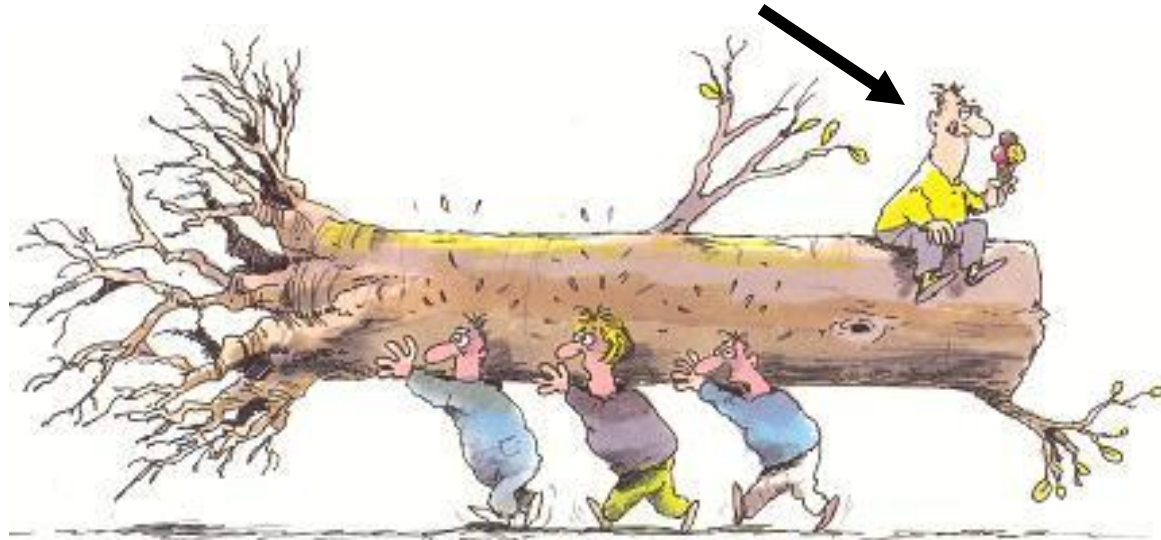


Vergütungsstrukturen: Wie konkurrenzfähig sind die AVR bei der Personalgewinnung?

AK und KODaen aus Gewerkschaftssicht



Manfred Weidenthaler

Dipl.-Religionspädagoge (FH), Dipl.-Psychologe (Univ.)

Referent und Trainer

Dienstnehmervertreter in der Bayerischen Regional-KODa

Redaktionsleiter KODa Kompass

Mitglied der MAV Erzbischöfliches Ordinariat München

Beisitzender Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Augsburg

Kirche ist Zeichen des hereinbrechenden Reichs Gottes



Fotos: KODA Kompass

**Kirche kann daher gar nicht
anders als stets nach dem
Besseren zu streben.**

Was schwebt in unserem Kopf, wenn wir von „konkurrenzfähigen Vergütungsstrukturen“ sprechen?

„Konkurrenzfähige Vergütungsstrukturen“ um ...

- Entgeltkostenvorteile gegenüber Wettbewerbern (Diakonie, öffentlicher Dienst ...) zu erlangen?  z. B. durch Absenkungen (unterer Entgeltgruppen)
- durch hohe Motivation und Bindung von leistungsfähigen und -bereiten Kräften Qualitätsvorteile zu erlangen?  z. B. durch Lohnspreizung, Leistungsentgelt, soziale Komponenten
- durch attraktive (Einstiegs)Entgelte die leistungsfähigsten Bewerber für die eigene Einrichtung zu gewinnen?  z. B. durch ein neues Stufensystem (Diakonie)
- ...

Entgeltkostenvorteile/-nachteile

Eine Problemanzeige

6. Lohnfindung im unteren Entlohnungsbereich

(...) Dennoch liegen die AVR weiterhin erheblich über dem Lohnniveau der Mitanbieter. Hier gibt es nach wie vor einen Handlungsbedarf. (...)

