

Gemeinsam stärker werden

Dokumentation der 3. Tarifpolitischen Konferenz für die Arbeiterwohlfahrt

6./7. März 2017 in Berlin



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

ver.di



Impressum:

Sylvia Bühler, ver.di-Bundesverwaltung, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. Paula-Thiede-Ufer 10. 10179 Berlin.

Dokumentation: Daniel Behruzi

Redaktion: Axel Weinsberg

Fotos: Hajo Schneider und Michaela Ruhfus

Layout: Astrid Sauermann

April 2017

Das Programm der 3. Tarifpolitischen Konferenz für die Arbeiterwohlfahrt (AWO)

06.03.2017

Begrüßung
(Axel Weinsberg)

Mit guten Tarifverträgen dem Fachkräftemangel begegnen
(Sylvia Bühler)

In Tarifeinverständnissen stärker werden
(Heike von Gradolewski-Ballin)

Entlastung durch gesetzliche Personalbemessung
(Dietmar Erdmeier)

Workshops (Arbeit in Arbeitsgruppen)

WS 1: Erfolgsfaktoren für den Aufbau von ver.di-Strukturen im Betrieb

WS 2: Mobilisierung durch direkte Ansprache

WS 3: Mobilisierung durch soziale Netzwerke

WS 4: Kreative Aktionsformen

Vorstellung der Workshop-Ergebnisse

07.03.2017

Die neue Entgeltordnung im Gesundheits- und Sozialwesen
(Heike von Gradolewski-Ballin)

Die Tarifsituation bei der AWO
(Axel Weinsberg)

Die Tarifarbeit bei der Arbeiterwohlfahrt hat für ver.di einen hohen Stellenwert. Das zeigt schon die Tatsache, dass die Gewerkschaft am 6./7. März 2017 zum dritten Mal eine Tarifpolitische Konferenz für die AWO ausrichtete, was sonst keineswegs üblich ist. Zu besprechen gab es viel. Insbesondere die extrem zersplitterte Tariflandschaft macht den 212.000 AWO-Beschäftigten zu schaffen. Die knapp 80 ver.di-Aktiven aus dem ganzen Bundesgebiet diskutierten darüber, wie in Zukunft wieder mehr Einheitlichkeit erreicht werden kann und wie tariflose Bereiche in die Tarifbindung zurückgeholt werden können. Allen ist klar: Das geht nur, wenn die Belegschaften und ver.di ihre Durchsetzungsfähigkeit erhöhen. Praxisorientierte Workshops lieferten viele Hinweise darauf, wie das gelingen kann.



Mit guten Tarifverträgen dem Fachkräftemangel begegnen

Zum Auftakt verwies ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler darauf, dass Arbeitsbedingungen und Bezahlung großen Einfluss auf die Attraktivität der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen haben. Daher hätten eigentlich auch die Arbeitgeber ein Interesse daran, die Bedingungen zu verbessern. Eigentlich. Denn in der Praxis arbeiteten sie eher gegen- als miteinander. Als eine wesentliche Ursache benannte Bühler die politische Entscheidung, das Gesundheits- und Sozialwesen dem Markt und privatem Profitstreben auszusetzen.

Die Arbeiterwohlfahrt bildet dabei leider keine Ausnahme. »Das, was die AWO als politischer Verband beschließt und wie es am Tarifverhandlungstisch gelebt wird, driftet auseinander«, kritisierte die Gewerkschafterin. Sie plädierte dafür, die Arbeitgeber an ihren eigenen Aussagen zu messen. Zugleich betonte sie, die Beschäftigten müssten wahrnehmen, dass sich das Gesundheits- und Sozialwesen radikal verändert habe – und ihre Schlüsse daraus ziehen. »Wenn die Kolleginnen und Kollegen ihre eigenen Interessen selbstbewusst vertreten, können sie gemeinsam etwas verbessern.« Die Bedingungen dafür seien gerade vor dem Hintergrund des teilweise bestehenden Fachkräftemangels günstig.

Das Ziel von ver.di ist klar: »Wir wollen wieder näher an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) herankommen, das bleibt unsere Referenz.« Die freien Wohlfahrtsverbände müssten zur »Leitwährung« TVöD aufschließen, auch weil der Druck auf die öffentlichen Einrichtungen sonst noch größer werde. Allgemeinverbindliche Tarifverträge könnten ein Weg sein, die Bedingungen nach oben anzugleichen. Bühler stellte klar, dass dies in erster Linie die Altenpflege betrifft.

