

Einigung in der ADK

Nach unverständlich langer Zeit ist es der ADK endlich gelungen eine Einigung zur Übernahme der Änderungen des TV-L für die privat-rechtlich Beschäftigten kirchlichen Mitarbeitenden zu erzielen. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gelten diese Regelungen bereits seit März 2009.

Warum hat die Einigung so lange gedauert?

Hauptproblem war, dass im Tarifiergebnis des Öffentlichen Dienstes der Wegfall des Leistungsentgeltes beschlossen worden war. Diese Tarifkomponente gab es im kirchlichen Dienst nie. Sie konnte also hier nicht wegfallen, sondern musste irgendwie „kompensiert“ werden, also durch Wegfall anderer Tarifbestandteile ausgeglichen werden. Das Leistungsentgelt machte pro Monat 1% des Brutto Einkommens aus.

Als Ausgleich hätte man sich vorstellen können,

- die Arbeitszeit entsprechend zu verlängern, bei einem Vollzeitbeschäftigten ca. 22 Minuten pro Woche (wollten einige Arbeitnehmervertreter),
- die Sonderzahlung zu kürzen (wollten die Arbeitgebervertreter),
- oder die Lohnerhöhung von 3 % auf 2 % zu vermindern. (wollte keiner, hätte den kirchlichen Dienst wieder von der Lohntabelle abgekoppelt und auch alle noch folgenden Lohnverhandlungen ungemein erschwert).

Kompromiss gefunden!

Jetzt beschlossen wurde ein typischer Kompromiss: der Beginn der Tarifierhöhung wird vom März auf den September verschoben, dafür bleibt die Sonderzahlung zwei Jahre lang unangetastet. Wenn man in der nächsten Tarifrunde keine neuen Ideen entwickelt (oder diese durch den Abschluss im öffentlichen Dienst vorgegeben werden), wird ab 2012 die Sonderzahlung dann um 12% gekürzt.

Höhe der Sonderzahlung ab 2012 (falls bis dahin nicht noch eine andere Lösung gefunden wird)
E 1 bis E 8: 83 %
E 9 bis E 11: 68 %
E 12 bis E 13: 38 %
E 14 bis E 15 23 %
der Bemessungsgrundlage nach § 20 Absatz 3 TV-L.

Das wird also vermutlich der Preis sein, den wir ab **2012** zahlen, dafür erhalten wir, mit Wirkung ab **01.09.2009** einen Sockelbetrag von 40 € und zusätzlich eine lineare Lohnerhöhung von 3%. Ab dem 01.09.2009 gilt also folgende Tabelle:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.630,75	4.027,30	4.176,65	4.707,10	5.108,80	
14	3.285,70	3.646,20	3.857,35	4.176,65	4.665,90	
13	3.028,20	3.362,95	3.543,20	3.893,40	4.377,50	
12	2.714,05	3.012,75	3.435,05	3.805,85	4.284,80	
11	2.621,35	2.904,60	3.115,75	3.435,05	3.898,55	
10	2.523,50	2.801,60	3.012,75	3.223,90	3.625,60	
9 ¹⁾	2.229,95	2.472,00	2.595,60	2.935,50	3.203,30	2)
8	2.085,75	2.312,35	2.415,35	2.513,20	2.621,35	2.688,30 ³⁾
7	1.951,85 ⁴⁾	2.163,00	2.302,05	2.405,05	2.487,45	2.559,55
6	1.915,80	2.121,80	2.224,80	2.327,80	2.394,75	2.466,85 ⁵⁾
5	1.833,40	2.029,10	2.132,10	2.229,95	2.307,20	2.358,70
4	1.740,70 ⁶⁾	1.931,25	2.060,00	2.132,10	2.204,20	2.250,55
3	1.714,95	1.900,35	1.951,85	2.034,25	2.101,20	2.157,85
2	1.581,05	1.751,00	1.802,50	1.854,00	1.972,45	2.096,05
1	Je 4 Jahre	1.405,95	1.431,70	1.462,60	1.493,50	1.570,75

In der Tabelle stehen, wie immer, die Bruttoeinkommen eines in Vollzeit (38,5 Wochenstunden) Beschäftigten. Teilzeitbeschäftigte müssen entsprechend umrechnen.

