

25. November 2015

## Tarifabschluss für den Eigenmittelbereich: Kleine Schritte nach vorne

**// Nach fast eineinhalb Jahren zäher Verhandlungen konnte sich die GEW mit dem Vorstand des Goethe-Instituts Mitte November 2015 auf einen Tarifabschluss für den Eigenmittelbereich verständigen. Die Einigung sieht verbesserte Eingruppierungen für Mediotheeksbeschäftigte und Verwaltungsleitungen vor. Für die Lehrkräfte bringt der neue Tarifvertrag eine Reduktion der Lehrverpflichtung von 25 auf 24 UE pro Woche und stellt klare Regeln für eine flexible Arbeitszeit auf. Die bisher über mehrere Tarifverträge verstreuten Regelungen werden in einem Tarifvertrag zusammengefasst. //**

Es war ein langer Weg zum Tarifabschluss. Bereits im Februar 2014 hatte die GEW den Vorstand des Goethe-Instituts zu Verhandlungen aufgefordert, die im Juli 2014 begannen. Für den Öffentliche Mittel-Bereich (ÖMB) wurde im Februar 2015 ein neuer Tarifvertrag vereinbart. Für den Eigenmittelbereich (EMB) waren vier weitere Verhandlungsrunden nötig, bis die Tarifparteien sich im Juli 2015 schließlich in den grundsätzlichen Fragen verständigen konnten. Der daraufhin vom Vorstand als „letztes Angebot“ vorgelegte Tarifvertragsentwurf gab den Einigungsstand jedoch an vielen Stellen nicht richtig wieder und enthielt neue Formulierungen, die aus Sicht der GEW-Tarifkommission nicht akzeptabel waren. Es folgten zähe Verhandlungen über den Wortlaut des Tarifvertrags bis schließlich Mitte November eine Fassung vorlag, die für beide Seiten zustimmungsfähig war. Nachdem der Geschäftsführende Vorstand der GEW und das Präsidium des Goethe-Instituts dem Abschluss zugestimmt haben, kann der neue Tarifvertrag am 1. Januar 2016 in Kraft treten.

### Was haben wir erreicht?

Die GEW war mit folgenden Kernforderungen in die Verhandlungen gestartet:

1. Es sollte ein Gleichklang zwischen den Tarifverträgen für den EMB und den ÖMB hergestellt werden.
2. Die Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierung der Beschäftigten sollten an die aktuellen Anforderungen angepasst werden, was für viele Beschäftigtengruppen eine höhere Eingruppierung und somit bessere Bezahlung bedeuten würde.
3. Der Katalog der Zusammenhangstätigkeiten für Lehrkräfte sollte moderat erweitert werden, um den aktuellen Einsatz elektronischer Medien im Unterricht abzubilden. Zur Kompensation der daraus entstehenden Mehrarbeit forderte die GEW eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung auf 21 UE.

### Impressum:

4. Schließlich sollte der Vorstand endlich mit der GEW über die Beschäftigungsbedingungen der Freien Mitarbeiter/innen (FM) verhandeln.

Während der Vorstand sich weiterhin konsequent jeglicher Verhandlung über die Beschäftigungsbedingungen FM verweigert, konnten in den anderen Punkten jeweils Fortschritte erzielt werden.

### Tarifverträge weitgehend angeglichen

Es wird zwar weiterhin getrennte Tarifverträge für den EMB und den ÖMB des Goethe-Instituts geben, aber es ist gelungen, die Tarifverträge so weit wie möglich aneinander anzugleichen – an vielen Stellen finden sich jetzt wortgleiche Formulierungen. Darüber hinaus wurden die bisher über viele, teilweise jahrzehntealte Tarifverträge verstreuten Regelungen in jeweils einen einzigen Tarifvertrag zusammengeführt. Das bringt für die Beschäftigten sehr viel mehr Klarheit und Transparenz – ein wichtiger Fortschritt, denn nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch geltend machen.

