

TARIFINFO



BL INTERNA – DIE STADTMISION HEIDELBERG HAT SICH ZUM STREIK GEÄUSSERT...

Wir antworten! ...Herrn Ikinger:

Es gibt Dinge, die werden durch noch so häufige Wiederholung nicht richtiger: die Diakonie hat keine Tarifverträge. Ihre Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind einseitig vom Arbeitgeber erlassene Richtlinien, die im Vorfeld in der ARK vorgelegt worden sind. (Dazu weiter unten.) Ein Tarifvertrag wird zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossen und gilt dann bindend für den vereinbarten Geltungsbereich.

Herr Ikinger ist der Meinung, dass der TV-UK für die Stadtmission nicht besser wäre, wir zeigen (in den Vergleichstabellen weiter unten), dass er

für den größten Teil der Beschäftigten sehr viel besser wäre.

„Seien wir ehrlich“, sagt Herr Ikinger, „das Uniklinikum ist ein Haus der Schwerpunktversorgung mit zwangsläufiger Arbeitsverdichtung“, während das Salem ein Haus der Grund- und Regelversorgung sei – da gibt es dann keine Arbeitsverdichtung???

Auch Herr Ikinger weiß natürlich, dass Notfallambulanzen und die Versorgung von Schwerstverletzten und Schwerstkranken nur bestimmte Bereiche des Uniklinikums ausmachen (Intensiv- und OP-Bereiche, Trans-

plantationen, Herzchirurgie) und dass die meisten Bereiche des Uniklinikums sich nicht prinzipiell vom Salem unterscheiden. Und trotzdem wird im Uniklinikum überall der TV-UK gezahlt.

Die Arbeitsteiligkeit mag im UK ein Stück weit stärker ausgeprägt sein, dafür sind die Aufgaben der Pflegekräfte im Salem vielseitiger, umfassender und übergreifend. Arbeitsverdichtung aber gibt es hier wie dort! Wenn denn die Unterschiede so bedeutend wären, warum wird dann den Ärzten im Salem

annähernd das Gleiche gezahlt wie im Uniklinikum?

Der Tarifvertrag der baden-württembergischen Unikliniken ist deshalb besonders gut, weil er das Resultat eines besonders starken Arbeitskampfes der Beschäftigten der vier Unikliniken im Jahr 2005 war!



Genauso wie die Verbesserungen der AVR der beiden letzten Jahre offensichtlich unter dem Druck der seit 2009 stattgefundenen Streiks in der Diakonie entstanden sind. Ohne unseren Druck wäre das nie zustande gekommen!

Ein weiteres vermeintliches Argument des Arbeitgebers ist, dass bei der Aushandlung eines Tarifvertrags Rechte der Beschäftigten verloren gingen. Dies ist ein durchsichtiges Manöver. Es soll Ängste schüren. Tatsächlich haben die ver.di – Mitglieder in der Stadtmission es selbst in der Hand, ob sie einem Verhandlungsergebnis zustimmen oder nicht. ver.di wird immer zumindest Besitzstände sichern, Tarifverhandlungen haben selbstverständlich die Hebung des Niveaus zum Ziel, nicht die Senkung.

Dann wird behauptet, der TV-UK sei nicht auf die anderen Bereiche der Stadtmission übertragbar. Auch das ist eine große Chance einer Haustarifkommission: Sie kann genau für die Einrichtungen, die da sind, Anpassungen entwickeln. Kreativität, Mut und Entschlossenheit sind dafür gefragt. Vor allem aber auch das Einbeziehen der Betroffenen.

Das wirklich Erschütternde ist die Unchristlichkeit der Lohnpolitik der Diakonie. Da wo Geld verdient werden kann und wo aus Arbeitsmarktgründen Personal gehalten werden soll,

wo es also ökonomisch opportun ist, da fließt das Geld:

Die Sonderzahlung 2014 wird von Herrn Unrath in voller Höhe zuerst für das KH Salem und die Suchtfachkliniken versprochen, inzwischen, seitdem Herr Unrath in der Betriebsgruppensitzung war, für alle Teillgesellschaften für die Jahre 2014 und 2015.

