

HAUSTARIF- VERTRAG



Der Tarifvertrag kommt!

Nach langen Verhandlungen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über einen Haustarifvertrag für den fib e.V. ist es letztes Jahr gelungen, sich auf ein Tarifvertragswerk zu einigen. Die ersten Sondierungsgespräche im Jahr 2020 führten Ende 2020 zu einer Verhandlungsaufforderung des fib e.V. an die Gewerkschaft. Der erste Verhandlungstermin fand dann im Mai 2021 statt, der letzte im Juli 2023.

Die damit verbundenen Verhandlungen mit den Kostenträgern über ein Leistungsentgelt, das diese Tarifvertragseinführung ermöglicht, konnten dann jedoch im verbleibenden Jahr 2023 nicht zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden. Nun ist erfreulicherweise im Januar 2024 kurzfristig doch eine Einigung mit den Pflegekassen und dem Landeswohlfahrtsverband gelungen, die uns eine Einführung des verhandelten Haustarifvertragswerks¹ **ab März 2024** ermöglicht.

Neben einer besseren Vergütung für die meisten unserer Beschäftigten

und einer Inflationsausgleichsprämie bringen die Tarifverträge viele kollektivrechtliche Regelungen, die die Arbeitsverhältnisse im fib fair und transparent ausgestalten. Damit sollen gute Arbeitsbedingungen und eine gute Entlohnung im fib e.V. auch für die Zukunft sichergestellt werden. Davon profitieren auch die Kund:innen, wenn es uns besser möglich ist, Mitarbeiter:innen für den fib zu gewinnen und dann auch im Betrieb zu halten.

Auch wir als Arbeitgeber haben für uns wichtige Regelungen für Arbeitsverhältnisse im fib e.V. im Tarifvertrag verankert. Das Ergebnis ist nicht die reine Übernahme des in unserem Bereich oft üblichen TVöD, sondern ein Haustarifvertrag, der stark am TVöD orientiert ist, jedoch auf die besonderen Bedingungen unserer Arbeit Rücksicht nimmt. Dieser Aushandlungsprozess war nicht immer einfach und hat seine Zeit gebraucht.

Zusätzlich zu all den positiven Erwartungen, die wir mit der Tarifvertragseinführung verbinden, bringt die-

se jedoch auch Herausforderungen mit sich. Arbeitsverhältnisse müssen neu geregelt, Verwaltungsabläufe umgestellt werden. Die Refinanzierung der tariflichen Gehälter und Strukturen muss über einen neuen Kostensatz sichergestellt werden. Kund:innen und Beschäftigte wurden und werden zu diesen Punkten nochmal gesondert informiert. Trotz dieser kurzfristigen starken Zusatzbelastung sind wir sehr erfreut, dass die umfangreichen Mühen, die in die Aushandlung der Tarifverträge geflossen sind, nun dazu führen, dass wir als fib e.V. langfristig gute Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen garantieren können.

Wesentliche Änderungen

Zum jetzigen Zeitpunkt liegt das Tarifvertragswerk noch nicht in seiner endgültigen Form vor, da sich zunächst in Eckpunktepapieren abschließend auf die Inhalte geeinigt wurde und eine redaktionelle Überarbeitung andauert.

Fortsetzung nächste Seite

Daher möchten wir die essentiellen Änderungen, die die Tarifverträge mit sich bringen, hier einmal aufzählen:

- Einführung einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit für alle Beschäftigten (Vollzeit = 39 Wochenstunden)
- Freistellung aller Beschäftigten am 24. und 31. Dezember, wer dennoch bei Kundschaft arbeitet, erhält einen Ausgleich
- Ausgleichszeiträume für Überstunden
- Tarifliche Regelungen zur Rufbereitschaft
- 30 Tage Urlaub für alle Beschäftigten

- Tarifliche Eingruppierungen analog zum TVÖD (Infokästen)
- Zuschläge und Zulagen gemäß TVÖD (Infokästen)
- Jahressonderzahlung gemäß TVÖD
- Krankengeldzuschuss für alle Beschäftigten
- 3.000 € Inflationsausgleichsprämie für die Beschäftigten, die noch keine erhalten haben²
- Besitzstandswahrung für den Fall, dass sich Beschäftigte mit der tariflichen Entgeltordnung schlechter stellen würden

Durch die Anwendung des Tarifvertrags verliert der bisherige „Leitfa-

den für Assistentinnen und Assistenten“ seine Gültigkeit. Die dort festgehaltenen Regelungen werden größtenteils durch tarifvertragliche Regelungen ersetzt, einzelne Regelungen fallen jedoch auch weg, da sie keine tarifvertragliche Entsprechung haben. Ein Beispiel dafür ist der Fahrtkostenzuschuss gemäß Kapitel 2. Lohn. Hier laufen derzeit betriebliche Überlegungen zu einer Nachfolgeregelung.

