

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 101
März 2011



Die neue Pest: Lohndumping in der Diakonie

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Prekär, Prekär, Prekär....	S. 4
Der Blockade - Mythos	S. 8
Chronik der Auseinandersetzungen um den Dritten Weg in der ARK DW-EKD, nach Prexl	S. 11
Streikrecht bist Grundrecht!	S. 15
Streik in kirchlichen Einrichtungen nicht ausnahmslos unzulässig	S. 16
AK Württemberg beschließt einstimmig Tarifübernahme für Diakonie	S. 17
Tarifübernahme 2010 - Die wesentlichsten Änderungen	S. 18
Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen	S. 22
Regelungen zur Qualifizierung in den AVR-Württemberg - Erstes Buch	S. 25
Checkliste Dienstvereinbarung Qualifizierung	S. 29
Rettet_Aalen@gmx.de	S. 31
Was ist uns die Arbeit unserer zukünftigen Mitarbeiter/innen wert?	S. 32
Anschreiben des AK der JAVen an die Arbeitsrechtliche Kommission	S. 33
Wer sich nicht wehrt, der lebt verkehrt! Riesenerfolg der Krankenhaus-Azubis 600 Mio. Euro jetzt!	S. 34
Protokoll der Vollversammlung vom 2.12.2010	S. 36
Resolution zu den Vorgängen am 30.09.2010 und CDU-Antwort	S. 38
Neues aus dem Vorstand: Servus Armin, willkommen Peter!	S. 40
MVG-News	S. 40
Termine	S. 40
AK Krankenhäuser verabschiedete Resolution...	S. 41
Jetzt kam die Antwort vom Marburger Bund	S. 24
Ergänzung und Korrektur zu „Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen“	S. 44
Das ist das Letzte! Mitbestimmung bei Eingruppierung von neu Einstellenden?	S. 45
D'r Guschdav	S. 34
Impressum	S. 34

Meine Meinung



Kürzlich wurde ich gefragt: „Na wie fühlt man sich denn so als Medienstar?“ Ich habe meinen Gesprächspartner wohl etwas verständnislos angeschaut, deshalb erläuterte er seine spöttisch gemeinte Bemerkung: „Egal, ob ich beim Zahnarzt im Stern blättere oder die Zeitung aufschlage, nach Feierabend den Fernseher einschalte, immer öfter begegnet du mir in den Medien.“

Ich habe lange darüber nachgedacht. Diakoniekritik als Medienereignis, Lohndumping als Medien-Event, das kann ja nicht Sinn einer politischen Auseinandersetzung sein.

Andere werfen mir vor, ich wolle die Diakonie und insbesondere ihren „Dritten Weg“ beschädigen. Ich würde bedauerliche Einzelfälle benutzen für eine fundamentale, ver.di gesteuerte Abrechnung mit der Diakonie. Beides ist falsch! Weder dient mir die Auseinandersetzung als mediale Selbstinszenierung, noch geht es dabei um das so oft beschriebene Ende des „Dritten Weg“.

Lohndumping ist die neue Pest der sozialen Arbeit. Menschen werden trotz Arbeit in Armut gezwungen, die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen wird als zweitrangig entwürdigt, die soziale Arbeit zum ineffizienten Kostenfaktor erklärt.

Lohndumping, dauerhafte Leiharbeit, Minijobs, Missbrauch der Übungsleiterpauschale, Scheinselbstständigkeit werden propagiert als notwendige ökonomische Antwort auf eine politisch gewollte Marktorientierung.

Nun kann man sicher über freie Märkte und Deregulierung diskutieren, als Mitarbeiter der Diakonie erleben wir täglich die Opfer dieser Politik. Ich halte diese Marktbeurteilung für zynisch. Zum einen wissen wir alle, dass es den „Sozialmarkt“ nicht gibt, zum anderen sind es gerade die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände, die alles tun, um zu verhindern, dass gängige Marktregulierungen die Arbeitsverhältnisse bestimmen.

Aber bei unserer Kampagne gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse geht es auch nicht

um die große politische Diskussion. Es geht schlicht darum, dass Menschen, die in Einrichtungen der Diakonie arbeiten (und darunter rechne ich auch alle Tochterunternehmen), nicht um Ihren gerechten Lohn betrogen werden. Es geht darum, dass Helfer nicht zu Hilfebedürftigen gemacht werden und Frauen nicht in eine unerträglich wirtschaftliche Abhängigkeit zu den besser verdienenden Partnern gedrängt werden.

Der Kampf gegen die neue Pest des Lohndumpings ist die Kehrseite der guten Tarifpolitik der AGMAV. Die Bindung an die Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes darf nicht durch die oben beschriebenen Fluchtwege zunichte gemacht werden. Vielmehr geht es darum, den Verantwortlichen in den politischen Gremien und den Kassen klar zu machen, dass soziale Daseinsvorsorge mehr wert ist und deshalb auch mehr kostet als die Reparatur eines durchgerosteten Auspuffs an einem Auto.

Wir haben beschlossen, dass der Vorstand der AGMAV und die Mitarbeitervertretungen nicht mehr tatenlos zuschauen, wie Marktfetischisten die Diakonie beschädigen. Die Diakonie schädigen diejenigen, die Gesetze brechen, die Tariffucht begehen, die unterscheiden zwischen „Kerngeschäft“ und unnötigen „Nebengeschäften“.

Wir werden die „Pestglocken“ läuten, wir werden die Häuser, in denen die Pest des Lohndumpings grassiert, markieren. Aber wir werden uns nicht zu Tätern machen lassen, wir sind die Vertreter der Opfer.

Die diesjährige Fastenzeit der evangelischen Kirche steht unter dem Motto: „Ich war's! Sieben Wochen ohne Ausreden“. Es wäre schön, wenn sowohl Arbeitgeber als Mitarbeitervertretungen sich dieses Motto zu eigen machen würden. Dann müssten wir uns nicht mit Argumenten rumschlagen, die behaupten, dass eine Bezahlung über dem Pflegemindestlohn ordentlich ist. Aber auch die Vielzahl der Mitarbeitervertretungen die mutig dem Lohndumping entgegengetreten würden dann den drohenden Personenkult verhindern.

Euer

Wolfgang Hudenmaier

Prekär, Prekär, Prekär...

Hauptsache billig, billig, billig... titelt das Magazin Stern in seiner Januarausgabe 3/2011 und bringt damit das Thema Dumpinglöhne und prekäre Arbeitsverhältnisse in der Diakonie steil in die Öffentlichkeit. Tageszeitungen im ganzen Land und auch die evangelische Presse greifen das Thema auf, in der Folge interessiert sich dazu das Fernsehen für die Lohndrückerei in der Diakonie. Im Februar – Ausgabe 8/2011 – legt der Stern noch mal kräftig nach: „Die Hilfsindustrie“ – über neun Seiten wird beschrieben, dass Helfen ein Geschäft ist. Der Hilfssektor ist die größte Branche in Deutschland und dazu noch schnell wachsend. In der Februarausgabe geht es nicht konkret um die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie, bzw. in der Sozialbranche, aber womöglich liegt in dem Markt- und Wachstumsthema ein oder sogar der Schlüssel der Problematik prekärer Beschäftigung in der Diakonie. Hier geht es ans Eingemachte, es geht um das Selbstverständnis und die Glaubwürdigkeit der Diakonie. Kirchlicher Wohlfahrtsverband und Anwalt für die Armen auf der einen Seite, Teil der Hilfsindustrie und damit Wettbewerber auf dem Sozialmarkt auf der anderen Seite, wie geht das zusammen? Das geht auf alle Fälle nicht zusammen, wenn man die Armut im Land beklagt und gleichzeitig eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch prekäre Beschäftigung selbst in Armut drängt.

Was ist unter prekärer Beschäftigung zu verstehen und trifft dies für die Diakonie überhaupt zu? In Wikipedia ist folgende Definition zu finden:

„Prekarisierung (von lat.-fr. prekär; „unsicher, durch Bitten erlangt, widerruflich, schwierig“) ist ein Begriff aus der Arbeits- und Industrie-soziologie und beschreibt die "im Zuge von Individualisierung und Deinstitutionalisierung

seit Beginn der 80er" stetige Zunahme der Zahl von Arbeitsplätzen mit zu geringer Einkommenssicherheit. Als strukturelle Ursachen für diese mangelnde Sicherheit wird häufig mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, niedriger Lohn, Teilzeitbeschäftigung, befristete Verträge und mangelnder Kündigungsschutz und häufig fehlende Interessenvertretung (Betriebsrat) genannt. Prekarisierung beschreibt dabei den Prozess der relativen Zunahme von prekären (resp. schlecht bezahlten und unsicheren) Arbeitsverhältnissen in der nichtselbständigen Erwerbsarbeit. Als



ein strukturelles Kriterium für die Prekarität ist die Frage entscheidend, inwieweit noch eine Selbständigkeit der Existenz durch die Beschäftigung gewährleistet ist. Danach gilt ein Beschäftigter als prekär, wenn er selbst bei Vollzeitarbeit nicht eigenständig von dem erzielten Einkommen leben kann. ...“

Soweit Wikipedia, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit beschreibt das Thema noch nüchterner und stellt dazu gleich noch den Begriff selbst sowie die negative Wirkung prekärer Arbeitsverhältnisse in Frage:

„Unter den Begriff "Prekäre Beschäftigung" fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen. Der Begriff ist umstritten - und noch viel mehr die Frage: Wirken prekäre Beschäftigungsverhältnisse immer ausgrenzend oder leisten sie auch einen notwendigen Beitrag zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes?“

Unumstritten haben prekäre Arbeitsverhältnisse zur „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ beigetragen. Unsagbar ist die Zahl dieser Arbeitsverhältnisse in die Höhe geschellt,

mit weitreichenden Folgen. Abgesehen von einer - auch dadurch bedingt - zunehmenden Spaltung der Gesellschaft in Arm und Reich höhlt sich der Sozialstaat mit dieser Flexibilisierungspolitik selbst aus. Durch Minijobs, schlecht bezahlte Leiharbeit oder Niedriglöhne gehen den Sozialversicherungssystemen Beiträge verloren und Beschäftigte, die von ihrer Arbeit nicht leben können, benötigen selbst staatliche Hilfen. Auch die Rente wird in Zukunft für viele nicht mehr reichen, weil sie im Laufe ihres Berufslebens nicht genug in die Rentenkasse einzahlen können.

Wie geht nun die Diakonie mit dem Spagat zwischen „Anwalt für die Armen“ und Wettbewerber auf dem Sozialmarkt um?

Die Veröffentlichungen in Magazinen und Zeitungen sowie Fernsehbeiträge in der ARD und im SWR über „Arbeitgeber Diakonie“ haben für Aufregung bei manchen Diakonieverantwortlichen gesorgt. Interessant waren die Reaktionen, sowohl die des Diakonischen Werkes der EKD, als auch des Diakonischen Werkes Württemberg: Leiharbeit durch eigene Leiharbeitsfirmen von Diakoniekonzernen seien ein Einzelfall, prekäre Arbeitsverhältnisse in der Diakonie die absolute Ausnahme. Es wird also versucht, das Thema herunter zu spielen. Die wahrgenommene Realität der

Mitarbeitervertretungen ist eine Andere. Michael Heinrich, Sprecher der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen spricht davon, dass 75.000 der bundesweit 450.000 Diakoniebeschäftigten unter Lohndumping leiden. Offizielle Zahlen gibt es dazu nicht, doch selbst der Ratsvorsitzende der EKD, Präses Nikolaus Schneider geht davon aus, dass 8% oder 35.000 Diakoniebeschäftigte ausgelagert sind und dadurch niedrigere Löhne erhalten.

Zählen wir andere Formen prekärer Beschäftigung in der Diakonie dazu, könnte die Zahl 75.000 durchaus realistisch sein. Alleine die Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg betreiben nach wie vor mehr als 30 weltliche Tochterunternehmen, die in der Regel ausschließlich zum Zwecke der Tarifflicht gegründet wurden. Häufigste Form dieser Tochterunternehmen sind klassische Service-GmbH's. Diese



erbringen entweder hauswirtschaftliche Dienstleistungen für die Muttereinrichtung oder sie fungieren als Leiharbeitsfirmen in die Mutterfirmen hinein. Bei der Bruderhausdiakonie in Reutlingen erbringt die Service-GmbH ihre Dienstleistungen auf der Grundlage von sog. Werkverträgen. Dies ist mehr als zweifelhaft, da nach meiner Einschätzung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service-GmbH an ihrem Einsatzort weisungsgebunden und organisatorisch eingegliedert sind. Wenn dies so zutrifft, wäre dies

Glossar:

Bei der **Arbeitnehmerüberlassung** (= *Leiharbeit, Personalleasing, Zeitarbeit*) wird ein Arbeitnehmer (*Leiharbeitnehmer, Zeitarbeitnehmer*) von seinem Arbeitgeber (*Verleiher, Zeitarbeitsunternehmen*) einem Dritten (*Entleiher*) zur Arbeitsleistung überlassen.

Ein **Werkvertrag** ist ein Typ privatrechtlicher Verträge über den gegenseitigen Austausch von Leistungen, bei dem sich ein Teil verpflichtet, ein *Werk* gegen Zahlung einer Vergütung (*Werklohn*) durch den anderen Vertragsteil (*Besteller*) herzustellen.

Der Werkvertrag zielt auf ein festgelegtes Ergebnis, im Gegensatz etwa zum Dienstvertrag, der regelmäßige Erbringung zum Inhalt hat,

Ein **Honorarvertrag** definiert kein Arbeitsverhältnis, sondern einen Werkliefervertrag, also eine Mischform aus Werkvertrag und Kaufvertrag. Zu unterscheiden sind sachbezogen definierte Honorarverträge beispielsweise für Gutachten und Studien, die eine qualifizierte Bestellung eines Werkes durch den Kunden voraussetzen, und Honorarverträge beispielsweise für Dienste, wie Veranstaltungen und Auftritte, die an das betreffende Ereignis gebunden sind.

Der Honorarvertrag begründet auch kein Dauerschuldverhältnis, das die Leistung von abhängiger weisungsgebundener Tätigkeit gegen Entgelt zum Gegenstand hat.

Ein **Gestellungsvertrag** ist eine besondere Form des Arbeitsvertrages. Er findet sich in der Tradition der christlichen Missionarstätigkeiten. Schwesternschaften, Bruderschaften stellen ihre Mitglieder anderen Einrichtungen, kirchlichen und weltlichen zur Arbeit zur Verfügung. Das Gehalt wird über das Stammhaus bezogen. Durch die Unterwerfung unter die Ordnung ihrer Organisation (Schwesternschaft, Bruderschaft) gelten sie nach einschlägigen Gesetzen nicht mehr als ArbeitnehmerInnen.

eine Umgehung von klassischer Leiharbeit und damit Betrug.

Immer wieder wurde auch versucht und dies teilweise auch erreicht, Kolleginnen und Kollegen dazu zu drängen, ihre bestehenden AVR-Arbeitsverträge aufzugeben und bei den eigenen Tochterunternehmen einen neuen, schlechteren Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Dies ist uns aus der Bruderhausdiakonie und zuletzt auch aus dem Karl-Olga-Krankenhaus in Stuttgart bekannt.

Klassische Leiharbeit zu schlechteren Bedingungen - auch in sog. Kernbereichen Betreuung und Pflege - gibt es beispielsweise bei den Zieglerschen und in der Paulinenpflege Winnenden. Die Zieglerschen betreiben dazu neben der ZA-Service-GmbH und der ZA-Managementservice-GmbH die „ZAPS“ (ZA-Personalservice-GmbH), bei der Paulinenpflege gibt es die ABQ-Service-GmbH; ABQ steht hier für „Ausbildung, Betreuung, Qualifizierung“. Immer wieder stellen wir fest, dass die MAV beim Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern gar nicht beteiligt wird. Dies ist rechtswidrig und vermutlich soll dadurch verhindert werden, dass sich die MAV die Sache kritisch anschaut. Sicher hätte die MAV kein Problem damit, wenn Leiharbeit im ursprünglichen Sinne, zur Abdeckung von kurzfristigen Vertretungen und bei gleicher Bezahlung der Leiharbeitskräfte praktiziert würde. Allerdings könnte die MAV störend sein, wenn es darum geht, durch Leiharbeit dauerhaft Arbeitsplätze in der Einrichtung zu ersetzen und damit die Gehälter zu drücken. Bereits im Oktober 2006 hat der Kirchengerichtshof der EKD dazu festgestellt, dass ersetzende Leiharbeit – also auf Dauer angelegte Leiharbeit – durch die sozusagen kirchliche Arbeitsplätze durch weltliche ersetzt werden, in der Diakonie nicht zulässig ist. Da die praktizierte Form der Leiharbeit demnach nicht erlaubt ist, wird „vorsichtshalber“ die MAV gleich gar nicht beteiligt und dadurch doppelt Recht gebrochen.

Eine weitere Form der Tariffucht stellt nach wie vor die Anwendung der AVR-DW-EKD dar. Davon abgesehen, dass mir keine Einrichtung bekannt ist, in der auf dem normalen Verhandlungsweg und ohne Druck die Anwendung der AVR-DW-EKD mit der MAV vereinbart wurde, haben wir nach wie vor illegale AVR-DW-EKD-Anwender, da die erforderliche Dienstvereinbarung nach § 36a MVG

nicht abgeschlossen wurde. Allen voran die Einrichtung des Vorsitzenden der Trägerversammlung, die Stiftung Evangelische Altenheimat (SEAH). Bei der SEAH werden die Mitarbeitenden der eigens hierfür gegründeten Tochterfirma seit Jahren um den ihnen zustehenden Lohn betrogen und es ist bezeichnend für den Zustand der Diakonie, dass sich selbst Amtsträger – hier der Vorsit-

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland 2010

März	595.874
April	626.969
Mai	666.300
Juni	708.000
Juli	754.700
August	734.000

Quelle: Vortrag Rechtsanwalt Max Gussone

zende der Trägerversammlung – nicht an die Spielregeln halten! Dabei hat dies noch nicht mal verbandliche Konsequenzen. Einzige mir bekannte Einrichtung, welche nach Verhandlungen regelgerecht und mit entsprechenden Besitzständen die AVR-DW-EKD anwendet, ist die Evangelische Heimstiftung. In der Heimstiftung fanden die Verhandlungen und die Tarifumstellung allerdings auch erst nach erheblichen Auseinandersetzungen statt und nachdem die Mitarbeitervertretungen dem vom Hauptgeschäfts-

Drei Formen der Leiharbeit

Leiharbeiter werden eingesetzt als ...



Quelle: Hoyer 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

fürher ausgerufenen „Häuserkampf“ nicht mehr standhalten konnten. Alles in Allem gehen wir davon aus, dass AVR-DW-EKD eben auch mit dem Ziel der Lohnsenkung angewendet wird.

