

Die GEW bereitet zurzeit umfangreiches Info-Material zum neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vor – mit dem nebenstehenden Logo als Erkennungs-marke.



Foto: Werbeagentur Zimmermann

TVöD ante portas

Einfache Lösungen gibt es nicht

Voraussichtlich wird wenige Tage nach Erscheinen der „Erziehung und Wissenschaft“ das Ende des 44 Jahre alten Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) gekommen sein – allerdings nur für den Bereich des Bundes und der Kommunen. Mit weiteren Warnstreiks haben Beschäftigte der Bundesländer Anfang September die Ausweitung des neuen Tarifvertrags öffentlicher Dienst (TVöD) auch auf ihre Ebene gefordert.

Rückblick

Als Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter im Januar 2003 vereinbarten, das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst neu zu gestalten, ahnten beide nicht, auf welchen beschwerlichen Weg sie sich eingelassen hatten. Dass es ein neues Tarifrecht geben muss, war in weiten Teilen unumstritten. Der 1961 vereinbarte BAT ist in vielen Positionen überlebt. Mit den Jahren ist das Vertragsdickicht für die Beschäftigten immer undurchdringlicher geworden. Verweise auf das Beamtenrecht verhinderten je-

doch über Jahrzehnte hinweg eine Weiterentwicklung des BAT in gleichberechtigten Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern. Eine besondere Herausforderung für das Vertragswerk ist die steigende Zahl von Bereichen des öffentlichen Dienstes, die ausgegliedert und privatisiert worden sind. Hier gelten mittlerweile eigene Tarifverträge.

Mit dem neu gestalteten Tarifrecht sollen eine weitere Ausdifferenzierung verhindert und eine breite solidarische Grundlage für künftige Tarifaueinandersetzungen geschaffen werden. Andernfalls würden von den Tarifverträgen nur noch die immer kleiner werdenden Kernbereiche des öffentlichen Dienstes erfasst. Der Preis, den die Beschäftigten dann zahlen müssten, wäre die Minderung bzw. sogar der Verlust der tariflichen Durchsetzungs- und Gestaltungsfähigkeit ihrer Gewerkschaften.

Ausblick

Dass sich die Länder den Verhandlungen entziehen konnten, ist auch ein Ausdruck der tarifpolitischen Schwäche der Gewerkschaften in diesem Bereich.

Deren Durchsetzungsfähigkeit wird sich durch das neue Tarifrecht nicht erhöhen. Wenn es aber gelingt, der Verbandsflucht bei den kommunalen Arbeitgebern entgegenzuwirken, ist das schon ein Erfolg.

Unübersehbar ist die geringe Begeisterung der Beschäftigten für die schon bekannten Teile des TVöD. Gerade im Organisationsbereich der GEW gibt es berechtigte Kritik z. B. an Zuordnungsregelungen beim wissenschaftlichen Mittelbau, bei Regelungen zu befristeten Verträgen oder Zulagenvereinbarungen. Eins ist jedoch klar: Es gibt keine ernsthafte Alternative zum TVöD. Es sei denn, man akzeptiert einen tariflosen Zustand als solche. Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer müsste dann allerdings seine individuellen Arbeitsbedingungen persönlich aushandeln.

Erfahrungsgemäß führt dies nicht zu besseren, sondern schlechteren Einkommens- und Arbeitsbedingungen.

Viele Lehrkräfte, die in den letzten beiden Schuljahren eingestellt worden sind, haben diese Erfahrung bereits gemacht. Während die „Altbeschäftigten“ weiterhin Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der bisherigen Höhe erhalten, bekommen die „Neuen“ nichts mehr.

Ziel der Gewerkschaften ist, mit allen Mitteln eine einheitliche Tarifbindung herzustellen. Das gilt auch für die Länder. Wird dieses Ziel nicht erreicht, droht eine Kündigung der Tarifverträge und damit der „Häuserkampf“ in jedem Bundesland. Dann werden sich die Bereiche durchsetzen, die organisatorisch stark sind und deshalb ihre Forderungen auch in Arbeitskämpfen durchsetzen können. Beschäftigtengruppen, denen dies nicht möglich ist, werden zu den Verlierern gehören.

Wer auf die Nachwirkung bisherigen Tarifrechts vertraut, macht sich etwas vor. Gehalts- und Lohnrunden für den alten BAT werden künftig endgültig der Vergangenheit angehören.

Eingruppierung erst später

Hohe Erwartungen haben die Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes an die Neugestaltung des Tarifrechts. Die derzeitigen BAT-Regelungen bilden die gewachsenen Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung in diesem Bereich nicht mehr ab. Die Eingruppierungsregelungen sind diskriminierend und sollen überwunden werden.

