

DDN-Info: Dienstgeberpositionen in den Tarifverhandlungen 2019

Der Fachkräftemangel führt in einer Zeit, in der die Nachfrage nach Pflege und Betreuung hilfebedürftiger Menschen stetig wächst, dazu, dass es mitunter bis zu 200 Tage dauern kann, bis eine freie Stelle nachbesetzt ist. Die Folge: Ambulante Dienste müssen Anfragen Pflegebedürftiger abweisen, Krankenhäuser Stationen schließen, Kindergärten und -krippen Gruppen auflösen und Pflegeheime Plätze unbelegt lassen.

Die aktuell aus dem Fachkräftemangel resultierenden brisanten Folgen für die diakonischen Einrichtungen und die von ihnen gepflegten und betreuten Menschen erfordern zwingend Konsequenzen im Tarifvertrag. Über den richtigen Weg streiten die Tarifvertragsparteien des TV DN in der aktuellen Tarifrunde 2019.

In zwei Verhandlungsterminen vom 17.12.2018 und 18.02.2019 haben die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund sowie der DDN ihre jeweiligen Erwartungen erörtert. Beide Seiten sehen im Fachkräftemangel ein immer dringlicheres Problem und wollen die Arbeitsbedingungen in diakonischen Einrichtungen attraktiver gestalten. Bei der Frage, in welcher Weise der neue Tarifvertrag diese Aspekte sinnvoll aufgreifen kann, gehen die Meinungen derzeit noch weit auseinander.

Ver.di und der Marburger Bund sehen die Lösung neben höheren Gehältern in einer Verminderung der zeitlichen Belastung der Mitarbeitenden. Freizeitgarantien, Freizeitausgleichsmöglichkeiten, Zusatzurlaubs- und Entlastungstage sowie eine Begrenzung der Arbeitspflicht an Wochenenden und der Anzahl der Bereitschaftsdienste sollen die Arbeit bei der Diakonie attraktiver machen.

Der DDN sieht darin vorerst keinen Lösungsansatz, denn die besonderen Erschwernisse der Tätigkeit in der Pflege und Betreuung liegen gerade in der Notwendigkeit, auch nachts, an Wochenenden, an Feiertagen und in Schichten arbeiten zu müssen sowie Rufbereitschafts- und Bereitschaftsdienste zu leisten. Die oben genannten Vorschläge könnten nur dann greifen, wenn ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stünden.

Umso wichtiger ist deshalb – gerade, um dem teilweise schlechten Ruf der Branche entgegen zu wirken – eine faire Bezahlung für die tatsächlich geleisteten Stunden und eine verlässliche Dienstplanung.

Konkret hat der DDN folgende Vorschläge gemacht:

- **Wahlarbeitszeit statt fix vereinbarter Wochenarbeitszeit**

Mitarbeitende, auch Teilzeitbeschäftigte, können jederzeit bei sechswöchiger Vorankündigungsfrist verlangen, dass ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit um bis zu 20 Prozent, maximal aber bis zu 40 Wochenarbeitsstunden, aufgestockt oder um bis zu 25 Prozent vermindert wird – und das jeweils bei entsprechender Gehaltsanpassung. Einvernehmlich sollen sogar 42 Wochenarbeitsstunden vereinbart

Geschäftsstelle
DDN e.V.
c/o Diakonisches Werk in
Niedersachsen e.V.
Ebhardtstr. 3A
30159 Hannover

E-Mail:
robert.johns@diakonie-nds.de
Evangelische Bank eG
IBAN: DE37 5206 0410 0006 6025 17
BIC: GENODEF1EK1
Telefon: 0511 - 3604112
Telefax: 0511 - 3604105

Vorsitzender
Rüdiger Becker
Ev. Stiftung Neuerkerode
38173 Obersicke-
Neuerkerode
AG Hannover VR 202099

Diakonie 
in Niedersachsen

werden können. Durch die Definition der 40-Stundenwoche zur Regelarbeitszeit wird nur die Berechnungsgrundlage der Gehaltstabelle definiert. Dadurch wird sie für alle sich beruflich (neu) Orientierenden attraktiver. Alle Beschäftigten können aber ohne Gehaltseinbußen bei ihrem derzeitigen Beschäftigungsumfang bleiben. Niemand braucht zu befürchten, seinen Lebensstandard nur durch Bereitschaft zur Mehrbelastung halten zu können. Wahlarbeitszeit ermöglicht es aber, die individuelle Wochenarbeitszeitbelastung dem jeweiligen Bedarf in den Lebensphasen entsprechend anzupassen. Sie ermöglicht es Teilzeitbeschäftigten auszuprobieren, ob ihnen ein Mehr an Wochenarbeitszeit möglich ist, ohne bereits dauerhaft vertraglich darauf festgelegt zu sein. Wahlarbeitszeit ermöglicht eine neue Arbeitszeitsouveränität.