Ansonsten begegnet uns in der Diakonie die

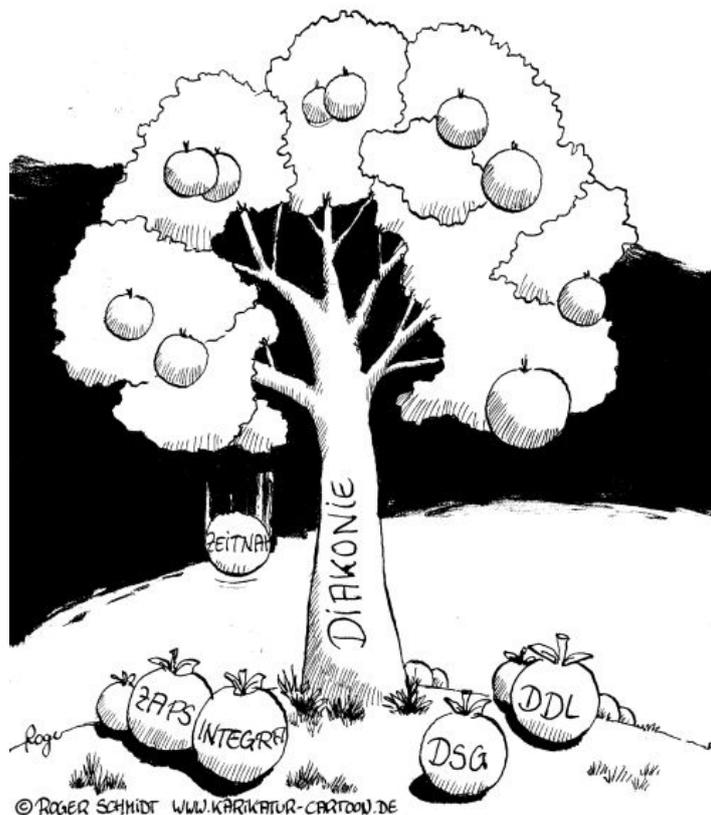
ganze Palette prekärer Beschäftigungsverhältnisse, vielleicht sogar noch ausgeprägter als in der freien Wirtschaft und dazu unter dem kirchlichen Deckmantel.

Dies fängt mit Teilzeit- und Befristungsthemen an und lässt Themen wie geringfügige Beschäftigung, Übungsleiterpauschale und Ehrenamt nicht aus. Ob solche Beschäftigungsverhältnisse dann rechtlich gerade noch legal sind oder ob dabei die rechtlichen Grenzen schon überschritten werden spielt bei der Bewertung keine Rolle. Auf alle Fälle werden so reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt und dabei Menschen in der Diakonie prekär beschäftigt. Ein Beispiel das uns dazu begegnet ist die Kombination von 400 € Job mit der Übungsleiterpauschale. Dabei bleiben die ganz normalen tariflichen Ansprüche und

teilweise auch die gesetzlichen, wie Lohnfortzahlung auf der Strecke. Eine besondere Variante praktiziert die Samariterstiftung. Unter Vorspiegelung eines „besonderen Rechts“ beschäftigt sie in erheblichem Umfang Menschen mit sog. Rahmenverträgen. Die Kolleginnen werden 8 Monate beschäftigt und sind dann entweder 2 Monate Ehrenamtler oder arbeitslos. Die Samariterstiftung behauptet, dies seien Beschäftigungen im Sinne des SGB 4 (kurzzeitige Beschäftigung). Nach 2 Monaten Pause werden sie wieder eingestellt, der Tarif wird für diese Kolleginnen nicht angewendet. Ob dies rechtlich gerade noch so möglich ist, ist mir dabei egal, auf alle Fälle ist auch dies eine unzumutbare Form prekärer Beschäftigung und eine Aushöhlung regulärer Arbeit.

Seitens der AGMAV sprechen wir diese Probleme seit Jahren in den Gremien des Diakonischen Werks an, ändern tut sich an den Missständen dadurch nichts, es wird eher schlim-

mer. Es kann nicht sein, dass eine Diakonie, die sich gegen Armut einsetzt, durch prekäre Beschäftigung selbst Armut hervorbringt. Deshalb hat sich der AGMAV-Vorstand entschlossen, nicht länger ergebnislos innerhalb von Kirche und Diakonie dagegen anzugehen.



Wir haben nun über lange Zeit die Erfahrung gemacht, dass es Öffentlichkeit braucht, um etwas zu bewirken. Auf dem Hintergrund dieser Erfahrung ist es offizielle Beschlusslage der AGMAV, prekäre Beschäftigung in der Diakonie an die Öffentlichkeit zu bringen. Doch es ist schwer, Kolleginnen und Kollegen in den Mitarbeitervertretungen zu finden, die öffentlich über die Praktiken ihrer Einrichtungen be-

richten und es ist noch schwerer, Betroffene selbst zu finden, die bereit sind dies über ihre Situation zu tun. Bei der Suche nach Betroffenen treffen wir oft auf ein angstbesetztes Klima, teilweise müssen sich Mitarbeitende sogar vertraglich verpflichten, Stillschweigen über ihre Billiglöhne zu wahren.

Als AGMAV machen wir die Erfahrung, dass auch in der Diakonie die die „Bösen“ sind, die verbotene und grenzwertige Praktiken benennen und nicht diejenigen, die dafür verantwortlich sind. In der aktuellen Intensität ist diese Form der Öffentlichkeitsarbeit für uns neu. Wir werden die Erfahrungen und Wirkungen reflektieren, unsere Schlüsse ziehen und unsere Öffentlichkeitsarbeit weiter entwickeln. Dies machen wir nicht – wie manche Arbeitgeber vermuten – um der Diakonie zu schaden, sondern für deren Glaubwürdigkeit und vor allem für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Uli Maier

Der Blockade-Mythos

Zwanzig Seiten ist die Chronologie und Dokumentensammlung lang, die Dietmar Prexl, Mitglied des Vorstands des Verbandes der Diakonischen Dienstgeber Deutschlands und Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des DW der EKD und Württembergs, zusammengestellt hat. Zielsetzung dieser Fleißarbeit ist es, nachzuweisen, dass die Diakonische Konferenz gewissermaßen in Notwehr gehandelt hat, als sie die neue Ordnung der Bundeskommission vorlegte.

Die Arbeitgeberseite arbeitet intensiv und hartnäckig daran, den Mythos der Blockade aufzubauen. Einer Blockade, die so nie stattgefunden hat. Außerdem wird versucht, zu beweisen, dass die AGMAVEN gar kein Interesse an der Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gehabt hätten, sondern dass es einziges Ziel gewesen sei, das Interesse der Gewerkschaft Verdi nach einem Tarifvertrag für die Diakonie zu transportieren.

Warum ist diese Auseinandersetzung mit der Vergangenheit der AK überhaupt so interessant? Könnte man nicht einfach sagen: Sollen die im Norden doch ihre seltsame Kommission machen, unsere württembergische Arbeitsrechtssetzung funktioniert, wir brauchen weder die AVR DW EKD noch einen eigenen Tarifvertrag.

Sicher, mit der nun vereinbarten Tarifautomatik partizipieren wir an den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes, gleichzeitig ist die Gestaltung diakonischer Besonderheiten in der Kommission möglich. Weshalb also die Aufregung?

Wir dürfen nicht vergessen, dass es bereits

tausende Beschäftigte der Diakonie gibt, die Arbeitsverträge haben, in denen die Anwendung von AVR DW EKD vereinbart wurde. Allerdings ist nur die Evangelische Heimstiftung den in Württemberg vereinbarten Weg gegangen, alle anderen Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten mehr oder weniger trickreich dieses Arbeitsrecht aufgedrängt.

Die Evangelische Landessynode hat 2007 beschlossen, dass die Bundes- AVR unter bestimmten Voraussetzungen auch in Württemberg angewandt werden kann. Voraussetzung für diesen Beschluss war die Einbringungsrede von Oberkirchenrat Hartmann, der den Sy-



ECHTE ArbeitnehmervertreterInnen trafen sich zur Mahnwache vor dem Sitzungsort der Arbeitsrechtlichen Kommission in Berlin am 13.12.2010

nodalen diese Entscheidung nahe gelegt hat, weil doch die Württemberger gesichert sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite sitzen und so der Einfluss und die Interessen der württembergischen Landeskirche gewahrt seien.

Deshalb ist es den Arbeitgebern so wichtig immer wieder zu betonen, dass die Mitarbeiterseite selbst schuld ist, dass sie aus der Bundeskommission ausgeschlossen wurden,

zum einen durch das blockierende Verhalten der Arbeitnehmerseite in der AK, zum anderen durch die nicht kirchengemäße Forderung nach Tarifverträgen.

Nun ist es insbesondere in Württemberg nichts Neues, dass Mitarbeitende, Mitarbeitervertretungen, Gesamtmitarbeitervertretungen, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und der Vorstand der AGMAV den Abschluss eines Tarifvertrages für die Einrichtungen der Diakonie fordern. Diese Auseinandersetzung prägt den württembergischen „Dritten Weg“ von Beginn an. Hätte sich die Landeskirche 1982 getraut, eine Abstimmung unter den Beschäftigten zuzulassen, es wäre aus dem „Dritten Weg“ wohl eher der 2. Weg, der des Tarifvertrages geworden.

Die Papiere aus Göttingen und Springe, in denen Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter den Abschluss von Tarifverträgen gefordert haben, stehen in einer langen Tradition vor allem auch der württembergischen AGMAV. Der „Fischbacher Beschluss“, den der AGMAV Vorstand 1999 am Bodensee gefasst hat, sagt nichts wesentlich anderes, als die Erklärung von Springe. (siehe AGMAV-Mitteilungen Nr. 99 S.)

Natürlich sind wir für den Abschluss von Tarifverträgen, allerdings ist dies eine grundsätzliche politische Einschätzung und keine Handlungsoption. Die MAVen und ihre Stufenvertretung können nur auf dem „Dritten Weg“ Arbeitsrecht gestalten.

Dies ist der erste und entscheidende Irrtum von Dietmar Prexl. Der „Dritte Weg“ ist ein Weg der Kirche und nicht der Einrichtungsdiakonie. Dieser Weg kann nur auf der Basis der so genannten „Dienstgemeinschaft“ gegangen werden. Die MAVen können nur auf diesem Weg Arbeitsrecht gestalten. Tarifverträge sind Sache der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände.

Der Wandel in der Kommission ist paradox. Die MAVen werden rausgeworfen, weil sie fordern, dass die Gewerkschaft Verdi und der VDDD Tarifverträge für die rechtlich selbst-

ständigen, von der Kirche unabhängigen, Einrichtungen abschließen sollen.

Dafür sitzen sich nun in der Kommission Vertreter von Gewerkschaften und Verbänden gegenüber, deren satzungsmäßige Aufgaben der Abschluss von Tarifverträgen ist. Es handelt sich um die selbst ernannte Gewerkschaft VKM (übersetzt: Verband kirchlicher Mitarbeiter – Gewerkschaft für Kirche und Diakonie) und den Marburger Bund (die Gewerkschaft der Ärzte) auf der Arbeitnehmerseite und den Verband diakonischer Dienstgeber Deutsch-



lands, der Mitglied im Bundesverband der Arbeitgeberverbände ist.

Die neue Ordnung sieht noch nicht einmal vor, dass die Mitglieder der Kommission Kirchenmitglied sein müssen. Eine Dienstgemeinschaft, ohne dass die Akteure der dienenden Gemeinschaft anzugehören, ist ein Paradoxon!

Es geht in dieser Kommission also wohl kaum um den Erhalt der christlichen Dienstgemeinschaft, sondern um Macht und Einfluss und um den Erhalt von Wettbewerbsvorteile. Der Geschäftsführer des VDDD, Ingo Dreyer hat dies auf einer Tagung des Bundesverbands der evangelischen Behindertenhilfe auch so als Aufgabe beschrieben.

Aber in Württemberg haben die Arbeitgeber ein Problem: Sie wissen nicht, wie die Synode auf diese Veränderungen reagiert. Die Landessynodalen haben die Übernahme der AVR DW EKD beschlossen, weil sichergestellt war, dass der Einfluss Württembergs auf die Rechtsetzung möglich ist, gleichzeitig standen sie immer noch unter dem Schock der knapp vermiedenen Insolvenz der Unternehmensgruppe Dienste für Menschen mit über 3.500 Beschäftigten. Mit viel Geld der Landeskirche musste diese Insolvenz vermieden werden. Da waren die Synodalen empfänglich für das Argument, dass auf Bundesebene ein neues, wettbe-

werbsfähiges Arbeitsrecht entwickelt werden sollte.

Nun gibt es eine neue Ordnung, in der diese Vorgaben nicht mehr gelten. Württemberg hat keine Möglichkeit mehr auf der Arbeitnehmerseite ihren Einfluss zu sichern, damit ist das Kriterium der Parität in der Arbeitsrechtssetzung, die das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) vorgibt, nicht mehr erfüllbar.

Für mehrere tausend diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie wird einseitig Arbeitsrecht gesetzt. Das ist mit dem ARRG der evangelischen Landeskirche nicht vereinbar.

Das bedeutet, die Grundlage des Beschlusses der Landessynode ist weg gebrochen. Das Kirchenparlament wird seinen Beschluss überdenken müssen.

Damit dies nicht geschieht und die diakonischen Arbeitgeber weiterhin behaupten können, dass die unmittelbare Anwendung der AVR DW EKD rechtlich möglich sei, muss der Mythos der Notwehr und des „selber Schuld!“ aufgebaut werden.

Weil die Arbeitnehmerseite die Arbeit der Kommission blockiert hat und auch versucht hat die Neubesetzung zu verhindern, musste die Ordnung so geändert werden, dass eine arbeitsfähige Kommission gesichert ist.

Weil auch Mitglieder der Württemberger AGMAV eine Resolution unterschrieben haben, in der VDDD und Verdi aufgefordert werden, Tarifverträge zu verhandeln, dürfen sie nicht mehr Mitglied der Kommission sein. Klingt logisch, ist es aber nicht, weil wir dann auch aus der Kommission in Württemberg entfernt werden müssten.

Zur Erinnerung: Die AGMAV Württemberg hat die Strategie Flächentarif entwickelt, die dann Grundlage des Handelns der Gewerkschaft wurde.

Weil die Arbeitnehmerseite die Arbeit der Kommission blockiert hat, ist es doch verständlich, dass die Diakonische Konferenz (der im Übrigen nicht ein einziger Arbeitnehmervertreter angehört) eine Ordnung erlässt, mit der auch dann Beschlüsse gefasst werden können, wenn eine Seite gar nicht anwesend ist. Die Ordnung der Kommission gleicht den Notstandsgesetzen und hat mit demokratischen Prinzipien nichts mehr zu tun.

Aber weil die Diakonische Konferenz schon mal dabei war, hat sie ein weiteres demokrati-

sches Grundprinzip beendet. Aus gutem Grund gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nur ein Wahlrecht und keine Wahlpflicht. Die neue Wahlordnung schreibt aber die Verpflichtung vor, dass Delegierte wählen müssen, damit gesichert ist, dass eine Kommission zustande kommt. Die Diakonischen Werke, die eindeutige Arbeitgeberorganisationen sind, benennen die „Sozialpartner“ also die Organisation, die berechtigt ist die Kommission zu besetzen und diese Sozialpartner müssen sich dann selbst verpflichten, die Mitglieder der Kommission zu wählen.

Wenn sich allerdings ein Mitglied dieser Organisation per Unterschrift für Tarifverträge ausgesprochen hat, dann darf sie am Besetzungsverfahren nicht mehr teilnehmen.

Dass die AGMAV Württemberg mit diesem seltsamen Demokratieverständnis nicht einverstanden sein kann, sollte nicht verwundern.

Wir werden zurzeit immer wieder polemisch gefragt, ob wir denn an der Kommission wieder teilnehmen würden, wenn wir dürften. Die Antwort ist ein klares „NEIN“. An **dieser** Kommission kann ein demokratisch denkender Mensch nicht teilnehmen.

Diese Kommission hat keine Legitimation, diese Kommission repräsentiert wenige hundert Verbandsmitglieder aus diakonischen Einrichtungen, diese Kommission hat kein Recht für Beschäftigte der württembergischen Diakonie zu reden oder gar Recht zu setzen. Mit der Abschaffung aller demokratischen Prinzipien ist die Geschäftsgrundlage für die Anwendung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD in Württemberg erloschen

Wenn wir allerdings gefragt würden, ob wir bereit wären, die Arbeitnehmerseite in der Diakonischen Konferenz zu vertreten, weil sich die Diakonie endlich einmal vorstellen könnte, dass die diakonischen Einrichtungen nicht im Privatbesitz der Geschäftsführer, Vorstände und Stiftungsräte sind, dann würden wir dazu ein genauso klares „JA“ sagen.

Da es aber weder um demokratische Grundprinzipien noch um theologisch geprägte Teilhabe geht, sondern um die Möglichkeit der einseitigen Festlegung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitgeber, braucht es Schuldige, denen man die Notwendigkeit dieser Entwicklung in die Schuhe schieben kann.

Chronik der Auseinandersetzungen um den dritten Weg in der ARK DW-EKD, nach Prexl

In der Chronik wird behauptet:

Januar 2008: Tarifgespräche—Dienstnehmer beantragen Übernahme des TVÖD

April 2008: Ablehnung der jeweiligen Anträge und Anrufung der Schlichtung

Juli 2008: Schlichtungsausschuss (unter Vorsitz von Herrn Gerd Kuhlmeier, Leiter Tarifwesen der VW AG) trifft einstimmige Empfehlung (mit Stimmen der Dienstnehmer) - Dienstgeberfachausschuss nimmt Empfehlung an.

Juli 2008: Dienstnehmerfachausschuss lehnt Empfehlung trotz vorheriger Zustimmung ihrer eigenen Vertreter überraschend ab—Gewerkschaft ver.di fordert Tarifverhandlungen—Schlichtung tritt in 2. Stufe—Dienstnehmervertreter bestreiten Start der 2. Stufe und verweigern Termin

November 2008: ARK beschließt für 2008 Einmalzahlungen in Höhe von 660 - 880 Euro - Dieses Niveau entspricht in etwa der Schlichtungsempfehlung - Schlichtung hat sich damit erledigt

Januar 2009: Dienstgeberseite erarbeitet Tarifangebot - Dienstnehmervertreter verweigern Eintritt in die Sitzung

Richtig ist:

Die Arbeitnehmerseite hat eine Entgelterhöhung beantragt, die den Wert der AVR DW EKD in etwa mit dem TVÖD gleichsetzt.

Die Arbeitgeber haben unsere Forderung nach TVÖD –Niveau mit einer Absenkung ihres bisherigen „Angebots“ beantwortet.

