

# PRESSEINFORMATION

## Quo vadis AVR?

**Bei den Verhandlungen zur Adaption des TV-L-Abschlusses im Tarifwerk der Diakonie Bayern tun sich in der Arbeitsrechtlichen Kommission unerwartet tiefe Gräben auf**

**Nürnberg/München, 13. Juli 2015. Die einen wollen den Sockelbetrag, die anderen eine rein prozentuale Entgeltsteigerung, die bestimmte Berufsgruppen bevorzugt. Die einen wollen eine Beteiligung der Mitarbeitenden an der Zusatzversorgung von Kirche und Diakonie durchsetzen, für die anderen ist das eine rote Linie, die auf keinen Fall überschritten werden darf. Zudem kursieren auf DienstgeberInnenseite Überlegungen, das diakonische Tarifmodell noch mehr vom Modell des Öffentlichen Dienstes abzukoppeln als bisher und das flächendeckende Entgeltmodell zu Gunsten individueller betrieblicher Lösungen zu modifizieren.**

Eigentlich läuft alles wie immer, wenn es um Tarifierpassungen in der Sozialwirtschaft geht. Einer der großen Player legt vor, der andere zieht nach, indem er das Ergebnis der Tarifverhandlungen auf der jeweils anderen Seite ins eigene Tarifsysteem einpasst. Jüngst handelten DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ARK Bayern) eine Entgelterhöhung von 3,0 Prozent ab 1. April 2015 für die Beschäftigten der bayerischen Diakonie aus. Wenig später wurden für den Öffentlichen Dienst Gehaltserhöhungen von 2,1 Prozent für 2015 und 2,4 Prozent beziehungsweise mindestens 75 Euro für 2016 beschlossen. Während sich die Dienstgeber- und DienstnehmervorteilerInnen in der ARK Bayern für den Bereich der evangelischen Kirche auf die Übernahme des Abschlusses der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TdL) einigen konnten, ist die Art und Weise, wie die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Bayern (AVR Bayern), das Tarifwerk der Diakonie Bayern, angepasst werden sollen, umstritten.

Erster Streitpunkt ist der Sockelbetrag von 75 Euro, der die unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich bevorzugen würde. Für die DienstgeberInnen kommt das nicht in Frage, da aus ihrer Sicht vergleichbare Branchentarife niedriger liegen. Die diakonischen ArbeitgeberInnen wollen stattdessen eine Entgelterhöhung ab 1. September 2016 um 1,8 Prozent bis einschließlich zur Entgeltgruppe 8. Die darüber liegenden Entgeltgruppen sollen lediglich 1,0 Prozent mehr Lohn bekommen. Der Hintergedanke: „Von dieser Lösung würden insbesondere die in E8 eingruppierten, derzeit stark gefragten ErzieherInnen und Pflegekräfte profitieren“, erläutert Pfarrer Günther Bauer, Vorstand der Inneren Mission München. Die DienstgeberInnenseite erhofft sich von diesem Modell eine gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um die gerade in Ballungsräumen gesuchten ErzieherInnen und Pflegekräfte. Im oberen Segment, so Bauer, stünden die AVR Bayern im Vergleich zu anderen Tarifwerken ohnehin gut da.

Die DienstnehmerInnen-Seite sieht das anders. Sie fordert eine Entgelterhöhung um 1,4 Prozent für alle Entgeltgruppen und will auch den Sockelbetrag von 75 Euro übernehmen. Den VertreterInnen der diakonischen ArbeitnehmerInnen gehe es vor allem „um den Ausgleich zwischen den Entgeltgruppen und eine spürbare Steigerung für diejenigen, die von einer prozentualen Erhöhung ihrer Bezüge kaum profitieren würden“, erklärt Günter Popp, derzeit in Personalunion Vorsitzender des Verbands kirchlicher Mitarbeiter (vkm) und der ARK Bayern. Sein Vorwurf: „Die Dienstgeber beharren in solchen Fällen immer darauf, dass solche Entgeltsteigerungen nicht refinanzierbar seien. Wir sagen: Auch untere Entgeltgruppen

brauchen eine Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Dafür, dass die Dienstgeber und ihre Verbände schlichtweg ihre Hausaufgaben nicht gemacht und nichts getan haben, um die Refinanzierung zu verbessern, können nicht die Mitarbeitenden büßen.“

