- VPt Versorgungspunkt für das Jahr t
 Et Entgelt des Versicherten im Jahr t
 RE Referenzentgelt
 $Tabx$ Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel

$$\text{Rente} = [\text{Summe aller } VPt] \times \text{Messbetrag}$$

Der Messbetrag beträgt 0,4 Prozent des Referenzentgeltes.

x	Tabx	x	Tabx	x	Tabx	x	Tabx
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64+ älter	0,8

2.7.3 Abstimmungsverfahren

Die Große Tarifkommission der Gewerkschaft der Polizei hat nach längerer Aussprache und Diskussion einstimmig dem Verhandlungsergebnis zur Zusatzversorgung am 26.11.2001 in Berlin zugestimmt.

Das Abstimmungsergebnis der GdP wurde am gleichen Tag der Bundestarifkommission ver.di mitgeteilt, die ebenfalls

mehrheitlich dem Verhandlungsergebnis am 26.11.2001 in Bremen zugestimmt hat.

Am 28. November 2001 hat sich dann die Vermutung der Gewerkschaftsseite bestätigt, dass es den Arbeitgebern nicht leicht fallen würde, dem Verhandlungsergebnis zur Zusatzversorgung zuzustimmen. Die Arbeitgeber suchten bei ver.di um Fristverlängerung bis zum 4. Dezember 2001, 12.00 Uhr, nach.

Um das Verhandlungsergebnis nicht zu gefährden, haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB dieser Fristverlängerung zugestimmt. Am 4. Dezember haben die Arbeitgeber dem Verhandlungsergebnis mit 9 JA-Stimmen, 4 Nein-Stimmen und 3 Enthaltungen zugestimmt.

Wäre das Verhandlungsergebnis insgesamt abgelehnt worden, wären zum einen die VBL-Renten ab 1.1.2002 auf das Niveau von 1999 reduziert worden und es hätten erneute Verhandlungen aufgenommen werden müssen.

Die Redaktionsverhandlungen konnten zügig abgeschlossen werden und der Tarifvertrag über die betriebliche Altersvorsorge der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vom 1. März 2002 in Kraft treten.

Das Angebot des Geschäftsführenden Bundesvorstandes an die Landesbezirke, vor Ort Informationsveranstaltungen zum Tarifabschluss durchzuführen, wurde rege in Anspruch genommen.

3. Altersteilzeit

Am 15. März 1999 konnten die bereits im Oktober 1998 aufgenommenen Tarifgespräche über Anwendungsprobleme des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 beendet werden. Mit dem Abschluss eines 1. Änderungsstarifvertrages erfolgten Klarstellungen im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Aufstockungsleistungen bei länger andauernder Krankheit. Gleichzeitig wurde geregelt, dass Frauen, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf eine ungekürzte Rente haben, nicht mehr von der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit ausgeschlossen sind. Eine Reihe weiterer Probleme in der Anwendung des Altersteilzeit-Tarifvertrages wurde durch Niederschriftserklärungen bzw. durch entsprechende Hinweise in den arbeitgeberseitigen Ausführungsgrundschriften geregelt.

4. Kampfmittelbeseitigung der Länder (West)

Am 15. Juli 1999 wurden in Bonn die Tarifverhandlungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Angestellten der Kampfmittelräumdienste der Länder Schleswig-Holstein, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg aufgenommen.

Die Gewerkschaften haben zu Beginn der Tarifverhandlungen die Forderungen für die Kampfmittelräumdienste der Länder eingebracht:

- eine politische Erklärung zum Verzicht auf weitere Privatisierung der Aufgaben des Kampfmittelbeseitigungsdienstes,
- die Bereitschaft Vorruhestandsregelungen für ältere Arbeitnehmer tariflich zu vereinbaren,
- die Gefahrenzulage einheitlich auf 1.750, DM zu erhöhen. Die bisherige Höhe der Gefahrenzulage ist nach ausgeübten Tätigkeiten von 1.350, DM bis 1.700, DM gestaffelt. Die

Sonderprämie für das Entschärfen eines Sprengkörpers mit außergewöhnlichen Gefahrenmomenten von 1.050,- DM auf 1.200,- DM zu erhöhen,

- den zur Gewährung der Gefahrenzulage bisher definierten Gefahrenbereich neu zu formulieren, um in einzelnen Ländern auftretende Auslegungsprobleme zu beseitigen,
- den Gruppenunfallschutz auf 300.000 DM bei Invalidität und 150.000 DM im Todesfalle zu vereinbaren (derzeit 150.000,- DM/75.000,- DM),
- sowie Verwaltungsvereinfachungen bei einigen Kampfmittelräumdiensten der Länder einzuführen. In Niedersachsen die Einbeziehung des technischen Personals in den TV-Mun sowie die Gewährung eines Taucherzuschlages und in Hamburg die Verwaltungsvereinfachung im Bereich der Stundenaufzeichnungen vorzunehmen.

Die Arbeitgeber erwiderten auf die Forderungen, dass sie keinen Raum zum Abschluss von privatisierungsverhindernden Tarifregelungen sehen würden. Da die Frage der Organisationsgestaltung und Durchführung nicht in den Händen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder liege, sondern in der alleinigen Befugnis der einzelnen Landesregierungen. Ebenso sah die TdL keine Möglichkeit zum Abschluss eines Tarifvertrages zum vorzeitigen Ausscheiden (Vorruhestandsregelung mit Übergangsversorgung) für die beim Kampfmittelräumdienst Beschäftigten. Sie verweisen auf die Möglichkeit von Altersteilzeitregelungen oder der Versetzung in andere Dienststellen der Länder.

Zu der Vereinheitlichung der Gefahrenzulage mit einer geringfügigen Erhöhung vertraten die Arbeitgeber die Auffassung, dass diese Forderung eventuellen Privatisierungsabsichten zusätzlich Vorschub verleihen würde.

Bei der Frage der Erhöhung der Gruppenunfallversicherung verwiesen sie auf die beamtenrechtlichen bestehenden Regelungen und die dadurch für sie gesetzten Grenzen.

Der Forderung zur Verwaltungsvereinfachungen im Bereich der Stundenaufzeichnungen bei Kampfmittelräumdiensten in Hamburg wurde nicht widersprochen, aber auf die Möglichkeiten zu internen Regelungen hingewiesen.

Die Einbeziehung des technischen Personals in den TV-Mun Niedersachsen sowie die Gewährung eines Taucherzuschlages wollen sie bis zum nächsten Verhandlungstermin prüfen.

Nach einer im Sondierungskreis stattgefundenen Vertiefung der unterschiedlichen Positionen wurden die Verhandlungen unterbrochen und die Fortsetzung auf den 20. Oktober 1999 vereinbart.

Bei den Tarifverhandlungen für die Arbeiter und Angestellten im Kampfmittelräumdienst der Länder wurde am 2.11.1999 in Bonn ein Verhandlungsstand erzielt, den die Gewerkschaften nach eingehender Bewertung und kontroverser Diskussion am 13.12.1999 zur Annahme empfohlen haben.

Das Ergebnis im Einzelnen:

1. Die Gefahrenzulage wird ab 1.1.2000 erhöht auf monatlich:

von 1.700 DM auf 1.720 DM,
von 1.500 DM auf 1.520 DM,
von 1.380 DM auf 1.410 DM.

Ab 1.1.2002 erhöht sich die Gefahrenzulage:

von 1.720 DM auf 1.740 DM,
von 1.520 DM auf 1.540 DM und
von 1.410 DM auf 1.440 DM.

2. Die Einzelfallsonderprämie für mit Langzeitzündern bestückte Kampfmittel erhöht

sich ab 1.1.2000 von 1.050 DM auf 1.080 DM
und ab 1.1.2002 von 1.080 DM auf 1.110 DM.

3. Der Invaliditäts- und Hinterbliebenenschutz wird von 150.000 DM (Invalidität) auf 170.000 DM und von 75.000 DM (Todesfallentschädigung) auf 85.000 DM erhöht.

Die unterschiedlichen Tarifverträge der Länder werden weiter angeglichen:

4. Einführung der Taucherzulage in den TV-Mun Niedersachsen.
5. Einführung von Vertreterzulagen für stellvertretende Leiter des Kampfmittelräumdienstes beim Vorliegen der besonderen Voraussetzung in Schleswig-Holstein.

Die Laufzeit des Tarifvertrages ist bis zum 31.12.2003 vereinbart. Verhandlungsaufnahme zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages im Kampfmittelräumdienst ab 1.7.2003.

5. Umzugs-TV

Bis zum Jahr 2007 sollten noch Umzüge entsprechend den Vorschlägen der Föderalismuskommission erfolgen. Auch im Bereich der Bundesministerien waren noch nicht alle Maßnahmen beendet. Deshalb musste der Umzugstarifvertrag, der nur für Maßnahmen bis zum 31.12.2000 galt, verlängert werden. Das ist am 27.09.2000 in Berlin geschehen. Nunmehr gilt der Umzugs-TV bis zum 31.12.2002. In einer Protokollnotiz haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, rechtzeitig vor Ablauf dieser Frist Verhandlungen über eine Verlängerung aufzunehmen.

Die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst hatten eine Verlängerung bis 2007 gefordert, um endgültig Sicherheit für das gesamte Umzugsgeschehen zu erreichen. Die Ressorts lehnten eine derartig lange Bindung ab. Insbesondere das Bundesfinanzministerium sperrte sich. Schließlich einigten sich die Tarifparteien auf eine Niederschriftserklärung, die eine Gleichbehandlung der vom Umzug Betroffenen auch über den 31.12.2002 hinaus sichern soll:

„Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihre Auffassung, dass Beschäftigte in Behörden oder Einrichtungen des Bundes, die im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 entsprechend den Vorschlägen der Föderalismuskommission erst später verlagert werden können, bei Maßnahmen i. S. d. § 1 Umzugs-TV gleichbehandelt werden.“

Die Tarifkommissionen haben dem Verhandlungsergebnis einstimmig zugestimmt.

III. GEPLANTE VERHANDLUNGSBEREICHE

1. Klausurtagung der Großen Tarifkommission der ÖTV in Magdeburg

Im Oktober 2000 fand mit GdP-Beteiligung in Magdeburg die Klausurtagung der Großen Tarifkommission der ÖTV u. a. mit folgenden Themen statt:

- Schlichtungsvereinbarung öffentlicher Dienst
- Modernisierung des Tarifrechts
- Zukunft der Zusatzversorgung.

a) Schlichtungsvereinbarung

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vereinbarten, die bestehende Schlichtungsvereinbarung gegenüber dem Bund, der TdL und VKA zu kündigen und zugleich Verhandlungen zum Neuabschluss einer Schlichtungsvereinbarung anzubieten.

b) Modernisierung des Tarifrechts

Hierzu wurde beschlossen, folgende Tarifverhandlungskomplexe zukünftig anzugehen:

- einheitliches Manteltarifrecht
- Reform der Vergütungsordnung - Anlage 1a zum BAT
- Arbeitszeitgestaltung

Alle drei Komplexe werden unter dem Gesichtspunkt Gender Mainstreaming behandelt.

c) Zukunft der Zusatzversorgung

Maßgebliche Punkte waren die Finanzierung, die Besteuerung im Rahmen der Zusatzversorgung und die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge. Bei Letzterem sollte es im Rahmen des Rentenreformgesetzes 2000 maßgeblich darauf ankommen, den Gesetzgeber dazu zu bringen, die VBL in die staatliche Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge einzubeziehen.

2. Bundestarifkommission ver.di November 2001 in Bremen

In dieser Sitzung wurden die o. g. Themen weiter behandelt und das mittlerweile vorliegende Verhandlungsergebnis zur VBL diskutiert und angenommen. Des weiteren wurde eine Arbeitsgruppe zur Reform des BAT eingerichtet (s. u. Einheitliches Tarifrecht).

3. Einheitliches Tarifrecht öffentlicher Dienst – Arbeitsgruppe –

Die Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes sind seit über 40 Jahren eine notwendige Klammer auf dem Weg zu einheitlichen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Einige Teile sind Vorschriften aus weit davor liegenden Zeiten. Zwar wurden die Inhalte durch eine Vielzahl von Reparaturen und Veränderungen an neue gesetzliche Vorgaben angepasst; trotzdem steht das Tarifrecht in dem Ruf, antiquiert und unflexibel zu sein.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Veränderungen in der politischen Landschaft und beamtenrechtliche Vorgaben zwangen den Gewerkschaften immer wieder Abwehrkämpfe gegen geplante, einschneidende Verschlechterungen im Tarifrecht auf. Das zeigen die Lohn- und Gehaltstarifunden der letzten Jahre. Die Trennung in die Statusgruppen „Arbeiter/Arbeiterinnen“ und „Angestellte“, in die Arbeitgebergruppen „Bund/Länder“ und „Gemeinden“ sowie die diskriminierende Aufspaltung in die Tarifgebiete Ost und West wird zunehmend weder als richtig noch als zeitgemäß empfunden.

In der Diskussion der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes spielen neben den eben angesprochenen Fragen noch folgende Punkte eine wesentliche Rolle:

- sichere, überschaubare und nachvollziehbare und diskriminierungsfreie Tarifregelungen,
- mehr Arbeitszeitsouveränität,
- bessere Vergütung für jüngerer Kolleginnen und Kollegen.

Es geht darum, wieder offensiv Verhandlungen zu einer Zusammenführung der unterschiedlichen Mantel-, Eingruppierungs- und Vergütungstarifverträge für den öffentlichen Dienst zu führen. So sollen einheitliche Tarifstrukturen im öffentlichen Dienst erhalten, Tariffucht verhindert, Widerspruch zu realen Tarifstrukturen beseitigt und den Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung (z. B. Verwaltungsreformen, Abbau von Hierarchieebenen) Rechnung getragen werden.

Die Verhandlungen zu einem einheitlichen Tarifrecht öffentlicher Dienst mit Bund, TdL und VKA sollen vor der Sommerpause 2002 aufgenommen und damit Mantelfragen aus der Vergütungsrunde 2002 herausgehalten werden.

Ziele sind:

- Schaffung eines einheitlichen, überschaubaren und nachvollziehbaren Tarifrechtes für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter bei Bund, Ländern und Gemeinden in West und Ost;
- diskriminierungsfreies Tarifrecht;
- Erhöhung der Attraktivität des Tarifrechtes auch für jüngere Beschäftigte;
- Vereinbarkeit von Beruf, Familienaufgaben und privaten Interessen;
- zukunftsorientierte Gestaltung des Eingruppierungsrechts;
- Abkoppelung des Tarifrechtes vom Beamtenrecht;
- spartenspezifische Besonderheiten werden gesondert geregelt.

Zum Redaktionsschluss waren noch keine Termine bekannt.

IV. SONSTIGES

1. Arbeitsgruppe Vertrauensleute-Tarif (VL-Tarif)

Anlässlich der Sitzung der Arbeitskreise I-III der Großen Tarifkommission im Dezember 1998 wurde u. a. die Mitgliederbewegung im Tarifbereich diskutiert.

Um hier zu einer Besserung beizutragen, sollten gezielt Vertrauensleute aus dem Tarifbereich zwecks Information, Werbung eingesetzt bzw. geschult werden.

Das Konzept sollte angelehnt sein an das Konzept „Vertrauensleute“ und damit abgestimmt werden:

Die Arbeitsgruppe traf sich am 7. April und am 19. Mai 1999 zur Erarbeitung des Konzeptes „Vertrauensleute Tarif“. In der Bundesgeschäftsstelle (Abt. Werbung/Bildung und Tarif) wurden die „Grundzüge der Tarifarbeit“ als ergänzende Unterlage zum VL-Ordner bereitgestellt.

2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Einmalzahlungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung plante, die Einmalzahlungen künftig bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes mit zu berücksichtigen. Es sei auch daran gedacht, diese gesetzliche Neuregelung rückwirkend in Kraft zu setzen ab dem 01.01.1997. Damit käme der Gesetzgeber einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zuvor, die für den Herbst des Jahres zu erwarten sei. Sollte den Verfassungsbeschwerden, die sich gegen die Verbeitragung von Einmalzahlungen richteten, stattgegeben werden, würde das einen Ausfall an Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von rund 30 Mrd. DM pro Jahr ab 01.01.1997 zur Folge haben. Dagegen sei die Einbeziehung von Einmalzahlungen im Leistungsrecht wesentlich „kostengünstiger“. Dies habe seine Ursache vor allem in der Tatsache, dass mit den Beiträgen in der Krankenversicherung hauptsächlich Sach- und Dienstleistungen finanziert würden und die Ausgaben für Krankengeld demgegenüber gering wären. In der Rentenversicherung stünden den Beiträgen von Einmalzahlungen ohnehin Leistungsansprüche gegenüber. Das Problem sei also in der Hauptsache eines der Arbeitslosenversicherung.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil vom 24.5.2000 (Az.: 1 BvL 1/98) entschieden, dass alle diesbezüglichen Berechnungsregelungen, einbezogen die Sonderregelungen im Krankengeldrecht, gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen und verfassungswidrig sind.

Der Gesetzgeber hatte eine Neuregelung bis zum 30.06.2001 zu treffen, wobei er wählen konnte, ob keine Beiträge mehr erhoben werden und damit auch keine entsprechenden Anpassungen der gesetzlichen Regelungen zur Berechnung der Lohnersatzleistungen erfolgen müssten oder ob die Beitragspflicht beibehalten wird und dann die Berechnung der Leistungshöhe neu und verfassungsgemäß geregelt werden müsste.

Das Bundesministerium für Arbeit (BMA) erstellte gemeinsam mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) einen Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt. Problematisch an diesem Gesetzentwurf war, dass er den Vertrauensschutz für die Versicherten missachtete. Der

DGB hatte die Betroffenen nach dem Urteil des BVerfG aufgefordert, keinen Widerspruch einzulegen, um die Krankenkassen nicht mit unbegründeten Widersprüchen zuzupflastern. Hierzu gab es Vereinbarungen zwischen den Spitzenverbänden der Krankenkassen, der Bundesvereinigung der Arbeitgeber und dem DGB, wonach die Krankenkassen auf die Einlegung von Widersprüchen verzichteten und die in Betracht kommenden Beträge ggf. an die Betroffenen erstatten würden. Über diesen Sachverhalt waren jeweils auch aktuell die GdP-Landesbezirke informiert worden.

Mit dem Gesetzentwurf wurde nicht nur das Vertrauen der Betroffenen missachtet, sondern auch gegen die Vereinbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen mit BDA und DGB verstoßen. Der Gesetzgeber setzte sich über diese Vereinbarung hinweg.

Die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Kollegin Ursula Engelen-Kefer, hatte mit Schreiben vom 25. August 2000 die beiden zuständigen Ministerien angeschrieben mit der Aufforderung, diese vertrauensschutzmissachtende Regelung aus dem Gesetzentwurf zu entfernen.

Die DGB-Bundesrechtsstelle hat erläutert, wie im Bereich des Krankenversicherungsrechts mit den Fällen umgegangen werden sollte, die nach dem Gesetzentwurf aus der Nachberechnung der Krankengeldansprüche ausgegrenzt werden sollten.

Es handele sich dem Grunde nach um all diejenigen Versicherten, die auf das rechtsstaatliche Handeln des Gesetzgebers vertraut und gegen ihre Krankengeldbescheide im Hinblick auf laufende Musterverfahren keine Rechtsmittel eingelegt hätten:

Während sich die Krankenversicherungsträger zumindest moralisch in der Verpflichtung sahen, ihren Versicherten, auch soweit Krankengeldbescheide seit Januar 1997 bindend geworden seien, eine Nachzahlung zuteil werden zu lassen, sehe das offensichtlich der Gesetzentwurf anders. Nach der dort vorgesehenen Regelung in § 47 a SGB V sollten nach der Neufassung des Abs. 2 Entscheidungen über Ansprüche auf Krankengeld, die vor dem 22. 6.2000 unanfechtbar geworden sind, nicht nach § 44 Abs. 1 SGB X zurückgenommen werden können. Stattdessen sollten solche bindend festgestellten Leistungsansprüche erst ab dem 22.6.2000 (Veröffentlichung der Beschlüsse des BVerfG) bis zum Ende der Leistungsdauer begünstigt werden.

Diese Regelung war nach der Auffassung der DGB-Bundesrechtsstelle verfassungsrechtlich nicht haltbar. Sie stelle letztendlich eine echte Rückwirkung dar und verletze auch das Vertrauen der Versicherten in das rechtsstaatliche Handeln des Gesetzgebers. Jeder Krankengeldempfänger hätte wegen § 44 Abs. 1 SGB X darauf vertrauen können, dass er im Rahmen der Verjährungsfrist von 4 Jahren – die vorliegend nicht tangiert ist – nach der Entscheidung des BVerfG rückwirkend die Überprüfung seines Bescheides beantragen konnte. Dies wurde mit dem Gesetzentwurf durchkreuzt.

Es wurde daher allen Versicherten, denen ab 1.1.1997 Krankengeld zugebilligt worden war und die im Jahr vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit Einmalzahlungen verbeitragt hatten, geraten, eine Überprüfung ihres Krankengeldbescheides gemäß § 44 Abs. 1 SGB X zu beantragen.

Darüber hinaus sollte jeder Versicherte überprüfen, ob evtl. Krankengeldbewilligungen, die ihm in den letzten 12 Monaten bescheidmäßig zugegangen waren, mit einer Rechtsbehelfs-

belehrung versehen waren. War dies nicht der Fall, betrug die Widerspruchsfrist 1 Jahr (§ 66 Abs. 1 SGG).

Mit Schreiben vom 28.8.2000 wurden die Landesbezirke und die Große Tarifkommission gebeten, den Sachverhalt breit zu streuen, damit möglichst alle Mitglieder, die es betraf, in die Lage versetzt werden konnten, entsprechend zu reagieren.

Die Bemühungen des DGB haben nicht zum Erfolg geführt, der Referentenentwurf wurde unverändert vom Kabinett am 27.9.2000 verabschiedet.

Alle gewerkschaftlichen Bemühungen, für Ansprüche aus der Vergangenheit (seit dem 01.01.97) eine Korrektur durchzusetzen, – auch für Fälle, in denen kein Widerspruch eingelegt worden war und alle Rechtsmittelfristen zum Zeitpunkt der Verkündung der Verfassungsgerichtsentscheidung schon verstrichen waren –, blieben allerdings erfolglos.

Nun mussten die Gerichte ggf. erneut angerufen werden.

Der DGB hat am 22.12.2000 in einer Pressemitteilung den betroffenen Personenkreis dazu aufgerufen, die endgültige Berechnung von Krankengeld zu beantragen. In Deutsche Polizei 2/2001 wurde der Sachverhalt dargestellt und die Betroffenen wurden aufgefordert, Widersprüche einzulegen.

3. Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28.4.1999 zum AAÜG

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit seinem o. g. Urteil wesentliche Teile des AAÜG für rechtswidrig bzw. nichtig erklärt und den Gesetzgeber aufgefordert, bis zum 30.6.2001 eine verfassungsgemäße Regelung zu treffen.

Vertreter der ÖD-Gewerkschaften und des DGB vereinbarten am 8. Februar 2000 in Berlin, den BMA Riester anzuschreiben und in dem Brief zum einen die gewerkschaftlichen Forderungen darzustellen und zum anderen den BMA aufzufordern, mit dem Gesetzentwurf nicht bis Juni 2001 zu warten, sondern zügig für eine gesetzliche Regelung Sorge zu tragen.

Am 11. April 2000 fand zwischen DGB und BMA ein erstes Gespräch zum Rentenentwurf zur Änderung des AAÜG statt, wobei der DGB noch einmal die bereits in dem Brief erwähnten Positionen vorgetragen hat.

Der Entwurf des 2. AAÜG-Änderungsgesetzes sieht im Wesentlichen folgende Maßnahmen vor:

- Aufhebung der Begrenzung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für „systemnahe“ Sonder- und Zusatzversorgungssysteme sowie in Fällen der Ausübung „systemnaher“ Funktionen entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts
- Anhebung der Begrenzung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für ehemalige Angehörige des Ministeriums für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (MfS/AfNS) von 70 v. H. auf 100 v. H. des Durchschnittsentgeltes im Beitrittsgebiet
- Aufhebung der vorläufigen Zahlbetragsbegrenzung für Leistungen aus den Zusatzversorgungssystemen nach Anlage 1 Nr. 1 und 4 bis 18 des AAÜG
- Anhebung der vorläufigen Zahlbetragsbegrenzung für Leistungen aus dem Sonderversorgungssystem des MfS/AfNS durch Anhebung des Gesetzes über die Aufhebung der Versorgungsordnung des ehemaligen MfS/AfNS vom 29. Juni 1990
- Neufassung der Regelungen zur Neuberechnung von Bestandsrenten aus Zusatz- und Sonderversorgungssystemen,

die nach den Vorschriften des AAÜG zum 31. Dezember 1991 in die Rentenversicherung überführt worden sind

- Erweiterung der Bestandsschutzregelung für ehemalige Angehörige von Zusatz- und Sonderversorgungssystemen auf einen Rentenbeginn bis 30. Juni 1995 und Dynamisierung der Bestandsschutzbeträge
- Rechtliche Klarstellung zu den für Beschäftigungszeiten bei der Deutschen Reichsbahn oder bei der Deutschen Post berücksichtigungsfähigen Arbeitsverdiensten.