Detlev Beyer-Peters vom AWO-Seniorenzentrum Recklinghausen erklärte in der folgenden Debatte, es gebe »ein dramatisches Auseinanderdriften« der Regelungen innerhalb der AWO. »Wir brauchen ein Signal, dass wir das wieder zusammenführen«, forderte der Gewerkschafter und schlug vor, Rahmenabkommen für eine einheitliche Entgeltordnung bei der AWO abzuschließen. Sylvia Bühler zeigte sich offen für diese Idee. »Es lohnt sich, das zu diskutieren«, sagte sie, fügte aber hinzu: »Das wird sicher nicht ohne Konflikt durchzusetzen sein.«

In Tarifaueinandersetzungen stärker werden



Wie heterogen die Tariflandschaft nicht nur bei der AWO, sondern im Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt ist, erläuterte Heike von Gradolewski-Ballin, Leiterin des Bereichs Tarifpolitik im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. Allein in diesen Branchen gebe es über 3.000 gültige Tarifverträge. Zwischen 2011 und 2014 hätten 80 Gewerkschaftssekretäre zusammen fast 800 Tarifverhandlungen geführt. In 100 Fällen kam es dabei zu Streiks. Wie kleinteilig die Tarifpolitik im Fachbereich ist, zeigt ein Blick auf die Größe der betroffenen Bereiche: So findet fast ein Drittel aller Tarifverhandlungen in Betrieben oder Einrichtungen mit weniger als 200 Beschäftigten statt. Bezogen auf die Mitgliederzahl wird jede vierte Tarifverhandlung für weniger als 50 organisierte Kolleg/innen geführt.

Heike von Gradolewski-Ballin stellte klar, dass dies die Ressourcen sowohl von haupt- als auch von ehrenamtlichen Funktionären stark in Anspruch nimmt. »Wir sollten

deshalb das Rad nicht immer wieder neu erfinden«, so die Tarifexpertin. Sie stellte die Frage, ob es nicht sinnvoll sei, in kleineren Betrieben nur noch Anwendungstarifverträge zum TVöD zu schließen. So könnten doppelte Arbeit vermieden und mehr Einheitlichkeit erreicht werden. »Gerade bei sehr kleinteiligen Tarifstrukturen bieten Anwendungstarifverträge eine Chance, die Gemeinschaft zu vergrößern.«

In seinen Leitlinien zur Tarifarbeit hat sich der ver.di-Bundesfachbereich unter anderem vorgenommen, die Mitgliedererwerb in Tarifkonflikten zu verbessern. »Denn nur mit mehr Mitgliedern werden wir besser – und durchsetzungsfähiger«, betonte die Gewerkschafterin. Mit Mindestanforderungen an Tarifverhandlungen, die nach und nach verbindlich werden, will ver.di ihre Tarifarbeit weiter professionalisieren und in Auseinandersetzungen stärker werden.

Entlastung durch gesetzliche Personalbemessung

Nicht nur Krankenhäuser, auch Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege brauchen dringend mehr Personal. Das stellte Dietmar Erdmeier, der bei ver.di für Pflegepolitik zuständig ist, in seinem Vortrag fest. Es sei zwar positiv, dass die Leistungen für Pflegebedürftige mit den Pflegestärkungsgesetzen zum Jahreswechsel ausgeweitet wurden. »Doch dafür braucht es auch mehr Personal.« Auch der Pflegebeauftragte der Bundesregierung, Karl-Josef Laumann, habe darauf hingewiesen, dass die Länder jetzt neue, angemessene Personalschlüssel beschließen müssten. Die Umsetzung ist von Land zu Land jedoch sehr unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund sei es erschreckend, dass manche Pflegeheimbetreiber offen erklärten, kein zusätzliches Personal einstellen zu wollen.

Erdmeier bekräftigte die ver.di-Forderung nach einem bundesweit einheitlichen Verfahren zur Personalbemessung. Als Sofortlösung schlägt die Gewerkschaft vor, dass auf eine Pflegekraft in stationären Einrichtungen rechnerisch nicht mehr als zwei Bewohner/innen kommen sollen und dass Pflegekräfte nachts nicht mehr allein arbeiten müssen. In der Altenpflege müsse zudem der gegenwärtig höchste Personalrichtwert sofort als bundesweites Minimum festgeschrieben werden.

