

0. Vorbemerkung

In der ARK Sitzung vom 21.05.21 wurde die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschlossen: Die ARK setzt unter Beteiligung der Geschäftsführung eine Arbeitsgruppe ein, in der insbesondere die Bearbeitung der Themen EZVK und Arbeitszeit erfolgen sollen. Die Besetzung erfolgt selbständig durch alle Gruppierungen, bis zu zwei Personen können jeweils entsandt werden.

Ziel auf Dienstgeberseite Diakonie ist die Einführung einer Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an der Zusatzversorgung. Die Dienstnehmerseite steht einer Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden ablehnend und skeptisch gegenüber. Wichtig für die Dienstnehmerseite war es jedoch, die Verhandlungen um eine Eigenbeteiligung aus den laufenden Entgeltverhandlungen herauszuhalten. Daher stimmte die Dienstnehmerseite einer solchen Sondierungsgruppe zu.

1. Darstellung des Bedingungsgefüges der Zusatzversorgung

a) aktuelle Situation der kirchlich-diakonischen Mitarbeiter in Bayern

- Keine Mitarbeiter-Eigenbeteiligung
- Pflichtbeiträge und Sonderzahlungen

Jahre	Pflichtbeiträge	Sonderzahlungen	DG Gesamtbeitrag
2021	5,9%	1,7%	7,6%
2022	6,2%	1,6%	7,8%
2023 bis 2025	6,5%	1,6%	8,1%
2026 bis 2031	6,6%	1,6%	8,2%
Ab 2032	6,7%	1,6%	8,3%
Ab 2036 (vorauss)	6,7%	0,6%	7,30%

Bisher erfolgte i.d.R. eine Verschiebung der Entgelterhöhung im Bereich Diakonie und Kirche um zwei Monate, um einen gewissen Ausgleich für die steigenden EZVK-Beiträge der DG anzuerkennen. Dies steht insbesondere für den Bereich der Kirche konträr zur Situation für die öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Der synodal eingesetzte gemischte Ausschuss Versorgung beendete seine Arbeit mit Vorschlägen zur Reduzierung der Versorgungslasten, die jedoch nicht in der Synode beschlossen wurden.

Eine Beteiligung ist nur am Pflichtbeitrag rechtskonform.

b) Situation der Zusatzversorgung im Bereich der anderen Landeskirchen und der Diakonie Deutschland

Annähernd alle relevanten Landeskirchen und Diakonischen Werke erheben für die Zusatzversorgung ihrer Mitarbeitenden eine Eigenbeteiligung. Die Eigenbeteiligung variiert in den einzelnen Landeskirchen ist jedoch meist bei 1% gedeckelt.

c) Situation der Zusatzversorgung im Bereich der bayerischen Kommunen und der Caritas

Beide Bereiche regeln ihre Zusatzversorgung über die BVK (Bayerische Versorgungskammer). Dort gibt es einen Pflichtbeitrag von (nur) 4,8% und keine weitere Eigenbeteiligung.

d) Situation der Zusatzversorgung im Bereich des TV-L

Die Tarifgemeinschaft der Länder regelt ihre Zusatzversorgung über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder). Am Pflichtbeitrag von 6,45% sind die Arbeitnehmer mit 1,41% beteiligt. Daneben wird von den Arbeitnehmern ein Zusatzbeitrag von derzeit 0,4% erhoben.

2. Das tarifpolitische Umfeld

Tarifvertrag	Laufzeit	Entgeltsteigerung	Sonstige Leistungen	Eigenbeteiligung
TVöD und Caritas	01.09.2020 - 31.12.2022	1,4 mit 50€ Sockel dann 1,8%	Pflegezulage 70 und dann 120€ Wechselschichtzulage auf 155 Intensivzulage auf 100€ Samstagszuschlag auf 20% Verbesserungen bei der JSZ	In Bayern keine; bei 4,8% Pflichtbeitrag
TV-L	01.01.2019 – 30.09.2021	01.01.2019: +3,01% mindestens 100 € 01.01.2020: +3,12% mindestens 90 € 01.01.2021: +1,29% mindestens 50 €	Einfrieren der JSZ	Eigenbeteiligung 1,41% am vom Pflichtbeitrag (6,45%) + AN Betrag von 0,4%
DiVO	Wie TV-L	Spätere Steigerungen in selber Höhe als Kompensation für die EZVK Eigenbeteiligung	Kein Einfrieren der JSZ	Keine Eigenbeteiligung
AVR DD	01.07.2019 – 01.07.2021	Ab 01.10.2019 2,5% Ab 01.07.2020 2,2%		Eigenbeteiligung bis 1% der 4,7% übersteigenden Pflichtbeiträge
AVR Bayern	01.01.2020 – 31.12.2021	Ab 01.04.2020 3,8%		Keine Eigenbeteiligung