Das Problem einer Schlichtung ist, dass Wirkungen nicht immer während der Sitzung gerechnet werden können. Unmittelbar nach dem Schlichtungsspruch haben wir gerechnet und mussten feststellen, dass der Schlichtungsspruch unter falscher Beurteilung der Fakten erging.

Sofort nach der Überprüfung haben wir den Arbeitgebern mitgeteilt, dass nach intensiver rechnerischer Überprüfung des Schlichtungsspruches das Ergebnis soweit von den Ergebnissen des TVöDs abweicht, dass wir das Ergebnis nicht akzeptieren können. Die Arbeitnehmervertreter haben die Arbeitgeber aufgefordert, ein verhandelbares Angebot vorzulegen.

Da wir erneute Verhandlungen aufgenommen haben, konnte die Schlichtung nicht weitergeführt werden.

Damit die Verhandlungen über Tabellenwerte nicht mit dem „Ballast“ der Lohnverluste aus der Vergangenheit geführt werden mussten, haben wir einer Einmalzahlung zugestimmt, die allerdings geringer war als der Lohnverzicht der Mitarbeitenden.

Das Angebot der Arbeitgeber war so deutlich unter der allgemeinen Gehaltsentwicklung, dass dies nicht verhandelbar war. Dies wurde den Arbeitgebern mitgeteilt, sie wurden aufgefordert, ein verhandelbares Angebot vorzulegen. Die Ordnung der AK machte es notwendig, dass es nicht zur Abstimmung kommt, damit die Verhandlung nicht durch die Schlichtung ersetzt werden konnte. Wir haben den Arbeitgebern mitgeteilt, dass wir sofort in die Sitzung eintreten werden, wenn sie ein Ange-

Februar 2009: Dienstgebervertreter beantragen Lohnsteigerungen - Dienstnehmervertreter verweigern jegliche Beratung in der ARK. Zu folgenden ordnungsgemäß eingeladenen Sitzungen der ARK DW-EKD erscheint die Dienstnehmerseite pflichtwidrig nicht:
28.01.2009 / 25.02.2009 / 18.03.2009 / 06.05.2009 / 24.06.2009 / 17.09.2009

Mai 2009: Erste „Aktionen“ der Gewerkschaft ver.di in Bielefeld, weitere Eskalation durch die Gewerkschaft

Juni 2009: Schreiben der Dienstnehmerseite der ARK DW-EKD vom 28.06.2009 an die Kirchenkonferenz.

Der Fachausschuss Dienstgeber beschließt am 29.06.2009, den Einrichtungen einseitige Zahlungen zu empfehlen, falls eine Sondierung im Juli nicht zu einer absehbaren Tarifeinigung führt.

bot vorlegen, das sowohl dem Niveau der Gehaltsentwicklung des öffentlichen Dienstes entspricht, als auch eine Angleichung der Gehälter in den neuen Bundesländern vorsieht. (Ostangleichung)

Die von der Arbeitgeberseite vorgeschlagene Vergütungserhöhung wurde für die Öffentlichkeit auf 8% schöngerechnet, in Wirklichkeit ging es um ein „Angebot“ das für die gesamte Laufzeit 3,89% entsprach und damit deutlich unter dem Niveau des TVöD und der Caritas lag.

Es wird durch die Aussage „erscheint pflichtwidrig nicht“ der Anschein erweckt, als ob wir einfach nicht gekommen wären. In Wirklichkeit wurde immer wieder das Gespräch gesucht und nachgefragt, ob die Arbeitgeber bereit sind zu Verhandlungen auf Augenhöhe. Es gab nie ein Signal, dass man verhandeln will. Der Arbeitgeberseite ging es nur darum, eine schlichtungsfähige Beschlussfassung zu erreichen.

Wir haben immer die Bereitschaft betont, an den Verhandlungstisch zurück zu kehren.

Es gab eine Aufforderung der Gewerkschaft Verdi an den tariffähigen Arbeitgeberverband VDDD Tarifverhandlungen aufzunehmen. Das ist für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ein normaler Vorgang. Nachdem der VDDD jegliches Gespräch verweigert hat, ging die Gewerkschaft dazu über ihre Forderung durchzusetzen. Hier von Eskalation zu sprechen, zeugt von einem wenig demokratischen Verständnis. Es wurden nur Beschäftigte zu Aktionen aufgefordert, die in einer Mitgliedseinrichtung des VDDD angestellt waren.

In diesem Schreiben wurde die Leitung des DW der EKD darüber informiert, dass die Arbeitsrechtssetzung nicht mehr den Kriterien der Parität entspricht, sondern wir uns einem Diktat „Weg vom TVöD“ beugen sollten.

Mit diesem Beschluss hat die Arbeitgeberseite endgültig den „Dritten Weg“ verlassen und einseitig aus ihrer unternehmerischen Macht Arbeitsrecht gesetzt.

September 2009 erstmals Streikmaßnahmen der Gewerkschaft ver.di in diakonischen Einrichtungen - Klage von Landeskirchen, DWs und Einrichtungen gegen Streikankündigungen, die im März 2010 in erster Instanz erfolgreich sind

November 2009 Beschluss der ARK auf Tarifsteigerungen in 2009 und 2010

Gewerkschaft ver.di fordert „anlassbezogenen“ Rückzug der ver.di-Mitglieder aus deren ARKen

Januar 2010 Delegiertenversammlung der Dienstnehmer verweigert Wahl von ARK-Mitgliedern

Februar 2010 Schreiben der Dienstnehmerseite der ARK DW-EKD vom 02.02.2010 an den Vorstand des Diakonischen Werkes der EKD

April 2010 Delegiertenwahl wird erneut boykottiert
Mitarbeitervertretungen aus verschiedenen Regionen teilen dem Präsidenten des Diakonischen Werkes der EKD mit, dass sie aus grundsätzlichen Erwägungen nicht mehr an der ARK mitwirken wollen

Mitteilungen der AGMAV Württemberg über den Dritten Weg. „Das Pferd ist tot“

Mit der Androhung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen wollten die Arbeitgeber Angst erzeugen und bei den Kollegen und Kolleginnen den Eindruck erwecken, sie würden sich ungesetzlich verhalten. Das LAG Hamm hat das Urteil aus Bielefeld grundlegend korrigiert.

Sobald ein verhandlungsfähiges Angebot vorlag, konnte die AK wieder tagen. Die Arbeitnehmerseite ist vollständig erschienen.

Auf Grund der von den Arbeitgebern zelebrierten „Arroganz der Macht“ kam die Tarifkonferenz „Diakonie“ von Verdi zu der Einschätzung, dass eine zukünftige Mitarbeit in der AK DW EKD nicht sinnvoll ist. Die Teilnehmer dieser Konferenz sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diakonischen Einrichtungen beschäftigt sind. Es handelt sich also nicht um eine von „oben“ vorgegebene Strategieausrichtung.

Sowohl im Januar als auch bei der Februarsitzung waren alle Delegierten vollständig erschienen. Die Wahl konnte beide Male auf Grund von Formfehlern nicht stattfinden. Es kann nicht der Arbeitnehmerseite angelastet werden, wenn ein Diakonisches Werk mehr Delegierte als Sozialpartner benennt, als ihm nach der Ordnung zustehen. Auch dass sich von den Befürwortern der Kommission niemand findet, der als Wahlleitung zur Verfügung steht, kann nicht der Arbeitnehmerseite angelastet werden. Es waren bei beiden Versammlungen die Delegierten im Raum, die nach der Ordnungsänderung gewählt wurden.

Zu diesem Zeitpunkt war klar, dass die undemokratische Ordnungsänderung vorgenommen wird, um die Interessen der Arbeitgeberseite zu sichern. Damit war eine Beteiligung der AGMAVen gar nicht mehr möglich.

Trotz verschiedenerer Wiederbelebungsversuche bleibt das Pferd tot.

Juni 2010 Diakonische Konferenz schließt mitwirkungsunwillige Vereinigungen bis zum Ende der Legislaturperiode der ARK DW-EKD (2014) aus, alle anderen Vereinigungen bleiben eingeladen, am Dritten Weg mitzuwirken

Juli 2010: Mitteilungen der AGMAV Württemberg: Kritik an Beschlüssen der Diakonischen Konferenz und an Bischof Dr. July

Werbung für Mitgliedschaft bei ver.di, die zum Boykott des Dritten Weges aufrufen



Wie geht es weiter?

Die Diakonische Konferenz beschließt ohne den Hintergrund eines Kirchengesetzes eine neue Ordnung, in der willkürlich die benannten Sozialpartner der Landeskirchen ausgeschlossen werden. Dies trifft nicht nur die AGMAV Württemberg, sondern zum Beispiel auch den Gesamtausschuss Baden. Interessanterweise war es Herr Stockmaier, später Diakoniepräsident, damals noch Diakoniefürsprecher in Baden, der sich demokratiefeindlich verhielt.

Es ist keine unangemessene Kritik, wie es hier zwischen den Zeilen unterstellt wird, wenn darauf hingewiesen wird, dass die Diakonische Konferenz kein Gesetzgebungsorgan ist. Offensichtlich hat das nun auch die EKD Synode bemerkt und versucht den Rechtsbruch durch ein Gesetzgebungsverfahren zu heilen. Aber schon der Einbringungstext des neuen Bundes ARRG strotzt vor Fehlern.

Der württembergische Landesbischof ist den Interessen der württembergischen Landeskirche verpflichtet, dies zu benennen muss erlaubt sein.

Zur Aufgabe der Mitarbeitervertretungen gehört es, darauf hin zu wirken, dass die Vereinigungsfreiheit in den Einrichtungen gewahrt wird. (MVG Württ. § 33) Die Gewerkschaften sind vom Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (§9 GG) legitimierte Vereinigungen der Arbeitnehmer, auch in den rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie. Die Arbeitgeberseite kann sich nicht immer auf Artikel 140 GG berufen, aber den Artikel 9 vergessen. Die Grundrechte (Art. 1-19) können durch spätere Artikel nicht aufgehoben werden. Die Vereinigungsfreiheit steht daher über dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, das im Grundgesetz eingeschränkt ist (Im Rahmen bestehender Gesetze). Deshalb ist Werbung für unsere Gewerkschaft ver.di für die AGMAV eine Selbstverständlichkeit, die wir im übrigen auch nicht erst seit dem Rechtsbruch der Diakonischen Konferenz betreiben.

Das Pferd ist nicht wiederzubeleben, für die Bundesdiakonie bleibt nichts anderes übrig als auf ein neues Pferd zu sitzen oder das Reiten aufzugeben. Der „Dritte Weg“ bleibt den Kirchen vorbehalten. Einrichtungsdiakonie muss Tarifverträge abschließen.



März 2011

Streikrecht ist Grundrecht

Streik in kirchlichen Einrichtungen zugelassen

In einem bundesweit beachteten Urteil hat das Landesarbeitsgericht Hamm am 13. Januar 2011 Streiks bei kirchlichen Einrichtungen zugelassen. Nun liegt auch die Urteilsbegründung vor. Die wichtigsten Punkte sind:

- Streikrecht ist ein Grundrecht, das für alle Arbeitnehmer/innen gilt – auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas. Ein genereller Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen ist unverhältnismäßig, sagt das LAG Hamm.
- Der Dritte Weg (Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen) ist der Regelung von Arbeitsbedingungen nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (Tarifsystem/Tarifautonomie) nicht gleichwertig.

Kirche ist kein grundrechtsfreier Raum

Die Kirchen hatten bislang immer behauptet – zuletzt untermauert durch ein gemeinsames Gutachten von EKD und Deutscher Bischofskonferenz – ihr Selbstverwaltungsrecht stehe höher als das Grundrecht auf Streik. Dem folgte das LAG Hamm nicht. Vielmehr wägt es das Grundrecht auf Streik und das grundgesetzliche Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gegeneinander ab. Es ist das erste Urteil eines Landesarbeitsgerichts (zweite Instanz) in der Rechtsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland zu Streiks in kirchlichen Einrichtungen. ver.di hat den Rechtsstreit durch Arbeitsniederlegungen im Jahre 2008 und 2009 ausgelöst. Ziel der Streiks war es, bei Direktanwendern der AVR DW EKD (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD) Löhne und Arbeitsbedingungen auf das branchenübliche Niveau anzuheben. Aus dem Hintergrund dirigierte der diakonische Arbeitgeberverband (VdDD) die Streikklage, weil er seine Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen der Branche sichern will. Besonders pikant für die Arbeitgeber: Das Gericht sieht unter anderem in der Tatsache von Outsourcing und Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen einen Grund dafür, das Streikrecht zuzuerkennen.



Foto: ver.di

Weg durch alle Instanzen wahrscheinlich

Gegen das Urteil ist die Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen. Die kirchlichen Kläger haben angekündigt, Revision einzulegen. Die letzte Instanz ist also noch nicht erreicht. Nach dem positiven Urteil des LAG Hamm kann derzeit rechtmäßig gestreikt werden.

Wir werten das Urteil so:

- Beschäftigte bei Kirchen werden gestärkt. Sie haben alle Rechte normaler Arbeitnehmer/innen.
- Wir sind überzeugt, dass das Streikrecht auch in den weiteren Instanzen (bis zum Bundesverfassungsgericht) bestätigt wird.
- Es gibt jetzt eine gute Chance für kirchliche Beschäftigte, um bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.
- Tarifverträge statt Arbeitsvertragsrichtlinien rücken näher. Schließen Sie sich ver.di an, dann können Tarifverträge mit Aussicht auf Erfolg gefordert und erreicht werden.

Jetzt gilt es, die Chance zu nutzen!



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

www.mitgliedwerden.verdi.de

Streik in kirchlichen Einrichtungen nicht ausnahmslos unzulässig

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm hat am 13.01.2011 das Berufungsverfahren 8 Sa 788/10 entschieden, in dem es um die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen im Bereich der Evangelischen Kirche geht. Im August 2008 hatte die Gewerkschaft ver.di den Verband der Diakonischen Dienstgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert, was dieser ablehnte. Daraufhin rief die Gewerkschaft die Mitarbeiter in Diakonischen Einrichtungen in NRW zu Aktionen und Warnstreiks auf. Im Mai 2009 fand eine Streik- und Aktionswoche statt. Gegen die Arbeitskampfmaßnahmen regte sich die von der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover sowie Diakonischen Werken, Diakonien und weiteren Einrichtungen beim Arbeitsgericht Bielefeld erhobene Klage. Mit Urteil vom 03.03.2010 hat das Arbeitsgericht die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Streikmaßnahmen gegenüber der Evangelischen Kirche, dem Diakonischen Werk und einzelner Einrichtungen verurteilt. Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat die Klage im Gegensatz zur Vorinstanz abgewiesen, da auch in kirchlichen Einrichtungen gewerkschaftlich organisierte Streikmaßnahmen nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind. Bei der Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Streikrecht ist zu berücksichtigen, dass in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Tätigkeit

nicht zum in christlicher Überzeugung geleisteten „Dienst am Nächsten“ zählen. Äußerlich erkennbar wird dies u. a. daran, dass bestimmte Aufgabenbereiche mit Hilfsfunktionen (z. B. Krankenhausküche, Reinigungsdienst) ausgegliedert und auf nicht kirchliche Einrichtungen übertragen werden können. Daher ist ein Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen unverhältnismäßig. Schon deswegen ist der umfassende Unterlassungsantrag der Kläger unbegründet. **Der Ausschluss des Streikrechts lässt sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass in kirchlichen Einrichtungen der „Dritte Weg“ beschritten wird.** Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ stellt kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 3 GG dar. Da 2/3 der Arbeitnehmervertreter der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ im kirchlichen Dienst tätig sein müssen, können hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter keinen maßgeblichen Einfluss ausüben. Weitere Einschränkungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung erfolgt dadurch, dass sich die Arbeitnehmervertreter aus sämtlichen in der Einrichtung vertretenen Mitarbeitervereinigungen zusammensetzen müssen. Daher kann auch die formale Gleichheit der Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberstimmen in der Kommission die im Vergleich zum staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrecht erkennbare Beschränkung der kollektiven Interessenvertretung nicht ausgleichen...
Quelle: <http://berlin.verdi.de/>

SCHWARZES BRETT 25

Streik

Was wir schon immer über Arbeitskampf wissen wollten ...

Der erste Streik
Der erste Streik in Deutschland wurde von den Eisenbahnarbeitern im Jahr 1839 durchgeführt. Es handelte sich um einen Warnstreik, bei dem die Arbeiter ihre Arbeitsplätze verlassen hatten, um auf bessere Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Kirche und Streik
In kirchlichen Einrichtungen ist der Streik nicht grundsätzlich ausgeschlossen, wenn die Mitarbeiter nicht ausschließlich im Dienst der christlichen Überzeugung tätig sind.

Rote-Kreuz-Schwester
Das Rote Kreuz ist eine internationale Hilfsorganisation. In Deutschland ist es eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Reinliche
Reinliche ist ein Unternehmen, das Reinigungsleistungen anbietet. Es ist ein Beispiel für einen gewerkschaftlich organisierten Arbeitgeber.

Streik, ein altbewährtes Mittel
Streik ist ein altbewährtes Mittel der Arbeitskampfes. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Friedenspflicht
Die Friedenspflicht ist ein wichtiges Element des Arbeitsrechts. Sie verpflichtet die Parteien eines Arbeitskampfes, sich friedlich zu verhalten.

Urabstimmung
Eine Urabstimmung ist eine Abstimmung aller Arbeitnehmer einer Einrichtung über den Streikentscheidungsprozess.

Wir dürfen Buttons tragen!
Arbeitnehmer dürfen während eines Streiks Buttons tragen, die ihren Streik unterstützen. Dies ist ein rechtliches Mittel, um den Streik zu unterstützen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Streikrecht
Das Streikrecht ist ein grundlegendes Element des Arbeitsrechts. Es ermöglicht Arbeitnehmern, sich durch einen Streik für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Zusammengestellt von Volker Mörbe

Solche tollen Sachen für das Schwarze Brett gibt es bei ver.di zum Bestellen im A2-Format unter <https://drei.verdi.de/schwarze-bretter>.

AK Württemberg beschließt einstimmig Tarifübernahme für Diakonie

Am 10.12.2010 tagte die Arbeitsrechtliche Kommission. Bis zuletzt gab es harte Auseinandersetzungen und Kämpfe für die Tarifübernahme des Öffentlichen Dienstes in die AVR Württemberg. Die Arbeitgeber betrachteten diese Regelung von Beginn an als Niederlage und versuchten die Verhandlungsergebnisse zu hintertreiben. Es wurde von der Arbeitgeberseite gegen jede Änderung des Tarifs Widerspruch eingelegt

Was eigentlich schon zum 1.1.2009 als beschlossen galt, stand erneut zur Disposition.

