



Merkblatt Nr. 4

Thema: Systemwechsel vollzogen! Vom „Dritten Weg“ zum Tarifvertrag

Gemäß Artikel 140 Grundgesetz (GG) und Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) haben die Kirchen das Recht „ ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten“. Dies geschieht in der Diakonie in Niedersachsen unter anderem per Arbeitsrechtsregelungsgesetz, was durch Novellierung in 2013 ausdrücklich den Abschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften zulässt.

Nach Jahren der Auseinandersetzung, nach zahlreichen betrieblichen Aktionen - bis hin zu Streiks, nach einem BAG-Urteil aus November 2012 und nach langen, zum Teil schwierigen, aber konsensorientierten Verhandlungen haben der Diakonische Arbeitgeberverband Niedersachsens (DDN) und die Gewerkschaft *ver.di* den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TVDN) am 19.09.14 unterschrieben. **Der TVDN ist am 01.10.2014 in Kraft getreten.**

Damit hat die Gewerkschaft *ver.di* in Niedersachsen erstmals einen Flächentarifvertrag für die rund 37.000 Beschäftigten der Diakonie vereinbart. Der Tarifvertrag findet in allen Einrichtungen der Diakonie in Niedersachsen Anwendung, die Mitglied im DDN sind und nicht vor in Krafttreten des TVDN die AVR-DD angewendet haben. In diesen Einrichtungen bleibt es vorerst bei der Anwendung der AVR-DD. Der Tarifvertrag Diakonie (TVDN) löst die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation (AVR-K) ab.

Was ändert sich mit dem Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag bedeutet einen Systemwechsel. Bisher fand in der Diakonie im sogenannten „Dritten Weg“ ein kirchliches Arbeitsvertragssystem Anwendung, in dem in Arbeitsrechtlichen Kommissionen, ggf. unter Anwendung der „Zwangsschlichtung“, Arbeitsrechtsregelungen gesetzt wurden.

Nun findet das Tarifvertragssystem auf der Basis des Tarifvertragsgesetzes Anwendung. Jetzt verhandeln mit der Gewerkschaft *ver.di* und dem Diakonischen Dienstgeberverband (DDN) zwei gleichberechtigte Sozialpartner über die Arbeitsbedingungen. Für den Konflikt-

fall haben sich die Tarifpartner auf ein mehrstufiges offenes Schlichtungsverfahren verständigt, welches ein Ergebnis gegen den Willen der Arbeitnehmerseite ausschließt.

Der TVDN hat im Wesentlichen die Regelungen der vorher gültigen AVR-K in seinem Mantelteil übernommen. Neu hinzugekommen sind Übergangsregelungen für diakonische Einrichtungen, die bisher nicht die AVR-K angewendet haben und nun dem TVDN beitreten wollen.

Die Regelungen aus den AVR-K, womit bisher die Einkommen auf der betrieblichen Ebene abgesenkt werden konnten, wurden nicht übernommen. So ist die Absenkungsmöglichkeit in einer „schwierigen Wettbewerbssituation“ (bis 5%) entfallen und nach einer Übergangszeit ist ab 2016 kein „automatischer“ Einbehalt mehr bei der ansonsten unverändert fortbestehenden Jahressonderzahlung nach einem negativen Vorjahresergebnis möglich. Ab 2016 hat der Arbeitgeber die Möglichkeit einen Antrag auf erforderliche „Maßnahmen zur Zukunftssicherung“ (MaZuSi) bei dem Tarifvertragspartner ver.di zu stellen. Maßnahmen zur Zukunftssicherung bezwecken die Sicherung der wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit und die Vermeidung wirtschaftlicher Notlagen sowie eine Sicherung von Arbeitsplätzen.

Wie findet der Tarifvertrag bei den Beschäftigten Anwendung?

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die in Einrichtungen arbeiten, die Mitglied im DDN sind und nicht die AVR-DD anwenden und Mitglied der Gewerkschaft *ver.di* sind oder werden, gilt der TVDN automatisch als Mindestarbeitsbedingung!

Die AVR-K sind durch einen letzten Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission am 19.09.14 dahingehend geändert worden, dass sie nunmehr automatisch den jeweiligen Inhalt des TVDN haben. Außerdem ist durch diesen Beschluss geregelt worden, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die einen Arbeitsvertrag haben, der auf die AVR-K Bezug nimmt, Anspruch darauf haben, dass ihr Arbeitgeber ihnen eine Änderung anbietet und abschließt, die dazu führt, dass der TVDN direkt in Bezug genommen wird. Ein solcher Änderungstext wurde zwischen ver.di und DDN abgestimmt und liegt unserem Arbeitgeber vor.

Durch den Wechsel von den AVR-K in den TVDN erfolgen keinerlei Verschlechterungen!

Wir empfehlen daher allen Kolleginnen und Kollegen, die einen AVR-K-Vertrag haben ein Änderungsangebot des Arbeitgebers, das dem o.a. abgestimmten Text entspricht, anzunehmen bzw. einzufordern. Ohne Rücksprache mit der Mitarbeitervertretung, der Gewerkschaft oder der agmav Niedersachsen sollten keine Änderungsverträge unterschrieben werden.

Für alle Beschäftigten, die nicht die AVR-K in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben, gilt das oben gesagte nicht. Diese sollten sich vor einer Vertragsänderung dringend beraten lassen.

Weitere Informationen können bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung oder bei der ver.di-Bezirksgeschäftsstelle in Oldenburg, Jürgen Wenzel, Tel. 0441-96976-13, e-mail: juergen.wenzel@verdi.de abgefragt werden.