Deutlich wird, dass derzeit nur der TVöD und die Caritas Tarifverträge bis Ende 2022 haben. In allen anderen Bereichen (TV-L) stehen Verhandlungen an.

3. Differenzierte Betrachtung der Tarifstruktur von DiVO und AVR

Nach der Umstellung aus dem BAT haben sich im Laufe der Jahre beide Tarifwerke (DiVO und AVR) auseinanderentwickelt. Über eine Prozessvereinbarung war das Volumen der Tarifsteigerung in etwa gleich – nicht jedoch bei den Mindestbeträgen bei Tarifierhöhungen, die in der AVR nicht vollzogen wurden. Die Arbeitszeit, Leistungen der EZVK sowie die Regelungen zum Urlaub sind bei Diakonie und Kirche gleich. Daher sind die bereits bestehende Unterschiede zwischen Diakonie und Kirche auch in den Blick zu nehmen:

Kategorie	Modell Diakonie	Modell Kirche	
Jahressonderzahlung	80 %	Gestaffelt zwischen 50 – 80 %	
Familienbudget	1 % des Jahresentgeltes	0 % - Keine Regelung	
Entgelttabellen	Eigene Entgelttabelle und eigene Stufenlaufzeiten	Entgelttabelle des TvL mit Abweichungen bei Jahressonderzahlung	
Eingruppierungsordnung	Eigene Eingruppierungsrichtlinien	Eigene Eingruppierungsrichtlinien in Anlehnung an den TvL	

4. Die Entwicklungen in der Gesetzgebung

- Im Rahmen des bis 2019 stattfindenden politischen Prozesses „Konzertierte Aktion Pflege“ (KAP) wurde, das Arbeitnehmerentendegesetz verändert, so dass in der Folge Tarifverträge für die Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklärt werden können, sofern die Kirchen einer solchen Allgemeinverbindlichkeitserklärung zustimmen. Die Arbeitsrechtskommission der Caritas hat diese Zustimmung verweigert, die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland hat daraufhin keine Abstimmung mehr durchgeführt, so dass im Ergebnis der von ver.di und BVAP vorgelegte Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte.
- Im Mai wurde dann die mittlerweile fünfte Pflegemindestlohnkommission einberufen, die die gesetzlichen Pflegemindestlöhne weiterentwickeln soll. Auf dem Hintergrund des gescheiterten Tarifvertrages Pflege und den Mehrheitsverhältnissen in der Kommission kann erwartet werden, dass die Pflegemindestlöhne deutlicher steigen als zuletzt.
- In der Schlussphase der Legislaturperiode des aktuellen Bundestages wurde von Regierungsseite das Gesetz zur „Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung“ vorgelegt. Darin enthalten ist für die Pflegebranche eine sogenannte Tariftreueklausel, die bestimmt, dass nur

noch solche Träger Versorgungsverträge mit den Pflegekassen abschließen können, die nach einem Tarifvertrag oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bezahlen.

- Die Frage nach der Arbeitszeit im Bereich Pflege wird intensiv in Richtung Absenkung diskutiert.