Vor allem der Tarifabschluss über die Entgelterhöhung 2010/ 2011 konnte wegen des Widerspruchs der Arbeitgeber bis zum Ende des letzten Jahrs nicht umgesetzt werden. Dabei ging es gar nicht um die Höhe des Tarifabschlusses, die meisten Arbeitgeber hatten mit einem höheren Abschluss gerechnet und entsprechende Rücklagen gebildet. Es ging um die Grundsatzfrage. Nicht die vereinbarte Tarifbindung sondern das ebenfalls vereinbarte Widerspruchsrecht sollte die Regel sein. Das nahm dann durchaus absurde Züge an: Die Arbeitgeber legten auch gegen Bestandteile des TVöD Widerspruch ein, die für sie günstiger waren als die alten AVR Regelungen. Obwohl wir dachten, dass die Lohnbettelei in Württemberg beendet sei, mussten wir feststellen, dass die Arbeitgeber den „Dritten Weg“ noch stärker als bisher dazu benutzten, den Beschäftigten ihren Lohn vorzuenthalten. Wir mussten wieder darum kämpfen, dass die Entgelte des TVöD auch für die Beschäftigten der Diakonie gelten.

Höhepunkt der Auseinandersetzung war die Demonstration in Herrenberg. Während der Landesbischof July und der Hauptgeschäftsführer des Diakonischen Werks, Kaufmann in Herrenberg den „Dritten Weg“ als Erfolg feierten, demonstrierten mehr als 500 Beschäftigte mit „Sammelbüchsen“ gegen die demütigende Lohnbettelei.

Die Übernahmeverhandlungen zum Tarifergebnis des TVöD wurden zu einer Grundsatzauseinandersetzung.

Sie wurden von der AGMAV mit dem Ziel geführt, dass es in Württemberg nie mehr zu dieser Lohnbettelei kommen darf.

Mit diesem Auftrag führen die AGMAV Vorstandsmitglieder zu den Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeitgeber nach Honau, einem kleinen Ort am Fuß der Schwäbischen Alb. Dort traf sich der AVR Unterausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission um die Tarifübernahme des Vergütungstarifs zu verhandeln.

Unsere konsequente Linie führte letztlich zum Erfolg: Im Teil 1 AVR-Wü/I wurde als Ergänzung zum § 3 ein neuer Absatz 5 eingefügt, der Einsprüche gegen Tarifverträge, die Entgelt und Arbeitszeit regeln, verbietet.

Im Gegenzug einigten wir uns auf eine Formulierung zur "Verbandlichen Notlage". Hier konnten wir allerdings durchsetzen, dass dieses Thema ausschließlich in Buch V platziert wird und dass die AK das Heft des Handelns in der Hand hat und behält.

Leistungslohn:

Beim Leistungslohn war bereits klar, dass wir ihn 2011 aussetzen. Für 2012 wurde als Kompromiss im Blick auf die Gesamteinigung die Höhe von 1,25 % vereinbart. Klar ist, dass wenn es keine Vereinbarung zum "Erweiterten Notfond" gibt, diese Gehaltssumme pauschal ausgeschüttet wird.

Ab 2013 wird dann der Leistungstopf in Höhe des Öffentlichen Dienstes (2%) pauschal ausgeschüttet, soweit die AK nichts anderes beschließt. Hier wird es wie abgesprochen Verhandlungen über Regelungen zu einer erweiterten Altersteilzeit und zu Gesundheitspräventionsmaßnahmen geben. Wichtig war bei diesem Thema insbesondere, den Leistungslohn als solchen auf Dauer abzuschaffen.

Im "normalen" Tarifübernahmetext konnten wir noch die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen ein klein wenig verlängern, so dass Ansprüche bis 30.06.2011 geltend gemacht werden können.

Die Details zur Tarifübernahme auf den folgenden Seiten.

Der ausführliche Beschlusswortlaut ist auf der AGMAV-Webseite eingestellt.

Tarifübernahme 2010

- Die wesentlichen Änderungen in den AVR-Württemberg – Erstes, Zweites und Fünftes Buch – aufgrund des Beschlusses der AK-Württemberg vom 10. Dezember 2010

1. Tarifautomatik bzgl. Entgeltbestandteile und Arbeitszeitregelungen des TVöD/ TVAöD

Änderung des § 3 Teil 1 AVR-Wü/I:

(4) ¹Haben sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine der in § 15 Abs. 1 ARRg genannten Stellen Bedenken, die in Absatz 3 genannten Tarifverträge ganz oder teilweise zu übernehmen, ist binnen einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung des Textes des jeweiligen Tarifvertrages durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission die Behandlung dieses Tarifvertrages in der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 15 ARRg zu beantragen und zu begründen. ²Ein Verzicht auf die Einspruchsfrist ist möglich. ³Bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRg gilt das bisherige Recht.

(5) ¹Absatz 4 gilt nicht für Bestimmungen in den in Absatz 3 genannten Tarifverträgen, die Entgeltbestandteile (z. B. Tabellenentgelt, Einmalzahlungen, Zuschläge, Zulagen, Leistungsentgelt) oder Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit regeln. ²Diese Bestimmungen finden nach den weiteren Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unmittelbar auf die Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Anwendung.

Mit dieser neuen Regelung konnte die sogenannte **Tarifautomatik** für Regelungen von Entgeltbestandteilen oder Arbeitszeitänderungen des TVöD bzw. des TVAöD sowie diese ergänzenden Tarifverträgen in die AVR-Württemberg erreicht werden.

Künftig sind Einwendungen gegen die Übernahme von Tarifverträgen, die Entgelte oder Arbeitszeit regeln, nicht mehr möglich. Künftige Tarifierhöhungen oder Arbeitszeitänderungen

gen fließen automatisch in die AVR-Württemberg ein und zwar zu demselben Zeitpunkt und in gleicher Höhe wie im öffentlichen Dienst.

2. Tarifierhöhungen in den Jahren 2010 und 2011

Allgemeine Tarifsteigerung:

ab 1. Oktober 2010	→	um 1,2 %
ab 1. Januar 2011	→	um 0,60 %
ab 1. August 2011	→	um 0,50 %

Tabellenentgelte, Stundenentgelte, Entgelte für Auszubildende sowie Anerkennungspraktikanten werden entsprechend erhöht.

Einmalzahlung

Anstelle der Einmalzahlung im Januar 2011 im Bereich des TVöD sowie zur Kompensation der „entgangenen“ Tarifierhöhung seit 1. Januar 2010 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Einmalzahlung:

- in den EG 01 bis EG 11	→	450,- Euro
- in den EG 12 bis EG 15 Ü sowie in den EG I und II	→	300,- Euro
- Auszubildende	→	150,- Euro
- Anerkennungspraktikanten	→	50,- Euro

Voraussetzung ist, dass

- die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 1. Dezember 2010 in einem Arbeitsverhältnis steht und
- mindestens an einem Tag des Monats Dezember Anspruch auf Entgelt hat.

Die Einmalzahlung wurde mit den Bezügen für den Monat Dezember ausbezahlt.

Kein Anspruch besteht, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. September 2010 begonnen hat.

3. Unterschiedsbetrag bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I:

In den EG 1 bis 8 wurde der Unterschiedsbetrag in Höhe von 30 Euro auf 50 Euro, in den EG 9 bis 15 von 60 Euro auf 80 Euro erhöht.

4. Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulage für Bestandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ab 1. Januar 2011

- siehe AGMAV-Mitteilungen ab Seite 21

5. Leistungsentgelt

Im Jahr 2011 wird auf das Leistungsentgelt verzichtet.

In den darauffolgenden Jahren beträgt das Leistungsentgelt

2012	→	1,75 v.H.
ab 2013	→	2,00 v.H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der AVR-Württemberg unterfallen.

Im Jahr 2011 werden Verhandlungen geführt zur Einrichtung eines **Fonds zur Bestands-sicherung und Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit in Mitgliedseinrichtungen des DWW (Stichwort: Rettungsschirm)**.

Kommt dieser Fonds bis 31. Dezember 2011 zustande, wird das Leistungsentgelt für das Jahr 2012 in diesen Fonds einbezahlt. Kommt dieser Fonds nicht zustande, ist das Leistungsentgelt gleichmäßig („Gießkannenprinzip“) an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszubezahlen.

Ab 2013 wird das Leistungsentgelt ebenfalls gleichmäßig („Gießkannenprinzip“) an die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgezahlt, sofern nicht die AK-Württemberg bis zu diesem Zeitpunkt etwas anderes bestimmt. Die AK-Württemberg beabsichtigt Verhandlungen zur Schaffung einer Regelung aufzunehmen, wonach das Leistungsentgelt des jeweiligen Jahres für Zwecke des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsprävention bzw. zur Verbesserung der Bedingungen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu verwenden.

6. Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ

6.1 Altersteilzeit

Der Tarifvertrag Altersteilzeit in Teil 5 AVR-Wü/I gilt nur für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 beginnen (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TV ATZ).

Im Rahmen der Tarifeinigung 2010 wurde vereinbart, dass ab 1. Oktober 2010 unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeit vereinbart werden kann bzw. dass in Kombination von Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann.

Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Altersteilzeit kann vereinbart werden:

- **aufgrund einer Arbeitgeberentscheidung ohne Rechtsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Restrukturierungs- und Stellenabbauereichen (§ 3 TV FlexAZ)**

Restrukturierungsbereiche sind Bereiche, in denen die Tätigkeit mit dem Ziel der langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit oder der Aufgabenwahrnehmung neu ausgerichtet werden muss. Hierbei stehen strukturelle und organisatorische Maßnahmen im Mittelpunkt.

Stellenabbauereiche sind durch einen abzubauenen Stellen- bzw. Arbeitsplatzüberhang gekennzeichnet.

- **Altersteilzeit aufgrund eines An-**

spruchs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Quote (§ 4 TV FlexAZ)

Nach § 4 TV FlexAZ besteht ein Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Altersteilzeit innerhalb einer Quote, wenn die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und dienstliche bzw. betriebliche Gründe der Altersteilzeit nicht ausnahmsweise entgegenstehen (§ 4 Abs. 3 TV FlexAZ). Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Stichtag ist jeweils der 31. Mai des Vorjahres.

Nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ sind auch Altersteilzeitfälle in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen in die Berechnung der Quote einzubeziehen. Hat ein Arbeitgeber zur Restrukturierung oder zum Stellenabbau so viele Altersteilzeitverhältnisse abgeschlossen, dass die Quote von 2,5 v.H. erfüllt ist, hat keine Mitarbeiterin bzw. kein Mitarbeiter Anspruch auf Altersteilzeit.

Persönliche Voraussetzungen

Die neuen Regelungen zur Altersteilzeit orientieren sich eng an den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes. Voraussetzung ist unter anderem, dass die jeweilige Mitarbeiterin bzw. der jeweilige Mitarbeiter das 60. Lebensjahr vollendet hat und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden hat.

Das Altersteilzeitverhältnis muss sich zwingend zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem Altersrente beansprucht werden kann (§ 5 Abs. 2 TV FlexAZ). Es darf die Höchstdauer von 5 Jahren nicht überschreiten (§ 6 Abs. 1 TV FlexAZ).

Der Antrag muss spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich beantragt werden (§ 5 Abs. 3 Satz 1 TV FlexAZ). Er kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 TV FlexAZ gestellt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Interesse an einer Altersteilzeit haben, ist zu empfehlen, wegen der Auswirkungen Auskünfte bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern (Rentenversicherung, Krankenkasse), bei der Zusatzversorgungskasse und beim Finanzamt einzuholen.

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein. § 6 Abs. 2 TV FlexAZ schreibt vor, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Gesamtlaufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit betragen muss. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltZG (höchstens der Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit).

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell möglich (§ 6 Abs. 3 TV FlexAZ).

Anteiliges Entgelt und Aufstockungsleistungen

Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteiliges Entgelt wie andere Teilzeitbeschäftigte. Die Aufstockung beschränkt sich auf 20 v.H. des der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter im jeweiligen Monat zustehenden Regelarbeitsentgelt gemäß § 6 Abs. 1 AltZG. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Arbeitsphase die Hälfte des Entgelts, das sie im Auszahlungsmonat erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten. Die andere Hälfte

te fließt in ein Wertguthaben und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Die Aufstockung beträgt hier ebenfalls 20 v.H. des Regelarbeitsentgelt gem. § 6 Abs. 1 AltTZG mit den o.g. Ausnahmen.

Durch Dienstvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden.

6.2 Flexible Arbeitszeit – FALTER – ohne Rechtsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Durch § 13 TV FlexAZ wird älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Modell der flexiblen Altersarbeitszeit für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht.

Anders als bei der Altersteilzeit wird die aktive Arbeitsphase verlängert.

Nach dem FALTER-Modell können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwei Jahre vor Erreichen des für sie maßgeblichen Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente wegen Alters ihre bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte reduzieren. Dafür wird das Arbeitsverhältnis für zwei Jahre nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente mit der Hälfte der Arbeitszeit fortgesetzt.

Voraussetzung für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells ist der Bezug einer Teilrente zum Zeitpunkt des Beginns dieses Arbeitszeitmodells. Der Bezug von Teilrente ist möglich als

- Altersrente für langjährige Versicherte,
- Altersrente für Frauen (Jahrgänge vor 1952)
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen

In Zusammenhang mit dem FALTER-Modell darf die Teilrente zu einem Drittel, oder zur Hälfte der erreichten Vollrente bezogen werden (§ 42 Abs. 2 SGB VI). Wofür sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden, bleibt ihnen überlassen.

Bitte beachten!! Für den Bezug einer Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gelten Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 SGB VI). !!

7. Bestandssicherungsverfahren (AVR-Wü/V)

Zu Teil 2: Vereinfachtes Verfahren

Im Vereinfachten Verfahren ist künftig eine Absenkung bis zu einem Gesamtvolumen von 4 v.H. bezogen auf ein Jahr möglich. Die Laufzeit beträgt in der Regel auch ein Jahr. Sie kann verlängert werden, allerdings darf das Gesamtvolumen in Höhe von 4 v.H. nicht überschritten werden.

Eine erneute Maßnahme zur Bestandssicherung ist frühestens nach Ablauf von vier Jahren seit dem Inkrafttreten der vorangegangenen Maßnahme möglich.

Teil 3: Verbandliche Notlagenregelung

Es wurde eine verbandliche Notlagenregelung als Teil 3 der Bestandssicherungsverfahren in die AVR-Württemberg – Fünftes Buch - aufgenommen.

Eine verbandliche Notlagenregelung kann durch Insolvenz mehrerer oder großer Mitgliedseinrichtungen im Zusammenhang mit der Gewährsträgerschaft gegenüber der ZVK entstehen oder bei gravierenden geänderten volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Im Fall einer verbandlichen Notlagenregelung wird die Tarifautomatik von Entgeltbestandteilen und Arbeitszeitregelungen nach § 3 Abs. 5 Teil 1 AVR-Wü/I ausgesetzt.

Die Feststellung einer verbandlichen Notlagenregelung sowie die Aussetzung der Tarifautomatik erfolgt durch Beschluss der AK.

Näheres wird durch die AK-Württemberg gestaltet.

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV*

Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen

Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen für Altmitarbeiterinnen und –mitarbeiter“

(Änderungen ab 1. Januar 2011 mit Blitz und Balken markiert)



Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Erfüllung des „alten“ Bewährungsaufstieges

Bewährungsaufstiege sind in den neuen AVR-Württemberg entsprechend den Regelungen des TVöD nicht mehr vorgesehen (§ 17 Abs. 5 Satz 1 AVR-Wü/II). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit über den 01.01.2009 hinaus laufenden Aufstiegen werden durch die Besitzstandsregelung des § 8 AVR-Wü/II abgesichert.

Da die Zeitaufstiege der Arbeiterinnen und Arbeiter bereits durchgängig in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt wurden, sind entsprechende Besitzstände für diese Personengruppen nicht mehr vorgesehen. Aus denselben Gründen erfolgt auch keine Absicherung von Zeitaufstiegen bei den unter die Anlage 1b der alten AVR-Württemberg fallenden Pflegekräfte (§ 8 Abs. 4 AVR-Wü/II).

- § 13 a AVR-Württemberg alt

Diese Regelung beinhaltet, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Änderung der Merkmale der bisherigen Tätigkeit nach einer bestimmten Bewährungszeit in die nächst höhere Vergütungsgruppe höhergruppiert wird.

Die Bewährungszeit beginnt mit dem Tag, an dem die überwiegend auszuübende Tätigkeit die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllt, aus der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Wege der Bewährung in eine höhere Vergütungsgruppe aufrücken kann. Es kommt nicht auf den Zeitpunkt an, an dem der Angestellte durch den Arbeitgeber förmlich eingrup-

piert ist.

Anrechenbare Zeiten. § 13 a Abs. 4 AVR-Württemberg alt.

Die Berufszeiten der in § 11 b Abs. 2 genannten Träger werden angerechnet. Unschädlich sind die in § 13 a Abs. 5 genannten Zeiten.

Nur bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung A

⇒ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in eine der der **Entgeltgruppen 3 bis 8** übergeleitet werden (§ 8 Abs. 1 AVR-Wü/II)

Ist die Zeit der Bewährung am 01.01.2009 zur Hälfte erfüllt, erfolgt der Aufstieg in die nächst höhere Entgeltgruppe zum jeweiligen individuellen Aufstiegszeitpunkt, wenn die Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges zu diesem Zeitpunkt erfüllt sind.

- § 17 Abs 4 Teil 2 AVR-Wü/II

Erfolgt die Höhergruppierung aus der individuellen Zwischenstufe, erhält der Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Die Regelung über den Garantiebtrag (§ 17 Abs. 4 Satz 3 Teil 2 AVR-Wü/II) findet auch hier Anwendung.

⇒ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, **die in Entgeltgruppe 2 sowie Entgeltgruppen 9 bis 15** übergeleitet werden (§ 8 Abs. 2 AVR-Wü/II).

Ist die Zeit der Bewährung am 1.1.2009 **zur Hälfte** erfüllt und würde die Höhergruppierung in der Zeit zwischen 1.2.2009 und 31.12.2010 erfolgen, erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum individuellen Aufstiegszeitpunkt Entgelt ihrer bisherigen Entgeltgruppe aus dem Vergleichsentgelt der Vergütung der höheren Vergütungsgruppe; auch in diesem Fall müssen die Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges zu diesem Zeitpunkt erfüllt sein.

⇒ **o.g. Bewährungsaufstiege bis spätestens 31. Dezember 2010 erfüllt,**

unabhängig davon, ob die Hälfte der Bewährungszeit zum Stichtag erfüllt ist oder nicht.

Entsprechend der Regelung des 2. Änderungsstarifvertrag zum TVü-VKA ist in § 8 Abs. 3 AVR-Wü/II bestimmt, dass übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bewährungsaufstiege bis spätestens 31. Dezember 2010 erfolgen würden, den Bewährungsaufstieg **unabhängig davon erhalten, ob sie die Hälfte der Bewährungszeit zum Stichtag erfüllt haben oder nicht** (§ 8 Abs. 3 in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

⇒ **o.g. Bewährungsaufstiege bis spätestens 29. Februar 2012 erfüllt,**

unabhängig davon, ob die Hälfte der Bewährungszeit zum Stichtag erfüllt ist oder nicht.

Übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bewährungsaufstiege bis spätestens 29. Februar 2012 erfolgen würde, erhalten den Bewährungsaufstieg **auf schriftlichen Antrag** unabhängig davon, ob sie die Hälfte der Bewährungszeit zum Stichtag erfüllt haben oder nicht (§ 8 Abs. 3 in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung)

☞ **MAV bitte beachten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren!!**

2.3 Die Erfüllung der „alten“ VergütungsgruppENZulagen

Neben den Bewährungsaufstiegen enthalten einzelne Vergütungsgruppen der Anlage 1a der alten AVR-Württemberg so genannte VergütungsgruppENZulagen. Deren Zahlung ist davon abhängig, dass der Beschäftigte eine bestimmte Zeit die entsprechende Tätigkeit ausübt bzw. sich in der Ausübung bewährt hat.

Die VergütungsgruppENZulage fließt nicht in

das Vergleichsentgelt ein. Den übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist deshalb unter bestimmten Voraussetzungen ein im Einzelnen differenzierter Besitzstand eingeräumt worden.

⇒ **VergütungsgruppENZulage**

Nur bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung A und K

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bereits eine VergütungsgruppENZulage

Übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen zum Zeitpunkt der Überleitung bereits eine VergütungsgruppENZulage zusteht, erhalten diese als Besitzstandszulage weiter (§ 9 Abs. 1 AVR-Wü/II).

2. VergütungsgruppENZulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder FallgruppENAufstieg

wird als Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt gewährt, in dem der Mitarbeiter die Voraussetzung für die VergütungsgruppENZulage erfüllt hätte.

Voraussetzung:

Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt

Voraussetzungen der VergütungsgruppENZulage erfüllt

(§ 9 Abs. 2 AVR-Wü/II)

⇒ **Voraussetzungen für VergütungsgruppENZulage bis spätestens 31. Dezember 2010 erfüllt,**

Übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach altem Recht die Voraussetzungen für eine VergütungsgruppENZulage bis spätestens 31. Dezember 2010 erfüllt hätten, wird diese unabhängig davon gewährt, ob die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zum Stichtag zur Hälfte erfüllt ist oder nicht (§ 9 Abs. 2a AVR-Wü/II in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung).



Voraussetzungen für Vergütungsgruppenzulage bis spätestens 29. Februar 2012 erfüllt

Übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach altem Recht die Voraussetzungen für eine Vergütungsgruppenzulage bis spätestens 29. Februar 2012 erfüllt hätten, wird diese **auf schriftlichen Antrag** unabhängig davon gewährt, ob die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zum Stichtag zur Hälfte erfüllt ist oder nicht (§ 9 Abs. 2a AVR-Wü/II in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung).

☞ **MAV bitte beachten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren!!**

3. Vergütungsgruppenzulagen im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Entgeltgruppe 3,5,6 oder 8 übergeleitet werden, die den Fallgruppenaufstieg am 31.12.2008 noch nicht erreicht haben,

⇒ Höhergruppierung in nächst höhere Entgeltgruppe der AVR-Württemberg – Erstes Buch-; keine Besitzstandszulage für die Vergütungsgruppenzulage (§ 9 Abs. 3 Buchst. a) AVR-Wü/II)

Ist der Fallgruppenaufstieg am 31.12.2008 bereits erfolgt,

⇒ wird die Vergütungsgruppenzulage als Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt gewährt, in dem der Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten,

wenn am 1.1.2009 die Hälfte der Zeit zurückgelegt ist, die für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage und für den vorausgegangenen Bewährungsaufstieg nach bisherigem Recht vorgeschrieben war

oder

die Vergütungsgruppenzulage bis zum 31. Dezember 2010 erworben worden wäre (§ 9 Abs. 3 Buchst. b) in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

oder

wenn die Vergütungsgruppenzulage bis zum 29. Februar 2012 erworben worden wäre **auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterinnen bzw. des Mitarbeiters** (§ 9 Abs. 3 Buchst. b) in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung).

☞ **MAV bitte beachten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren!!**

Wäre der Fallgruppenaufstieg nach bisherigem Recht spätestens am 31. Dezember 2010 erreicht worden,

⇒ wird die Vergütungsgruppenzulage als Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt gewährt, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätte,

wenn am 1.1.2011 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss

und

die Vergütungsgruppenzulage bis zum 29. Februar 2012 erworben worden wäre (§ 9 Abs. 3 Buchst. c) AVR-Wü/II).

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin*



Regelungen zur Qualifizierung in den AVR-Württemberg - Erstes Buch -

1. § 5 Teil 2 AVR-Wü/I

Im Zuge der Modernisierung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes haben die Tarifvertragsparteien erstmals eine tarifliche Regelung zur Qualifizierung vereinbart. Die Regelung selbst beinhaltet zwar **keinen Rechtsanspruch auf Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen**. Gleichwohl stärken sie die Individualrechte der Beschäftigten und bieten Ansatzpunkte für die Gestaltung der betrieblichen Qualifizierung.



Die Qualifizierung nach § 5 Teil 2 AVR-Wü/I stellt ein Angebot an die Arbeitsvertragsparteien dar, Qualifizierung durchzuführen, um auf diese Weise das Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Allerdings kann das Angebot zur Qualifizierung im Wege einer Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden.

➔ **Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 5 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I.**

- siehe Checkliste: Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -

Welche Qualifizierungsmaßnahmen kommen in Betracht und sind zu regeln (§ 5 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I)?

Das Angebot der Qualifizierung beschränkt sich auf die

- Erhaltungsqualifizierung
- Fort- und Weiterbildung
- Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (= Umschulung)
- Wiedereinstiegsqualifizierung

➔ **Erhaltungsqualifizierung**

Ist notwendig, um die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets nachvollziehen zu können.

Ausgangspunkt ist die jeweils individuell vorhandene Qualifikation. Im Übrigen beschränkt sich die Erhaltungsqualifizierung darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nur auf dem jeweils für ihre Aufgabenerledigung erforderlichen Stand halten.

➔ **Fort- und Weiterbildung**

Die Fort- und Weiterbildung dient dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen und damit der Qualifizierung für andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze.

Beide Arbeitsvertragsparteien haben ein Interesse daran, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter flexibel eingesetzt werden kann. Der Arbeitgeber kann z.B. problemlos auf wechselnde Bedarfsanforderungen reagieren oder die Personalentwicklung vorantreiben, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann durch die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme seine Aufstiegschancen verbessern oder veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet besser erfüllen.

➔ **Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung**

Die Qualifizierung für eine andere Tätigkeit spielt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Rolle. Rationalisierungsmaßnahmen führen in der Regel zu Veränderungen im Arbeitsablauf. Entfällt in diesem Zusammenhang die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, können Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen mithelfen, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter vor einem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen.

→ Wiedereinstiegsqualifizierung

Mit der Wiedereinstiegsqualifizierung kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei oder nach längerer Abwesenheit auf den neuesten Stand gebracht werden. Dies erleichtert den nahtlosen Übergang vom ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. bei Elternzeit) zurück ins Arbeitsleben.

Welche Merkmale eine Qualifizierungsmaßnahme i.S. d. § 5 Teil 2 AVR-Wü/I erfüllen muss, bleibt offen. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen obliegt den Arbeitsvertragsparteien.

In jedem Fall ist es notwendig, dass Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter die Modalitäten der Qualifizierungsmaßnahme festlegen und Regelungen zu den beiderseitigen rechten und pflichten während der Qualifizierung treffen. Dies sollte in einer eigens zu diesem Zwecke geschlossenen Qualifizierungsvereinbarung erfolgen.



→ Qualifizierungsvereinbarung

Zu regeln ist:

- Dauer der Fortbildungsmaßnahme
- Frage der Freistellung
- Kostenbeteiligung
- Ggf. Rückzahlung einer vom Arbeitgeber getragenen Bildungsmaßnahme

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ist zu dokumentieren und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich zu bestätigen (§ 5 Abs. 3 Satz 2 Teil 2 AVR-Wü/I).

Das Qualifizierungsgespräch (§ 5 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I)

§ 5 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I sichert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Anspruch auf ein jährliches Personalgespräch mit der Führungskraft zu, bei dem der individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt werden soll. Eine spezielle Regelung für die Qualifizierung

der Ärztinnen und Ärzte ist in § 44 Teil 3.2 AVR-Wü/I getroffen.

In diesem Qualifizierungsgespräch werden

- der konkrete Qualifizierungsbedarf,
- die Qualifizierungsanforderungen
- Qualifizierungswünsche

erörtert. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber entsprechende Angebote machen muss. Umgekehrt kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht verpflichtet werden, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Der Anspruch reduziert sich auf das regelmäßige Gespräch.

Qualifizierungskosten

Sinnvollerweise ist vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter die Frage zu klären, wer die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme

- Unterrichtsgebühr
- Lernmittel
- Verpflegungskosten
- Übernachtungs- und Tagungskosten
- Reisekosten
- Etc.

trägt.

Liegt die Qualifizierung vornehmlich im Interesse des Arbeitgebers (z.B. bei betriebsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, die nur den Zweck haben, vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten anzupassen) oder wird sie gar in seinem Auftrag durchgeführt, so scheidet nach § 5 Abs. 5 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I eine Kostenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Für den Fall, dass die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme auch im individuellen Interesse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegt („individueller Nutzen“) eröffnet § 5 Abs. 5 Satz

2 Teil 2 AVR-Wü/I die Möglichkeit eines Eigenbeitrages der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann sowohl in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Eigenbeitrag in Zeit möglich

- durch Inanspruchnahme von Zeitguthaben
oder
- Qualifizierungsmaßnahme erfolgt außerhalb der individuellen Arbeitszeit

Der Eigenbeitrag ist von den Arbeitsvertragsparteien in einer Qualifizierungsvereinbarung zu regeln. Alternativ kann auch eine abzuschließende Dienstvereinbarung einen Eigenbeitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorsehen.

Die Tarifvertragsparteien haben den Betriebsparteien insoweit aufgegeben, in der Dienstvereinbarung die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Je nachdem in welchem Verhältnis das dienstliche Interesse zu dem persönlichen Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht, sind Abstufungen vorzunehmen.

Rückzahlung der Kosten

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierung ganz oder teilweise, kann eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden, die die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet.

Die Rückzahlungsklausel hat sich an den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zu orientieren.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG sind einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, soweit er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass derartige Zahlungsverpflichtungen, die an eine vom Arbeitnehmer zu verantwortende Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen bzw. nicht gegen Treu und Glauben verstoßen.

Die bei der gerichtlichen Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln gebotene Interessenabwägung hat sich zunächst vorrangig daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt hat (BAG Urt. v. 18.8.1976 + 5 AZR 399/ 75 – AP Nr. 3 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe). Ein solcher geldwerter Vorteil ist nach der Rechtsprechung gegeben, wenn sich insbesondere der Wert der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt nach den konkret vorliegenden Verhältnissen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses erhöht.

Darüber hinaus müssen Länge der Ausbildungs- und der Bindungsdauer in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ggf. kann eine unangemessen lange Bindungsdauer zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt führen.

Höhe der zurückzuzahlenden Kosten

Für den Beschäftigten muss erkennbar sein, welche Kosten für ihn im Fall der Nichteinhaltung der Bindungsdauer anfallen.

Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen

- der Sachaufwand
z.B. Fahrt- und Unterbringungskosten
Sachmittel
Lehrgangsgebühren
etc.
- die Lohnkosten des Arbeitgebers

Nicht zu erstatten sind die auf die Personalkosten entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (BAG, Urt. v. 11.4.1984 – 5 AZR 430/82 – AP Nr. 8 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe).

Eine hohe Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers kann dadurch gemildert werden, dass sich diese nach bestimmten Zeitabschnitten innerhalb des Bindungszeitraums zeitanteilig verringert.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Erfolgt die Qualifizierung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, werden die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten modifiziert. Dem Arbeitgeber obliegt während der Fortbildung in erster Linie die Verpflichtung, den Beschäftigten zu qualifizieren bzw. qualifizieren zu lassen, während der Beschäftigte die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme schuldet und sich darum bemühen muss, das Qualifizierungsziel zu erreichen.

§ 5 Abs. 6 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt, dass die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme als Arbeitszeit zu werten ist, Dies gilt auch für die über die individuelle normale Arbeitszeit des Beschäftigten hinausgehenden Stunden der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Qualifizierung. Diese Zeiten sind durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder ggf. bei Vorliegen sämtlicher Merkmale des Überstundenbegriffs entsprechend § 8 Teil 2 AVR-Wü/I als Überstunde oder aber als Mehrarbeit abzugelten, Ist in der Qualifizierungsvereinbarung bzw. der Dienstvereinbarung ein Eigenbeitrag des Beschäftigten in Zeit vorgesehen, findet § 5 Abs. 6 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I keine Anwendung. Vielmehr gilt in diesem Fall der entsprechende Zeitanteil an der Qualifizierungsmaßnahme nicht als Arbeitszeit.

Qualifizierungsmaßnahmen bei Teilzeitbeschäftigten

Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten i.S. des § 5 Abs. 8 Teil 2 AVR-Wü/I sind Teilzeitbeschäftigte. Diese sollen gleichberechtigt

an Qualifizierungsmaßnahmen teilhaben können wie Vollzeitkräfte.

2. Qualifizierung von Ärztinnen und Ärzten – § 43 Teil 3.2 bzw. § 44 Teil 3.3 AVR-Wü/I

§ 43 Abs. 1 bis 3 Teil 3.2 AVR-Wü/I gilt für Ärzte, die sich nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Facharzt-, Schwerpunktbildung oder Zusatzausbildung befinden. Er ergänzt die allgemeinen Regelungen zur Qualifizierung in § 5 Teil 2 AVR-Wü/I.



Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Der Weiterbildungsplan unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung der MAV nach § 39 c) und d) MVG.

3. Arbeitszeit zur Vorbereitung und Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst - § 44 Teil 3.3 AVR-Wü/I -

Geltungsbereich (Erziehungsdienst)

Die Definition des Erziehungsdienstes wird in § 44 Abs. 4 Satz 3 Teil 3.3 AVR-Wü/I und der Protokollerklärung hierzu personen- und tätigkeitsbezogen vorgenommen. Auf den Einsatz in einer bestimmten Einrichtung kommt es nicht an.

Die Tätigkeit muss vom Aufgabenbereich her der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe zugehörig sein.

Unter Erziehungshilfe sind die in §§ 27 bis 35 SGB VII aufgeführten Tätigkeitsfelder der Jugendhilfe zu verstehen. Dies sind die Hilfe zur Erziehung, die Erziehungsberatung, die soziale Gruppenarbeit, die Erziehungsbeistandschaft/ Betreuungshilfe, die sozialpädagogische Familienhilfe, die Erziehung in einer Tagesgruppe die Vollzeitpflege, die Heimerziehung einschließlich sonstiger betreuter Wohnformen und die intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung. Eingliederungshilfe betrifft die Arbeit mit seelisch behinderten Kindern und Jugendlichen

i.S.v. § 35a SGB VIII und mit sonstigen behinderten Personen i.S.v. § 53 SGB XII.

Erzieherisch ist zunächst eine Tätigkeit, die auf die planmäßige und zielvolle Einwirkung auf junge Menschen gerichtet ist, um sie mit all ihren Fähigkeiten und Kräften geistig, sittlich und körperlich zu formen und zu verantwortungsbewussten, charakterfesten Persönlichkeiten heranzubilden (Wahrig, Deutsches Wörterbuch). Darüber hinaus wird auch die Betreuung behinderter Erwachsener vom Erziehungsdienst mit erfasst. (BAG AP BAT 1975 §§ 22,23 Nr. 148 und 155).

Verwendung von Arbeitszeit für Vorbereitung und Qualifizierung

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Teil ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nicht für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen oder Behinderten zu verwenden, sondern für die eigene Vorbereitung oder Qualifizierung.

Vorbereitung ist jede Tätigkeit, die auf inhaltlichem oder organisatorischem Gebiet vor der unmittelbaren erzieherischen Arbeit geleistet wird.

Qualifizierung betrifft die Erhaltung oder Erweiterung der inhaltlichen, pädagogischen oder didaktischen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zeitlicher Umfang: 19,5 Stunden im Kalenderjahr.

Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich er

Stundensatz in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

Beispiel:

Ein Heilerziehungspfleger ist mit 25 Wochenstunden beschäftigt. Bei ihm sind

$$19,5 \text{ Std.} \times \frac{25}{39} = 12,5 \text{ Std.} = \mathbf{12 \text{ Stunden}}$$

der regelmäßigen Arbeitszeit im Kalenderjahr für Vorbereitung und Qualifizierung zu verwenden.



Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Die Bestimmung der zeitlichen Lage der Vorbereitung- und Qualifizierungsstunden unterliegt der Mitbestimmung der MAV bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach § 40 Buchst. d) MVG.

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin*

Checkliste: Dienstvereinbarung zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 5 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I

Was ist bei einer Dienstvereinbarung zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten?

- Welcher Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht in Eurer Einrichtung aus Eurer Sicht? Art und Inhalt von möglichen Qualifizierungsmaßnahmen (näher beschreiben).
- Wie wird der jeweilige Qualifizierungsbe-

darf erhoben? Welche Stellen sind einzubeziehen und unterstützen uns hierbei? Gleichstellungsbeauftragte, Bereichsleitungen, Personalentwicklung in der Personalabteilungsbereich, etc.

- Wie werden die regelmäßigen Qualifizierungsgespräche mit den Führungskräften durchgeführt? Wie fließen die Ergebnisse in die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs ein?

- Welche Fortbildungen liegen im betrieblichen Interesse, welche sind im Rahmen der Personalplanung und der Personalentwicklung erforderlich? Hierbei sind nicht nur fachliche Fortbildungen zu berücksichtigen, sondern z.B. auch Fortbildungen zur Entwicklung sozialer Fähigkeiten, Förderung der Zusammenarbeit im Betrieb, etc. .