Die Ärzte bekommen schon mal die Sonderzahlung auf die Monate aufgeteilt... Den frisch examinierten Pflegekräften wird jetzt über TVÖD-Niveau gezahlt, aber wehe, sie bleiben mehrere Jahre im Betrieb...

Die, die schon lange im Betrieb sind, und die Kolleginnen und Kollegen in den unteren Entgeltgruppen zahlen die Rechnung.

Wenn denn die Ökonomie in solchem Ausmaß bestimmend ist für die Personal- und Lohnpolitik in der Diakonie – wieso maßt sie sich dann ein besonderes Arbeitsrecht an?

Demokratie im Dritten Weg

Was ist Dienstgemeinschaft, wenn man mit dem Personal so selbstherrlich umgeht?

In der ARK Baden sitzt genau ein Vertreter des AVR-Baden-Bereichs auf Arbeitnehmerseite. Zwei Arbeitnehmervertreter kommen aus Betrieben, die von der ARK Baden gar nicht erfasst werden. In der ARK DW EKD sind die

VertreterInnen der Arbeitnehmerseite der Diakonie Baden ausgeschlossen!

Dagegen werden die Mitglieder der Haustarifkommission in der Stadtmission von den ver.di-Mitgliedern in der Stadtmission gewählt.

Daniel Wenk: „Die Beschlüsse der ARK DW EKD sind immer ein Nachhinken, und bevorzugt wird dort verbessert, wo es einen ökonomische Sachzwang gibt! Jetzt, erst nach dem BAG-Urteil von 2012 macht man sich Gedanken um einen Einheits“tarif“ in der Diakonie, all unser Bitten und Betteln in der ARK hat da nichts geholfen!“

„So vertritt“, fährt Daniel Wenk fort, „die ARK Baden gar keine Krankenhäuser – außer dem Diakoniekrankenhaus in Freiburg, das den TVÖD über das sogenannte AR-M anwendet. Etwa ein Viertel der Beschäftigten in Baden haben AVR DW EKD, aber niemand vertritt sie bei der ARK DW EKD. Manche wenden den TVÖD, manche die KDAVO an (Arbeitsrecht der hessisch-nassauischen Diakonie, zum Beispiel bei Agaplesion-Betrieben in Heidelberg), manche das Arbeitsrecht der bayrischen Diakonie. Mindestens acht verschiedene Tarife sind in Baden bekannt. Ein einziger Flickenteppich. Die meisten Einrichtungen mit AVR Baden sind die Altenhilfeeinrichtungen! Paritätisch sind nur die Zahlen in der ARK, aber sie entsprechen nicht den Strukturen in der Diakonie. Solange der Arbeitgeber alleine das

Verfahren bestimmt, nach dem ausgehandelt wird, und die Arbeitnehmer keinerlei Einfluss auf Entscheidungen haben, die sie selbst betreffen, können wir von Demokratie nicht reden. Und von Dienstgemeinschaft gleich gar nicht.“

Verfahren bestimmt, nach dem ausgehandelt wird, und die Arbeitnehmer keinerlei Einfluss auf Entscheidungen haben, die sie selbst betreffen, können wir von Demokratie nicht reden. Und von Dienstgemeinschaft gleich gar nicht.“

Herr Wetzel rechnet den AVR schön

Herr Wetzel macht einen Gehaltsvergleich zwischen AVR DW EKD und TVÖD (wir reden allerdings vom TVUK). Er geht aus von einer Gesund-



Daniel Wenk*

heits- und Krankenpflegerin, frisch examiniert mit Kind in der 1. Stufe EG 7. Die verdient mehr als im TVÖD. Das stimmt. Da geht es um Arbeitsmarktstrategie, wie sie der Arbeitgeber gerne will.

Solidarische Tarifpolitik ist das nicht. ver.di wird immer solidarische Tarifpolitik zum Ziel haben.

