



Ihre Ansprechpartnerin:  
Katja Hees (Pressesprecherin)  
Telefon: 089/ 127 11 046

München, 17. September 2007  
4 Seiten

## INFORMATION

### **Das Tarifsystem der Diakonie Bayern – modern, transparent, attraktiv**

**Nürnberg** – Am 1. Juli 2007 sind die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Bayern (AVR-Bayern) in Kraft getreten, die die Arbeitsbedingungen für rund 60.000 Mitarbeitende festlegen. Mit den AVR-Bayern wendet die Diakonie Bayern zum ersten Mal in ihrer Geschichte ein eigens entwickeltes, spezifisches Tarifsystem an. Die bis zum 30. Juni 2007 gültigen „AVR Diakonisches Werk-EKD“ orientierten sich noch weitgehend am Bundesangestelltentarif BAT, der inzwischen bundesweit abgeschafft wurde. Der amtliche Text der AVR-Bayern wurde bereits im Februar 2007 unter [www.ark-bayern.de](http://www.ark-bayern.de) veröffentlicht.

### **Regelungen und Ziele der AVR-Bayern**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ARK Bayern), die das neue Tarifsystem verhandelt und beschlossen hat, verfolgt mit den AVR-Bayern folgende Ziele:

#### **1) Transparenz und Praxisnähe**

Die neuen AVR-Bayern sind mit dem bisherigen Tarifsystem der bayerischen Diakonie kaum mehr vergleichbar. „Wir haben in gemeinsamer Arbeit ein transparentes Tarifwerk geschaffen, das nicht wie bisher Verwaltungstätigkeiten als Maßstab nimmt, sondern die typischen Berufsbilder und Tätigkeitsmerkmale diakonischer Arbeit“, so Rüdiger Thiel, der stellvertretende Vorsitzende der ARK Bayern.

Zur Transparenz trägt zunächst bei, dass die AVR-Bayern komplett, d.h., mit allen Bestandteilen und Anlagen, und in sich schlüssig als Taschenbuch und im Internet vorliegen. „Das mag wie eine Selbstverständlichkeit klingen. Andere Tarifwerke, etwa der TVöD, an denen zum Teil seit Jahren gearbeitet wird, sind von diesem Zustand aber immer noch weit entfernt. Da sie nur in Teilen veröffentlicht wurden, sind sie für die betroffenen Mitarbeitenden kaum nachvollziehbar“, so Dr. Jörg Kruttschnitt, Mitglied der ARK Bayern. „Darum sind insbesondere auch Vergleiche von AVR-Bayern und TVöD problematisch.“

In den AVR-Bayern gibt es eine transparente Entgelttabelle mit insgesamt nur noch 14 Entgeltgruppen. Maßgeblich für die Eingruppierung ist nicht mehr die Ausbildung, sondern die Merkmale der übertragenen Tätigkeit und der Grad der Verantwortung: Jeder Mitarbeiter wird anhand von Tä-

tigkeitsbeschreibungen und Richtbeispielen einer der 14 Entgeltgruppen zugeordnet. Die Tätigkeitsbeschreibungen sind auf die Praxis der sozialen Arbeit der Diakonie bezogen, die Richtbeispiele benennen typische Tätigkeiten und Berufsbilder der Diakonie. Kruttschnitt: „So können unsere Mitarbeitenden auf einen Blick nachvollziehen, warum sie wie eingruppiert wurden.“

## **2) Attraktivität des Vergütungssystems**

Zusätzlich zum Grundentgelt erhalten alle Beschäftigten attraktive tarifliche Zusatzleistungen: Darunter Vermögenswirksame Leistungen, Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, deren Versicherungsbeiträge voll vom Dienstgeber übernommen werden. Langjährig Beschäftigte erhalten als Treueleistung Sonderurlaub. Besonderen Wert legt die Diakonie Bayern darauf, Mitarbeitende zu unterstützen, die eigene Kinder erziehen oder Angehörige pflegen. Daher sehen die AVR-Bayern ein gesondertes „Familienbudget“ vor. „Viele dieser Regelungen sind in vergleichbaren Tarifwerken, zum Beispiel im TVöD, nicht enthalten“, betont Kruttschnitt.