In der Diskussion betonte eine AWO-Betriebsrätin aus einem Pflegeheim im Harz, wie wichtig eine unmittelbare Entlastung der Beschäftigten ist. »Wir wissen gar nicht mehr, wie wir es machen sollen.« In der Einrichtung mit 120 Beschäftigten liege der Krankenstand bei 40 Prozent. »Die Ursache ist der Personalmangel. Die Leute versuchen, das auszugleichen und werden selbst krank dabei.« Trotz der Bedingungen zeigte sich die Gewerkschafterin keineswegs resigniert. »Wir lassen nicht locker – bis sich was ändert.«



Workshops für die Praxis

Damit sich etwas verbessert, müssen Beschäftigte angesprochen, aktiviert und organisiert werden. Wie das geht, war Thema von vier Praxisworkshops.

Im »Workshop 1: Erfolgsfaktoren für den Aufbau von ver.di-Strukturen im Betrieb« erklärte ver.di-Sekretärin Josephine Roscher, bei der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit gelte es, zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden und deren Umsetzung regelmäßig zu bilanzieren. Dabei könnten Bewertungsparameter helfen, die die eigene Arbeit überprüfbar machten. In der Diskussion betonten mehrere Teilnehmer/innen, dass junge Beschäftigte

ein anderes Verständnis von gewerkschaftlicher Aktivität haben als ältere. Sie seien »eher projektorientiert« und für temporäre Angebote zu gewinnen, was bei der Ansprache berücksichtigt werden müsse.

Im »Workshop 2: Mobilisierung durch direkte Ansprache« diskutierte Pit Kunkel vom Beraternetzwerk ORKA mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern darüber, wie neue Aktive für ver.di im Betrieb gewonnen werden können. Zunächst wird dafür eine »Betriebslandkarte« erstellt: Wo gibt es im Betrieb wie viele Beschäftigte, Gewerkschaftsmitglieder, Aktive? Dabei werden auch besonders streikrelevante Bereiche identifiziert.



Im zweiten Schritt wird eingeschätzt, welche Beschäftigten sich gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation wie positionieren. Erst danach, im dritten Schritt, folgt die gezielte Ansprache. »Die Leute sind für ihren eigenen Bereich die Experten«, betonte Kunkel. Entsprechend gelte es, ihre Einschätzung betrieblicher Probleme zu erfahren und ihnen Beteiligungsmöglichkeiten anzubieten.

Ein Mittel, Kolleginnen und Kollegen mit gewerkschaftlichen Themen zu erreichen, sind die sozialen Medien. Im »Workshop 3: Mobilisierung durch soziale Netzwerke« zeigte Barbara Hackenjocks von der ver.di-Bundesverwaltung auf, welche Kommunikationsmittel sich für welche Zwecke eignen. Zunächst müsse man sich klar machen, wen man erreichen und welche Inhalte man kommunizieren wolle. »Ob man Angebote zur Interaktion machen will, muss man sich ebenfalls vorher gut überlegen«, so die Gewerkschafterin. »Das hängt auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab.« Für die gewerkschaftsinterne Kommunikation biete das ver.di-Mitgliedernetz (<https://mitgliedernetz.verdi.de>) viele Möglichkeiten. Dort könnten zum Beispiel geschlossene Gruppen eingerichtet werden, was auch von ver.di-Aktiven bei der AWO bereits genutzt wird.

In »Workshop 4: Kreative Aktionsformen« tauschten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem über örtliche Aktivitäten aus. Anhand einer Aktionspyramide – dem »AWO Mountain« – erläuterte Michaela Ruhfus von ORKA, welche Aktions- und Steigerungsmöglichkeiten es gibt. Die Ergebnisse wurden bei der Konferenz auch gleich sichtbar: Mitten in einem Vortrag demonstrierten Teilnehmer/innen plötzlich für mehr Personal – und zeigten damit, welche große Aufmerksamkeit man auf diese Weise erregen kann.

