

THEMA

Tarifrunde 2019 – Abschluss für die Länderbeschäftigten erzielt



Acht Prozent mehr Geld in drei Schritten – Verbesserungen für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte

Tarifabschluss mit deutlich mehr Licht als Schatten

In den Tarifverhandlungen zum TV-L für die Beschäftigten der Länder haben sich die Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nach sehr schwierigen Verhandlungen am Abend des 2. März auf einen Tarifabschluss geeinigt.

Drei Tage zogen sich die Verhandlungen mit den Arbeitgebern hin. Am Ende stand ein Abschluss im Gesamtvolumen von 8 Prozent vom 1.1.2019 bis zum 30.9.2021. Für den Sozial- und Erziehungsdienst der Länder konnte durchgesetzt werden, die Bezahlung auf das Niveau des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) anzuheben.

Die Angleichungszulage für bundesweit 50.000 angestellte Lehrkräfte steigt von 30 € auf 105 € im Monat.

Aus Sicht der GEW ein guter Kompromiss, der spürbare Entgeltsteigerungen bringt. Für die Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst und in der Pflege wurde eine nachhaltige Aufwertung ihrer Tätigkeiten mit überproportionalen materiellen Zuwächsen erzielt. Die Anhebung der Erfahrungsstufe 1 ist ebenfalls ein Schritt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Wesentliche Bestandteile der Tarifeinigung Entgelterhöhungen:

- Erhöhung im Gesamtvolumen von 3,2 % rückwirkend zum 1.1.2019. Hierin sind enthalten:
 - ➔ die überproportionale Steigerung der Stufe 1 um 4,5 %
 - ➔ lineare prozentuale Erhöhung der Stufe 2–6 mindestens um 100 €
- Erhöhung im Gesamtvolumen von 3,2 % zum 1.1.2020 mit folgenden weiteren Komponenten
 - ➔ die überproportionale Steigerung der Stufe 1 um 4,3 %
 - ➔ lineare prozentuale Erhöhung der Stufe 2–6 mindestens um 90 €
- Erhöhung im Gesamtvolumen von 1,4 % zum 1.1.2021 mit folgenden weiteren Komponenten
 - ➔ die überproportionale Steigerung der Stufe 1 um 1,8 %
 - ➔ lineare prozentuale Erhöhung der Stufe 2–6 mindestens um 50 €

Kumuliert ergibt sich daraus eine Steigerung der Entgelte im Gesamtvolumen von insgesamt 8 % über alle Entgeltgruppen und -stufen.

Die stärkere Anhebung der Stufe 1 und der Mindestbetrag führen zu einer geringen Absenkung der linearen Erhöhungen in den Stufen 2–6 auf 3,01 % in 2019, 3,12 % in 2020 und 1,29 % für 2021.

Lehrkräfte – Schritt hin zur Paralleltabelle

Die Angleichungszulage für tarifbeschäftigte Lehrkräfte wird rückwirkend zum 1.1.2019 von bisher 30 € auf 105 € angehoben. Mit dieser spürbaren Erhöhung um 75€ konnte die GEW eine zusätzliche Anpassung der Entgelte für Lehrkräfte durchsetzen, auch wenn die vollständige Umsetzung der Paralleltabelle nicht vereinbart werden konnte. In der nächsten Tarifrunde wird die Paralleltabelle ebenso verhandelt wie die Weiterentwicklung der Entgeltordnung-Lehrkräfte (TV-EntgO-L).

Sozial- und Erziehungsdienst

Eine der Hauptforderungen war die Bezahlung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder wie bei den Kommunen. Im Jahr 2020 werden die Entgelte der Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen an das Niveau der Entgelte bei den Kommunen herangeführt. Mit diesem längst überfälligen Schritt steigen die Einkommen erheblich an. Die Bedingungen der Überleitung der Beschäftigten in die neue S-Tabelle werden in der nächsten Zeit vereinbart.

Therapeut*innen – keine Lösung erreicht

In den Verhandlungen gelang es trotz massivem Vorbringens nicht, die an Schulen tätigen therapeutischen Fachkräfte in den Sozial- und Erziehungsdienst einzugliedern. Die Arbeitgeber waren nicht bereit, z. B. mittels einer Protokollnotiz diese Berufsgruppe den sozialpädagogischen Fachkräften gleichzustellen. Die GEW wird weiterhin für eine Gleichstellung eintreten.

Garantiebeträge bei Höhergruppierung

Die Garantiebeträge bei Höhergruppierung werden angehoben:

- in den Entgeltgruppen 1–8 auf 100 €
- in den Entgeltgruppen 9–15 auf 180 €.

Die Forderung der Gewerkschaften nach stufengleicher Höhergruppierung lehnten die Arbeitgeber kategorisch ab.

Entgeltgruppe 9 neugestaltet

Die bisherige Trennung der Entgeltgruppe 9 in die sog. „kleine EG 9“ mit verlängerten Stufenlaufzeiten und fehlender Stufe 6 und eine normale EG 9 wird aufgegeben.