Michael Schimanski

¹ Das Tarifvertragswerk besteht aus mehreren Tarifverträgen, die jeweils unterschiedliche Aspekte regeln.

² Bei Vollzeit



Was ändert sich beim Gehalt?

Beispiel 1: Assistent:in im ersten Beschäftigungsjahr

	Std./ Monat	Std./ Woche	Stufe (1.Jahr)	Grundgehalt	Zulage (SuE)	Anteil VZST
Ass.lohn alt	100	23	1	1.479,00 €	-----	59 %
A1 (neu)		23	1	1.735,46 €	76,67 €	59 %

Beispiel 2: Assistent:in im zweiten Beschäftigungsjahr

	Std./ Monat	Std./ Woche	Stufe (1.Jahr)	Grundgehalt	Zulage (SuE)	Anteil VZST
Ass.lohn alt	100	23	1	1.479,00 €	-----	59 %
A1 (neu)		23	2	1.856,70 €	76,67 €	59 %

Beispiel 3: Assistent:in im elften Beschäftigungsjahr

	Std./ Monat	Std./ Woche	Stufe (1.Jahr)	Grundgehalt	Zulage (SuE)	Anteil VZST
Ass.lohn alt (Endstufe)	100	23	4	1.828,00 €	-----	59 %
A1 (neu)		23	5	2.089,60 €	76,67 €	59 %
ab 15. Jahr		23	6	2.143,21 €	76,67 €	59 %



Vom Zivildienst zur Tarifbeschäftigung in der persönlichen Assistenz

In den 1970er Jahren organisierten sich behinderte Aktivist:innen in der Krüppelbewegung, um auf Diskriminierungserfahrungen und Menschenrechtsverletzungen aufmerksam zu machen. Sie forderten die Abschaffung der Heime und ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen in der eigenen Wohnung. Die sogenannte Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung (ISB), die der 1982 neu gegründete fib e.V. deshalb organisierte, setzte dafür Zivildienstleistende ein. Deren Tätigkeit förderte der Staat großzügig.

Denn es ging ihm darum, möglichst viele Stellen für Kriegsdienstverweigerer (KDVer) in neu konzipierten Arbeitsbereichen zu schaffen. Stellen, die zudem öffentlich als schwierig und belastend wahrgenommen wurden. Denn ein belastender und langer Zivildienst sollte möglichst abschreckend auf potentielle KDVer wirken, deren Zahl stetig wuchs. So fanden schließlich nicht nur in Marburg Handlungsmotive staatstragender Militär- und emanzipativer Behindertenpolitik zu einer fruchtbaren Symbiose zusammen. Zivildienst war Erfüllung der Wehrpflicht. Und das Zivildienstgesetz gab nicht nur deshalb einen sehr restriktiven Rahmen vor. Weder galt das Arbeitszeit- noch das Betriebsverfassungsgesetz. Der „Sold“ war selbstverständlich kärglich. Rundum-die-Uhr-Schichten an sieben aufeinanderfolgenden Tagen waren der Goldstandard der Arbeitszeitgestaltung. (Nebenbei: Diese miesen

Arbeitsbedingungen waren damals noch jeder etablierten Gewerkschaft ziemlich egal.)

Erste zaghafte Ansätze, das Zwangs-ISB-System zu vereiteln, kamen aus der Behindertenbewegung selbst. Assistenzabhängige Frauen mochten nicht mehr von Jungmännern gepflegt werden und formulierten ihren Anspruch auf Pflege von Frauen durch Frauen. Letztlich gelang es aber nicht, mit juristischen Mitteln das Zivi-System anzugreifen, indem die Sozialämter dazu gezwungen worden wären, die deutlich höheren Kosten für die Pflege durch Frauen zu übernehmen. Ein entsprechender Prozess endete nach vielen Jahren mit einem Vergleich.

Das Aus für das Zivi-System in der ISB brachte dann ein welthistorisches Ereignis: Der sich auflösende Ostblock. Stichwort „Friedensdividende“, Aussetzung der Wehrpflicht und schließlich Verabschiedung des letzten Zivis aus dem Dienst.

Das darf sicherlich als wichtigster Schritt auf dem Weg zur Tarifbeschäftigung gewertet werden: Zwangsdienstverhältnisse verwandelten sich in ganz normale Arbeitsverhältnisse. Für die Assistenzkräfte galten von nun an alle Schutz- und Mitbestimmungsgesetze, die für jede:n andere:n Arbeitnehmer:in ebenfalls einschlägig sind. Vor allem konnten sie nun ihre Arbeit mit eigener Entscheidung aufnehmen. Sie können seitdem das Arbeitsverhältnis kündigen und beim Abschluss des Arbeitsvertrags über die Wochenstunden mitentscheiden. Für behinderte und pflegeabhängige Frauen war dies natürlich ein großer Gewinn, da nunmehr die Finanzträger Kosten übernehmen mussten, die höher waren als bisher. Mit der Veränderung der Personalstruktur verbesserte sich auch die Möglichkeit behinderter Menschen auf gleichgeschlechtliche Pflege. Folglich konnte dadurch das Wunsch- und Wahlrecht behinderter Menschen und damit ihre Selbstbestimmung spürbar gestärkt werden. Zu einem weiteren Schritt der Integration der persönlichen Assistenz in ein zunehmend dichteres Netz von etablierten Rechtsbeziehung führte Mitte der 90er Jahre die neu auf den