Die neue Entgeltordnung im Gesundheits- und Sozialwesen

Am zweiten Tag befasste sich die Konferenz zunächst mit der Frage, welche Bedeutung die neuen Entgeltordnungen für Pflegekräfte sowie im Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD für die AWO haben. Heike von Gradolewski-Ballin betonte, es sei ein »enormer Kraftakt« gewesen, diese in einer mehr als zehnjährigen Auseinandersetzung durchzusetzen. Als großen Erfolg verbuchte sie, dass es gelungen ist, einheitliche Regelungen für die Kranken- und Altenpflege zu erreichen. Denn die Arbeitgeber hatten lange darauf gepocht, die Altenpflege schlechter zu stellen. Auch die von ihnen geforderte Absenkung der Pflegehilfe konnte verhindert werden. Die ver.di-Tarifexpertin erläuterte, welche strukturellen Verbesserungen die Vereinbarungen enthalten. Sie betonte zudem, dass Beschäftigte infolge der neuen Struktur nicht herabgruppiert werden können.

In einigen Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt profitieren die Belegschaften davon unmittelbar, da sie per Anwendungstarifvertrag an den TVöD gebunden sind. In anderen ist die neue Entgelttabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes übernommen worden, zum Beispiel in Bayern, Braunschweig, Kiel und Salzgitter-Wolfenbüttel. Auch für die AWO Soziale Dienste Rostock hat ver.di eine stufenweise Angleichung an die neue Entgeltordnung im TVöD erreicht. »Das zeigt: Es geht auch im Tarifgebiet Ost«, sagte Heike von Gradolewski-Ballin. Allerdings würden die neuen Tabellen insgesamt noch in zu wenigen Einrichtungen und Gliederungen der AWO angewendet.

»Wir müssen den Beschäftigten verdeutlichen: Mit Tarifbindung verdient man mehr«, erklärte die Gewerkschafterin. So erhielten Erzieher/innen in tarifgebundenen Betrieben laut WSI-Lohnspiegel durchschnittlich neun Prozent, Pflegekräfte gar 24 Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Tarifvertrag. »Das sind sehr gute Argumente, mit denen wir mobilisieren können.«

Detlev Beyer-Peters, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats im AWO-Bereich Westliches Westfalen, bekräftigte in der Diskussion seinen Vorschlag, die Betriebsräte bei der Entwicklung einer einheitlichen Entgeltordnung einzubinden. Dies könne zu mehr Lohngerechtigkeit innerhalb der AWO beitragen. Er schlug vor, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die Wege zu einheitlicheren Bedingungen aufzeigen soll. In einem Stimmungsbild unterstützte die große Mehrheit der Teilnehmer/innen diesen Vorschlag, über den nun in den zuständigen ver.di-Gremien entschieden wird.

Ein Berliner Betriebsrat betonte die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung von ver.di-Kolleg/innen in der AWO. »Wir brauchen mehr Zeit für den Austausch, um die Erfahrungen auszuwerten und voneinander zu lernen.«



Die Tarifsituation bei der AWO

Dieser Austausch stand beim letzten Tagesordnungspunkt der Tarifpolitischen Konferenz dann auch im Mittelpunkt. Axel Weinsberg, Tarifsekretär in der ver.di-Bundesverwaltung, beschrieb zunächst den Status Quo: »Seit der Kündigung des Bundestarifvertrags bei der AWO 2004 haben wir eine absolut zersplitterte, heterogene Tariflandschaft.« Insgesamt bestehen bei dem Wohlfahrtsverband 327 Tarifverträge, deren Niveau sich nach Region und Gliederung zum Teil stark unterscheidet. So verdienen beispielsweise Erzieher/innen und Pflegekräfte in sächsischen AWO-Einrichtungen bis zu 20 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Hamburg oder Bayern. Das sei weder mit dem Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« noch mit den

Leitlinien der AWO selbst vereinbar, betonte Weinsberg. So spreche sich die Arbeiterwohlfahrt regelmäßig für Tarifbindung und gegen Lohndumping aus, praktiziere als Arbeitgeberin jedoch oft das Gegenteil.

Der Gewerkschafter führte dies auf die neoliberale Entwicklung zurück, die auch bei der AWO Einzug gehalten habe. Mittlerweile werde dies auch von führenden Verbandsfunktionären als Fehlentwicklung betrachtet. »Die politischen Überzeugungen der Arbeiterwohlfahrt und ihr betriebliches Handeln haben sich entkoppelt«, stellte Weinsberg fest. »Wir erwarten, dass das wieder zusammenkommt.«

Trotz manch positiver Erklärungen der AWO-Spitze bekämen die Beschäftigten einheitliche Tarifverträge auf hohem Niveau sicher nicht geschenkt, betonte Weinsberg. Dafür müsse die Organisation, Mobilisierung und Aktivierung der Belegschaften vorangetrieben werden.