### **Wegfall der Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen**

Immer wieder ist zu hören, die AVR-Bayern stellen die Mitarbeitenden schlechter, weil sie keine Bewährungs- und Lebensaltersaufstiege mehr enthalten. Zunächst ist hierzu zu sagen, dass die Bewährungs- und Lebensaltersaufstiege auch in anderen Tarifsystemen, etwa im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), aufgegeben wurden. Dass diese Grundentscheidung richtig ist, bestreitet niemand, auch die Gewerkschaft Ver.di nicht, die den TVöD mit zu verantworten hat.

Mit den AVR-Bayern reagiert die bayerische Diakonie nicht nur auf die langfristigen Auswirkungen des damaligen Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) und des Pflegeversicherungsgesetzes (PflegeVG), das 1995 eingeführt worden war, sondern auch auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Anteil älterer Arbeitnehmer in den kommenden Jahren stetig zunehmen. Mit dem Wegfall der Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen stellen die AVR-Bayern sicher, dass sich die Lohnsumme in der Zukunft aufgrund der wachsenden Zahl älterer Arbeitnehmer nicht stetig und automatisch verteuern wird. Die Lohnsumme, die die Diakonie Bayern bisher an ihre Beschäftigten ausgezahlt hat, wird sich durch die AVR-Bayern jedoch insgesamt nicht verringern. Grund: Die Bewährungs- und Lebensaltersaufstiege aller gegenwärtigen Mitarbeitenden, die in den kommenden 25 Jahren zum Tragen gekommen wären, wurden in die Grundentgelte der neuen AVR-Bayern, d.h., in das zu verteilende Gesamtentgelt, eingerechnet. Dadurch geht dieses Geld der gesamten Mitarbeiterschaft nicht verloren.

Allerdings wird es anders verteilt. Entsprechend dem bisherigen Tarifsystem stieg das Entgelt mit dem steigenden Lebensalter. Entsprechend den AVR-Bayern richtet sich das Entgelt jedoch vorwiegend nach der Tätigkeit. Das ist eine andere, sicher nicht schlechtere Art der Gerechtigkeit. Denn: Warum sollen Kollegen, die die gleiche Arbeit tun, nicht dasselbe verdienen? Ein weiterer Effekt dieser neuen Regelung ist, dass jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Durchschnitt sogar mehr Entgelt bekommen, als sie nach dem bisherigen Tarifsystem bezogen hätten. Dies bedeutet, dass die Entgeltsteigerung, die bisher erst mit zunehmenden Berufsjahren langsam erreicht worden ist, vorgezogen wird – sie kann somit etwa für die Familiengründung genutzt werden. Das ist nach Auffassung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein guter und sehr erwünschter Effekt, der ein großes Problem des alten Systems löst. Die neue Regelung ist somit nicht nur leistungsgerechter, sondern auch sozialer.

Im Übrigen wurden die letzten Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen nur von Personen erreicht, die tatsächlich eine sehr lange Betriebszugehörigkeit aufweisen konnten. Heute gehören Mitarbeitende aufgrund der allgemein gestiegenen Mobilität im Durchschnitt nurmehr 10 bis 15 Jahre einer diakonischen Einrichtung an, die Betriebszugehörigkeit hat sich also verkürzt. In-

sofern passt sich das neue System den neuen Realitäten an. Das macht es attraktiver für Berufseinsteiger.

