TV-L (1)

Kein Selbstgänger

Nach etlichen Warnstreiks – auch hier in Hamburg – und harten Verhandlungen insgesamt 8 Prozent mehr Geld bei langer Laufzeit

Fotos: hlz

Es waren eindrucksvolle Warnstreiktage, zu denen die GEW Hamburg die Beschäftigten aufrief. Mit großem Engagement waren die Kolleginnen und Kollegen, vorwiegend aus dem Schulbereich, für die Forderung der Gewerkschaften nach einem Gehaltszuwachs von sechs Prozent (mindestens 200€) bei einer Laufzeit von zwölf Monaten auf der Straße. Viele Streikende haben deutlich gemacht, dass neben der Bezahlung vor allem auch die sich beständig verdichtenden und belastenden Arbeitsbedingungen Grund zum Protest geben. Hierauf haben Ehrenamtliche aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern in ihren Streikreden eindrücklich hingewiesen.

Erzielt wurde schließlich ein Tarifergebnis, das neben vielen Einzelpunkten eine lineare Tabellenerhöhung in einem Gesamtvolumen von insgesamt 8 Prozent in drei Erhöhungsschritten bei einer Laufzeit von 33 Monaten vorsieht. Das man nicht immer das bekommt, was man fordert, ist eine Binsenweisheit. Trotzdem verdient das Zustandekommen gerade dieses Ergebnisses besondere Beachtung. Zunächst die Fakten:

Die allgemeine Entgeltsteigerung findet in drei Schritten statt:

- rückwirkend zum **1. Januar 2019** steigen die Entgelte um ein **Gesamtvolumen von 3,2 Prozent** (mindestens 100€), bestehend aus einer Anhebung der Stufe 1 um 4,5 Prozent und der anderen Stufen um 3,01 Prozent.
- zum **1. Januar 2020** um ein **Gesamtvolumen von** weiteren **3,2 Prozent** (mindestens 90€), bestehend aus einer Anhebung der Stufe 1 um 4,3 Prozent und der anderen Stufen um 3,12 Prozent.
- zum **1. Januar 2021** um ein **Gesamtvolumen von** weiteren **1,4 Prozent** (mindestens 50€), bestehend aus einer Anhebung der Stufe 1 um 1,8 Prozent und der anderen Stufen um 1,29 Prozent.
- die Auszubildendenvergütung steigt insgesamt um 100 Euro in zwei Schritten von 50 Euro, rückwirkend zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020. Sie bekommen darüber hinaus einen weiteren Urlaubstag (jetzt auch 30 Tage).

Dazu kommt:

- die Erhöhung der Angleichungszulage für angestellte Lehrkräfte von bisher 30 auf 105 Euro.
- die Angleichung der Gehälter im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder an das Niveau von Bund und Kommunen zum 1. Januar 2020
- Die Aufspaltung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in zwei Entgeltgruppen E9a (ehemals „kleine E9“) und E9b. Die neue E 9b wird der „normalen“ EG 9 entsprechen. Die Entgeltgruppe EG 9a wird im Volumen der bisherigen „kleinen“ E9 entsprechen, verteilt auf nun 6 Stufen. Damit werden insbesondere Probleme bei Höhergruppierungen beseitigt.

Der Abschluss enthält darüber hinaus weitere strukturelle Verbesserungen, so auch eine Erhöhung der Garantiebeiträge bei Höhergruppierungen. Im Verlauf der Verhandlungen hatten die Arbeitgeber darauf bestanden, dass die strukturellen Verbesserungen teilweise finanziell kompensiert werden. Am Ende einigte man sich in den Verhandlungen darauf, dass die Jahressonderzahlungen vier Jahre lang auf das Niveau von 2018 eingefroren werden.

Insgesamt ist der Tarifabschluss sehr komplex. Dies gilt insbesondere für die Verbesserungen in der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst. In 2019 profitieren die Kolleginnen und Kollegen rückwirkend ab 1. Januar von der Erhöhung der „E-Tabelle“ mit ihrer sozialen Komponente. Ab 2020 gelten dann besondere Entgelttabellen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Leider wird von der günstigeren sogenannten „S-Tabelle“ an den Hamburger Schulen – und das ist ein großer Missstand im Tarifabschluss – nur der pädagogische, nicht aber der therapeutische Teil des sogenannten „PTF-Personals“ profitieren. Die Details der Überleitung in die „S-Tabelle“ werden in den noch ausstehenden Redaktionsverhandlungen geklärt.

