Verhandlungen abgeschlossen

Bericht: GEW Hauptvorstand

Am 27. Februar wurden die Verhandlungen mit Bund und Kommunen in der Tarifrunde 2010 auf der Grundlage der Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission abgeschlossen.

Das Tarifergebnis ist ein Kompromiss, der dem aktuellen Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften gegenüber dem Bund und den kommunalen Arbeitgebern entspricht. Vor allem die Aufstockung der Mittel für das Leistungsentgelt, das nur für die Kommunen und nicht für den Bund gilt, hat es den Tarifkommissionen sehr schwer gemacht, dem Verhandlungsergebnis zuzustimmen.

Die Verhandlungen standen mehrmals auf der Kippe. Der Grund: Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) versuchte mit aller Macht, die Umsetzung der Einigungsempfehlung der Schlichter zur Altersteilzeitarbeit zu torpedieren. Nach dem Willen der VKA sollte für die Beschäftigten nur dann ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit bestehen, wenn eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung dies regelt. Damit hätten es die kommunalen Arbeitgeber im Wesentlichen in der Hand gehabt, ob Beschäftigte Alterteilzeitarbeit vom Arbeitgeber verlangen können. Sie von diesem Ross wieder herunter zu holen, kostete nahezu die gesamte Verhandlungszeit.

Entgelterhöhung

Das Entgelt wird bei einer Vertragslaufzeit von 26 Monaten zum 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent, zum 1. Januar 2011 um weitere 0,6 Prozent und zum 1. August 2011 nochmals um 0,5 Prozent erhöht. Das gleiche gilt für das Entgelt für Praktikantinnen und Praktikanten. Im Januar 2011 erhalten alle Beschäftigten eine Einmalzahlung von 240 Euro. Für Praktikantinnen und Praktikanten beträgt diese 50 Euro. Ferner werden die Garantiebeträge auf 50 Euro bzw. 80 Euro erhöht.

Leistungsentgelt

Der Topf für das Leistungsentgelt, der zurzeit ein Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres beträgt, wird bei den kommunalen Arbeitgebern in vier Schritten bis 2013 auf zwei Prozent der ständigen Entgelte des jeweiligen Vorjahres erhöht. Damit hat sich der harte Kern der Arbeitgeber durchgesetzt, der langfristig eine Flexibilisierung der Bezahlung anstrebt.

Altersteilzeit und Teilzeit-/Teilrentenmodell

Auch nach 2009 wird es die Möglichkeit geben, in Altersteilzeit zu wechseln. Allerdings zu deutlich schlechteren Bedingungen als bisher. Sowohl beim Aufstockungsbetrag als auch bei der Aufstockung des Beitrags zur Rentenversicherung gehen die Leistungen des Arbeitgebers nicht über den gesetzlichen Leistungsumfang hinaus. Ob auch künftig Beschäftigte mit sechzig Jahren einen An-

spruch auf Altersteilzeit haben, lässt sich nur anhand der konkreten Verhältnisse in der Verwaltung/im Betrieb beantworten. Im Unterschied zum bisherigen Altersteilzeittarifvertrag, nach dem Sechzigjährigen eine Altersteilzeit nur wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe versagt werden konnte, gibt es jetzt eine Überforderungsklausel. Sie besagt, dass Sechzigjährige in eine Altersteilzeit wechseln können, wenn und solange nicht mehr als 2,5 Prozent der Tarifbeschäftigten eines Ressorts bzw. einer Verwaltung/eines Betriebes von dieser neuen Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Ob das Teilzeit-/Teilrentenmodell der Arbeitgeber, nach dem ältere Beschäftigte für die Dauer von vier Jahren zwei Jahre vor Beginn ihrer abschlagsfreien Altersrente bei hälftiger Arbeitszeit eine hälftige Teilrente beziehen, praktische Bedeutung erlangt, ist sehr zu bezweifeln. Immerhin müssten diese Beschäftigten maximal bis zum 69. Lebensjahr arbeiten, um eine Rente in der annähernden Höhe zu erhalten, die sie als Altersrente hätten, wenn sie bis zur Regelaltersrente vollzeitbeschäftigt wären. Für Erzieherinnen dürfte dieses Modell genauso wenig geeignet sein wie für viele andere Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst.

Entgeltordnung/Pauschalausgleich

Zum Verhandlungsergebnis gehört auch eine Prozessvereinbarung für ein neues Eingruppierungsrecht zum TVöD. Hierzu wurden unter anderem Arbeits- und Verhandlungsschritte festgelegt, bei denen es im Kern darum geht, die jetzigen Eingruppierungsregelungen zu überarbeiten und zu vereinheitlichen. Ob es damit gelingt, die Blockadehaltung der Arbeitgeber bei den bisherigen Verhandlungen zu durchbrechen, muss die Zukunft zeigen. Immerhin soll der Prozess jedoch enger bei den politischen Spitzen angesiedelt werden. Das lässt hoffen.

Mit der Schaffung eines neuen Eingruppierungsrechts geht auch ein Pauschalausgleich für entgangene Aufstiegsgewinne im Jahr 2010 einher. Danach erhalten Beschäftigte, die nach dem 30. September 2005 neu eingestellt wurden, im Juli 2010 einen Pauschalausgleich in Höhe von 250 Euro, wenn sie in die Entgeltgruppen 2 bis 8 bzw. 9 eingruppiert sind. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird kein Pauschalausgleich gezahlt, weil hier seit dem 1. November 2009 eine neue Entgelttabelle gilt, in der die Aufstiege berücksichtigt sind.

Lehrerfragen

Im Anschluss an die Tarifrunde 2010 werden Tarifgespräche aufgenommen. Für das erste Tarifgespräch haben die Gewerkschaften eine Reihe von Lehrfragen angemeldet. Dazu gehört auch die Halbierung der Stufenlaufzeit in der Stufe 1. In dem Gespräch soll auch verbindlich verabredet werden, dass die entsprechenden Lehrerregelungen bis zum 31. Juli 2010 tarifiert werden.

Mitgliederbefragung

Die Große Tarifkommission der GEW und der Koordinierungsvorstand haben für die Annahme des

Verhandlungsergebnisses votiert, wenn sich die vom Verhandlungsergebnis betroffenen GEW-Mitglieder in einer Befragung für die Annahme aussprechen. Das Verhandlungsergebnis wird danach angenommen, wenn nicht mindestens 75 Prozent der Mitglieder, die sich an der Befragung beteiligt haben, die Annahme ablehnen und gleichzeitig ihre Streikbereitschaft erklären. Die Mitgliederbefragung findet in der Zeit vom 4. März bis 18. März statt.

Potsdam, den 27. Februar 2010
Ilse Schaad
Peter Jonas
Ulf Rödde

GEW Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
069/78973-0
www.gew.de