

---

**Antragsteller:**                      **Geschäftsführender Landesvorstand**

**Antragsthema:**                      **Tarifpolitik – Leitlinien der GdP**

---

**Der Landesdelegiertentag möge beschließen:**

LEITLINIEN DER GDP FÜR DIE TARIFPOLITIK JENSEITS 2010

## 1. TARIFPOLITIK

Die Grundlagen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigten) sind die Tarifautonomie und die Tarifverträge. In den zurückliegenden Jahren waren sie eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland. Die Tarifautonomie und die daraus resultierenden Tarifverträge sind tragende Säulen des sozialen Friedens.

Die Arbeitgeber verändern jedoch ihre Einstellung zum Tarifsysteem; die Bindungskraft scheint zu schwinden. Sie kündigen Tarifverträge mit dem Ziel, die bestehenden Tarifleistungen zu verschlechtern oder abzubauen. In wirtschaftlich angespannten Zeiten ist es wichtiger denn je, Flächentarifverträge zu erhalten.

Öffnungsklauseln in Tarifverträgen ermöglichen den Arbeitgebern von erzielten Tarifergebnissen abzuweichen und ungleiche Arbeits- und Bezahlungsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu vereinbaren. Sie untergraben Flächentarifverträge und weichen die tariflichen Standards auf. Dies führt zu einer Abwanderung der Beschäftigten in die Bereiche, die die besten Konditionen bieten. Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, müssen Öffnungsklauseln die Ausnahme von der Regel bleiben.

Durch die im TV-L (Tarifvertrag der Länder) vereinbarten Öffnungsklauseln zur Arbeitszeit, zur Jahressonderzahlung oder zur Urlaubsregelung kann jedes Land diese Regelungen kündigen und für neu eingestellte Beschäftigte schlechtere Arbeitsbedingungen festlegen. In Zeiten einer angespannten Haushaltssituation muss damit gerechnet werden, dass die Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Wir müssen auf die Kündigung von Öffnungsklauseln vorbereitet sein. Gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften muss darauf hingewirkt werden, dass es keine Beschäftigten unterschiedlicher Klassen gibt. Für gleiche Arbeit müssen gleiche Arbeitsbedingungen und eine gleiche Bezahlung gelten.

## 2. ARBEITSVERHÄLTNISSE

Normalarbeitsverhältnisse sind in der freien Wirtschaft zwischenzeitlich die Ausnahme geworden. Immer mehr Arbeitsverhältnisse werden nur noch befristet geschlossen. Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigten keine existenzsichernden Einkommen mehr haben. Familienplanung, notwendige Anschaffungen oder die für die Zukunft unerlässliche private

Altersvorsorge sind von regelmäßigen Einkünften abhängig. Ängste um den Arbeitsplatz nehmen mehr und mehr zu. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen einen verlässlichen sozialen Rahmen, der durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gesichert wird.

Wir machen uns dafür stark, dass „gute Arbeit“ unter fairen und existenzsichernden Arbeitsbedingungen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen unter tarifvertraglichen Bedingungen geleistet werden kann. Befristete Arbeitsverhältnisse müssen auch zukünftig die Ausnahme bleiben.