Der Deutsche Bundestag hat am 18. Mai 2001 in zweiter und dritter Lesung das Zweite Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetzes (2. AAÜG-Änderungsgesetz – 2. AAÜG-ÄndG) beschlossen.

Mit diesem Gesetz, dem der Bundesrat am 22. Juni 2001 zugestimmt hat, erfüllt der Gesetzgeber den Handlungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts, den verfassungsgemäßen Zustand in Bezug auf die Überführung der Ansprüche und Anwartschaften aus zahlreichen Zusatz- und Sonderversorgungssystemen der ehemaligen DDR in die gesamtdeutsche Rentenversicherung wiederherzustellen. Das Bundesverfassungsgericht hatte im April 1999 wesentliche Regelungen hierzu für mit dem Grundgesetz unvereinbar und (teilweise) nichtig erklärt.

Die Novellierung des Rechts der Überführung der Ansprüche und Anwartschaften aus den Zusatz- und Sonderversorgungssystemen der DDR orientiert sich eng an den zwingenden verfassungsrechtlichen Anforderungen. Die so genannte Systementscheidung – die Überführung der Ansprüche aus Sonder- und Zusatzversorgungssystemen der ehemaligen DDR in das bundesdeutsche Rentenrecht mit der Beschränkung der Beitragsbemessungsgrenze – ist vom Bundesverfassungsgericht akzeptiert und bleibt unverändert.

4. Treffen der für Tarifpolitik Zuständigen

4.1 Gespräch am 31. Januar 2001

Im Zusammenhang mit der Nachbereitung der Tarifrunde 2000 kam der neu gewählte stellvertretende ÖTV-Vorsitzende, in der Hauptverwaltung zuständig für Tarif- und Beamtenpolitik, Kurt Martin am 31. Januar 2001 mit seinen Tarifexperten in die Bundesgeschäftsstelle, um die zukünftige Tarifarbeit im öffentlichen Dienst zu diskutieren.

Teilnehmer auf Seiten der GdP waren Helmut Hinsenhofen und Alberdina Körner.

Eine große Aufgabe sahen alle Beteiligten darin, die Probleme der Zusatzversorgung befriedigend zu lösen. Die Tarifvertragsparteien mussten nach dem Tarifergebnis der Tarifrunde 2000 bis Ende 2001 ein Ergebnis vorlegen, das die Zukunft und Finanzierung der Zusatzversorgung sichert.

Darüber hinaus wurde das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom Dezember 2000 thematisiert, wonach die 40-Stunden-Woche von Bundesbeamten in den fünf neuen Ländern nicht rechtmäßig ist. Die Gewerkschaften haben hierzu bereits die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes aufgefordert, für die Tarifbeschäftigten in den fünf neuen Ländern Verhandlungen aufzunehmen und die 38,5-Stunden-Woche zu vereinbaren. Auch die GdP hatte sich bereits für eine bundesweit einheitliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausgesprochen.

Diskutiert wurden weiterhin die Reform des BAT, Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung und ein einheitliches Manteltarifrecht für Arbeiter und Angestellte.

Die Gesprächsteilnehmer gingen davon aus, dass die bisherige gute kollegiale Zusammenarbeit auch mit ver.di fortgesetzt wird.

4.2 Gespräch am 8. Mai 2001

Am 8. Mai 2001 fand zur Nachbereitung der Tarifrunde 2000 mit Vertretern von ver.di (ÖTV) ein Gespräch zur weiteren Zusammenarbeit in der Tarifpolitik und über Inhalte der anstehenden Tarifarbeit statt. Seitens der ÖTV haben Kurt Martin (Fachbereich ver.di), Erhard Ott, Peter Blechschmidt und Mitarbeiterinnen des Tarifbereichs und seitens der GdP Helmut Hinsenhofen und Alberdina Körner teilgenommen. Kurt Martin machte deutlich, dass er Wert auf eine weitere gute Zusammenarbeit mit der GdP lege – auch in ver.di. Er sagte zu, zur Fachtagung der AK I-III der GTK der GdP am 23. Mai 2001 in die Bundesgeschäftsstelle nach Hilden zu kommen, um mit den Mitgliedern der Arbeitskreise über den aktuellen Sachstand der Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes zu diskutieren.

Am 12. Juni 2001 fand die 1. Sitzung der Bundestarifkommission von ver.di in Kassel statt, zu der 2 Vertreter der GdP eingeladen waren.

Kollege Martin erläuterte den Sachstand zu den Tarifverhandlungen „Zusatzversorgung“. Im Hinblick auf die Arbeitszeit für die fünf neuen Länder werde ver.di prüfen, ob in der Mitgliedschaft Kampfbereitschaft bestehe, da der Verhandlungsführer Bund, Bundesinnenminister Otto Schily, nicht bereit ist, die Arbeitszeit in den fünf neuen Ländern auf dem Verhandlungswege auf 38,5 Stunden zu reduzieren (Hintergrund: Urteil des BVerwG vom 21.12.2000 zur 40-Stunden-Woche von Ost-Beamten).

Wie festgestellt werden konnte, bestand sowohl bei ver.di als auch in der GdP keine Aktionsbereitschaft für eine Absenkung der 40-Stunden-Woche auf die 38,5-Stunden-Woche.

4.3 Gespräch am 4. September 2001

Am 4. September 2001 fand im Haus der DGB-Bundesverwaltung ein Gespräch zwischen Vertretern von ver.di und GdP statt. Von ver.di nahmen neben dem Bundesvorsitzenden Frank Bsirske, Kurt Martin – zuständig für Tarifpolitik – und zwei weitere Vertreter teil. Die Teilnehmer der GdP an diesem Gespräch waren der Bundesvorsitzende, Konrad Freiberg, Helmut Hinsenhofen, Alberdina Körner sowie je ein Vertreter der fünf neuen Länder, Berlin des BGS und die Sprecher der Arbeitskreise der Großen Tarifkommission der GdP.

Wesentlicher Inhalt waren die Zukunft und Finanzierung der VBL und die weitere Angleichung der Einkommen an das Niveau West. Die Beteiligten waren sich im Klaren darüber, dass aufgrund der zu lösenden Probleme in der VBL mit Auswirkungen auf die allgemeine Einkommensrunde, aber auch der Angleichung in 2002/2003 zu rechnen sei.

Thematisiert wurde die Frage, für angestellte Musiker in der Polizei einen eigenen Tarifvertrag zu erarbeiten bzw. die Musiker in den Allgemeinen Teil der Vergütungsordnung einzubinden.

Besprochen wurde zudem ein „Entgelt-Tarifvertrag“. Kurt Martin erläuterte hierzu den aktuellen Sachstand. Es fänden regelmäßig Gespräche mit den Arbeitgebern wegen der „Ent-rümpelung des BAT“ statt, z. B. bzgl. des Datenverarbeitungs-Tarifvertrages.

Mehr und mehr kristallisierte sich heraus, dass die Zielsetzung der Arbeitgeber Sparten- und Branchen-Tarifverträge seien, also weg vom Flächentarifvertrag. Mit den Arbeitgebern sei vereinbart, in der 1. oder 2. Januar-Woche 2002 dazu weitere Gespräche zu führen.

Schließlich wurde vom Kollegen Hinsenhofen ein Sitz für die GdP in der Sondierungskommission geltend gemacht. Kurt Martin erläuterte, dass eine Vergrößerung der Kommission nicht beabsichtigt sei. Aufgrund der schwierigen tarifpolitischen Lage gebe es derzeit kaum noch „richtige“ Sondierungsrunden. Die meisten Angelegenheiten würden nur noch auf höchster Ebene besprochen und bei der anschließenden Rückkoppelung sei die GdP in vollem Umfang beteiligt. Frank Bsirske ergänzte, dass dazu zurzeit überhaupt kein Anlass bestünde, darüber zu reden, da hier das Junktim Organisationsabgrenzung – Tarifkooperation bestünde. Zuerst müsse die Frage der Organisationsabgrenzung für ver.di zufrieden stellend gelöst werden.

5. Tarifkooperation mit ver.di

Mit Schreiben vom 13. März 2001 hat die ÖTV auf die Bitte der GdP schriftlich mitgeteilt, dass der bestehende Kooperationsvertrag zwischen GdP und ÖTV zur Tarifarbeit wie bisher bestehen bliebe und wegen ver.di keiner Neufassung bedürfe. Wie alle bestehenden Tarifverträge gehe auch der Kooperationsvertrag aufgrund des Umwandlungsgesetzes direkt auf die neue Gewerkschaft ver.di über. Um unter das Umwandlungsgesetz zu fallen, waren die beteiligten „ver.di-Gewerkschaften“ im letzten Jahr eingetragene Vereine geworden, so dass der Weg für eine Verschmelzung offen stand.

Für die GdP hat sich insofern in der Zusammenarbeit mit ver.di bzw. den zuständigen Fachabteilungen nichts ändern.

6. Eingruppierung Musiker in der Polizei

In verschiedenen Landesbezirken und Bezirken war in der letzten Zeit vermehrt die Frage nach der Eingruppierung der Musiker in der Polizei aufgetreten. Hierfür besteht kein einschlägiger Tarifvertrag. Vielmehr werden Konstrukte zu Hilfe genommen, um die Musiker entsprechend einzugruppieren. Ziel sollte sein, einen eigenen Tarifvertrag für Musiker abzuschließen. Dazu erfolgte eine Abfrage in den Landesbezirken, um die Anzahl der Musiker im Tarifbereich zu erfragen.

Wegen der bestehenden Kooperation mit ver.di wurde die Frage „Tarifvertrag für die Musiker in der Polizei“ in dem Gespräch mit Frank Bsirske, ver.di am 4. September in Berlin thematisiert.

Das zuständige Vorstandsmitglied, Kurt Martin, sagte zu, dass ver.di das Thema aufgreifen und es ins nächste Spitzengespräch mit den Arbeitgebern einbringen werde. Zu gegebener Zeit würde dann eine Kommission eingerichtet. Dazu müsste die GdP dann entsprechende Kolleginnen und Kollegen entsenden.

Zur Vorbereitung dieser Tarifverhandlungen – mit einer eigenen GdP-Verhandlungskommission und Verhandlungsführung durch ver.di – sollte eine Arbeitsgruppe einen entsprechenden Forderungskatalog erarbeiten und ggf. die nachfolgende Verhandlungskommission bilden.

Nach Abfrage bei den Landesbezirken/Bezirken ist in Berlin, Brandenburg, Bundesgrenzschutz, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen die größte Anzahl von Musikern in der Polizei vorhanden. Aus diesen Ländern sollte je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter für die o. g. Arbeitsgruppe benannt werden.

Der Geschäftsführende Bundesvorstand hatte in seiner Sitzung am 13./14. Februar 2002 beschlossen, die Arbeitsgruppe „Eingruppierung Musiker“ aus den o. g. Ländern für den 25. März 2002 nach Berlin, beim LB Berlin, einzuladen.

- Vertreter des Geschäftsführenden Bundesvorstandes:
Helmut Hinsenhofen
- Vertreterin der Bundesgeschäftsstelle:
Alberdina Körner

Die Landesbezirke wurden gebeten, jeweils eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zu melden.

In der Sitzung am 25.3.2002 in Berlin hat die Arbeitsgruppe

eine erste Sondierung der Problemlage der Musiker in der Polizei vorgenommen. Es wurde vereinbart, das zu erstellende Protokoll allen Landesbezirken zur Verfügung zu stellen und in der zweiten Sitzung am 21.5.2002 abschließend zu besprechen und einen Forderungskatalog für die anstehenden Verhandlungen zu erarbeiten.

7. Bündnis für Arbeit

Der DGB und der BDA haben am 20. Juli 2001 in Berlin eine gemeinsame Erklärung zum Bündnis für Arbeit veröffentlicht. Mit Schreiben vom 23. Juli 2001 wurde den Landesbezirken und GTK-Mitgliedern diese Erklärung zugesandt. Das Bündnis für Arbeit stand mehr und mehr in der Kritik und es war teilweise fraglich, ob es überhaupt fortgesetzt werden könnte. Hauptproblempunkt war die von den Arbeitgebern nicht eingehaltene Zusage, mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen, während die Gewerkschaften mit den moderaten Tarifabschlüssen „in Vorlage“ getreten waren.

B. FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Seit dem 21. Ordentlichen Bundeskongress der Gewerkschaft der Polizei 1998 in Bremen ist im Geschäftsführenden Bundesvorstand eine Frau vertreten. Kollegin Elisabeth Uzunoglu ist im Geschäftsführenden Bundesvorstand zuständig für die Frauen- und Gleichstellungspolitik, Sozialpolitik und den Bundesfachausschuss Verwaltung.

Anlässlich des Bremer Kongresses wurde nach eingehender Diskussion auch der Frauenförderplan verabschiedet, der seither die Grundlage GdP-interner Frauenpolitik bildet.

Die anlässlich der 2. Bundesfrauenkonferenz in Kassel gewählte Vorsitzende der Frauengruppe (Bund), Elke Leonhardt-Rath trat im Herbst 2001 ihren Mutterschutz an. Kommissarisch wurde ihre Position von der Kollegin Anne Müller bis zur 3. Bundesfrauenkonferenz besetzt.

Bei der 3. Bundesfrauenkonferenz in Potsdam am 13./14. März 2002 wurde dann folgender neuer Geschäftsführender Bundesfrauenvorstand gewählt:

Vorsitzende: Anne Müller (MV)

Stellvertreterin: Ursula Fendl (BY)

Stellvertreterin: Martina Filla (NW)

Schriftführerin: Petra van Anken (HB)

Stellvertretende
Schriftführerin: Erika Krause-Schöne (BGS)

Der Frauenanteil in der Mitgliedschaft der GdP ist bei Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts in den letzten vier Jahren auf 17,07 % angestiegen.

I. ARBEIT DER FRAUENGRUPPE (BUND)

Die Frauengruppe (Bund) bzw. der Geschäftsführende Bundesfrauenvorstand hat sich in seinen Sitzungen seit dem letzten GdP-Kongress 1998 in Bremen neben allgemein frauen- und gleichstellungspolitischen Fragestellungen mit folgenden Themenschwerpunkten beschäftigt:

1. Umsetzung der Kongressbeschlüsse Bremen 1998,
2. Zukünftige Arbeit der Frauengruppe (Bund),
3. Frauenpolitik in der GdP, Umsetzung des Frauenförderplans,
4. Begleitung der Landesfrauengruppen,
5. Inhalte von GdP-Frauenseminaren, Teamentwicklung,
6. Telearbeit,
7. Mobbing,
8. Projekt Mitgliederzufriedenheit,
9. Häusliche Gewalt,
10. Gender Mainstreaming,
11. Gesetzgebungsverfahren zum Gleichstellungsgesetz, BetrVG,

12. Rentenreform aus frauenpolitischer Sicht,
13. Gesundheitsreform.

Der Geschäftsführende Bundesfrauenvorstand bzw. der Bundesfrauenvorstand führte jährlich eine Sitzung – regelmäßig im Januar eines jeden Jahres – gemeinsam mit dem Geschäftsführenden Bundesvorstand durch. Anlässlich dieser Zusammenkünfte wurden der Stand der Umsetzung des Frauenförderplans, die anstehenden frauenpolitischen Aktivitäten und mögliche Unterstützungen der Frauenarbeit durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand diskutiert. Diese Sitzungen haben die Zusammenarbeit wesentlich verbessert, Reibungsverluste konnten vermieden und die Frauengruppe (Bund) konnte ihre Anliegen direkt anbringen. Darüber hinaus fanden folgende Sitzungen des Bundesfrauenvorstandes bzw. des Geschäftsführenden Bundesvorstandes statt:

19.01.1999	Bad Driburg	(mit Teamentwicklung)
26.04.1999	Bad Driburg	(mit Teamentwicklung)
27.10.1999	Bad Driburg	(mit Teamentwicklung)
06./07.07.2000	Hilden	
09./10.10.2000	Berlin	
16.-18.01.2001	Hilden	
18./19.06.2001	Berlin	

Die durchgeführte Teamentwicklung unter Leitung der Coacherin Marita Hellmann führte im Ergebnis zu einer effizienteren Arbeit der Frauengruppe. Mit dem Blick auf die eigene Arbeit konnten schließlich Rollen und Selbstverständnis der Frauengruppe geklärt werden. Zuständigkeiten wurde neu verteilt und am Ende war nach einhelliger Meinung aller Beteiligten eine Teamfähigkeit entstanden, die sich positiv auf die Arbeit und damit auch die Akzeptanz der Frauengruppe (Bund) niederschlug.

In den übrigen Sitzungen beschäftigte sich der Bundesfrauenvorstand neben den o. g. Themen mit der Vorbereitung der 3. Bundesfrauenkonferenz am 13./14. März 2002 in Potsdam,



Europa im Blick: Die 3. Bundesfrauen-Konferenz im März 2002 in Potsdam

der 15. DGB-Bundesfrauenkonferenz am 22.-24. November 2001 in Berlin, an der vier Vertreterinnen der GdP teilnahmen und Kollegin Uzunoglu Mitglied der Verhandlungsleitung war.

Schließlich fand am 17./18. September 2001 in Hilden noch die Tagung der Arbeitsgruppe „Anträge für die 3. Bundesfrauenkonferenz“ statt, an der fünf Kolleginnen aus dem Bundesfrauenvorstand teilnahmen und die Anträge für die Bundesfrauenkonferenz vorbereitet haben.

II. ARBEITSTAGUNGEN

1. Arbeitstagung der Frauengruppe (Bund) vom 26.-28.04.1999 in Bad Driburg

Die Frauengruppe (Bund) hatte sich als Schwerpunktthema dieser Arbeitstagung „Mobbing“ gewählt und als Referenten Kollegen Dietmar Hübner von ProPolice e. V. aus Berlin eingeladen.

Bearbeitet wurden:

- Mobbing-Begriff, Bedeutung, Ursachen, Phasen
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Abgrenzung zu Mobbing
- Mobbingfolgen
- Rollenerklärung – Personalräte, Vorgesetzte, Berater/innen
- Geschlechtsspezifische Aspekte der Problematik
- Konfliktlöstechniken.

Am Ende der Arbeitstagung fasste die Frauengruppe (Bund) zum Thema Mobbing und die daraus resultierenden Konflikte folgenden Beschluss:

- a) Das Thema Mobbing ist kein ausschließliches Frauen-Thema und sollte daher auch in anderen GdP-Gremien diskutiert werden.
- b) Ziel ist es, bundesweit Dienstvereinbarungen zum Thema Mobbing abzuschließen. Die Frauengruppe (Bund) wird hierzu eine Musterdienstvereinbarung entwerfen und sie den übrigen GdP-Gremien zur Verfügung stellen.
- c) Das Thema Mobbing sollte inhaltlich in den GdP-Arbeits-hilfen und/oder der Infothek aufgearbeitet werden.

- d) Das Thema Mobbing muss Bestandteil in der Aus- und Fortbildung sein.

Für die weitere inhaltliche Bearbeitung, insbesondere zur Ausarbeitung der Musterdienstvereinbarung wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus fünf Vertreterinnen der Bundesfrauengruppe, installiert.

Die Kolleginnen tagten am 28./29.09.1999 in Hilden und erarbeiteten einen 1. Entwurf „Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“.

Der von dieser Arbeitsgruppe erarbeitete Entwurf wurde den übrigen GdP-Gremien und Landesbezirken/Bezirken als Diskussionspapier zugeleitet, deren Anregungen aufgenommen und der endgültige Entwurf wieder an den o. g. Verteiler sowie an Personalräte verschickt. Der Entwurf der Dienstvereinbarung stieß auf positive Resonanz und wurde als gute Grundlage für abzuschließende Dienstvereinbarungen bewertet. Bei Redaktionsschluss war bekannt, dass einige Personalräte den Entwurf komplett oder in abgewandelter Form – und auf die eigenen Verhältnisse zugeschnitten – abgeschlossen hatten.

Seither wird zudem jährlich ein Vertreter der GdP als Referent zu der Thematik „Mobbing“ bei der Polizeiführungsakademie in Münster Hiltrup eingeladen.

2. Arbeitstagung der Frauengruppe (Bund) vom 13.-15.11.2000 in Warnemünde

Das Problemfeld „Gewalt“ und hier besonders die durch die Politik thematisierte häusliche Gewalt wurde von der Frauengruppe (Bund) für ihre Arbeitstagung, die vom 13.-15.11.2000 in Warnemünde stattfand, als Hauptthema gewählt.

Durch kompetente Referentinnen und Referenten, in Diskussionsrunden und in vier Arbeitsgruppen wurde die Problematik nahe gebracht und inhaltlich erschlossen. Die Erkenntnis, dass diese Aufgabe nur gesamtgesellschaftlich lösbar und ein allgemein polizeirelevantes Thema ist, wurde durch die Teilnehmerinnen in einer Beschlussvorlage für den GdP-Bundesvorstand formuliert. In seiner Sitzung am 17./18.01.2001 gab der Geschäftsführende GdP-Bundesvorstand dem Vorschlag seine Zustimmung und beauftragte die Frauengruppe (Bund), das Thema weiter zu begleiten.

Fast zeitgleich fand die erste Lesung des Gewaltschutzgesetzes im Deutschen Bundestag statt.

3. Arbeitstagung der Frauengruppe (Bund) vom 28.-31.10.2001 in Potsdam

In dieser Arbeitstagung warf das kommende Kongressjahr 2002 auch für die Bundesfrauengruppe ihre Schatten voraus:

Schwerpunktmäßig beschäftigte sie sich mit der Vorbereitung der 3. Bundesfrauenkonferenz, der Vorbereitung des 22.GdP-Bundeskongresses – soweit die Frauengruppe involviert war – und schließlich mit dem kurz vor seinem Abschluss stehenden Projekt „Mitgliederzufriedenheit“. Die Abteilung Werbung und Bildung der GdP stellte dazu das Projekt umfassend der Frauengruppe vor.

III. DGB-BUNDESFRAUENAUSSCHUSS

GdP-Vertreterinnen nahmen regelmäßig an den DGB-BFA-Sitzungen teil und haben sich inhaltlich u. a. an folgenden Themen beteiligt:

- Aufgabenabgrenzung DGB / Mitgliedsgewerkschaften
- Altersteilzeit
- Arbeitszeitkampagne
- Teilzeitmodelle im Wechselschichtdienst
- Frauenpolitische Aspekte der Rentenreform
- Gleichstellungsgesetze
- Gender Mainstreaming
- Vorbereitung des DGB-Bundeskongresses im Mai 2002

Sitzung am 04.05.2000 in Berlin mit folgenden Themen:

- a) Eigenständige Alterssicherung von Frauen
- b) Mutterschutz
- c) Bundeserziehungsgeldgesetz
- d) Gleichstellungsgesetze öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft
- e) DGB-Bundesfrauenkonferenz 2001
- f) Vorbereitung Kongress Deutscher Frauenrat am 10./11.11.2000 in Berlin

Sitzung am 16.10.2001 in Berlin mit folgenden Themen:

Diese Sitzung diente im Wesentlichen der Vorbereitung der DGB-Bundesfrauenkonferenz. Als weitere Themen wurden das Job-aktiv-Gesetz, Anträge der DGB-BFA zum DGB Bundeskongress und das gescheiterte Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft behandelt.

Klausurtagung am 27./28.06.2000

Thema: Frauen und Bundeswehr

Am 11. Januar 2000 entschied der EuGH, dass es grundsätzlich Frauen in Deutschland möglich sein muss, Waffendienst leisten zu können. Es sei zwar nach der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie auch möglich, berufliche Tätigkeiten, für die das Geschlecht aufgrund der Art und Bedingung ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstelle, vom Anwendungsbereich der Richtlinie auszuschließen. Das Wesen der Streitkräfte und die Tatsache, dass deren Angehörige zum Einsatz von Waffen verpflichtet sein können, rechtfertigen für

sich allein aber nicht den Ausschluss aus diesem Dienst. Der EuGH kommt deshalb zu dem Schluss, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie der Anwendung nationaler Bestimmung entgegenstehe, die – wie die des deutschen Rechts – Frauen allgemein vom Dienst mit der Waffe ausschliesse und ihnen nur den Zugang zum Sanitäts- und Militärmusikdienst erlaube.

Das Urteil des EuGH hat in Deutschland die Diskussion um die Wehrpflicht neu entfacht und war auch Thema der Klausurtagung des DGB-BFA.

Mit Vertretern des Verteidigungsministeriums, dem Bundesvorsitzenden des Deutschen Bundeswehrverbandes und mehreren Wissenschaftlern wurden folgende Themen behandelt:

- Stand der Vorbereitung zur weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen
- bisherige Erfahrung von Frauen in der Bundeswehr
- Erfahrungen aus anderen Staaten und frauenpolitische Einschätzung
- Konsequenzen der Umstrukturierung der Bundeswehr für den Zivildienst.

In der Diskussion wurde mehrfach die Situation von Frauen in der Polizei thematisiert und die Frage der Vergleichbarkeit angesprochen. Die Vertreter des Bundesministeriums verwiesen darauf, dass sie für die Öffnung der Bundeswehr für Frauen auf die Erfahrungen der Frauen in der Polizei zurückgreifen.

Kontrovers wurde nicht nur die Frage „Frauen in die Bundeswehr“ als solche diskutiert, sondern es zeigte sich, dass über dieses Urteil nicht nur frauen-, sondern auch friedens- und gesellschaftspolitische Aspekte in die Diskussion eingeführt wurden.