Diese Fragen werden jedoch erst im Rahmen der Eingruppierungsverhandlungen geklärt. Diese haben noch nicht begonnen, sollen aber bis zum 31. De-



Foto: Jürgen Seidel

Am 6. September haben bundesweit Kolleginnen und Kollegen mit Warnstreik- und Protestaktionen Druck auf die Länder gemacht, ihre Blockadehaltung aufzugeben.

zember 2006 abgeschlossen sein. In den aktuellen Verhandlungen geht es ausschließlich um die Überleitung in die neue Tabellenstruktur.

Mit Hindernissen

Obwohl sich die Länder offiziell nicht mehr an den Verhandlungen beteiligt haben, mischten sie sich massiv in die Gespräche für die bei kommunalen Arbeitgebern beschäftigten Lehrkräfte ein. So verhinderten sie etwa das Bemühen, sich in Arbeitszeitfragen vom Beamtenrecht zu lösen. Über die kommunalen Vertreter ließen sie erklären, dass Verhandlungen über die Eingruppierung von Lehrkräften, die das Ziel verfolgen, die Arbeitgeberrichtlinien (Lehrerrichtlinien) zu ersetzen, nicht beabsichtigt seien.

Völlig offen ist die Situation für den Bereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der bisher ausgehandelte TVöD enthält keine wissenschaftsspezifischen Regelungen. Auch hier kann im Wesentlichen erst dann etwas bewegt werden, wenn die Länder in die entsprechenden Verhandlungen einbezogen sind.

Überleitung

Der TVöD und die paraphierten Überleitungstarifverträge sollen am 13. September 2005 unterzeichnet werden, damit zum 1. Oktober 2005 alle Betroffenen in das neue Tarifrecht übernommen werden können. Der TVöD gilt dann für alle Beschäftigten in Bund und Kommunen, deren Arbeitsverhältnis über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht. Für die Überleitung vom alten ins neue Recht gibt es – teilweise sehr komplizierte – Regelungen.

Als Grundsatz gilt, dass sich aus der Überleitungsvereinbarung für die Beschäftigten keine Einbußen gegenüber den Septemberbezügen ergeben dürfen. Zur Berechnung wird dabei zunächst aus dem alten Gehalt ein „Vergleichsentgelt“ gebildet. Dieses liegt in der Regel zwischen zwei der künftigen Entgeltstufen. Damit haben alle Beschäftigten eine individuelle Zwischenstufe, die für sie in der Regel bis zum 1. Oktober 2007 gilt. Mit diesem Datum steigen alle in die nächst höhere reguläre Entgeltstufe der neuen Tabelle auf.

Für Beschäftigte, denen in diesem Zeitraum nach altem Recht ein Aufstieg zustehen würde, sind Sonderregelungen vereinbart worden.

Bestimmte Entgeltbestandteile, die nach heutigem Recht gezahlt werden, entfallen künftig und werden nur noch als Besitzstandsregelungen weitergeführt. Hierzu gehören zum Beispiel die Vergütungsgruppenzulagen und die kinderbezogenen Ortszuschlagsanteile.

Zum Thema Überleitung haben die Gewerkschaften umfangreiches Info-Material vorbereitet, das den Mitgliedern über die GEW-Homepage oder die Landesverbände in Kürze zur Verfügung steht.

Die Überleitungstarifverträge Bund und Kommunen sind paraphiert, treten aber nur in Kraft, wenn auch der TVöD unterschrieben ist. Dies hängt davon ab, ob strittige Punkte noch ausgeräumt werden können.

Hierzu gehören die so genannten Expektanzgewinne und -verluste. Dabei schaut man sich zunächst an, wie viel Geld ein Arbeitnehmer in seinem Erwerbsleben verdient hätte, wenn der BAT weiter unverändert gegolten hätte. Dann wird berechnet, wie hoch der Verdienst von seiner Einstellung bis zur Rente gewesen wäre, wenn der TVöD als Berechnungsgrundlage gegolten hätte. Die Differenz zwischen diesen Ergebnissen ist der Expektanzgewinn bzw. -verlust. Für die Verlustfälle wurde eine umfangreiche Tabelle mit so genannten Strukturausgleichszahlungen vereinbart. Insbesondere bei Akademiker-Berufen gleichen diese Beträge die Verluste aber nicht aus.

Überleitung für Lehrer

Es ist vereinbart, auch die beim Bund und den kommunalen Arbeitgebern beschäftigten Lehrkräfte zum 1. Oktober 2005 in den TVöD überzuleiten. Sonst würde es für diese Lehrkräfte für wichtige Arbeitsbedingungen zu einem tariflosen Zustand kommen. Mit den kommunalen Arbeitgebern gab es bei einer Reihe wesentlicher Überleitungspunkte bereits eine Einigung, z. B. für die Zuordnung zu den Entgeltgruppen. Da für Lehrkräfte das tarifliche Eingruppierungsrecht nicht gilt, bedurfte es einer gesonderten Zuordnungsregelung. *Ilse Schaad, Peter Jonas*