

ressen und der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.

Generell sollte ein Tarifabschluss fair und ausgegogen sein und die Interessen beider Seiten berücksichtigen. Die Arbeitnehmer sollten angemessene Löhne und Sozialleistungen erhalten, während das Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben und sich weiterentwickeln sollte. Ein Tarifabschluss sollte auch dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer zu verbessern.

Ein guter Tarifabschluss kann auch dazu beitragen, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken und Konflikte zu vermeiden. Er sollte auf lange Sicht eine stabile und nachhaltige Grundlage für die Zusammenarbeit schaffen.

Letztendlich ist ein guter Tarifabschluss einer, der den spezifischen Bedürfnissen und Interessen der

beteiligten Parteien entspricht und eine Win-Win-Situation für alle schafft.«

Was nun?

Und auch ohne eine künstliche Intelligenz weiter zu bemühen, wissen wir, wie es weitergehen muss: Das Arbeitgeberangebot ist so weit von einem fairen Angebot entfernt, dass von dieser Seite noch stark nachgelegt werden muss. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss der Druck auf die Arbeitgeber*innenseite erhöht und zum Auftakt der dritten Runde das Signal gegeben werden, dass ohne ein faires Angebot ein Scheitern der Verhandlungen nicht ausgeschlossen ist und Erzwungungsstreiks drohen, die dann auch länger als ein oder zwei Tage andauern können.

JENS KASTNER

Tarifsekretär für den TVÖD/TV-AVH und Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

TVÖD 2023: NACH DER DRITTEN TARIFRUNDE

Abwarten, aber nicht aufgeben

Trotz intensiver Warnstreiks verweigert die Arbeitgeber*innenseite auch in der dritten TVÖD-Runde einen Inflationsausgleich für die unteren und mittleren Gehaltsgruppen, die Verhandlungen sind gescheitert.

Im Blitzinterview: Jens Kastner, Mitglied der Tarifkommission für die GEW

Jens, du warst für uns in Potsdam bei der dritten Runde der Tarifverhandlungen dabei und bist gerade auf der Heimreise. Wie war und ist die Stimmung? Als Mitglied der Tarifkommission muss man geduldig sein, denn die Verhandlungsspitze verhandelt mit der Spitze der Arbeitgeber. Dann werden diese Spitzengespräche unterbrochen und die jeweiligen Verhandlungsspitzen der Gewerkschaft(en) und Arbeitgeber tragen den bis hierhin erreichten Gesprächsstand in die jeweiligen Verhandlungskommissionen, die das Bisherige zum Teil schon bewerten. Dann endet die Beratung und vorsichtige Einschätzung des bis hierhin erreichten Inhalt des Spitzengesprächs und die Verhandlungskommissionen berichten in die jeweiligen Tarifkommissionen (von ver.di, der Gewerkschaft der Polizei, des dbb beamtenbundes). – Also du siehst, der jeweilige Stand unterlag schon einer ersten Einschätzung, bevor wir in der Tarifkommission davon erfahren. Dann aber fließt unsere Bewertung zu dem jeweils erreichten Stand wieder zurück in die Verhandlungskommission und von dort dann wieder zu unseren Verhandlungsspitzen.

Die Stimmung ist gut, gepaart mit einer hohen Erwartung an den Einigungswillen der Arbeitgeberseite.

Hat sich die Arbeitgeber*innenseite nach dem inakzeptablem »Angebot« der zweiten Tarifrunde auf die Forderungen der Gewerkschaften zubewegt? »Zubewegt« ist hier der falsche Begriff. Richtig ist, dass sie durch unsere Forderungen bewegt wurde, aber in Bezug auf einen Mindestbetrag überhaupt nicht in die Nähe eines diskussionswürdigen Angebots gekommen sind.

Wie beurteilst du die Haltung der Arbeitgeber*innen? Die Arbeitgeberverbände, muss es an dieser Stelle heißen, denn jedes Bundesland hat einen eigenen Arbeitgeberverband, in dem jede Stadt und Kommune oder Gemeinde vertreten ist. Und angesichts dessen, was uns an Stimmungslagen aus den verschiedenen Verbänden zu Ohren gekommen ist, fragen wir uns, wie die Verbände sich in den jeweiligen Bundesländern auf die Verhandlungen vorbereitet haben. Nach meiner



Meinung reicht die Spanne von ›gar nicht‹ bis hin zu ›es wurden verschiedene Varianten gerechnet‹. Einzig die Bewertung, dass die Gewerkschaften ›total überzogene Forderungen stellen‹, scheint die VKA (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände) zu einen. Außerdem gibt es noch den Arbeitgeber ›Bund‹, vertreten durch die Bundesinnenministerin, die aber aufgrund anderer terminlicher Verpflichtungen nur eingeschränkt anwesend war.