Dass das auch unter schwierigen Bedingungen möglich ist, zeigen die AWO-Beschäftigten im Süden und Südosten Brandenburgs. »Wir haben immer wieder mit den Leuten geredet – und jetzt ist es so weit, dass viele mitmachen«, berichtete Christine Bannat, Mitglied der örtlichen Verhandlungskommission von ver.di. Eine aktive Mittagspause habe die

Geschäftsführung noch belächelt. Doch als Ende Februar etliche Einrichtungen wegen eines Warnstreiks kurzfristig schließen mussten, verging den AWO-Managern die gute Laune. »Das hat den Arbeitgeber schockiert«, ist Bannat überzeugt. Unter den Beschäftigten sei die Mobilisierung mittlerweile ein Selbstläufer. »Die Leute kommen jetzt von sich aus. Das macht großen Spaß.«





ver.di will die Dynamik nutzen, um eine Angleichung der Löhne in Richtung des TVÖD-Niveaus durchzusetzen. Bei den Teilnehmer/innen der Tarifpolitischen Konferenz kam das gut an. Sie dokumentierten ihre Unterstützung für die Brandenburger Kolleginnen und Kollegen mit einem Solidaritätsfoto.

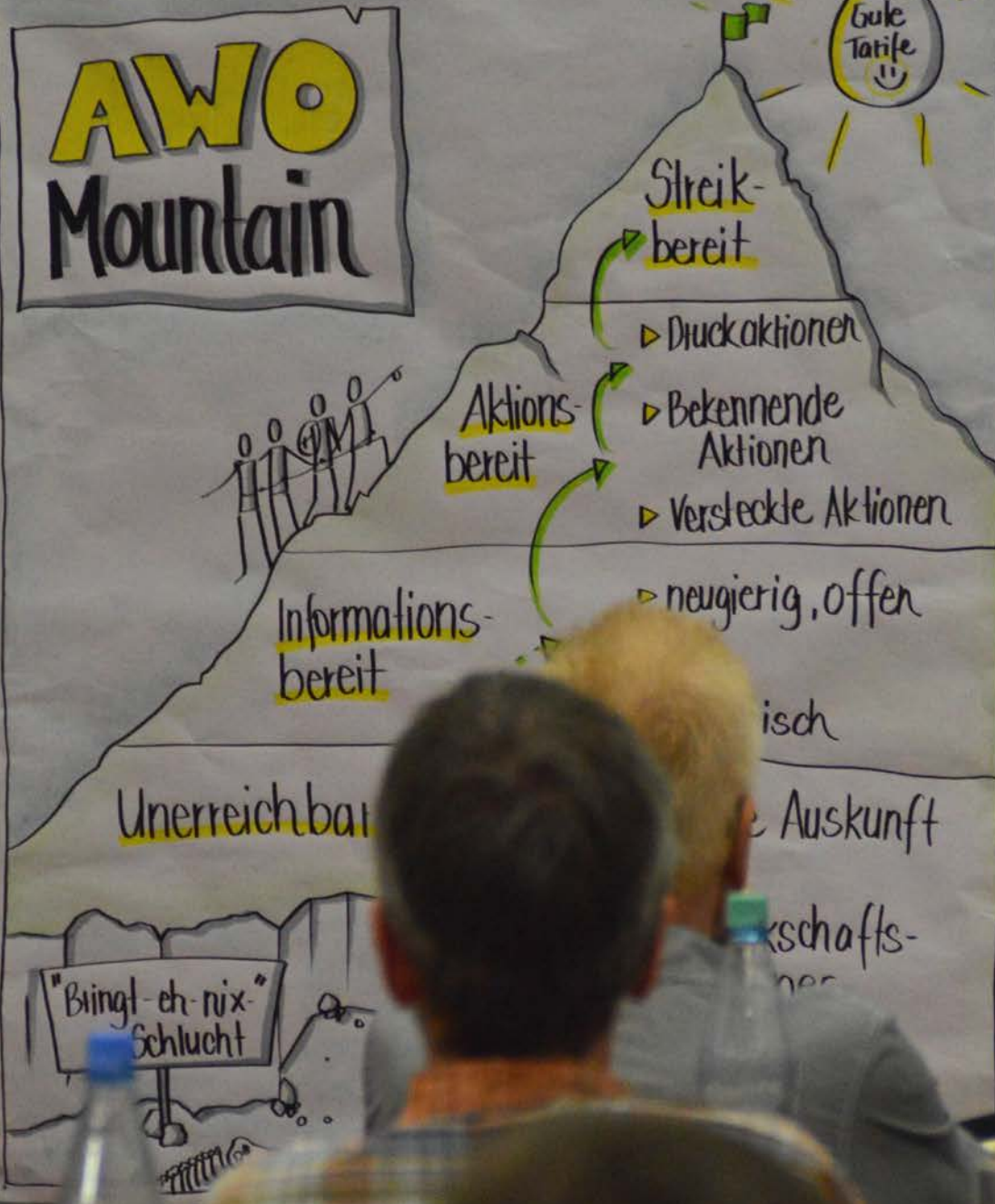
Auch in anderen AWO-Regionen gibt es ermutigende Entwicklungen. So berichtete Wolfgang Hooke, ver.di-Verhandlungsführer für die AWO im Norden, dass bei der AWO in Rostock und Ludwigslust eine stufenweise Angleichung an den TVÖD bis 2020 vereinbart wurde. »Das hat Bewegung in die Tariflandschaft bei der AWO in Mecklenburg-Vorpommern gebracht.« Mittlerweile haben sich sieben der zwölf Kreisverbände zu einer Tarifgemeinschaft zusammengeschlossen. Ihr klar formuliertes Ziel: die Angleichung an den TVÖD. »Das ist eine große Chance und würde uns auch bei den anderen Wohlfahrtsverbänden helfen, etwas zu bewegen«, erklärte Hooke.