Dazu, gleich einen einheitlichen Tarifvertrag für beide Bereiche zu machen, war das Goethe-Institut hingegen (noch) nicht bereit. So bleibt es für den EMB dabei, dass für die Übernahme der Tarifergebnisse aus dem öffentlichen Dienst jeweils gesonderte Verhandlungen nötig sind, während die Abschlüsse für den ÖMB automatisch übernommen werden.

### Teilweise bessere Eingruppierungen

Für die Beschäftigten besonders wichtig sind die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Goethe-Beschäftigte, die deren Eingruppierung in die Entgeltgruppen (EG) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) festlegen. Bisher war es möglich, dass Beschäftigte bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit unterschiedlich eingruppiert waren, je nachdem aus welchem Topf sie bezahlt wurden. Diesen Missstand konnten wir mit den neuen Tarifverträgen beseitigen. Überall wo gleiche Tätigkeiten vorkommen, wurden die Tätigkeitsmerkmale in Einklang gebracht. Das bedeutet insbesondere

für die **Verwaltungsleitungen** im Inland eine deutliche Verbesserung. Sie sind künftig entsprechend der GEW-Forderung üblicherweise in EG 10 eingruppiert. Wenn sich ihre Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt, in EG 11. Allerdings wollte der Arbeitgeber nicht darauf verzichten, Verwaltungsleitungen an sehr kleinen Instituten künftig in die EG 9b einzugruppieren. Gegen die Zusicherung, dass dies derzeit nur in einem Fall zur Anwendung kommen soll, woraus sich für die betroffene Stelle immer noch eine Aufwertung von der EG 9a in die EG 9b ergibt, hat die GEW-Tarifkommission dem Kompromiss zugestimmt.

Obwohl es nicht gelungen ist, dies in den Tarifvertrag aufzunehmen, konnte auch die Eingruppierung der **Mediotheksbeschäftigten** verbessert werden. In einer Niederschrift haben die Tarifparteien übereinstimmend erklärt, dass diese künftig mindestens in die EG 7 einzugruppiert sind, sofern sie dauerhaft besondere Beratungs- und Betreuungsaufgaben übernehmen, in EG 8.

Eine vergleichbare Formulierung für die **Sachbearbeiter/innen** lehnte der Vorstand vehement ab, obwohl die GEW eindrücklich die wachsenden Herausforderungen und neuen Aufgabengebiete für diese Beschäftigtengruppe erläutert hat. Wir raten den Beschäftigten in diesem Bereich daher, ihre Eingruppierung überprüfen zu lassen. GEW-Mitglieder können dafür Rechtsberatung durch ihre Gewerkschaft in Anspruch nehmen.

Auch hinsichtlich der Eingruppierung neu einzustellender **Lehrkräfte** zeigte sich der Arbeitgeber zu keinem Kompromiss bereit. Sie werden weiterhin in die EG 11 eingruppiert. Der Vorstand argumentierte, dass aus seiner Sicht lediglich ein Bachelor mit Zusatzqualifikation erforderlich sei. Daher sei eine Eingruppierung in die EG 11 angemessen und zudem besser als bei vergleichbaren Trägern. Die GEW hatte dagegen betont, dass Lehrkräfte in aller Regel einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss haben, was auch den hohen Qualitätserwartungen beim Goethe-Institut entspräche und eine Eingruppierung in die EG 13 erfordere.

## Neuregelung der Lehrkräfte-Arbeitszeit

Ein Hauptstreitpunkt in den Tarifverhandlungen war die Neuregelung der Lehrkräfte-Arbeitszeit. Bereits 2012 hatte der Vorstand eine Neufassung der **Zusammenhangstätigkeiten** gefordert und davon die Übernahme des Tarifabschlusses aus dem öffentlichen Dienst abhängig gemacht. Erst nachdem die GEW zugesagt hatte, das Thema im Jahr 2014 im Gesamtzusammenhang zu verhandeln, bekamen die Beschäftigten im EMB auch ihre Gehaltserhöhung.

