

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die

Mitarbeitervertreter/innen im DWBO

**AGMV-Newsletter 12/2012**

Berlin, 17. Oktober 2012

**Aus der AK DWBO: Eckpunktebeschluss Abschluss 2013/ 2014**

**zwei lineare Tabellenerhöhungen, Einführung einer Erfahrungsstufe 2 und eines Wahlrechts/ einer wahlweisen Eigenbeteiligung am EZVK-Beitrag, 30,-€ für Holen aus dem Frei, Inflationsklausel**

Liebe Mitarbeitervertreter/innen,  
liebe Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen des DWBO,

die AK DWBO hat auf ihrer Sitzung am 28.09.2012 nach etwa siebenstündigen Verhandlungen Eckpunkte für ein Paket für die Jahre 2013 und 2014 beschlossen.

Inhalt hier, Bewertung ab Seite 2.

Hintergrund war die Halbierung des ursprünglichen Arbeitgeberangebotes auf der vorletzten Sitzung, die von unserer Seite scharf kritisiert worden war, auch mit einer demonstrativen Aktion vor Beginn der Sitzung am 28.09. in der Paulsenstraße, die in einer epd-Meldung Niederschlag fand, siehe auch Foto.



**I.) Beschlüsse**

**A) Lineare Tabellenerhöhungen:**

**1.) zum 01.02.2013: 2% / Altenhilfe, ambulant und stationär, zum 01.06.2013: 2%**

**2.) zum 01.09.2013: 2% / Altenhilfe, ambulant und stationär, zum 01.12.2013: 2%**

Wird mit Testat eines Wirtschaftsprüfers nachgewiesen, dass die Umsetzung der 2.) Entgeltsteigerung zu einem negativen Betriebsergebnis führt, kann mit der MAV in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Entgelterhöhung bis spätestens auf den 01.02.2014 (allgemein) und 01.07.2014 (Altenhilfe ambulant und stationär) verschoben wird.

## **B) Inflationsklausel („gemeinsame Erklärung“):**

Es werden keine (*weiteren*) für 2013 und 2014 wirksamen Anträge auf prozentuale Tabellenerhöhungen gestellt, **es sei denn, die Inflationsrate beträgt im Zeitraum Oktober 2012 bis Oktober 2013 im Jahresdurchschnitt mehr als 3 %.** In diesem Fall werden im Oktober 2013 Verhandlungen für 2014 aufgenommen.

## **C) 30,-€ für Holen aus dem Frei**

Vereinbart wurde eine Entschädigungsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 8, die nach einem Dienstplan arbeiten. Diesen wird ein Betrag von Euro 30,- entweder auf einem einzurichtenden Zeitwertkonto gutgeschrieben oder auf Antrag analog § 21a AVR abgerechnet, wenn sie kurzfristig (weniger als 96 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst) auf Veranlassung des Dienstgebers freiwillig einen Dienst übernehmen, obwohl sie nicht eingeplant wurden. Zudem kann diese Regelung per Dienstvereinbarung für von ihr nicht erfasste Mitarbeitende auf Einrichtungsebene vereinbart werden oder es kann eine bessere Regelung vereinbart werden.

## **D) Einführung einer Erfahrungsstufe 2:**

Für die Entgeltgruppen 5 bis 13 wird eine weitere Stufe (Erfahrungsstufe 2) eingeführt. Die Verweildauer in der Basisstufe beträgt statt bislang 72 Monaten nunmehr 48 Monate, die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 weitere 48 Monate. Das Entgelt in der neuen Erfahrungsstufe 2 beträgt 110 % der Basisstufe.

In der Anlage 5 werden die Entgeltstufen 5 bis 13 gestrichen. Die bisherigen Sonderstufen werden in die Erfahrungsstufe 2 überführt.

