

„Bonner Erklärung“ zur Vergütung der IT-Fachkräfte im öffentlichen Dienst

Seit annähernd zehn Jahren ist der Mangel an IT-Fachkräften in der öffentlichen Diskussion. Auch wenn kurzzeitig konjunkturbedingte Entlastungen feststellbar waren, ist das Angebot an qualifizierten IT-Fachkräften auch auf absehbare Zeit deutlich kleiner als der Bedarf.

Dieser Fachkräftemangel trifft die IT-Bereiche der Forschungseinrichtungen und Hochschulen verstärkt, da durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Bund und Kommunen sowie für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) eine marktgerechte Bezahlung unmöglich ist.

Die Entwicklung wurde durch die Bemühungen des Bundes und der Länder, ihre Haushalte auch zu Lasten der Beschäftigten zu sanieren¹, massiv verstärkt. In für die Anwerbung von IT-Fachkräften relevanten Bereichen führte die Einführung von TVöD/TV-L zu weiteren, massiven Gehaltseinbußen gegenüber dem ohnehin bereits nicht konkurrenzfähigen BAT; erfahrene Fachkräfte aus der Wirtschaft erhalten beim Wechsel in den öffentlichen Dienst im TVöD/TV-L bis zu 20% weniger als noch im BAT. **Teilweise erzielen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber bei gewerblichen Arbeitgebern das doppelte Gehalt gegenüber dem öffentlichen Dienst.**²

Das gravierende Problem, dass die Bezahlung im öffentlichen Dienst nach Abschluss und nicht nach der ausgeübten Tätigkeit erfolgt, wurde nach wie vor nicht gelöst.

Gerade an Forschungseinrichtungen und Hochschulen hat sich die Informationstechnologie zu einem wesentlichen, strategischen Element entwickelt und geht immer stärker direkt in die Qualität von Forschung und Lehre ein. Neben einer adäquaten technischen Ausstattung sind hochmotivierte IT-Fachkräfte der Schlüssel zur nachhaltigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Der ZKI erhebt daher folgende Forderungen für einen ersten Schritt hin zu einer zukunftsfähigen und marktgerechten Vergütung von IT-Fach- und –Führungskräften im öffentlichen Dienst:

- Die **Vergütung muss sich zukünftig an der Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters orientieren**; der Abschluss darf nicht das bestimmende Kriterium bleiben.
- Die Übernahme von **Führungsverantwortung** sowohl organisatorisch, wie auch in Projekten muss auch **finanziell deutlich honoriert werden können**.
- Der ZKI fordert für IT-Fach- und –Führungskräfte eine **leistungsbezogene Prämie von bis zu 30% zusätzlich zum bestehenden Tabellengehalt**. Leistung muss sich auch im öffentlichen Dienst lohnen.

Leistungsfähige IT-Dienste erfordern qualifiziertes und motiviertes Personal. Um dieses gewinnen und halten zu können, ist die Umsetzung obiger Forderungen unabdingbar. Hierfür müssen die erforderlichen, **zusätzlichen Haushaltsmittel bereitgestellt** werden.

Die überwiegende Mehrheit der IT-Fach- und –Führungskräfte fühlt sich von Verdi nicht mehr adäquat vertreten und von der Politik als Kostenfaktor abgestempelt. Es sind jedoch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ihre Leistungen dafür sorgen, dass die IT der öffentlichen Einrichtungen erfolgreich betrieben und an die stetig steigenden Anforderungen angepasst werden kann. Dieses Engagement muss wieder angemessen entlohnt werden.

V. i. S. d. P.: Vorsitzender des ZKI e. V., E-Mail: vorsitzender@zki.de
Postanschrift: Geschäftsstelle des ZKI e.V., c/o Hochschule Heilbronn, Max-Planck-Str. 39, 74081 Heilbronn

¹ Ersatz des Bundesangestellten Tarifvertrages (BAT) durch den TVöD bzw. TV-L, Kündigung der Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder sowie der Abkopplung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von der allgemeinen Einkommensentwicklung seit Mitte der 1990er-Jahre

² Weitergehende Informationen sind unter <http://www.zki.de/publikationen> abrufbar.