

Tarifvertrag und Burka

Am 3. März 2017 hat die Gewerkschaft ver.di mit dem Land Hessen einen Tarifvertrag für die Tarifbeschäftigte des Landes abgeschlossen. Das wäre keiner gesonderten Erwähnung wert, da das Volumen des Tarifvertrags eher durchschnittlich ist. Von den geforderten 6 Prozent für 12 Monate blieben letztendlich 4,2 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten, sowie einigen strukturelle Verbesserungen für einzelne Arbeitnehmergruppen. Soweit, so ...

Erwähnenswert ist aber, dass im § 3 Absatz 1 des Tarifvertrags (TV L-H) das „Verbot der Vollverschleierung“ eingefügt wurde. Zitat: „Sie dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“

Hier muss die Frage erlaubt sein: „was soll das?“ Der Verhandlungsführer von ver.di, Wolfgang Pieper, begründet den Zusatz wie folgt: „Es geht darum, wie (...) der Staat in Form seiner Beschäftigten den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber (tritt). Die Beschäftigten sollen für den Bürger klar erkennbar sein. Von dieser Regelung sind Trägerinnen von Kopftüchern nicht betroffen. Wir betrachten das in dieser Form als eine gesellschaftlich adäquate Regelung“ (Zitat Ende). Was jetzt „gesellschaftlich adäquat“ bedeuten soll, erschließt sich einem nicht, es sei aber auch dahingestellt.

Interessant ist der letzte Satz aus Wolfgang Piepers Ausführungen: „Für das Land war das eine Bedingung, um überhaupt zu einem tragfähigen Abschluss zu kommen.“ Tragfähig für wen? Ob der Abschluss für ver.di tragfähig ist, scheint wohl auf einem „anderen Blatt“ zu stehen. Die Aussage erlaubt wohl den Schluss, dass ver.di ohne diesen Zusatz, auch mit einem niedrigeren Angebot zufrieden gewesen wäre, zumal es in dieser Tarifrunde zu keinen nennenswerten Arbeitskämpfmaßnahmen kam. Im Vorfeld des anstehenden Bundestagswahlkampf will man nicht als besonders aufmüpfig auffallen. Das ver.di Flugblatt zum Tarifabschluss erwähnt übrigens das „Vermummungsverbot“ mit keinem Wort.

Das Land Hessen beschäftigt ca. 45.000 Personen im Angestelltenverhältnis, für die dieser Tarifvertrag Gültigkeit hat. Tarifverträge regeln vom Grundsatz Angelegenheiten im Arbeitsverhältnis, die von Zeit zu Zeit einer Neujustierung bedürfen und bei Vertragsschluss nicht abschließend geregelt sind. Dazu zählt vorrangig das Gehalt, aber auch die Arbeitszeit, der Urlaub, Dienstbefreiung für

gewerkschaftliche Mandat, Sonderzahlungen u. v. m. Beim Boden- und fliegenden Personal einer Fluggesellschaft macht sicherlich auch eine tarifvertragliche Regelung zur Dienstkleidung Sinn (Kostenbeteiligung, Reinigung etc.), aber ein „Vermummungsverbot“ ist im Tarifvertrag ein Novum, zumal das Land Hessen bereits 2011 per Erlass das Tragen einer Vollverschleierung für alle Landesbediensteten – Beamte und Tarifbeschäftigte – untersagt und mit dem Neutralitätsgebot der öffentlichen Verwaltung begründet. Letzteres dürfte doch ausreichend sein, auch vor dem Hintergrund, dass mir bisher noch in keinem „hessischen Dienstzimmer“ (Minister Beuth) eine vollverschleierte Person begegnet ist. Fraglich ist auch, was geschehen würde, wenn eine Person, die nicht tarifgebunden (= kein ver.di Mitglied) ist, gegen diesen Paragraphen des Tarifvertrags verstoßen würde. Ein Verstoß gegen einen Ministererlass führt in der Konsequenz zu einer Abmahnung, im Wiederholungsfall zu einer Kündigung, diese Sanktionsmaßnahmen sind aber im Tarifvertrag nicht gegeben.

Warum also dieser Zusatz im Tarifvertrag? Über die Beweggründe lässt sich nur spekulieren. Vielleicht hat Innenminister Beuth (CDU), der als „hardliner“ bekannt ist, einfach nur mal versucht, die Gewerkschaft mit dem „Nasenring durch die Manege“ zu ziehen, um für die Zukunft weitere Optionen zur Einbringung von politischen mainstream Positionen in den Tarifvertrag auszuloten. Ver.di könnte versucht gewesen sein, dem AfD Klientel in ihrer Mitgliedschaft und den gewerkschaftlichen Vorständen ein Zeichen zu geben, dass man ihre „Sorgen“ erkannt hat und sich ihre Parolen für einen „starken Staat“ zu eigen macht. Weitere Tarifverträge gleichen Inhalts für den Handel, die Ver- und Entsorgungsbetriebe und den Fachbereich „sonstige Dienstleistungen“ dürften folgen.

Jüngere Leser und –innen dieses Beitrags seien darauf hingewiesen, dass es auch schon mal andere Zeiten in der Tarifaueinandersetzung gab. In den 1950er Jahren wurde für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als Regelung im Tarifvertrag gestreikt, ab 1986 für die 35 Stunden Woche. Alles originäre gewerkschaftliche Themen, die zu einer hohen Mobilisierung der Beschäftigten, einher gehend mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, geführt haben. Diese Zeit scheint nun unwiederbringlich vorbei zu sein.

Artikel von Peter Balluff vom Juni 2017

Siehe zum Hintergrund die Ausführungen zum Hessen-Abschluss [im Dossier im LabourNet Germany](#) zur Tarif- und Besoldungsrunde 2017 im öffentlichen Dienst der Länder