Für die Ärzte wird in den Entgeltgruppen A1 bis A 3 jeweils eine weitere Stufe angefügt. Das Entgelt in den zusätzlichen Stufen ist um jeweils 5 v.H. höher als in der nächstniedrigen Stufe. Die Verweildauer beträgt in der Stufe 1 jeweils 24 Monate, in den anderen Stufen 48 Monate mit Ausnahme der Entgeltgruppe A 1 Stufe 2 (wie bisher 36 Monate).

### **Überleitungs- sowie Anpassungsregelungen werden vorgesehen.**

Für deren Details und konkrete Auswirkungen an Hand von Beispielen verweisen wir auf das folgende Rundschreiben und Erläuterungen der AK.DWBO.

**Die weitgehende Abschaffung der Pflegezulage in den Entgeltgruppen 3 und 4 wurde aus den AVR.DWEKD ausdrücklich nicht übernommen.**

## **E) Einführung eines abgesenkten EZVK-Beitrages/ Möglichkeit der Eigenbeteiligung bei der EZVK:**

Hier soll die Möglichkeit, für Mitarbeitende den nach EZVK-Satzung möglichen abgesenkten Beitrag von 4% zu entrichten, vorgesehen werden.

Korrespondierend dazu soll die Möglichkeit für Mitarbeitende geschaffen werden, sich in Höhe von 0,8% auf dem Wege der Entgeltumwandlung selbst am regulären EZVK-Beitrag von 2013 4,8% zu beteiligen, um die daraus resultierende etwas höhere Zusatzrentenerwartung zu realisieren. Steigt der reguläre EZVK-Beitrag auf über 4,8%, soll der über 4,8% hinausgehende Beitrag zu je 50% von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden.

Es gilt diesen Beschluss, in einer schwierigen Materie, noch genau und rechtssicher auszuformulieren. Die auch rechtlich tragfähige Umsetzung wird noch einiger Arbeit der AK DWBO bedürfen.

## **II.) Bewertung**

### **Zu A) Tabellenerhöhungen**

In 2012 und 2013 zusammen sind damit Entgeltsteigerungen von insgesamt 7,1% beschlossen worden. Mithin liegen diese prozentual über denen des öffentlichen Dienstes. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass wir von einem niedrigeren Tabellenniveau ausgehen, weshalb das mehr als gerechtfertigt ist.

Die Verschiebungsmöglichkeit für die zweite lineare Tabellenerhöhung in 2013 per Dienstvereinbarung soll den unterschiedlichen wirtschaftlichen Situationen der DWBO-Mitgliedseinrichtungen Rechnung tragen. Erwähnt sei, dass Dienstvereinbarungen nicht erzwungen werden können, die Geschäftsführung also die MAV von der Notwendigkeit des Abschlusses einer solchen überzeugen muss. Je nach konkreter Situation der Einrichtung könnte die MAV auch versuchen, in der Dienstvereinbarung zu vereinbaren, dass nicht zusätzlich zur Verschiebung der linearen Tabellenerhöhung im Juni 2014 die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung 2013 gekürzt werden kann.

Schweren Herzens hat die Arbeitnehmerseite zudem späteren Einführungsdaten der Tabellenerhöhungen in der Altenhilfe zugestimmt. Hintergrund war hier die Refinanzierungssituation. Wir brauchen künftig mehr Rückmeldungen aus dem Bereich der Altenhilfe-MAV-en und auch mehr Mitdenken und –Tun aus diesem Bereich im Fachausschuss der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (FAAK), um unsere Entscheidungen zu prüfen und kritisch zu hinterfragen.

### **Zu B) Inflationsklausel**

Hier hat die AK DWBO auf Betreiben der Dienstnehmerseite keinen „Blankoscheck auf die Zukunft“ ausgestellt, sondern vor dem Hintergrund der Unsicherheit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung eine Grenze gezogen. Wird diese überschritten, wird für 2014 nachverhandelt, da auch Mitarbeitende sich „refinanzieren“ müssen.

