

Entgeltverhandlungen für die Diakonie Bayern erfolgreich beendet

In der Sitzung am 13. Juli 2023 hat die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern unter anderem die Beschlussvorlagen der Fachgruppe Diakonie für den Geltungsbereich der AVR-Bayern (Arbeitsvertragliche Richtlinien) verabschiedet. Aus Sicht von DAViB konnten damit in enger Zusammenarbeit mit den Dienstnehmervertretern des vkm (Verband kirchlicher Mitarbeiter) maßgebliche Verbesserungen für die Beschäftigten der Diakonie Bayern erreicht werden. Die Verhandlungen umfassten ein Paket von vier Maßnahmen:

1. Inflationsausgleichprämie (Gesamtsumme 3.000,-)

Der derzeit gültige Tarif, gestartet am 1. Januar 2023, hat noch eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2024. Dennoch wird es bereits im April 2024 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.800,- Euro steuer- und sozialabgabenfrei geben. In den folgenden acht Monaten bis Jahresende werden monatlich 150,- netto gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlungen anteilig. Auszubildende erhalten jeweils die halben Beträge.

2. Entgeltsteigerung

Die nächste Steigerung der Entgelte wird im Gegenzug erst zum 1. Dezember 2024 in Kraft treten. Somit ergibt sich zwar eine „Nullrunde“ von 5 Monaten, die im Vergleich mit anderen Tarifwerken jedoch ausgesprochen kurz ist!

Zur Entgeltsteigerung werden alle Entgeltgruppen ab E4 um einen Sockelbetrag von 200,- Euro angehoben und anschließend um 5,5% gesteigert.

Die Entgeltgruppen E1 bis einschließlich E3 werden trotz Inflationsausgleichszahlungen wie vorgesehen am 1. Juli 2024 gesteigert. Zunächst um einen Sockel in Höhe von 50,- Euro mit anschließender Steigerung um 5,5%. Die E1 S4 wird zum 1. Januar 2024 gestrichen.

Laufzeit dieser Entgelterhöhungen ist bis zum 31. Dezember 2025.

Die Vergütung für Auszubildende wird ab dem 1. Dezember 2024 um 150,- Euro erhöht.

3. Novellierung der Anlage 2 AVR Bayern (Eingruppierungsordnung)

- Die Höhergruppierung durch Zuweisung höherwertiger Tätigkeit erfolgt ab dem 1. Juli 2024 stufengleich. Es wird also nicht mehr herabgestuft. (= Novellierung §32 AVR)
- Die unbestimmten Rechtsbegriffe „klein/mittel/groß“ werden in den Richtbeispielen abgeschafft und durch konkrete Zahlen ersetzt. Das betrifft z.B. die Anzahl von Kindergartenplätzen oder die Anzahl der Vollzeitkräfte, für die eine Leitung zuständig ist. Damit konnte ein Wunsch des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Bayern erfüllt werden.
- Insgesamt werden durch die Reform die Hilfstätigkeiten (EG 4 und 5) in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration deutlich monetär aufgewertet, sowie die Leitungstätigkeiten in denselben Bereichen. Dies bedeutet eine Angleichung an die Systematik des TVÖD.

4. Übernahme des Abschlusses Marburger Bund – vka für die bei der Diakonie beschäftigten Ärzt*innen:

Entgeltsteigerung um 4,8% rückwirkend ab dem 1. Juli 2023, sowie eine netto auszubehaltende Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.250,- Euro im August 2023. Im Januar 2024 wird diese Zahlung erneut gewährt, zum 1. April 2024 steigen die Entgelte nochmals um 4,0%. Für Teilzeitkräfte gilt dies wieder anteilig.

Warum kommt die Inflationsausgleichszahlung so spät?

Im Gegensatz zu anderen Tarifwerken hat die Laufzeit der letzten, auch wirklich nicht unerheblichen, Entgelterhöhung erst vor gut einem halben Jahr, nämlich am 1. Januar 2023 begonnen. Zur Erinnerung: Sockelbetrag 50,- Euro mit anschließender Steigerung um 3,5%. Dass die Inflationsrate weiter steigen und vor allem so lange anhalten würde, war zu jener Zeit der Verhandlungen nicht absehbar. Auch hatte der Gesetzgeber damals im Verhandlungszeitraum die Möglichkeit einer steuer- und sozialabgabenfreien Ausgleichsprämie noch nicht geschaffen.

Warum verhandelt die ARK dann so früh?

Die Träger der diakonischen Einrichtungen müssen, anders als kommunale Einrichtungen, frühzeitig und im Voraus mit ihren refinanzierenden Stellen (z.B. den Bezirken) die Deckung ihrer Kosten verhandeln und klären. Dazu brauchen sie die AVR in ihrer „frisch verabschiedeten“ Fassung. Eine zusätzliche Refinanzierung von unterjährigem finanziellen Mehrbedarf, z.B. Kosten durch Sonderzahlungen an die Beschäftigten, lehnen diese Stellen ab. Eine sofortige Ausbezahlung einer Inflationsausgleichszahlung wäre in vielen kleineren diakonischen Einrichtungen also nicht möglich gewesen. Dies haben die Dienstnehmervertreter berücksichtigt. Außerdem ist grundsätzlich ein Tariffrieden bis zum Ende einer Laufzeit einzuhalten, die Inflationsausgleichsprämie startet jedoch bereits früher.

Wird die Inflationsausgleichszahlung automatisch allen Beschäftigten ausbezahlt?

Im Grunde genommen ja. Natürlich gibt es bestimmte „Spielregeln“, also welches Datum ist maßgeblich für die Beurteilung von Voll- oder Teilzeit? Seit wann muss ich bei meinem Dienstgeber beschäftigt sein? Habe ich Anspruch, wenn ich Krankengeld beziehe? Und so weiter. Diese Regelungen sind analog derer des TVÖD und in der neuen Fassung der AVR nachzulesen. Wir werden sie hier auf der Homepage zum Download anbieten. Außerdem können von Zeitpunkten und Zahlungsmodalitäten in den diakonischen Einrichtungen durch Dienstvereinbarung abgewichen werden, sofern die richtige Gesamtsumme erreicht wird.

Und warum haben die Dienstnehmervertreter zugelassen, dass ausgerechnet die unteren Entgeltgruppen (E1 bis E3) nur eine geringere Entgeltsteigerung erfahren?

Die unteren Entgeltgruppen finden Anwendung für Tätigkeiten, die in Kürze angelernt werden können. Sie orientieren sich am gesetzlichen Mindestlohn und am Gebäudereiniger-Tarif. Eine ausgeprägtere Steigerung der Höhe dieser Entgeltgruppen hätte mit Sicherheit zu einem „outsourcing“, also zu einem Auslagern dieser Tätigkeiten an externe Dienstleister in vielen diakonischen Einrichtungen geführt. Das wollten sowohl Dienstgeber- als auch Dienstnehmervertreter verhindern. So profitieren diese Mitarbeiter*innen immerhin noch von Zusatzleistungen, wie der

Jahressonderzahlung, der betrieblichen Altersvorsorge ohne Eigenbeteiligung, Treueleistungen etc.

DAViB tritt für die Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie auf dem sogenannten „Dritten Weg“ des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Die vergangenen Verhandlungen waren geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Akzeptanz und Offenheit. Trotz verschiedener Standpunkte und Interessen Konsens zu erreichen, macht das Wesen unserer Dienstgemeinschaft aus. Insbesondere im Bereich der Daseinsvorsorge.