

Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen Rückblick und Ausblick

Am 19. September 2014 wurde der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) unterschrieben, in den darauf folgenden Monaten wurden Entgeltverhandlungen geführt, die im Januar 2015 abgeschlossen wurden.

Der Vorlauf zum Tarifvertrag war lang und steinig, die Verhandlungen wurden sehr engagiert geführt. Als ver.di konnten wir Erfolge verbuchen und mussten Kröten schlucken, soweit also normale Tarifverhandlungen.

Die Entgeltverhandlungen im Winter 2014/2015 waren zäh und nervenaufreibend: Wir waren von einer schlichten Entgeltrunde ausgegangen, wollten Teil haben an der allgemeinen Tarifentwicklung.

Die Arbeitgeber wollten hingegen neben einer Entgeltrunde zusätzlich Veränderungen bzw. Verschlechterungen in den Mantelregelungen (betriebsergebnisabhängige Jahressonderzahlung, geringere Steigerungen für die Altenpflege und den Servicebereich).

Diese sehr unterschiedlichen Positionen standen sich lange unversöhnlich gegenüber, erst in letzter Minute vor der Anrufung der Schlichtung konnte eine Einigung erzielt werden ... das Ergebnis kennt ihr:

2,7% ab Januar 2015, 2,7% ab Februar 2016 (für die Altenpflege spätere Auszahlung der Erhöhungen), 300 Euro Einmalzahlung und 0,4% Eigenbeteiligung an der ZVK ab Februar 2016.

Mit dieser Erhöhung haben wir zu vergleichbaren Tarifverträgen wieder aufgeholt – eine Differenz existiert allerdings immer noch (siehe Grafik).

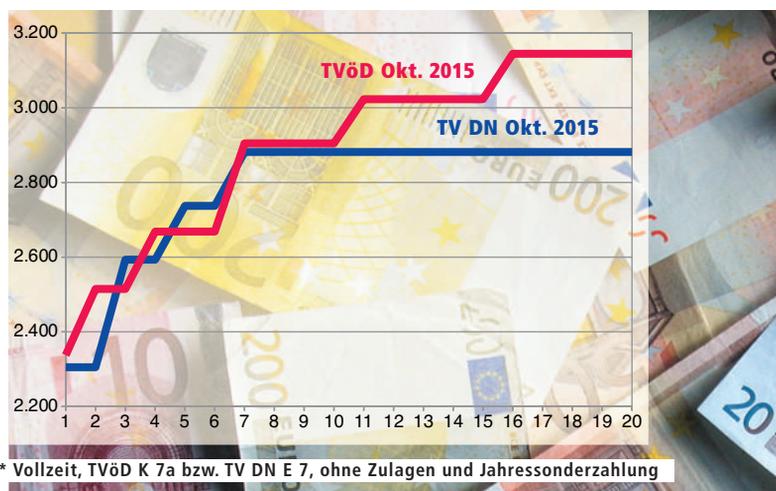
Im Frühjahr 2015 hat sich die ver.di-Tarifkommission auf einer Klausurtagung damit auseinandergesetzt, wie wir den Tarifvertrag weiter entwickeln wollen. Wir wollen, dass die Diakonie als Arbeitgeber attraktiv bleibt bzw. wird.

Dazu sehen wir einen Regelungsbedarf zu folgenden Themenkomplexen

Fachkräftemangel entgegenwirken: Hinter diesem Stichwort verbergen sich verschiedene Themen: Ausbildungsvergütungen z.B. für Heilerziehungspflege vereinbaren, Berufserfahrung weiterhin anerkennen, den Berufsanfängerabschlag in der Tabelle reduzieren, Bereitschaftsdienste und Nachtarbeit mit höheren Zuschlägen versehen, so wie sie in anderen Tarifbereichen schon üblich sind.