### **Zu C) 30,-€ für Holen aus dem Frei**

Hiermit wird eine seit Langem von der Arbeitnehmerseite erhobene Forderung Wirklichkeit. Zu beachten ist, dass die Zielstellung nicht in erster Linie ein Zusatzverdienst ist, sondern die weitest gehende Sicherung des dienstplanmäßigen Frei als Gesundheitsschutz. Freiwillig vereinbartes Einspringen wird aber künftig angemessen honoriert. „Nebenbei“ hat die Kommission hier beschlossen, dass die 30,-€ grundsätzlich einem Zeitwertkonto zufließen, wobei ein Wahlrecht auf Auszahlung besteht. So entstehen zusätzlich Langzeitarbeitszeitkonten, nichts anderes ist ein Zeitwertkonto, wo es sie bisher noch nicht gibt. Bittere Pille: keine feste Vereinbarung für Mitarbeitende mit Entgeltgruppen über EG 8. Hier aber Möglichkeit, per Dienstvereinbarung auf Einrichtungsebene nach zu justieren.

### **Zu D) Einführung einer Erfahrungsstufe 2**

Strukturell ein großes Plus für Mitarbeitendengewinnung und -bindung, da die individuelle Perspektive damit ausgebaut wird. Wer allerdings nach der AVR-Novelle bereits in die 2013 auf 110%

steigende Sonderstufe eingestuft wurde oder die sog. „Ewigkeitszulage“ erhält (also bereits über 110% der Basisstufe ist), hat hierdurch keine weitere Entwicklung zu erwarten.

Unverkennbar nichts bringend für Mitarbeitende der Entgeltgruppen 1-4. Dem zuzustimmen fiel der Arbeitnehmerseite schwer. Hintergrund war aber, dass wir für diese Mitarbeitenden in einer denkbaren Schlichtung durch die AVR.DWEKD-Vorgabe auch nicht mehr erreicht, durch ein Hartbleiben aber den ganzen Abschluss gekippt hätten. Mitarbeitende der EG 1-4 sind offensichtlich auf dem Arbeitsmarkt problemlos zu gewinnen und werden in der Diakonie noch immer relativ besser bezahlt, als in anderen Bereichen. Selbst die Gewerkschaft ver.di hat laut eigenen Angaben schweren Herzens in einzelnen Tarifverträgen bereits Absenkungen in den unteren Entgeltgruppen zugestimmt. Wir senken hier zumindest nicht ab und erhalten die Pflegezulage in den EG 3 und 4.

#### **Zu E) Einführung einer Wahlmöglichkeit bezüglich Beitragssatz und Eigenbeteiligung bei der EZVK**

Dies war natürlich nicht Idee der Arbeitnehmerseite der AK DWBO, aber Bedingung der Arbeitgeber für einen gemeinsamen Abschluss. Mitarbeitende sollten nicht vorschnell auf die Eigenbeteiligung verzichten. Das könnte sich später bei der Zusatzrente rächen.

**Gesamtbewertung: Insgesamt meinen wir, dass der Abschluss im Rahmen des Möglichen akzeptabel ist. Sonst hätte die Arbeitnehmerseite der AK.DWBO nicht zugestimmt.**

*Ferner wollen die Arbeitgeber bis zur nächsten Sitzung noch einmal darüber nachdenken, wie eine Übertragbarkeit von bereits erworbenen Urlaubsansprüchen bei einem Wechsel von einer diakonischen Einrichtung in eine andere diakonische Einrichtung gewährleistet werden kann.*

Für Rückfragen stehen wir Ihnen/Euch gern zur Verfügung und verbleiben mit freundlichen Grüßen

Ihr/Euer AGMV-Vorstand

**Hinweis: Es handelt sich, wie bereits erwähnt, um einen Eckpunktebeschluss, der in manchen Details noch konkretisiert und dann per Rundschreiben veröffentlicht wird. Dieser Newsletter dient lediglich der Vorabinformation der Mitarbeitervertretungen und hat keinen rechtsverbindlichen Charakter. Rechtsverbindlich sind die folgenden Rundschreiben der AK DWBO.**