



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

An die

Mitarbeitervertreter/innen im DWBO

Berlin, 13. Dezember 2012

AGMV-Newsletter 14/2012

- 1. Aus der AK DWBO¹: Ausformulierung Eckpunktebeschluss Abschluss 2013/ 2014**
30,-€ für freiwilliges Kommen aus dem Frei, Einführung einer Erfahrungsstufe 2 und einer Eigenbeteiligung am EZVK²-Beitrag
- 2. Aus der „Zwangsschlichtung“:** Veränderungen in § 17, „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“ und Anlage 14, „Jahressonderzahlung“
- 3. „Das Letzte“ in Kürze aus der AK DWBO** mit Fragen an Kirche und Diakonie

Liebe MitarbeitervertreterInnen,
liebe MitarbeiterInnen in den Mitgliedseinrichtungen des DWBO,

zum **Eckpunktebeschluss** waren zu einzelnen Punkten noch **Konkretisierungen erforderlich**, die die AK DWBO zwischenzeitlich vorgenommen hat. Bereits im Eckpunktebeschluss hinreichend klare Bestimmungen, wie die zu den zwei linearen Tabellenerhöhungen, werden hier nicht abermals benannt. Wir verweisen dazu auf AGMV-Newsletter 12/2012. Die Regelungen demnächst auch unter:

<http://www.diakonie-portal.de/redakteure/arbeitsrechtliche-kommission-ak-dwbo/rundschreiben-des-dwbo> (siehe RS 13/2012, Vorbeschlüsse: siehe in RS 10 und 11/2012).

Weniger erfreulich sind die im hinteren Teil des Newsletters zu berichtenden **Ergebnisse** des einen Schlichtungsverfahrens der zweiten Stufe, **der so genannten „Zwangsschlichtung“**, in der ggfs. die Stimme des Schlichtungsvorsitzenden den Ausschlag für die endgültige Regelung gibt. Die Neuregelungen im Detail unter:

<http://www.diakonie-portal.de/redakteure/arbeitsrechtliche-kommission-ak-dwbo/ak-downloads/rundschreiben-12-2012/view> (siehe RS 12/2012).

Unter „**Das Letzte**“ in Kürze stellen wir unter anderem einige grundsätzliche Fragen an Kirche & Diakonie.

¹ Arbeitsrechtliche Kommission Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

² Evangelische Zusatzversorgungskasse

1. Konkretisierungen zu Beschlüssen

a) 30,-€ für freiwilliges Kommen aus dem Frei ab 01.02.2013:

- Vorgesehen wird i.d.R. die Auszahlung der 30,-€.
- Auf Antrag der MitarbeiterInnen (MA) ist der Betrag einem einzurichtenden Zeitwertkonto (= Langzeitarbeitszeitkonto) gutzuschreiben.
- Zudem kann diese Regelung per Dienstvereinbarung (DV) für von ihr nicht erfasste MitarbeiterInnen auf Einrichtungsebene vereinbart werden oder es kann eine bessere Regelung vereinbart werden.
- Ergänzend zu einer besseren Regelung kann „die Art der Durchführung kollektivrechtlich per Dienstvereinbarung vereinbart werden“.
- Achtung: hier geht es sozusagen um konkrete einrichtungsbezogene Durchführungsbestimmungen.
- Die Ansprüche selbst, die aus der Regelung entstehen, dürfen auf Einrichtungsebene nicht ausgehebelt werden.
- Beispielsweise könnte per DV geregelt werden, zu welchem Termin jeweils ein Zeitwertkonto beantragt werden kann und was außer den 30,-€-Beträgen einem Wertzeitkonto gut geschrieben werden kann.