Sein Kollege Christian Godau betonte allerdings, dass die Situation im benachbarten Schleswig-Holstein eine ganz andere ist. Dort macht die Arbeiterwohlfahrt auch nach drei Warnstreiks keine Angebote, die das Gehaltsniveau dem TVÖD näher bringen würden. Mit einseitigen Lohnerhöhungen versuche sie stattdessen, Teile der Belegschaften vom Streik abzuhalten. »Die AWO hat sich verändert – und auch wir müssen uns verändern«, so der Gewerkschafter. Insbesondere müsse ver.di für jüngere Kolleg/innen attraktiver werden. »Bei den Warnstreiks haben junge Belegschaften aus der Altenpflege und dem Servicebereich eine dynamische Rolle gespielt, von denen wir das gar nicht erwartet hatten. Diese Dynamik müssen wir in die Organisation rein holen«, sagte Godau.

Insgesamt wurde in der Debatte deutlich, wie vielfältig nicht nur die Bedingungen innerhalb der Arbeiterwohlfahrt sind, sondern auch die Aktivitäten von ver.di. Selbst unter schwierigen Rahmenbedingungen versuchen die Gewerkschaftsaktiven, gute und möglichst einheitliche Tarifverträge durchzusetzen. Unter dem Motto »Gemeinsam stärker« wird der Austausch über die Tarifarbeit bei der AWO für ver.di daher auch in Zukunft einen großen Stellenwert haben.

Aktions Pyramide

AWO
Mountain



Gute Tarife
😊

Streik-bereit

- ▷ Druckaktionen
- ▷ Bekennende Aktionen
- ▷ Versteckte Aktionen
- ▷ neugierig, offen

Aktions-bereit

Informations-bereit

Unerreichbar

„Bringt-eh-nix“-Schlucht

isch

e Auskunft

kschafts-

Gemeinsam stärker werden

Dokumentation der 3. Tarifpolitischen Konferenz für die Arbeiterwohlfahrt

6./7. März 2017 in Berlin

Tagungsort

ver.di-Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Raum BG Aida

Kontakte

Inhaltlich:

Axel Weinsberg
ver.di-Bundesverwaltung
Tel. (030) 6956-1823
axel.weinsberg@verdi.de

Organisatorisch:

Katrin Bergmann
ver.di-Bundesverwaltung
Tel. (030) 6956-1822
katrin.bergmann@verdi.de

www.awo.verdi.de

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

