

Novellierung der AVR DW-EKD zum 01.07.2007

Es war ein langer Weg und ein hartes Stück Arbeit – so beschreiben alle Teilnehmer der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Begleitkommissionen den Prozess der Novellierung der AVR DW-EKD. Es ist gelungen, das bisherige Vergütungssystem nicht nur in eine neue Entgeltsystematik zu überführen, sondern damit auch ein neues Verständnis der Bewertung von Arbeit zu verankern. Die Novellierung betrifft zunächst ca. 150.000 Mitarbeiter in der Diakonie, zu erwarten ist aber, dass diese Tarifphilosophie von anderen Arbeitsrechtlichen Kommissionen übernommen wird. Am spürbarsten ist zunächst, dass jede Vollkraft zwei Einmalzahlungen in Höhe von € 450 bekommt, Teilzeitkräfte entsprechend weniger. Daneben beinhalten die neuen Vertragsrichtlinien aber wesentliche Veränderungen zur bisherigen Systematik, von denen die Wichtigsten hier näher erläutert werden.

AVR DW-EKD · ARBEITSRECHTLICHE KOMMISSION · TARIFRECHT

Künftig nur noch 13 Entgeltgruppen

Die offensichtlichste Veränderung ist der Wechsel von den bisher 42 Einzelgruppenplänen hin zu lediglich 13 Entgeltgruppen, für die jeweils 3 Stufen gelten. Die noch gültigen 42 Einzelgruppenpläne sind unterteilt in die Berufsgruppeneinteilungen (A, Kr, H und W), wiederum untergliedert in ca. 710 Fallgruppen mit Altersstufenstaffelung und differenzierten, bis zu 7-stufigen Bewährungsaufstiegen mit verschiedenen horizontalen und vertikalen Vergütungssteigerungen. Dieses komplizierte System wird durch die Novellierung deutlich einfacher: Die neue Entgeltgruppe 1 ist die niedrigste Eingruppierung und die Entgeltgruppe 13 die höchste Eingruppierung, wobei für die Entgeltgruppen 1 bis 3 verschiedene Sonderregelungen gelten. Eine neue Mitarbeiterin bzw. ein neuer Mitarbeiter beginnt üblicherweise in der Einarbeitungsstufe mit einer Vergütung von 95 % des Regelentgelts, nach 24 Monaten erreicht sie bzw. er die Basisstufe mit 100 % und nach 72 Monaten die Erfahrungsstufe mit 105 %. Damit soll der Zuwachs an Organisationswissen und Tätigkeitserfahrung gewürdigt werden. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30.06.2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2007 fortbesteht, wird die zurückgelegte Beschäftigungszeit (AVR § 11 a) auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder der Erfahrungsstufe angerechnet. Eine weitere Erhöhung des Entgelts innerhalb der Entgeltgruppe ist nicht vorgesehen.

Jede Entgeltgruppe besteht systematisch aus einem fettgedruckten Obersatz, daran anschließend wird im Untersatz der Bereich, in dem die Mitarbeitenden tätig sind, hinzugefügt. Außerdem ist dort die Tätigkeit, die in der Entgeltgruppe auszuüben ist, näher beschrieben. Dann folgen Richtbeispiele, die häufig vorkommende Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe enthalten. Zusätzlich dienen verschiedene Anmerkungen dazu, zunächst unklare Begrifflichkeiten zu präzisieren, z. B. „eigenständige Wahrnehmung von Aufgaben“ in Abgrenzung zu „eigenständige Wahrnehmung von komplexen Aufgaben“ oder „Leitungsaufgaben“.

Nicht die Qualifizierung entscheidet, sondern die übertragenen Aufgaben

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe setzt keinen formalen Berufs- oder Qualifizierungsabschluss mehr voraus, sondern

orientiert sich ausschließlich an den ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). In den Anmerkungen ist allerdings aufgenommen, welche Qualifikation man i. d. R. benötigt, um die Tätigkeit dieser Entgeltgruppe ausführen zu können. Dies bedeutet, dass eben diesen Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen zukünftig eine noch höhere Bedeutung zukommen wird. Die Anwender der AVR werden sich grundsätzlich darüber im Klaren sein, ob die Stellenbeschreibung ein tatsächliches Abbild der übertragenen Tätigkeiten darstellen soll. Das birgt die Option, dass sich daraus unter Umständen verschiedene Entgeltgruppen innerhalb einer Berufsgruppe ableiten lassen oder die Stellenbeschreibung verbindlich vorgeben soll, welche Tätigkeiten von einer Berufsgruppe ausgeübt werden können, um eine bestimmte Entgeltgruppe sicherzustellen.

Jahressonderzahlung und KZVK

Aus den bisherigen zwei Sonderzahlungen, der Zuwendung (Weihnachtsgeld) und dem Urlaubsgeld, wurde eine jährliche Jahressonderzahlung als volles 13. Entgelt. Für diese Sonderzahlung gibt es zwei Auszahlungstermine. Die erste Zahlung in Höhe von 50 % erfolgt im November des laufenden Jahres, die zweite Zahlung über die restlichen 50 % erfolgt im Juni des Folgejahres, mit der Besonderheit, dass diese zweite Zahlung bei einem negativen Betriebsergebnis unter bestimmten Bedingungen reduziert werden kann.

Darüber hinaus entfällt der Eigenanteil der Mitarbeitenden für die Kirchliche Zusatzversorgungskasse KZVK, die Beiträge werden ausschließlich vom Dienstgeber getragen.

Flexibilität der tariflichen Regelungen

Den Anwendern der AVR DW-EKD stehen zukünftig drei verschiedene Möglichkeiten offen, um die zu zahlenden Entgelte an besondere betriebliche Bedingungen flexibel anpassen zu können.

