



Wertschätzung geht besser – Diakonie beendet Dritten Weg

Der »Dritte Weg« kircheninterner Lohnfindung in der Diakonie ist am April 2017 durch das Verhalten der Arbeitgeber beendet worden. In einem sogenannten Schlichtungsverfahren wurden Entgelterhöhungen beschlossen (siehe Tabelle). An dieser Schlichtung nahmen ausschließlich Arbeitgeber teil. Arbeitnehmervertreter/innen haben an diesem Verfahren nicht teilgenommen. Zu Recht.

In einer Meldung der »Dienstnehmervertreter« heißt es dazu:
»Die Strategie der Arbeitgeber ist aufgegangen. Die Diakonie hielt es für wichtig, zu demonstrieren, dass der Dritte Weg, der immer als vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft verkauft wird, gut ohne Dienstnehmer funktioniert. So wird in Zukunft wohl das diakonische Arbeitsrecht nur noch von Dienstgebern nach deren Vorstellungen gestaltet.«

Die aktuellen Vorgänge sind ein weiterer Beleg dafür, dass für die Beschäftigten auf dem »Dritten Weg« nichts zu holen ist. Das Schlichtungsverfahren war eine Farce. Der vom Kirchengenerichtshof bestellte Vorsitzende des Schlichtungsausschusses agierte eindeutig im Sinne der Arbeitgeber. Gemeinsam mit den Arbeitgebern wurde die Schlichtung durchgeprügelt. Das Ergebnis ist jetzt für die Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland verbindlich. Eine solche Zwangsschlichtung wäre in freien Tarifverhandlungen mit ver.di undenkbar. Niemand der etwa 140.000 betroffenen Arbeitnehmer*innen der Diakonie wurde nach der Schlichtung befragt, oder um Zustimmung gebeten. Dienstgemeinschaft im besten Sinn sieht anders aus.



Beschlüsse seit 2011 bis 2017

Der aktuelle Konfrontationskurs der Diakonie hat eine neue Qualität. Doch auf Augenhöhe wurde im »Dritten Weg« noch nie verhandelt. Das zeigen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland (ARK-DD) seit 2011.

2011 + 2 Prozent

Arbeitszeit wird von 38,5 auf 39 Stunden pro Woche verlängert (entspricht einer Kürzung der Stundenlöhne um 1,3 Prozent).

Ergebnisabhängige Anteile der Jahressonderzahlung können leichter abgesenkt oder gestrichen werden.

Öffnungsklausel zur dauerhaften Kürzung der Entgelte um bis zu 6 Prozent wegen »schwieriger Wettbewerbssituation« kann leichter genutzt werden.

2012 + 2,9 Prozent

neue Erfahrungsstufe ab EG 5

In der Altenhilfe und vielen anderen Bereichen tritt die Lohnerhöhung später in Kraft.

Die neue Erfahrungsstufe gilt nicht für die unteren Lohngruppen.

Neueingestellte erhalten Pflegezulage von 80 Euro erst nach acht (!) Jahren Beschäftigungszeit.

Kürzung der ergebnisabhängigen Anteile der Jahressonderzahlung wird weiter erleichtert.

2013 + 3,1 Prozent

Öffnungsklauseln zur Entgeltabsenkung können nun auch genutzt werden, wenn die Arbeitsvertragsrichtlinien nicht in der gesamten Einrichtung angewandt werden.

Ergebnisabhängige Anteile der Jahressonderzahlung werden größer, sie können nun auch für Mitarbeiter mit Querschnittsfunktion gekürzt werden.

In der Altenhilfe können die Entgelte bei »schwieriger Wettbewerbssituation« noch leichter um bis zu 6 Prozent gekürzt werden; zusammen mit der Kürzung der Jahressonderzahlung können die Einbußen bis zu knapp 10 Prozent ausmachen.

Neu eingestellte Pflegekräfte in der Psychiatrie werden schlechter eingruppiert.

FAZIT !

Ohnehin zu geringe Lohnsteigerungen werden immer wieder mit Kürzungen an anderer Stelle kompensiert. Leidtragende sind vor allem diejenigen, die ohnehin schlecht verdienen. Damit verschärft die Diakonie die Spaltung der Belegschaften – und das Problem der Altersarmut. Da die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland den Charakter einer »Leitwährung« haben, wirken sich die in der ARK (teilweise per Zwangsschlichtung) beschlossenen Verschlechterungen auf viele weitere Bereiche der Diakonie auf Länderebene aus.



– Genau hinsehen lohnt!

NEU !

