

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-
03/2016**

**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

**Reaktion auf das dgv – Schreiben vom 28.05.2016,
der aus dgv – Sicht auf den AGMV-Newsletter 02/2016 antwortet**

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter in den DWBO- Einrichtungen,
Liebe Abonnentinnen und Abonnenten des Newsletters,

- Dr. Mälzer, Jurist und Geschäftsstellenleiter des dgv nahm zu unserem Newsletter Stellung (siehe http://www.diakonie-portal.de/sites/default/files/reaktion_dgv_agmv-newsletter.pdf).

Hierzu ist aus Sicht des AGMV-Vorstandes Folgendes anzumerken (unsere Ausführungen erfolgen anhand der Gliederung des dgv-Newsletters):

Zu a) Wir erhalten unsere Behauptung vollumfänglich aufrecht und verwahren uns gegen jede gegensätzliche Darstellung, denn der dgv ignoriert dabei die Auswirkungen der ständigen höchstrichterliche Rechtsprechung zur Anwendung von Richtbeispielen. (s.d. BAG, Urteil vom 04. Juli 2012 – 4 AZR 694/10 –, Rn. 11, juris)

Dem Urteil folgend heißt das, wenn in der EG 1 „Reinigungskraft“ als Richtbeispiel genannt wird, ist es für MAVen und Arbeitnehmer in der Praxis praktisch unmöglich, eine höhere Entgeltgruppe durchzusetzen, denn wie sollen Sie darstellen, dass die Reinigung (z.B. von OP-Räumen) nicht von dem sehr allgemein gehaltenen Richtbeispiel erfasst wird? **Damit stellt der dgv die praktischen Folgen bei Umsetzung seines Antrages falsch dar.**

Zur Frage des Besitzstandes:

Die bereits beschäftigten Mitarbeitenden würden mit abschmelzbarem Besitzstand über Jahre kein höheres Entgelt erhalten, als jetzt, und dürften dabei noch froh sein, dass sie etwas mehr haben werden, als alle zukünftig neueingestellten Kolleginnen, obwohl die Lebenshaltungskosten weiter ansteigen.

Altersarmut bleibt damit, allen gegenteiligen Behauptungen zum Trotz, weiter vorprogrammiert.

Das Argument der Erhaltung und Rückführung dieser Arbeitsplätze in den AVR-Bereich ist unrealistisch: Wer outsourcen wollte oder vermeintlich musste, hat dies längst getan und wird die Mitarbeiterinnen aller Voraussicht nach mit EG 1 nicht wieder zu AVR-Bedingungen beschäftigen.

Dort, wo Reinigungskräfte noch zu AVR-Konditionen beschäftigt werden, ist dies in der Regel auch refinanziert.

Das heißt dann aber für dieses Beschäftigten: Wo es noch bezahlbar ist, würde bei einer Umsetzung des dgv-Antrages den Frauen zukünftig auch noch Geld weggenommen.

Zu b) Warum Differenzierung *nach unten* zu Lasten der ohnehin schon nicht viel verdienenden? Wo ist der klare, deutliche und öffentlich permanent wahrnehmbare Einsatz der Dienstgeber für besser Refinanzierung/Rahmenbedingungen? Warum wird etwas Bestandschutz genannt, was die Betroffenen auf Jahre nicht an der Entgeltentwicklung teilhaben lässt, weil es sich aufzehrt?

Zu c) Die konkreten Berechnungen für die Entgeltgruppen 1-13 im kompletten Stufendurchlauf bis zur höchsten Stufe belegen, dass je nach EG, neu eingestellte Mitarbeitende nach 7 – 15,5 Jahren insgesamt tausende Euros weniger verdienen würden, wenn dem Dienstgeberantrag stattgegeben würde.

Tatsächlich gibt es in den EG 5 - 8 anfänglich eine teilweise positive Entwicklung des Entgeltes, die in diesen Jahren als Anreiz zur Gewinnung von Mitarbeitenden angesehen werden kann. Im weiteren Verlauf wird das Ganze dann doch zum Minusgeschäft (s.d. Vergleich der Antragsregelung zur aktuellen Regelung in der Anlage).

Wie gesagt: Alle verlieren! Wobei über 17.000 € Verlust in EG 3 im Verhältnis zum sonstigen Gesamteinkommen sicher mehr schmerzen dürften, als in EG 11.

Hinzugefügt werden muss noch, dass Niemandem der bereits beschäftigt ist, sofort etwas weggenommen werden würde. Jedoch alle, die noch nicht die höchste Stufe ihrer EG erreicht haben, müssten ggfs. länger darauf warten und müssten deshalb auf dem Weg dahin ebenfalls finanzielle Einbußen hinnehmen.

