

Maßnahmen zur Zukunftssicherung: Ein Erfahrungsbericht

MaZuSi

Lange Jahre haben wir für einen Tarifvertrag in der Diakonie gestritten, nun ist er endlich da und schon wird über eine Absenkung der Gehälter bei uns verhandelt.

Ist das der gewünschte Fortschritt? Diese Frage habe wohl nicht nur ich mir gestellt, als ich zum ersten Mal mit dem Antrag auf »Maßnahmen zur Zukunftssicherung« (kurz: MaZuSi) der Arbeitgeber konfrontiert wurde.

Die Dachstiftung Diakonie ist eine große Einrichtung mit mehr als 2.800 Beschäftigten. Liebevoll nennen wir uns selbst gern einen Gemischtwarenladen, denn hier werden Kitas und Familienzentren geführt, Jugend- und Altenhilfe betrieben, es gibt Schulen und Bildungseinrichtungen, eine große Wohnungslosenhilfe, Servicebereiche, Handwerk und Qualifizierung, einen IT-Bereich und noch vieles mehr.

Die Maßnahmen zur Zukunftssicherung wurden für zwei Altenhilfegesellschaften (PSW, DiAK) und für die Servicebereiche der DSK beantragt. Die Stimmung auf den vom Vorstand einberufenen Versammlungen war brodelnd. Die Kolleginnen und Kollegen mussten sich zunächst mit einer drohenden Absenkung ihrer Gehälter um 7,5% (der Beschäftigtenbeitrag sollte 6,4 Mio. Euro betragen) auseinandersetzen und haben ihrem Ärger Luft verschafft. Sie fanden deutliche Worte dazu, dass sie weder an der schlechten Refinanzierung noch an Planungsfehlern der letzten Jahre schuld sind und sich hier zu Unrecht abgestraft fühlen.

Tatsächlich ist die Altenhilfe in Niedersachsen schlecht refinanziert.

Das liegt unter anderem daran, dass sich in diesem Bundesland eine Vielzahl freier Anbieter auf dem Markt tummelt, die den Wettkampf vor allem mit Löhnen weit unter dem Tarifniveau bestreitet.

In Hintergrundgesprächen zwischen der Diakonie und der Gewerkschaft ver.di wurde versucht, ein Gegengewicht zu diesem Trend zu erschaffen. Die Hauptidee dabei ist, einen Tarifvertrag Soziales/Altenhilfe zu etablieren, um die Lohnkosten auf ein gleiches Niveau zu bringen. Gelungen ist dies bei dem Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen der AltenhilfeschülerInnen in Niedersachsen, der im letzten Jahr abgeschlossen wurde. Ein guter Anfang, zumal wir den Fachkräftemangel bei der Neubesetzung von freien Stellen schon spüren.



Für die betriebliche Tarifkommission, die sich mit der Umsetzung der MaZuSi auseinandersetzt, war schnell klar, dass die Absenkung nicht allein von den Kolleginnen und Kollegen dieser drei Bereiche geschultert werden kann. Deshalb haben wir uns für eine solidarische Lösung entschieden. Den Beitrag der Beschäftigten konnten wir in den Verhandlungen zwar auf 5 Mio. Euro reduzieren, dennoch zu viel für nur drei Gesellschaften.

Müssen wir nun für ein politisches Großprojekt finanziell bluten? Jein.

Bevor wir den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) hatten, gelang es nicht mehr, reale Lohnsteigerungen durchzusetzen. In der letzten Tarifrunde (Abschluss Januar 2015) haben wir jedoch für alle Beschäftigten eine deutliche Erhöhung erwirken können. Diese Erhöhung ist in die Tabellen gelangt und auch wenn wir nun durch die MaZuSi einen Teil dieser Steigerung für die nächsten vier Jahre aussetzen, sind diese Lohnerhöhungen nicht verloren. Real kommt es nicht zu einer Absenkung, sondern zu einer minimierten Steigerung.

Die Maßnahmen zur Zukunftssicherung bieten für uns auch eine Chance: Seit Anfang des Jahres sind verschiedene Projekte entstanden, die sich mit den notwendigen Veränderungen und Lösungsstrategien in den betroffenen Bereichen beschäftigen. Hierfür braucht es gute Ideen, eine strenge Planung und Geld. Dieses Geld kommt einerseits aus der Dachstiftung, andererseits von uns Kolleginnen und Kollegen. So gesehen zahlen auch wir für eine Zukunft, in der weiterhin alle Helfefelder betrieben werden.

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass es Zeiten gab, in denen andere Gesellschaften Unterstützung brauchten und die Altenhilfe gut gegenfinanziert war. Beim Nichtzustandekommen des MaZuSi wurde die Ausgründung von Teilen der DSK (Hauswirtschaft, Küche und Service) für den 1.1.2016 angekündigt.

Nun darf während der gesamten Laufzeit keine Ausgliederung im Unternehmen vorgenommen werden und nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

Für uns ist klar:

Vertrauen ist gut, Kontrolle und Einmischung ist besser. Die finanzielle Notlage der drei benannten Gesellschaften ist von zwei unabhängigen Wirtschaftsprüfern bestätigt worden. Auch die einzuleitenden Maßnahmen wurden überprüft und werden als tragfähig angesehen. Vereinbart sind ständige Überprüfungen der Maßnahmen durch einen vierteljährlich tagenden Ausschuss, indem sowohl Arbeitnehmer aus der Tarifkommission als auch Arbeitgeber sind. Sollten sich die Konzepte nicht umsetzen lassen oder zeigt sich, dass dies nicht zur finanziellen Ent-

lastung führt, gibt es die Möglichkeit, ab Mitte 2017 die MaZuSi zu kündigen. Es geht hier also nicht um ein »Augen zu und durch«.

Trotzdem bleibt die Enttäuschung darüber, dass es wieder zu einer Beteiligung von uns Kolleginnen und Kollegen kommt. Wir wollen nicht, dass Kolleginnen und Kollegen ausgegliedert werden. Die Beschäftigten der Altenhilfe allein hätten die Absenkung aber kaum tragen können. Für uns alle zusammen ist es nicht schön, aber machbar. Wir Kolleginnen und Kollegen haben Verbesserungsideen, wie zum Beispiel ein Personalausfallmanagement und andere strukturelle Veränderungen, die durch die MaZuSi angegangen werden können, und haben nun die Möglichkeit diese einzubringen. ■

Christina Altmeyer