Für die Gesamtbewertung des Tarifabschlusses ist es notwendig, einige Hintergründe des Verhandlungsverlaufs zu kennen. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatte in der zweiten Verhandlungsrunde kein Angebot zur Gehaltserhöhung vorlegt. In der dritten Verhandlungsrunde in Potsdam gestalteten sich die Verhandlungen äußerst schwierig, zeitweise war ein Scheitern der Verhandlungen wahrscheinlicher als ein Ergebnis. Noch Samstagmittag entwickelten die Mitglieder der Bundestarifkommisssion der GEW erste Szenarien für einen Erzwingungsstreik.

Der erste Streitpunkt waren die von der TdL veranschlagten Kosten für die Einführung der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst und die Paralleltabelle für Lehrkräfte. Die Arbeitgeberseite hatte hier mit viel zu hohen Werten gerechnet

Blauwesten – das sind die streikenden Kolleg_innen des therapeutisch- pädagogisch arbeitenden Personals – in vorderster Reihe im Streik. Umso bitterer, dass sie in Hinblick auf eine bessere Eingruppierung leer ausgehen. Nachbesserung ein Muss!

Unter dem GEW-Schutzschirm fühlt sich ein Streik bei jedem Wetter gut an

und die Forderungen als „zu teuer“ abgetan. Realistische Zahlen legte die GEW vor und konnte diese auch belegen. Dies führte zu einem internen Konflikt in der fünfköpfigen Verhandlungsspitze der TdL, weil die mangelhafte Vorarbeit der TdL-Geschäftsstelle offenkundig wurde.

In der Folge bildeten sich zwei Lager auf Seiten der verhandelnden Arbeitgeber. Eine Gruppe mauerte und wollte die Verhandlungen abbrechen, während sich die andere Gruppe von den Zahlen der GEW beeindruckt zeigte und sich einigen wollte.

Ein zweiter Streitpunkt war die Forderung der Arbeitgeberseite, den Begriff des „Arbeitsvorgangs“ im TV-L neu zu definieren. Als wichtige Säule zur Eingruppierung der Beschäftigten wollten die Arbeitgeber hier eine Atomisierung des Arbeitsvorgangs in einzelne Arbeitsteilbereiche vollziehen. Auch hier wollten die Hardliner in der Verhandlungsspitze der TdL massiv ihre Forderung durchsetzen. Dies hätte eine Neubewertung und für viele Beschäftigtengruppen eine Herabgruppierung zur Folge gehabt. In deutlicher Einigkeit lehnten die Gewerkschaften diese Forderung deshalb entschieden ab.

Die Verhandlungen wurden unterbrochen und die zerstrittene Verhandlungsspitze der Arbeitgeber zog sich zur internen Beratung zurück. Dies kostete wertvolle Zeit für die Besprechung inhaltlicher Themen.

Nachdem sich die Hardliner in der TdL nicht durchsetzen konnten, gelang in einer Nachtsitzung bis Samstagmorgen 4.30 Uhr ein erster Durchbruch.

Bereits um 7.30 am Samstag wurden die Verhandlungen dann wieder aufgenommen. Noch gegen Samstagmittag stand ein Scheitern der Verhandlungen im Raum und in der Bundestarifkommission der GEW wurde bereits eifrig über mögliche Eskalationsstrategien in Falle eines Erzwingungsstreiks diskutiert.

Glücklicherweise lenkten die TdL-Hardliner im Laufe des Samstags dann doch ein und man einigte sich als gesichtswahrenden Kompromiss im Tarifergebnis darauf, über die Definition des Arbeitsbegriffes in der Protokollerklärung zu §12 TV-L Gespräche zu führen.

Erst dann konnte man in der Verhandlungsgruppe wieder über Inhalte verhandeln. Dass man pünktlich zum heute-journal am Samstagabend mit einem Tarifergebnis vor die Medien gehen konnte, war also bei weitem kein Selbstgänger.

Vor dem Hintergrund dieses Verhandlungsmarathons vereinbarte man, dass viele Einzelheiten des Abschlusses in den für Mai und Juni anstehenden Redaktionsverhandlungen besprochen werden. So gibt es derzeit noch keine genauen Pläne, wie die Überleitung der Kolleg_innen im Sozial- und Erziehungsdienst im Einzelnen aussehen wird. Besitzstände werden in jedem Fall gewahrt, Verschlechterungen soll es keine geben.