Die DGB-BFA Frauen sprachen sich mehrheitlich dafür aus, über die Frage „Frauen in die Bundeswehr“, ausgelöst durch das Urteil des EuGH, nicht die allgemeine Wehrpflicht und Friedenspolitik zu thematisieren. Bereits in vergangenen Diskussionen habe sich gezeigt, dass über das vordergründig „gleichstellungspolitische Urteil“ durch die Hintertür die Diskussion um die Wehrpflicht und sonstige friedenspolitische Aspekte neu entfacht werde.

IV. HÄUSLICHE GEWALT

1. Fachtagung zum Thema „Zivilrechtliche Schutzmöglichkeiten bei häuslicher Gewalt“ am 11.05.1999 in Bonn

Am 11.05.1999 fand im Wissenschaftszentrum in Bonn eine Fachtagung zum Thema „Zivilrechtliche Schutzmöglichkeiten bei häuslicher Gewalt“ statt.

Bundesfamilienministerin Christine Bergmann forderte bessere gesetzliche Möglichkeiten zur Bekämpfung häuslicher Gewalt. In schätzungsweise jeder dritten Partnerschaft erlebten Frauen körperliche Gewalt, so die Bundesministerin. Wichtig sei es, eine Eingriffsbefugnis einzuführen, die es den Gerichten ermögliche, den gewalttätigen Mann der Wohnung zu verweisen und ein Rückkehrverbot auszusprechen. Der private Raum dürfe kein rechtsfreier Raum sein. Das vom Frauenministerium und Berliner Senat geförderte „Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt, kurz BIG“ stellte auf der Tagung konkrete Vorschläge vor. Danach müssen Frauen Anspruch auf Schutzmaßnahmen bekommen, die den gewalttätigen Partner daran hindern, in die Nähe der Wohnung zu gelangen.

Eine zentrale Forderung des BIG und des BMFSFJ war eine umfassende Fortbildung. Viele Richter nutzten auch aus Unkenntnis die schon jetzt bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz von Frauen nicht aus. Polizisten nähmen häusliche Gewalt allzu häufig als Familienstreitigkeit wahr, bei der es zwischen gleichermaßen Beteiligten zu vermitteln gelte, statt schützend einzugreifen und Gefahren abzuwehren.

Einen ersten Entwurf für entsprechende Gesetzesänderungen kündigte Bundesfamilienministerin Bergmann für den Herbst des Jahres 1999 an. Die Gesellschaft müsse Gewalt in den eigenen vier Wänden ebenso ächten wie im öffentlichen Raum und Tätern damit klarmachen, „sie dürfen diese Form der Machtausübung nicht anwenden“. Aufgrund der bereits bestehenden Gesetze zu diesem Thema (z. B. in Österreich) war damit zu rechnen, dass hier zusätzliche Anforderungen auf die Polizei zukommen würden.

2. Dokumentation der Frauengruppe (Bund) zum Thema „Häusliche Gewalt“

Die Frauengruppe (Bund) erarbeitete nach ihrer Arbeitstagung im November 2000 in Warnemünde eine Dokumentation zum Thema „Häusliche Gewalt“, die die Ergebnisse der Arbeitstagung enthielt, insbesondere die bestehende rechtliche Situation in Österreich und Schweden sowie den Sachstand zur Novellierung des Polizeigesetzes in Mecklenburg-Vorpommern, das Bundesland, das in der Ächtung von häuslicher Gewalt weit vor den anderen Ländern aktiv geworden war.

Die Dokumentation der Frauengruppe wurde fast zeitgleich mit der 1. Lesung des Gewaltschutzgesetzes im Deutschen Bundestag fertig gestellt und ab dem 16. März 2001 an die Landesbezirke/Bezirke, die GdP-Gremien und an alle mit die-

ser Thematik befassten Ministerien, sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene geliefert. Ferner erhielten die Broschüre die Landespolizeischulen, die Polizeiführungsakademie in Münster sowie der DGB und seine Einzelgewerkschaften.

Im Anschluss an diesen Versand ergab sich eine weitere rege Nachfrage sowohl aus dem politischen als auch aus dem polizeilichen und gewerkschaftlichen Bereich.

Dieses Interesse an der Dokumentation zum Thema „Häusliche Gewalt“ hielt an. Nach dem Erstversand im März 2001 wurden bis Redaktionsschluss insgesamt 3.000 Exemplare bundesweit versandt.

Die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder beschäftigte sich auf ihrer Tagung am 10. Mai 2001 dann ebenfalls mit der Problematik und empfahl den Bundesländern,

„Art. 11 GG in den Polizei- und Gefahrenabwehrgesetzen als einschränkbares Grundrecht zu zitieren. Darüber hinaus werden weiter gehende Anpassungen in den Polizeigesetzen für möglich gehalten.

Nach Auffassung der IMK ist es erforderlich, das polizeiliche Einschreiten in Fällen häuslicher Gewalt in besonderen Leitlinien zu regeln sowie die polizeiliche Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich zu intensivieren.

Die IMK spricht sich für eine verstärkte Wegweisung des Täters aus, damit die Opfer häuslicher Gewalt den zukünftig verbesserten zivilgerichtlichen Schutz in Anspruch nehmen können.“

Der GdP-Vorsitzende Konrad Feiberg dazu in seiner Presseerklärung vom 10. Mai 2001:

„Als Schritt in die richtige Richtung, aber nicht weitgehend genug, bezeichnete der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Konrad Feiberg, die Empfehlung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren (IMK) an die Länder, in ihren Polizeigesetzen die Freizügigkeit des Artikels 11 GG zu zitieren. Feiberg: ‚Die GdP fordert darüber hinaus die Aufnahme eines Wegweisungsrechts und eines Rückkehrverbotes in die jeweiligen Polizeigesetze. Die bestehenden polizeirechtlichen Befugnisse, um häuslicher Gewalt wirksam begegnen zu können, reichen nicht aus.“

Daneben sei eine statistische Erfassung häuslicher Gewalt erforderlich. Begrüßt wird, dass das polizeiliche Einschreiten bei Fällen von häuslicher Gewalt mittels besonderer Leitlinien geregelt und die polizeiliche Aus- und Weiterbildung in diesen Bereichen intensiviert werden soll.

V. GESETZGEBUNG

1. Rentenstrukturreform

hier: Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen / Reform der Hinterbliebenenrente

Der am 26. September 2000 vom Bundesarbeitsminister vorgelegte Referentenentwurf zur Rentenreform 2000 sollte die besondere Erwerbssituation von Frauen berücksichtigen und einen verbesserten Ausgleich für verminderte Erwerbsarbeit aufgrund von Kindererziehung schaffen. Die eigenständige Alterssicherung von Frauen sollte insbesondere durch die kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten verbessert werden.

Da Frauen wegen der Kindererziehung oft nur Teilzeit arbeiten oder nur geringer entlohnte Arbeiten annehmen könnten, wurden ihre Rentenansprüche, die sie in den ersten zehn Jahren des Kindes erwerben, nach den Grundsätzen der Rente nach Mindesteinkommen aufgewertet. Mit der Rentenreform sollten die individuellen Entgelte um 50 Prozent maximal bis zur Höhe des Durchschnittseinkommens aufgestockt werden. Auch Erziehungspersonen, die wegen der Erziehung von mehreren Kindern unter zehn Jahren nicht erwerbstätig sein könnten, sollten diese Förderung erhalten, ebenso Erziehungspersonen, die wegen der Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes bis zu dessen 18. Lebensjahr nicht erwerbstätig sein könnten.

Daneben sollten die Regelungen zur Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente vereinbart werden. Pro Kind war eine Zulage von bis zu 360 DM vorgesehen. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit einer partnerschaftlichen Teilung von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen werden (Rentensplitting). Die hieraus gezahlten Renten sollten im Hinterbliebenenfall nicht der Einkommensanrechnung unterliegen und bei Wiederheirat nicht wegfallen.

Durch die Rentenreform sollte überdies verschämte Altersarmut vermieden werden, indem die soziale Grundsicherung für Rentnerinnen und Rentner als sozialhilfrechtliche Regelung ausgestaltet werden sollte. Das Verfahren sollte vereinfacht werden und der Rückgriff auf Kinder sollte künftig nicht mehr möglich sein. Vor allem ältere Menschen machten Sozialhilfeansprüche oft nicht geltend, weil sie befürchteten, dass dann ihre Kinder vom Sozialamt für ihren Lebensunterhalt herangezogen würden.

Die bessere Anerkennung der Erziehungsleistungen von Eltern sollte vor allem Frauen zugute kommen, die wegen der Erziehung von Kindern auf eine Berufstätigkeit teilweise oder auch ganz verzichtet hätten. Damit sollte die finanzielle Situation von Frauen im Alter deutlich verbessert werden.

Ergebnis der Rentenreform aus frauenpolitischer Sicht:

- Rentenanwartschaften von Frauen

Die Rentenanwartschaften von Frauen, die im Anschluss an den dreijährigen Erziehungsurlaub Teilzeit arbeiten oder trotz einer Vollzeittätigkeit unterdurchschnittlich verdienen, werden rentenrechtlich aufgewertet – und zwar bis zum 10. Lebensjahr des Kindes. Auch Frauen, die wegen der gleichzeitigen Erzie-

hung von zwei oder mehr Kindern in dieser Zeit nicht erwerbstätig sind, erhalten einen Ausgleich in Höhe der höchstmöglichen Förderung für erwerbstätige Frauen.

- Kindererziehungszeiten

Zum Versorgungsniveau für Hinterbliebene von 55 Prozent (vorher 60 Prozent) gibt es einen Zuschlag in Höhe eines Entgeltpunktes für jedes Kind (z. Z. monatlich 48,58 DM im Westen).

- Hinterbliebenenrecht

Das neue Hinterbliebenenrecht gilt ausschließlich für neu geschlossene Ehen (ab dem 1.1.2001) sowie für bestehende, wenn beide Partner unter 40 Jahren sind. Für Witwen, für Rentnerinnen und Rentner, für Ehepaare, bei denen ein Partner über 40 Jahre alt ist, hat sich nichts geändert.

Nach Auffassung des DGB besteht weiterhin bei der Dynamisierung der Freibeträge für die Witwenrente, bei Fragen der Mindestsicherung und der besseren Absicherung der Erwerbstätigkeit der Frauen Handlungsbedarf.

2. Elternzeit (vorher Erziehungsurlaub) und Bundeserziehungsgeldgesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 7. Juli 2000 den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes mit Verbesserungen zum Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub beschlossen. Um die Verabschiedung dieses familienpolitisch wichtigen Reformgesetzes nicht zu verzögern, das zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, erfolgte die Änderung des nicht mehr zeitgemäßen Begriffs „Erziehungsurlaub“, der sich über das Bundeserziehungsgeldgesetz hinaus in zahlreichen anderen bundesrechtlichen Vorschriften befand, durch ein ergänzendes Gesetz in „Elternzeit“.

3. Gleichstellungsgesetz (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)

Das Gesetz verfolgte das Ziel, im öffentlichen Dienst des Bundes die im Grundgesetz verankerte Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern konkreter und verbindlicher zu gestalten, da das seit 1994 geltende Frauenfördergesetz nicht die erhofften Wirkungen erzielt hatte.

So sind bis heute Frauen bei gleichwertiger Qualifikation in der Bundesverwaltung stark unterrepräsentiert, insbesondere im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen.

Die notwendigen Verbesserungen und Konkretisierungen zielten darauf ab, Frauen mit gleicher Qualifikation bei Ausbildung und Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich in der Regel bevorzugt zu berücksichtigen (so. einzelfallbezogene Quote). Auch waren konkrete Benachteiligungsverbote und Sanktionen

unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung vorgesehen. Ferner erhielt der Gesetzentwurf Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, u. a. auch neue Arbeitszeitmodelle wie Telearbeit oder Sabbatjahr. Das Gesetz sah darüber hinaus Vorschriften zur Konkretisierung der Aufgabengebiete der bisherigen Frauenbeauftragten vor. Neue Begriffe wie „Gleichstellung“, „Gleichstellungsplan“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ sollten eingeführt werden. Die Stärkung und Konkretisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sollten u. a. durch ein genauer definiertes Unterrichtsrecht, ein Einspruchsrecht und die ausdrückliche Eröffnung des Rechtswegs erreicht werden. Die Vorgaben der Gleichstellungspläne, deren Geltungsdauer auf vier Jahre verlängert werden sollte, wurden konkreter und verbindlicher gefasst und sollten auch bei Stellenabbau gewährleisten, dass der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz zumindest gleich bleibt. Künftig sollten auch Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes kraft Gesetzes sprachlich die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen.

Das Gesetz ist mittlerweile wie geplant in Kraft getreten. Bleibt abzuwarten, ob diese Verbesserungen gegenüber dem alten Gleichstellungsgesetz die gewünschten Wirkungen erzielen. Zu Redaktionsschluss lagen über die Wirkungsweise des neuen Gesetzes noch keine Aussagen vor.

4. Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

Die Frauengruppe (Bund) unterstützte die gemeinsame Protestaktion des Deutschen Frauenrates und der Abteilung Frauenpolitik des DGB und mahnte ihrerseits in einem Schreiben vom 22.05.2001 die Politik an, das im Koalitionsvertrag festgeschriebene Ziel, ein wirksames Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft zu installieren, endlich umzusetzen. Am 03.07.2001 wurde dann lediglich eine Selbstverpflichtungserklärung zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft von der Wirtschaft und der Bundesregierung unterschrieben. Diese Selbstverpflichtungserklärung geht nach Auffassung des DGB nicht weit genug. Auch für die Privatwirtschaft wäre ein Gleichstellungsgesetz dringend vonnöten.

VI. RECHTSPRECHUNG

Weihnachtsgratifikation auch für geringfügig Beschäftigte (EuGH vom 9. Sept. '99):

Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter von den tarifvertraglich vereinbarten jährlichen Sonderzuwendungen stellt eine gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar. „Wenn das nationale Gericht feststellen sollte, dass dieser Ausschluss (von den tariflich vereinbarten Sonderzuwendungen) tatsächlich einen erheblich größeren Prozentsatz von

Frauen als Männer betrifft, muss es hieraus den Schluss ziehen, dass die einschlägige tarifvertragliche Regelung eine indirekte Diskriminierung im Sinne von Art. 119 EWG-Vertrag (jetzt Art. 141 EG-Vertrag) darstellt.“ (Auszug aus dem EuGH - Urteil vom 09.09.1999)

Da man davon ausgehen kann, dass überwiegend Frauen von diesem Ausschluss aus tarifvertraglichen Regelungen betroffen sind, waren nun auch die Tarifpolitiker gefordert, für diskriminierungsfreie tarifliche Regelungen zu sorgen.

VII. SEMINARE UND VERANSTALTUNGEN

1. Kooperationsseminar ÖTV – GdP „Gut im Vollzug – Frauen sind die Lösung“ vom 28.06.–01.07.2000 in der ÖTV-Bildungsstätte, Saalfeld

Das Kooperationsseminar in Saalfeld richtete sich an Frauen, die im Vollzug bei Polizei und Justiz arbeiten, um ihre Rolle in Beruf und Gesellschaft zu reflektieren. An diesem Kooperationsseminar, unterteilt in die Workshops „Zeitmanagement, Stressmanagement und Konfliktmanagement“ nahmen häufig Kolleginnen der GdP und ÖTV sowie Alberdina Körner für die Abteilung Frauenpolitik der GdP teil.

2.1 Seminar „Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen“ vom 30.11.–03.12.1998 in Bad Arolsen

2.2 Fortsetzung des Seminars „Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen“ vom 09.–11.12.1998 in Bad Driburg für Teilnehmerinnen des 1. Seminars

Die beiden vorstehenden Seminare richteten sich schwerpunktmäßig an die Kolleginnen aus den Landesfrauengruppen.

3. Teamentwicklungsseminar des Vorstandes der Frauengruppe (Bund) vom 01.–03.02.1999 in Bad Driburg

Die Teamentwicklungsseminare richteten sich in erster Linie an die Kolleginnen aus dem Frauengruppenvorstand. Sie waren so konzipiert, dass durch die Festlegung des Personenkreises (die gemeldeten Frauen sollten durchgängig an der Teamentwicklung teilnehmen) eine möglichst hohe Effizienz erreicht werden sollte.

Weitere Termine: 19.01.1999, Bad Driburg
26.04.1999, Bad Driburg
27.10.1999, Bad Driburg

VIII. BILDUNGSREISE DER FRAUENGRUPPE

Frauenbildungsreise nach Israel vom 29. Februar–9. März 2000

Die Frauengruppe (Bund) hat in ihrer Sitzung am 19./20.01.1999 beschlossen, ein Frauenseminar im Frühjahr 2000 in Israel durchzuführen, und zwar analog der Schiffsreise nach Oslo im Oktober 1996, die auf sehr große Resonanz gestoßen ist. Die Frauenbildungsreise Israel wurde ebenfalls als bildungspolitische Maßnahme ausgeschrieben.

Nachdem von den Teilnehmerinnen der Oslo-Reise angeregt wurde, den Teilnehmerinnenkreis bei der nächsten Reise zu reduzieren, nahmen 44 Kolleginnen am Bildungsseminar Israel 2000 teil.

Die Kosten waren von den Teilnehmerinnen selbst zu tragen. Der Teilnehmerinnenbetrag wurde mit ca. 1.900,- DM für 10 Tage kalkuliert. Darin waren alle anfallenden Kosten (Flug, Unterbringung, Eintrittsgelder) enthalten. Sonstige noch ggf. anfallende Veranstaltungskosten wurden auf die Teilnehmerinnen umgelegt.

44 Frauen machten sich am 29. Februar des Jahres 2000 auf den Weg ins „Heilige Land“. Vor dem Abflug war noch ein kurzer Empfang bei den Kollegen vom BGS am Frankfurter Flughafen angesagt. Und nachdem dann die Abfertigungs-Prozedur bei El Al überstanden war (damals ahnte man noch nichts von einem 11. September des Jahres 2001) und alle ihren Platz im Flugzeug gefunden hatten, flog man der Sonne entgegen.

Ein reichhaltiges Programm wartete auf die Kolleginnen: Vom Mittelmeer über den See Genezareth bis zum Toten Meer. Fruchtbare Ebenen, Hügellandschaften, Weinberge auf den Golanhöhen und Mondlandschaften in der Judäischen Wüste am Toten Meer wechselten einander ab.

Einladungen, Diskussionen, Besuche bei Polizeischulen, Polizeidienststellen, Vorträge und damit Kurzeinblicke in die jüdi-

sche Geschichte und Kultur, in die Welt eines Kibbutz, die Gesellschaft der Drusen am Berg Carmel und dann die unheilvolle „gemeinsame“ Vergangenheit von Deutschen und Juden.

Unvergesslich der Eintritt nach Jerusalem. Vom Ölberg kommt im Licht der untergehenden Sonne der erste Blick auf diese jahrtausend alte Stadt.

Klagemauer, Felsendom, Al-Aksa-Moschee, Via Dolorosa, Grabeskirche.

Die alte Stadt Davids und Salomons und das heutige Jerusalem mit seiner hochpolitischen Brisanz, mit Polizei- und Armeepräsenz an allen Orten.

Einen kleinen Einblick in diesen Sicherheitsapparat bekamen die Frauen, als sie in der Jerusalemer Altstadt die Polizeistation besichtigten und mit den Kolleginnen und Kollegen dort vor Ort sprachen.

Yad Vashem stand noch auf dem Programm. Die Gedenkstätte für Millionen ermordeter Juden während des NS-Regimes. Ein Ort, wo man ganz leise wird. Hier wurde in aller Stille ein Kranz der Frauengruppe (Bund) niedergelegt.

Diese Bildungsreise nach Israel, die Besuche und Gespräche mit Polizeibeschäftigten am Mittelmeer, der Drusenpolizei, den Kolleginnen und Kollegen in der Jerusalemer Altstadt oder in der autonomen Palästinenser-Stadt Jericho, die uns ihre Probleme und Hoffnungen mitteilten, und mit den Menschen, die uns das Land etwas näher brachten, die Einblicke gaben in das Funktionieren eines Kibbutz oder die uns eindringlich und unter die Haut gehend von der Verfolgung der Juden berichteten, aber auch Einblicke in ihren heutigen Familienalltag vermittelten.

Das Kennenlernen einer fremden Kultur, ein wenig zu erfahren über die Gedanken und Wünsche der Menschen, ob Jude oder Araber, und die vielen historischen Höhepunkte haben bei allen Teilnehmerinnen nachhaltige Eindrücke hinterlassen.

IX. GENDER MAINSTREAMING

1. Gender Mainstreaming – was heißt das?

Gesetzliche Neuregelungen auf EU-, Bundes- und Länderebene fordern heute eine größere Verbindlichkeit der Aktivitäten zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Die Strategie dafür heißt Gender Mainstreaming. Sie schließt die bisherige Frauenförderung mit ein und geht als Gemeinschaftsaufgabe von Männern und Frauen darüber hinaus.

Gender ist der englische Begriff für die Geschlechterrollen, die durch soziale und kulturelle Faktoren geprägt werden. Er wird vom „sex“ unterschieden, der biologische Merkmale bezeichnet. Einen entsprechenden deutschen Ausdruck für gender gibt es nicht, deshalb empfiehlt sich hier die Verwendung des englischen. Mainstreaming bedeutet, dafür zu sorgen, dass etwas (gender) in den Hauptstrom integriert wird. Mit Hauptstrom sind alle politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen gemeint, die in Organisationen und Unternehmen getroffen werden.

Also bedeutet Gender Mainstreaming, die Geschlechterfrage (gender) in alle Arbeitsfelder einfließen zu lassen. Es geht um beide Geschlechter und die Verhältnisse zwischen ihnen, die dem gesellschaftlichen Wandel unterworfen sind. Von daher ist es notwendig, zu überprüfen, ob die derzeitigen Normen, Werte und Organisationsformen noch zeitgemäß sind.

So selbstverständlich wie bei allen Projekten die Kosten berücksichtigt werden, so selbstverständlich wird in Zukunft einer Gender Analyse vorgenommen. Sie gibt Antwort auf die Frage, wie die Entscheidungen sich auf die Lebens- und Arbeitssituation von Männern und Frauen auswirken und ob sie geeignet sind, der Chancengleichheit näher zu kommen.

Die neue Philosophie des Gender Mainstreaming

- a) **Nicht mehr:**
Frauen sind zuständig für die Lösung der Frauenprobleme.

Sondern:

Frauen und Männer übernehmen die Verantwortung für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse.

- b) **Nicht mehr:**
Frauen haben spezielle Probleme.

Sondern:

Gesellschaftlich hergestellte Bedingungen versetzen Frauen in problematische Situationen und Positionen. Für diese Bedingungen sind Frauen nicht allein verantwortlich.

- c) **Nicht mehr:**
Frauen haben aufgrund ihres Geschlechts spezifische Interessen.

Sondern:

Spezifische Interessen der Frauen sind Reflexe auf Lebensbedingungen (z. B. das intensive Zusammenleben mit kleinen Kindern), die Frauen qua Geschlecht zugewiesen werden. Männer haben dieselben Interessen.

- d) **Nicht mehr:**
Frauen haben Defizite, die beseitigt werden müssen.

Sondern:

Frauen haben Stärken, die Männer (noch) nicht haben. Diese Stärken werden gesehen und Bedingungen geschaffen, damit sie zur Anwendung kommen können. Defizite sind nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aufgrund der gesellschaftlich definierten Geschlechterrolle vorhanden, bei Männern ist es ebenso.

2. Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Gender Mainstreaming

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hatte am 25. Oktober 2000 zu der internationalen Konferenz „Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik“ zahlreiche Gewerkschafterinnen aus dem In- und Ausland nach Potsdam eingeladen, um gemeinsam über die Möglichkeiten der Geschlechtergleichstellung in der Tarifarbeit zu diskutieren und von Erfahrungen anderer Länder zu lernen. Dabei zeigte sich, dass sog. Entwicklungsländer in der Frage des Gender Mainstreamings sich keineswegs auf der Entwicklungsstufe befanden, sondern in Teilbereichen fortgeschrittener sind als z. B. einige mitteleuropäische Länder.

Die Bedeutung/Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Ländern wurde anhand folgender Fragestellungen diskutiert:

- 1.) Status quo der genderorientierten Arbeit der Gewerkschaften- Wie weit sind die Bemühungen in diese Richtung vorangeschritten?
- 2.) Beispiele für Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

- 3.) Strategieüberlegungen und richtungsweisende Empfehlungen von genderorientierter Tarifpolitik.

Gerade zum letzten Punkt zeigte sich, dass auch weiterhin die Frage nach gleicher Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit in der Lohnpolitik eine große Rolle spielen wird, wenn auch nicht die einzige.

Die deutschen Gewerkschaftsvertreterinnen aus dem öffentlichen Dienst machten deutlich, dass dies insbesondere für die anstehende Reform der Vergütungsordnung (Anlage 1 a zum BAT) von entscheidender Bedeutung sein werde. Auch für den öffentlichen Dienst in Deutschland müssten genderorientierte Eingruppierungsmerkmale gefunden und dafür mittelbare diskriminierende Begriffe im BAT/VergO aufgestöbert werden.