Gesundheitsförderung und familiengerechte Arbeitszeiten: Hier sollen die Rechte der Teilzeiterkräfte gestärkt und das Thema verlässlicher Dienstplan bearbeitet werden. Um die Altersfreizeittage AGG-konform zu gestalten, ►

Beispiel: Monatliches Bruttoeinkommen (Euro) einer Gesundheits- und Pflegekraft im Verlauf von 20 Berufsjahren*



* Vollzeit, TVöD K 7a bzw. TV DN E 7, ohne Zulagen und Jahressonderzahlung

wollen wir daraus »Entlastungstage« machen, die dann verteilt über das Jahr genommen werden müssen, damit sie zur Gesundheitsförderung beitragen.

Die Arbeitgeber haben ebenfalls Ideen entwickelt,

wie sie den Tarifvertrag Diakonie gern weiter entwickeln würden. Hier einige ihre Themen:

- Jahressonderzahlung soll einen Festbetrag und einen variablen, am Betriebsergebnis orientierten Anteil enthalten
- Veränderung der Tabellenstruktur: auch Stufen für die Entgeltgruppen 1-5

- »Holen aus dem Frei« mit Zuschlag versehen und Rufbereitschaft kombinieren
- statt Kinderzulage eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich (bei Vollzeit auf 36,5 Std.)
- Insgesamt eine Arbeitszeiterhöhung auf 39 Std. pro Woche
- statt Altersfreizeittage eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung (ab 60. Lebensjahr)
- Schichtarbeit: Wegfall der Zulagen und freier Tage für Nachtdienstarbeit, dafür Erhöhung Nachtzuschlag

Bis jetzt haben zwei Gesprächsrunden darüber stattgefunden, wie die jeweilige Seite ihre Vorschläge versteht. In Anbetracht der sehr unterschiedlichen Vorstellungen, wie die Arbeitsbedingungen in der Diakonie weiterentwickelt werden sollen, ist klar, dass wir von gemeinsamen Ergebnissen weit entfernt sind.

Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten: Sowohl die Arbeitgeber als auch die ver.di-Tarifkommission sehen zu bestimmten Themen Regelungsbedarf. Ob diese Basis trägt, um zu gemeinsamen Lösungen zu kommen, wird sich zeigen.

Wir informieren bald wieder engmaschiger, wenn aus den Gesprächen echte Verhandlungen werden. ■

Annette Klausing

Der Tarifvertrag Soziales! Quo vadis?

»Gemeinsames Ziel (...) ist es, dass für alle Beschäftigten (...) künftig ein »Tarifvertrag Soziales« die Arbeitsvertragsbedingungen regelt und so der ruinöse und sozialschädliche Wettbewerb in der Sozialwirtschaft über Personalkosten vermieden wird« (aus der Sozialpartnerschaftserklärung vom März 2014 zwischen Kirche, Diakonie, Gewerkschaft).

Es besteht also Einigkeit über das Ziel eines »Tarifvertrags Soziales«. Im weiteren Verlauf der Gespräche, Verhandlungen und Diskussionen wurde aus dem »TV Soziales« der »TV Altenpflege«, da sich die Beteiligten einig sind, dass hier der höchste Handlungsdruck besteht. Nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen bezahlen ihre Mitarbeiter zunehmend schlechter.

Ein Ausweg aus dieser Abwärts Spirale ist die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages Altenpflege, um flächendeckend gleiche Tarifbedingungen zu etablieren.

Gute Qualität in der Pflege muss entsprechend bezahlt werden.

Ein erster Schritt auf dem Weg zur Allgemeinverbindlichkeit war der Abschluss des Tarifvertrages für die Auszubildenden in der Altenpflege in Niedersachsen und Bremen. Für diesen Tarifvertrag wurde die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Der Tarifausschuss in Bremen hat bereits getagt und die Allgemeinverbindlichkeit abgelehnt. Hierzu ein Auszug aus der Presseerklärung vom 1. Dezember 2015: »Um einheitliche Bedingungen in der gesamten Pflegebranche im Land Bremen zu schaffen, haben die



Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und ver.di bei der Bundesarbeitsministerin die Allgemeinverbindlichkeit des abgeschlossenen Tarifvertrages beantragt. Frau Ministerin Nahles hat den Antrag zur Entscheidung an den Bremer Arbeitsinspektor delegiert. Bevor dieser entscheiden kann, muss er das Einvernehmen mit dem Bremer Tarifausschuss herstellen, dem die Bremer Gewerkschaften und Unternehmensverbände paritätisch angehören.

