

AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • PF 33 20 14 • 14180 Berlin

An die
Mitarbeitervertretungen der Mitgliedseinrich-
tungen im DWBO

An die
AGMV-Newsletter-Abonnentinnen
und -Abonnenten

AGMV

**Newsletter-
02/2016**

**Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen**

Geschäftsstelle:
Jeanette Klebsch
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

Tel. 030 820 97-192
Fax 030 820 97-193
agmv@dwbo.de
www.agmv-dwbo.de

Berlin, 25. Mai 2016

**Anträge Dienstgeber in AK DWBO
– Dienstgeber fordern massive Lohnkürzung! –**

Liebe Mitarbeitervertreter_innen,
liebe Mitarbeiter_innen der Mitgliedseinrichtungen im DWBO,
liebe Leser_innen,

***ist ein Antrag nur ein Antrag oder Zeichen der Geringschätzung von Mitarbeitenden in
diakonischen Einrichtungen?***

Zum Hintergrund: Die Arbeitgebervertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission im DWBO
haben mehrere Anträge zur Tarifrunde 2017 gestellt:

- 1. Streichen des Richtbeispiels "Reinigungskraft in Wohn-, Betreuungs- und Behandlungsräumen" aus EG 2**
- 2. Herabstufung der Betreuungskräfte in der ambulanten und stationären Altenhilfe von EG 3 in die EG 2.**
- 3. Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe.**
- 4. Erhöhung des Tabellenentgelts ab 2017 um 0,6%.**
- 5. Aufnahme einer Investitionsrücklage in der Anlage 14 zu Lasten der „Jahressonderzahlung“.**

Zu Antrag 1: Diese Streichung bewirkt faktisch, dass eine Eingruppierung von Reinigungskräften nur noch in EG 1 möglich wäre.

Wer sich vor Augen hält, welche Mitarbeitenden von diesem Antrag betroffen sind, dem wird sehr schnell deutlich, dass hier **für Frauen**, die mehrheitlich in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, **bewusst Altersarmut in Kauf genommen** wird.

Die arbeitgeberseitige Begründung, man wolle auch in Zukunft dieses Arbeitsfeld in diakonischen Betrieben anbieten, muss an dieser Stelle nicht gesondert kommentiert werden.

Zu Antrag 2: Allorts wird über die notwendige Aufwertung von „Pflege“ gesprochen. Die Politik hat mit der Einführung des Pflegestärkungsgesetzes versucht auf die bekannten Probleme einzuwirken.

Doch wie reagieren diakonische Arbeitgeber, sie **machen diese Tätigkeiten durch Herabstufung von EG 3 in EG 2 noch unattraktiver**. Mit dem gewünschten Nebeneffekt, dass zusätzlich die Zulage nach §14,c AVR DWBO entfällt. Dass auch hier wieder **fast ausnahmslos Frauen in Teilzeit betroffen** sind, **führt ebenfalls zu einer Verstärkung der Altersarmut**.

Zu Antrag 3: Die Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe hört sich erst einmal gut an und wäre auch eine Forderung der Arbeitnehmervertreter in der AK DWBO. Aber, auch hier sind die angestrebten Ziele höchst unterschiedlich.

Während die Arbeitnehmervertreter mit einer zusätzlichen Stufe die Mitarbeiterbindung bzw. -gewinnung im Auge haben, wollen die Arbeitgebervertreter durch die Einführung einer zusätzlichen Stufe innerhalb des Systems erreichen, dass Mitarbeitende die letzte Stufe ihrer EG mit 96 Monaten Verspätung erreichen. Dies führt zu **Gehaltseinbußen je nach EG von mehreren Tausend Euro**.

Zu Antrag 4: Das **Angebot** die Entgelttabellen für 2017 um **0,6% zu steigern, für die ambulante Pflege** übrigens erst **ab Dezember 2017, ist eine noch nie dagewesene Dreistigkeit**, und kann bestenfalls als Versuch die Grenzen des Erträglichen bei den Dienstnehmern auszutesten gewertet werden.

Zu Antrag 5: Durch die angestrebte **Berücksichtigung einer Investitionskostenrücklage** von bis zu 3% in die Anlage 14 AVR DWBO **wird de facto die Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung abgeschafft**. Die wenigsten diakonischen Einrichtungen werden nach Abzug der Investitionskostenrücklage noch Gewinn erwirtschaften.

Zur Historie: Schon die Begrifflichkeit „Jahressonderzahlung“ ist falsch. Suggestiert sie doch, dass es sich um eine besondere Zahlung der Arbeitgeber handelt.

Das stimmt nicht, denn diese „Jahressonderzahlung“ ersetzt „Weihnachtsgeld“ und „Urlaubsgeld“, die bis Dezember 2007 gezahlt wurden und vorher für den BAT (die Vorlage für die AVR) von den Mitarbeitern des Öffentlichen Dienstes der alten Bundesrepublik durch Lohnverzicht bei den prozentualen Steigerungen der Entgelte und durch Streiks erwirkt wurden.

Mit der Einführung der Investitionskostenrücklage soll schlicht und ergreifend das Betriebsrisiko der Einrichtung auf die Arbeitnehmer überführt werden.

Fazit: Kommt auch nur einer dieser Anträge zur Umsetzung, muss darüber nachgedacht werden, ob mit solchen „Partnern“ weiterhin dem Weg der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung gefolgt werden kann.

Sprechergruppe des
AGMV-Vorstandes