### 3. STELLENPLAN UND PERSONALKOSTENBUDGET

Angesichts der prekären Haushaltsslage und der bevorstehenden Schuldenbremse muss in den kommenden Jahren mit einem Stellenabbau in den Landesbehörden gerechnet werden. In den Haushalts- und Wirtschaftsweisungen für 2010 wird darauf hingewiesen, dass das Personalkostenbudget für die Beschäftigten in den kommenden Jahren gekürzt wird. Dies wird zur Folge haben, dass viele personelle Maßnahmen im Tarifbereich nicht umgesetzt werden können und ein „schleichender Stellenabbau“ erfolgt, ohne dass dies im Stellenplan konkret sichtbar wird. Schon Anfang 2010 waren von den insgesamt 1.462 Stellen im Tarifbereich ca. 170 Stellen aufgrund fehlenden Budgets unbesetzt. Die bereits heute erkennbare Arbeitsverdichtung wird weiterhin ansteigen. Viele Beschäftigte sind an ihre physischen und psychischen Grenzen gestoßen, teilweise auch bedingt durch zusätzliche Belastungen aufgrund der verhängten sechsmonatigen Wiederbesetzungssperre. Langzeiterkrankungen, auch aufgrund des extrem hohen Durchschnittsalters, sind vermehrt zu verzeichnen. Das „Nachwuchsgewinnungsprogramm“, das durch Einstellung zusätzlicher Auszubildenden und deren Übernahme die Rentenabgänge in den kommenden Jahren auffangen soll, darf nicht gefährdet werden.

Eine Reduzierung des Budgets bedeutet nicht gleich „Reduzierung der zu erledigenden Arbeit“. Daher ist einem Stellenabbau im Tarifbereich durch weitere Kürzungen des Budgets entgegenzuwirken und das Ausbildungsprogramm mit einer Übernahmegarantie fortzuführen.

### 4. BESCHÄFTIGTENPROGRAMME

Immer noch finden viele Polizeibeamtinnen – und beamtete Verwendung in Bereichen mit Tätigkeiten, die mit ihrer eigentlichen Polizeiausbildung nicht im entferntesten Sinne etwas zu tun haben. Diese Beamtinnen und Beamten fehlen im Wechselschichtdienst und schwächen somit den Personalkörper, der rund um die Uhr Dienst verrichten muss. Die bereits heute angespannte Personalsituation im Vollzugsdienst wird durch die anstehende Pensionierungswelle, durch Ausfälle aufgrund von Eltern- oder Pflegezeiten und aufgrund der falschen Einstellungspolitik in den vergangenen Jahren zukünftig noch verschärft. Aus dieser Misere können zusätzliche Beschäftigtenprogramme helfen, um zukünftig die polizei-fremden Aufgaben bei Ausscheiden der Stelleninhaber an Beschäftigte zu übertragen. Eine Finanzierung durch erzielte Einsparungen im Beamtenbudget bei der Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit wäre zu prüfen.

Die in den Jahren 2008 (18 Stellen) 2009 und 2010 (je 25 Stellen) aufgelegten „Spezialistenprogramme“ führten zu einem zielgerichteten Personaleinsatz, insbesondere im Bereich der besonderen Kriminalität. Es darf dabei nicht übersehen werden, dass es sich nicht um „Geschenke“ handelte, sondern dass diese Fachleute dringend benötigt wurden, um die ständig neuen und zusätzlichen Aufgaben, die auf die Polizei zukommen, bewältigen zu können. Die Zeiten, in denen eine Polizeibeamtin oder ein Polizeibeamter „überall“ eingesetzt werden kann, sind von gestern. Wir brauchen auch zukünftig mehr und mehr externe Fachleute für die Aufgaben, die die Beamtinnen und Beamte nicht in ihrem Ausbildungsprogramm finden. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sind für ihre Aufgaben gut ausgebildet. Das soll so bleiben. Alle Aufgaben, die keine polizeiliche Ausbildung voraussetzen, sind von Tarifbeschäftigten zu erledigen.

## 5. PRIVATISIERUNGEN UND ZENTRALISIERUNGEN

Die Privatisierung von Aufgaben im Polizeibereich hat sich bisher „sichtbar“ nur auf die Bereiche Reinigung und Objektschutz beschränkt. Aber auch Aufgaben des LKA, der Werkstätten und anderer Bereiche werden zwischenzeitlich an private Firmen vergeben. Es muss mit weiteren Privatisierungs- oder Zentralisierungsabsichten der Landesregierung gerechnet werden, da dies für sie ein Mittel ist, Personalkosten einzusparen, egal was es kostet. Die intensiven Bemühungen, wieder eigenes Reinigungspersonal einzustellen sind bisher erfolglos geblieben, werden aber weiter fortgeführt.

