

Bad Boller Beschluss zur Tarifeinheit

AGMAV fordert Tarifeinheit in der Diakonie und in der Sozialen Arbeit

1. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit ist und bleibt das Ziel, um einheitliche Tarifbedingungen und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen auch im Hinblick auf die Refinanzierung zu schaffen.

2. Bis dahin finden in allen diakonischen Einrichtungen in Württemberg für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die AVR-Württemberg auf der Grundlage des TVöD oder unmittelbar der TVöD Anwendung.

Dies gilt selbstverständlich auch für Unternehmen oder Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen von diakonischen Trägern, denn diese nehmen unabhängig von ihrer Rechtsform und ihrem Status diakonische Aufgaben wahr.

Beschluss des AGMAV-Vorstandes vom 28. September 2011

Vorstellung, Diskussion und Rückmeldungen AGMAV-Regionalversammlungen Oktober 2011

Beschluss der AGMAV-Vollversammlung vom 1. Dezember 2011

Strategische Themen aus dem Bad Bollener Beschluss zur Tarifeinheit:

Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse

Arbeit dient der Existenzsicherung der Menschen in der Diakonie. Arbeitsbedingungen, die diesen Zweck nicht erfüllen bzw. gefährden, sind prekär. Wir setzen uns für „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ ein.

Die Einrichtungsdiakonie unterwirft sich ohne Not neoliberalen Marktmechanismen. Beispielsweise werden Arbeitsplätze durch Ausgründung zum Zwecke der Tariffucht vernichtet und es werden prekäre Arbeitsverhältnisse begründet. Dies widerspricht zutiefst dem Grundverständnis der Diakonie von Dienstgemeinschaft und Fürsorge. Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse haben im Recht der Evangelischen Kirche keine Grundlage. Diakonie ist unteilbar, deshalb fordern wir für alle Mitarbeitenden, die an der Erfüllung der Aufgaben einer Einrichtung mitwirken, die Anwendung von und die Bezahlung nach AVR-Württemberg auf der Grundlage des TVöD oder unmittelbar den TVöD.

Unser Ziel sind also einheitliche existenzsichernde Arbeits- und Tarifbedingungen in der Diakonie. Wir gehen deshalb entschieden gegen Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse vor und benennen diese öffentlich. Unter anderem begleiten und unterstützen wir Mitarbeitervertretungen beim Vorgehen gegen Lohndumping und Prekarisierung.

Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der EKD (AK DW EKD)

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD entspricht nicht den Anforderungen einer gerechten Arbeitsrechtsetzung, ihre Ordnung ist zutiefst undemokratisch. Die Ordnung dieser Arbeitsrechtlichen Kommission wird von der Diakonischen Konferenz und damit von den Arbeitgebern eigenmächtig festgelegt.

Eine zukünftige Mitarbeit in der AK DW EKD ist für uns nur denkbar, wenn auf der Bundesebene eine gleichberechtigte Struktur durch eine Stufenvertretung geschaffen wird.

Die erfolgte Abkoppelung der AVR DW EKD vom TVöD hat die Zersplitterung der Arbeits- und Tarifbedingungen im Bereich der Sozialen Arbeit zur Folge. Deshalb muss die Zielsetzung der Mitarbeit in der AK DW EKD die Durchsetzung des TVöDs sein.

Die derzeitige Anwendung der AVR DW EKD in Einrichtungen der Diakonie in Württemberg erfolgt in allen Fällen durch einseitige Festlegung oder Druckausübung der Arbeitgeber. Auch für diese Einrichtungen bleibt Ziel die Anwendung des TVöDs.

Beteiligung an künftigen Tarifaueinandersetzungen

Mit der Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg und dem Beschluss zur Tarifautomatik sind wir faktisch TVöD-Anwender. Damit sind Tarifaueinandersetzungen zum TVöD auch Tarifaueinandersetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie.

Als AGMAV beteiligen wir uns deshalb aktiv an künftigen Tarifaueinandersetzungen und rufen MAVen und Mitarbeitende zur Unterstützung von und zur Teilnahme an Aktivitäten auf.

Wir beteiligen uns in den Tarif- und ggf. Streikgremien von Ver.di und unterstützen Aktionen im Rahmen von Tarifaueinandersetzungen.

Damit diakonische Besonderheiten im TVöD Berücksichtigung und Ausdruck finden, fördern wir die Mitarbeit in Ver.di. Wir verhandeln infolge der Umsetzung der Tarifautomatik die im TVöD festgeschriebene Dienstbefreiung für gewerkschaftliche Tätigkeit in die AVR-Württemberg.

Stärkung der Mitarbeitervertretungen

Wesentlich für die Stellung der MAVen in den Einrichtungen ist deren Verankerung als betriebliche Interessenvertretung in der Mitarbeiterschaft. Dies fördern wir durch gezielte Qualifizierung und Begleitung.

Im Hinblick auf Wahlen motivieren wir MAV-Kolleginnen und -Kollegen zur weiteren Kandidatur und unterstützen die Gewinnung von MAV-Mitgliedern.

Wir sehen die MAVin der Einrichtung als selbstverständlichen, zu respektierenden und zu akzeptierenden Partner in der Dienstgemeinschaft. Wir berufen uns hierbei auf das Selbstverständnis und die Organstellung der MAV, die durch das MVG gegeben sind. Dies gilt weiter für alle Ebenen der Stufenvertretung.

Als Konsequenz fordern wir für die betriebliche Ebene die Beteiligung der MAVen in den Aufsichtsgremien.

Die Durchsetzungsfähigkeit einheitlicher Arbeitsbedingungen wird von uns durch Qualifizierung, Beratung und Begleitung der MAVen ermöglicht und gefördert.

Zur Durchsetzung der Arbeits- und Tarifbedingungen muss darüber hinaus der kollektive Rechtsweg der Schlichtung funktionieren und deren Ergebnisse umgesetzt werden. Eine Nichteinhaltung des Rechtsweges machen wir öffentlich und klagen unsere Rechte ein.

Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen

Gute, die Gesundheit erhaltende Arbeitsbedingungen müssen Ziel einheitlicher Arbeits- und Tarifbedingungen sein.

Mit solchen Arbeitsbedingungen wird es möglich sein, dass Beschäftigte ihren Beruf dauerhaft ausüben können und für die Zukunft Mitarbeitende und Auszubildende zu gewinnen und zu halten sind.

Nur unter solchen Arbeitsbedingungen ist es möglich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer solidarisch verhalten und gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitswelt aktiv werden.

Die sozial-, diakonie- und einrichtungspolitisch gesetzten Rahmenbedingungen für die soziale Arbeit haben die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen voran getrieben. Eine ausreichende Personalbemessung und Gesundheitsschutz für die Mitarbeitenden sind nicht gegeben, Arbeitsverdichtung wurde verstärkt.

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, insbesondere der Refinanzierung, unterstützen und beteiligen wir uns auch an wohlfahrtsverbandsübergreifenden, sozialpolitischen Initiativen. Wir bieten allen beteiligten Akteuren unsere aktive Mitarbeit und Mitwirkung an. Die Verantwortlichen von Kirche und Diakonie sowie die diakonischen Arbeitgeber fordern wir zur Zusammenarbeit auf.