Es soll nun zur Schlichtung kommen. Was heißt das, und was heißt das für das weitere Vorgehen der Gewerkschaften? Die Gewerkschaften haben die Verhandlungen als gescheitert erklärt, weil kein neues Angebot von Arbeitgeberseite gemacht wurde. Erst als aufgrund des Scheiterns die Pressekonferenz am Laufen war, hat die Bundesinnenministerin Nancy Faeser eine Äußerung getätigt, die von der Presse als neues Angebot interpretiert wurde. – Das ist entweder ganz schön unbedarft oder ein durchsichtiges Manöver, um davon abzulenken, dass das Arbeitgeberverhalten zum Scheitern der Verhandlungen geführt hat. Arbeitgeber haben dann sofort die Schlichtung einberufen, damit so schnell wie möglich die Friedenspflicht greift, in der die Gewerkschaften nicht zum Streik aufrufen dürfen.

Was passiert in der Zeit, in der wir die Füße stillhalten müssen? Eine Schlichtungsrunde hat feste Regeln: An einem geheim gehaltenen Ort kommen die Verhandlungsspitzen zusammen und ihnen zur Seite stehen zwei Personen, die als Schlichter benannt wurden; jede Seite berief eine Person. Dann wird wieder verhandelt und die Schlichter gehen mit ausgeloteten Möglichkeiten in die Beratung und machen dann einen Schlichtungsvorschlag, der das Schlichtungsergebnis ist. Dieses wird dann öffentlich und die Tarifparteien beraten diesen Schlichtungsvorschlag, möglicherweise auch begleitet durch Mitgliederbefragungen. Daraus ergibt sich dann entweder eine Annahme (Tarifeinigung erzielt!) und die Tarifverhandlungen sind mit diesem Ergebnis beendet. Oder aber es gibt eine Ablehnung (keine Tarifeinigung!) Dann stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften das letzte Mittel anwenden und in einen unbefristeten Erzwingungsstreik gehen, wenn mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder für solch einen Erzwingungsstreik votieren.

Von langjährigen GEW-Mitgliedern höre ich oft: »Tarifrunden sind so langweilig. Das ist doch jedes Mal der gleiche Mist.« Ist es dieses Mal nicht vielleicht doch auch ein bisschen anders? Und sind Tarifrunden wirklich ein »überflüssiges Ritual«, wie es oft heißt? Das ist Unsinn,

Tarifrunden wären nur dann ein überflüssiges Ritual, wenn es zum Beispiel gesetzlich geregelt wäre, dass sich die Löhne und Gehälter nach festgelegten Maßstäben erhöhen. Zwar soll es Arbeitgeber geben, die von sich aus regelmäßig die Gehälter ihrer Beschäftigten erhöhen, aber das sind vernachlässigbare Einzelfälle.

Der gleiche Mist – naja, tatsächlich waren es auch in dieser Runde dieselben Rituale, die in jeder vergangenen Tarifrunde ausgeübt wurden, obwohl – und das schien neu – die Arbeitgeberseite vor den Verhandlungen verkündete, dass sie auf Rituale verzichten würde. Aber die erste Verhandlungsrunde im Januar ohne Arbeitgeberangebot durchzuführen, ein Angebot erst in der zweiten Verhandlungsrunde im Februar auf den Tisch zu legen und dann nicht mehr davon abrücken zu wollen, ist das typische Ritual, dass von der Arbeitgeberseite in jeder Runde wieder vollzogen wird. – Also ja, stimmt schon irgendwie, Tarifrunden haben ihre eigenen Regeln.

Sollte uns die Menge an Kolleg*innen, die zuletzt am 23. März zum Warnstreik auf der Straße waren, nicht auch hoffnungsvoll stimmen? Auf jeden Fall erfahren wir dadurch einen großen Rückhalt und zeigen der Arbeitgeberseite, dass sie uns ernst zu nehmen haben und die Kolleg*innen bereit stehen, um für eine eventuell nötig werdende weitere Steigerung der Tarifaufeinandersetzung die Arbeit wieder niederzulegen. Wir haben allerdings die Hoffnung, dass durch die Schlichtungsverhandlungen doch noch ein Auf-Uns-Zubewegen stattfindet wird, diese also zu einem annehmbaren Ergebnis kommen werden.

Warum sind die aktuellen TVöD-Auseinandersetzungen so wichtig für die im Herbst beginnenden TV-L-Tarifverhandlungen? Auch der TV-L ist ein Tarifvertrag, der unter anderem die Bezahlung im öffentlichen Dienst regelt – dann aber für die Landesbeschäftigten. Davon ausgehend, dass sich die wirtschaftlichen Bedingungen nicht besonders stark verbessern, wird der Bedarf an Gehaltserhöhungen auch bei diesen Kolleg*innen vorhanden sein. Wir setzen mit den aktuellen Verhandlungen eine Marke, die im Herbst für den TV-L die Mindestmarke für die dann aufzustellenden Forderungen sein dürfte.

Was steht nun an? Für uns alle, sowohl für uns Funktionär*innen als auch uns Beschäftigte steht an, was ich anfangs sagte: Wir müssen geduldig sein. Ende April wissen wir mehr!

Danke dir Jens, gute Heimreise!

Interview: hlz (ANTJE GÉRA)