Aber auch von den Älteren der bisherigen Angestellten bekommt niemand weniger ausbezahlt als er bisher hatte, denn die AVR-Bayern sind mit einer Besitzstandswahrung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis standen. Sie bekommen – sollte ihr neues Grundentgelt niedriger sein als das bisherige – eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen der früheren Vergütung und dem Grundentgelt der neuen Entgeltgruppe. Die bisherige Kinderzulage für bis zum 30.06.07 geborene Kinder wird Teil der Besitzstandszulage. Da mit den AVR-Bayern niemand weniger Entgelt bekommt, als er bisher bekommen hat, manche Mitarbeitenden aber durchaus mehr beziehen, stellte sich die Herausforderung, unter diesen Gegebenheiten die Tarifreform kostenneutral zu realisieren. Dieses Ziel wurde erreicht, indem man die Gesamtsumme der Entgelte, die bis zum 30. Juni 2007 ausbezahlt wurden, zum 1. Juli 2007 rechnerisch um 10 Prozent abgesenkt hat. „Rechnerisch“, weil die Summe der zusätzlich auszahlenden Besitzstände genau dieser Absenkung entspricht und diese daher in voller Höhe ausgleicht. Während eines Übergangszeitraums von acht Jahren (bis 31.12.2015) steigen die Grundentgelte aller Mitarbeitenden jährlich um 1,25 Prozent, also insgesamt um 10 Prozent, an. Bei den bisherigen Beschäftigten werden diese Steigerungen mit dem jeweiligen Besitzstand verrechnet. Gleichzeitig schmilzt die Summe der Besitzstände auch aufgrund von Personalfluktuationen langsam ab. Mitarbeitende ohne Besitzstand kommen in den vollen Genuss der jährlichen 1,25 %-Steigerungen.

Daneben sind in den AVR-Bayern weitere Möglichkeiten zur Entgeltsteigerung angelegt: Mitarbeitende ohne Besitzstand erhalten Tarifierhöhungen in voller Höhe. Im Bereich des Besitzstandes werden sie zur Hälfte angerechnet. Weiterhin gibt es in jeder Entgeltgruppe drei Entgeltstufen: Die Einarbeitungsstufe dauert 24 Monate, die Basisstufe 72 Monate, danach wird die Erfahrungsstufe erreicht. Zudem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, in eine höhere Entgeltgruppe aufzusteigen – nämlich dann, wenn sie höherwertige Tätigkeiten ausüben. „Eine faire Angelegenheit“, findet Kruttschnitt: „Während der ersten acht Jahre hat jeder Mitarbeitende ohne Besitzstand eine automatische jährliche Steigerung von 1,25 Prozent, die er zusätzlich zu den allgemeinen Tarifierhöhungen und zu seinem Aufstieg von der Einarbeitungs- in die Basis- bzw. Erfahrungsstufe erhält.“ Elemente wie Verzögerungen oder Beschleunigungen des Aufstieges nach Leistungsbeurteilung gibt es nicht. „Damit weiß jeder Mitarbeitende, worauf er oder sie sich einlässt und hat Planungssicherheit“.

### **3) Erhöhung der beruflichen Chancen älterer Menschen**

Mit dem Wegfall der Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen verfolgt die ARK Bayern außerdem das Ziel, die beruflichen Chancen älterer Menschen zu erhöhen: Bis zum 1. Januar 2007 wurden die Bewährungsaufstiege und Lebensaltersstufensteigerungen den Mitarbeitenden zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt und erhöhten sich – wie der Name schon sagt – automatisch entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters des jeweiligen Mitarbeiters. Die Lebensaltersstufensteigerungen haben so zu einer automatischen Verteuerung älterer Arbeitnehmer geführt. „Das hatte zur Folge, dass ältere Bewerber bei Neueinstellungen gegenüber jüngeren – und damit kostengünstigeren – Bewerbern benachteiligt wurden“, erklärt Kruttschnitt. „Die AVR-Bayern eröffnen älteren Bewerbern endlich die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie jüngeren und tragen entscheidend zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bei älteren Menschen bei.“

### **4) Langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen und Verringerung von Outsourcing**

Mit den AVR-Bayern bekommen Fach- Führungskräfte tendenziell etwas höhere Vergütungen als nach dem bisherigen System vorgesehen wäre, gering qualifiziert Beschäftigte tendenziell etwas niedrigere. Der Stundenlohn gemäß AVR-Bayern liegt dabei jedoch selbst in der niedrigsten Entgeltgruppe unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung bei 7,82 Euro – also noch über dem

Mindestlohn von 7,50 Euro, der von Gewerkschaften allgemein gefordert wird. Zusätzlich erhalten alle Beschäftigten eine tarifliche Zusatzrente und weitere attraktive Sonderleistungen.