Bewertung: I.d.R. die 30,-€ zur Auszahlung zu bringen, aber auf Antrag von MitarbeiterInnen verbindlich ein Zeitwertkonto einzurichten ist akzeptabel, weil leer laufende Zeitwertkonten sinnlos sind und zusätzliche Kosten verursachen, was nun auch die Arbeitgeber verstanden haben. Das sie die Zeitwertkonten nun aber wieder ganz aus der Regelung herausnehmen wollten, was die Arbeitnehmervertreter angelehnt haben, zeigt die Inkonsistenz ihrer Verhandlungsführung. Die Formulierung „die Art der Durchführung kann per DV vereinbart werden“ stellt nicht in das Belieben der Betriebsparteien, ob sie durchgeführt wird. Das „ob“ ist der betrieblichen Regelung entzogen. Dies ist speziell von den MAV-en zu beachten.

b) Einführung einer Erfahrungsstufe 2 ab 01.02.(bzw. 01.06.2013 für MitarbeiterInnen in ambulanten Pflege und stationärer Altenhilfe):

Neue Stufensystematik:

- Erfahrungsstufe 2 (110% der Basisstufe) für EG 5 - EG 13
- Verweildauer Basisstufe: 48 Monate (bisher 72)
- Verweildauer Erfahrungsstufe 1: 48 Monate
- Ärztinnen und Ärzte: Entgeltgruppen A1 bis A3 erhalten jeweils eine weitere Stufe, jeweils 5% höher, als die nächstniedrigere

- Verweildauer: Stufe 1: 24 Monate, andere Stufen: 48 Monate, Ausnahme: Entgeltgruppe A 1 Stufe 2 (wie bisher 36 Monate)

Überleitungsregelung neue Stufensystematik:

- für MA in EG 5 - EG 13, die bereits vor Einführung der neuen Stufensystematik beschäftigt waren und dies weiter sind:
 - Für MA in der Einarbeitungsstufe ändert sich nichts
 - MA in der Basisstufe: neue Verweildauer 48 Monate, eine eventuell bereits über 48 Monate hinausgehende Verweildauer in der Basisstufe wird nicht auf die Verweildauer in der Erfahrungsstufe 1 und den Übergang in Erfahrungsstufe 2 angerechnet.
 - Für MA, die bereits in der Erfahrungsstufe sind, wird die Verweildauer zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 vom 01.01.2008 bis zur Einführung der neuen Stufensystematik hälftig angerechnet.
 - Die höhere Einreihung wird zum Beginn des Monats wirksam.
- Ärzte:
 - Hier wurde eine der Eingruppierungssystematik der Ärzte angemessene entsprechende Halbanrechnung der von 01.01.2008 bis 31.12.2012 zurückgelegten Zeiten zum Erreichen der neuen Höchststufen vorgesehen.

Bewertung: Stufensystematik und Überleitungsregelung orientieren sich an der für die AVR.DWEKD beschlossenen Regelung. Auch wenn aus Mitarbeitersicht die Halbanrechnung in der Überleitungsregelung zur Erreichung der Erfahrungsstufe 2 nicht „der Traum ist“, so trägt diese doch den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Einrichtungen Rechnung und soll eine Überforderung durch eine sofortige Hochstufung u. U. größerer Mitarbeitergruppen verhindern.

Abweichend von den AVR.DWEKD wurde auch eine Halbanrechnung der Zeiten ab 01.01.2008 für die Ärzte zur Erlangung der neuen Höchststufen vorgesehen. Dies führte auf der Arbeitnehmerseite zu Diskussionen, wird aber mit großer Mehrheit als fairer auch gegenüber den nichtärztlichen Mitarbeitenden angesehen.

Einführung der EZVK-Eigenbeteiligung für bereits Beschäftigte zum 01.02.2013 (bzw. 01.06.2013 in ambulanten Pflegediensten und der stationären Altenpflege):

- Für bis zum 31.1.2013 (bzw. 31.05.2013 in ambulanten Pflegediensten und der stationären Altenpflege) eingestellte MA muss der Arbeitgeber (AG) den unverminderten Pflichtbeitrag i. H. v. 4,8 % an die EZVK leisten
- Eigenbeteiligung der MA i. H. v. 0,8 %
- Zukünftiger Pflichtbeitragssatz über 4,8 % wird je zur Hälfte vom AG und AN getragen.