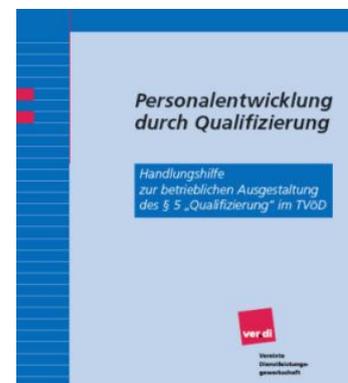
Nach § 5 Abs. 5 Teil 2 AVR-Wü/I sind die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich der Reisekosten – grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen Hierzu gehört auch die Dienstbefreiung zur Teilnahme an einer Fortbildung

- Welche Fort- und Weiterbildungen liegen im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Unterstützung persönlicher Weiterbildung, Beschäftigte)
- Regelungen zur Umsetzung des Qualifizierungsbedarfs und Beteiligung der MAV
- Teilnahmepflicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einer notwendigen Qualifizierungsmaßnahme
- Berücksichtigung besonderer Mitarbeitergruppen, z.B. Teilzeitbeschäftigte, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schwerbehinderte etc.
- Anspruch des Mitarbeiters auf Fort- bzw. Weiterbildung einschließlich Kostenübernahme und Dienstbefreiung
- keine Vermengung des Anspruchs auf Qualifizierung nach § 5 Teil 2 AVR-Wü/I mit dem höchstpersönlichen Anspruch auf Fortbildung nach ZRW 2! Damit würdet Ihr den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Selbstbestimmung über ihren Fortbildungsanspruch nach ZRW 2 entziehen. Es kann überlegt werden, ob auf Antrag des Mitarbeiters für den Fall eines Rückzahlungsanspruchs bei vorzeitigem Aus-



scheiden des Mitarbeiters eine Verrechnung mit diesem Anspruch erfolgen soll, dies sollte aber der Entscheidung des Mitarbeiters überlassen werden.

- Nach der Tarifregelung ist ein Eigenbeitrag nur möglich, wenn der Mitarbeiter von der Fortbildung einen **individuellen Nutzen** („geldwerter Vorteil“) hat. Hierzu zählt allerdings nicht der Nutzen an der Arbeitsplatzhaltung durch die Fortbildung (Anpassungsfortbildung). Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des **betrieblichen und individuellen Nutzens** zu regeln.
- Konfliktlösungen für den Fall, dass über die Qualifizierung kein Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien hergestellt wird
- Dokumentationsweise der Qualifizierung



→ siehe auch ver.di – Dienstvereinbarung zur Qualifizierung

http://br-aktiv.verdi.de/arbeitshilfen/arbeitshilfen/ah_fuehrung/data/ver-di_arbeitshilfe_personalentwicklung-durch-qualifizierung.pdf

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin

Rettet_Aalen@gmx.de

Die Geschichte vom nicht alltäglichen Widerstand gegen eine Betriebsschließung

Währenddessen sieht die Situation im benachbarten Ostalbkreis noch düsterer aus.

Auch Aalener Klinik schreibt rote Zahlen

Die von der Samariterstiftung getragene geriatrische Reha-Klinik in Aalen machte im vergangenen Jahr ebenfalls mehrere hunderttausend Euro Verlust, wie Dr. Eberhard Goll, Vorstandsmitglied

der Stiftung, berichtet: „Über das Jahr hinweg hatten wir eine durchschnittliche Auslastung von etwa 75 Prozent.“ Für die Stiftung stelle sich derzeit die Frage, ob sie auch weiterhin als Trägerin der Klinik fungieren kann und wird. „Eine Antwort darauf wird es wohl in den kommenden Wochen geben“, so Goll. „Wir machen uns ernsthaft Gedanken darüber, wie es weitergehen soll.“ Etwa 70 Mitarbeiter arbeiten in der geriatrischen Reha-Klinik in Aalen. Sie

sollen als erste informiert werden, sobald eine Entscheidung gefällt wird. Sollte die Samariterstiftung als Trägerin die Aalener Klinik aufgeben, könnte die Einrichtung endgültig vor dem Aus stehen. Dr. Landrat des Ostalbkreises, Klaus Pavel, ließ zumindest Zweifel daran, ob der Landkreis als Träger die Bresche springen würde. „Möglich ist zwar alles, doch letztlich ist es auch für einen Landkreis nur wenig sinnvoll, einen defizitären Bereich zu übernehmen.“

Die Kolleginnen der Reha-Klinik Aalen haben nicht schlecht gestaunt, als sie morgens beim Zeitungslesen erfahren haben, dass sie bald arbeitslos sein werden.

In der WIR! vom Februar haben wir bereits kurz berichtet, dass sich die Kolleginnen aber nicht ins Schneckenhaus zurückgezogen haben, sondern einen beispiellosen Kampfgeist besitzen und sich seit dem 26.1.2011, dem Erscheinen des Artikels in der „Heidenheimer Zeitung“ mit vielfältigen Aktionen zur Wehr setzen.



Der Pressemeldung folgten Gespräche mit den Verantwortlichen der Samariterstiftung auf dem Fuße.

Seit vielen Jahren bemühen sich in der Reha-Klinik die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Menschen mit verschiedenen Alterserkrankungen und Verletzungen. Ohne die Reha ist die medizinische Versorgung im Ostalbkreis gerade der älteren Menschen deutlich schlechter. Ohne Reha wird schneller eine Aufnahme im Pflegeheim notwendig.

Mit der Rehaklinik werden auch 70 qualifizierte Arbeitsplätze vernichtet, den Beschäftigten droht die Arbeitslosigkeit.

Eberhard Goll, Vorstandsmitglied der Samariterstiftung verbreitete noch auf der Weih-

nachtsfeier bei den Beschäftigten Optimismus: "Seien sie hoffnungsvoll". Dabei ist nunmehr anzunehmen, dass die Schließung auch damals schon längst beschlossene Sache war.

In den ersten Gesprächen zeigte Vorstandsmitglied Goll nämlich sehr konkret die zeitlichen Pläne zur Schließung auf.

Weil die Schließung der Einrichtung auch für den Ostalbkreis eine erhebliche Verschlechterung in der Versorgung darstellen würde, liefen auch sofort die Gespräche zu allen anderen Beteiligten an: Landrat Pavel, Klinikdirektor Janischowski und AOK-Geschäftsführer Hempel.

Die Mitarbeitervertretung hat eine öffentliche Anhörung erreicht und die MAV-Vorsitzende Sandra Wiesner bekam Gelegenheit, das Anliegen der Mitarbeiterschaft vorzubringen. Es wurde sofort ein runder Tisch einberufen, an dem die Mitarbeitervertretung, der DL der GRK Aalen, der Vorstand der Samariterstiftung vertreten durch Dr. Fritz und Dr. Goll neben Landrat Pavel, OB Gerlach, Krankenhausdirektor Janischowski, Geschäftsführer der AOK Hempel und dessen Stellvertreter Bühler teilnahmen.

Begleitend zu den politischen Gesprächen organisierten die Kolleginnen der Klinik in Aalen eine Unterschriftenaktion. Das Ergebnis wurde auf dem Marktplatz in Form eines „Flaggenmeeres“ zur Schau gestellt; zudem konnten die KollegInnen mit einer "Schautherapie" zeigen, warum Geriatrische Reha notwendig ist und gleichzeitig haben sie nochmals lautstark und bunt den Erhalt ihrer Arbeitsplätze eingefordert.



14 Tage später, begleitend zum 2. Runden Tisch, haben sie abends einen Fackelzug zum Landratsamt organisiert, der Schriftzug „Zukunft für Reha“ gelegt mit 1000 Teelichtern rundete die Aktion ab.



Erste Reihe Mitte: Sandra Wiesner neben Landrat Pavel

Der Erfolg ist sichtbar:

In der Sitzung am 1. März 2011 hat sich der Kreistag für eine Fortführung der ortsnahen geriatrischen Medizin entschieden. Sie soll als eigenständige GmbH ans Os-

talb Klinikum angegliedert werden. Bereits am 28.2.2011 hatte man sich am Runden Tisch darüber geeinigt, dass die Samariterstiftung die Schließung der Reha-Klinik Aalen bis spätestens Ende des Jahres verschiebt und zwischenzeitlich ein neues Angebot für Altersmedizin im Ostalbkreis aufgebaut werden soll.

19.238 Unterschriften (Stichtag 21.3.2011) sind gesammelt. Die Aalender Bevölkerung unterstützt engagiert den Erhalt eines ortsnahen geriatrischen Versorgungsangebotes. All dies konnte und kann nur gelingen, weil die Mitarbeiterschaft sich nicht unterkriegen lässt, sondern sich zur Wehr setzt: Zusammenhalt und Kämpfen mit Verbündeten führt zum Ziel! Solidaritätsmails unterstützen diesen Kampf auch weiterhin: [Rettet-aalen@gmx.de!](mailto:Rettet-aalen@gmx.de)

Was ist uns die Arbeit unserer zukünftigen Mitarbeiter/innen wert?

Diese Frage können wir konkret beantworten, wenn wir den nachfolgenden Brief des Arbeitskreises der Jugend- und Auszubildendenvertretung lesen. Die Zukunft der sozialen Arbeit, unsere Auszubildenden und unsere Praktikanten, fordern die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg auf, die Bezahlung der PraktikantInnen zu regeln. Das heißt die Bezahlung soll angemessen sein, Dienste sollen vergütet werden (Schichtdienst, Nachtarbeit, Überstunden, ...). Die PraktikantInnen arbeiten nach kurzer Zeit wie „Vollkräfte“ und die Diakonie schämt sich nicht, diese mit Minigehältern abzuspeisen von sage und schreibe 320 € bis selten 560 €, im Ausnahmefall 690 € im Monat. Selbstverständlich meist ohne Zuschläge.

Die Diakonie schämt sich auch nicht, die PraktikantInnen mit der Aussicht auf einen Ausbildungsplatz zu locken. Sollte dieser nicht angeboten werden können, dürfen sie noch eine Runde als Praktikanten weiter arbeiten.

Es ist jetzt an uns, dieses Anliegen des Arbeitskreises zu unterstützen und in unseren Einrichtungen zu kommunizieren.

Die AGMAV hat am 18.02.2011 erneut einen Antrag zur Regelung der VorpraktikantInnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.

Nach der Einbringung des Antrages wurde er in den AVR-Unterausschuss zur Bearbeitung verwiesen.

Diese Regelung soll auch die Vorpraktikantenverhältnisse erfassen, die nicht unter die Zugangsbedingungen der Ausbildungsrichtlinien fallen, als auch solche, bei denen die Ausbildungsstätte die zukünftigen Auszubildenden im Rahmen eines Praktikums prüfen will.

Der Antrag zielt auf eine Bezahlung von 800 € im Monat. Zulagen sind nach Erfordernis zu zahlen, Urlaub und Fortzahlung im Krankheitsfall.

In der jetzigen Situation kann es sich die Diakonie nicht leisten durch die schlechte Behandlung der PraktikantInnen negative Werbung für die soziale Arbeit zu machen. Gute MitarbeiterInnen in den diakonischen Einrichtungen sind mit das wertvollste diakonische Pfand.

Wenn die soziale Arbeit eine Zukunft haben soll, ist es jetzt an der Zeit für die VorpraktikantInnen eine gute Regelung zu finden, damit diese im Anschluss an ihr Praktikum gern eine Ausbildung in der Diakonie beginnen und dass sie in Zukunft auch von der Bezahlung ihrer Arbeit leben können.

Arbeitskreis der Jugend- und Auszubildendenvertretung
der AGMAV Württemberg (DWW-Wü)



An die
Mitglieder der
Arbeitsrechtlichen Kommission
Württemberg

Sehr geehrte Mitglieder der AK,

in den letzten Jahren haben wir im Arbeitskreis JAV schon öfter über die Bedingungen, unter denen Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in den Einrichtungen arbeiten, diskutiert. Schon öfter hatten wir vernommen, dass diese speziellen Ausbildungsbedingungen in der Diakonie einheitlich geregelt werden sollen.

Wir freuen uns, dass Sie es sich in der arbeitsrechtlichen Kommission wieder vorgenommen haben, eine Regelung für die Vorpraktikantenverhältnisse zu verhandeln.

Wir JAVen sind uns einig, dass dieses ein dringendes und wichtiges Vorhaben ist. Wir haben die Vorpraktikumsbedingungen in den verschiedenen, im Arbeitskreis vertretenen Einrichtungen verglichen. Wir fanden und finden große Unterschiede, die sich nicht durch unterschiedliche Konditionen oder nachvollziehbare Gründe rechtfertigen lassen.

So liegt die Grundvergütung etwa zwischen 350,-€ und 560,-€

Nur zirka die Hälfte der verglichenen Einrichtungen bezahlt den Mitarbeitenden im Vorpraktikum Zulagen für: Nacharbeit, Wochenendarbeit, Feiertagszuschlag, Überstunden.

Schichtzulagen finden wir bislang leider nirgends, obwohl viele Praktikantinnen sehr wohl Schichtdienst leisten.

Eines ist nämlich in fast allen Einrichtungen gleich: Nach einer gewissen Einarbeitungszeit werden Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen voll im Dienstplan integriert, sie arbeiten mehr oder weniger verantwortlich mit, zu allen Dienstzeiten und in allen Schichten.

Eine Jahressonderzahlung erhalten Vorpraktikanten / Vorpraktikantinnen auch nicht durchgängig.

Ein Anliegen ist uns noch besonders wichtig:

Die Mitarbeiter/innen sollen nach erfolgreich abgeschlossenem Praktikum von maximal einem Jahr auch gesichert einen Ausbildungsplatz erhalten.

Die in wenigen Einrichtungen gängige Praxis, wesentlich mehr Praktikantenplätze als Schulplätze anzubieten, um dann die gut eingearbeiteten Mitarbeitenden ein weiteres Jahr unter Praktikantenbedingungen zu beschäftigen, finden wir besonders verwerflich.

Wir fordern Sie auf, diesen Missbrauch zu beenden.

Um unsere Berufe attraktiv zu machen, muss auch der Einstieg in die Berufe attraktiv sein also die Bedingungen für Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten.

Wir hoffen auf eine gute Verhandlung und darauf, dass Sie sich für verbindliche und anständige Regelungen der Ausbildung und der Vorpraktikantenverhältnisse einsetzen werden.

Mit freundlichen Grüßen,

Stefan Klein

Claudia Seeger

Simone Lindenthal

Sprecher / Sprecherinnen des Arbeitskreises Jugend- und Auszubildendenvertretung diakonischer Einrichtungen Württ.

Wer sich nicht wehrt, der lebt verkehrt!

Der nachfolgende Bericht der Jugend- und Auszubildendenvertreter zeigt, dass sich das gemeinsame Eintreten für berechnigte Interessen lohnt. Wichtig sind, wie zu lesen ist, die gegenseitige Unterstützung, die Begleitung auch von ver.di und eine hohe Zahl an Kolleginnen und Kollegen, die sich an solchen Aktionen beteiligen.

Riesenerfolg: Tarifliche Bezahlung für die Azubis der evang. Krankenhäuser in Stuttgart

In Stuttgart gibt es die drei evangelischen Krankenhäuser. Wir als Auszubildende des Karl-Olga-Krankenhauses (KOK), des Bethesda Krankenhauses und des Diakonie Klinikums waren von unseren Arbeitgebern sehr enttäuscht, als wir vor ein paar Monaten feststellten, dass wir unterhalb des TVAÖD bezahlt wurden, obwohl das der Tarifstandard in der Krankenpflegeausbildung ist. Eigentlich fühlten wir uns wohl im gemeinsamen Bildungszentrum, aber das empfanden wir als höchst ungerecht. Wir überlegten, was wir dagegen machen können und nahmen Kontakt zur Gewerkschaft ver.di auf. Nach eingehender Beratung durch die ver.di Jugend stellten wir die Forderung auf, dass unsere Ausbildungsverträge an den TVAÖD angebunden werden sollen. Das bedeutete konkret:

- ⇒ ca. 20 Euro höhere Ausbildungsvergütung
- ⇒ eine monatliche Familienheimfahrt (Hin- und Rückfahrticket)
- ⇒ Weihnachtsgeld zwischen 750 und 880 Euro
- ⇒ eine Abschlussprämie von 400 Euro für das Bestehen der Prüfung .

Die Krankenhäuser stellten sich zunächst auf den Standpunkt, dass wir keinen Anspruch auf einen Tariflohn hätten und sowieso Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen nichts zu suchen hätten. Doch 72 Auszubildende ließen sich nicht davon abschrecken und forderten mit Hilfe von ver.di schriftlich die Lohndifferenz für die vorangegangenen 6 Monate ein. Leider zogen nicht alle 220 Auszubildenden mit, weshalb die Forderungen nicht sofort umgesetzt wurden. Einige machten sich Sorgen um ihre

Übernahmechancen, andere dachten, dass sie dadurch mehr Probleme beim Kindergeld bekommen würden und wiederum andere hatten aufgrund längerer Praxiseinsätze noch nichts von den gemeinsamen Forderungen mitbekommen. Doch nach dreimonatigem Hin und Her und auch über Gespräche zwischen den Geschäftsführungen und den Schulsprechern, hatten wir es geschafft. Unsere Forderungen wurden umgesetzt. Sie haben uns unsere neuen Verträge zugesandt, die nun seit dem 1. Oktober 2010 gelten. Die evangelischen Krankenhäuser schienen dennoch nichts aus der ganzen Aufregung wegen der Absenkung unseres Lohns gelernt zu haben, denn als wir unser Novembergehalt sahen, mussten wir feststellen, dass nur ein Viertel des Weihnachtsgeldes überwiesen wurde. Ganz offensichtlich versuchten sie wie-

derum an uns extra Geld zu verdienen, in dem Glauben, dass wir es vielleicht nicht merkten oder uns nicht beschwerten. Doch weit gefehlt, denn das wollten wir uns nun nicht wieder wegnehmen lassen. Und so bereiteten 14 Auszubildende über ver.di sogar Klagen beim Arbeitsgericht vor, eine Gruppe von Auszubildenden besuchte die Personalleiterin des KOK, um ihren Unmut zu äußern und wir planten öffentliche Aktionen, um auf die Ungerechtigkeit aufmerksam zu machen. Die Krankenhäuser verhielten sich zunächst wiederum ablehnend, zeigten keinen Willen, uns das volle Weihnachtsgeld auszubezahlen, schoben den Jugendsekretär von ver.di aus dem Personalbüro des KOK und drohten uns Schülern, dass sie das bereits bezahlte Geld zurückbuchen würden, wenn wir nicht Ruhe gäben. Die Drohungen halfen nicht und schlussendlich überwiesen sie das volle Weihnachtsgeld mit dem Dezembergehalt.

Der ganze Vorgang hat uns auf jeden Fall einiges gezeigt. Wir schauen in Zukunft genauer auf unsere Arbeitsverträge und die Arbeitgeber und organisieren uns gemeinsam für die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen. Das wird nach der Ausbildung mit Sicherheit noch wichtiger werden.

