

Tarifrunde 2018 / 2019

Abschließende Tariffinformation Feb. 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt, im Februar 2019, liegen die Tarifvertragstexte nun endlich final vor und das nötige Unterschriftenverfahren wird gerade eingeleitet.

"Was hat denn so lange gedauert?" Immerhin hatten wir doch kurz nach der Tarifverhandlung, am 2. Juni 2018 die Ergebnisse vorgestellt, oder? Stimmt. Allerdings fehlten noch die Regelungen zu den „neuen“ Thematiken Sicherheit und Steuern:

Eine Verständigung auf die Ausgestaltung der neuen Themen machte eine zweite Verhandlungsrunde Ende November 2018 notwendig. Wir konnten dabei folgende Lösungen vereinbaren, die z.T. in den Tarifverträgen für die Auslandsmitarbeiter*innen und auch bei den Projektassistent*innen aufgenommen werden:

Steuern: „Die Stiftung stellt dem Mitarbeiter Hilfen zur Erfüllung seiner sich aus den Einkünften aus der Tätigkeit für die Stiftung ergebenden einkommensteuerlichen Verpflichtungen zur Verfügung. Die Ausgestaltung der Hilfen liegt im Ermessen der jeweiligen Stiftung.“ – Wir konnten nicht mit einer „großen Lösung“ mit der Stiftungsseite rechnen. Zu groß sind die Unterschiede zwischen den Stiftungen. Unsere Vereinbarung soll der erste Schritt sein, zu einer späteren, allgemeinen Steuerregelung. Es wird jetzt zumindest sichergestellt, dass die Beschäftigten aller Stiftungen Hilfsangebote zur korrekten Steuerabführung erhalten. Darüber hinaus hatten sich die Stiftungen bereits in der ersten Verhandlung bereit erklärt, die Kosten, die im

Ausland entstehen, um dort "Steuerbürger*in" zu werden, zu übernehmen, wie zum Beispiel Übersetzungskosten zur Einreichung **von Steuerformularen oder Kosten für die Beantragung einer Steuernummer.**

Sicherheit: „Die Politischen Stiftungen sind sich ihrer Fürsorgepflicht ganz besonders in Krisensituationen bewusst. Vor diesem Hintergrund treffen sie in solchen Fällen angemessene Maßnahmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und des Zuwendungsrechts.“ – Auch diese Formulierung ist mehr als vage. Aber genau das soll aus Sicht der Arbeitgeber ihr Vorteil sein: Die Stiftungen bekennen sich zur besonderen Fürsorgepflicht und leisten für den Einzelfall angemessene Hilfe, ohne in einem festen Korridor von Vorschriften verfangen zu sein. Ob diese Art der tarifvertraglichen Vereinbarung hält, was sie verspricht, werden wir bis zur nächsten Tarifrunde wissen.

Zwei Schritte vor, einer zurück: Die Gleichstellung von nichtehelichen Partnern/innen zu Ehepartnern/innen, wird (erneut) als Anliegen ins Protokoll aufgenommen: „Die Vertragsparteien einigen sich, das Thema Gleichstellung bis zu den nächsten Verhandlungen zu beobachten und bei Kenntnis zu Regelungen anderer Entscheideorganisationen entsprechende Dokumente auszutauschen. Die POS sehen keine Möglichkeit, eine Gleichstellung von nichtehelichen Partnerschaften zu Ehegemeinschaften ganz oder teilweise umzusetzen, solange der Gesetzgeber keine entsprechende Regelung getroffen hat.“

Hatten wir in unserer ersten Tarifinfo im Sommer noch über die Verhandlungsbereitschaft der Stiftungen vermerkt, „gab es dieses Mal eine klare Zusage, dass die Stiftungen sich die Regelungen von Einrichtungen die mit deutschen Steuergeldern im Ausland tätig werden hinsichtlich des Umgangs mit unverheirateten Partnerschaften "anschauen" und das Ergebnis neu bewerten werden. ...