Der Bremer Tarifausschuss hat heute getagt und die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages wegen der eingetretenen Patt-

situation zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertretern nicht beschlossen. Der Bremer Arbeitssenator kann deshalb aus rechtlichen Gründen den abgeschlossenen Ausbildungs-Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklären.

Die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen sowie die Gewerkschaft ver.di verurteilen das ideologisch motivierte Stimmverhalten der Arbeitgeberverbandsvertreter, die die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen verhindern wollen. Hier bestimmten sachfremde Motive von Verbandsvertretern ohne Branchenbezug über berechnete Anliegen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in der Pflege [...] Die Arbeitgeberseite habe offensichtlich die Zeichen der Zeit und die daraus folgenden Konsequenzen nicht erkannt. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag sei ein wichtiger Beitrag, um die Ausbildung in der Bremer und Bremerhavener Pflege für junge Leute insgesamt attraktiver zu machen. »Dies ist zwingend notwendig«, betonen Arnold Knigge, Vorstandsvorsitzender der Tarif-



Beharrlich den richtigen Weg weiter verfolgen!

gemeinschaft Pflege Bremen und Joachim Lüddecke, Landesbereichsfachbereichsleiter ver.di Niedersachsen-Bremen, »der Fachkräftemangel in der Pflege ist schon heute spürbar und wird sich in den nächsten Jahren deutlich verschärfen. Deshalb brauchen wir mehr junge Leute, die einen Pflegeberuf ergreifen wollen, und dies können wir nur mit attraktiven Ausbildungsbedingungen.« [...] »Der einheitliche Tarifvertrag für die Pflege wird kommen«, unterstreichen Arnold Knigge und Joachim Lüddecke, »wir werden weiter dafür kämpfen, dass dies bald geschieht – im Interesse der Beschäftigten und der Leistungserbringer, aber auch zur Sicherung der Zukunft der Pflege in Bremen und Bremerhaven.«

Was bedeutet dies für die Diakonie in Niedersachsen?

Es gibt weiterhin das Ziel eines trägerübergreifenden Tarifvertrages für die Altenhilfe. Das ist der richtige Weg, die Sozialbranche aufzuwerten und attraktiver zu gestalten, sodass auch junge Menschen sich für den Beruf wieder begeistern können. Hiervon profitieren alle, nicht nur die Beschäftigten. Auch wenn es auf dem Weg dahin Rückschläge gibt, weil einige Akteure gute Bezahlung für die Beschäftigten verhindern wollen, so wird am Ende die Vernunft siegen. Wir müssen nur beharrlich den richtigen Weg weiter verfolgen. ■

Georg Maier



JOACHIM LÜDDECKE

Hannover, 10. Dezember 2015: Der Tarifausschuss vertagt die Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages für die Auszubildenden der Altenpflege in Niedersachsen. Nahezu 200 Auszubildende waren vor der Sitzung zu einer Kundgebung angereist, um der Forderung Nachdruck zu verleihen. Gut so!

Es ist zwar noch nicht entschieden worden, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, aber die Entschlossenheit der anwesenden Azubis hat zumindest eine Ablehnung der Allgemeinverbindlichkeit verhindern können.

Wann der Tarifausschuss erneut tagt, ist zurzeit noch offen. ■

Maßnahmen zur Zukunftssicherung: Ein Erfahrungsbericht

MaZuSi

Lange Jahre haben wir für einen Tarifvertrag in der Diakonie gestritten, nun ist er endlich da und schon wird über eine Absenkung der Gehälter bei uns verhandelt.

Ist das der gewünschte Fortschritt? Diese Frage habe wohl nicht nur ich mir gestellt, als ich zum ersten Mal mit dem Antrag auf »Maßnahmen zur Zukunftssicherung« (kurz: MaZuSi) der Arbeitgeber konfrontiert wurde.

Die Dachstiftung Diakonie ist eine große Einrichtung mit mehr als 2.800 Beschäftigten. Liebevoll nennen wir uns selbst gern einen Gemischtwarenladen, denn hier werden Kitas und Familienzentren geführt, Jugend- und Altenhilfe betrieben, es gibt Schulen und Bildungseinrichtungen, eine große Wohnungslosenhilfe, Servicebereiche, Handwerk und Qualifizierung, einen IT-Bereich und noch vieles mehr.