Die Teilnehmerinnen der Veranstaltung entwickelten folgendes Konzept zum Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik:

Definition von Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming besteht in der

- (Re-)Organisation,
- Verbesserung,
- Entwicklung und
- Evaluierung
- der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure
- den Blickwinkel der Gleichheit zwischen Frauen und Männern
- in allen Bereichen und
- auf allen Ebenen einnehmen.“

Es handelt sich also um ein Instrument, mit dem Entscheidungsprozesse verändert werden. Gender Mainstreaming als Verfahren sagt noch nichts darüber aus, in welcher Weise die Gleichstellung der Geschlechter auszusehen hat. Das Verfahren gewährleistet aber, dass darüber Zielvorstellungen entwickelt werden. Es dient somit der Transparenz in Bezug auf Geschlechterfragen; ehemals als geschlechtsneutral ausgegebene Entscheidungen werden hinterfragt. Gender Mainstreaming wird herausstellen, dass sehr viel weniger Entscheidungen geschlechtsneutral sind als angenommen.

Im Idealfall

- sind vielfältige Methoden zur spezifischen Analyse des Geschlechterverhältnisses in allen Sachfragen vorhanden,
- sind politische Akteure gendersensibel, und zwar sowohl im persönlichen Verhalten als auch in ihrer Problemsicht,
- werden die Geschlechterverhältnisse als selbstverständliche Elemente komplexer Problemlösungen betrachtet und bereits im Planungsstadium berücksichtigt,
- werden Effekte politischer Maßnahmen in ihren Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis evaluiert,
- erübrigt sich die Kontrolle, ob die Gender-Perspektive integrierter Bestandteile aller politischen Aktivitäten ist.

Gender Mainstreaming ist demnach ein äußerst anspruchsvolles Konzept, das ohne strukturelle (Organisationsstrukturen, Mittelflüsse, Machtverlagerung) und personelle Veränderungen (Qualifizierung) nicht umzusetzen ist.

Ziel ist es, den Stand der Bemühungen und Erfolge in Bezug auf Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik von Gewerkschaften verschiedener Länder zu analysieren und zu vergleichen. Als wichtige Problemdimensionen werden unterschieden:

- die innergewerkschaftliche Organisation der Tarifarbeit
- die geschlechterpolitischen Zielsetzungen in der Tarifarbeit
- die tarifpolitischen Strategien.

Dazu sollen folgende Leitfragen dienen:

- Wo werden Tarifverträge abgeschlossen (auf welcher Ebene der Organisation)?
- Wer ist beteiligt?
- Gibt es eine Quote für Frauen? Seit wann? Wie durchgesetzt? Wie eingehalten? Welche Widerstände?
- Werden die Mitglieder der Tarifkommissionen geschult? Gibt es Gendertrainings?
- Werden die hauptamtlichen Sekretärinnen in Genderfragen geschult?
- Wer führt die Schulungen durch?
- Ist Gender Mainstreaming ein formuliertes Organisationsziel? Seit wann? Wie durchgesetzt? Wie in anderen Bereichen praktiziert?
- Wie ist das Verhältnis zu Frauenstrukturen? Haben sie Kontrollrechte? Können sie Impulse geben?

Geschlechterpolitische Zielsetzungen der Tarifpolitik

- Gibt es Bemühungen, geschlechtergerechte Arbeitsbewertungssysteme zu entwickeln und anzuwenden?
- Gibt es Aufwertungsansätze für traditionelle Frauenberufe (Erziehung, Pflege, Hauswirtschaft)?
- Gibt es Arbeitszeitmodelle, die die Verbindung von bezahlter und unbezahlter Arbeit berücksichtigen (Freistellungen und Bezahlung für Familienarbeit; Erziehungszeiten)?
- Gibt es Bemühungen, Frauenförderpläne tariflich zu verankern?

- Gibt es Bemühungen, die untersten Tarifgruppen, in denen überwiegend Frauen eingruppiert sind, anzuheben oder zu streichen?
- Gibt es Ansätze, die Geschlechtertrennung in den Berufen aufzuheben (Frauenberufe und Männerberufe)?
- Gibt es Ansätze, betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen tariflich zu verankern?
- Gibt es Bemühungen, die für Frauen typische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, ungeschützte Beschäftigung) tariflich gleich zu behandeln?
- Zielt die Lohnstrukturpolitik auf solidarische Entgeltstrukturen und geringe Lohndifferenzen?
- Werden Existenzlöhne angestrebt?

Tarifpolitische Strategien

- Werden betriebliche Lohnanalysen (Leitfaden der EU-Kommission) durchgeführt?
- Gibt es Kampagnen der Gewerkschaft zur Gleichstellung durch Tarifpolitik?
- Gibt es eine Koordinierung von Klagen bezüglich der tariflichen Diskriminierung von Frauen durch die Gewerkschaft?
- Gibt die Gewerkschaft juristische Gutachten zu Gleichstellungsfragen in den Tarifwerken in Auftrag?
- Werden bestehende Tarifverträge analysiert?
- Gibt es Checklisten oder Eckpunkte für die Gestaltung neuer Tarifverträge und Gleichstellungsaspekte?
- Wie wird das Thema gegenüber den Arbeitgebern eingeführt?

X. SONSTIGE VERANSTALTUNGEN

1. Frauenmesse in Düsseldorf – top '99

Die top '99 fand in der Zeit vom 15.-18. April 1999 in Düsseldorf unter dem Motto „Perspektiven für Frauen – für jede Frau eine Entdeckung“ statt.

Die Frauengruppe (Bund) der Gewerkschaft der Polizei beteiligte sich auch 1999 am Stand der DGB-Frauen mit Info-Material über die GdP und die Frauengruppe. Zusätzlich standen zwei Kolleginnen am 16. April 1999 am Messestand als Ansprechpartnerinnen der Besucherinnen und Besucher zur Verfügung, um persönlich Auskunft zu erteilen. Dies wurde von den Messebesucherinnen rege genutzt.

2. Arbeitszeitinitiative des DGB „ZeitWeise“ Tagung der AG am 21.07.2000

In der Klausur der DGB-Abteilung Frauenpolitik mit den Einzelgewerkschaften wurde bereits 1999 beschlossen, die Arbeitszeitinitiative „ZeitWeise“ zur Beschlussfassung für den DGB-Bundesvorstand vorzubereiten.

Die Arbeitszeitinitiative des DGB und der Gewerkschaften geht zurück auf den beschlossenen Antrag 58 des 16. Ordentlichen

DGB-Bundeskongresses.

Am 21. Juni 2000 traf sich zur Vorbereitung erstmals die eingesetzte Arbeitsgruppe der DGB-Abteilung Frauenpolitik.

Für die Frauen im DGB und in den Gewerkschaften ist die Arbeitszeitgestaltung seit langem ein zentrales Thema: Arbeitszeitgestaltung ist ein unverzichtbares Instrument zur Herstellung der Chancengleichheit und für die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Das Leitbild dieser Initiative:

a) Die lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit ist eine Herausforderung für alle politisch Verantwortlichen und zwingt zu einer aktiven Beschäftigungspolitik unter Wahrung sozialer Mindeststandards.

Ein breites Bündnis, in dem internationale Erfahrungen berücksichtigt und in dem Frauen und Männer gleichermaßen einbezogen sind, ist unerlässlich. Der Strukturwandel in einer globalisierten Wirtschaft orientiert sich nicht an nationalen Grenzen. Deshalb ist auch die Massenarbeitslosigkeit nicht mehr allein mit einzelstaatlichen Maßnahmen zu bewältigen.

Eine europäisch abgestimmte Beschäftigungspolitik mit qualitativen und quantitativen Ziel- und Zielvorgaben muss entwickelt und konsequent in nationale Politik umgesetzt werden. Ein umfassendes Strategiebündel von be-

schäftigungsfördernden Maßnahmen -abgestimmt mit verschiedenen Politikbereichen – ist dazu erforderlich. Ein Element dieser Maßnahmen muss die Umverteilung von Arbeit zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen sein. Arbeitszeitverkürzung in den vielfältigen Formen ist nicht das einzige erfolgversprechende, aber ein wesentliches Instrument dafür. Arbeitszeitverkürzung muss wieder stärker in den Mittelpunkt der Politik, insbesondere der Tarifvertragsparteien gerückt werden. Gewerkschaften sind gefordert, die Initiative für eine Arbeitszeitverkürzung zu ergreifen.

- b) Nach wie vor gibt es eine ungleiche Verteilung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Männern und Frauen. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung ist ein Strukturmerkmal des Arbeitsmarktes mit vielen negativen Folgen für Frauen. Es sind z. B. überwiegend Frauen, die auf Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse verwiesen werden. Die gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit wird überwiegend von Frauen erledigt. Während von Männern erwartet wird, dass sie nahezu uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und damit auf wesentliche Erfahrungen des „ganzen“ Lebens verzichten. Eine überholte Definition des Normalarbeitsverhältnisses (8 Stunden an 5 Tagen in der Woche) dominiert nach wie vor das Denken.

Eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist notwendiger denn je. Arbeitszeitverkürzung in den vielfältigen Formen ist hierfür ein zentraler Ansatzpunkt. Deregulierung und verlängerte Arbeitszeiten wirken den genannten Zielen entgegen.

Zahlreiche Modelle mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung haben für die Beschäftigten Zeitwohlstand erfahrbar gemacht.

Diese Erfahrungen zeigen, dass die beschäftigten Männer und Frauen solidarischen Arbeitszeitregelungen nicht mehr nur skeptisch, sondern auch positiv gegenüberstehen.

- c) Für viele Beschäftigte kann die Arbeitszeitfrage nicht losgelöst von der Einkommensfrage betrachtet werden, wobei es nicht nur um den alten Slogan „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich“ gehen kann.

Allerdings muss eine existenzsichernde Arbeit als unverzichtbarer Bestandteil auch von Arbeitszeitdebatten und bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitverkürzung von Gewerkschaften, Betriebs- und Tarifvertragsparteien gesehen werden.

- d) Der Aspekt des Gesundheitsschutzes ist in diesem Zusammenhang ebenfalls hervorzuheben. Arbeitsverdichtung innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit, verlängerte Arbeitszeiten und freiwillige und/oder angeordnete Überstunden führen dazu, dass immer mehr Menschen overpower sind. In den so genannten neuen Berufen und neuen Arbeitsformen wird häufig argumentiert, dass Projektarbeit eine hohe zeitliche Investition erfordere. Arbeitsverdichtung und längere Arbeitszeiten gefährden nicht nur die Gesundheit, sondern machen Partizipation in den Betrieben und im gesellschaftlichen Leben nur schwer möglich. Arbeitszeitflexibilität und berufliche Mobilität erfordern im Verlauf eines Erwerbslebens auch eine neue Kompetenz, nämlich mit den Kräften zu haushalten und somit die Gesundheit zu schützen.

- e) Das Modell der Zukunft ist eine Arbeitszeitgestaltung, die

es Männern und Frauen erlaubt, in einer Partnerschaft mit und ohne Kinder zu leben, erwerbstätig zu sein, sich in Freizeit, Politik und Gewerkschaft zu engagieren, sich weiterzubilden und noch ein erforderliches Maß an Eigenzeit zu haben.

Deswegen müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine andere Verteilung von Arbeit begünstigen. Hierfür müssen alle Formen der Arbeitszeitverkürzung genutzt werden. Wenn Arbeitszeitverkürzung langfristig tragfähig sein soll, braucht sie eine positive Einstellung der Beschäftigten und aller gesellschaftlichen Gruppen.

Arbeitszeitverkürzung muss deshalb wieder zu einem gesellschaftlichen Thema werden. Die Menschen müssen ihre Ideen und Arbeitszeitinteressen einbringen und verwirklichen können.

- f) Der DGB-Bundesfrauenausschuss will mit der gewerkschaftlichen Initiative „ZeitWeise“ diese Diskussion in Gang setzen, für eine positive Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung werben und unter Beteiligung der Beschäftigten weitere zahlreiche Arbeitszeitverkürzungsmodelle initiieren. Das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung „Arbeit. Leben. Zeit“ – Forum von Kirche und Gewerkschaften“ bietet für die Initiative eine gute Grundlage und wirkt mobilisierend. Dieses Projekt kann/wird neue Anstöße geben und in viele gesellschaftliche Gruppen hineinwirken.

Es kann aber aktives Handeln nicht ersetzen.

Bei der Initiative „ZeitWeise“ sollen möglichst viele mitwirken. Die Initiative ist prozesshaft und gestaltungsoffen angelegt, d. h. sie sieht nicht ein Ziel vor, wie z. B. Werbung für ein Arbeitszeitmodell mit einer Unterschriftenliste oder ähnlichen Aktionsformen.

Vielmehr will die Initiative einen gesellschaftlichen Diskurs über alle Formen der Arbeitszeitverkürzung erreichen. Sie will beteiligen, informieren, diskutieren und einbeziehen. Die DGB-Frauen gehen davon aus, dass eine so angelegte Arbeitszeitinitiative auch ein wirkliches Element zur Mobilisierung sein wird. Eine solche Initiative ist auch geeignet, neue Gewerkschaftsmitglieder zu werben und zu aktivieren.

Das Konzept mit allen Elementen kann und soll erst dann veröffentlicht werden, wenn die Gesamtorganisation das Angebot der Frauen annimmt. Eine so angelegte Arbeitszeitinitiative kann und soll nicht alleinige Sache von Frauen sein. Arbeitszeit ist ein aktuelles Thema – nicht nur bei den Frauen in den Gewerkschaften. Es gibt zahlreiche Initiativen und Diskussionen, die in der Summe fast alle Aspekte der vom DGB-Bundesfrauenausschuss formulierten Leitbilder berühren.

Für die GdP nahm Elisabeth Uzunoglu an der Initiative teil.

3. Europäische Konferenz des DGB am 01.09.2000 „Zukunftsorientierte Zeitgestaltung in Europa von Frauen – für alle“

Anlässlich dieser Konferenz wurde mit internationalen Vertreterinnen über neue Formen der Zeitgestaltung diskutiert. Die Teilnehmerinnen stellten fest:

„Die Umverteilung von Arbeit ist nicht nur aus wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Gründen geboten, sondern eine Voraussetzung zur Chancengleichheit und Lebensqualität. Deshalb sind neue Impulse für eine Arbeitszeitgestaltung erforderlich, die es Männern und Frauen ermöglichen, erwerbstätig zu sein, sich in Freizeit und Gesellschaft zu engagieren, sich weiterzubilden und noch genügend Eigenzeit zu haben.“

Hierfür müssen alle Formen der Arbeitszeitverkürzung genutzt werden. Darüber hinaus ist mehr Zeitsouveränität für alle zu erreichen, wenn die Arbeitszeiten und die Öffnungszeiten der Dienstleister den Bedürfnissen angepasst werden. Dies kann nur in einem Aushandlungsprozess mit allen Beteiligten gelingen.

Es gilt, neue Impulse für eine zukunftsorientierte Zeitgestaltung in Europa zu entwickeln – von Frauen – für alle.“

4. Internationale Frauenkonferenz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 09.–11.10.2000 in Hannover

Auf Einladung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend diskutierten internationale Frauenvertreterinnen aus Politik, Wirtschaft und Medien Gleichstellungsstrategien aus ihrem jeweiligen gesellschaftspolitischen Blickwinkel (Politik, Medien, Wirtschaft).

Anhand von Qualifizierungsprogrammen, Projekten, Modellen etc. tauschten die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen zu den Gleichstellungsstrategien

- Gender Mainstreaming
- Mentoring und
- Networking aus.

Zahlreiche Referentinnen und Moderatorinnen sorgten für eine lebhaft Diskussions und einen Austausch der bestehenden Gleichstellungsstrategien.

5. Präsentation der Aufwertungskampagne von Frauentätigkeiten

Am 18. September 2001 fand in Hannover die Präsentation der Projektergebnisse Aufwertungskampagne von Frauentätigkeiten durch ver.di (ÖTV) statt. Als Ergebnis konnte einvernehmlich festgestellt werden, dass typische Frauentätigkeiten strukturell auch nach der Vergütungsordnung des BAT schlechter bezahlt werden als klassische Männertätigkeiten. Dies liegt in der Regel nach wie vor an der schlechteren Bewertung von sog. „weichen Kriterien“, während Kraftaufwand und Maschineneinsatz immer noch besser bewertet werden. Die anwe-

senden Wissenschaftler schlugen im Ergebnis vor, von dem summarischen Bewertungsverfahren des BAT Abstand zu nehmen und auf ein analytisches zu wechseln (z.B. ABAKABA).

6. Antigewalttag am 24. November 2001

Terre des Femmes e. V. – Menschenrechte für die Frau – veranstaltete in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Sportbund am 24. November 2001 bundesweit einen Antigewalttag.

Zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ sollte eine Fahnenaktion durchgeführt werden. Die Aktion mit einer 4 m hohen und 1,5 m breiten Fahne sollte an möglichst vielen öffentlichen Gebäuden bundesweit ein Zeichen setzen. Parallel dazu wurde ein Informationspaket verteilt.

Da die GdP bereits das Thema „Häusliche Gewalt“ in der Politik und den Medien belegt hatte, sind mehrere Institutionen an die GdP herangetreten, um auch diese Aktion zu unterstützen.

Per Referenzschreiben durch den GdP-Bundesvorsitzenden an das Bundesinnenministerium, die Länderinnenministerien sowie eine ausgewählte Zahl von Polizeipräsidien konnte die GdP die Aktion unterstützen, indem sie die Minister und Polizeipräsidenten bat, das Hissen der Fahne zu gestatten. Der Präsident der Bremischen Bürgerschaft hatte bereits frühzeitig auf Anfrage der GdP zugesagt, die Fahne am 24.11.2001 zu hissen.

Das Referenzschreiben des Bundesvorsitzenden ist insgesamt auf positive Resonanz gestoßen.

Einige Innenminister bzw. Polizeipräsidenten haben sich spontan bereit erklärt, die Fahne am Antigewalttag am 24. November 2001 zu hissen, andere verwiesen auf rechtliche Bedenken, unterstützten aber die Aktion.

Kollege Bernhard Witthaut vom Geschäftsführenden Bundesvorstand nahm für die GdP an der am 24.11.01 in Berlin stattfindenden Podiumsdiskussion von Terre des Femmes e. V. teil. Die Teilnahme eines männlichen GdP-Vertreters wurde von allen Teilnehmerinnen ausdrücklich begrüßt. Terre des Femmes bedankte sich anschließend noch einmal schriftlich bei der GdP für ihre Teilnahme und Unterstützung.

XI. FRAUENMAPPE

Die Frauenmappe wurde auch 1998 aktualisiert und an die neuen Kolleginnen aus dem Vorstand der Frauengruppe (Bund), deren jeweilige Vertreterinnen oder auf Anfrage ver-

teilt. Die Frauenmappe erfreut sich nach wie vor großer Nachfrage und Beliebtheit bei den Kolleginnen.

XII. INTERNATIONALER FRAUENTAG AM 8. MÄRZ

Die Frauengruppe (Bund) hat sich in unterschiedlichen Formen an dem Internationalen Frauentag am 8. März beteiligt. Während anfangs bundesweit gemeinsame Aktionen im Vordergrund standen (Motto, Flugblätter etc.), wurde in den letzten Jahren vermehrt dazu übergegangen, Veranstaltungen vor Ort durchzuführen. So wurden z. B. die vom DGB zur Verfügung gestellten Handzettel auf Wunsch der Landesfrauengruppen ohne einen durch den Vorstand der Frauengruppe (Bund) ent-

worfenen Textbaustein an die Landesfrauengruppen versandt. Die Landesfrauengruppen wurden gebeten, ihre eigenen Texte einzufügen und weitere Aktionen in eigener Zuständigkeit zu planen und durchzuführen. Die Frauengruppe (Bund) hat sich zu dieser Vorgehensweise entschieden, um dadurch einen direkteren Kontakt mit den Kolleginnen vor Ort zu haben und auf spezielle Bedürfnisse besser eingehen zu können.

Das jeweilige Motto lautete:

- 1998 „So wollen Frauen leben“
- 1999 „Zukunft gestalten – Zeit neu verteilen“
- 2000 „1000 Pläne + 1000 Ideen = 2000 Taten“
- 2001 „Frau hat das verdient – Arbeit gleich bewerten. Zeit gerecht verteilen.“
- 2002 „ChancenGleich und alles ist anders“

XIII. BESETZUNG DER BUNDESFACHAUSSCHÜSSE UND KOMMISSIONEN MIT MITGLIEDERN DER FRAUENGRUPPE (BUND)

Wie in der gemeinsamen Sitzung des GBV mit dem Vorstand der Frauengruppe (Bund) am 19.01.1999 verabredet, wurden gem. Frauenförderplan – A 2. Frauenarbeit auf Landesbezirksebene, letzter Absatz, Kolleginnen aus dem Vorstand der Frauengruppe (Bund) als Vertreterinnen für die folgenden Bundesfachausschüsse/Kommissionen benannt, in denen bisher keine Frau bzw. nur eine vertreten ist:

- BFA Wasserschutzpolizei
- Kommission Beamten-/Besoldungsrecht
- BFA Schutzpolizei
- BFA Bereitschaftspolizei

Die benannten Kolleginnen werden nur so lange in den jeweiligen Gremien verbleiben, wie von den Landesbezirken/Bezirken nicht in ausreichender Zahl (zwei) Kolleginnen in die Bundesfachausschüsse/Kommissionen gemeldet werden. Sind die Voraussetzungen des Frauenförderplanes – mindestens zwei Frauen im jeweiligen Bundesfachausschuss/Kommission – erfüllt, werden die o. a. Kolleginnen nicht mehr an den Sitzungen teilnehmen.

C. SOZIALPOLITIK

I. GESETZ ZU KORREKTUREN IN DER SOZIALVERSICHERUNG UND ZUR SICHERUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE

Die Regierungskoalition hatte in ihrer Koalitionsvereinbarung vom 20.10.1998 umfangreiche Änderungen auf dem Gebiet der Sozialversicherung angekündigt. Für die gesetzliche Rentenversicherung wurden mit dem „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ vom 19.12.1998 die ersten Maßnahmen festgelegt. Ziel war, die Verschlechterungen des Leistungsrechts infolge des Rentenreformgesetzes 1999 auszusetzen und strukturelle Reformen anzugehen.

Die für die gesetzliche Rentenversicherung relevanten Regelungen:

1. Aussetzung der Einführung eines Demografiefaktors in die Rentenformel
2. Aussetzung der Änderung bei den Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten
3. Erhöhung des Bundeszuschusses für das Jahr 1999
4. Einbeziehung der Scheinselbständigen in die Sozialversicherung
5. Festsetzung des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung für 1999 durch Gesetz auf 19,5 %.

II. NEUREGELUNGEN BEI GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN AB 1. APRIL 1999

An der Unterscheidung von geringfügig entlohnten Beschäftigungen und kurzfristigen Beschäftigungen wurde weiterhin festgehalten.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen ergaben sich folgende Änderungen:

- Die Geringfügigkeitsgrenze wurde einheitlich auf 630 DM

monatlich festgeschrieben. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung in den alten oder in den neuen Bundesländern ausgeübt wird.

- Mehrere Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um geringfügig entlohnte oder um eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung handelt. Das bedeutet, dass auch Beschäftigun-

- gen mit einem Verdienst von bis zu 630 DM monatlich versicherungspflichtig werden, wenn sie neben einer bereits versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.
- Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse hat der Arbeitgeber Beiträge aus dem Arbeitsverdienst zu zahlen, und zwar
 - zur Krankenversicherung in Höhe von 10 Prozent und
 - zur Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent.
 - Aus den vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung entstehen für den Versicherten Rentenansprüche.
 - Versicherte, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, erhalten die Möglichkeit, durch eigene ergänzende Beitragszahlungen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. Dabei sind vom Arbeitnehmer mindestens Beiträge zur Rentenversicherung aus einem monatlichen Verdienst von 300 DM zu zahlen.

Der vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist im Übrigen auch für solche Arbeitnehmer zu leisten, die neben ihrer geringfügigen Beschäftigung eine versicherungsfreie Beschäftigung (z. B. als Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder als Beamter) ausüben.

- Alle Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Verdienst von bis zu 630 DM müssen der Sozialversicherung gemeldet werden. Sie sind auf der Lohnsteuerkarte zu vermerken.

- Das bedeutet, dass die geringfügig Beschäftigten in das „normale“ Meldeverfahren einbezogen werden. Es sind somit nicht nur An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen, wie Unterbrechungsmeldungen und Jahresmeldungen, zu erstatten.
- Alle über den 31. März 1999 hinaus in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen müssen zum 1. April 1999 neu angemeldet werden.
 - Arbeitnehmer in privaten Haushalten werden neu in das Meldeverfahren für geringfügig Beschäftigte einbezogen. Um das Beitrags- und Meldeverfahren durchzuführen, benötigen die privaten Haushalte eine Betriebsnummer, die von dem für den Sitz des Haushaltes zuständigen Arbeitsamt vergeben wird.
 - Die Meldungen sind bei der Krankenkasse einzureichen, bei der z.Z. oder zuletzt eine Versicherung besteht oder bestanden hat. Bei Arbeitnehmern, die noch nie einer gesetzlichen Krankenkasse angehört haben, kann der Arbeitgeber die Krankenkasse wählen.

Das Gesetz hatte bereits in den ersten Tagen nach seiner Veröffentlichung für Kritik und große Verwirrung gesorgt, da das beabsichtigte Ziel – Schaffung von mehr sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen – verfehlt worden sei. Viele geringfügig Beschäftigte hätten ihr Arbeitsverhältnis nach Inkrafttreten des Gesetzes gelöst. Das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse war zum 1. April 1999 in Kraft getreten.