2014 + 1,9 Prozent

2016 + 2,6 Prozent

2017 + 2,7 Prozent

2015 + 2,7 Prozent

In der Altenhilfe und vielen anderen Bereichen tritt die Erhöhung später in Kraft.

Etliche Beschäftigte, insbesondere Niedriglöhner, werden erheblich schlechter eingruppiert.

Die verbesserte Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen im Umfang von etwa 5 Prozent wird nicht übernommen.

Bei den Verhandlungen forderte die Diakonie Gehaltskürzungen für Beschäftigte in der beruflichen Bildung, deutliche Verschlechterungen bei der betrieblichen Zusatzversorgung und die Streichung des Kinderzuschlags. Der Antrag auf pauschale regionale Gehaltskürzungen in der Altenhilfe wurde zurückgezogen. (ver.di berichtete) Er kann aber jederzeit wieder aus dem Hut geholt werden.

Die Arbeitgeber legten am 3. April 2017 folgende Regelungen fest: Steigerung der Entgelte zum 1. Juli um 2,7 Prozent, aber für die Altenhilfe, Reha, Jugendhilfe, ambulante Dienste, Beratungsstellen soll dies erst ab 1. September gelten. Das bedeutet auf das Jahr bezogen eine Entgelterhöhung je nach Arbeitsbereich von höchstens 1,35 Prozent.

Zusätzlich wird eine Eigenbeteiligung für die Zusatzversorgung eingeführt: In diesem Jahr beträgt diese mit jeweiligen Lohnsteigerungen 0,15, in 2018 wird eine Eigenbeteiligung 0,55 Prozent fällig. Wir empfehlen genau zu prüfen, was unter dem Strich an Lohnerhöhung bleibt. Wichtig ist dies auch für eine weitere neue AVR-Reglung: Einseitige Kürzungsmöglichkeiten über Öffnungsklauseln im Bereich der Jahressonderzahlung, zur Sicherung der Leistungsangebote und bei sogenannten wirtschaftlichen Notlagen werden erheblich vereinfacht, weil die Arbeitsgerichte hier bislang zu Recht strenge Anforderungen an die Unternehmen stellten. Werden die Öffnungsklauseln genutzt, so müssen Beschäftigte fürchten, weit mehr an Entgelt zu verlieren, als ihnen die Entgelterhöhung gebracht hat.



**Wer sich wehrt
lebt nicht verkehrt.**

Wirkliche Verbesserungen gibt es nicht im Schlaf. Sie werden ausgehandelt und durchgesetzt in Tarifverhandlungen auf Augenhöhe. Wenn nötig auch mal im Konflikt bis hin zu Streikaktionen. Die Beschäftigten und insbesondere ver.di-Mitglieder und die Tarifkommissionen sind immer beteiligt.

Anders geht es nicht.



Foto: ver.di

ver.di auf Luthers Spuren

Die Zeit ist reif für Reformaktionen. Kolleg/innen können ihre Forderungen auf die symbolische Kirchentür schreiben. Die Druckvorlage kann bei www.streikrecht-ist-grundrecht.de heruntergeladen werden. Dort gibt es auch eine Bastelanleitung und weitere aktuelle Informationen. Viel Spaß!

Vorankündigung:

Der »Dritte Weg« am Ende – wie geht es weiter?
Fachtagung am 11. und 12. Oktober in Berlin.

Gute Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

Arbeitsvertragsrichtlinien sind nur rechtlich wirksam, wenn ihre Anwendung im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Richtlinien sind jederzeit zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abänderbar. Wie das geht wurde erneut jetzt den Arbeitnehmer*innen in der Diakonie vorgeführt. Nur mit einer starken Gewerkschaft lässt sich eine derartige einseitige Machtdemonstration verhindern. Je stärker Gewerkschaften sind, desto besser sind Löhne und Arbeitsbedingungen, eine alte Wahrheit, die auch in Kirchenbetrieben seine Gültigkeit besitzt. Dies ist ein Grund dafür, dass die Lohnfindung – wie in der obigen Aufstellung beschrieben – seit Jahren praktisch einseitig durch die Diakonie-Arbeitgeber bestimmt wird.

Das jetzt eingeläutete Ende des Dritten Weges in der Diakonie war zu erwarten. Jetzt kommt es darauf an, die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Ver.di ist jederzeit zu Gesprächen über die Zukunft der Tarifentwicklung bereit. In Niedersachsen hat die Diakonie Tarifverträge mit ver.di geschlossen, das funktioniert. Auch in anderen Regionen finden Gespräche und Verhandlungen auf Augenhöhe mit ver.di statt. Warum soll das nicht auch auf der Bundesebene klappen?