Inwieweit die Arbeitgeber_innen in der Zukunft weiter auf eine Verschlechterung der Eingruppierungssäule „Arbeitsvorgang“ drängen werden, muss nun sehr kritisch von den Gewerkschaften verfolgt werden. Zum einen zeigt es auf, dass Stimmen in der TdL lauter werden, die in der Abwertung der Eingruppierungskriterien der Landesbeschäftigten Einsparpotential sehen. Zum anderen haben die TdL-Hardliner mit ihrer starren Haltung eindeutig die Machtfrage gegenüber den Gewerkschaften im Länderbereich aufgeworfen. Diese Botschaft ist angekommen und es ist geboten, die 33 Monate Laufzeit des aktuellen Tarifabschlusses klug für die zukünftige Strategieentwicklung zu nutzen.

Vor dem Hintergrund dieser Situation kann man mit dem Gesamtergebnis durchaus zufrieden sein, obwohl das Einfrieren des Weihnachtsgeldes auf dem Niveau von 2018 für viele Beschäftigte nur schwer hinnehmbar sein wird. In jedem Fall muss die Jahressonderzahlung in der nächsten Tarifrunde wieder angepasst werden.

Was nun bedeutet der Tarifabschluss für Hamburg?

Für die Beschäftigten des pädagogischen und therapeutischen Fachpersonals an Hamburger Schulen stellt die Angleichung der Gehälter im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder an das Niveau von Bund und Kommunen zum 1. Januar 2020 eine Zerreißprobe dar.

Insgesamt zwar ist die Aufwertung des Sozial- und Erzie-

hungsdienst ein enormer Erfolg, zu dem auch die große Streikbeteiligung in Hamburg beigetragen hat. Davon profitieren wird allerdings nach Tariftext nur das „PF“ nicht aber das „TF“. Also Erzieher_innen, Sozialpädagog_innen, sozialpädagogische Assistent_innen, Heilerzieher_innen werden ab 2020 in die sogenannten „S-Tabellen“ übergeleitet, Ergo- und Physiotherapeut_innen an Hamburger Schulen aber nicht. Zusammen waren sie in den Warnstreiks auf der Straße, um für bessere Löhne zu kämpfen. Deshalb ist es umso bitterer, dass die therapeutischen Berufe im Schulbereich wieder einmal nicht von den Verbesserungen profitieren. Sie bekommen seit 2017 nicht die SuE-Zulage und fallen, da sie im Organisationsgefüge des Tarifvertrags zu den „Gesundheitsberufen“ zählen, nicht unter die Regelungen für die Berufe im „Sozial- und Erziehungsdienst“. Ein Schlag ins Gesicht für die vielen engagierten Therapeut*innen an den Schulen.

Zwar ist es dank der Hamburger Mitglieder in der BTK gelungen, die spezielle Situation der schulischen Therapeut*innen in den Tarifverhandlungen in Potsdam zur Sprache zu bringen, doch die Verhandlungsgruppe der TdL verweigerte sich einer Regelung.

Jetzt ist die Hamburger Schulbehörde in der Verantwortung, bei gleich schlechten Arbeitsbedingungen für gleich gute Bezahlung zu sorgen. Dass die Therapeut_innen in Hamburg als Teil des „PTF-Personals“ zwar gleichermaßen wie ihre direkten Kolleg_innen unter der enormen Verdichtung der Arbeit durch die Einführung der neuen Arbeitszeitregelung und der Eintourigkeit an den speziellen Sonderschulen zu leiden haben, finanziell aber schlechter gestellt werden sollen, ist eine untragbare Situation. Die GEW Hamburg wird deshalb unverzüglich auf den Hamburger Arbeitgeber zugehen und ihn dazu auffordern, das SuE-Ergebnis auf die schulischen Therapeut_innen zu übertragen.

Was bedeutet der Abschluss für die Beschäftigten als Lehrkräfte?

Für vollausgebildete Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, Lehrkräfte ohne Vorbereitungsdienst oder mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss bis einschließlich E11 sowie tarifbeschäftigte Fachlehrer_innen steigt die Angleichungszulage von 30€ auf nun 105€.