5. **Finanzsituation der ELKB**

- Die ELKB erwartet innerhalb dieses Jahrzehntes deutliche Kirchensteuermindereinnahmen. Einsparungen werden die zwingende Folge sein.
- Die kirchliche Zusatzversorgung mit ihren entsprechenden Pflicht- und Sonderbeiträgen sind ein wachsender Posten im Haushalt der Kirche. Zu beachten ist jedoch, dass der weitaus größte Anteil an privat-rechtlich Beschäftigten Mitarbeitende in Kitas sind. Die Refinanzierung erfolgt entsprechend den zugrunde liegenden Tarifvertrag im TVöD.
- Die Kirche beschäftigt neben den privatrechtlichen Mitarbeitenden auch Mitarbeitende, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften vergütet werden (Pfarrerinnen, Diakoninnen, Religionspädagoginnen und Kirchenbeamtinnen). Vor allem die zukünftigen Pensionslasten dieser Berufsgruppen erhöhen die finanziellen Unsicherheiten. Einsparungen in diesen Bereichen werden befürchtet. Dies betrifft sowohl die aktuellen Bezüge als auch die künftigen Pensionszahlungen.

6. **Mögliche Schlussfolgerungen**

- Vor allem die diakonischen Dienstgeber wollen möglichst noch in dieser Periode der AKR Bayern einen Grundsatzbeschluss zur künftigen EZVK Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden, mit dem klaren Ziel die zusätzlichen Nebenkosten für die kirchliche Altersvorsorge zu verringern. Gemäß den vorgelegten Angeboten der DG-Diakonie ist zu vermuten, dass die unteren Lohngruppen in der Stufe 1 im Bereich Pflege mit Blick auf den Mindestlohn angehoben werden sollen. Es scheint Bereitschaft zu bestehen, die wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden abzusenken, jedoch im Gegenzug die Möglichkeit zu erhalten, Dienstverträge mit bis zu 42 Wochenstunden bei entsprechend höherer Vergütung abzuschließen.
- Die verfasst-kirchlichen Dienstgeber haben das in dieser Klarheit noch nicht geäußert. Kirchliche Zusatzversorgung für privatrechtlich Beschäftigte soll einen Ausgleich zu den verbeamteten Beschäftigten schaffen. Wenn Einsparungen auf der Seite der Beamten für angemessen gehalten werden, steht zu befürchten, dass dies auch für privatrechtliche Mitarbeitende gelten soll, um Lasten gleichmäßig zu verteilen.

7. **Mögliche Strategie für die Sondierungsgruppe**

- Der Einstieg in eine Eigenbeteiligung ist eine weitreichende Entscheidung mit großer Tragweite für die Mitarbeitenden.
- Eine solche Entscheidung sollte mit allen Verbandsghremien gut diskutiert werden. Eventuell sollte dazu auch ein Mitgliedervotum eingeholt werden. Eine solche Prämisse würde den Dienstnehmervetretern in der Sondierung und in den Beratungen in der ARK die Möglichkeit geben, die Entscheidung über eine Eigenbeteiligung hinauszuzögern und von der Zustimmung der Verbandsghremien abhängig zu machen.
- Innerhalb der Diskussion in der Sondierung und später in der ARK sollte klar werden, dass
 - eine Entscheidung für eine Eigenbeteiligung insgesamt nachteilig für den Mitarbeitenden ist und
 - daher nachhaltig und langfristig kompensiert werden muss.

- Die Dienstnehmerseite könnte in der Sondierung mögliche Eigenbeteiligung und deren Kompensation diskutieren. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Kompensationsforderungen möglichst hoch angesetzt werden.

Das Gesamtvolumen Modelle der Eigenbeteiligung der Dienstnehmenden an der Zusatzversorgung mit entsprechender Kompensation