Und hoffen auf eine pragmatische Übernahme in der kommenden Tarifrunde (2020/21), die übrigens die Heinrich-Böll-Stiftung federführend auf Seiten der Stiftungen leiten wird.“ So gibt es nunmehr zwar den damals zugesagten Austausch und dessen Erörterung, jedoch mit einem bereits jetzt festgelegten Ergebnis: Egal was andere machen, und was zuwendungsrechtlich möglich ist, wir POS sind nur bereit, Bundesgesetze auf diesem Gebiet zu exekutieren. Die ver.di-Tarifkommission hofft nach wie vor, dass gute Praxisbeispiele, die Einsicht in die Änderungsbereitschaft befördern.

Inkrafttreten: Die Tariferhöhungen werden mit 1.3.2018 umgesetzt bzw. mit den jeweils genannten Daten. Die weiteren Regelungen treten mit 1.7.2018 in Kraft. – Das heißt, alle Regelungen die wir getroffen haben, gelten bereits rückwirkend und **wir appellieren an euch, von den erreichten Verbesserungen auch entsprechend Gebrauch zu machen.**

Wir möchten uns am Ende der Tarifrunde noch einmal für eure Unterstützung unserer Arbeit in der Tarifkommission bedanken! Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde: Einige von uns werden für die nächste Amtsperiode (beginnend mit dem ver.di-Bundeskongress Sept. 2019) nicht mehr für das Amt in der Tarifkommission kandidieren. Wenn du dich für die Tarifkommissionsarbeit interessierst oder Nachfragen hast, melde dich gerne bei uns.

Mit besten Grüßen
Eure ver.di-Tarifkommission der Politischen Stiftungen und André Pollmann (ver.di-Verhandlungsführer)

Hier noch einmal kommentierende und zusammenfassend die Neuerungen in unseren Tarifverträgen für die AM und PA – wie schon im ersten Tarifinfo berichtet:

Ziel der Tarifrunde „2018“ war zum einen die Übernahme des Tarifergebnisses im öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes, die Verbesserung der sozialen Situation der Projektassistent*innen und deren Familienangehörigen sowie einen Einstieg in die tariflich "neuen" Thematiken Sicherheit, Steuer, Befristung und Gleichstellung aller Partnerschaften. Tatsächlich konnte in nahezu allen Bereichen Fortschritte erzielt werden. Insbesondere die soziale Situation der Projektassistent*innen konnte dadurch merklich verbessert werden, da sie viele manteltarifliche Leistungen - die bereits für die AM gelten - nunmehr ebenfalls erhalten. Lediglich die Befristungsfrage bleibt unbeantwortet. Zu unterschiedlich sind die "Philosophien" in der betrieblichen Eingliederung die Auslandsbeschäftigten.

(1) Die Übernahme der Tariferhöhungen konnte wie von uns gefordert Zeit und inhaltsgleich für die AM und PA erzielt werden (ab 1. März 2018: 3,19 Prozent; ab 1. April 2019: weitere 3,09 Prozent; ab 1. März 2020: weitere 1,06 Prozent). Die Gegenseite war jedoch hierzu nur bereit, wenn wir zu Abstrichen ("Kompensation") an anderer Stelle bei den AM bereit wären. Dem Argument, unsere geforderten Prozentsätze lägen oberhalb der durchschnittlichen Erhöhungssätze in den Entgeltgruppen des 13, 14 und 15 konnten wir uns nicht verschließen. Allerdings war die Gegenforderung, das Weihnachtsgeld von aktuell 85 % bei den AM auf schlussendlich 60 % - wie TVöD - zu senken nicht akzeptabel. Auch nicht akzeptabel war die abgeschwächte Forderung der Gegenseite in der Laufzeit des Tarifvertrages das Weihnachtsgeld um "lediglich" 12,5 % zu senken (-5 % 2018, -5 % 2019, -2,5 % 2020), um dann in der nächsten Tarifrunde die nächsten Absenkungsschritte zu vereinbaren. Schlussendlich haben wir einer abgeschwächten Reduzierung zugestimmt: die

jährliche Zuwendung wird zukünftig nur um den Prozentsatz der entsprechenden Tarifierhöhung gemindert, um den die sonstigen monatlichen Entgeltwerte erhöht werden; und zwar bis wir den TVöD-Prozentsatz von 60 % erreicht haben. Danach wird die jährliche Zuwendung auch wieder absolut steigen.