III. RENTENSTRUKTURREFORM

A)

Die Eckpunkte der Rentenstrukturreform mussten nach Auffassung des Sozialpolitischen Ausschusses des DGB auf den Prüfstand gestellt und kritisch diskutiert werden. Neben positiv zu wertenden Elementen gebe es problematische und nur schwer akzeptable Vorschläge.

Begrüßenswert sei, dass durch die Erhöhung des Bundeszuschusses, finanziert aus den weiteren Stufen der Ökosteuer, der Beitragssatz zur Rentenversicherung gesenkt und langfristig stabilisiert werden könne. Diese Pläne entsprächen den vom DGB formulierten Anforderungen an eine Rentenreform. Damit könne das wichtige sozialpolitische Ziel erreicht werden, die demographischen Probleme mit einem akzeptablen Beitragssatz zu bewältigen.

Renten Anpassung

Die Vorschläge der Bundesregierung, die Renten Anpassungen in den Jahren 2000 und 2001 jeweils nach den Inflationsraten des Vorjahres vorzunehmen, seien nicht akzeptabel. Sie hätten rentenpolitisch keine systematische Begründung, öffneten daher weiteren Willkürmaßnahmen („Rentenanpassung nach Kassenlage“) Tür und Tor. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die vorgeschlagenen Anpassungssätze die reale Einkommensposition der Rentner in den Jahren 2000 und 2001 nicht sichern könnten. Bei einem Anpassungssatz von 0,7 % zum 1.7.2000 betrage

die Rentenerhöhung auf das gesamte Jahr bezogen ca. 1 % (1,34 % Anpassung aus 1999). Da für das Jahr 2000 eine Inflationsrate von 1,8 % unterstellt werde, müsste der Anpassungssatz zur realen Einkommenssicherung bei ca. 1,8 % liegen.

Der DGB schlug vor, ab der Rentenanpassung 2001 eine neue Anpassungsformel, die gegenüber steuerpolitischen Entscheidungen neutral ist, zu entwickeln. Das erwartete Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Besteuerung der Renten müsse dabei berücksichtigt werden. Die Rentenanpassung im Jahr 2000 sollte nach der Entwicklung der Nettolöhne wie bisher erfolgen. Im Vorgriff auf eine neue Anpassungsformel könnte dabei die steuerliche Entlastung der Arbeitnehmer aus 1999 herausgerechnet werden.

Anstelle der Entlastung des Bundes durch die geplante Absenkung der Beitragsbemessungsgrundlage für Arbeitslosenhilfe-Empfänger wurde vorgeschlagen, die Vermögenssteuer für private Vermögen wieder einzuführen.

Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Hierzu wurde kritisch angemerkt, dass eine bedarfsorientierte Mindestsicherung auf pauschaliertem Sozialhilfeniveau das Problem nicht lösen könne, Rentnern künftig den Weg zum Sozialamt zu ersparen.

Sollten sich befriedigende Lösungen nicht ergeben, müsste auch darüber diskutiert werden, die bedarfsorientierte Mindestsicherung bei der Sozialhilfe anzusiedeln. Einigkeit

bestand auch darüber, dass von der quantitativen Größenordnung des Armutsproblems her über eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bei Arbeitslosigkeit gesprochen werden müsste.

Eigenständige Alterssicherung von Frauen

Es wurde begrüßt, dass dieses Reformvorhaben nunmehr angegangen werden sollte. Das vorgeschlagene Konzept mit den Wahlmöglichkeiten zwischen 3 Modellen erschien weder plausibel noch praktikabel. Deshalb sollte ein möglichst breiter Konsens für ein Modell gefunden werden.

Zusätzliche (private) Alterssicherung

Vom Grundsatz der paritätischen Finanzierung sollte nicht abgewichen werden. Kritisiert wurde deshalb die Absicht, dass diese Last ausschließlich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen werden sollte.

Der DGB hat in seiner Sitzung am 08.02.2000 seine Grundsatzzpositionen zur Rentenstrukturreform beschlossen.

Am 30. Mai 2000 hat die Koalitionsgruppe aus SPD und Bündnis '90/Die Grünen Vorschläge zum Konzept der Rentenstrukturreform unter dem Titel „Deutschland erneuern – Rentenreform 2000. Gesetzliche Rentenversicherung und kapitalgedeckte Zukunftsvorsorge: Der Weg in die sichere Zukunft“ unterbreitet.

Das Konzept stieß auf heftige Kritik. So von Vertretern der Gewerkschaften und Sozialverbände zu den Reformvorstellungen anlässlich des „Alternativen Rentengipfels“ am 13. Juni 2000 in Berlin.

Die Vorschläge seien einseitig darauf ausgerichtet, den Beitragssatz möglichst niedrig zu halten. Das bedeute jedoch eine drastische Absenkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die damit verbundenen Lücken in der Altersversorgung der zukünftigen Rentner sollten diese durch eine private Vorsorge ausgleichen. Die Pläne der Koalitionsarbeitsgruppe sähen vor, dass die Arbeitnehmer 4 % ihres Bruttoarbeitsentgeltes zukünftig allein dafür aufbringen.

Dieser Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung der Altersvorsorge wurde abgelehnt.

Auch die sozialpolitische Schiefelage der Reformvorschläge, die besonders untere und mittlere Einkommensbezieher zusätzlich belastete, müsse beseitigt werden. Das Versprechen, die eigenständige Alterssicherung von Frauen auszubauen, werde auch mit diesen Reformvorschlägen nicht erfüllt.

Bereits vorher hatte der DGB das Rentenkonzept der Koalition abgelehnt.

Das Rentenkonzept entspreche weder den Anforderungen des DGB an eine Rentenstrukturreform noch den bisher von der Koalition gemachten Ankündigungen. Dies gelte vor allem auch für die Zusage, das Rentenniveau nicht weiter abzusenken.

Entgegen diesen Versprechen solle das Rentenniveau durch einen Vorsorgeabschlag bei der Rentenanpassung weiter abgesenkt werden.

Für die Rentenneuzugänge komme es sogar zu einer doppelten Rentenkürzung, da für sie ein zusätzlicher Abschlagsfaktor gelten soll. Dieser Faktor wirke umso stärker, je später der Rentenbeginn liege. Auf diese Weise werde das Rentenniveau von heute 70 % bis zum Jahr 2050 auf 54 % gesenkt.

Durch diese Kürzungsmaßnahmen werde die Rentenversicherung im Laufe der Zeit zu einer beitragsfinanzierten Sozialhilfe. Betriebliche und private Vorsorge würden durch das Konzept nicht gefördert, sondern entwertet. Ein großer Teil dieser Vorsorge müsse künftig dazu verwendet werden, um die erheblichen Verschlechterungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wenigstens teilweise auszugleichen.

Die vorgesehene Förderung unterer und mittlerer Einkommen sei völlig unzureichend. Die Sparfähigkeit in diesen Einkommensgruppen sei nur gering, teilweise überhaupt nicht vorhanden, so dass ein Aufbau privater Vorsorge vielfach nicht möglich sei. Mittlere Einkommen sollten keinerlei Förderung erhalten, sie müssten ihren Beitrag zur privaten Vorsorge voll aus versteuertem Einkommen bezahlen.

Entlastet würden durch das Konzept einseitig die Arbeitgeber, zusätzlich belastet würden die Arbeitnehmer, vor allem die Jüngeren und die Rentner. Doppelt belastet würden die Frauen. Auf der einen Seite müssten sie aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung wesentlich höhere Beiträge für die private Vorsorge aufbringen als Männer. Gleichzeitig seien bei der Hinterbliebenenrente künftig erhebliche Abstriche vorgesehen.

Dies sei alles andere als das von der Koalition ursprünglich vorgesehene Konzept eines Aufbaus eigenständiger Rentenansprüche von Frauen. Unzureichend sind nach Meinung des DGB auch die Korrekturen an der von der Kohl-Regierung beschlossenen Verschlechterung bei den Erwerbsminderungsrenten. Zu kritisieren sei, dass es bei den Erwerbsunfähigkeitsrenten versicherungsmathematische Abschläge geben solle. Dies addiere sich für diesen Personenkreis zu den allgemeinen Verschlechterungen. Invalidenrentner würden künftig vermehrt unter die Armutsgrenze fallen.

Der DGB hat die Koalition aufgefordert, ihr Konzept zurückzuziehen und mit den Gewerkschaften in die Diskussion über eine sozialverträgliche Rentenreform einzutreten. Dazu gehöre die Gewährleistung eines ausreichenden Rentenniveaus und der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung zu einer flächendeckenden Absicherung für alle Arbeitnehmer.

Die Gewerkschaften seien nicht bereit, einen Systemwechsel in Richtung Privatisierung hinzunehmen. Die Gewerkschaften wollten die gesetzliche Rentenversicherung stärken und dauerhaft stabilisieren.

Sollte die Bundesregierung, eventuell im Konsens mit der Opposition, an ihren Vorstellungen festhalten, würden die Gewerkschaften geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen.

Dennoch stimmten am 3. und 4. Juli 2000 der SPD-Parteivorstand, die SPD-Fraktion und die Fraktion von Bündnis '90/Die Grünen den vom Arbeitsminister Riester vorgelegten Eckpunkten zur Rentenreform zu.

Die Proteste des DGB und seiner Einzelgewerkschaften hatten zwar einige Veränderungen im Eckpunktepapier nach sich gezogen, materiell hatte es jedoch nur marginale Änderungen gegeben, die den gewerkschaftlichen Forderungen in keiner Weise genügten.

Noch am gleichen Tag beschloss der DGB-Bundesvorstand am 4.7.2000 die Durchführung einer Informationskampagne über das Konzept der Regierungskoalition zur Rentenreform 2000. Den gewerkschaftlichen Forderungen sollten mit zahlreichen Informationsveranstaltungen, Veröffentlichungen, Presseerklä-

rungen und Auftritten in der Öffentlichkeit Nachdruck verliehen werden. Dazu waren auch gemeinsame Initiativen mit den Kirchen und Sozialverbänden geplant.

Nach damaligem Sachstand war mit dem ausformulierten Referentenentwurf zur Rentenreform in der zweiten Septemberhälfte 2000 zu rechnen.

Eine ausführliche Bewertung des Rentenkonzepts mit dem beschlossenen Rentenstrukturpapier vom 3./4. Juli 2000 wurde mit Schreiben vom 20.07.2000 an alle GdP-Landesbezirke und die Große Tarifkommission versandt.

Das Bundesarbeitsministerium legte nach Diskussion mit Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften am 26. September 2000 zwei Referentenentwürfe zur Diskussion vor:

- a) zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (RRG) und
- b) zur Förderung des Aufbaus eines kapitalgedeckten Vermögens zur Altersvorsorge (AVAG).

Im Einzelnen:

1. Rückkehr zu den Grundsätzen der Nettolohnanpassung

Mit der Rückkehr zur Anpassung der Rente an die Lohnentwicklung sollte sichergestellt werden, dass die Rentnerinnen und Rentner am Wachstum der Wirtschaft beteiligt werden. Die bisherige Nettoanpassungsformel sollte so modifiziert werden, dass künftig neben der Veränderung der Bruttolohn- und Gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer nur noch die Belastungsveränderungen auf die Rentenanpassung übertragen würden, die sich auf die Altersvorsorge beziehen. Dies wären neben Veränderungen des Beitragsatzes zur Rentenversicherung auch die Aufwendungen der Beitragszahler für ihre zusätzliche Altersvorsorge, ansteigend von 0,5 Prozent des Bruttoverdienstes im Jahr 2001 bis 4 Prozent im Jahr 2008.

Bei der Berechnung der Nettolohnentwicklung sollten damit Änderungen im Einkommenssteuerrecht und Veränderungen der Beitragssätze zur Sozialversicherung, die nichts mit Altersvorsorge zu tun haben, unberücksichtigt bleiben. Steuererleichterungen, die die Nettolöhne steigen ließen, führten damit künftig nicht mehr zu entsprechenden Rentensteigerungen. Die Rückkehr zu den Grundsätzen der Nettolohnanpassung war damit nicht vollständig vollzogen.

2. Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge

Die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge sollte im Einkommenssteuergesetz als kombinierte Zulagen-/Sonderausgabenregelung nach dem Vorbild der Kindergeldregelung geregelt werden.

Für die zugelassenen Anlageformen sollte Folgendes gelten:

- Gefördert werden Anlagen, die bis zum Beginn der Altersrente gebunden sind und bei denen für die spätere Leistung zumindest die eingezahlten nominalen Beiträge garantiert werden. Die geförderten Anlagen können weder verpfändet, beliehen noch anderweitig verwendet werden und sind vor Anrechnung in der Sozial- und Arbeitslosenhilfe geschützt. Die Auflösung des angesammelten Kapitals erfolgt durch eine lebenslange Leibrente oder durch einen Auszahlungsplan mit gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Auszahlungen. Bei Auszahlungsplänen ist eine Restverren-

tungspflicht mit Reservierung eines Anteils von 10 Prozent des Kapitals hierfür ab einem bestimmten Alter vorgesehen. Erfolgt die Kapitalauszahlung nicht im Rahmen der geförderten Altersvorsorgeprodukte (Rente oder Auszahlungsplan mit Restverrentung), so hat der Berechtigte die ihm gewährte Förderung zurückzuzahlen.

- Die Anlagen können in der betrieblichen und in der privaten Altersvorsorge erfolgen. Zugelassen sind neben privaten Rentenversicherungen auch Fonds- und Banksparpläne mit Auszahlungsplänen und wegen der Langlebigkeitschance mit einer anschließenden Rentenversicherung. In der betrieblichen Altersversorgung sind Beiträge und Zuwendungen an eine Direktversicherung und an eine Pensionskasse förderungswürdig. Die Berücksichtigung der beiden anderen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung, also Direktzusage und Unterstützungskasse, wird im Gesetzgebungsverfahren geprüft.

Für die Ausgestaltung der Förderung gelten folgende Festlegungen:

- Gefördert werden alle in der Rentenversicherung Versicherungspflichtigen, neben Arbeitern und Angestellten also auch Behinderte in Werkstätten, Versicherte während einer anzurechnenden Kindererziehungszeit (Dauer: 3 Jahre), Pflegepersonen, Wehr- und Zivildienstleistende, geringfügig Beschäftigte, die auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, und Bezieher von Lohnersatzleistungen einschließlich der Arbeitslosenhilfeberechtigten, deren Leistungen aufgrund der Anrechnung von Einkommen und Vermögen ruht, sowie kraft Gesetzes oder auf Antrag versicherungspflichtige Selbständige.
- Die Förderung soll aus Zulagen oder - wenn günstiger - im Sonderausgabenabzug der Sparaufwendungen (Eigenleistung und Zulage) bestehen.
- Ausgegangen wird von einem Förderziel von 4 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Einkommens. Dieser Prozentsatz soll im Jahr 2008 erreicht werden. Die Förderung beginnt bereits im Jahr 2001 mit 0,5 Prozent und erhöht sich bis 2008 um jeweils 0,5 Prozent. Bei der Beitragsbemessungsgrenze - es wird generell nur von dem für die alten Länder geltenden Wert ausgegangen - handelt es sich um einen dynamischen Grenzbetrag, der jährlich entsprechend der Entgeltentwicklung des Vorjahres fortgeschrieben wird (für das Jahr 2000: 103.200 DM jährlich bzw. 8.600 DM monatlich).
- Beim Sonderausgabenabzug steht jedem Ehepartner die Förderung bis zu 4 Prozent des Bruttoentgelts, höchstens 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, gesondert zu, wenn beide Ehegatten rentenversicherungspflichtig sind. Ist hingegen nur ein Ehegatte in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, können für die Berechnung des Sonderausgabenabzugs Teile des Bruttoentgelts des einen Ehegatten auf den anderen Ehegatten übertragen werden. Durch eine solche Übertragung können sich rentenversicherungspflichtige Einnahmen bis zur doppelten Beitragsbemessungsgrenze im Rahmen der Berechnung des Sonderausgabenabzugs auswirken. Voraussetzung für diese Übertragung ist jedoch, dass für beide Ehegatten ein Altersvorsorgevertrag besteht.
- Unabhängig von der Höhe des Bruttoentgelts steht jedem Rentenversicherungspflichtigen grundsätzlich der Zulagenhöchstbetrag (Grundlage 300 DM) zu. Die Höchstförderung hängt davon ab, dass der Berechtigte den Eigenbeitrag (Eigenleistung plus Zulage = 4 Prozent des Bruttolohns) erbringt. Damit es in besonderen Konstellationen

tionen nicht dazu kommen kann, dass überhaupt keine Eigenleistung erforderlich ist (z. B. Berechtigter mit vielen Kindern), ist eine Mindesteigenleistung in Höhe von 1 Prozent des Gesamtbetrags der Einkünfte zu erbringen.

- Wird die maximale förderfähige Eigenleistung oder die Mindesteigenleistung unterschritten, soll die Zulage entsprechend gekürzt werden.
- Für die Zulagen werden als Höchstbeträge gewährt:

für Alleinstehende	bis zu 300 DM/Jahr (Grundzulage)
für Verheiratete	bis zu 600 DM/Jahr (Grundzulage)
je Kind (kindergeldberechtigt)	bis zu 360 DM/Jahr (Kinderzulage)

Auf heftige Kritik stieß das Vorhaben, die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht in die Förderung mit einbeziehen zu wollen, da es sich bei Beamten und Tarifbeschäftigten bei der Versorgung und bei der Zusatzversorgung um gesamtversorgungsrechtliche Systeme handele und nicht lediglich um Grundsicherungen.

3. Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

In das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sollte ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bis zu 4 Prozent aufgenommen werden. Dieser Anspruch biete eine Möglichkeit, über betriebliche oder tarifliche Initiativen die Basis der betrieblichen Altersversorgung zu verbreitern. Dies gelte insbesondere für kleine Betriebe, die bisher noch nicht über eine betriebliche Altersversorgung verfügen.

Zur Flankierung dieses Anspruchs auf Entgeltumwandlung ist beabsichtigt, u. a. die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus dieser Entgeltumwandlung einzuführen, d. h. ein Arbeitnehmer muss keine Frist mehr einhalten, bis er nach der Vereinbarung einer Gehaltsumwandlung auch bei einem Arbeitgeberwechsel seinen Anspruch aus der betrieblichen Altersversorgung behält.

Darüber hinaus sollen zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern und insbesondere zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die wegen Kindererziehung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, die allgemeinen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen ebenfalls verkürzt werden. Danach sind Anwartschaften bereits unverfallbar, wenn die Zusage seit 5 Jahren besteht und der Arbeitnehmer frühestens im Alter von 30 Jahren aus dem Unternehmen ausscheidet (bisher 10 Jahre und Lebensalter 35).

4. Ausgleichsfaktor

Der Ausgleichsfaktor sollte das Steuerungsinstrument sein, mit dem die Leistungsfähigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems so justiert werden sollte, dass, bei einem Rentenniveau nicht unter 64 Prozent, der Beitragssatz von 22 Prozent im Jahr 2030 nicht überschritten werde. Der Ausgleichsfaktor sollte getrennt nach Rentenzugangsjahrgängen und stufenweise eingeführt werden. Er sollte beim Rentenzugangsjahrgang 2011 mit einer Wirkung von 0,3 Prozent einsetzen und hätte keine Wirkung für den Rentenstand und die Rentenzugangsjahrgänge vor dem Jahr 2011 gehabt. Bis zum Jahr 2030 hätte sich seine Wirkung für jeden Zugangsjahrgang um 0,3

Prozent erhöht, so dass er für den Rentenzugang im Jahr 2030 eine Wirkung von 6 Prozent erreicht hätte, d. h., das Rentenniveau hätte danach im Jahr 2030 nicht mehr 70 %, sondern nur noch 64 % betragen.

Im Ausgleichsfaktor war eine soziale Ausgleichskomponente vorgesehen. Sie sollte bewirken, dass der Ausgleichsfaktor nur auf den Teil der Rente wirkt, dem vollwertige Beitragszeiten zugrunde liegen. Rententeile, die aus Zeiten resultierten, für die die Rentenversicherung einen sozialen Ausgleich erbringe, sollten von der Wirkung des Ausgleichsfaktors unberührt bleiben – so z. B. zusätzliche Entgeltpunkte, die aus der Aufwertung von Pflichtbeitragszeiten während Kinderberücksichtigungszeiten entstehen, oder Entgeltpunkte für beitragsfreie Zeiten wie Schulausbildung oder Zurechnungszeiten bei vorzeitiger Erwerbsminderung.

5. Begrenzung des Beitragsanstiegs und Sicherung des Rentenniveaus

Die Bundesregierung wollte sich selbst verpflichten, den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, wenn für den 15-jährigen Vorausberechnungszeitraum des Rentenversicherungsberichts absehbar würde, dass voraussichtlich eine nachhaltige und nicht nur zeitweilige Überschreitung des Beitragssatzes in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 und von 22 Prozent bis zum Jahre 2030 eintrete oder das Nettorentenniveau für einen Zugangsrentner unter 64 Prozent absinke.

6. Reform des Hinterbliebenenrechts, Ausbau von kindbezogenen Leistungen zur Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung der Frau und Rentensplitting für Ehegatten

Kindbezogene Höherbewertung von Beitragszeiten bei der Rentenberechnung

- Bei Erziehungspersonen, die während der ersten 10 Lebensjahre des Kindes erwerbstätig sind, sollten die ab 1992 (nach Auslaufen der Regelungen über die „Rente nach Mindesteinkommen“) erzielten individuellen Entgelte um 50 Prozent auf maximal 100 Prozent des Durchschnittseinkommens aufgewertet werden, wenn 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten (u. a. auch Kinderberücksichtigungszeiten) vorlägen. Damit würden auch Alleinerziehende begünstigt, für die bisher die Rente nach Mindesteinkommen wegen der Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung nicht anwendbar sei (die Obergrenze bei der Rente nach Mindesteinkommen in Höhe von 75 Prozent des Durchschnittsverdienstes wird bei Vollzeitenerwerbstätigkeit oftmals überschritten).
- Diese Regelung sollte auch anwendbar sein für Erziehungspersonen, die wegen der Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes bis zu dessen 18. Lebensjahr nicht erwerbstätig sein könnten.
- Die Neuregelungen sollten für alle Renten gelten, die ab Inkraft-Treten des Gesetzes (1. Januar 2002) beginnen würden.

Ausgleichsmaßnahme zur Höherbewertung von Beitragszeiten bei Erziehung mehrerer Kinder

Für Erziehungspersonen, die wegen gleichzeitiger Erziehung von zwei oder mehreren Kindern nicht erwerbstätig sein könnten, sollte als Ausgleichsmaßnahme nach Auslaufen der Kindererziehungszeit eine rentenrechtliche Gutschrift gewährt

werden, die der höchstmöglichen Förderung bei der kindbezogenen Höherbewertung von Beitragszeiten für erwerbstätige Erziehungspersonen (also ein Drittel Entgeltpunkt pro Jahr) entspreche.

Hinterbliebenenrente mit Kinderkomponente

Für Hinterbliebenenfälle, die vor In-Kraft-Treten der Reform eintreten würden, und für Ehepaare, bei denen der ältere Partner bei In-Kraft-Treten der Reform mindestens 40 Jahre alt wäre, sollte unverändert das geltende Hinterbliebenen-Rentenrecht mit beschränkter Anrechnung der Einkommensarten und dynamischem Freibetrag weitergelten.

Für alle anderen Hinterbliebenenfälle sollte die Hinterbliebenenrente zielgenauer auf Personen ausgerichtet werden, die wegen der Erziehung der Kinder keiner durchgehenden Erwerbstätigkeit nachgegangen seien.

- Einführung eines Zuschlags in Höhe eines Entgeltpunktes für jedes von dem/der Hinterbliebenen erzogene Kind. Ein Entgeltpunkt sollte dem aktuellen Rentenwert entsprechen, der entsprechend den Rentenanpassungssätzen jährlich fortgeschrieben wird, derzeit wegen der unterschiedlichen Einkommensverhältnisse noch getrennt für alte und neue Länder. Daraus hätte sich ab 1. Juli 2000 ein monatlicher Betrag von 48,58 DM in den alten Ländern und von 42,26 DM in den neuen Ländern ergeben. Der allgemeine Versorgungssatz bei der Witwen-/Witwerrenten sollte künftig 55 Prozent (bisher 60 Prozent) der Rente des Verstorbenen betragen.
- Festschreibung des Freibetrags bei der Einkommensanrechnung auf der heutigen Höhe, zuzüglich eines Festbetrages für jedes Kind (für die alten Bundesländer ab 1. Juli 2000: rund 1.283 DM monatlich, zuzüglich 272 DM für jedes Kind). Für die neuen Bundesländer sollte es bei der bisherigen Dynamisierung, bis der Freibetrag der alten Länder erreicht wäre, bleiben; auf diesem Niveau sollte dann ebenfalls eine Festschreibung erfolgen. Nach 10 Jahren sollte eine Überprüfung der Freibetragsfestschreibung erfolgen.
- Bei der Einkommensanrechnung sollten künftig sämtliche Einkommensarten (auch Vermögenseinkommen) mit Ausnahme der Leistungen aus der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge angerechnet werden.
- Bei der Witwenrente für nicht erwerbsgeminderte Frauen, die keine Kinder erziehen und jünger als 45 Jahre seien (kleine Witwenrente), sollte die Bezugsdauer auf 2 Jahre befristet werden.