Betriebsgruppe Klinikum - Jan. 2011

Riesenerfolg:

Tarifliche Bezahlung für die Azubis der evang. Krankenhäuser in Stuttgart

In Stuttgart gibt es die drei evangelischen Krankenhäuser. Wir als Auszubildende des Karl-Olga-Krankenhauses (KOK), des Bethesda Krankenhauses und des Diakonie Klinikums waren von unseren Arbeitgebern sehr enttäuscht, als wir vor ein paar Monaten feststellten, dass wir unterhalb des TVAÖD bezahlt wurden, obwohl das der Tarifstandard in der Krankenpflegeausbildung ist. Eigentlich fühlten wir uns wohl im gemeinsamen Bildungszentrum, aber das empfanden wir als höchst ungerecht. Wir überlegten, was wir dagegen machen können und nahmen Kontakt zur Gewerkschaft ver.di auf. Nach eingehender Beratung durch die ver.di Jugend stellten wir die Forderung auf, dass unsere Ausbildungsverträge an den TVAÖD angebunden werden sollen. Das bedeutete konkret:



Denken an uns extra Geld zu verdienen, in

600 Mio. Euro jetzt!

Nach dem Gesetz sind die Länder für die vollständige Investitionsförderung in den Krankenhäusern, auch den privaten und diakonischen, verantwortlich. Die Fördermittel sinken jedoch seit vielen Jahren kontinuierlich. Allein zwischen 2002 und 2008 nahmen die Fördermittel der Länder um 700 Millionen oder 21% ab. Das Land Baden-Württemberg brüstet sich damit, dass seine Förderung genau so hoch sei wie 1991. Das stimmt jedoch nur, wenn man die Preissteigerung nicht berücksichtigt. Das Deutsche Krankenhausinstitut hat in seiner neuesten Umfrage (Krankenhausbarometer 2010) nach der Zusammensetzung der Investitionskosten der Krankenhäuser gefragt. Dabei stellte sich heraus, dass nur noch knapp die Hälfte der Mittel entsprechend den gesetzlichen Vorgaben von den Ländern kommen.

Gut ein Drittel der Investitionen werden durch Eigenmittel der Krankenhäuser und 10% durch Kreditfinanzierung aufgebracht. Dies ist ein Betrag, der genauso hoch ist, wie die Förderung durch die Länder. Lediglich 4% der Fördermittel kommen von den Trägern und weitere 4% durch Dritte (Spenden).

Knapp die Hälfte der Mittel werden den Krankenhäusern vorenthalten, das **entspricht über 53.000 Stellen**, die diesem Gesetzesbruch geopfert wurden.

Jetzt gibt es Stimmen, die sagen, dass das mit der Länderförderung nicht funktioniert und man deshalb besser auf die so genannte monistische Finanzierung umstellen sollte. Monistik bedeutet, dass die Investitionskosten in die DRG's (Fallpauschalen) hinein kalkuliert und entsprechend ausbezahlt werden würden. Dies ist nicht richtig.

Klar ist, dass sich, wenn nicht mehr Geld zur Verfügung gestellt wird, an der Unterfinanzierung der Investitionen überhaupt nichts ändert, sondern lediglich die zu wenigen Gelder anders

verteilt werden.

Dabei darf man nicht vergessen, dass es in Deutschland die Monistik bis 1972 schon einmal gab. Weil damals die Krankenhäuser völlig verrottet waren und die Krankenkassen viel zu wenig Geld für diese Aufgabe zur Verfügung stellten, wurde auf die Länderfinanzierung umgestellt.

Aber es gibt noch andere Probleme mit der Monistik: Wenn die Investitionsmittel nicht mehr durch die Länder nach Strukturgesichtspunkten vergeben werden, ist die gleichmäßi-



Bei einem öffentlichen Hearing am 16.12.2010 vor dem Landtag konnten die Betrieblichen InteressensvertreterInnen der Krankenhäuser Nord-Ba-Württ. erreichen, dass SPD, Grüne und Die Linke sich über das Wahlprogramm hinaus für die Verdoppelung der Investitionsmittel auf 600 Mio. € einzusetzen.

ge Versorgung in Gefahr. Krankenhäuser, die sich im DRG-System gut stellen, werden noch besser gestellt, die anderen noch schlechter. Bei einem größeren Neubau wird ein Krankenhaus auf jeden Fall Kredite aufnehmen müssen, was wieder die laufenden Kosten erhöht und somit das Personal belastet.

In der Konsequenz wird durch diese marktwirtschaftliche Verteilung der Gelder das Ungleichgewicht unter den Krankenhäusern noch mehr verstärkt. Das Krankenhaussterben wird zunehmen und die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung bleibt auf der Strecke. Deswegen ist die Monistik keine Lösung der Probleme. Die einzige Lösung ist tatsächlich die Verdoppelung der Mittel, die die Länder bisher aufbringen.

Deshalb fordern wir mit unserer Kampagne: 600 Millionen € Investitionsmittel in Baden-Württemberg!

*Conne Kretschmer
AK-Krankenhäuser*

Protokoll der Vollversammlung vom 02.12.2010

Uli Maier begrüßt die Anwesenden, anschließend hält Frau Dr. Antje Fetzer die Andacht.

Nachdem die Formalien festgestellt sind (Beschlussfähigkeit, Tagesordnung, ...) stimmen die 238 Delegierten zu, den Antrag der Regionalversammlung Ost (Resolution zum Polizeieinsatz am 30.09.2010 in Stuttgart) auf die Tagesordnung zu nehmen. Ebenso stimmen sie dem Rederecht der Gäste zu.

TOP 1 Bericht Uli Maier

Im Tätigkeitsbericht verweist Uli Maier zum Thema Tarifentwicklung auf den gesonderten Tagesordnungspunkt 3 ebenso zur AK DW EKD in TOP 4. Allerdings weist er daraufhin, dass sich auf der Arbeitgeberseite die personelle und politische Situation verändert hat. Man erkennt immer deutlicher deren Absicht, sich aus der Verbindlichkeit des TVÖD zu stehlen. Aus der Arbeitsrechtlichen Kommission berichtet er über vereinzelte Bestandssicherungsverfahren, über den Antrag der Arbeitgeber, die zum RatSchTV einen einseitigen Geltungsbereich möchten. Weiter über deren Antrag zur Anwendung des Bildungsträger-TV, der jetzt nach dem Wegfall der Allgemeinverbindlichkeitsklausel auch kein Erfordernis eines Tarifvertrages mehr enthalten soll. Sein Fazit lautet: Die diakonischen Arbeitgeber verfolgen ihre Interessen knallhart. Dem können wir nur durch Geschlossenheit, Solidarität und öffentliche Aktionen begegnen.

Aufgrund der äußerst schwierigen Situation der Tarifentwicklung und der Entwicklungen auf der Bundesebene ist das Thema der Struktur der AGMAV ein untergeordnetes. Im Moment liegt die volle Konzentration der Kräfte auf den Arbeits- und Gehaltsbedingungen.

Die Novellierung des MVG steht an. Allerdings liegt vom Oberkirchenrat noch kein Referentenentwurf vor; Dr. Sommer geht in den Ruhestand.

An folgenden Projekten ist die AGMAV beteiligt:

Das Projekt Fair Care versucht die arbeitsrechtlichen Standards beim Einsatz von osteuropäischen Pflegekräften den unseren anzugleichen. Die Rolle der Diakonie- und Sozi-

alstationen ist in diesem Bereich nicht immer transparent. Der Verbandsrat des Diakonischen Werkes hat jetzt beschlossen, das Projekt mit einer 3-jährigen Laufzeit ab 01.01.2011 zu starten.

Beim Projekt Chronos geht es um die Fragen des Gesundheitsschutzes, die für uns alle von höchstem Interesse sind.

Die Fortbildungen sind gut besucht. Das neue Heft ist erschienen. Dabei werden auch die Themen AVR-DW-EKD berücksichtigt. In der Geschäftsstelle nehmen die Anfragen zur Beratung immer mehr zu. Die Tarif- und Fortbildungsarbeit intensiviert sich auch. Die dritte Juristenstelle wird wieder ausgeschrieben.

Es gab eine gesonderte Fachversammlung für die Evang. Heimstiftung, die AVR-DW-EKD anwendet. Nach der Tarifumstellung wurden 26 GmbHs Mitglied im DWW und haben MAVen gewählt.

Das Thema Gleichstellung wurde von der Mitgliederversammlung des DWW aufgegriffen. Es erfolgte der Beschluss, bis 2020 mindestens 40% Frauen und Männer in Leitungspositionen auf allen Ebenen zu haben. Gespräche mit dem Vorstand des DWW sind inhaltlich eher neutral, allerdings von Seiten des DWW Vorstandes von hohem Interesse, wenn die AGMAV an die Öffentlichkeit geht und dort von der Diakonie begangene Missstände benennt.

Uli Maier zieht folgende Schlussfolgerungen: Da die Arbeitgeber und das DWW ihre Interessen hart verfolgen und das DWW die Arbeitgeberinteressen in den Vordergrund stellt, müssen wir mit unseren Mitteln die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten. Für uns von größtem Nutzen sind unser Zusammenhalt, die Solidarität aller und alle Formen von Öffentlichkeitsarbeit. In der Anlehnung an den öffentlichen Dienst durch die Übernahme des TVÖD erreichen wir die größtmögliche Gleichheit in der sozialen Arbeit. Wir müssen unser Bestreben nach einem Flächen-Tarifvertrag für die soziale Arbeit aufrechterhalten und unsere Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg mitnehmen. Uli Maier schließt seinen Bericht mit dem Dank an alle Mitarbeitenden in der Diakonie, die gemeinsam für ihre Interessen kämpfen.

TOP 2 Berichte aus den Arbeitskreisen

Im AK Altenhilfe ist im Moment das große Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement mit den weiteren Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Eingruppierung und der deutschlandweite Vergleich im Altenpflegebereich.

Der AK Hauswirtschaft und Technik plant für 2011 einen Fachtag. Themen sind unter anderem im AK die Position zu den Service GmbHS, Arbeitsbelastung, Gesundheitsmanagement, Eingruppierung der Hilfskräfte in der Hauswirtschaft. Die weiteren Termine werden auf der Homepage veröffentlicht.

Die JAVen beschäftigen sich mit den Themen AVR Wü I, Teil 4, Fahrtkosten für die Auszubildenden, freie Tage vor Prüfungen, Studium an der dualen Hochschule und weiteres. Sie sind dringend auf die Unterstützung der jeweiligen Einrichtungen-MAVen angewiesen. Der AK Gleichstellung kündigt für 2011 die WIR für den Frauentag und eine Veröffentlichung zur Gleichstellung an. Am 21.10.2011 findet die Fachvollversammlung mit Prof. Irene Gerlach aus Münster statt.

Im AK Lehrer gehen die Probleme über befristete Verträge, Bezahlung in den Ferien, Freistellung für MAV-Arbeit, Teilnahme an Fortbildungen bis hin zur Dienstrechtsreform ab Januar 2011 und die Auswirkung auf die verbeamteten Lehrer. Die online-Befragung COPSOQ zur psychischen Belastung der Lehrkräfte, die in allen öffentlichen Schulen durchgeführt wird, ist nicht für Privat-Schulen vorgesehen.

Im AK Krankenhäuser ist das Tarifthema beherrschend. Ebenso der „Investitionsstau“ und seine Auswirkung auf das Betriebsergebnis. Alle anstehenden Aktionen haben die Stoßrichtung auf die Landtagswahl am 27.03.2011.

TOP 3 Tarifaufeinandersetzung in der Diakonie in Württemberg

Zur Einführung in den Bericht von Uli Maier wird ein Film zur Demo in Herrenberg gezeigt, den Susanne Haase zusammengestellt hat.

Zu § 3 Abs 1 Teil 1 AVR Wü/I werden kurz die in den Gesprächen gebrauchten Begriffe erläutert wie dynamische Verweisung (betrifft das individuelle Vertragsrecht) und die Tarif-

automatik (betrifft das Kollektiv). Die AGMAV hat das Ziel der Tarifautomatik wegen der Anlehnung an den öffentlichen Dienst. Um dieses Ziel zu erreichen, gab es die Aktion in Herrenberg. Die AK am 22.10.2010 verwies das Thema in den AVR-Unterausschuss. Dieser hatte seine Klausur am 12. und 13.11.2010. Die Verhandlungsinhalte waren die Tarifautomatik, die Bestandssicherungsverfahren, die Übernahme des TVÖD 2010



und der Umgang mit dem Thema Leistungslohn. Als Ergebnis konnte erreicht werden: Es gibt einen neuen Absatz 5 zu § 3 AVR Wü/I, in

dem geregelt ist, dass eine Automatik für die abgeschlossenen Tarifverträge besteht, die Entgelt- und Zeitbestandteile haben. Für die Bestandssicherungsverfahren wurde geregelt, dass weiterhin eine Absenkung von 4% im Durchschnitt möglich ist bei einer Laufzeit von 1 bis 4 Jahren. Ein erneutes Verfahren kann frühestens nach 4 Jahren wieder beantragt werden. Die Übernahme des TVÖD 2010 erfolgt zum 01.10.2010 1,2%, zum 01.01.2011 0,6%, zum 01.08.2011 0,5%. Eine Einmalzahlung in Höhe von 450€ (EG 01 bis EG 11) bzw. 300€ (EG 12 bis EG 15Ü); allerdings nicht bei Dienstantritt ab 01.10.2010. Das Leistungsentgelt für 2011 entfällt. Zum Leistungsentgelt 2012 werden Verhandlungen geführt. Wir müssen darauf achten, dass die Summe den Mitarbeitenden zugute kommt.

TOP 4 Konstituierung der neuen AK DW EKD

Wichtig bei der ganzen Entwicklung ist der Hinweis, dass es keine Blockade durch die Mitarbeitenden-Seite gab.

TOP 5 Resolution der Region Ost

Susanne Haase führte zum Anliegen der Region Ost ein, eine durch die Vollversammlung verabschiedete Resolution an die Verantwortlichen zu übersenden.

Die Resolution zum Polizei-Einsatz am 30.09.2010 wurde mit 10 Enthaltungen und

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,

bei der Delegiertenkonferenz der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk verabschiedeten die 210 Delegierten der Mitarbeitervertretungen eine Erklärung zum Polizeieinsatz am 30.9.2010 in Stuttgart. Diese Erklärung wurde bei wenigen Enthaltungen ohne Gegenstimmen verabschiedet.

Wortlaut:

„Resolution zum Polizeieinsatz gegen Bürgerinnen und Bürger am 30.09.2010 bei der Demonstration gegen das Projekt Stuttgart 21

Über das Vorgehen der politischen und operativen Verantwortlichen des Polizeieinsatzes mit vielen Verletzten sind wir empört.

Wir erklären unsere Solidarität mit den Bürgerinnen und Bürgern, die ihr Demonstrationsrecht in Anspruch genommen haben und in ihrem friedlichen und unbeugsamen Widerstand durch den Polizeieinsatz verletzt und gefährdet wurden.“

Nun plant die Bahn für den Freitag die Versetzung von 16 Bäumen um die Bauarbeiten

weiterführen zu können. Diese Provokation der Bahn ist nicht vereinbar mit dem Schlichterspruch. Somit wird es sicher zu erneuten Auseinandersetzungen zwischen Demonstranten und der Polizei kommen.

Die AGMAV fordert die Polizeiführung zu äußerster Zurückhaltung auf. Szenen wie am 30.9.2010 darf es in Stuttgart nie wieder geben.

Stuttgart, den 2.2.2011

Hochachtungsvoll

Wolfgang Lindenmaier
Stellvertr. Vorsitzender der AGMAV

Zur Kenntnisnahme an
Herrn Innenminister Rech
Herrn Polizeipräsident Stumpf
Die Herren Fraktionsvorsitzende
Die Damen und Herren Landtagsabgeordnete Ba-Wü.
Herrn Stocker, Bürgerinitiative „Die Parkschützer“

Antwortschreiben von Peter Hauk, CDU Fraktionsvorsitzender

9. Februar 2011

Resolution der AGMAV zu den Polizeieinsätzen an!. der Demonstrationen gegen das Bahnprojekt Stuttgart-Ulm

Sehr geehrter Herr Lindenmaier,

für Ihre E-Mail vom 2. Februar 2011, mit der Sie auf die Resolution der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk zu den Polizeieinsätzen anlässlich der Demonstrationen gegen das Bahnprojekt Stuttgart-Ulm hinweisen, danke ich Ihnen.

Der Untersuchungsausschuss "Aufarbeitung des Polizeieinsatzes am 30. September 2010 im Stuttgarter Schlossgarten" hat in der Plenarsitzung am 2. Februar 2011 seinen Abschlussbericht vorgelegt. Im Kern hat er zwei Ergebnisse: Zum einen steht jetzt fest, dass es keinerlei politische Einflussnahme auf den Polizeieinsatz gegeben hat. Zum anderen ist geklärt, dass der Polizeieinsatz am 30. September 2010 rechtmäßig war.

Der Untersuchungsausschuss hat aber auch die Erkenntnis gebracht, dass der Polizeieinsatz nicht so gelaufen ist, wie er geplant war. Es gab Abweichungen von der Planung zum eigentlichen Einsatzgeschehen und organisatorische Probleme. Die Regierungsfractionen haben daher die Polizeiführung aufgefordert, den Polizeieinsatz unter polizeifachlichen Aspek-

ten noch einmal intensiv zu prüfen. Das Ergebnis -über das dem Landtag berichtet werden wird -soll eine Selbstüberprüfung der Polizei sein. Es ist wichtig, Ergebnisse in der Sache zu erzielen, also aus den Abweichungen der Planung zum konkreten Geschehensablauf seine Lehren zu ziehen.

Die Politik hat immer klargestellt, dass sie eindeutig hinter der Notwendigkeit eines Einsatzes im Schlossgarten gestanden ist. Die Polizei hat die Aufgabe, Recht und Gesetz für die Bürgerinnen und Bürger durchzusetzen. Diese Rolle hat sie in einem Rechtsstaat und darin wird sie von uns unterstützt. Die Polizei musste am 30. September 2010 im Stuttgarter Schlossgarten das Recht gegen die Blockade durchsetzen. Die Polizei greift nicht Bürger an, sondern sie verteidigt das Recht.

Wenn Ministerpräsident Herr Mappus -ebenso wie Sie in Ihrem Schreiben -ausführt, dass sich die Bilder des 30. September 2010 nicht wiederholen dürfen, so haben Sie beide vollkommen recht: die Bilder dürfen sich nicht wiederholen, weil es keine rechtswidrigen Blockaden und keinen rechtswidrigen Widerstand geben darf. Ein Rechtsstaat darf sich dem Druck der Straße nicht beugen. Das rechtskräftige Baurecht der Bahn darf dem Faustrecht nicht weichen.