Weg gebrachte Pflegeversicherung. Mit durchaus zwiespältigen Folgen. Einerseits unterwarf der Gesetzgeber die einschlägigen ambulanten Dienste dem Ordnungsregime des neuen Sozialversicherungszweigs, das im wesentlichen durch die Möglichkeiten und Erfordernissen im Bereich der Altenpflege und durch die Notwendigkeiten geprägt ist, die aus der Etablierung eines Pflegemarktes resultierten. Dokumentationspflichten und strukturspezifische Besonderheiten bei der Bedarfsbewertung passten nicht so recht zu dem, was die Behindertenbewegung als Konzept der persönlichen Assistenz entwickelt hatte. Andererseits verstetigte die Pflegeversicherung die Finanzierung der PA, die nicht mehr (fast) ausschließlich sozialhilferechtlich gewährleistet wurde. Wichtig, um die allmählich steigenden Kostensätze tendenziell aus der politisch immer wieder aufgeheizten Debatte um Sozialhilfeausgaben heraus zu halten. Darüber hinaus stiegen die Löhne im Zuge der sehr viel späteren Einführung des Pflegemindestlohns.

Als vorläufig letzter Baustein in diesem Prozess darf der Abschluss eines Tarifvertrages beim fib e.V. gewertet werden. Das ist nicht nur sehr bemerkenswert in Hinblick auf den Ausgangspunkt in den 1980ern, den ein Arbeitssystem markiert war, das den Beschäftigten gute Löhne, Mitbestimmungsrechte und weitgehend Arbeitsschutzrechte verwehrte. Sondern auch hinsichtlich der Tatsache, dass die Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben in Deutschland seit vielen Jahren abnimmt. Die vier Jahrzehnte währende Transformation der Arbeitsbeziehungen ist damit eine enorme so-

zialpolitische Errungenschaft und eine große Erfolgsgeschichte. Die mit dem Tarifvertrag verbundenen besseren Löhne weisen über den ökonomischen Aspekt hinaus. Mehr Geld und tariflich normierte Rechte (und Pflichten) bedeuten für die Mitarbeiter:innen Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit. Dies gilt aber spiegelbildlich in ähnlicher Weise für behinderte Menschen mit persönlicher Assistenz. Die Einbindung ihres Anspruches auf Assistenz in ein enger werdendes Gewebe aus vielfältigen rechtlichen und ökonomischen Beziehungen dürfte nämlich dazu beitragen, dass sich in der gesellschaftlichen Wahrnehmung persönliche Assistenz von der einstmals exotischen Kuriosität zur gesellschaftlichen Selbstverständlichkeit weiter entwickelt. Ein Stück Inklusion.

Meine Vision

Seit 1986 bin ich selbst Kundin des fib. Ich durfte also die Veränderung der Assistenzstruktur miterleben und damit auch die verbesserte Qualität der Assistenz. Abschließend möchte ich den meiner

Meinung nach notwendigen nächsten Schritt des geschilderten Prozesses benennen. Auch in Hinblick auf ein mögliches Berufsbild „Behindertenassistenz“ sollte die persönliche Assistenz den diesbezüglich üblicherweise geltenden Regelungen der Arbeitsbeziehungen angepasst werden. Dieses Berufsbild kann selbstverständlich nur mit der Expertise behinderter Menschen entstehen und die Selbstbestimmung behinderter Menschen als oberstes Ziel haben. Auch wenn in Teilen der Behindertenbewegung das Leitbild „Laienhelfer:innen“ immer sehr stark präferiert wurde, ging es dabei letztlich doch immer darum, eine übergriffige Fremdbestimmung aufgrund von Fachkenntnissen zu verhindern. Dass Laien mit ihren Alltags Erfahrungen dazu weniger neigen sollten als ausgebildete Assistenzkräfte, hat sich mir noch nie erschlossen. Jedenfalls dann nicht, wenn ein Ausbildungskurriculum die selbstkritische Reflexion dieses Spannungsgefüges prominent auf die Agenda setzen würde.

Naxina Wienstroer

Kundin des fib

Eine rote, mit „SOS“ gekennzeichnete Dose, kann helfen, Leben zu retten: Sie bietet Rettungskräften auf einen Blick viele wichtige Informationen.

50 Stück dieser Dosen wurden dem fib dankenswerterweise durch den Lions Club Marburg - Elisabeth von Thüringen kostenlos zur Verfügung gestellt.

So lange der Vorrat reicht, können die Dosen bei Jörg Fretter im fib T: 06421 16967-74 abgeholt werden.

