

Tarifverträge für die Stadtmission!

Es gibt immer noch große Unterschiede zwischen den Löhnen und Gehältern in der Diakonie und denen im öffentlichen Dienst – wir vergleichen mit dem Tarifvertrag der Unikliniken Baden-Württemberg (TVUK), weil dies die größte Einrichtung in Heidelberg und Umgebung ist. In unseren Beispielen ist nicht mit eingerechnet, dass in der Uniklinik ½ Stunde weniger in der Woche gearbeitet wird als bei der Stadtmission.

Eine 1995 in der Stadtmission eingestellte Krankenschwester in der Entgeltgruppe 7 (oder auch eine ex. Altenpflegerin) muss im Zeitraum von 20 Jahren (ab 2012) mit einer Einbuße von fast 80.000 € rechnen – nur allein im Grundgehalt - im Vergleich zum Niveau der Uniklinik. Wenn sie 2 Kinder hat, büßt sie immer noch über 30.000 € ein.

Wenn sie 2012 eingestellt ist, büßt sie fast 43.000 € ein, mit 2 Kindern käme sie etwas höher, muss aber dafür ½ Stunde pro Woche länger schaffen.

Eine 1995 eingestellte Reinigungskraft in der Stadtmission hat in 20 Jahren im Vergleich zur Reinigungskraft in der Uni-klinik einen Verlust von über 168.000 €, der Hol- und Bringedienst einen Verlust von fast 178.000 €. Nicht examinierte Pflegekräfte verlieren, wenn sie 1995 eingestellt wurden, über 160.000 €, mit 2 Kindern immer noch fast 112.000 € gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen in der Uniklinik.

Holen aus dem Frei

Wer kennt das nicht? *„Ach, Frau Müller, könnten Sie nicht mal schnell einspringen?“*

Die Personalnot hat Ursachen. Aber wir fragen: Sollen die Beschäftigten das ausbaden? Wenigstens gibt es für die Kolleginnen und Kollegen in der Uniklinik einen Zuschlag von 25 % für jede Stunde „Holen aus dem Frei“.

Die Vergütungen für familienfeindliche Arbeitszeiten sind höher: An Schicht- und Nachtschichtzulagen wird in der Uniklinik etwa 30% mehr bezahlt als in der Stadtmission (AVR).

Fazit: Es gibt gewaltigen Nachholbedarf in der Stadtmission bei den Löhnen und Gehältern.

Aber nicht nur das bringt uns dazu, uns für Tarifverträge bei der Stadtmission einzusetzen, sondern wir wollen, dass die Beschäftigten als Arbeitnehmer/innen mit ihren demokratischen Grundrechten anerkannt werden. Das funktioniert aber nur mit Gewerkschaften und Tarifverträgen. Der dritte Weg hält die Arbeitnehmer/innen immer in Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber – auch bei der Auseinandersetzung um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen.

Was wir wollen:

Einen Tarifvertrag für alle Einrichtungen der Stadtmission, der sich an den Tarifvertrag der baden-württembergischen Universitätskliniken anlehnt, mit speziellen Regelungen für die Altenhilfe, die Suchthilfe und die Wiedereingliederung - unter Beibehaltung der Kinderzuschläge.

**Das nächste Treffen ist am
Mittwoch, den 6. Februar, 17 Uhr,
im ver.di-Haus, Czernyring 20**
Ihr seid eingeladen!

Die ver.di-Betriebsgruppe

viSdP: Silke Hansen, ver.di Rhein-Neckar, Czernyring 20, Heidelberg, Tel.: 06221/53600 – Michel Zimmer, ver.di Rhein-Neckar, Hans-Böcklerstr.1, 68161 Mannheim, Tel.: 0621/150315415

Die Einrichtungen der Stadtmission: Krankenhaus Salem, St. Vincentius, Altenpflegeheime St. Anna und W. Frommel, Altes Reformiertes Spital, Haus Philippus, Haus Stephanus, Haus Stammberg, Erlbrunner Höhe – Kindergarten und Kindertagesstätte der Kapellengemeinde, Suchtberatung (HD und Bretten) und Suchtkliniken: Plöck HD, Kraichtal-Oberacker und -Münzesheim, Wiedereingliederung: Talhof, Wichernheim, Mühlenhof, Plattform, Bahnmissionsmission, Akademie für Gesundheitsberufe