Die Maßnahmen zur Zukunftssicherung wurden für zwei Altenhilfegesellschaften (PSW, DiAK) und für die Servicebereiche der DSK beantragt. Die Stimmung auf den vom Vorstand einberufenen Versammlungen war brodelnd. Die Kolleginnen und Kollegen mussten sich zunächst mit einer drohenden Absenkung ihrer Gehälter um 7,5% (der Beschäftigtenbeitrag sollte 6,4 Mio. Euro betragen) auseinandersetzen und haben ihrem Ärger Luft verschafft. Sie fanden deutliche Worte dazu, dass sie weder an der schlechten Refinanzierung noch an Planungsfehlern der letzten Jahre schuld sind und sich hier zu Unrecht abgestraft fühlen.

Tatsächlich ist die Altenhilfe

in Niedersachsen schlecht refinanziert.

Das liegt unter anderem daran, dass sich in diesem Bundesland eine Vielzahl freier Anbieter auf dem Markt tummelt, die den Wettkampf vor allem mit Löhnen weit unter dem Tarifniveau bestreitet.

In Hintergrundgesprächen zwischen der Diakonie und der Gewerkschaft ver.di wurde versucht, ein Gegengewicht zu diesem Trend zu erschaffen. Die Hauptidee dabei ist, einen Tarifvertrag Soziales/Altenhilfe zu etablieren, um die Lohnkosten auf ein gleiches Niveau zu bringen. Gelingen ist dies bei dem Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen der AltenhilfeschülerInnen in Niedersachsen, der im letzten Jahr abgeschlossen wurde. Ein guter Anfang, zumal wir den Fachkräftemangel bei der Neubesetzung von freien Stellen schon spüren.



Für die betriebliche Tarifkommission, die sich mit der Umsetzung der MaZuSi auseinandersetzt, war schnell klar, dass die Absenkung nicht allein von den Kolleginnen und Kollegen dieser drei Bereiche geschultert werden kann. Deshalb haben wir uns für eine solidarische Lösung entschieden. Den Beitrag der Beschäftigten konnten wir in den Verhandlungen zwar auf 5 Mio. Euro reduzieren, dennoch zu viel für nur drei Gesellschaften.

Müssen wir nun für ein politisches Großprojekt finanziell bluten? Jein.

Bevor wir den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) hatten, gelang es nicht mehr, reale Lohnsteigerungen durchzusetzen. In der letzten Tarifrunde (Abschluss Januar 2015) haben wir jedoch für alle Beschäftigten eine deutliche Erhöhung erwirken können. Diese Erhöhung ist in die Tabellen gelangt und auch wenn wir nun durch die MaZuSi einen Teil dieser Steigerung für die nächsten vier Jahre aussetzen, sind diese Lohnerhöhungen nicht verloren. Real kommt es nicht zu einer Absenkung, sondern zu einer minimierten Steigerung.

Die Maßnahmen zur Zukunftssicherung bieten für uns auch eine Chance: Seit Anfang des Jahres sind verschiedene Projekte entstanden, die sich mit den notwendigen Veränderungen und Lösungsstrategien in den betroffenen Bereichen beschäftigen. Hierfür braucht es gute Ideen, eine strenge Planung und Geld. Dieses Geld kommt einerseits aus der Dachstiftung, andererseits von uns Kolleginnen und Kollegen. So gesehen zahlen auch wir für eine Zukunft, in der weiterhin alle Helfefelder betrieben werden.

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass es Zeiten gab, in denen andere Gesellschaften Unterstützung brauchten und die Altenhilfe gut gegenfinanziert war. Beim Nichtzustandekommen des MaZuSi wurde die Ausgründung von Teilen der DSK (Hauswirtschaft, Küche und Service) für den 1.1.2016 angekündigt.

