Ohne Warnstreiks geht es nicht!

Und sie bewegen sich doch – nach rückwärts… In der zweiten Tarifrunde des TVöD 2023 setzen die Arbeitgeber*innen nun auf Brotkrumen statt Blockade

In Tarifverhandlungen stellen die Gewerkschaften, nachdem sie sich mit ihren Mitgliedern beraten haben, eine Forderung auf und richten diese an die Arbeitgeber*innen bzw. an die Arbeitgeber*innenverbände. In der nun bundesweit stattfindenden Tarifauseinandersetzung stehen auf der einen Seite die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und auf der anderen Seite die *Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände* (VKA) als Arbeitgeberin der Kommunalbeschäftigten und der Bund als Arbeitgeber für die Bundesbeschäftigten.

Erste Verhandlungsrunde:
Abwehr statt Angebot

Wie leider schon seit vielen Tarifrunden im TVöD üblich, legten auch in dieser die VKA und der Bund in der ersten Verhandlungsrunde im Januar kein Angebot vor, sondern beklagten nur die Höhe der Forderung, die von den Gewerkschaften erhoben wurde: 10,5 % Gehaltssteigerung, aber mindestens 500 € bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Bei einer für 2022 feststellbaren Inflationsrate von mindestens 7,9 % und einer für 2023 prognostizierten Inflationsrate von mindestens 6,0 % wird sichtbar, dass die Forderung der Gewerkschaften mit Augenmaß aufgestellt wurde, denn der letzte Tarifabschluss lag mit weniger als 3 % weit unter der Inflationsrate.

Zweite Verhandlungsrunde:
Ein Angebot, das keines ist

Erst in der zweiten Verhandlungsrunde im Februar gab es dann ein Angebot der Arbeitgeber*innenseite: Lineare Erhöhung der Gehälter um 5 % in zwei Schritten, das heißt im ersten Erhöhungsschritt ab 1. Oktober 2023 um 3 % und im zweiten Erhöhungsschritt ab 1. Juni 2024 dann um 2 %.
Zusätzlich die Zahlung eines Inflationsausgleichsgelds in Höhe von 2.500 Euro in zwei Schritten: Die erste Zahlung in Höhe von 1.500 Euro soll im Mai 2023 und die zweite Zahlung in Höhe von 1.000 Euro im Januar 2024 erfolgen.
Dann eine Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 90 % im Jahr 2024: Auch die Jahressonderzahlung soll schrittweise erhöht werden, und zwar im Jahr 2023 auf 75 % für die Entgeltgruppen 9a bis 15 und ab dem Jahr 2024 auf 90 % für die Entgeltgruppen 1 bis 15.
Versehen ist dieses Angebot mit einer Laufzeit von 27 Monaten.

Eine tabellenwirksame Erhöhung erst ab dem 01. Oktober 2023 bedeutet, dass in den ersten 9 Monaten keine Erhöhung stattfinden wird.
Die Zahlung von 1500 Euro Ende Mai 2023 bedeutet, dass dieser Betrag die seit Anfang des Jahres gestiegenen Kosten ausgleichen soll: für die vergangenen 5 Monate und für die folgenden 5 Monate (einschließlich dem Monat Oktober, da die prozentuale Erhöhung erst am Ende des Monats das Gehalt erhöht).
Die Auswertung des Angebots, das ab 2024 in Kraft treten soll, fällt noch schlechter aus.

Dieses Angebot verfestigt den Negativtrend der Einkommen im öffentlichen Dienst, so dass eine Ablehnung durch die Gewerkschaften schon vorprogrammiert war und folgerichtig weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes in die Warnstreikaktivitäten einbezogen wurden. So wie es am 8. März 2023 geschehen ist, als der Kita-Bereich zur Arbeitsniederlegung auch in Hamburg aufgerufen war. Im Zeitraum bis zur dritten Verhandlungsrunde am 27. bis 29. März werden sicherlich noch weitere Bereiche zum Warnstreik aufgerufen.

Wir haben uns die Mühe gemacht und eine unbeteiligte dritte Stimme nach ihrer Meinung gefragt. Wir kennen diese Stimme mittlerweile alle. Ihr Name lautet KI ChatGTP. Wir fragten:

Was ist ein guter Tarifabschluss?

ChatGTP: »Als KI-Modell bin ich nicht in der Lage, eine politische oder ideologische Meinung zu haben oder zu äußern, aber ich kann eine objektive Sichtweise geben.
Ein guter Tarifabschluss hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, der Branchenentwicklung, der Inflation, der Produktivität, der Arbeitnehmerinte-

ressen und der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.
Generell sollte ein Tarifabschluss fair und ausgewogen 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 Erzwingungsstreiks 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 Arbeitgeber*verbände,* 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