

Hamburg, 14. September 2023

Newsletter 5-2023

Tarifeinigung im KTD

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) sowie ver.di und die Kirchengewerkschaft haben sich am 30. August 2023 in Kropp - vorbehaltlich der Zustimmung der jeweiligen Gremien - auf einen Tarifabschluss für die mehr als 25.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) verständigt. Die Tarifeinigung hat eine Laufzeit von 24 Monaten ab dem 1. Januar 2024 und beinhaltet folgende Eckpunkte:

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Abteilungen 1 bis 4 und der Abteilung 6 um 10 % zum 01.01.2024
- Anhebung der Tabellenentgelte der Abteilungen 1 bis 4 und der Abteilung 6 um weitere 2 % zum 01.01.2025
- Reform der Entgeltordnungen der Abteilungen 1 bis 4 zum 01.01.2025, die in vielen Arbeitsbereichen zu einer höheren Bewertung von Tätigkeiten und damit in weiten Teilen des KTD-Anwendungsbereichs zu einer Höhergruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führt.
- Anhebung der Entgelte der Ärztinnen und Ärzte um 4,8 % zum 01.07.2023 und um weitere 4,0 % zum 01.04.2024
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um € 150 zum 01.01.2024 und um weitere € 100 zum 01.01.2025
- Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zum Deutschlandticket für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sich der Arbeitgeber an einem entsprechenden Angebot des ÖPNV-Anbieters beteiligt

Die Tarifeinigung vom 30. August 2023 in Kropp stellt damit den höchsten Tarifabschluss in der knapp 45-jährigen Geschichte des Arbeitgeberverbandes VKDA dar.

Bereits im Vorwege der nun abgeschlossenen Tarifrunde hatten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Reform der Arbeitszeitregelungen für die Abteilungen 1 bis 3 geeinigt, die ebenfalls zum 01.01.2024 in Kraft tritt (siehe Newsletter VKDA 4/2023). Für die Abteilung 4 (Krankenhäuser) greift die Arbeitszeitreform nicht, hier haben sich die Tarifvertragsparteien jedoch auf die Aufnahme entsprechender Verhandlungen geeinigt. Die Reform der Arbeitszeitregelungen führt zusätzlich zu einer Verbesserung der Einkommen der hiervon betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Nettoarbeitszeit und die Überstundenzuschläge und sieht erstmals auch eine Einspringzulage für die kurzfristige Übernahme von Diensten vor.

Mit dem Tarifabschluss vom 30. August 2023 erhöhen sich zudem die Entgelte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Laufzeit betrachtet in einem Umfang zwischen 12 % und 19 %. Von der Reform der Entgeltordnungen profitieren ab dem 1.1.2025 insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen der diakonischen Aufgabenschwerpunkte im Sozial- und Erziehungsdienst, der Altenhilfe und in den Krankenhäusern. Dieser Reform führt zu einer Aufwertung von vielen Tätigkeiten der in den Abteilungen 2 bis 4 abgebildeten diakonischen Aufgabenfeldern, um den dringend benötigten Hilfs- und Fachkräften attraktive Vergütungen zahlen zu können.

Beispielsweise profitiert eine Pflegefachkraft (EP/EK 7, Stufe 3) sowohl in der Altenhilfe als auch im Krankenhaus durch die linearen Entgelterhöhungen und die zum 01.01.2025 erfolgende Höhergruppierung insgesamt von einem Plus von rund 15,5% (das entspricht ca. 540 Euro brutto monatlich) gegenüber dem aktuellen Stand. Entsprechendes gilt auch für eine neu eingestellte Gesundheits- und Pflegeassistentin (EP/EK 4 Stufe 1) in diesen Abteilungen, deren Vergütung in diesem Zeitraum um ca. 18% (das entspricht ca. 510 Euro brutto monatlich) gegenüber dem aktuellen Stand steigt.

Eine Erzieherin (ES 7, Stufe 4) profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen und die zum 01.01.2025 erfolgende Höhergruppierung insgesamt von einem Plus von rund 19 % (das entspricht ca. 740 Euro brutto monatlich) gegenüber dem aktuellen Stand.

Diese Beispiele zeigen, dass die Einigung zur Reform der Entgeltordnungen in Verbindung mit den genannten historisch hohen linearen Tabellensteigerungen innerhalb der 24-monatigen Laufzeit zu einer erheblichen Verbesserung der Entgeltstruktur und damit zu einer Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze in den Arbeitsbereichen im Anwendungsbereich des KTD führt.

Da sich die Tarifvertragsparteien übereinstimmend vom Ziel haben leiten lassen, die Entgeltstruktur des KTD nachhaltig fortzuentwickeln, erfolgt - trotz mehrmaliger ausführlicher und kontroverser Diskussionen im Verlaufe der zurückliegenden Verhandlungen - keine Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie. Eine dauerhafte Anhebung der Vergütungen in dem historischen Umfang von mindestens 12 % über eine Laufzeit von 24 Monaten wäre mit der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nicht abbildbar gewesen. Bei der Diskussion wurden auch die aus der Perspektive der Mitarbeitenden einmaligen Nettovorteile gegenüber einer dauerhaften Tabellenentgeltsteigerung in Anbetracht der inflationsbedingten allgemeinen Preissteigerungen abgewogen. Zudem mussten sich die Tarifvertragsparteien bei der Entscheidung gegen eine Inflationsausgleichsprämie auch von der Erkenntnis leiten lassen, dass die Refinanzierung einer Inflationsausgleichsprämie durch die Kostenträger in den einzelnen Leistungsbereichen nicht gesichert ist. Eine Refinanzierung von veränderten Tabellenentgelte hingegen ist in weiten Teilen gesichert.

Auch wenn der Abschluss in dieser Höhe für die Dienstgeberinnen und Dienstgeber nicht leicht zu schultern sein wird, soll mit diesem Abschluss ausdrücklich die Leistung der mehr als 25.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des KTD anerkannt und gewürdigt werden.

Die Tarifeinigung steht noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien.
Sobald diese vorliegt, werden wir im Detail über den Tarifabschluss informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Arne Buckentin
Geschäftsführer