Mit der tendenziellen Absenkung der Vergütungen für gering Qualifizierte verfolgt die ARK Bayern das Ziel, Arbeitsplätze bei der Diakonie Bayern auch in Zukunft zu erhalten. In den vergangenen Jahren haben sich die Finanzierungsspielräume diakonischer Einrichtungen erheblich verengt. Die Personalkosten machen dabei 70 bis 80 Prozent der Gesamtkosten aus. Diese Situation hat den Druck in Richtung Outsourcing deutlich verstärkt. „Viele diakonische Einrichtungen konnten in den letzten Jahren gering qualifiziert Beschäftigte – etwa Reinigungskräfte – aufgrund ihrer hohen Tariflöhne gar nicht mehr intern beschäftigen; stattdessen werden ihre Dienste von anderen Firmen eingekauft, für die Branchentarife gelten“, erklärt Dr. Kruttschnitt. So musste ein Großteil dieser Beschäftigten bisher vollständig auf Vorteile verzichten – etwa auf Weihnachtsgeld, Zusatzversorgung oder geregelte Arbeitszeiten. Die AVR-Bayern tragen entscheidend dazu bei, dass künftig auch Mitarbeitende mit niedriger fachlicher Qualifizierung Diakonie-intern und nach Tarif beschäftigt werden können. Das sichert langfristig gute Arbeitsplätze in der bayerischen Diakonie.

Desweiteren tragen Instrumente der Flexibilisierung zur Sicherung der Arbeitsplätze bei. So wendet die Diakonie Bayern bereits seit einigen Jahren mit großem Erfolg flexible Arbeitszeitkonten an, die mit den AVR-Bayern erhalten bleiben. Inzwischen wurde entsprechende Konten auch in anderen Tarifwerken übernommen, etwa im TVöD. Öffnungsklauseln in betrieblicher, regionaler oder sektoraler Hinsicht ermöglichen maßgeschneiderte Lösungen für unterschiedlichste Situationen. Desweiteren ermöglicht die Öffnungsklausel für einen Vollzeitkorridor Dienstvereinbarungen auf betrieblicher Ebene mit einer Schwankungsbreite zwischen 38 und 42 Stunden pro Woche. Die reguläre Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden.

## **5) Sicherung der Qualität diakonischer Arbeit**

Die Diakonie Bayern verfolgt zudem das Ziel, auch in Zukunft für hochqualifizierte Mitarbeitende als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben. „Wir können die hohe Qualität unserer Dienstleistungen nur dann beibehalten, wenn es uns gelingt, auch in Zukunft für hervorragend ausgebildete Mitarbeitende interessant zu sein“, so Dr. Kruttschnitt. „Wir sehen uns daher in der Pflicht, uns rechtzeitig auf den künftig drastischen Fachkräftemangel vorzubereiten. Dieser Verantwortung werden wir gerecht, indem wir das Entgelt für Fach- und Führungskräfte in den AVR-Bayern moderat anheben.“

### **Die AVR-Bayern – ein Erfolg des „Dritten Weges“**

Die Arbeitsrechtliche Kommission, in der vier Dienstnehmer- und vier Dienstgebervertreter jeweils von Landeskirche und Diakonie gemeinsam das Arbeitsrecht für rund 80.000 Beschäftigten regeln, hat die Einführung der AVR-Bayern am 24. November 2006 einstimmig beschlossen. Rüdiger Thiel, stellvertretender Vorsitzender und Dienstnehmervertreter innerhalb der ARK, ist mit dem gemeinsamen Verhandlungsergebnis zufrieden: „Die Dienstnehmervertreter in der ARK Bayern sind davon überzeugt, dass die AVR-Bayern den Beschäftigten der Diakonie langfristig mehr Vor- als Nachteile bringen werden und dass sie Arbeitsplätze erhalten, die sonst zum Teil wegfallen würden.“ Dr. Karla Sichelschmidt, Vorsitzende der Kommission, wertet die AVR-Bayern als Erfolg des „Dritten Weges“, nach dem Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter gemeinsam und gleichberechtigt das Arbeitsrecht der Beschäftigten von Kirche und Diakonie gestalten: „Mit den AVR-Bayern bringen wir ein Tarifsystem auf den Weg, das Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter gemeinsam entwickelt, verhandelt und beschlossen haben.“

*Detaillierte Informationen zur Arbeit der ARK Bayern finden Sie unter [www.ark-bayern.de](http://www.ark-bayern.de).*