Die vom Vorstand vorgeschlagene Erweiterung der Zusammenhangstätigkeiten war für die GEW nicht akzeptabel, weil sie bedeutet hätte, dass der Einsatz aller künftig vom GI eingeführten neuen Medien per Richtlinie des Vorstands als Zusammenhangstätigkeit hätte definiert werden können. Im Ergebnis konnten sich die Tarifparteien auf eine moderate Erweiterung verständigen, die dem aktuellen Stand der am GI eingesetzten Unterrichtsmedien entspricht.

Im Gegenzug war der Vorstand bereit, die **Lehrverpflichtung** um eine UE von derzeit 25 auf künftig 24 UE zu reduzieren. Die zusätzlichen **fünf arbeitsfreien Tage** für Lehrkräfte, deren Abschaffung der Arbeitgeber zunächst gefordert hatte, bleiben erhalten. Allerdings sei dies nur im Rahmen einer Gesamteinigung möglich, die auch ein **flexibles Arbeitszeitmodell** für Lehrkräfte umfasst. Das lehnte die GEW-Tarifkommission zunächst ab und forderte den Vorstand auf, seine Vorstellungen zu konkretisieren. Die Tarifkommission der GEW machte deutlich, dass sie einer Flexibilisierung allein zugunsten des Arbeitgebers nicht zustimmen würde. Erst in einer weiteren Verhandlungsrunde am 20. Juli konnten sich die Tarifparteien auf die Grundzüge eines neuen Arbeitszeit-Modells einigen, das entsprechend der bereits praktizierten Jahresplanung ein Langzeitkonto für Unterrichtseinheiten vorsieht. Dafür werden im Tarifvertrag nun verbindliche Regeln aufgestellt:

- Ein wöchentlicher Zeitkorridor von 20 bis 28 UE (für Vollzeitkräfte).
- Ein jährlich zu überprüfender Rahmen von maximal plus oder minus 25 UE, in den das Zeitkonto bei Unter- oder Überschreitung zurückzuführen ist.
- Eine absolute Begrenzung auf maximal 50 Plus- oder Minus-UE. Wenn diese Grenze erreicht wird, ist die Einsatzplanung so anzupassen, dass das Konto innerhalb von drei Monaten in den Korridor zurückgeführt wird.

Diese Lösung trägt zwar den Wünschen der Arbeitgeberseite nach mehr Flexibilität Rechnung, stellt aber aus Sicht der Tarifkommission sicher, dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten geht, indem für das Arbeitszeitkonto klar definierte Grenzen gesetzt werden. Umgekehrt eröffnet das gefundene Modell auch den Lehrkräften die Freiheit, unter Beachtung der „betrieblichen Notwendigkeiten“ ihre Arbeitszeiten nach den eigenen Wünschen und Lebenslagen flexibler zu gestalten.

## Fazit

Dass bei Tarifverhandlungen die Bäume nicht in den Himmel wachsen, zeigte sich auch in den nun zurückliegenden Verhandlungen. Viele GEW-Forderungen ließen sich gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeberseite nicht durchsetzen. Gleichwohl bewertete die GEW-Tarifkommission das Ergebnis insgesamt positiv. Zum einen ist es gelungen, drohende Verschlechterungen abzuwehren wie zum Beispiel die vom Arbeitgeber geforderte Streichung der fünf arbeitsfreien Tage für Lehrkräfte. Zum anderen konnten kleine Schritte nach vorne erreicht werden, insbesondere durch die Angleichung der Tarifverträge und bessere Eingruppierung von Verwaltungsleitungen und Mediotheksbeschäftigten.

**Tarifverträge gelten nur für Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar und verbindlich – Deshalb jetzt Mitglied werden:**



Online Mitglied werden  
[www.gew.de/Mitgliedsantrag.html](http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html)