- **Abschaffung der Unterscheidung von Mehrarbeit und Überstunden**

Künftig sollen sämtliche ungeplanten, über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gehenden Arbeitsstunden zuschlagspflichtige Überstunden sein. Damit wird eine teilzeitbeschäftigungstypische Benachteiligung beseitigt.

- **25 Prozent mehr Geld für Nachtarbeit**

Die diakonischen Arbeitgeber möchten einen wesentlichen Teil des in dieser Tarifrunde zu verhandelnden Erhöhungsvolumens nicht für eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte verwenden, sondern für eine gezielte, überproportionale Anhebung der Bezahlung für die berufsspezifischen Mehrbelastungen. Das soll durch eine massive Anhebung der Stundenentgelttabelle geschehen, auf deren Basis die Zuschlagsprocente für Überstunden sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit und Bereitschaftsdienstentgelt berechnet werden. Auch der Nachtarbeitszuschlag soll auf 25 Prozent des Stundenentgelts angehoben werden.

- **Geldleistungen statt Jubiläumsfrei- und Entlastungstage**

Zusätzliche Einsatzzeiten sollen auch die Ersetzung der Jubiläumsfrei-Tage durch Geldleistungen ermöglichen. Der Jubiläumstermin soll künftig anhand der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses berechnet werden. Die durch Unterbrechungszeiten, z.B. durch Langzeiterkrankung oder Elterngeld gekürzte Unternehmenszugehörigkeit wird hierdurch ersetzt.

Da Wahlarbeitszeit die Anpassung der Arbeitsverpflichtung an den jeweiligen Lebensabschnitt ermöglicht, besteht kein dem Gleichstellungsgrundsatz gerecht werdender Bedarf an zusätzlichen Entlastungstagen. Die den Entlastungstagen entsprechenden Personalkosten sollen bei den Erhöhungen der Entgelte in dieser Tarifrunde berücksichtigt werden.

- **Verlässliche Dienstpläne durch „Stand-By-Bereitschaften“**

Die Gewährleistung eines verlässlichen Dienstplans soll durch die Möglichkeit der Anordnung sogenannter „Stand-By-Bereitschaften“ unterstützt werden. Gemeint ist die Möglichkeit, nicht nur für ganze Schichten, sondern für lediglich zwei Stunden Rufbereitschaft anordnen zu können. Im Anschluss kann die Arbeitnehmerin über ihre Freizeit frei verfügen. Die Stunden der Stand-By-Bereitschaft sollen doppelt so hoch bewertet werden, wie normale Rufbereitschaftsstunden. Zusätzlich soll im Bedarfsfall

des tatsächlichen Einsatzes eine Antrittsprämie bezahlt werden. Mit diesem Instrument kann nicht zum Dienst oder der Stand-By-Bereitschaft eingeteilten Mitarbeitenden die Verlässlichkeit ihrer Freizeit lange im Voraus nahezu garantiert werden.

Die diakonischen Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass durch die gerechtere Bezahlung und Verteilung der berufstypischen Arbeitsbelastungen mittelfristig das Image der Sozialberufe wieder angehoben und bis dahin die Erfüllung der jeweiligen Versorgungsaufträge besser gewährleistet werden kann.

Zusätzlich haben die diakonischen Arbeitgeber eine Anhebung der Ausbildungsentgelte, die Anhebung des Urlaubsanspruchs der Auszubildenden und die Tarifierung bisher nicht im TV DN berücksichtigter Ausbildungsberufe angeboten. Es handelt sich um folgende Berufsausbildungen:

- a) Ergotherapeut, Ergotherapeutin,
- b) Diätassistent, Diätassistentin,
- c) Hebamme, Entbindungspfleger,
- d) Krankengymnast, Krankengymnastin, Physiotherapeut, Physiotherapeutin
- e) medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin,
- f) medizinisch-technischer Radiologieassistent, medizinisch-technische Radiologieassistentin,
- g) Logopäde, Logopädin,
- h) Orthoptist, Orthoptistin,
- i) medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik,

wenn die Krankenhäuser Träger oder Mitträger der Ausbildungsstätte sind,

Auch wenn die aus den vorstehend geschilderten Regelungen folgenden Mehrkosten beim in dieser Tarifrunde verteilbaren Volumen berücksichtigt werden müssen, soll auch eine angemessene lineare Anhebung der Tabellenentgelte erfolgen.

gez. Rüdiger Becker
DDN- Vorsitzender

gez. Robert Johns
Geschäftsführer