Nun darf während der gesamten Laufzeit keine Ausgliederung im Unternehmen vorgenommen werden und nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

Für uns ist klar:

Vertrauen ist gut, Kontrolle und Einmischung ist besser. Die finanzielle Notlage der drei benannten Gesellschaften ist von zwei unabhängigen Wirtschaftsprüfern bestätigt worden. Auch die einzuleitenden Maßnahmen wurden überprüft und werden als tragfähig angesehen. Vereinbart sind ständige Überprüfungen der Maßnahmen durch einen vierteljährlich tagenden Ausschuss, indem sowohl Arbeitnehmer aus der Tarifkommission als auch Arbeitgeber sind. Sollten sich die Konzepte nicht umsetzen lassen oder zeigt sich, dass dies nicht zur finanziellen Ent-

lastung führt, gibt es die Möglichkeit, ab Mitte 2017 die MaZuSi zu kündigen. Es geht hier also nicht um ein »Augen zu und durch«.

Trotzdem bleibt die Enttäuschung darüber, dass es wieder zu einer Beteiligung von uns Kolleginnen und Kollegen kommt. Wir wollen nicht, dass Kolleginnen und Kollegen ausgegliedert werden. Die Beschäftigten der Altenhilfe allein hätten die Absenkung aber kaum tragen können. Für uns alle zusammen ist es nicht schön, aber machbar. Wir Kolleginnen und Kollegen haben Verbesserungsideen, wie zum Beispiel ein Personalausfallmanagement und andere strukturelle Veränderungen, die durch die MaZuSi angegangen werden können, und haben nun die Möglichkeit diese einzubringen. ■

Christina Altmeyer

Warum ich ver.di-Mitglied bin ...



Ich arbeite seit 27 Jahren in der Evangelischen Stiftung Neuerkerode, einem kirchlichen Arbeitgeber. Schon früh wurde mir klar, dass es wichtig ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Bereits während meiner Ausbildung bin ich Gewerkschaftsmitglied geworden. Anfangs war es noch die ÖTV, nun sind wir bei ver.di zusammengefasst.

Früher kam immer wieder die Frage auf, warum ich als Arbeitnehmerin der Diakonie Gewerkschaftsmitglied sei, wir hätten doch keine Tarifverträge. Es ist für mich immer auch eine Solidarität gegenüber denjenigen gewesen, die damals für uns gute Tarifabschlüsse erstritten haben (Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes).

Mittlerweile ist es in Niedersachsen sogar so, dass wir einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, den TV DN (Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen). Ein schöner Erfolg.

Und auch die Arbeit im Betrieb, unsere ver.di-Betriebsgruppe, ist für mich ein lohnenswertes Betätigungsfeld, auch hier gilt, wenn wir Viele sind, können wir auch viel bewegen.

Nur wenn wir eine starke Gewerkschaft hinter uns haben, wird es uns gelingen, unsere Arbeitsbedingungen gemeinsam zu verbessern. ■

Sabine Bartsch



Ich bin ver.di Mitglied, weil ich mich durch ver.di gut und kompetent vertreten fühle.

Durch die ver.di-Tarifkommission haben wir einen starken Verhandlungspartner gegenüber den Arbeitgebern. Somit ist es uns gelungen, einen einheitlichen Tarifvertrag (TV DN) in Niedersachsen zu verhandeln. Außerdem habe ich die Möglichkeit, mich in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten durch fachlich kompetente ver.di-Vertreter beraten zu lassen. Auch bietet ver.di ein umfassendes Bildungsprogramm an, so dass man sich jederzeit weiter- und fortbilden kann. ■

Michael Hannig

www.macht-immer-sinn.de

Eure ver.di-Ansprechpartner/innen in Niedersachsen und Bremen



Die ver.di-Zentren erreicht ihr von Montag bis Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr folgendermaßen:

ver.di-Zentrum Nord

für die ver.di-Bezirke Weser-Ems und Bremen-Nordniedersachsen
Tel. 0421 / 3301 - 111 oder
service-nord.nds-hb@verdi.de

ver.di-Zentrum Süd

für die ver.di-Bezirke Lüneburger Heide, Region Süd-Ost-Niedersachsen und Hannover/Leine-Weser
Tel. 0511 / 12 400 - 0 oder
service-sued.nds-hb@verdi.de

Kollektive Beratung

Daneben gibt es weiterhin die Fachbereichssekretäre/innen in euren Bezirken, die in den Betrieben unterwegs sind und nun von der individuellen Beratungsarbeit entlastet werden.