Die Paralleltabelle (E12=A12, statt aktuell E11=A12) sowie die Weiterentwicklung des TV EntgO-L wird nach Abschluss dieser Tarifrunde Gegenstand von weiteren Verhandlungen sein. Dies ist ein enormer Erfolg, weil sich die Arbeitgeber zu konkre-

Spaß, aber kein Spiel

ten Verhandlungsterminen verpflichten mussten. Dort wird beispielsweise auch die Anerkennung des Magisters als wissenschaftlicher Hochschulabschluss verhandelt werden. Gleiches gilt für die Aufwertung der etwa 450 Hamburger **Vorschullehrkräfte.** Die Kolleg_innen hatten mit viel Kreativität und großem Engagement in den Warnstreiks auf ihre Forderung nach E10 aufmerksam gemacht. Ihnen ist es als diplomierten Sozialpädagog_innen nicht vermittelbar, dass sie nicht von der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes profitieren werden. Bis zum Abschluss einer entsprechenden Regelung im Rahmen der Verhandlungen des TV EntgO-L ist der Hamburger Arbeitgeber in der Verantwortung, eine Lösung für diese Berufsgruppe zu finden, insbesondere, weil sie nach wie vor mit einer Zwangsteilzeit von 85 Prozent an den Vorschulen arbeiten. So kann man in Hamburg kein Fachpersonal halten!

Was bedeutet der Abschluss für die verbeamteten Beschäftigten?

Der DGB Nord hat umgehend nach Ende der Tarifverhandlungen den ersten Bürgermeister dazu aufgefordert, das Tarifergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamt_innen zu übertragen. Berücksichtigt werden sollen dabei spezifische Forderungen für Beamt_innen, die hier ebenfalls zu strukturellen Verbesserungen führen, wie beispielsweise die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale oder Verbesserungen für Familien. Da die Redaktionsverhandlungen für den Tarifabschluss bis in den Juni hinein dauern werden, ist erfahrungsgemäß mit einem Gesetzesentwurf für die Besoldungserhöhung erst nach der Sommerpause zu rechnen. Vor November ist daher nicht mit einer entsprechenden Bezügeerhöhung zu rechnen.

BIRGIT RETTMER
Tarifreferentin GEW-Hamburg

Weitere Informationen zum Tarifabschlussfindet findet sich unter www.gew.de/fragen-und-antworten

TARIFABSCHLUSS TV-L (2)

Wasser im Wein

Was auf den ersten Blick verheißungsvoll aussieht, gerät bei näherer Betrachtung in ein trüberes Licht

Wow! war meine Reaktion, als ich über‘s Radio vom Tarifergebnis hörte. Was? Acht Prozent mehr?! – Wie das? Wir hatten doch nur sechs Prozent gefordert. Sowas hatte es noch nie gegeben. Mein erster Gedanke: War die Arbeitgeberseite sich plötzlich ihrer gesamtwirtschaftlichen Verantwortung bewusst geworden?

Die Ernüchterung folgte auf dem Fuße: Die Laufzeit des Tarifvertrags wurde nicht auf 12 Monate, wie gefordert, sondern auf 33 Monate, also knapp drei Jahre, festgelegt. Von im Schnitt achtprozentiger Steigerung war die Rede, die Steigerungsraten in Stufen, sodass dieser Segen im Portemonnaie frühestens nach zwei Jahren so richtig erkennbar ist.

Natürlich ist es gut, dass die unteren Lohngruppen überproportional gut abgeschnitten haben. Da man aber immer ein Gesamtpaket mit einem fixen Finanzvolumen verhandelt, geht dies Ergebnis auf Kosten aller Übrigen. Für die Lohngruppen, die die Lehrer_innen betreffen, sind dies also 7,6 Prozent (s. Tabelle). Das heißt auf drei Jahre bezogen eine jährliche Steigerung von gerade mal 2,5 Prozent. Zieht man davon die Teuerungsrate, die mensch immer

Vergleich Entgelttabellen TV-L ab Januar 2021 mit 2018 (Steigerung in %)

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	10,96	7,59	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 14	10,96	7,59	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 13	10,96	7,59	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 12	10,96	7,59	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 11	10,96	7,64	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 10	10,96	7,69	7,59	7,59	7,59	7,59
EG 9b	10,96	8,17	7,95	7,63	7,59	7,59
EG 9a	10,96	8,17	8,10	7,95	7,63	7,59
EG 8	10,96	8,50	8,29	8,10	7,90	7,79
EG 7	10,96	8,98	8,52	8,31	8,14	8,01
EG 6	10,96	9,14	8,75	8,47	8,33	8,18
EG 5	10,96	9,53	9,10	8,73	8,51	8,40
EG 4	10,96	9,98	9,40	9,10	8,82	8,65
EG 3	10,96	10,13	9,88	9,51	9,23	9,00
EG 2	10,95	10,93	10,64	10,37	9,79	9,25
EG 1		13,35	13,13	12,88	12,64	12,07