Zusätzlich gibt es mit Wirkung zum September eine Einmalzahlung von 120 € für die Entgeltgruppen 1-8, für die Entgeltgruppen 9-15 gibt es nur 60 €. **Diese Einmalzahlung erhalten nur die Mitarbeitenden die bereits am 02.01.2009 in dem Beschäftigungsverhältnis standen, aus dem sie im September 2009 für mindestens einen Tag einen Entgeltanspruch haben. Eine anteilige Auszahlung für andere Beschäftigte ist nicht vorgesehen.** Auch hier müssen Teilzeitbeschäftigte entsprechend umrechnen.

Im März 2010 gibt es eine weitere Entgelterhöhung um 1,2%.

Schnelligkeit vor Sorgfalt?

Ob die Einmalzahlung und die Entgelterhöhung im Ende September tatsächlich ausgezahlt werden können, ist fraglich: Während alle anderen Vertreter in der ADK (auch die Arbeitnehmervertreter!) schon in der Sitzung ihren Verzicht auf spätere Einwendungen erklärten und damit jede weitere Prüfung des Verhandlungsergebnisses ausschlossen, erklärte sich der Mitarbeitervertretungsverband dazu nicht in der Lage. Nach seiner Satzung müssten vor einem endgültigen Verzicht auf das Recht zu Einwendungen die Mitarbeitervertretungen konsultiert und eine Mitgliederversammlung durchgeführt werden. Außerdem schreibt der MVV auf seiner Webseite, wolle er die Beschlüsse durch Tarifexperten prüfen lassen. Es steht also zu vermuten, dass die Auszahlung erst Ende Oktober erfolgen kann (dann aber natürlich mit einer Nachzahlung für September, der Beginn der Entgelterhöhung wird ja nicht aufgeschoben, sondern nur die Auszahlung).

Wir finden dieses Vorgehen angemessen. Vor allem, wenn man weiß, dass bei der letzten großen Verhandlung - über die Einführung des TV-L- auf Arbeitnehmerseite die Problematik des innerkirchlichen Arbeitgeberwechsels glatt übersehen worden war. Da scheint uns die Sorgfalt einer ausführlichen Prüfung wichtiger, als die Schnelligkeit des vorweg genommenen Verzichts auf Einwendungen, der jede Möglichkeit der Korrektur fehlerhafter Formulierungen ausschließt.

Der Riesenhaken der Einigung: Keine Regelung beim innerkirchliche Arbeitgeberwechsel!

Dieses Problem hatte eigentlich ja nichts mit der Übernahme des Tarifabschlusses zu tun, sondern hatte sich (leider erst nach) dem Inkrafttreten der Überleitungsbestimmungen herauskristallisiert:

Wer nach langjähriger Tätigkeit von einem kirchlichen Arbeitgeber zum anderen wechselt (z.B. von einer Kita zu einer anderen) verliert nahezu seinen gesamten Besitzstand. So wird z.B. eine Erzieherin, die auf Grund der anerkannten Bewährungsaufstiege in Entgeltgruppe 8 eingruppiert war, auf ihrer neuen Stelle in Entgeltgruppe 6 eingestuft.

Seit März versuchte die Arbeitnehmerseite in der ADK eine Änderung dieser Regelung herbeizuführen. **Diese Bemühungen sind jetzt endgültig gescheitert.** Die Arbeitgebervertreter koppelten einen Abschluss zur Tarifübernahme mit der Bedingung, dass der Antrag der Arbeitnehmerseite zum innerkirchlichen Arbeitgeberwechsel zurückgezogen wird. **Dieser „Forderung“ beugten sich alle Arbeitnehmervertreter!**

Schade.

Wir finden den Abbruch der Verhandlungen beschämend für einen kirchlichen Arbeitgeber, der nur deshalb seine eigene Arbeitsrechtsregelung ausüben darf, weil er seinerzeit versprach, **bessere Arbeitsbedingungen für kirchlich Beschäftigte zu schaffen.** Es ist schon recht scheinheilig, auf der einen Seite als Kirche bessere Bedingungen für Erzieherinnen zu fordern und gleichzeitig als Arbeitgeber kaltherzig alle Verhandlungen abzubügeln, die eine, gerade im Kita-Bereich, ungerechte Regelung beseitigen sollten.

Wir fragen uns allerdings auch, warum die Arbeitnehmervertreter sich auf diesen Deal eingelassen haben. Im Frühjahr die Mitarbeitenden zur Postkartenaktion auffordern, um jetzt kommentarlos das Thema zu den Akten zu legen, bedarf dringend der Erläuterung. Wir sind gespannt, denn im Moment bleibt mehr als nur ein schaler Nachgeschmack!

Weitere Informationen finden sich auf den Webseiten von [mvv](#), [ver.di](#) und [vkm](#).