Rentensplitting unter Ehegatten

Ehepaare sollten künftig durch eine übereinstimmende Erklärung ein Rentensplitting der gemeinsam in der Ehezeit erworbenen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen können. Die Wirkung dieser partnerschaftlichen Teilung sollte bereits zu Lebzeiten beider Ehegatten (nämlich bei der Gewährung einer Vollrente wegen Alters auch für den zweiten Ehegatten) eintreten, sollte im Hinterbliebenenfall beibehalten werden und wäre damit für den Fall einer Wiederverheiratung erhalten geblieben.

7. Schließung rentenrechtlicher Lücken zu Beginn der Versicherungsbiografie

Bessere rentenrechtliche Absicherung von jüngeren Versicherten bei Eintritt in das Erwerbsleben durch Maßnahmen zum

Ausgleich von Lücken sowie zur Aufbesserung bereits anzurechnender Zeiten bei unsteten Erwerbsverläufen. Ziel war es dabei, konkreten Defiziten im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung durch zielgenaue Regelungen insbesondere bei Versicherten entgegenzuwirken, deren Einstieg ins Berufsleben – also die erstmalige Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung – sich ohne eigenes Verschulden verzögert oder bei denen unterdurchschnittliche Pflichtbeiträge in den ersten Jahren erhebliche Auswirkungen auf die Höhe der Erwerbsminderungsrente haben.

8. Verhinderung verschämter Armut

Um älteren und aus medizinischen Gründen dauerhaft erwerbsgeminderten Menschen die Geltungmachung bestehender Sozialhilfeansprüche zu erleichtern, sollte im Rahmen einer Fortentwicklung des Sozialhilferechts auf den Rückgriff gegenüber unterhaltsverpflichteten Kindern und Eltern verzichtet werden, wenn diese Personen laufende Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen beanspruchen oder bereits erhielten. Um darüber hinaus für den genannten Personenkreis die Inanspruchnahme von Sozialhilfe zu erleichtern, sollten u. a. die Serviceleistungen der Rentenversicherung (Information, Beratung, Entgegennahme und Weiterleitung von Anträgen) verbessert werden.

Der Bund sollte diejenigen Mehrausgaben ausgleichen, die den Kommunen unmittelbar aufgrund dieser besonderen Regelungen im Bundessozialhilfegesetz entstehen würden.

9. Verbesserung des Auskunftsservice durch die Rentenversicherungsträger

Die Rentenversicherungsträger sollten in Zukunft allen Versicherten jährlich Informationen über den Stand ihrer Rentenanwartschaften zusenden. Hierdurch werde den Versicherten die Möglichkeit gegeben, ihre jeweiligen Entscheidungen im Rahmen des Aufbaus der kapitalgedeckten Altersvorsorge zu überprüfen und gegebenenfalls besser auf das gewünschte Sicherungsniveau auszurichten.

10. Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die bereits im Rentenreformgesetz 1999 enthaltene und bis Jahresende 2000 ausgesetzte Einführung einer zweistufigen Erwerbsminderungsrente, die bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter 3 Stunden eine Vollrente und bei 3 Stunden bis unter 6 Stunden eine halbe Rente vorsieht, sollte mit folgenden Änderungen übernommen werden:

- Wegen der ungünstigen Arbeitsmarktsituation werden die arbeitsmarktbedingten Erwerbsminderungsrenten über das Jahr 2000 hinaus beibehalten (Versicherte, die noch mindestens 3, aber nicht mehr 6 Stunden täglich arbeiten können, das verbliebene Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit aber nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, erhalten eine volle Erwerbsminderungsrente).
- Die versicherungsmathematischen Abschläge von 10,8 Prozent werden beibehalten, die abschlagsbedingte Rentensenkung wird durch eine Verlängerung der Zurechnungszeit bis zum 60. Lebensjahr abgemildert.
- Versicherte, die bei In-Kraft-Treten der Reform bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, können weiterhin eine Rente wegen Berufsunfähigkeit in Anspruch nehmen. Dabei

wird der Berufsschutz in das neue System der zweistufigen Erwerbsminderungsrente eingebunden, mit der Folge, dass nicht – wie im geltenden Recht – eine $\frac{2}{3}$ -Rente, sondern nur $\frac{1}{2}$ -Rente zu zahlen ist (Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit).

- Von der Erhöhung der Altersgrenze für Schwerbehinderte von 60 auf 63 Jahre sind alle Schwerbehinderten ausgenommen, die bei Verabschiedung der Reform bereits 50 Jahre alt und schwerbehindert sind; für diesen Personenkreis bleibt es weiterhin bei der Altersgrenze von 60 Jahren.

Dieser Teil des von den Koalitionsfraktionen am 4. Juli 2000 beschlossenen Reformkonzeptes war im Entwurf eines „Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“ enthalten, das separat verabschiedet werden sollte, um am 1. Januar 2001 in Kraft treten zu können (an Stelle der bis zu diesem Datum ausgesetzten Neuregelung durch das RRG 1999).

11. Übertragung der Maßnahmen der Reform auf andere ganz oder teilweise öffentlich finanzierte Alterssicherungssysteme

Beamtenversorgung

Die Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung sollten wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen werden. Auch dort sei eine Begrenzung des Kostenanstiegs erforderlich, um die Finanzierbarkeit künftig weiterhin sicherzustellen.

Die Regelungen sollten in ein anschließendes Gesetzesvorhaben aufgenommen werden, wobei die Ergebnisse des Zweiten Versorgungsberichts der Bundesregierung Berücksichtigung finden sollten. Unabhängig davon war beabsichtigt, die Vorschriften über Versorgungsabschlüsse zeitgleich und parallel mit den entsprechenden rentenrechtlichen Regelungen vorab anzupassen.

12. Finanzielle Auswirkungen

Wirkung der Rentenreform auf Beitragssatz und Rentenniveau in Prozent (Entlastung (-) Belastung (+))

a) Geltendes Recht (o. Demographiefaktor) nach Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

	2001	2002	2003	2004
Beitragssatz	19,1	19,1	19,1	19,2
Rentenniveau	68,5	69,1	69,5	69,9
	2005	2010	2020	2030
Beitragssatz	19,1	19,6	20,5	23,6
Rentenniveau	67,7	69,1	68,8	69,3

b) Gesamtwirkung der Rentenreform

	2001	2002	2003	2004
Beitragssatz	19,1	19,0	18,8	18,9
Beitragssatzwirkung	0,0	-0,1	-0,3	-0,3
Rentenniveau für den Zugang in best. Jahren *)	-	-	-	-
Rentenniveau, Bestand u. Zugänge bis 2011	69,1	69,5	69,4	70,2

	2005	2010	2020	2030
Beitragssatz	18,8	18,7	19,7	21,9
Beitragssatzwirkung	-0,3	-0,9	-0,8	-1,7
Rentenniveau für den Zugang in best. Jahren *)	-	-	67,2	64,5
Rentenniveau, Bestand u. Zugänge bis 2011	68,4	68,9	69,3	68,6

*) Dieses Niveau gilt für das jeweilige Zugangsjahr und bleibt in der Folge in dieser Größenordnung erhalten.

B) DGB-Position zu den Diskussionsentwürfen

Der DGB-Bundesvorstand hatte in seiner Sitzung am 10. Oktober 2000 in Berlin erneut über das Rentenreformgesetz beraten. Er erneuerte seine Kritik und forderte die Bundesregierung zu weiteren Korrekturen auf. Der DGB-Bundesvorstand rief dazu auf, an den Aktionstagen der IG Metall am 14. und 21. Oktober 2000 aktiv mitzuwirken.

Der Beschluss hat folgenden Wortlaut:

„Die Bundesregierung hat einen Diskussionsentwurf zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung des Aufbaus eines kapitalgedeckten Vermögens zur Altersvorsorge (Altersvermögensaufbaugesetz AVAG) vorgelegt. Der DGB-Bundesvorstand erkennt an, dass die Bundesregierung den Gewerkschaften in wichtigen Forderungen entgegengekommen ist, insbesondere sind dies:

- die Rückkehr zur nettolohnbezogenen Rentenanpassung ab 2001,
- grundsätzliche Öffnung der Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge für tarifliche und betriebliche Vereinbarungen,
- Einführung einer sozialen Komponente bei der Förderung der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge.

Gemessen an den Forderungen des DGB-Bundesvorstandes reicht dies jedoch nicht aus. Der Bundesvorstand fordert die Bundesregierung auf, mit dem DGB über notwendige Korrekturen zu verhandeln. Die Gewerkschaften werden dies durch entsprechende Aktionen nachdrücklich unterstützen.

1. Die auch nach Rückkehr zur Nettolohnanpassung der Rentensteigerung ab 2001 starke Absenkung des Rentenniveaus bis zum Jahr 2030 muss deutlich abgemildert werden. Auch für die jüngere Generation muss die gesetzliche Rentenversicherung in Zukunft annähernd den Lebensstandard abdecken. Die Rentenleistungen würden für Bestandsrenten bis zum Jahr 2030 um ca. 210 DM im Monat und für Zugangsrenten sogar um ca. 470 DM im Monat geringer ausfallen als nach heutiger Rechtslage (jeweils Standardrentner mit Durchschnittsverdienst und 45 Versicherungsjahren).

Da viele – vor allem Frauen, aber nicht nur diese – weder 100 Prozent des Durchschnittsverdienstes noch 45 Versicherungsjahre erreichen, geraten durch diese gravierende Absenkung des Niveaus mehr Versicherte als heute mit ihrer Rente in die Nähe oder sogar unter die Sozialhilfe-

schwelle. Hinzu kommt, dass die nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes wohl erfolgende Besteuerung der Renten gerade für die jüngeren Jahrgänge zu einer weiteren Senkung des Rentenniveaus führen wird. Das notwendige Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung wird hierdurch kaum wiederhergestellt werden können.

Die von der Regierung vorgeschlagene Förderung der privaten Vorsorge ist keinesfalls ein ausreichender Ersatz für das abgesenkte Niveau der gesetzlichen Rente. Bei der angenommenen Verzinsung von 4 Prozent pro Jahr hätte der Durchschnittsverdiener im Jahr 2030 gerade 70 DM mehr Gesamtversorgung, als er an Rente ohne Reform hätte. Dies aber nur dann, wenn er ab 2001 jeweils den geförderten Höchstbeitrag zur privaten Vorsorge (ab 2008: 4 Prozent) aufbringt. Trotz staatlicher Förderung ist seine Gesamtbelastung aber erheblich höher als ohne Reform.

2. Um den Veränderungen bei den Arbeitsverhältnissen (insbesondere neue Selbständigkeit, unterbrochene Erwerbsverläufe, Werkverträge) Rechnung zu tragen und einer Aushöhlung der Solidarität bei der gesetzlichen Rentenversicherung entgegenzuwirken, sind – zumindest auf mittelbare Sicht – grundsätzlich alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Dies würde für die kritischen Jahre der demographischen Belastung der gesetzlichen Rentenversicherung die Beitragseinnahmen verstärken. Ein finanzieller Ausgleich könnte ferner dadurch geschaffen werden, wenn die Bundesregierung wieder volle Beiträge für Arbeitslosenhilfeempfänger an die gesetzliche Rentenversicherung zahlt.
3. Die Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung bzw. des eigenständigen Anspruchs von Frauen entspricht nicht den gewerkschaftlichen Vorstellungen.
Die vorgesehene Höherbewertung von Zeiten in Verbindung mit Kindererziehung (z. B. Teilzeit, geringe Entlohnung) wird begrüßt.
Durch das Einfrieren des Freibetrages und die Verminderung des Prozentsatzes wird die Hinterbliebenenversorgung stark gekürzt.
4. Bei der vorgesehenen Förderung der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge gibt es noch Klärungsbedarf.
 - Um die von den Gewerkschaften geforderte Priorität für die betriebliche Altersvorsorge umzusetzen, ist zumindest sicherzustellen, dass die gesetzlichen Regelungen für die Gewährung von Zulagen, Kinderkomponente und/oder steuerlichen Erleichterungen für die unterschiedlichen Formen der tariflichen und betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden können.
Die in dem Diskussionsentwurf hierzu vorgesehene Prüfvorschrift für Direktzusage und Unterstützungskasse ist nach Abstimmung mit den Gewerkschaften zu konkretisieren.
 - Es müssen Wege für die Einbeziehung der Zusatzvorsorgung des öffentlichen Dienstes in die Förderung der privaten Vorsorge gefunden werden.
 - Aus gewerkschaftlicher Sicht ist neben der Langlebigkeit auch das Invaliditätsrisiko verbindlich abzusichern.“

C) GdP-Positionen

Die GdP trug die vom DGB geäußerte Kritik und die vom ihm dazu vorgetragenen Forderungen grundsätzlich mit. Dies galt jedoch ausdrücklich nicht für die DGB-Forderung nach – mittelfristiger – Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung.

Dazu hat der GdP-Bundesvorstand in seiner Sitzung am 13./14.09.2000 in Hamburg folgenden Beschluss gefasst:

1. Die GdP besteht darauf, dass das beamtenrechtliche Versorgungssystem gemäß Art. 33 Abs. 5 GG erhalten werden muss.
2. Die Auswirkungen demographischer und wirtschaftlicher Entwicklungen auf die Beamtinnen und Beamten dürfen nur innerhalb dieses Systems diskutiert werden.
3. Die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Rentenversicherung wird abgelehnt.

Die GdP-Position ist durch den GdP-Vorsitzenden Norbert Spinrath am 10.10.2000 dem DGB-Bundesvorstand mitgeteilt worden. Vorab hatte bereits das zuständige GBV-Mitglied Elisabeth Uzunoglu die Position der GdP in der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses des DGB am 04.10.2000 vertreten.

D) Verabschiedung der Rentenreform

Der Deutsche Bundestag hat dann am 26. Januar 2001 die Gesetzentwürfe zum Altersvermögensgesetz und zum Altersvermögensergänzungsgesetz beschlossen. Der Bundesrat hatte sich am 16. Februar 2001 im zweiten Durchgang mit diesen Gesetzen zu befassen. Mit intensiven Diskussionen wurde gerechnet. Während das Altersvermögensergänzungsgesetz auch ohne den Bundesrat durchgesetzt werden konnte, bedurfte das Altersvermögensgesetz der Zustimmung des Bundesrates: Beim zentralen Punkt, der Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge (vorgesehener Termin für das In-Kraft-Treten: 01.01.2002), hatten die Länder mitzureden. Änderungen im Vermittlungsverfahren zwischen Bundesrat und Bundestag waren deshalb wahrscheinlich. Unklar war, ob Immobilien in den Förderkatalog zur Privatvorsorge einbezogen werden. Schlecht standen die Karten zudem für die Einbeziehung der Zusatzversorgung (VBL) in die staatliche Förderung.

Das **zustimmungspflichtige** Altersvermögensgesetz regelte folgende Bereiche:

- Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge.
- Individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit.
- Einführung einer bedarfsorientierten Grundsicherung.
- Jährliche Information an alle Versicherten über den Stand ihrer Rentenanwartschaften durch die Rentenversicherungsträger.

Im **zustimmungsfreien** Altersvermögensergänzungsgesetz waren folgende Bereiche geregelt:

- Rentenanpassungsformel

- Reform der Witwen- und Witwerrenten, Möglichkeit des Rentensplittings
- Rentenrechtliche Absicherung jüngerer Versicherter.

Bereits **verabschiedete** Regelungen:

- Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (in Kraft getreten zum 1. Januar 2001)
- Absenkung des Beitragssatzes auf 19,1 Prozent (ab dem 1. Januar 2001).

Der DGB-Bundesvorstand hatte sich auf seiner Klausurtagung am 23./24. Januar 2001 mit den Ergebnissen der Rentenreform kritisch auseinander gesetzt, kam aber insgesamt zu folgendem positiven Ergebnis:

„Durch die gewerkschaftlichen Aktionen, insbesondere durch die Strategie von Verhandlungen und Protesten ist es gelungen, den Gesetzentwurf der Bundesregierung in wichtigen Bereichen deutlich im Sinne der gewerkschaftlichen Ziele und der Arbeitnehmerinteressen zu verbessern. Nicht alle Ziele wurden erreicht, für die Zukunft bleiben noch wichtige Aufgaben zu lösen.

1. Erreicht wurde, dass die vorgesehene Kürzung des Rentenniveaus vor allem für die jüngeren Generationen erheblich vermindert wurde. Durch die von den Gewerkschaften durchgesetzte Abschaffung des Ausgleichsfaktors und die neue Anpassungsformel ab 2011 kann ein tatsächliches Rentenniveau von 67 Prozent auch langfristig für alle Generationen gesichert werden.
2. Die ursprünglich geplante einseitige Bevorzugung der privaten Vorsorge und der Diskriminierung der betrieblichen/tariflichen Zusatzvorsorge bei der staatlichen Förderung wurde verhindert. Erreicht wurde die mittelfristige Sicherung tariflicher Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung. Durch die Schaffung von Pensionsfonds als weiteren Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge wird diese gestärkt. Ferner besteht dadurch die Möglichkeit, auch Direktzusage und Unterstützungskasse der staatlichen Förderung zugänglich zu machen. Gleichzeitig wird durch sozialen Ausgleich und die versicherungsförmige Absicherung von Risiken ein wettbewerbsfähiges, europa-taugliches Instrument der betrieblichen Zusatzvorsorge geschaffen.
Erreicht werden konnte ferner, dass hinsichtlich des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung der Tarifvorrang gesetzlich geregelt wurde.
Der DGB akzeptiert die vorgeschlagene Einbeziehung des eigengenutzten Wohneigentums in die öffentliche Förderung, sofern die Kriterien des Förderungskatalogs erfüllt sind.
3. Die von den Gewerkschaften geforderte, bedarfsorientierte Grundsicherung soll als Leistungsgesetz des Bundes geregelt werden.
4. Bei der eigenständigen Alterssicherung von Frauen und der Reform der Hinterbliebenenrente wurden allerdings nur teilweise Erfolge erzielt. Positiv bewertet wird die Höherbewertung von Arbeitsentgelt, das während der Kinderberücksichtigungszeit erzielt wird. Das Einfrieren der Freibeträge bei der Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrente konnte nur zu einem geringen Teil – Kinderfreibeträge bleiben weiterhin dynamisiert – verhindert werden. Das im Gesetz vorgesehene Rentensplitting erfüllt nicht die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine eigenstän-

dige Alterssicherung von Frauen. Es bleibt Aufgabe der Gewerkschaften, in den nächsten Jahren in diesen Bereichen Verbesserungen zu bewirken.

5. Es ist gelungen, die gewerkschaftliche Forderung nach einer schrittweisen Weiterentwicklung der Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung im politischen Bewusstsein zu verankern. Der DGB wird darauf dringen, dass die notwendigen konzeptionellen Arbeiten zügig eingeleitet werden.“

Während die GdP sich mit der Bewertung der ersten vier Punkte einverstanden erklären konnte, sprach sie sich eindeutig gegen eine Erwerbstätigenversicherung aus. Der Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei hatte dazu am 13./14. September 2000 in Hamburg den o.a. Beschluss gefasst. Letztmals hat die GdP mit Schreiben des Bundesvorsitzenden vom 15. März 2001 an Ursula Engelen-Kefer, DGB, deutlich gemacht, dass sie nach wie vor an der o.a. Beschlussfassung festhielt.

Die „Rentenreform 2000“ wurde am 21. März 2001 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist zum 1.1.2002 in Kraft getreten.

E)

Am 17. Mai und 26. Juni 2001 fanden die Sitzungen des Sozialpolitischen Ausschusses des DGB zu den Folgen der Rentenreform statt. In beiden Veranstaltungen wurden Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nach der „Riester-Rente“ besprochen.

Mit Tarifverträgen zur Altersvorsorge reagierten die Gewerkschaften auf die Rentenreform der Bundesregierung, die eine Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus mit einer staatlichen Förderung privater Altersvorsorge verbindet. Zwar bestanden in zahlreichen Wirtschaftszweigen tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge, aber sie entsprachen längst nicht in allen Fällen den Fördervoraussetzungen des neuen Altersvermögensgesetzes. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren von der steuerlichen Abzugsfähigkeit bzw. staatlichen Förderung durch das Altersvermögensgesetz sogar ausdrücklich ausgenommen.

Die bereits bestehenden Tarifregelungen zur Altersvorsorge wiesen zwei verschiedene Ansatzpunkte auf:

Zum einen gab es Vereinbarungen, die eigene Zusatzversorgungssysteme für bestimmte Tarifbereiche und Beschäftigungsgruppen begründen und regeln.

Zum anderen gab es seit einigen Jahren eine wachsende Zahl von Regelungen zur Entgeltumwandlung. Sie geben den Beschäftigten die Möglichkeit, bestimmte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge einzusetzen. Die meisten dieser Vereinbarungen basieren auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, d. h., die tariflichen Regelungen kommen nur dann zum Zug, wenn die Arbeitgeber bereit sind, eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anzubieten. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung besteht meist nicht.

Weil die künftige steuerliche Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge nur für Aufwendungen aus individuell versteuertem Einkommen, für das auch Sozialabgaben geleistet wurden, geleistet wird, verlieren die bestehenden tariflichen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung ihren wichtigsten finanziellen Vorzug. Denn sie nutzen vor allem die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung im Wesentlichen steuer- und sozial-

abgabefrei zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu verwenden. Um den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zu geben, die Versorgungssysteme allmählich auf die Beitrags-

pfligt der Entgeltumwandlung umzustellen, wird ihnen eine Übergangsfrist bis Ende 2008 eingeräumt.

IV. RENTENANPASSUNG NACH INFLATIONS AUSGLEICH

Einige Sozialverbände hatten nach der Rentenanpassung um 0,6 % zum 1. Juli 2000 die Rentnerinnen und Rentner aufgefordert, Widerspruch gegen die Bescheide einzulegen. Der DGB hat dazu folgende Stellungnahme zu der Einlegung von Widersprüchen zur Rentenanpassung abgegeben:

„Die Rentenanpassung nach Inflationsrate war und bleibt politisch falsch. Allerdings schätzt der DGB die Chance, dass diese Anpassung für verfassungswidrig erklärt wird, als nicht sehr hoch ein. Der DGB weist darauf hin, dass für das Einlegen von Widersprüchen für bereits laufende Renten eine Frist von 1 Jahr gegeben ist. Daher besteht für diesen Personenkreis

(nicht aber für neu zugehende Rentenbescheide) keine zeitlich dringende Notwendigkeit, die Rentenversicherungsträger jetzt mit Widersprüchen zuzuplastern.

Der DGB erwartet, dass das Verfassungsgericht binnen eines Jahres entscheidet, so dass nach einer evtl. festgestellten Verfassungswidrigkeit noch rechtzeitig Widerspruch eingelegt werden kann. Sollte das Verfassungsgericht nicht rechtzeitig entscheiden, wird der DGB zum Einreichen von Widersprüchen auffordern.“

Die Landesbezirke der GdP wurden mit Schreiben vom 17. Juli 2000 über den Sachverhalt informiert.

V. RENTENGIPFEL AM 24. AUGUST 1999

Am 24. August 1999 fand in Berlin der sog. „Rentengipfel“ zwischen den SPD-Bundestagsfraktionen und dem DGB, den Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften, der DAG, AWO, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Reichsbund und des VdK statt. Nachstehend die daraufhin herausgegebene „Gemeinsame Erklärung zum Rentengespräch zwischen SPD-Bundestagsfraktion, Gewerkschaften und Sozialverbänden“.

Gemeinsame Erklärung zum Rentengespräch zwischen SPD-Bundestagsfraktion, Gewerkschaften und Sozialverbänden am 24. August 1999 in Berlin

„Die sozialdemokratische Bundestagsfraktion legt auf den Dialog über die Zukunft der Alterssicherung mit Gewerkschaften und Sozialverbänden besonders großen Wert. Gerade im Vorfeld der Ende 1999/Anfang 2000 beginnenden parlamentarischen Beratungen bieten sich die Erörterung und der Austausch von Positionen an.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat deshalb Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften des DGB, Vertreterinnen und Vertreter des DGB und der DAG sowie der Arbeiterwohlfahrt, des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, des Sozialverbandes Reichsbund und Sozialverbandes VdK zu einem rentenpolitischen Dialog nach Berlin eingeladen.

Alle Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer sind sich einig, dass eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung sowohl für die Rentnerinnen und Rentner als auch für die Beitragszahler – also die Rentnerinnen und Rentner von morgen – tragbar sein muss. Die demographische Ent-

wicklung unserer Gesellschaft, die immer noch zu hohe Arbeitslosigkeit sowie die Veränderung der Erwerbsbiographien erfordern eine Reform der Alterssicherung. Darin liegt eine große Verantwortung, die einen möglichst breiten gesellschaftlichen Konsens mit Gewerkschaften, Sozialverbänden, Arbeitgeberverbänden und den politischen Parteien gebietet.