AcU, 4.7.11, Stellungnahme zu den tarifpolitischen Leitlinien

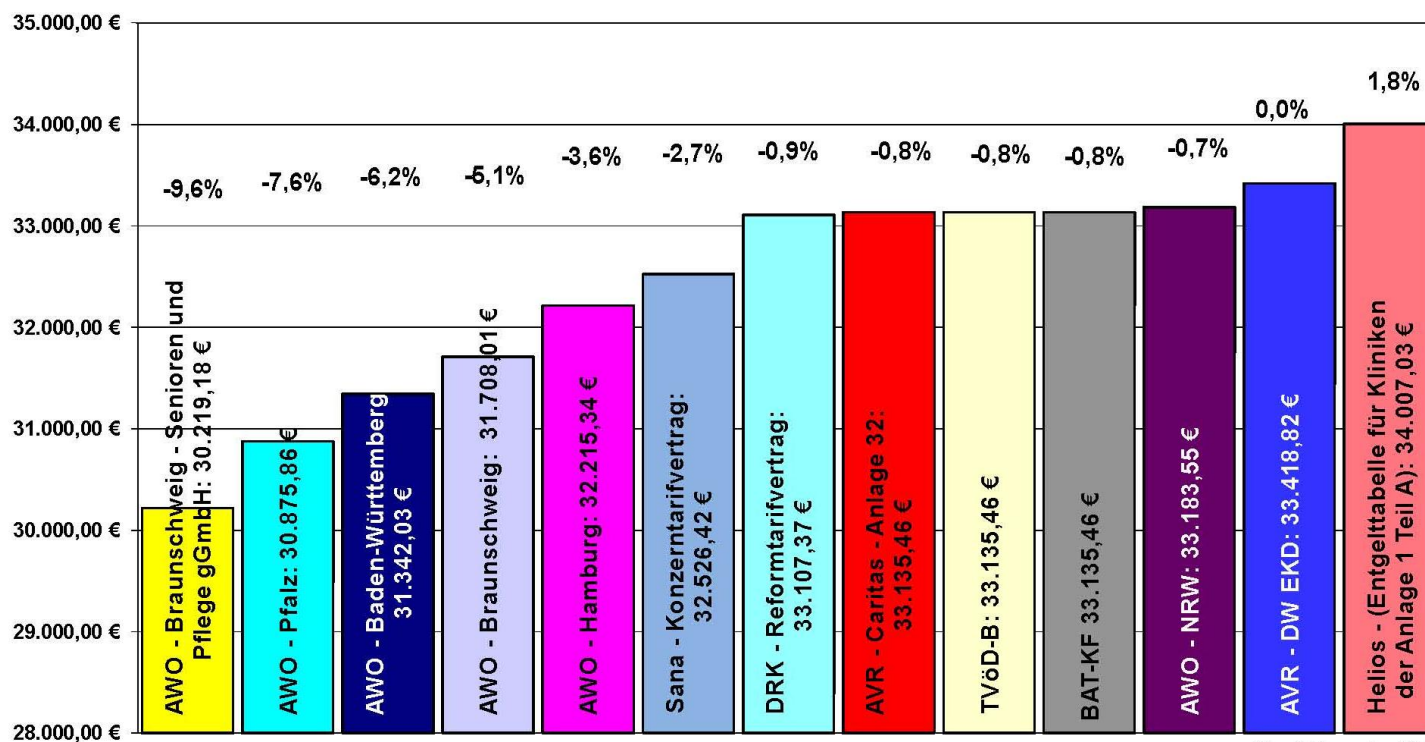
Entgeltkostenvorteile/-nachteile

Ausschussdrucksache 17(11)838neu

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden

Pflegefachkraft



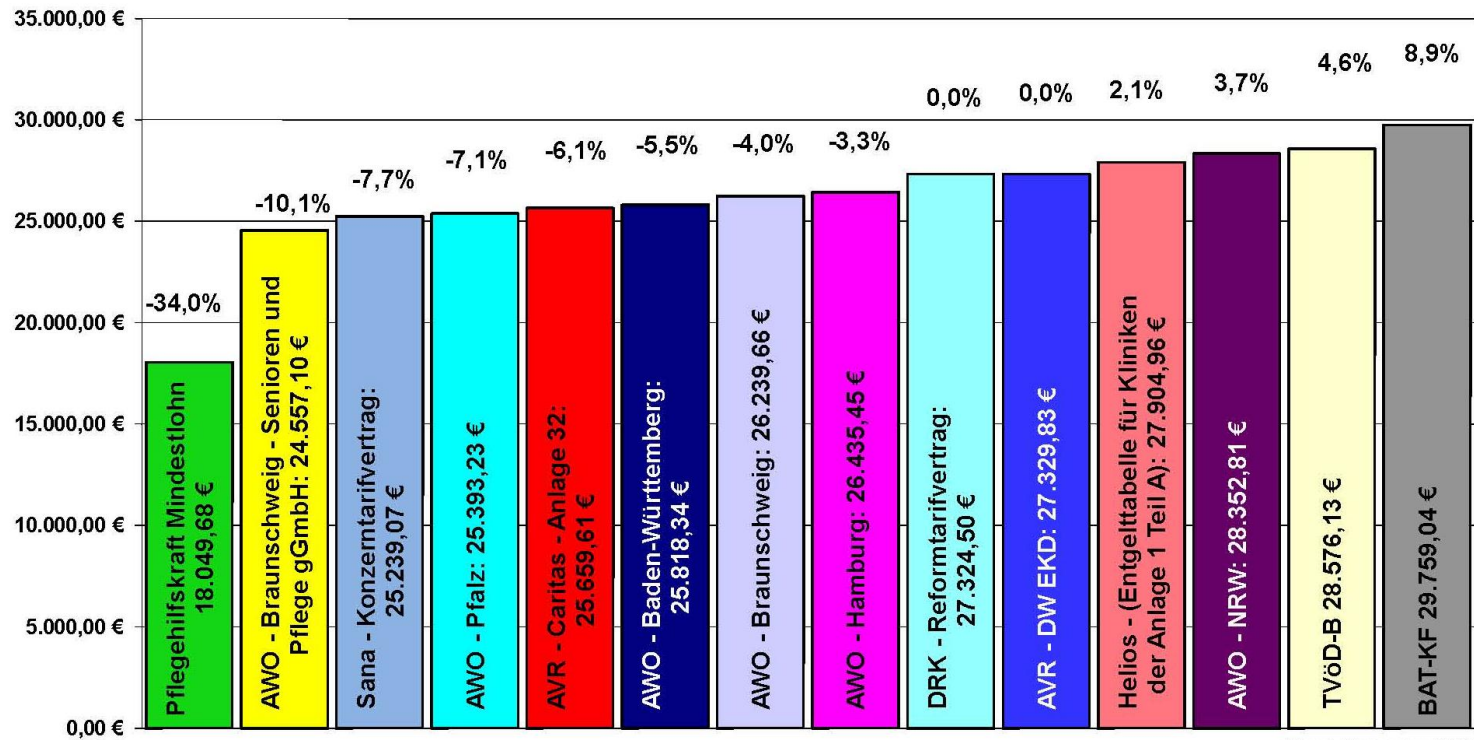
Stand: Dezember 2011

Aus der Stellungnahme der EKD zum Anhörungsverfahren. 28.3.12.
Berechnungsverfahren sei zwischen VdDD und Caritas abgestimmt.

Entgeltkostenvorteile/-nachteile

Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden

Pflegehilfskraft



Stand: Dezember 2011

Entgeltkostenvorteile/-nachteile

Anpassung an den jeweils günstigsten Wettbewerber muss zu einer Abwärtsspirale führen.

Das deutsche Erfolgsrezept nach dem II. Weltkrieg:

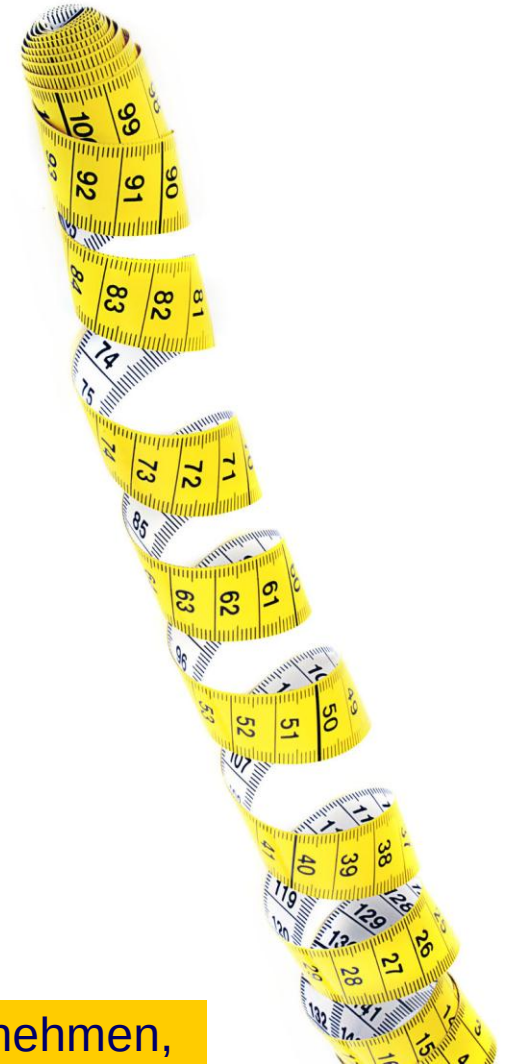
- Einheitsgewerkschaften
- Einheitliche Flächentarife

Aktuelle Probleme:

Wo diese Prinzip aufgegeben wird, schadet dies Unternehmen und (den meisten) Beschäftigten.

Stichworte: Bahn-Tarife, Flugverkehr, Marburger Bund, aber auch sogenannte „Christliche Gewerkschaften“ ...

These: Ein einheitlicher Sozialtarif sichert Unternehmen, Einkommen und Qualität der Dienstleistungen.



Illusion der Tariffindung durch freundliches Reden

Eine Position:

„Das partnerschaftliche Verfahren von Tarifvereinbarungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist auf Konsens ausgerichtet, nicht auf Konfrontation. Der Verzicht auf Druckmittel wie Arbeitskampfmaßnahmen ist eine zivilisatorische Errungenschaft.“ ACU und VdDD, 21.12.12

Es gibt keine Verhandlungen ohne Alternativen und Machtmittel.
Hat einer der Partner keine Alternative zum erreichbaren Verhandlungsergebnis, handelt es sich um keine Verhandlungen.

Dies gilt für jeden Autokauf.

Dies gilt für jede Vergütungsverhandlung.



These: Zwangsschlichtung kann dieses Prinzip nicht ersetzen. Da sich Schlichter, soweit sie nicht willkürlich entscheiden, an den Standards anderer (ausgehandelter) Sozialtarife orientieren werden und müssen.

Anfrage an das Ziel

Freiheit jenseits des %-Streits

These: Befreit vom Streit um die Lohntabelle gelingt Ausgestaltung des kirchlichen Tarifrechts auf dem Dritten Weg.



Foto: Rainer Sturm; Julien Chrsit / pixelio

Was Caritas attraktiv macht

Caritas ist ein non-profit-Unternehmen

Caritas ist Kirche

Caritas genießt Vertrauen

Caritas hat ein gutes Image – und versucht es oft zu verstecken

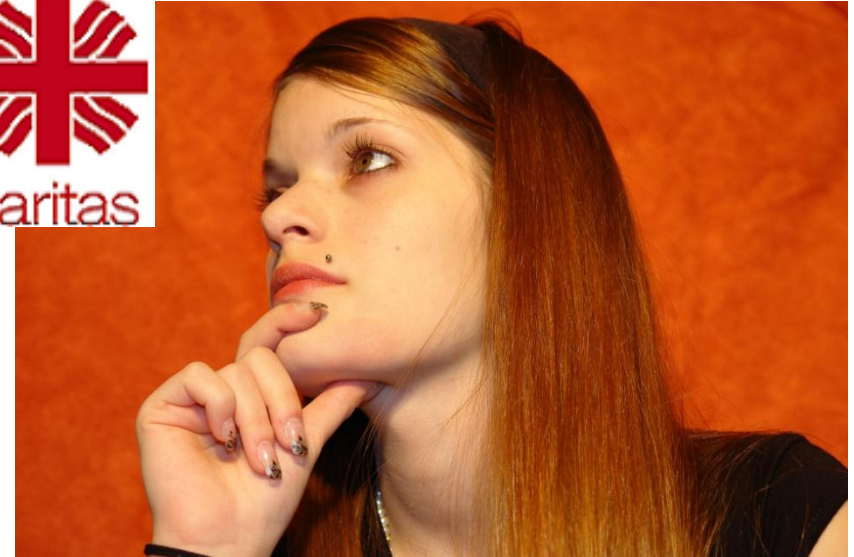


Foto: Thomas Max Müller / pixelio

Eine Stellenanzeige:
**„Vergütung nach AVR
(entspricht TVöD) mit allen
Sozialleistungen des
öffentlichen Dienstes“**