Dadurch gewinnen sie Zeit für eine bessere Präsenz vor Ort, um mit euch eine bessere Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben bzw. der Branche zu erreichen.

Wer eure betrieblichen Ansprechpartner/innen sind, seht ihr unten.

Falls es Unklarheiten bzgl. der Zuordnung zu den Bezirken geben sollte: Die Eingabe der **Postleitzahl eurer Arbeitsstätte** unter **► www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden** löst das Problem.

Hinweise in eigener Sache

Auch ver.di verändert sich – unter dem Stichwort »Perspektive 2015« finden einige Veränderungen in ver.di statt, die zu einer besseren Mitglieder- und Betriebsbetreuung führen sollen.

Worum geht es?

Bisher war es so, dass die Gewerkschaftsekretäre/innen sowohl die Einzelfallberatung übernommen haben als auch mit den Interessenvertretungen betriebliche Probleme behandelt oder Tarifverhandlungen geführt haben.

Nun sollen die individuelle Beratung (z.B. ein Mitglied ruft an, weil es eine Tarifauskunft haben möchte) und die kollektive Beratung besser voneinander getrennt werden.

Individuelle Beratung

Dazu wurden ver.di-Zentren gebildet, die jetzt eure individuellen Anliegen entgegennehmen. Im ver.di-Zentrum wird dann zum Beispiel eine Adressveränderung gleich bearbeitet. Geht es um ein arbeitsrechtliches Problem, wird das Mitglied zum Zentrum »Recht und Beratung« weitergeleitet. Dort findet dann die rechtliche Beratung und wenn es dazu kommt, auch die Vertretung vor den Arbeitsgerichten statt.

ver.di-Bezirk Weser-Ems

- Nicole Verlage
Tel. 0541 / 35883 - 1236
August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück
- Natale Fontana
Tel. 04421 / 1448 - 19
Rheinstr. 118, 26382 Wilhelmshaven
- Jürgen Wenzel
Tel. 0441 / 96976 - 13
Stau 75, 26122 Oldenburg

ver.di-Bezirk Bremen-Nordniedersachsen

- Erika Czerny-Gewalt
Tel. 04141 / 5184 - 13
Jorker Str. 4-6, 21680 Stade
- Uwe Schmid
Tel. 0421 / 3301 - 138
Jörn Bracker
Tel. 0421 / 3301 - 105
Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen

ver.di-Bezirk Lüneburger Heide

- Silke Laatz
Tel. 05141 / 9267 - 12
Arndstraße 3, 29223 Celle
- Robert Kirschner
Tel. 04131 / 7624 - 33
Katzenstr. 3, 21335 Lüneburg

ver.di-Bezirk Region Süd-Ost-Niedersachsen

- Julia Niekamp
Tel. 0551 / 54850 - 13
Groner-Tor-Str. 32, 37073 Göttingen
- Jens Havemann
Tel. 0531 / 24408 - 18
Axel Reichinger
Tel. 0531 / 24408 - 43
Wilhelmstr. 5, 38100 Braunschweig

ver.di-Bezirk Hannover/Leine-Weser

- Christine Meier
Tel. 05121 / 1393 - 13
Osterstr. 39 A, 31134 Hildesheim
- Sylvia Milsch
Tel. 0511 / 12400 - 326
Thilo Jahn
Tel. 0511 / 12400 - 332
Goseriede 10, 30159 Hannover

ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

- Annette Klausung
Tel. 0511 / 12400 - 256
Goseriede 10, 30159 Hannover

Stand: Dezember 2015

E-Mail: Alle ver.dianerInnen sind unter **vorname.nachname@verdi.de** zu erreichen.

<https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/gesundheits-soziale-dienste-wohlfahrt-und-kirchen>

Gesundheit, Glück und eine erfolgreiche Tarifrunde



2016

... wünscht eure ver.di-Tarifkommission



www.mitgliedwerden.verdi.de