Zu d) Den Umstand hervorzuheben, dass immer gepokert wird und kein Antrag einer Seite das Verhandlungsergebnis werden wird, ist verständlich und nachvollziehbar.

Nicht zu verstehen ist jedoch das Angebot im Nullkommabereich, wenn aktuell andere Abschlüsse und damit einhergehende Vorangebote mehrere Prozente betragen haben und sich dieses „Angebot“ in ein Paket von Absenkungs- und damit auch Abwertungsanträgen der Dienstgeberseite einordnet.

Zu e) Es gab einen Eckpunktebeschluss zur Investitionsrücklage. Die Seiten konnten sich aber nicht über dessen Ausgestaltung bzw. Ausformulierung einigen, weshalb er nicht umgesetzt wurde.

Gleiches gilt für die Zulage zur Entgeltumwandlung, die ein Dienstnehmeranliegen war. Beide Seiten haben zu den Sachverhalten jetzt neue Anträge für 2017 gestellt, die entsprechend behandelt werden.

Die Dienstnehmerseite erkennt das Anliegen der Dienstgeberseite grundsätzlich an, dass Einrichtungen, die keine Möglichkeit haben, anderweitig an Mittel für notwendige Investitionen zu kommen, auf Grund der Regelung der Anlage 14 zur 2. Hälfte der Jahressonderzahlung Geld aus den Personalkosten ziehen wollen.

Jedoch sollte der generelle Zugriff auf Entgeltanteile, wie die Jahressonderzahlung, nur möglich sein, wenn der Mitarbeitervertretung aussagekräftige Unterlagen vorgelegt werden und die Leitung mit ihr eine Dienstvereinbarung abschließt. Dazu gehört auch, dass diese Dienstvereinbarung nicht erzwingbar ist – und daran ist die Ausgestaltung und Umsetzung des Eckpunktebeschlusses 2015 letztlich gescheitert.

Kurzum, dass die Dienstnehmer faktisch Investitionen mitfinanzieren, aber an den vorausgehenden Entscheidungsfindungen nicht beteiligt werden, ist inakzeptabel.

Darüber hinaus kann die Dienstnehmerseite nur mit Bedauern zur Kenntnis nehmen, dass beide Seiten ihre gegensätzliche Anträge

- DG-Seite = - 3% Investitionsrücklage
- DN-Seite = Anteilige Verteilung der Jahressonderzahlung auf die Monatstabelle, als Ersatz für eine zweiteilige Zahlung über zwei Jahre hinweg

in die Schlichtung bringen und zunächst für Maximalpositionen streiten werden. Das wäre in diesem Punkt unnötig gewesen.

Wie gesagt: wenn ein komplettes Minuspaket vorgelegt wird, sollte sich die Dienstgeberseite über eine entsprechende Kommentierung nicht wundern. Dennoch ist die Dienstnehmerseite verhandlungsbereit, was man von der Dienstgeberseite zumindest in Sachen Investitionspauschale bisher nicht sagen kann.

Berlin, 06. Juni 2016

AGMV-Sprechergruppe

Anlage

EG 1:	über insgesamt	8,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (72 Monate später) - Verlust:	<u>-5.433,13 €</u>
EG 2:	über insgesamt	8,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (48 Monate später) - Verlust:	<u>-4.170,72 €</u>
EG 3:	über insgesamt	14,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (42 Monate später) - Verlust:	<u>-17.656,20 €</u>
EG 4:	über insgesamt	14,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (108 Monate später) - Verlust:	<u>-17.777,76 €</u>
EG 5:	über insgesamt	15,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (60 Monate später) - Verlust:	<u>-6.965,40 €</u>
EG 6:	über insgesamt	15,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (60 Monate später) - Verlust:	<u>-7.236,60 €</u>
EG 7:	über insgesamt	15,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (60 Monate später) - Verlust:	<u>-8.013,60 €</u>
EG 8:	über insgesamt	15,0 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (60 Monate später) - Verlust:	<u>-8.842,20 €</u>
EG9:	über insgesamt	15,5 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (66 Monate später) - Verlust:	<u>-12.505,04 €</u>
EG10:	über insgesamt	15,5 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (66 Monate später) - Verlust:	<u>-15.329,36 €</u>
EG11:	über insgesamt	15,5 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (66 Monate später) - Verlust:	<u>-17.424,84 €</u>
EG12:	über insgesamt	15,5 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (66 Monate später) - Verlust:	<u>-18.366,42 €</u>
EG13:	über insgesamt	15,5 Jahre Stufenaufstiegszeit bis zur Endstufe (66 Monate später) - Verlust:	<u>-20.772,84 €</u>