



Foto: Nils Johannsen

Nach der Einigung mit den kommunalen Arbeitgebern

Wann bewegen sich die Länder?

Dass ein Tarifkonflikt im Wege von Verhandlungen gelöst werden kann, haben Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeberverbände in Hamburg, Niedersachsen und jetzt auch in Baden-Württemberg bewiesen. Wenn die ausgehandelten Tarifverträge zur Arbeitszeit sich im Detail auch erheblich unterscheiden, so stimmen sie doch in einem überein: die seitens der Arbeitgeber geforderte 40-Stunden-Woche konnte in allen drei Ländern verhindert werden. Durchschnittlich wurde eine Arbeitszeit von 38,7 bis 39 Stunden tariflich festgeschrieben. Diese Tarifkompromisse konnten letztlich nur deshalb erzielt werden, weil einerseits die Beschäftigten ihre Kampfbereitschaft durch massive Streiks unter Beweis gestellt haben und andererseits die Arbeitgeber Verhandlungen als Suche nach Kompromissen verstanden haben.

Kampfbereitschaft bewiesen

Aber wie sieht die Lage für die Länderbeschäftigten und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus? Auch hier haben die Beschäftigten in Niedersachsen bereits seit 2003 und verstärkt seit dem 1. Februar 2006 mit hoher Streikbeteiligung ihrer Entschlossenheit Arbeitgeberdiktate abzuwehren Ausdruck verliehen. Über 300 GEW-Mitglieder, vorwiegend pädagogische Mitarbeiter aus Förderschulen, haben sich aktiv an Streiks beteiligt. Aber auch angestellte Lehrkräfte konnten erstmals in die Streiks einbezogen werden. Diese neue Qualität der Auseinandersetzung ist auch vom Arbeitgeber registriert worden.

Neben unrechtmäßigen Einschüchterungsversuchen von Vorgesetzten aus Schulen und Aufsichtsbehörden verstieg sich der

stellvertretende Vorsitzende der CDU-Landtagsfraktion, Karl-Heinz Klare, sogar zu der Behauptung, Streiks an Schulen seien nicht rechtmäßig. Diese Politik der Arbeitgeber hat Methode und soll sowohl Beschäftigte als auch Gewerkschaften an der Ausübung grundgesetzlich verbrieft Rechte behindern. Die hohe Beteiligung an den großen Streikkundgebungen in Hannover, Berlin oder auch Osnabrück (s. Foto) mit zum Teil mehr als 20.000 Teilnehmern haben bewiesen, dass diese Arbeitgeberstrategie nicht aufgegangen ist.

Neue Qualität der Auseinandersetzung

Nichtsdestotrotz haben es aber auch die Gewerkschaften bisher noch nicht vermocht, die Arbeitgeber zu wirklichen Verhandlungen zu bewegen. Die bisherigen Spitzengespräche am 20. Februar und 11./12. März wurden jeweils ohne Ergebnis unterbrochen. Drei Komplexe standen und stehen dabei im Fokus der Auseinandersetzung;

- die Arbeitszeit
- die Sonderzahlung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Gehaltssteigerungen für das Jahr 2006 in Form von Einmalzahlungen

Überragt werden diese Einzelthemen von der Forderung der Übernahme des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) durch die Länder. Die Tarifsituation stellt sich zur Zeit so dar, dass es voraussichtlich nach Ostern ein weiteres Spitzengespräch zwischen Finanzminister Möllring und den Gewerkschaften geben wird. Die Streiks müssen daher gerade vor dem Hintergrund der mangelnden Verhandlungs- und Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber aufrechterhalten werden.

Streiktag in Osnabrück. Mehr als 4000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes folgten einem Aufruf von ver.di und GEW und legten die Arbeit nieder.

Die Gewerkschaften werden ausgehend von ihrem im März vorgelegten Kompromissvorschlag, der u.a. Staffellungen der Arbeitszeit, der Sonderzahlung und der Einmalzahlungen vorsah, einen weiteren Lösungsvorschlag für den zentralen Arbeitszeitkonflikt vorlegen.

So wäre es denkbar, die gesamte bisher im Landesdienst abzuleistende Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei den noch unter die Nachwirkung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) fallenden sog. Altbeschäftigten und 40 Stunden bei den seit dem 1. Mai 2004 neu Eingestellten zu addieren und dann durch die Zahl der Arbeitnehmer zu dividieren. Ergebnis wäre eine Wochenstundenzahl von mehr als 38,5 Stunden, aber deutlich weniger als 40.

Bei Sonderzahlung und Einmalzahlungen für 2006 könnten die Gewerkschaften einer Staffellung nach Entgeltgruppen durchaus etwas abgewinnen. Es muss allerdings gesichert sein, dass für die große Mehrheit der Beschäftigten eine reale Verbesserung der Einkommenssituation eintritt.

Spitzengespräch nach Ostern

Ein zentrales Ziel muss sein, bei einer zugestandenen moderaten Erhöhung der Arbeitszeit, wie im obigen Beispiel erläutert, den Personalabbau im öffentlichen Dienst wirksam zu begrenzen. In Baden-Württemberg wurde im Tarifvertrag vereinbart, dass die Erhöhung auf 39 Stunden nicht durch Stellenabbau umgesetzt werden darf. Vielmehr soll die zusätzliche Arbeitszeit zur Verbesserung der Qualität öffentlicher Dienstleistungen genutzt werden.

Gerade im Bildungsbereich gibt es genügend Felder auf denen eine Verbesserung der Bildungsqualität dringend geboten ist. Die aktuellen Vorfälle von Gewalt an Schulen, die Versäumnisse in der Integration von Migranten, aber auch die fehlende Förderung bildungsferner Schichten seien hier beispielhaft genannt. Unter diesem Aspekt betrachtet kämpfen die Beschäftigten nicht nur für tarifliche gesicherte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sondern auch für gesellschaftlichen Fortschritt im Interesse von Kindern, Jugendlichen und Eltern.

Die Arbeitgeber stehen daher in einer doppelten Verantwortung als Arbeitgeber und politisch Verantwortliche. Wenn sie weiterhin Verhandlungen verweigern, zerstören sie nicht nur das bewährte System der Tarifautonomie, sondern sie beschädigen auch die soziale Ordnung.

Beides dürfen Beschäftigte und Gewerkschaften den Möllrings, Wulffs und Stoibers nicht durchgehen lassen. Die Gewerkschaften haben in den letzten Monaten gezeigt, dass sie kämpfen und Kompromisse ausarbeiten können. Jetzt müssen die Arbeitgeber beweisen, dass sie neben verweigern auch verhandeln können. Der Niedersächsischen Landesregierung und in Sonderheit den Herren Wulff und Möllring kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu.

RÜDIGER HEITEFAUT