Eine Ausweitung der Privatisierung- und Zentralisierung von polizeilichen Aufgaben muss unterbleiben. Die besonderen Aufgaben der Polizei erfordern eigenes Personal, um die Funktionalität der inneren Sicherheit weiterhin zu gewährleisten.

## 6. QUALIFIZIERUNG

Die Anforderungen an die Arbeitswelt steigen ständig. Qualifizierung ist ein Schlüssel für die Zukunft. Die heutige Zeit erfordert mehr denn je eine kontinuierliche Weiterentwicklung von persönlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzen. Dies setzt ein lebenslanges Lernen aller Beschäftigungsgruppen voraus. Eine interne fachbezogene Aus- und Weiterbildung wird aber für die Tarifbeschäftigten kaum angeboten. Das Fortbildungsprogramm der LPS beschränkt sich überwiegend auf den Beamtenbereich. Speziell der Informations- und Kommunikationsbereich wird immer vielschichtiger und die Anforderungen an das Personal steigen qualitativ und quantitativ. Bereits heute ist es schwierig, hochqualifizierte IT-Spezialisten einzustellen. Der Konkurrenz mit der freien Wirtschaft hält der öffentliche Dienst nicht stand. Um ein Abwandern zu verhindern, sollte mehr Wert auf Fort- und Weiterbildung des eigenen qualifizierten Personals gelegt werden. Die Möglichkeit, einen Fortbildungsbedarf in einem Mitarbeitergespräch zu erörtern ist zwar gegeben, wird jedoch so gut wie nie genutzt.

Fachliche Weiterbildung ist ein Garant, motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Polizei zu binden. Wir fordern die Führungskräfte auf, sich intensiv mit dem Thema Fort- und Weiterbildung der Tarifbeschäftigten auseinanderzusetzen und ein umfassendes Qualifizierungsangebot auszuarbeiten.

## 7. FÜHRUNGSFUNKTIONEN FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE

Führungsfunktionen innerhalb der Polizei sind zurzeit fast ausschließlich auf Polizeibeamtinnen und –beamte übertragen. Dies ist sicherlich ohne Frage dort erforderlich, wo polizeiliches und einsatztaktisches Wissen gefragt sind. Es gibt allerdings Bereiche, in denen das Fachwissen oder die Fachaufsicht auf einer anderen Ebene liegt. Sei es im Werkstatt- und im IT-Bereich, in Bereichen des LKA und in der Verwaltung; hier kann die Führungsaufgabe auch einem/einer Beschäftigten übertragen werden, zumal der TV-L die Übertragung einer Führungsfunktion auf Probe und auf Zeit vorsieht. Bisher wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

**Führungsfunktionen sind nicht an eine „Uniform“ gebunden; sie müssen auch Tarifbeschäftigten zugänglich sein.**

## 8. ZUM SCHLUSS

Uns ist bewusst, dass in den kommenden Jahren mit Umstellungen und Einschnitten im öffentlichen Dienst gerechnet werden muss. Die mittlerweile rasanten Veränderungen beschäftigen die Menschen und lösen Zukunftsängste aus.

Arbeitsplatzsorgen, Arbeitsverdichtung, Ellenbogenmentalität und fehlende soziale Kompetenzen lassen die Arbeitswelt rauer werden.

Unsere vorrangige Aufgabe in den kommenden Jahren ist die Sicherung der Arbeitsplätze in der Polizei und die bisher hart erstrittenen Arbeitsbedingungen und Entgelte für unsere Beschäftigten zu erhalten.

WIR MÜSSEN UND WOLLEN UNS GEMEINSAM FÜR DIE ZUKUNFT WAPPEN.

---

**Empfehlung der ABK:**

Annahme