Einführung eines abgesenkten EZVK-Beitrages und Möglichkeit der EZVK-Eigenbeteiligung bei Neueinstellung ab dem 1.2. (bzw.01.06.) 2013:

- Wahlmöglichkeit für den AG den verminderten EZVK-Pflichtbeitrag i.H.v. 4,0 % für Neueinstellungen ab dem 1.2. (bzw. 01.06.) 2013 nach EZVK-Satzung zu entrichten
- Korrespondierend soll dazu die Möglichkeit für MitarbeiterInnen geschaffen werden, sich in Höhe von 0,8% auf dem Wege der Entgeltumwandlung selbst am regulären EZVK-Beitrag von 4,8% zu beteiligen, um die daraus resultierende etwas höhere Zusatzrentenerwartung zu realisieren.
- Die MAV sollte ab dem 1.2. 2013 bzw. ab dem 01.06. 2013 neu eingestellte Mitarbeitende unbedingt darauf hinweisen, dass der Dienstgeber auf Antrag den höheren Beitragssatz von 4,8% wählen muss, bei einer Eigenbeteiligung von 0,8%.
- Das ist auch für neue MA attraktiv, weil der Arbeitgeber bei künftigen EZVK-Beiträgen von über 4,8% wieder hälftig mit im Boot ist. Diese Leistungen und daraus resultierende Zusatzrentenansprüche entgehen einem beim abgesenkten Beitragssatz von 4%.

Bewertung: Der ursprüngliche Beschluss, ergangen auf Betreiben der Arbeitgeberseite, hat sich als rechtlich nicht durchführbar erwiesen. Die Wiedereinführung einer Eigenbeteiligung war zu keinem Zeitpunkt Herzensanliegen der Arbeitnehmerseite, sondern eine „im Gesamtpaket zu schluckende Kröte“. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass eine Wahlfreiheit der Mitarbeitenden, wie ursprünglich im Beschluss vorgesehen, rechtlich nicht umsetzbar war. Die Arbeitnehmervertreter/innen waren nun aber nicht bereit, den Beschluss bis in sein Gegenteil zu verbiegen, die bloße Wahlfreiheit für Arbeitgeber, speziell für neu einzustellende Mitarbeitende. An dieser Stelle drohten die Arbeitgebervertreter, „das gesamte Eckpunktpaket inklusive Tabellenerhöhungen platzen zu lassen, wenn die EZVK-Regelung nicht so umgesetzt würde, wie sie es wollten: einseitiges Wahlrecht der Arbeitgeber bei neuen Mitarbeitenden, mit der Rechtsfolge, dass diese, wenn sie mehr Vorsorge wollten, alles über 4,8% bei zukünftigen Beitragssteigerungen hätten allein tragen müssen. Als unsere Seite dann mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit drohte, lenkte man dann wieder ein.

2. Aus der „Zwangsschlichtung“: Veränderungen in § 17, „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“ und Anlage 14, „Jahressonderzahlung“

Vorab: Hier geht es um Regelungen, die die Inanspruchnahme der genannten Öffnungsklauseln aus Arbeitgebersicht vereinfachen und besser anwendbar machen sollen. Dazu gab es Beschlüsse aus der AK DWEKD, die den Arbeitgebern als Vorlage dienten und deren Umsetzung auch in den AVR.DWBO sie per Zwangsschlichtung betrieben, da in der AK DWBO kein Einvernehmen dazu herstellbar war.

a) § 17 „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“

Diese Regelungen werden künftig keine Anträge für die AK DWBO mehr sein. Dennoch bleibt die AK DWBO in die Erarbeitung institutionell eingebunden. Insgesamt wird damit mehr Verantwortung auf die betriebliche Ebene, ggfs. auch an die zu errichtende betriebliche Einigungsstelle, abgegeben.