(2) Die Betriebliche Altersvorsorge wird von nun "automatisch" um den Tarifierhöhungssatz erhöht. In dieser Tarifrunde um die Erhöhungssetze des TVöD-Bund. Für die PA zählen nunmehr auch die Beschäftigungsjahre als PA für die Anwartschaften, sobald auch als PA die Mindestanwartschaften erfüllt sind (zwei Jahre), erhalten sie Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge.

(3) Mitausreichende, nicht-berufstätige Ehe-Partner*innen erhalten 100 (statt der geforderten 200) Euro Zuschuss für Einzahlungen in ein Rentenversicherungssystem bzw. für den Abschluss einer privaten Altersvorsorge. Diese Leistungen wurden leider nicht auf die PA übertragen.

Dafür erhalten neuerdings AM und PA gleichermaßen die volle Kostenerstattung für die Wartung und Reparatur, einschließlich Ersatzfilter für Luftreiniger im Rahmen der Mietnebenkosten, entsprechend der Festlegung durch das AA.

(4) Für die PA haben wir auch einen „Einstieg“ in eine neue Entgeltstruktur erzielen können. Wir hatten gefordert standortabhängige und familienstandabhängige Gehaltsbestandteile einzuführen. In dieser Runde konnten wir mit den Stiftungen einen Kinderzuschlag in Höhe von 250 € monatlich erzielen. In der nächsten Tarifrunde werden wir versuchen weitergehender Forderungen durchzusetzen.

(5) Wir konnten die Stiftungen auch überzeugen für die **mitausreisenden Ehe-Partner*innen der PA einen Weiterbildungszuschuss** analog des AM-Systems zu leisten. Bis zu 1.000 € jährlich können für die Weiterbildung genutzt werden.

(6) Auch das Limit für unbegleitetes Fluggepäck für die Kinder der PA konnte für jedes Kind auf 50 kg erhöht werden. Die Stiftungen haben uns gebeten zwei Anliegen ihrerseits zu erfüllen, wir haben vereinbart: Die Anträge für die Kostenübernahme hinsichtlich des Heimfluges müssen nunmehr innerhalb von sechs Monaten gestellt werden und erfüllen damit die Standards der Bundesreisekostenabrechnung. Zum anderen werden die Kosten für einen notwendig gewordenen Umzug und die Maklerkosten für die Suche nach einer neuen Bleibe vollumfänglich gezahlt und nunmehr auch tariflich vereinbart.

Schlussendlich gibt es noch zwei Punkte bei denen wir uns gar nicht einigen konnten:

(7) Das wäre zum einen: wir konnten keine Besitzstandsregelung in der verschlechternden Zonen-Neuzuordnung vereinbaren, da, so die Arbeitgeber, dem eine schriftliche Anweisung des AA entgegenstehen würde.

(8) Das wäre zum anderen die Befristung. Es ist auch nicht damit zu rechnen, dass wir zu einer anderen tariflichen Vereinbarung kommen werden. Im Tarifvertrag findet sich die Formulierung: „Die Befristung des Auslandsarbeitsvertrages ist durch die Besonderheit des Auslandseinsatzes begründet.“ Die Stiftungen berufen sich auf ein bislang gerichtlich anerkanntes "Abwechslungsbedürfnis", weil unklar sei, ob ein Auslandsbüro in einem Land länger existieren könne. Diese Rechtsprechung ist u.E. aber nicht in Stein gemeißelt. Es gab in einem kürzlich geführten Gerichtsprozess Signale, nicht an der bisherigen, dominierenden Rechtsprechung festhalten zu wollen.