Nun ist eine frisch examinierte Krankenpflegerin mit Kind ein seltenes Exemplar der Schöpfung und auch im Krankenhaus Salem kaum zu finden. Erhebungen brachten zum Vorschein, dass nur etwa ein Drittel der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger auf den Stationen überhaupt Anspruch auf Kinderzuschlag haben und dass die durchschnittliche Betriebszuge-

*Daniel Wenk

Mitglied im Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Landeskirche und der Diakonie Baden.

Das einzige ga-Mitglied aus Baden wurde ab 2010 aus der bundesweiten Arbeitsrechtlichen Kommission der DW EKD ausgeschlossen.



www.betriebsgruppe-stadtmission.de

hörigkeit im Salem etwa 15 Jahre beträgt. Die Zahl der in 2012/2013 neu eingestellten KrankenpflegerInnen dürfte bei wenigen Prozent der Belegschaft liegen.

Deshalb erlauben wir uns, auch einige andere Fallbeispiele aufzuführen, die uns anderes lehren. Allerdings vergleichen wir mit dem TVUK, denn darauf bezieht sich unsere Forderung; außerdem legen wir einen durchschnittlichen Dienstplan und eine ge-

wisse Betriebszugehörigkeit zugrunde. Bitte schauen Sie sich die beigefügten Tabellen selbst an. Eine wird annähernd auch auf Ihren Fall passen.

Noch ohne Umrechnung der dem Gehalt zugrundeliegenden wöchentlichen Arbeitszeit in Geld (38,5 Wochenstunden im UK, 39 Wochenstunden in der Stadtmission) kommt man bei langer Betriebszugehörigkeit auf angesammelte Defizite zwischen 20.000 und 80.000 Euro.

MIT MENSCHEN FÜR MENSCHEN DA SEIN!

In seinem Artikel „Warum der Dritte Weg kein Auslaufmodell ist“ schreibt das theologische Vorstandsmitglied Matthias Schärr: „Die Stadtmission war eine der ersten Einrichtungen der Diakonie, in der die Angestellten nach einem Tarifvertrag bezahlt wurden.“ Darauf kann man in der Tat stolz sein. Aber warum wendet die Stadtmission dann heute keinen von Arbeitsgerichten als gültig anerkannten Tarifvertrag an? Solange Kirche und Diakonie ihre Tarifverträge weitgehend bei den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes abschrieben, erklärten sie die Arbeitsgerichte in ständiger Rechtsprechung für gültig wegen der „geliehenen Parität“ durch den Öffentlichen Dienst. Bei den AVR ist das jedoch nicht mehr der Fall. Genau deshalb verlangt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.11.2012 die „koalitionsmäßige“ Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern.

Leider definiert Matthias Schärr nicht selbst, was er unter „Dienstgemeinschaft“ versteht, sondern zitiert dafür das Urteil des BAG. Fast immer ist

das so: Theologen drücken sich davor und überlassen die Definition den Juristen, die sich gern in theologischen



Formulierungen versuchen. Matthias Schärr schreibt dann weiter: „Die Dienstgemeinschaft zeichnet sich im

besten Fall dadurch aus, dass alle, die hier aktiv sind, sich gehört und verstanden fühlen. ... Deswegen muss man miteinander reden und zwar auf Augenhöhe.“ Genau dies ist jedoch leider nicht der Fall, wenn strukturell ausgeschlossen ist, dass eine materielle Parität bei der Aushandlung von Tarifverträgen hergestellt wird.

Was eine lebendige Dienstgemeinschaft ist, konnten wir erleben und beobachten während der Streiktage im Mai. Da waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Abteilungen und Bereichen miteinander beteiligt; die unterschiedlichen Qualifikationen und Positionen spielten keine Rolle. Ausgeschlossen hatten sich nur die wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den leitenden Positionen. Diese sollten nun damit beginnen, Verhandlungen auf Augenhöhe aufzunehmen und – wie Matthias Schärr schreibt – „im christlichen Sinne mit Menschen für Menschen da sein.“

Martin Huhn
Industrie- und Sozialpfarrer i. R.