Bewertung: Die Regelung bedarf „fitter“ MAV-en und deren hinreichender Unterstützung von außen, damit sie den Mitarbeitenden der entsprechenden Einrichtungen nicht zum Schaden gereicht.

b) Anlage 14. „Jahressonderzahlung“

Hier bedarf es künftig keiner (nicht erzwingbaren) Dienstvereinbarung bei der „Festlegung wirtschaftlich selbständiger Teile einer Einrichtung“ mehr, sondern diese können einseitig von Seiten der Leitung festgelegt werden. Diese Festlegung bedarf nunmehr nur noch der eingeschränkten Mitbestimmung.

Bewertung: Mit dieser Regelung wird es Geschäftsführungen wesentlich erleichtert, Einrichtungen nach Gutdünken zu zergliedern und Teilen der Mitarbeiterschaft die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung vorzuenthalten, obwohl die Gesamteinrichtung (Rechtspersönlichkeit) rentabel arbeitet. Inwieweit hier die eingeschränkte Mitbestimmung tatsächlich der Willkür hinreichend Grenzen setzt, bleibt abzuwarten und ebenso, ob Mitarbeitervertretungen sich mit einer Zustimmungsversagung vor der Schiedsstelle tatsächlich durchsetzen können. Hier das Schlimmste zu verhindern, muss wohl auch eine politische Aufgabe der MAV-en und, wo vorhanden, Gesamt-MAV-en werden.

3. „Das Letzte“ in Kürze aus der AK.DWBO:

a) Beschäftigungszeit Diakonie:

- Arbeitgeber hatten eigenen Vorschlag zum „Mitnehmen“ des in der neuen Beschäftigungszeitstaffel erreichten Urlaubsanspruches bei Wechsel innerhalb der Diakonie zugesagt.
- Es wird keinen Vorschlag von ihnen geben, sie seien vom dgv³ „zurückgepfiffen worden“: Man kann sich den Rückpiff auch selbst bestellen.

Bewertung: Damit ist klar: Die Arbeitgeber denken nur an die jeweils eigene Einrichtung/den eigenen Konzern. **Die Diakonie als Ganzes ist ihnen egal!**

³ Dienstgeberverband im Bereich der Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

O-Ton: „MA, die clever sind, verhandeln dies halt vor der Einstellung“. „Nasenpolitik“ ist also gewünscht. Fachkräfte werden sich in der Praxis die Mitnahme des Urlaubsanspruches aushandeln können, Hilfskräfte eben nicht – so weit, so „diakonisch“.

b) Spartenüberlegungen ambulante und stationäre Pflege:

Die Mitgliederversammlung des DWBO fordert hier nachdrücklich Spartenüberlegungen von der AK DWBO, **die „über bloße Verschiebungen von Entgelterhöhungen hinaus eine andere Entgeltstruktur vorsehen, die der – natürlich schlechteren – Refinanzierung angemessen ist“.**

Fragen: Wann bringen Kirche, Diakonie und Caritas eine ARD-Themenwoche „Pflegen und gepflegt werden auf die Agenda? Wann besuchen Bischöfe mit Kamerabegleitung ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, machen die schwere und zeitlich verdichtete Arbeit der Mitarbeitenden so öffentlich sichtbar – und auch den der Schwere der Arbeit eigentlich schon jetzt unangemessen niedrigen Verdienst, der nun eher noch gekürzt werden soll?

Wann sorgen Kirche und Diakonie gemeinsam mit ver.di und Caritas dafür, dass eine solidarische Pflegevollversicherung Wahlkampfthema wird und zugleich deutlich wird, was der „Pflege-Bahr“ ist: eine Maßnahme zur Förderung der privaten Versicherungslobby und nicht der zu Pflegenden, die sich die Bedürftigsten ohnehin nicht leisten können statt immer nur phantasielos nach einer Absenkung der Gehälter von MitarbeiterInnen zu rufen???!!! Wir stehen für eine Zusammenarbeit für eine bessere Refinanzierung gern zur Verfügung.

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

mit freundlichen Grüßen

Ihr/Euer AGMV-Vorstand

Hinweis: Dieser Newsletter dient lediglich der Information. Rechtsverbindlich sind die erwähnten Rundschreiben der Arbeitsrechtlichen Kommission.