Ein weiterer Knackpunkt sind die Beiträge zur Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK), die derzeit – im Gegensatz zum Öffentlichen Dienst, wo die Mitarbeitenden auch aus eigener Tasche zuzahlen müssen - alleine von der DienstgeberInnenseite getragen werden. Für Günther Bauer ist das nicht mehr haltbar: „Wir haben alleine im Geschäftsbereich München im Jahr 2014 zweieinhalb Millionen Euro für die Zusatzversorgung ausgegeben. Aus wirtschaftlichen Gründen ist es unumgänglich, dass die Mitarbeitenden sich an den Zahlungen für die Zusatzversorgung wenigstens in geringem Ausmaß beteiligen“, argumentiert er.

Für die DienstnehmerInnen gibt es gute Gründe, weshalb eine Beteiligung der Mitarbeitenden nach wie vor nicht gerechtfertigt ist. Zum einen, so Günter Popp, seien die Beitragssätze der Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wesentlich höher als die der EZVK. Zum anderen sei die Nicht-Beteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen ein „Ausgleich für Nachteile der AVR, wie zum Beispiel die für Diakonie-Mitarbeitende geltende Wochenarbeitszeit von 40 Stunden“.

Ob und wann es eine Einigung in diesen Streitpunkten gibt und wie diese dann aussieht, ist derzeit noch völlig unklar. „Nachdem es in der letzten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission bei den Verhandlungen über Tarifierhöhungen für die Verfasste Kirche beinahe zum offenen Eklat kam, und es nur der Besonnenheit der Dienstnehmervertreter zu verdanken war, dass es zu leistungsgerechten Verbesserung der Einkommen gekommen ist, waren die ‚Fronten‘ derart verhärtet, dass auch noch in den folgenden Sitzungen der Fachgruppe Diakonie nahezu kein Einstieg in die Tarifverhandlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie für 2016 möglich war“, bilanziert Popp.

Das weckt wenig Hoffnung auf Einigung, zumal Günther Bauer das bisherige tarifliche Konzept in Kirche und Diakonie grundsätzlich in Frage stellt: „Zu viele in Kirche und Diakonie ignorieren immer noch, dass sich die Diakonie im Sozialmarkt behaupten muss. Die Orientierung an den durch Steuern finanzierten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ist anachronistisch. Keine ernst zu nehmende politische Partei will zurück zum Selbstkostendeckungsprinzip aus dem letzten Jahrtausend. Gerechtigkeitsfragen sind in erster Linie gesellschaftspolitisch zu beantworten. Aufgabe von Dienstgebern und Dienstnehmern ist es, durch kluge Rahmen- und Einkommensregeln dafür zu sorgen, dass für den Dienst in diakonischen Einrichtungen ausreichend und gut qualifizierte Mitarbeitende gewonnen werden können. Sockelbeträge sind anders motiviert als durch Klugheit.“ Bauer propagiert eine grundlegende Modifikation der AVR. Flächendeckend sollen dabei aus seiner Sicht nur noch Parameter wie die Zahl der Urlaubstage oder die Wochenarbeitszeit geregelt werden. Beim Entgelt sollte dagegen aus seiner Sicht eine „Flexibilisierung im Rahmen der Spielräume, die die Refinanzierung bietet, ermöglicht werden“, so dass diakonische Träger sich im Wettbewerb um gefragte Fachkräfte besser positionieren könnten.

Das wird mit den Dienstnehmer-VertreterInnen kaum zu machen sein.

## **Die ARK**

Nach einem Beschluss der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern von 1977 wird für die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses sowie die Ordnung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet. Sie beschließt insbesondere Regelungen zu Abschluss und Inhalt von

Arbeitsverträgen und ist für das Aushandeln von Entgelten zuständig. Die Beschlüsse der ARK sind verbindlich und wirken normativ.

Die ARK besteht aus 16 unabhängigen Mitgliedern. Sie ist paritätisch besetzt von je vier Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst, der Mitarbeitenden im diakonischen Dienst, der kirchlichen Körperschaften und der Träger diakonischer Einrichtungen.