1. Die bereits erwähnte Auszahlung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung kann bei einem testierten negativen Betriebsergebnis gekürzt werden, max. um die Summe, die zum Ausgleich des Verlustes erforderlich ist (Anlage 14 AVR).

2. Zur Sicherung der Leistungsangebote einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teils kann per Dienstvereinbarung bis zu einem Gesamtvolumen von 6 % des Entgelts eines jeden Mitarbeitenden eine Absenkung des Entgelts oder eine Erhöhung/Herabsetzung der Arbeitszeit auch dauerhaft vereinbart werden. Die Dienstvereinbarung kann im Konfliktfall durch eine Einigungsstelle ersetzt werden und bedarf der Zustimmung der ARK (§ 17 AVR).
3. Zur Abwendung einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage können die Personalkosten einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teils auf der Basis einer Dienstvereinbarung abgesenkt werden, eine Höchstgrenze ist dabei nicht vorgeschrieben. Die Dienstvereinbarung muss die Laufzeit verbindlich regeln. Zur Überwindung eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zur Höhe von 10 % des Bruttojahresentgeltes jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters durch Dienstvereinbarung ohne Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission um bis zu zwölf Monate aufgeschoben werden (Anlage 17 AVR).

Voraussetzung für die Anwendung der Flexibilisierungsmöglichkeiten ist die „Tariftreue“, d. h., dass die Einrichtung und alle angeschlossenen Einrichtungen Mitglied des Diakonischen Werkes sind, die AVR oder eine vergleichbare Arbeitsvertragsgrundlage anwenden und dass Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. D. h. Leiharbeit ist nur für den Ersatz eines kurzfristigen Arbeitsanfalls zulässig, nicht jedoch als Ersatz für eigene Beschäftigte. Von einer kurzfristigen Überbrückung i. S. dieser Regelung ist dann auszugehen, wenn in Einrichtungen, in denen mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt sind, nicht mehr als 5 % der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte Leiharbeiter i. S. d. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind (§ 1 Abs. 5 AVR).

Überleitung

In der Überleitungsregelung im § 12 AVR heißt es: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30.06.2007 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2007 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 30.06.2007 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 01.07.2007 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppiieren.“ Dadurch ist zunächst sichergestellt, dass die AVR-Anwender ganz pragmatisch und zeitnah die bisherigen Dienstverhältnisse der Mitarbeitenden an die neue Entgeltsystematik bis zum 30.06.2007 anpassen können. Zeitgleich müssen aber alle Weichen gestellt werden, um die neuen Mitarbeitenden nach dem 01.07.2007 in die richtigen Entgeltgruppen einzugliedern. Da die neue Einstiegsvergütung höher sein wird als die bisherige gewesen ist, wurde eine Übergangszeit von 8 Jahren vereinbart. Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, die am 01.07.2007 die Beschäftigung aufnimmt, beginnt nicht in der Einarbeitungsstufe mit 95 %, sondern um 10 % geringer. Jedes Jahr erhöht sich das Entgelt um 1,25 %, so dass nach 8 Jahren die eigentlich vorgesehene Vergütung erreicht wird. Dieses „Einrücken“ in der Übergangsphase ermöglicht den Betrieben eine Anpassung an

die veränderte Entgeltsystematik, die grundsätzlich ein höheres Einstiegsentgelt aber deutlich geringere Steigerungsstufen vorsieht.

Besitzstand

Abschließend sei noch auf die sehr umfassende Besitzstandsregelung hingewiesen: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30.06.2007 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 01.07.2007 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage. Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet.“ (§ 18 AVR)

Dabei wird dann in Bezug auf Aufzehrung, Tarifanpassung etc. im Einzelfall unterschieden, ob die jeweilige monatliche Vergleichsvergütung weniger als 105 % des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe beträgt oder mehr als 105 % und weniger als 110 % oder mehr als 110%.

FAZIT

Die Novellierung der AVR DW-EKD wird sicher nicht zu Unrecht als ein Paradigmenwechsel in der Entgeltsystematik und als Bestätigung der Wirksamkeit des „Dritten Weges“ bezeichnet. Es ist gelungen, zumindest langfristig ein effektives und einfacher anzuwendendes Entgeltsystem zu installieren, das in bisher nicht gekannter Form auf betriebliche Belange der Entgeltflexibilisierung Rücksicht nimmt. Dennoch bleibt abzuwarten, ob die wirtschaftlichen Steuerungseffekte ausreichen, um die teils sehr angespannte Situation in weiten Teilen der Diakonie rechtzeitig zu entlasten. Dazu muss auch das Aufeinanderzugehen von Dienstgebern und Dienstnehmern, wie es in der Arbeitsrechtlichen Kommission offensichtlich gelungen ist, auf die betrieblichen Ebenen übertragen werden, um die Flexibilisierungsmöglichkeiten tatsächlich nutzen zu können. Die wirtschaftlichen Effekte hängen auch stark von der betrieblichen Fluktuation ab und der Weitsichtigkeit und Seriosität, mit der die Entgeltgruppen für die zukünftigen Mitarbeitenden festgelegt werden. Nicht zuletzt durch die mehrjährige Übergangsphase sind die Auswirkungen erst Jahre später wirklich messbar.

Hans-Werner Hinnenthal

Bereichsleitung Personalmanagement und -entwicklung im Ev. Johanneswerk e. V.
Freier Seniorberater der Adveris Unternehmensberatung
Tel. 02 51/8 71 76-0
hans-werner.hinnenthal@adveris.de

Wolfgang Kormann

Adveris Unternehmensberatung GmbH
Geschäftsführer
Tel. 02 51/8 71 76-311
wolfgang.kormann@adveris.de