Das heutige Gespräch diente dem Austausch unterschiedlicher Positionen, aber auch dem Ausloten von Gemeinsamkeiten. Unterschiedliche Auffassungen gibt es insbesondere bei der Anpassung der Renten in den Jahren 2000 und 2001 an die Preissteigerungsrate sowie hinsichtlich der geplanten Absenkung der Beitragsbemessung für Arbeitslosenhilfeempfänger. Grundsätzliche Gemeinsamkeiten sind erkennbar bei der Reform der Hinterbliebenenversorgung und der eigenständigen Alterssicherung von Frauen, bei der Neuregelung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten sowie bei den Bemühungen, die Renten armutsfest zu machen, um älteren Menschen den Gang zum Sozialamt zu ersparen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Gesprächs sind sich einig, dass es eine gerechte Lastenverteilung zwischen den Generationen geben muss. Dazu gehört auch der Ausbau einer zusätzlichen Säule der Alterssicherung für die heutigen Beitragszahler.“

Die Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer vereinbarten, für das anstehende Gesetzgebungsverfahren eine Expertenarbeitsgruppe einzurichten, die den Dialog über gemeinsame und unterschiedliche Positionen fortführen soll, um mögliche weitere Übereinstimmungen herbeizuführen.

VI. KONFERENZ DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

„ZUKUNFT DER ALTERSSICHERUNG“ AM 23. / 24. 9. 1999 IN BERLIN

Die Alterssicherungskonferenz der Hans-Böckler-Stiftung orientierte sich an folgenden Leitfragen:

- Rentenbesteuerung, Rentenanpassung, demographischer Faktor.
Wie können und müssen sich Rentenformel und -niveau verändern?
- Was spricht für eine bedarfsorientierte Mindestsicherung und wie könnte sie aussehen?
- Welche neuen betrieblichen, tariflichen und/oder privaten Strategien können für den Ausbau weiterer Säulen der Alterssicherung genutzt werden?
- Wie kann Fairness zwischen den Geschlechtern in der Alterssicherung erreicht werden?

Referenten und Diskutanten waren einhellig der Meinung, dass zur Sicherung der Alterssicherungssysteme eine Reform dringend vonnöten sei.

Ob dabei der „demographische Faktor“ zu reaktivieren sei, war umstritten. Zum Teil wurde auf Alternativen verwiesen, z. T. der

demographische Faktor als einzig wirksames Mittel dargestellt. Für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung sei aber notwendig, dass eine Erweiterung des betroffenen Personenkreises erfolgen müsse; d. h. Ausweitung auf andere Erwerbstätige als Arbeitnehmer, z. B. Selbständige oder auch (teilweise) Beamte.

Heftig kritisiert wurde der von Prof. Börsch-Supan, Uni Mannheim, favorisierte Vorschlag, der privaten Vorsorge zukünftig gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung den Vorrang zu geben.

Ulrike Mascher, Staatssekretärin aus dem BMJ wies darauf hin, dass die Zügigkeit mit der die Rentenstrukturreform durchgesetzt werden könnte, maßgeblich davon abhängen würde, wann das Urteil des BVerfG zur Rentenbesteuerung zu erwarten sei. Nach derzeitigem Sachstand sei damit nicht vor dem Frühjahr 2000 zu rechnen.

Nichtsdestotrotz werde die Verabschiedung der Rentenstrukturreform für Anfang 2001 angepeilt.

VII. GESETZLICHE KRANKENVERSICHERUNG

1. Gesundheitsreform 2000 – Gesetz zur Reform der Gesetzlichen Krankenversicherung ab dem Jahr 2000

Das o. a. Gesetz wurde mit Datum vom 29.12.1999 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die Regelung zur Vermeidung unzumutbarer Prämienbelastungen von privat Krankenversicherten im Alter (§ 257 SGB V) ist erst zum 01.07.2000 in Kraft getreten, während die überwiegenden Vorschriften bereits zum 01.01.2000 in Kraft getreten sind.

2. Gesundheitsreform 2000 – Teil I

1. Krankenkassenvorsorgebeitrag

Durch eine „modifizierte Beitragszahlung“ bei den privaten Krankenversicherungen besteht seit etwa 2 Jahren die Möglichkeit einer Beitragssenkung im Alter durch Vorsorge in jüngeren Jahren. Diese „modifizierte Beitragszahlung“ soll dazu beitragen, die Krankenkassenbeiträge im Alter bei den privaten Krankenversicherungen zu reduzieren. Die Höhe dieses für die Dauer der Versicherung zu zahlenden Beitrags hängt vom aktuellen Alter bei der Vereinbarung ab. Je weiter entfernt der Pensions- bzw. Rentenbeginn ist, desto lohnender sei das Verhältnis des zusätzlichen Beitrags zur späteren Minderung (so Auskünfte der privaten Krankenversicherungen). Es kann folglich durch einen individuell festgelegten Zusatzbeitrag eine Beitragssenkung im Alter erreicht werden.

Diese mögliche Beitragssenkung im Alter ist mit dem Gesundheitsreformgesetz 2000 um eine weitere Möglichkeit durch

§ 12 e Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) ergänzt worden. Aufgrund einer Neuregelung im VAG mit dem Gesundheitsreformgesetz 2000 wird für Privatversicherte ein sog. Krankenkassenvorsorgebeitrag eingeführt:

- Wer ab 1. Januar 2000 neu in eine private Krankenversicherung eingetreten ist, muss einen 10%-igen Beitragszuschlag entrichten.
- Bestand am 1. Januar 2000 bereits eine private Krankenversicherung, wird ab 1. Januar 2001 für 5 Jahre der Krankenkassenbeitrag jährlich um 2 % erhöht (5 Jahre x 2 % = 10 %). Dieser Personenkreis hat jedoch die Möglichkeit, dem Versorgungsbeitrag zu widersprechen. Dies kann er innerhalb von 3 Monaten nach dem Zugang der Mitteilung durch die private Krankenversicherung tun.

Gemäß § 12 e Nr. 3 VAG sind die privaten Krankenversicherungsunternehmen verpflichtet, dem Versicherungsnehmer rechtzeitig vor der erstmaligen Erhebung des Zuschlages dessen Höhe und die jährliche Steigerung mitzuteilen.

Da eine erstmalige Erhebung zum 1. Januar 2001 erfolgt, ist ab September 2000 damit zu rechnen, dass die privaten Krankenversicherungen ihre Mitglieder wegen des Krankenkassenvorsorgebeitrages anschreiben werden.

Es wird empfohlen, die Widerspruchsmöglichkeit besonders zu prüfen und sich beraten zu lassen, ob die Zahlung des Krankenkassenvorsorgebeitrags im Einzelfall wirklich sinnvoll ist. Eine pauschale Antwort lässt sich darauf nicht geben. Die Landesbezirke sind mit Schreiben vom 25.07.2000 über den Sachverhalt informiert worden.

2. Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts muss Rentnerinnen und Rentnern der Zugang zur Pflichtversicherung der Krankenkassen erleichtert werden. Nach dem am 27. Juli 2000 in Karlsruhe veröffentlichten Beschluss vom 15. März 2000 verstößt es gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes, dass Rentner nur dann Zugang zur Pflichtversicherung haben, wenn sie 90 % der zweiten Hälfte ihres Arbeitslebens pflichtversichert waren. Das müsse der Gesetzgeber bis spätestens Ende März 2002 ändern.

Dem Beschluss lagen Klagen mehrerer Rentner beim Bundessozialgericht (BSG) zugrunde, die sich durch die seit 1992 geltende Bestimmung über den Zugang zur Pflichtversicherung benachteiligt sahen. Dessen Höhe berechnete sich aus der Rente, Versorgungsbezügen und anderen Arbeitseinkommen. Die andere Hälfte zahlte die Rentenversicherung. Freiwillig versicherte Rentner zahlten dagegen einen Beitrag, in den auch zusätzliche Einnahmen wie etwa Zinseinkünfte flossen. Zudem zahlte die Rentenversicherung nur einen Zuschuss zum Beitrag.

Die Verfassungsrichter bemängelten, es gebe keinen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung. Freiwillig Versicherte und Pflichtversicherte unterstützten durch ihre Zahlungen während ihres Berufslebens die Solidargemeinschaft der gesetzlichen Krankenkassen. Es sei deshalb nicht einzusehen, jemanden nur deshalb von der Pflichtversicherung auszuschließen, weil er zeitweise freiwillig versichert war. Nach der geltenden Regelung genügen für den Ausschluss schon zwei bis zweieinhalb Jahre. Für die Neuregelung schlugen die Richter zwei Möglichkeiten vor:

Entweder erleichtere der Gesetzgeber Rentnern den Zugang zur Pflichtversicherung oder er gleiche die Beiträge beider Versicherungsgruppen an. Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber bei der Neuregelung bedenken, dass sich die Gesellschaft sozial und ökonomisch verändere. So werde der Anteil von Löhnen und Gehältern am Gesamtvermögen immer geringer. Insofern sei möglicherweise die Annahme überholt, freiwillig Versicherte könnten mehr Vermögen anhäufen als Pflichtversicherte.

Die Pressemitteilung des BVerfG ist den Landesbezirken noch am 27. Juli 2000 per E-Mail bzw. Fax zugestellt worden.

Der Gesetzgeber hat am 1. März 2002 das Gesetz zur Regelung der Krankenkassenbeiträge der freiwillig in der GKV versicherten Rentner (10. SGB V – Änderungsgesetz) verabschiedet. Durch den Gesetzentwurf wird aus Gründen des Bestands- und Vertrauensschutzes sichergestellt, dass Beitragsbelastungen einzelner Versichertengruppen verhindert und unbillige Härten vermieden werden. Damit ist jedoch noch keine Entscheidung darüber gefallen, wie künftig das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung gestaltet werden soll. Die jetzige Lösung entspricht den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und soll vermeiden, dass Menschen mit wenig Einkommen im Alter schlechter gestellt werden.

3. Gesundheitsreform 2000 – Teil II

Am 13.07.2001 fand die erste Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses in Berlin zu der anstehenden Gesundheitsreform statt. An der Sitzung nahm Kollegin Elisabeth Uzunoglu teil. Thematisiert wurde insbesondere der Vorschlag von Wirtschaftsminister Müller zur Finanzierung des Gesundheitswesens. Danach sollten „Kernleistungen ... kollektiv erhalten bleiben.

Alles andere muss selbst bezahlt werden. D. h. Wahlleistungen werden nicht mehr anteilig über den Arbeitgeber finanziert. Hierfür ist der Versicherte selbst verantwortlich.“

Darüber hinaus wurden die Stellungnahmen des DGB zum Risikostrukturausgleich (RSA) und zum Arzneimittelbudget erarbeitet.

Der DGB begrüßte grundsätzlich den vorliegenden Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs in der gesetzlichen Krankenversicherung, sah jedoch in der konkreten Sicherstellung der tatsächlichen Einführung des morbiditätsorientierten RSA (Erkrankungshäufigkeit innerhalb der Bevölkerungsgruppen) noch Nachbesserungsbedarf.

Dem RSA kommt nach Auffassung des DGB im Wettbewerb der gesetzlichen Krankenkassen eine wesentliche ordnungspolitische Funktion zu. Die dauerhafte Durchführung des RSA ist ein unverzichtbares Element der Wettbewerbsordnung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Entwicklung der letzten Jahre hat gezeigt, dass ein funktionsfähiger Krankenkassenwettbewerb ohne RSA nicht möglich ist.

Die durch seit 1996 bestehende Kassenwahlfreiheit der Versicherten ausgelöste Mitgliederwanderung hat in der gesetzlichen Krankenversicherung zu erheblichen Risikoentmischungen geführt. Die Berücksichtigung allein indirekter Morbiditätskriterien (Alter, Geschlecht, Invalidität) im bestehenden RSA hat zu einem verzerrten Wettbewerb der Krankenkassen beigetragen. Die Defizite im RSA bewirken, dass Aktivitäten zu einer gezielten Verbesserung der Gesundheitsversorgung, insbesondere für chronisch Kranke, bei den gesetzlichen Krankenkassen nicht ausreichend entwickelt wurden. Die Befürchtung, durch ein gezieltes Versorgungsmanagement teure Patienten anzuwerben, die durch eine nicht angemessene Berücksichtigung im RSA zu einem Beitragsatznachteil führen, verhindert das Angebot neuer Versorgungsmodelle und -strukturen. Der mit der Einführung des RSA beabsichtigte Wettbewerb um eine bessere Versorgungsqualität und höhere Wirtschaftlichkeit bleibt mithin aus.

Der an die Stelle des Wettbewerbs um eine effektivere und effizientere gesundheitliche Versorgung getretene Wettbewerb der Krankenkassen um gute Risiken (junge, wenig kranke Menschen) hat zu einer ungleichen Risikoverteilung in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) geführt. Die im RSA ermittelten Beitragsbedarfe werden jedoch den ungleichen Risikobelastungen der einzelnen Krankenkassen nicht mehr gerecht.

Der DGB hat mit Beginn der Diskussion um die Weiterentwicklung des RSA die Meinung vertreten, dass nur mit einer konstruktiven Reformierung des RSA die Leistungsfähigkeit der solidarischen GKV gewährleistet werden kann. Dem weiteren, in unterschiedlichen Risiken begründeten Auseinanderdriften der Beitragssätze in der GKV wird nur mit einem RSA-Konzept begegnet, welches die tatsächliche Risikobelastung der gesetzlichen Krankenkassen berücksichtigt.

Der DGB begrüßt insofern ausdrücklich die Absicht des Gesetzgebers, die Weiterentwicklung des RSA in dem oben beschriebenen Sinne zu veranlassen.

Die Notwendigkeit der Schaffung theoretischer und technischer Grundlagen erlaubt die Einführung eines morbiditätsorientierten RSA erst im Jahre 2007.

Angesichts dieses notwendigen langfristigen Zeitrahmens hat der DGB auf die Dringlichkeit der Implementierung kurz- und mittelfristiger Maßnahmen hingewiesen, die sowohl die unterschiedliche Risikobelastung der Krankenkassen berücksichtigen als auch eine Anreizwirkung hinsichtlich einer Verbesserung der Versorgungsqualität beinhalten.

Der DGB bewertet demnach die Absicht des Gesetzgebers positiv, mit § 137 f. „Strukturierte Behandlungsprogramme bei chronischen Krankheiten“ und § 269 „Solidarische Finanzierung aufwändiger Leistungsfälle (Risikopool)“ mittelfristig einsetzbare Instrumentarien zu schaffen, die den Defiziten des bestehenden Wettbewerbs der gesetzlichen Krankenkassen entgegenwirken können.

Besonders positiv zu bewerten ist das Vorhaben des Gesetzgebers, die gesundheitliche Selbsthilfe bei der Beurteilung der Anforderungen an die Ausgestaltung von strukturierten Behandlungsprogrammen bei chronischen Krankheiten zu beteiligen.

Zusammengefasst ist der DGB der Meinung, dass unter Berücksichtigung flankierender Prozesse, z. B. Erprobungsmodelle mit Richtgrößen und die Erstellung einer Positivliste sowie die Neuregelung der Festbeträge für Arzneimittel, aber auch der durch die zu erwartende RSA-Gesetzgebung ausgelösten Konzeption von Disease-Management-Programmen auf der Grundlage evidenzbasierter Behandlungsleitlinien, ein neuer Zeitrahmen zur Aufhebung des Arzneimittelbudgets definiert werden muss.

Die am 13. Juni 2001 vorgelegte Bundesempfehlung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Steuerung der Arznei- und Verbandmittel verdeutlicht, dass die Implementierung neuer Steuerungs-

instrumente im Bereich der Arzneimittelverordnung eines längeren Prozesses bedarf. Insbesondere sind die Schaffung der adäquaten Datengrundlagen, die Maßnahmen zur Qualitätssicherung und die notwendige Evaluation der Einzelmaßnahmen nur in einem längeren Zeitrahmen zu realisieren.

Vor diesem Hintergrund ist der DGB der Auffassung, dass mit der befristeten Beibehaltung des Arznei- und Heilmittelbudgets und der Haftung bei Budgetüberschreitung bis Ende 2002 ein zeitlicher Rahmen geschaffen wird, der es erlaubt, die neuen qualitätsorientierten Steuerungsinstrumentarien adäquat zu installieren.

Am 16.10.2001 tagte der Arbeitskreis Gesundheitspolitik in Berlin erneut.

Dabei wurde die weitere Entwicklung der Änderungen in der Gesundheitspolitik diskutiert. Inhaltlich wurde auf die Ergebnisse der Sitzung des „Runden Tisches“ vom 17.09.2001 eingegangen.

Die nächste Sitzung des „Runden Tisches“ sollte am 18.12.2001 und 5.3.2002 stattfinden.

Es zeichnete sich ab, dass das Thema Gesundheitsreform seitens der Politik im Endeffekt jedoch nicht mehr vor der Bundestagswahl in Angriff genommen werden sollte.

Die GdP wird die Thematik auch weiterhin kritisch begleiten.

VIII. PFLEGEVERSICHERUNG

Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hatte am 3. April 2001 in Karlsruhe entschieden, dass ab 2005 die Beiträge von Eltern zur Pflegeversicherung spürbar geringer ausfallen müssen als die kinderloser Versicherter.

Somit wurde das 1995 in Kraft getretene Gesetz zur Absicherung des Pflegerisikos teilweise für verfassungswidrig erklärt. Weil die Kindererziehung zum Erhalt des Systems beitrage, müsse die Leistung der Familien stärker berücksichtigt werden, heißt es in dem Urteil. Die privat Pflegeversicherten sind davon nicht betroffen. Bis Ende 2004 gilt das alte Gesetz weiter, dann muss der Gesetzgeber eine Neuregelung gefunden haben.

Die vom höchsten deutschen Gericht geforderte Kindererziehungskomponente wird auch auf die Rentenversicherung und auf die Krankenversicherung Auswirkungen haben. Grundsätzlich muss in Folge des Urteils bei allen Sozialversicherungssystemen, die zu ihrer Finanzierung auf die Beiträge der jungen Generation angewiesen sind, ein Beitragsnachlass für Eltern geprüft werden.

Die Entlastung für Eltern bei den Pflegeversicherungsträgern gilt aber nur für gesetzlich Versicherte. Die rund acht Millionen Privatversicherte werden von der Beitragssenkung für Eltern nicht profitieren. Die Verfassungsrichter begründen das damit, dass die private Pflegeversicherung nicht auf einem Umlage-

system beruhe, bei dem die Jungen für die Alten aufkommen. Der Beitragsnachlass muss in der gesetzlichen Pflegeversicherung für alle Eltern gewährt werden, die minderjährige Kinder oder solche in der Ausbildung haben, die noch nicht beitragspflichtig sind.

Für verfassungswidrig wurde auch erklärt, dass rund 150.000 Menschen von der Pflegeversicherung ausgeschlossen sind, die in keiner Krankenversicherung Mitglied sind. Für diesen Personenkreis muss bis 2002 eine Beitrittsmöglichkeit geschaffen werden.

In allen übrigen Punkten wurde die Pflegeversicherung für grundgesetzkonform erklärt. Insbesondere scheiterten Privatversicherte, die den Zwang zum Abschluss einer privaten Pflegeversicherung als verfassungswidrigen Eingriff in ihre Privatautonomie rügten. Der Zwang sei durch das Gemeinwohl gerechtfertigt, der Bund habe auch die Gesetzgebungskompetenz gehabt, heißt es in dem Urteil.

Indes hat das Bundesarbeitsministerium eine „penible Prüfung“ des Verfassungsgerichtsurteils zur Pflegeversicherung zugesagt. Ob damit Konsequenzen für die zum Redaktionsschluss noch nicht verabschiedete Rentenreform verbunden sind, ließ es offen. In dem Grundsatzurteil wird der Gesetzgeber aufgerufen, die Bedeutung der Entscheidung auch für „andere Zweige der Sozialversicherung“ zu prüfen.

IX. BEHINDERTENPOLITIK

Das Bundeskabinett hat am 17. Januar 2001 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – **Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen** – beschlossen.

Unter dem Leitmotiv „Teilhabe und Selbstbestimmung“ wurde eine Kehrtwende in der Behindertenpolitik eingeleitet. Die Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter – ein-

schließlich chronisch kranker – Menschen an der Gesellschaft soll dabei mit medizinischen, beruflichen und sozialen Leistungen erreicht werden. Für eine einheitliche Praxis der Rehabilitation sorgen eine Vereinheitlichung der Begriffe und Abgrenzungskriterien im SGB IX.

Die wichtigsten Neuerungen:

- Das SGB IX beendet die Unübersichtlichkeit des bestehenden Rehabilitationsrechts.
Insbesondere für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen wird es einfacher, sich im Rehabilitationsrecht zurechtzufinden. Das SGB IX fasst nunmehr die Rechtsvorschriften zusammen, die für mehrere Rehabilitationsträger einheitlich gelten.
- Um eine enge Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger zu gewährleisten, sollen die Träger der Sozial- und der öffentlichen Jugendhilfe in den Kreis der Rehabilitationsträger einbezogen werden. Die Einbeziehung der Sozialhilfeträger in die für alle Rehabilitationsträger geltenden Verfahrens- und Abstimmungsvorschriften kommt insbesondere den Menschen zugute, die Leistungen und Hilfen mehrerer Träger benötigen.
- In der Sozialhilfe soll bei Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben auf die Bedürftigkeitsprüfung verzichtet werden. Künftig kann jeder behinderte Mensch im Bedarfsfalle unabhängig von seinem Einkommen und Vermögen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben der Sozialhilfeträger einschließlich der Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen in Anspruch nehmen.
- Bei der Ausführung der Rehabilitationsleistungen sollen behinderte Menschen durch erweiterte Wunsch- und Wahlrechte möglichst weitgehenden Raum zu eigenverantwortlicher Gestaltung ihrer Lebensumstände erhalten, z. B. indem
 - auf die persönliche Lebenssituation der Betroffenen und ihrer Familien sowie auf ihre weltanschaulichen Bedürfnisse bei der Auswahl und Ausführung der Leistungen mehr Rücksicht genommen wird und
 - die Möglichkeit geschaffen wird, sich die erforderliche Leistung in bestimmten Fällen selbst einzukaufen, auch unter Inanspruchnahme eines persönlichen Budgets.
- Streitigkeiten der Rehabilitationsträger untereinander über die Frage der Zuständigkeit sollen nicht mehr zu Lasten der behinderten Menschen sowie der Schnelligkeit und Qualität

der Leistungserbringung gehen. Dem dient ein neues Zuständigkeitsklärungsverfahren, das die zügige Erbringung der erforderlichen Leistungen ermöglichen soll, auch wenn noch nicht abschließend geklärt ist, welcher Träger letztlich zu der Leistung verpflichtet ist.

- Beratung und Unterstützung behinderter Menschen sollen durch das neue Instrument der gemeinsamen Servicestellen verbessert werden. Die Rehabilitationsträger werden verpflichtet, auf Kreisebene gemeinsame Servicestellen einzurichten, die den behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen als Anlaufstelle dienen. Dort sollen sie umfassend und verlässlich beraten werden. Niemand soll mehr weggeschickt werden können mit dem Argument, man sei leider nicht zuständig.
- Geschlechtstypische Belastungssituationen für behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen sollen abgefangen werden, indem ihre besonderen Bedürfnisse und Probleme berücksichtigt werden.
Vor allem sollen behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen gleiche Chancen im Erwerbsleben sowohl im Vergleich zu nichtbehinderten Frauen als auch im Vergleich zu behinderten und von Behinderung bedrohten Männern gesichert werden.
- Die ambulante Form der Leistungserbringung soll gestärkt werden, indem geregelt wird, dass die Rehabilitationsträger die Leistungen ambulant oder teilstationär zu erbringen haben, wenn die persönlichen Umstände des Betroffenen es erfordern.
Dies kommt vor allem den behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen zugute, die stationäre Leistungen nur schwer oder gar nicht in Anspruch nehmen können, wie z. B. allein erziehenden Frauen und Teilzeitbeschäftigte.
- Um dem Hilfebedarf besonders betroffener schwerbehinderter Menschen bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes gerecht zu werden, sollen diese gegenüber allen Rehabilitationsträgern, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringen, einen Anspruch auf notwendige Arbeitsassistenz erhalten.
- Gehörlose Menschen sollen im Sozialbereich die Gebärdensprache verwenden können. Dies gilt für das Sozialverfahren, aber auch bei der Ausführung aller Sozialleistungen.
- Die notwendigen Rehabilitationsdienste und -einrichtungen sowie die Verwaltungsgebäude der Rehabilitationsträger müssen barrierefrei zugänglich sein.
Das Gesetz ist am 1.6.2001 in Kraft getreten.

X. ÄLTERE ARBEITNEHMER/INNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Das Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen arbeitete an einem Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, in dem die Integration älterer und gesundheitsbeeinträchtigter Arbeitnehmer/innen des öffentlichen Dienstes in die Erwerbsarbeit im Vordergrund steht.

Der GBV hat in seiner Sitzung am 06.04.2000 beschlossen, dass sich die GdP an diesem Projekt beteiligt.

Den Landesbezirken/Bezirk BGS und Bezirk BKA wurden mit

Schreiben vom 10.04.2000 ein Infoblatt, eine inhaltliche Kurzfassung des Forschungsprojektes und ein Fragebogen übersandt mit der Bitte, diese Unterlagen an die jeweiligen Personalratsvorsitzenden weiterzuleiten.

Die ausgefüllten Fragebogen sollen dann mit dem jeweiligen Absender versehen direkt an das Zentrum für Sozialpolitik zurückgeschickt werden. Das Projekt war zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen.