Eine Mitarbeiteraussage:
**„Ich weiß schon, dass man
bei der Kirche viel weniger
verdient, aber ...“**

Vertrauensverlust mit Folgen

Son
Reg
am 2

gehabt, dass bei der Berechnung des Vergleichsentgeltes vor der Tarifumstellung dieser Betrag unberücksichtigt geblieben wäre. Alle Besitzständler hätten dann eine dauerhafte Absenkung ihrer Besitzstände um diesen Prozentsatz hinnehmen müssen

Von beiden Seiten wurde grundsätzliche Verhandlungsbereitschaft signalisiert. Daraufhin erfolgten mehrstündige intensive Verhandlungen in einer kleinen Verhandlungsgruppe.

Nach fast vierstündiger Verhandlung zog die Dienstgeberseite für uns überraschend ihren Antrag zurück. Im Anschluss wurde unser Antrag zur Abstimmung gestellt. Er fand keine Zustimmung auf der Dienstgeberseite.

Dienstgeber informieren falsch

Inzwischen wurde das Dienstgeber-Kurzinfo zu dieser Sitzung veröffentlicht. In diesem finden sich offensichtlich bewusste Falschinformationen an ihre Kollegen. Die Mitarbeiterseite hat nicht auf „Maximalforderungen“ bestanden, sondern ist zu Zugeständnissen bereit gewesen, die den Inhalt des eigenen Antrags deutlich überschritten und verändert hätten. Bis

Vergütungssysteme beruhen auf Vertrauen.

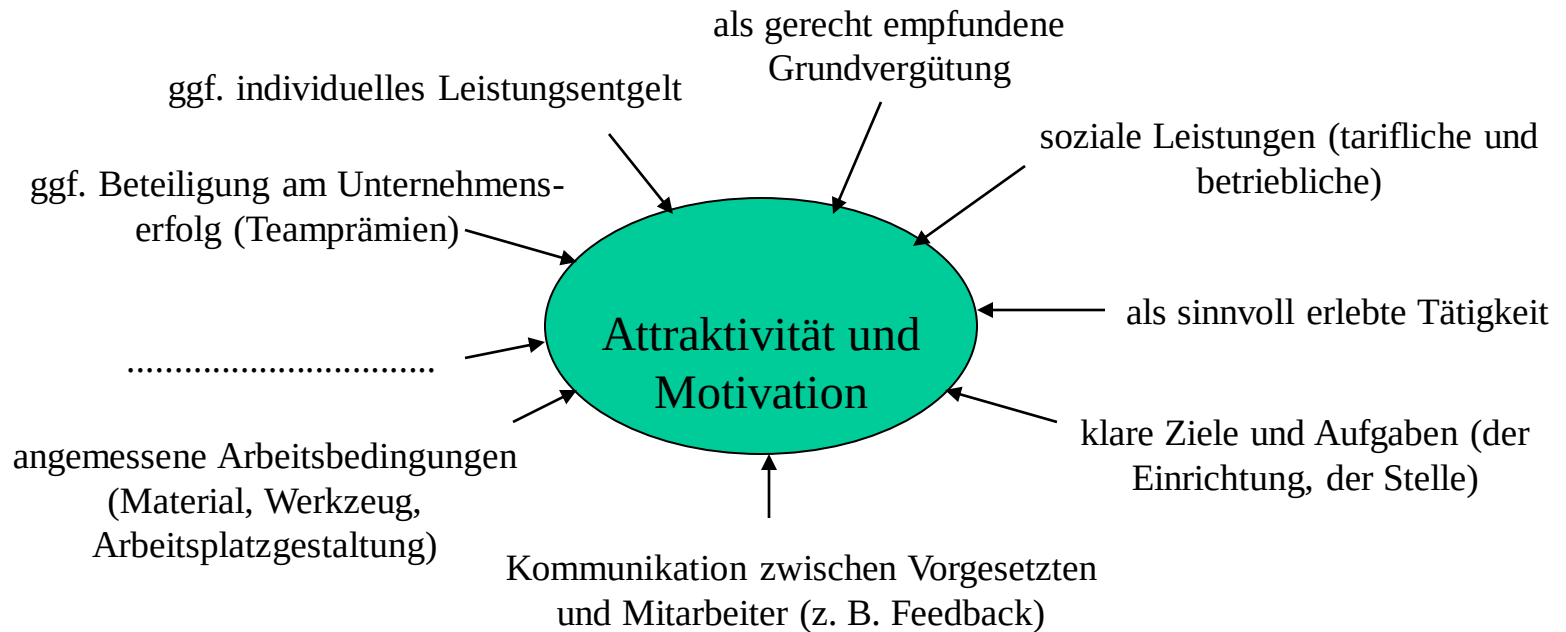
These:

Selbst wenn es gelingen würde, ein „besseres“, wettbewerbsfähigeres Vergütungssystem für die Caritas zu erfinden, würde es derzeit am mangelnden Vertrauen unter den „Meinungsprägern“ scheitern.

Was macht einen Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig?



Was macht einen Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig?



Als ungerecht empfundenes Entgelt hemmt die Motivation und mindert die Attraktivität ganz wesentlich.

Ob das Entgelt als ungerecht empfunden wird, hängt wesentlich auch von betrieblichen Faktoren ab.

Stichworte: Transparenz, z. B. bei Überleitungen, korrekte Anwendung der Eingruppierungsvorschriften (z. B. scheinbare Bevorzugungen) ...

Nutzen was es gibt

Leistungsentgelt ermöglichen die Anlagen 30, 31, 32 und 33

Stärkung von Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten sowie der Führungskultur sind dort als Ziele genannt.

Waren Ihre Führungskräfte und Ihre Mitarbeitervertreter schon auf entsprechenden Schulungen?

Hat der innerbetriebliche Dialog unter Einbeziehung von Beschäftigten und Führungskräften schon begonnen?

Vorziehen und Hemmung von Stufenaufstiegen sehen die Anlagen 31, 32 und 33 vor.

Haben Sie bereits betriebliche Verfahren zur Umsetzung dieser Möglichkeiten (in Absprache mit Ihrer MAV) geschaffen?

Die Anlagen 31, 32 und 33 sehen die Gewährung höherer Stufen zur „Personalgewinnung“ vor.

Wie gehen Sie mit diesem Instrument in Bewerbungsverfahren um?

Nutzen was es gibt

Betriebliche Sozialkomponenten ermöglichen die Anlagen 31, 32 und 33

Sozialkomponenten stärken vor allem die Bindung von guten Kräften und die Identifikation mit dem Arbeitgeber.

Waren Ihre Führungskräfte und Ihre Mitarbeitervertreter schon auf entsprechenden Schulungen?

Hat der innerbetriebliche Dialog schon begonnen?

Die Sozialkomponenten in den kirchlichen Tarifwerken sind inzwischen konkurrenzlos und insbesondere für Frauen von hoher Attraktivität (Anspruch auf Teilzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen).

Wie intensiv wird dieser Wettbewerbsvorteil gegenüber Beschäftigten und Bewerbern kommuniziert?

auf einen Blick

Ein einheitlicher Sozialtarif sichert verlässliche Bedingungen für die Unternehmen, ausreichende Vergütung für die Beschäftigten und ermöglicht hochwertige Dienstleistungen.

Der Dritte Weg ist strukturell nicht geeignet, ein unabhängiges Vergütungssystem zu entwickeln.

Die Konfliktlage in der Arbeitsrechtlichen Kommission erschwert es, in den Einrichtungen die Stärken des jetzigen Vergütungssystems zu entfalten.

Die Anlagen 31 bis 33 bieten Instrumente, die eine differenziertere, wettbewerbsfähige Vergütung ermöglichen.

Vertrauen zurückgewinnen und aktiv nutzen, was es heute bereits gibt.