HIER STEHT DRAUF, WAS WIRKLICH DRIN IST :

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 1995 beschäftigt, <u>keine Kinder.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	38.138,73€	43.584,20€
nach 5 Jahren	202.327,68€	223.516,83€
nach 10 Jahren	411.279,63€	449.333,04€
nach 15 Jahren	620.231,58€	675.149,25€
nach 20 Jahren	870.973,92€	946.128,71€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>75.154,78€</u>	

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 1995 beschäftigt, <u>1 Kind seit 2000.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	39.310,94€	43.584,20€
nach 5 Jahren	208.188,73€	223.516,83€
nach 10 Jahren	423.001,73€	449.333,04€
nach 15 Jahren	636.642,52€	675.149,25€
nach 20 Jahren	887.384,87€	946.128,71€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>58.743,84€</u>	

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 2005 beschäftigt, <u>keine Kinder.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	38.138,73€	40.335,47€
nach 5 Jahren	202.327,68€	210.186,68€
nach 10 Jahren	411.279,63€	430.851,19€
nach 15 Jahren	620.231,58€	656.667,40€
nach 20 Jahren	870.973,93€	927.646,86€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>56.672,93€</u>	

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 2012 beschäftigt, <u>1 Kind seit 2000.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	39.310,94€	40.335,47€
nach 5 Jahren	204.684,17€	210.186,68€
nach 10 Jahren	419.497,17€	430.851,19€
nach 15 Jahren	634.310,17€	656.667,40€
nach 20 Jahren	892.085,78€	927.646,86€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>35.561,08€</u>	

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 2012 beschäftigt, <u>keine Kinder.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	34.797,36€	32.589,27€
nach 5 Jahren	185.203,54€	181.668,23€
nach 10 Jahren	383.636,10€	387.450,05€
nach 15 Jahren	592.588,06€	604.680,10€
nach 20 Jahren	843.330,40€	875.659,55€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>32.329,15€</u>	

Krankenschwester im Stationsdienst, seit 2012 beschäftigt, <u>1 Kind seit 2012.</u> Berechnet nach einem Dienstplan mit allen Zulagen, einschließlich Sonderzuwendung. Im TV-UK abzüglich 1,41 % Eigenbeteiligung VBL. Verdienst 2012-2032		
	AVR-DWEKD EG 7	TV-UK EG 7a
nach 1 Jahr	35.969,57€	32.589,27€
nach 5 Jahren	191.064,59€	181.668,23€
nach 10 Jahren	395.358,20€	387.450,05€
nach 15 Jahren	610.171,21€	604.680,10€
nach 20 Jahren	867.946,81€	875.659,55€
Mehrverdienst nach 20 Jahren im TV-UK	<u>7.712,74€</u>	

Der Vergleich wurde nach einem fiktiven Dienstplan erstellt. Das bedeutet: Früh/Spät/Nachtdienst, Dienste an jedem zweiten Wochenende und an jedem zweiten Feiertag. Auch wurde berücksichtigt, wenn aus dem Frei eingesprungen wurde. Alle Wochenend-/Feiertag- oder Nachtdienst-Zulagen sowie Schicht- oder Wechselschichtzulagen wurden nach den entsprechenden Regeln eingepflegt. Selbstverständlich wurde im AVR-DWEK eine Kinderzulage von 90,57€ und im TV-UK eine Eigenbeteiligung bei der Zusatzversorgung in Höhe von 1,41 % angerechnet. Da im AVR-Bereich die Wochenarbeitszeit 39 Stunden, im TV-UK 38,5 Stunden beträgt, wird die Mitarbeiterin im Salem in 20 Jahren ca. 520 Stunden mehr arbeiten. Würde die Mitarbeiterin in der Uni auch in der 39-Stunden-Woche arbeiten und man würde dies in Euro umrechnen, so könnte man zu jeder Tabelle dem Uni-Gehalt noch 10.000-12.000€ hinzufügen.