D. BUNDESFACHAUSSCHUSS POLIZEIVERWALTUNG

In der ersten Sitzung nach dem 21. Ordentlichen Bundeskongress am 13./14. April 1999 in Hilden konstituierte sich der Bundesfachausschuss und wählte seinen neuen Vorstand. Als Vorsitzender wurde wiedergewählt: Wilfried Noack (BW). Als sein Stellvertreter wurde Manfred Marzentowicz (NW) und als Schriftführer die Kollegen Hans-Jürgen Westphal (HE) und Michael Laube (BE) gewählt. Der Bundeskassierer, Andreas Schuster (BB), bisher im Geschäftsführenden Bundesvorstand zuständig für den Bundesfachausschuss Polizeiverwaltung, gab diese Zuständigkeit an die Kollegin Elisabeth Uzunoglu (HB), seit September 1998 neu im Geschäftsführenden Bundesvorstand, weiter.

Der Bundesfachausschuss Polizeiverwaltung tagte 1999 zu nachstehenden Schwerpunktthemen:

- Neue Steuerungsmodelle
- Arbeitszeitgestaltung
- Fragebogen Dienstrechtsreform
- Analyse Mitgliederzufriedenheit
- Telearbeitsplätze
- Dienstvereinbarung Mobbing
- Infobroschüre „Ruhestand“

Im Jahr 2000 beschäftigte sich der Fachausschuss dann mit den Themen:

Projektgruppe „Mitgliederzufriedenheit“, Infobroschüre Ruhestand, Telearbeitsplätze, Dienstvereinbarung Mobbing.

In den beiden Folgejahren 2001/2002 bearbeitete der Fachausschuss die für ihn einschlägigen Kongressbeschlüsse, seine eigenen Zukunftsperspektiven im Hinblick auf die Stellung von Verwaltungsbeamtinnen und -beamten unter europäischer Sicht und die Arbeitsweise des Fachausschusses sowie seine Außenwirkung.

Der Fachausschuss erarbeitete seit dem Bremer Kongress 1998 mehrere Synopsen zu Fragestellungen wie:

- Aufstiegsmöglichkeiten für Lebensältere
- Dienstrechtsreform
- Verwaltungsreform
- Neue Steuerungsmodelle
- Personalwirtschaft.

E. DGB-RECHTSSCHUTZ

I. SITUATIONSBERICHT

Seit dem ersten April 1998 wird der gewerkschaftliche Rechtsschutz von der DGB Rechtsschutz GmbH wahrgenommen. Auf der Grundlage eines Bundesvorstandsbeschlusses des DGB vom Juli 1997 wurde der Rechtsschutz organisatorisch selbstständig. Die DGB Rechtsschutz GmbH wird von einer dreiköpfigen Geschäftsführung geführt. Sie hat ein eigenes Budget in Höhe von 40 Prozent des Beitragsaufkommens des DGB. Zwischen den Gewerkschaften ist eine Abrechnung vereinbart, die zwischen einem mitgliederbezogenen und einem fallbezogenen Beitragsanteil differenziert. Der fallbezogene sollte bis Ende 1999 auf 25 Prozent festgelegt bleiben und der unterschiedlichen Inanspruchnahme des Rechtsschutzes durch die Gewerkschaften Rechnung tragen. Die Ausgliederung des Rechtsschutzes in eine selbständige GmbH erfolgte mit dem Ziel, ihn in einer einheitlichen Struktur zu bündeln, eine einheitliche Leitung zu schaffen, das Profil zu schärfen, Qualität zu verbessern und damit letztlich auch die Kosten in den Griff zu bekommen.

Die Geschäftsführung der DGB Rechtsschutz GmbH hat die Grundzüge eines detaillierten und durchgerechneten Konzeptes für die Erneuerung und Verbesserung des gemeinsamen Rechtsschutzes vorgelegt. Diese Grundzüge dieses Konzeptes wurden am 06. November 2001 von der AG Lang beraten und gebilligt. Das detaillierte Gesamtkonzept soll nach entsprechender Erörterung in der AG Lang und nach Beschlussfassung des Bundesausschusses vom 6. März 2002 sowie der Neubesetzung des Aufsichtsrates (entsprechend u. a. Punkte 3) vom Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH beschlossen

werden. Als Vertreter der GdP sollte der GdP-Vorsitzende den Sitz im Aufsichtsrat wahrnehmen.

Der Beschluss des DGB-Bundesvorstandes und des DGB-Bundesausschusses vom 6. März 2002 lautete wie folgt:

Konzept zur Verbesserung der Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH

Präambel

Die vorgeschlagene Neureglung für den gemeinsamen gewerkschaftlichen Rechtsschutz ist nicht einfach die Fortschreibung des Status quo. Mit dieser Neuregelung sollen zum einen die Grundlagen für einen in der Fläche mitgliedernah präsenten und mit genügend Personal ausgestatteten Rechtsschutz auf Dauer geschaffen werden. Es geht zum anderen um eine entscheidende Innovation, die auf die Veränderungen der vergangenen Jahre aufbaut, aber wesentlich über sie hinausgeht. Mit einem gezielten Programm werden die Voraussetzungen für den gemeinsamen gewerkschaftlichen Rechtsschutz der Zukunft geschaffen. Effizienz und Qualität werden gefestigt und ausgebaut.

Die DGB Rechtsschutz GmbH stellt allen Gewerkschaften einen umfassenden Rechtsschutz im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verfügung.

Flächenpräsenz

Zentrale Aufgabe der DGB Rechtsschutz GmbH bleibt die Sicherstellung des bundesweiten Rechtsschutzes in erreichbarer Nähe der rechtssuchenden Gewerkschaftsmitglieder.

Das Büronetz des Jahres 2001 ist Grundlage des Konzeptes. Das Standortnetz der GmbH ermöglicht den flächendeckenden Rechtsschutz und soll im Prinzip beibehalten und weiterentwickelt werden. Bei etwaigen Veränderungen muss die Akzeptanz vor Ort in besonderer Weise beachtet werden.

Ausreichende Personalausstattung

Für die absehbaren Aufgaben eines flächendeckenden Rechtsschutzes ist die erforderliche personelle Ausstattung durch das Finanzierungskonzept auf der Grundlage der heutigen Vollzeitkapazitäten bundesweit sichergestellt.

Die Beschäftigten sollten unter Berücksichtigung einer weitgehend gleichen und gerechten Arbeitsbelastung ihre Aufgaben erledigen.

Möglichkeiten der dezentralen Fallbearbeitung werden bei einer informationellen Vernetzung verstärkt eingesetzt. Zur optimalen Nutzung der Ressourcen sollen die Teamleiter und für den Fall arbeitseinheitsübergreifender Entwicklungen die Regionalbeauftragten der GmbH ihre Rolle als Führungskräfte verstärkt ausüben.

Innovationskonzept

1. Entlastung durch Technik

Für die zukünftige Arbeit müssen sämtliche Möglichkeiten der informationellen Vernetzung genutzt werden. Sie gewährleisten mit der systematischen Nutzung von Mustertexten einen verbesserten Arbeitsablauf. Dadurch kann auf aktuelle Entwicklungen zeitnah reagiert werden. Hierfür wird eine netzwerkfähige Software benötigt, die gleichzeitig mindestens schnittstellenfähig in der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist. Die Beschaffung einer gewerkschaftsübergreifenden Rechtsschutzsoftware wird geprüft. Hierdurch soll die Verzahnung der Rechtsschutzarbeit mit den Gewerkschaften optimiert werden. Gleichzeitig werden eine neue Qualität der büro- und arbeitseinheitsübergreifenden Flexibilität und eine verbesserte Transparenz erreicht.

Durch den zentralen Zugriff auf Entscheidungssammlungen und den verbesserten fachlichen Austausch der Akteure des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes wird auch eine verbesserte Interessenvertretung im Einzelfall erreicht. Gleichzeitig werden Voraussetzungen für eine verbesserte Kampagnenfähigkeit geschaffen. Wegen der damit sicherzustellenden Serviceleistungen für die Gewerkschaften und der langfristigen Rationalisierungseffekte sind erhebliche Investitionen geboten und gerechtfertigt. Sie dienen der Zukunftsfähigkeit des gemeinsamen Rechtsschutzes. Sie schaffen u. a. die Voraussetzungen für ein erweitertes Rechtsschutzangebot.

Hierfür ist innerhalb des Gesamtrahmens ein Investitionsvolumen von bis zu 19 Mio. DM veranschlagt.

2. Kommunikation

a) Die Kommunikation innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH wird verbessert. Dazu dienen der Aufbau und die Pflege eines Intranets, eine Klärung der Kompetenzen der Teamleiter und Regionalbeauftragten sowie neue Formen der Kommunikation der Arbeitseinheiten untereinander.

b) Die Kommunikation zu den örtlichen und regionalen Gliederungen der Gewerkschaften wird verbessert. Es finden auf der örtlichen und regionalen Ebene regelmäßig Besprechungen statt und es werden Frühwarnsysteme bei absehbaren umfangreichen Rechtsstreitigkeiten vereinbart.

Ein professioneller, an den Interessen der Mitglieder und der ehrenamtlich engagierten Kolleginnen und Kollegen orientierter Internetauftritt soll zusätzlich die Kommunikation intensivieren, verbessern und zukunftsfähig machen.

Hierfür sind innerhalb des Gesamtrahmens zusätzliche Investitionen von bis zu 2,5 Mio. DM geplant.

3. Rechtspolitisches Engagement

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz geht weit über die Interessenvertretung der Mitglieder vor den Gerichten hinaus.

Die DGB Rechtsschutz GmbH wird sich stärker rechtspolitisch engagieren. Dies beinhaltet eine verstärkte Präsentation auf Foren und Veranstaltungen, eine Optimierung der Wahrnehmung in der (Fach-)Öffentlichkeit sowie die verstärkte Einflussnahme auf die Weiterentwicklung der für die Mitglieder entscheidenden Rechtsgebiete.

Das innerhalb des Gesamtrahmens geplante Investitionsvolumen beträgt bis zu 1,5 Mio. DM.

4. Qualifizierungsprogramm

Zur nachhaltigen Sicherstellung der gewachsenen Ansprüche an den gewerkschaftlichen Rechtsschutz bedarf es der systematischen Qualifizierung der Beschäftigten. Dies dient der erfolgreicherem Verfahrensführung im Einzelfall und verbessert gleichzeitig die Kompetenz der DGB Rechtsschutz GmbH.

Die zu erwartenden zusätzlichen Verfahren aus dem öffentlichen Dienstrecht werden in besonderer Weise beachtet. Aufgrund der sich verändernden Struktur innerhalb der GmbH wird außerdem ein Seminar- und Trainingsprogramm für derzeitige und zukünftige Führungskräfte aufgelegt.

Bis 2005 sind dafür innerhalb des Gesamtrahmens bis zu 2,5 Mio. DM vorgesehen.

5. Leistungsgerechtes Entgeltsystem

Die für 2002 beabsichtigte Einführung eines leistungsorientierten Entgeltsystems der im Rechtsschutz Beschäftigten soll bis auf eine einmalige Umstellungsinvestition von 400.000 DM kostenneutral erfolgen.

Damit soll der unterschiedlichen Belastung Rechnung getragen werden. Das neue Vergütungssystem soll gleichzeitig Leistungsanreize enthalten.

6. Verjüngungsprogramm

Das Durchschnittsalter der im Rechtsschutz Beschäftigten beträgt 45 Jahre. Es fehlt eine Beschäftigtengeneration. Gleichzeitig kommen in den nächsten Jahren mehr als 150 Beschäftigte für eine Altersteilzeit- bzw. Vorruhestandsregelung in Frage. Damit wird die Möglichkeit verbessert, jüngere Kräfte einzustellen.

Zur langfristigen Sicherstellung eines zeitgemäßen und innovativen Rechtsschutzes bedarf es daher einer erheblichen Anstrengung, die kostenmäßig beherrschbar ist.

Hierfür sind innerhalb des Gesamtrahmens insgesamt bis zu 10 Mio. DM vorgesehen.

7. Experimentierklausel

Die nachhaltige Gewährleistung des gemeinsamen Rechtsschutzes erfordert das verstärkte Erproben von Modellen, die die Arbeit vor Ort optimieren, aber auch für einen flächendeckenden Einsatz geeignet sein können. Dazu zählen z. B. die Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten, die Errichtung einer Service-Helpline sowie Beratungsangebote über Videoschaltungen und Internet mit Passwort. Alle Akteure des Rechtsschutzes werden angehalten, kreativ von der Experimentierklausel Gebrauch zu machen.

Das Angebot an die Gewerkschaften zur Durchführung sämtlicher Verfahren wird ausgeweitet.

Ein besonderes Augenmerk soll auf zusätzliche Ansprüche aus der Rechtsvertretung für Beamtinnen und Beamte sowie berufsspezifische Besonderheiten gelegt werden. Gezielte Angebote an Betriebs- und Personalräte zur Übernahme von Beschlussverfahren sind ebenfalls beabsichtigt.

Insgesamt sollen hierfür innerhalb des Gesamtrahmens bis 2005 bis zu 6 Mio. DM bereitgestellt werden.

Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat etwa 1000 Beschäftigte. Davon sind ca. 50 Prozent Verwaltungsangestellte, wovon fast 50 Prozent in Teilzeit arbeiten.

Die GmbH gliedert sich 1998 in 162 Standorte, die alle erstinstanzlichen Rechtsschutz bieten. Der Rechtsschutz führt Gerichtsverhandlungen an 270 Gerichtsorten. Durch 21 Büros wird die zweitinstanzliche Vertretung gewährleistet. Die Bundesrechtsstelle vertritt in dritter Instanz vor dem Bundessozialgericht. Die zentrale Koordination wird in der Hauptverwaltung in Düsseldorf vorgenommen, in der mittleren Ebene gab es 1998 noch 14 Regionalbeauftragte, ihre Zahl wurde zum ersten Januar 1999 auf acht reduziert.

184.133 neue Fälle wurden 1998 in Bearbeitung genommen. Dies waren 17 Prozent weniger als ein Jahr zuvor, als noch 222.470 vom Rechtsschutz bearbeitet wurden (zum Vergleich:

1996: 213.697 Fälle, 1995: 207.561 Fälle).

1997 entfielen auf das Arbeitsrecht 126.156 (68,5 %) sowie auf das Sozialrecht 57.977 Fälle (31,5 %).

Das Arbeitsvolumen pro Rechtssekretärin und -sekretär betrug somit im Mittel 419 Fälle für 1998. Ein Jahr zuvor waren es noch 479 Fälle.

Mit rund 7.000 Fällen blieben die Berufungsverfahren vor Landesarbeits- bzw. Sozialgerichten unverändert gegenüber 1997.

Bei den abgeschlossenen Verfahren wurden für die Gewerkschaftsmitglieder erstritten:

- im Arbeitsrecht 676 Mio. DM
- im Sozialrecht 761 Mio. DM.

Rechnete man dies auf alle Gewerkschaftsmitglieder um, so hat die DGB Rechtsschutz GmbH 1998 für jedes Mitglied 170 DM erstritten.

In jedem vierten Kündigungsschutzverfahren konnte eine Weiterbeschäftigung durchgesetzt werden, in 53 Prozent der Fälle eine Abfindung.

Verteilung der Fälle (I. und II. Instanz) auf Gewerkschaften

Bau	31,5 %	60.291
BCE	4,0 %	7.694
GdED	1,4 %	2.761
GEW	1,0 %	1.959
HBV	8,3 %	15.871
Holz	3,7 %	7.164
Medien	2,4 %	4.650
IGM	27,9 %	53.307
NGG	6,1 %	11.574
ÖTV	11,0 %	20.992
GdP	0,1 %	211
DPG	2,5 %	4.719
Gesamt:	100,0 %	191.193

(Quelle: DGB)

II. REGRESSVERFAHREN JUNG ./.. DGB UND GDP

Mit der Klage begehrte der Kläger Schadensersatz vom DGB und der GdP mit der Begründung, beide hätten jeweils pflichtwidrig verschuldet, dass nicht rechtzeitig Berufung gegen sein abweisendes Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 27.9.1994 eingelegt worden sei. Die Berufung hätte in seinem Kündigungsverfahren zum Erfolg geführt und ihm die nun entgangenen Gehaltsvorteile gebracht.

Dem Kläger war wegen mangelnder persönlicher Eignung nach dem Einigungsvertrag zum 30.6.1992 durch das Land MV gekündigt worden. Als wesentlich für die Kündigung war angesehen worden, dass der Kläger 1. Sekretär der FDJ-Kreisleitung, gleichzeitig Mitglied des Sekretariats der Kreisleitung der SED und insgesamt 11 Jahre hauptamtlich in Funktionen des Jugendverbandes tätig gewesen war.

Am 17.1.1995 legte der DGB dann beim LAG MV Berufung ein, verbunden mit dem Antrag auf Wiedereinsetzung in den

vorherigen Stand. Die erstinstanzlichen Prozessvertreter des DGB hätten der GdP die Handakte mit der Anfrage zugesandt, ob Berufung eingelegt werden solle, und bejahendenfalls gebeten, die Akte direkt an die Landesrechtsstelle des DGB zu versenden. Das sei auch geschehen, allerdings sei die Akte dort nie angekommen.

Erst am 15.1.1995 (ca. fünf Monate nach dem Urteil) habe sich der Geschäftsführer der GdP, Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, nach dem Vorgang erkundigt, wobei festgestellt worden sei, dass die Akte verschwunden und Berufung nicht eingelegt worden sei.

Das LAG wies den Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand zurück und verwarf die Berufung als unzulässig. Der Kläger machte mit der Klage vor dem Landgericht Düsseldorf Schadensersatzansprüche in Höhe von 139.671,55 DM berechnet bis zum 31.12.1999 gegen DGB und GdP geltend. Darüber hinaus machet er eine „lebenslange Rente“ in Höhe

der Differenz zwischen tatsächlichem Gehalt/Rente und entgangener Besoldung/Pension geltend.

Das LG hatte der Klage mit Urteil vom 22.2.2000 dem Grunde nach stattgegeben.

Der geltend gemachte Schadensersatzanspruch sei aus den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung begründet. Sowohl dem DGB als auch der GdP sei ein pflichtwidriges Verschulden anzulasten.

Das Fehlverhalten der GdP sei darin zu sehen, dass sie den Zugang der Akte mit dem Auftrag, die Berufung fristgemäß einzulegen, nicht kontrolliert habe. Insofern sei ihr ein Organisationsverschulden vorzuwerfen.

Das Verschulden des DGB liege darin, dass die erstinstanzlichen Prozessvertreter des DGB die Rechtsmittelfristen nicht überwacht hätten. Die Kündigung des Klägers sei nicht gerechtfertigt gewesen. Daher sei das Verschulden auch kausal für den eingetretenen Schaden.

Gegen das Grundurteil konnte bis zum 15. April 2000 Berufung eingelegt werden. Der Geschäftsführende Bundesvorstand hat in seiner Sitzung am 5./6. April 2000 beschlossen, gegen das Urteil Berufung einzulegen.

Zudem sollte durch einen Anwalt gutachterlich geprüft werden, in welchem Umfang die GdP verpflichtet ist, (Rechtsmittel)-fristen im Rahmen der Rechtsschutzgewährung selbst nach zu halten.

Die Berufung von DGB und GdP gegen das am 22. Februar 2000 verkündete Grundurteil des LG Düsseldorf wurde am 23. Januar 2001 durch das Oberlandesgericht Düsseldorf zurückgewiesen.

DGB und GdP haben gegen das Urteil form- und fristgerecht am 26. Februar 2001 Revision eingelegt.

Mit Schreiben vom 29.11.2001 teilte der beauftragte Rechtsanwalt mit, dass der Bundesgerichtshof am 22. November 2001 die Revision im o. g. Verfahren angenommen habe. Es deute vieles darauf hin, dass der BGH die vom OLG Düsseldorf getroffene Entscheidung nicht halten wolle.

Mit Urteil vom 10. Januar 2002 wurde die Klage gegen den DGB abgewiesen und bzgl. der GdP an das OLG Düsseldorf zurückverwiesen. Der BGH hat entschieden, dass die Rechtssekretäre des DGB nicht verpflichtet waren nachzufragen, ob Berufung eingelegt worden war oder noch eingelegt werden sollte.

Aber auch für die GdP ließen sich Sorgfaltsmängel nicht begründen. Mängel in der Poststelle seien nicht begründbar. Gehe man davon aus, dass die Post rechtzeitig abgesandt worden sei, so sei auch nicht zu beanstanden, dass nicht nachgefragt worden war, ob die Post eingegangen sei. Auf die ordnungsgemäße Beförderung hätte sich die GdP insoweit verlassen können. Die Klage bzgl. der GdP sei im Ergebnis aber noch nicht zur Entscheidung reif. Das Berufungsgericht habe in erster Linie zu klären, ob die GdP das Auftragschreiben vom 5. Oktober 1994 an den DGB zur Berufungseinlegung auch zur Post gegeben habe.

Zum Redaktionsschluss war noch kein Termin beim OLG Düsseldorf anberaumt, allerdings war der Kläger bis zum 19. März 2002 aufgefordert, den Beweis dafür anzutreten, dass die GdP, Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, das Auftragschreiben an den DGB am 5. Oktober 1994 nicht zur Post gegeben hat.

III. MUSTERPROZESS KFZ-HANDWERKER

Der Landesbezirk Bayern hatte gebeten zu prüfen, ob durch den Bundesvorstand folgendes arbeitsgerichtliches Verfahren als Musterprozess durchgeführt werden könne:

Der Kläger ist beim Land Bayern als Hausmeister eingesetzt und hat die Ausbildung zum Kraftfahrzeughandwerker erfolgreich abgeschlossen. Strittig war sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht, ob die Berufsausbildung zum Kfz-Handwerker als einschlägig im Sinne der Tarifnorm zu bewerten ist. Sowohl Arbeitsgericht als auch Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Revision zugelassen.

„Einschlägig“ im Sinne des MTArb ist eine Ausbildung dann, wenn die auszuübende Tätigkeit und der erlernte Beruf bzw. der Inhalt der erlangten Abschlussprüfung sich weitestgehend decken. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass dieser Begriff enger auszulegen ist als der auch in den Tätigkeitsmerkmalen

vorkommende Begriff des „artverwandten Berufes“.

Die Erfolgsaussichten der Klage waren im Ergebnis nicht besonders hoch einzuschätzen, da Inhalt der Abschlussprüfung als Kfz-Handwerker und die auszuübende Tätigkeit als Hausmeister sich nicht weitestgehend decken.

Allerdings hatte sich zum einen das Bundesarbeitsgericht noch nicht mit dieser Frage beschäftigt und zum anderen war es aus gewerkschaftspolitischen Gründen sinnvoll, wegen der Diskussion um die Kfz-Werkstätten die Klage als Musterprozess zu führen. Von den Kollegen in den Kfz-Werkstätten werde es als positives Signal betrachtet, wenn die GdP in diesem Bereich eine Musterklage durchführe.

Daher hat der Geschäftsführende Bundesvorstand in seiner Sitzung im Januar 2001 beschlossen, das o. g. Revisionsverfahren als Musterprozess zu führen. Der Landesbezirk Bayern wurde entsprechend informiert.

IV. MUSTERPROZESS FACHKRAFT FÜR ARBEITSSICHERHEIT

Mit Schreiben vom 5. Juli 2001 beantragte der Landesbezirk Rheinland-Pfalz die Durchführung eines Musterprozesses zu der Eingruppierung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Sachverhalt: Mit Wirkung vom 1. Juli 1996 wurde der Kraftfahrzeug-Elektrikermeister gem. § 1 Arbeitssicherheitsgesetz zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt und in die Verg-Gr. V c Fg. 1a BAT eingruppiert.

Mit Schreiben vom 25.11.1996 hat der Kollege seine Höhergruppierung in die VergGr. IV a BAT zum 1.11.1996 beantragt. Seither ist die korrekte Eingruppierung des Kollegen streitig. Dies gilt nicht nur für die richtige Vergütungsgruppe, sondern bereits für den einschlägigen Tarifvertrag (Allgemeiner Teil, Meister-Tarifvertrag oder technischer Angestellter) bis hin zu der Frage, ob ihm eine Technikerzulage zusteht.

Die Eingruppierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit ist bundesweit nicht geklärt. Erst seit einigen Jahren werden diese Tätigkeiten teilweise von Angestellten ausgeübt. Lediglich auf erstinstanzlicher Ebene gibt es ein Urteil des Arbeitsgerichts

Wiesbaden vom 8. September 1999, das eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Verg-Gr. IV b, Allgemeiner Teil eingruppiert.

Aufgrund der überwiegend verwaltungsmäßigen Tätigkeit der Fachkraft gegenüber dem technischen Wissen erscheint eine Eingruppierung in den Allgemeinen Teil richtig und konsequent, so dass sich in dem vorliegenden Verfahren die Diskussion über „Sonstiger Angestellter“ oder „Technischer Angestellter“ erübrigt und der betreffende Kollege in die Verg-Gr. IV b, Fallgruppe 1a Allgemeiner Teil einzugruppiert ist.

Da diese Eingruppierung nicht nur für den konkreten Fall streitig ist, sondern die Eingruppierung für alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit unklar ist, sollte das vorliegende Verfahren als Musterprozess durch den Bundesvorstand geführt werden.

Der GBV hat in seiner August-Sitzung beschlossen, den Eingruppierungsprozess des Kollegen, Fachkraft für Arbeitssicherheit, als Musterprozess zu führen. Der Landesbezirk wurde entsprechend informiert.