Es erfolgt eine Aufteilung in die EG 9a (bisherige „kleine EG 9“) und EG 9b mit gleichen Stufenlaufzeiten und jeweils 6 Erfahrungsstufen. Die Ausgangswerte der neuen 9a entsprechen den bisherigen Zahlbeträgen, die aber entsprechend des Tarifergebnisses erhöht werden. Die Benachteiligung der Beschäftigten in der „kleinen EG 9“ konnte somit nach 13 Jahren endlich überwunden werden.

Jahressonderzahlung

Auch wenn sich die Arbeitgeber mit ihrer Forderung nach vollständiger Kompensation von Entgeltsteigerungen nicht durchsetzen konnten, so beharrten sie bis zum Schluss auf Gegenfinanzierung durch die Beschäftigten. Als

Kompromiss wird die Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019 – 2021 eingefroren. Ab dem Jahr 2022 werden die allgemeinen Entgeltsteigerungen dann wieder auf die Jahressonderzahlung angewendet.

Arbeitsvorgang

Mit ihrer massiv vorgetragenen Forderung nach einer Neufassung des Begriffs des Arbeitsvorgangs wollten die Arbeitgeber die Gewerkschaften zwingen, den Weg zu massiven Herabgruppierungen zu eröffnen.

Dieser Angriff auf ein wesentliches Merkmal der Eingruppierungssystematik des TV-L konnte abgewehrt werden. Mit den Arbeitgebern wurden lediglich Gespräche zu dieser Thematik vereinbart.

Praktikant*innen

Die Entgelte für Praktikant*innen nach dem

TV-L Prakt werden jeweils um 50 Euro zum 1.1.2019 und zum 1.1.2020 erhöht. Weiterhin wird der Urlaubsanspruch um einen Tag auf 30 Tage erhöht.

Erklärungsfrist

Mit den Arbeitgebern ist eine Erklärungsfrist bis zum 15. April 2019 vereinbart.

Und die Beamtinnen und Beamten?

Die Gewerkschaften haben das Land Niedersachsen aufgefordert, den Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Die DGB-Gewerkschaften haben das Finanzministerium um zügige Aufnahme von Gesprächen ersucht.



Weitere Informationen auf den Seiten der GEW

www.gew.de und www.gew-nds.de

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/insgesamt-8-prozent-mit-verbesserungen-fuer-lehrkraefte-und-erzieherinnen
www.gew-nds.de/index.php/arbeitsplatz/tarif/tarifrunde-2019-laender

Verhandlungen und Ergebnis – eine Bewertung

„Mit eindrucksvollen Warnstreiks haben die Beschäftigten Bewegung in die Verhandlungen gebracht“, sagte GEW-Verhandlungsführer Daniel Merbitz nach Abschluss der Tarifverhandlungen. „Am Ende stand ein Kompromiss. Die Gewerkschaften haben viele Forderungen durchgesetzt und so erreicht, dass der öffentliche Dienst für die Beschäftigten attraktiver wird. An den Themen, bei denen wir gerne mehr erreicht hätten, bleiben wir dran.“

Der Tarifeinigung vorausgegangen waren Aktionen und gantztägige Warnstreiks mit bundesweit über 100.000 Teilnehmenden. In Niedersachsen kam es am 11. Februar zu einem gantztägigen Warnstreiktag „Schulen“, an dem sich ca. 600 Beschäftigte beteiligten. Höhepunkt war ein gemeinsam von GEW, GdP und

ver.di ausgerufenen Warnstreik mit Kundgebung in Bremen. Vor ca. 7.000 Streikenden forderte Laura Pooth die Arbeitgeber auf, für attraktive Arbeitsplätze in den Bildungseinrichtungen zu sorgen.

Dass das einige Arbeitgeber gänzlich anders sehen, wurde in der Reaktion von Finanzminister Hilbers, stv. Vorsitzender der TdL, auf die Warnstreiks deutlich. Er verstieg sich zu der Behauptung, es gebe weder einen Fachkräftemangel noch müssten die Bedingungen für die Beschäftigten verbessert werden. Immerhin sei Geld doch nicht alles. Damit stand Herr Hilbers leider nicht allein!

In der TdL gibt es zwei Lager: Verhandler und Verhinderer! Die Verhandler waren an

einem ausgewogenen Kompromiss interessiert, die Verhinderer nahmen das Scheitern der Verhandlungen bewusst in Kauf. Die Strategie der Verhinderer war darauf gerichtet, einen Abbruch zu provozieren. Sie wollten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gezielt in den Arbeitskampf treiben nach dem Motto „Dann zeigt mal, was ihr noch könnt“. Einige Ländervertreter, darunter auch der niedersächsische Finanzminister Hilbers, messen der Tarifautonomie wohl keinen hohen Stellenwert bei. Wenn das die neue Strategie der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst sein sollte, müssen die Gewerkschaften sich auf harte Auseinandersetzungen in den nächsten Jahren einstellen. Die GEW wird sich darauf vorbereiten!