Kategorie	Modell Diakonie	Modell Kirche	Gemeinsames Modell	Beitragsgedeckeltes Zusatzversorgungsmodell 5%	Beitragsgedeckeltes Zusatzversorgungsmodell 4%
EZVK Pflichtbeitrag	<ul style="list-style-type: none"> - DG Pflichtbeitrag 6,2% (5,9%) - Übersteigender Beitrag ist Eigenbeteiligung des DN - DN Beteiligung abschließend auf 1% gedeckelt - Falls darüber hinausgehende Beiträge erhoben werden sollten, erhöht sich der Pflichtbeitrag der DG 			<ul style="list-style-type: none"> - Keine Eigenbeteiligung - Absenkung der Pflichtbeiträge für Neueinstellungen ab dem Jahr 2023? auf 5% des Dienstnehmerbrutto - Für Altmitarbeiter werden die Beiträge nach den bislang geltenden tariflichen Vorschriften weiter bezahlt. - <u>Tarif existiert noch nicht!</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Eigenbeteiligung - Absenkung der Pflichtbeiträge für Neueinstellungen ab dem Jahr 2023? auf 4% des Dienstnehmerbrutto - Für Altmitarbeiter werden die Beiträge nach den bislang geltenden tariflichen Vorschriften weiter bezahlt
Auswirkungen auf Pflichtbeiträge	<ul style="list-style-type: none"> - Steigerungsraten für DG vorerst gestoppt - DN Beitrag auf 1% gedeckelt, wird wahrscheinlich nicht ausgeschöpft bis 2032 			<ul style="list-style-type: none"> - Keine Eigenbeteiligung für alle - Unterschiedliche Versorgungszusage für neue und alte Mitarbeitende zum Stichtag - Kostendämpfung sukzessive mit der steigenden Zahl neuer Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Eigenbeteiligung für alle - Unterschiedliche Versorgungszusage für neue und alte Mitarbeitende zum Stichtag - Kostendämpfung sukzessive mit der steigenden Zahl neuer Mitarbeitenden
Auswirkungen auf EZVK Rente	<ul style="list-style-type: none"> - keine 			<ul style="list-style-type: none"> - Altmitarbeiter: wie bisher - Neue Mitarbeiter: deutliche Abschläge 	<ul style="list-style-type: none"> - Altmitarbeiter: wie bisher - Neue Mitarbeiter: deutliche Abschläge
Wochenarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> - 38,5 Stunden 			<ul style="list-style-type: none"> - 38,5 Stunden 	<ul style="list-style-type: none"> - 38,5 Stunden

	<ul style="list-style-type: none"> - Absenkung in zwei Schritten <ul style="list-style-type: none"> o 01.01.2023 auf 39,25 Std/Woche o 01.01.2025 auf 38,5 Std/Wo - 			<ul style="list-style-type: none"> - Absenkung in zwei Schritten <ul style="list-style-type: none"> o 01.01.2023 auf 39,25 Std/Woche o 01.01.2025 auf 38,5 Std/Wo 	<ul style="list-style-type: none"> - Absenkung in zwei Schritten <ul style="list-style-type: none"> o 01.01.2023 auf 39,25 Std/Woche o 01.01.2025 auf 38,5 Std/Wo
Strukturelle Arbeitszeitregelungen	<ul style="list-style-type: none"> - Absenkung des der Jahresplusstundengrenze auf 100 bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung der max. Jahresplusstundengrenze an die Teilzeitquote - Absenkung des Plusstundenkorridors auf 15 Stunden pro Monat bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung des Plusstundenkorridors an die Teilzeitquote - 			<p><u>DIAKONIE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absenkung des der Jahresplusstundengrenze auf 100 bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung der max. Jahresplusstundengrenze an die Teilzeitquote - Absenkung des Plusstundenkorridors auf 15 Stunden pro Monat bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung des Plusstundenkorridors an die Teilzeitquote <p><u>Kirche</u> - ????????????</p>	<p><u>DIAKONIE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absenkung des der Jahresplusstundengrenze auf 100 bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung der max. Jahresplusstundengrenze an die Teilzeitquote - Absenkung des Plusstundenkorridors auf 15 Stunden pro Monat bezogen auf eine Vollzeitstelle - Koppelung des Plusstundenkorridors an die Teilzeitquote <p><u>Kirche</u> - ??????????????</p>
Weitere tarifliche Änderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer Stufe 6 in Anlage 3 und Anlage 4 2,5% über Stufe 5. - Ärzte? 			<p><u>DIAKONIE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer Stufe 6 in Anlage 3 und Anlage 4 2,5% über Stufe 5. <p><u>Kirche</u> - ??????????????</p>	<p><u>DIAKONIE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer Stufe 6 in Anlage 3 und Anlage 4 2,5% über Stufe 5. <p><u>Kirche</u> - ??????????????</p>
		-			
		-			
	-	-			
Zusammenfassende Betrachtung					