Die Polizei sah sich am 30. September 2010 im Schlossgarten mit einer besonderen Herausforderung konfrontiert. Sie traf auf einen organisierten Widerstand. Viele der im Stuttgarter Schlossgarten anwesenden "Stuttgart 21"-Gegner hatten ein selbst geschaffenes Verständnis von dem, was sie als Gewalt ansehen und übten eine ungewöhnlich hohe Aggressivität aus. Das irrierte Rechtsverständnis der "Stuttgart 21u"-Blockierer im Stuttgarter Schlossgarten zeigt sich beispielsweise in einer Aussage des Pressesprechers der sogenannten Parkschützer, Matthias von Hermann. Dieser stellt den rechtswidrigen Widerstand gegen "Stuttgart 21" in eine Reihe mit Gandhi, Martin Luther King und der friedlichen Revolution in der DDR. Diesen inakzeptablen Vergleichen müssen wir als Demokraten entgegentreten. In Deutschland werden die Menschenrechte nicht unterdrückt, sondern wir verteidigen die Menschenrechte. Und wir schätzen und achten das Demonstrationsrecht aus Art. 8 Grundgesetz,

Viele "Stuttgart 21" -Gegner meinten, sie hätten ein moralisches Recht auf Widerstand. Nach Ansicht der CDU-Landtagsfraktion haben jedoch diejenigen die Moral auf ihrer Seite, die das Recht achten. Respekt vor dem Recht ist ein Zeichen der Friedfertigkeit. Ein Widerstandsrecht, wie es in Kreisen mancher "Stuttgart 21"-Gegner am 30. September 2010 angenommen wurde, gibt es hier nicht

Gleichwohl muss man sich darüber im Klaren sein, dass das Projekt "Stuttgart 21" ein milliarden-schweres Volumen hat und über viele Jahre eine Großbaustelle bedeutet. Dieses Projekt muss realisiert werden können, ohne dass jeder Bauarbeiter Polizeischutz braucht. Es bedarf eines Konsenses, dass in diesem Land das Recht herrscht und dass rechtskräftige Beschlüsse, die demokratisch legitimiert sind, durchgesetzt werden. Daher muss sich der Konflikt um das Projekt "Stuttgart 21" beruhigen. Ich bin zuversichtlich, dass hierzu besonders das „7 Punkte-Programm“ der Landesregierung dienen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Hauk MdL

CDU-Landtagsfraktion - Konrad-Adenauer-Str. 11 - 70173 Stuttgart

Herrn stv. Vorsitzenden
Wolfgang Lindenmaier
Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
Im Diakonischen Werk Württemberg
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart



Der Vorsitzende

9. Februar 2011/gsp

Resolution der AGMAV zu den Polizeieinsätzen anl. der Demonstrationen gegen das Bahnprojekt Stuttgart-Ulm

Sehr geehrter Herr Lindenmaier,

für Ihre E-Mail vom 2. Februar 2011, mit der Sie auf die Resolution der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk zu den Polizeieinsätzen anlässlich

Neues aus dem Vorstand: Servus Armin, willkommen Peter



Wir sagen zum Abschied nicht leise Servus. In der Vorstandssitzung im Januar haben wir unseren Kollegen Armin Kohler verabschiedet. Armin geht aus den Mariaberger Heimen in seine wohlverdiente Alterszeit und lässt die aktive Interessenvertretung hinter sich. Er war seit 2005 im

AGMAV-Vorstand und war stellvertretender Vorsitzender der Region Süd. Wir kennen ihn alle über Fortbildungen und auch durch den Kampf seiner MAV gegen die Ausgründungen der Mariaberger Heime (Sonder WIR!). Von dieser Stelle danken wir herzlich für seine Arbeit und wünschen ihm alles Gute. Wir gehen davon aus, dass er auch im (Un-) Ruhestand unsere Arbeit weiter verfolgt und in der Öffentlichkeit unterstützt.

MVG - NEWS

Keine Nachrichten sind gute Nachrichten?

Das ist die Frage. Wir können im Moment nur sagen, zur Novellierung des MVG gibt es keine neue Nachrichten.

Dr. Sommer vom Oberkirchenrat hat sich Ende letzten Jahres in den Ruhestand verabschiedet. Vor seinem Ruhestand konnte er den Referentenentwurf zur MVG Novellierung nicht mehr abschließend anfertigen. Diese Aufgabe hat jetzt seine Nachfolgerin Frau Rieger übernommen.

Damit wird frühestens zur Sommersynode, eher zur Herbstsynode ihr Referentenentwurf als Antrag in die Synode eingebracht. Danach wird er mit ziemlicher Sicherheit in den Rechtsausschuss verwiesen.

Für uns heißt das:

Bis zu den nächsten MAV-Wahlen 2012 (Januar bis April) werden wir mit hoher Wahrscheinlichkeit keine MVG-Novellierung haben. Unsere Wahlen werden deshalb nach der jetzigen Wahlordnung stattfinden: „the same procedure as 2008“

Sobald die Synode das neue MVG beschlossen hat, tritt dieses in Kraft, allerdings ohne Auswirkung auf die schon erfolgten Wahlen.

Ein herzliches Willkommen hörte Peter Stauch, der seine Arbeit als Nachrücker im AGMAV-Vorstand seit dem 14.03.2011 begonnen hat. Peter ist die Vorstandsarbeit nicht neu. Er ist als Mitarbeitervertreter der Bruderhaus-Diakonie sehr erfahren und schon lange im erweiterten AGMAV-Vorstand. Er wurde sofort zum stellvertretenden AK-Mitglied gewählt und wird sicher auch die eine oder andere Fortbildung halten. Er freut sich auf die Aufgabe, die vor ihm liegt. Wir wünschen ihm alles Gute.



Termine

Vollversammlungen:

Donnerstag, 07.07.2011

Donnerstag, 01.12.2011

Regionalversammlungen:

Ost: Donnerstag, 07.04.2011

Nord: Dienstag, 12.04.2011

Süd: Dienstag, 12.04.2011

West: Dienstag, 12.04.2011

Arbeitskreise:

Hauswirtschaft und Technik

18.05.2011

14.09.2011

Gleichstellung:

01.07.2011

25.11.2011

Fachtag am 21.10.2011

Lehrkräfte:

5.04.2011

Altenhilfe:

31.05.2011

25.07.2011

17.10.2011

AKrankenhäuser

05.10.2011

Jugend- und Auszubildendenvertretung:

08.07.2011

23.09.2011

Tagung der JAVen: 27. – 28.10.2010

**Zur Erinnerung:
Arbeitskreis Krankenhäuser verabschiedete folgende Resolution**

Arbeitskreis Krankenhäuser
in der Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
des Diakonischen Werks Württemberg



Bitte nicht nur für die Ärzte!

Resolution des Arbeitskreis Krankenhäuser an den Marburger Bund

Seit dem 5. Oktober ist der Marburger Bund mit zwei Vertretern Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD. Die Beteiligung des Marburger Bund hat die Besetzung der Kommission möglich gemacht, nachdem die Vertreter der Arbeitsgemeinschaften sich gegen eine Fortführung dieser Kommission ausgesprochen haben.

Das Ende der letzten Amtsperiode der Kommission war geprägt durch eine unsoziale Absenkungspolitik der Arbeitgeber, untere Lohngruppen sollten deutlich weniger verdienen als die Gruppe der gut Ausgebildeten.

Der Arbeitskreis Krankenhäuser der AGMAV Württemberg sieht diese Entwicklung, die zu einer Entsolidarisierung der Mitarbeiterschaft führt, mit großer Sorge.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass die Belastung aller Beschäftigten auch in den evangelischen Krankenhäusern immer größer wird.

Daher fordert der AK Krankenhäuser der AGMAV Württemberg den Marburger Bund auf, sich mit allen gewerkschaftlichen Mitteln dafür einzusetzen, dass die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in Kirchlichen Krankenhäusern mindestens das Niveau des öffentlichen Dienstes erreichen.

Der Marburger Bund hat sich mit der Teilnahme an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung dafür entschieden, die Idee der Dienstgemeinschaft zu unterstützen. Wir fordern den Marburger Bund deshalb auch dazu auf, keine Klientelpolitik zu betreiben, sondern dafür Sorge zu tragen, dass alle Beschäftigten in der Diakonie bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte erhalten.

Das Niveau des öffentlichen Dienstes muss für Servicepersonal und für den Bereich der Pflege genauso so erreicht werden, wie für Ärzte.

Der Marburger Bund beteiligt sich an einer Arbeitsrechtssetzung, die mehr als 600 000 Menschen einen Tarifvertrag verweigert, die es den Arbeitnehmern unmöglich macht, sich für ihre Arbeitsbedingungen selbst einzusetzen. Diese Beteiligung rechtfertigt sich nur, wenn sich der Marburger Bund mit allen gewerkschaftlichen Mitteln für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diakonie einsetzt.

Beschluss des Arbeitskreis Krankenhäuser am 20.10.2010 in der Rehaklinik Bad Boll.

Bad Boll, den 20.10.2010

Für den AK Krankenhäuser

Cornelius Kretschmer
Sprecher des AK Krankenhäuser
Mitglied des AGMAV Vorstandes
AGMAV Württemberg

Diesen Brief haben wir so erhalten und drucken ihn daher auch so in aller Unvollständigkeit ab.



Cornelius Kretschmer
Sprecher des AK Krankenhäuser
Mitglied des AGMAV Vorstandes
AGMAV Württemberg
c.kretschmer@klinikverbund-suedwest.de

Andreas Schächtele
Sprecher des
Arbeitskreis Diakonische Krankenhäuser
Vorstandsmitglied des GA Baden
GA Baden
schaechtele@ga-baden.de

per E-Mail

Berlin, 20.12.2010

Resolution der Arbeitskreise Krankenhäuser Baden und Württemberg an den Marburger Bund

Sehr geehrter Herr Kretschmer,
sehr geehrter Herr Schächtele,

auf Ihr Schreiben vom 20.10.2010 bzw. 15.11.2010 beziehen wir uns.

Zunächst einige grundsätzliche Anmerkungen:

Prinzipiell streben wir als Marburger Bund weiterhin auch für die Ärztinnen und Ärzte in kirchlichen Krankenhäusern den Abschluss von Tarifverträgen („Zweiter Weg“) an. Da der sog. „Dritte Weg“, den die katholische und die evangelische Kirche in Deutschland zur Festlegung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen gewährt haben, rechtlichen Prüfungen standhält und auf absehbare Zeit wohl erhalten bleibt, haben wir uns dazu entschieden, unsere Mitglieder in den jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu vertreten. Insofern ist Ihre Einlassung, der Marburger Bund würde die „Idee der Dienstgemeinschaft (...) unterstützen“, so nicht richtig.

„Ideologische Grundlage“ für den Dritten Weg ist der Gedanke der Dienstgemeinschaft. Hier sind wir ganz bei Ihnen, dass damit alle (!) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Häusern gemeint sind. Verschiedentlich haben wir daher Outsourcing Ansätze der Kirchen für unsere Lohngruppen kritisiert und die Umsetzung der Idee der Dienstgemeinschaft angemahnt. Es war der Marburger Bund, der durch Anrufung der Schiedskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonischen Werke Rheinland, Westfalen und Lippe seinerzeit vehement gegen die Einrichtung der sogenannten Niedriglohngruppen („W“-Gruppen) Front gemacht hat. Seien Sie vergewissert, dass wir uns für die Arbeitsbedingungen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleicher Weise einsetzen und eine Abkoppelung einzelner

Die von Ihnen gemachten Ausführungen sind also gerade der Grund, weshalb der Marburger Bund nunmehr angetreten ist, auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Diakonischen Kirche in Deutschland mitzuwirken. Angetreten sind wir, um dem weiteren Verfall der Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich der AVR des Diakonischen Werks der EKD Einhalt zu gebieten, die negativen Entwicklungen umzukehren und wieder den Anschluss an das öffentliche Tarifrecht zu erreichen. In der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonischen Werke Rheinland, Westfalen und Lippe ist es uns gelungen, diesen Gleichtakt mit der Entwicklung der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

Wir können uns nicht vorstellen, dass wir in der Vergangenheit den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zugestimmt hätten, die zu dem beschriebenen Niveauverfall der Arbeitsbedingungen geführt haben. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD haben jedoch in der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Vergangenheit entsprechende Mehrheiten gefunden, was bedeutet, dass die Dienstnehmerseite, die sich bisher ausschließlich aus den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen rekrutierte, diese Entscheidungen mehrheitlich (2/3) mitgetragen hat.

In der konstituierenden Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 16.12.2010 wurden auf maßgebliches Betreiben des Marburger Bundes Anträge eingebracht, die Absenkung der Ostgehälter und vor allem die untere Gehaltsgruppen betreffende Generalabsenkung nach § 15 a AVR DW EKD, von mancher Seite verschämt als "Einruckelphase" bezeichnet, mit sofortiger Wirkung zu streichen. Die Dienstgeberseite hat sich mit allen nur erdenklichen auch geschäftsordnungsmäßigen Tricks versucht, eine förmliche Beschlussfassung darüber zu verhindern. An den Stimmen der Arbeitgeber ist es schlussendlich in erster Lesung noch gescheitert, den § 15 a AVR-Diakonie ersatzlos zu streichen. Die Absenkung der Ostgehälter wird in der nächsten Sitzung Anfang des kommenden Jahres in erster Lesung behandelt werden.

Diese beiden Anträge verstehen sich ausdrücklich nur als erste Sofortmaßnahme zur Wiederherstellung sachgerechter Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich der AVR-Diakonie. Wir werden mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln dafür eintreten, dass alle bei der Diakonie beschäftigten Mitarbeiter zukünftig wieder über dem öffentlichen Dienst oder anderen Tarifbereichen vergleichbare Arbeitsbedingungen verfügen und zwar ohne irgendeine Berufsgruppe hierbei auszunehmen. Wir freuen uns, dass Sie sich dem Grunde nach diesem Ziel ebenfalls verpflichtet sehen und sind für inhaltliche Anregungen in dieser Sache jeder Zeit offen.

Sehr geehrte Damen und Herren, mit einer inkonsequenten Verweigerungshaltung kommt man faktisch nicht weiter. Hier scheint der zweigleisige Ansatz schlüssiger: grundsätzlich weiter gegen den Dritten Weg agieren und auf sein Ende hoffen; bis dahin im Sinne aller Angestellten mitarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen


Armin Ehl

Ergänzung und Korrektur zu „Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen“

Im Juli 2010 haben wir in den Mitteilungen 99 – an dieser Stelle – dazu informiert, dass es sowohl im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I eine Regelung gibt, die dazu führt, dass unter bestimmten Bedingungen Mitarbeitende einen Anspruch auf zusätzliche arbeitsfreie Tage haben, wenn **ein gesetzlicher Feiertag auf (einen Werktag, speziell aber auf einen) Samstag fällt.**

In der Zwischenzeit haben einige MAVen in ihrer Einrichtung erreicht, dass die Regelung für das Jahr 2010 (01.02.2010 und 25.12.2010) umgesetzt wurde.

Im Jahr 2011 betrifft es den Neujahrstag.

Im Artikel im Juli 2010 ist mir ein Fehler unterlaufen: Die Interpretation bzw. Erläuterung, was der § 49 Abs. 2 in Teil 3.2. und § 49 Abs. 3 Teil 3.3 AVR-Wü/I meint, war gut gemeint aber an einem Punkt falsch.

Voraussetzung dafür, dass sich die Sollarbeitszeit der Mitarbeitenden um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit verringert ist, dass die Mitarbeitenden regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt sind, der Wechselschicht – oder Schichtarbeit vorsieht. **Keine Voraussetzung ist, dass diese Mitarbeitenden Anspruch auf Wechselschicht- oder Schichtzulage haben.**

Fazit:

Auch Mitarbeitende, die in einem Dienstplan eingesetzt sind, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, auch wenn sie selbst keinen Anspruch auf Schichtzulage haben.

Ursel Spannagel

Das ist das Letzte!

Mitbestimmung bei Eingruppierung von neu Einstellenden? – weit gefehlt!

Wie wenig ein Dienststellenleiter von der Mitbestimmung der MAV bei Eingruppierung einer neu einzustellenden Mitarbeiterin hält, davon konnte sich die AGMAV kürzlich ein eigenes Bild machen.

Ausgerechnet ein Dienststellenleiter, der sich ansonsten sowohl gegenüber den Mitarbeitenden als auch gegenüber der AGMAV die Zielsetzung einer „*gelebten sozialen Partnerschaft nach innen (gegenüber den Mitarbeitenden)*“ auf die Fahne geschrieben hat, hält offensichtlich von diesen hehren Zielen nicht mehr viel, wenn es in seiner Einrichtung darum geht, neu einzustellende Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter unter Beteiligung der MAV korrekt einzugruppieren.

Was war geschehen?

Eigentlich ein ganz normaler Einstellungsvorgang.

Ein für drei Monate befristetes EDV-Projekt wurde ausgeschrieben, wobei von den Be-

werberinnen bzw. Bewerbern

„- gute EDV-Kenntnisse

- fachliches Wissen im Bereich Ernährung

- eigenverantwortliches Arbeiten am PC
- Eingabe von Rezepturen und HACCP-Richtlinien“

erwartet wurde.

Die Vergütung dieser Tätigkeit sollte laut Ausschreibung „nach AVR-Wü/TVöD Entgeltgruppe 1“ erfolgen.

Die Mitarbeitervertretung wurde um Zustimmung sowohl zur Einstellung als auch zur Eingruppierung der Personalmaßnahme gebeten – bis dahin also ein ganz normales Verfahren nach den kirchenrechtlichen Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

Nachdem die Mitarbeitervertretung von „ihrem guten Recht“ Gebrauch gemacht hat und der nach ihrer Meinung unzutreffenden Eingruppierung nicht zugestimmt hat, nahm



das Verfahren einen Verlauf, den man bestenfalls als einseitige Machtausübung des strukturell Mächtigeren bezeichnen könnte.

Die MAV argumentierte nach Auffassung der AGMAV zurecht, dass eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 1 nur dann zutreffend wäre, wenn es sich bei der ausgeschriebenen Aufgabe lediglich um die Ausübung einfachster Tätigkeiten handeln würde, die ohne Einarbeitung ausgeübt werden könne und nicht, wie im vorliegenden Fall, um eine Tätigkeit, die neben EDV-Kenntnissen auch noch Fachwissen in einem Fachbereich voraussetzt. Allerdings wollte die MAV sicherheits halber noch bei der AGMAV um juristische Beratung nachfragen und teilte dies dem Dienststellenleiter neben einer Begründung ihrer Zustimmungsverweigerung schriftlich mit.

Wie sich herausstellte, war die juristische Beratung gar nicht mehr notwendig.

Auch die Arbeit der MAV im Rahmen des formal eingeleiteten Beteiligungsverfahrens wurde überflüssig, denn der Dienststellenleiter teilte der MAV im Anschluss an eine Darstellung seiner abweichenden Auffassung per E-mail vom selben Tage mit:

„In soweit bitte ich Sie, das Thema aus dieser Sicht zu betrachten und der Eingruppierung zuzustimmen. Wir würden sonst die Einstellung nicht vornehmen.“

Wie der Stellungnahme des Dienststellenleiters zu entnehmen war, hatte dieser das Anforderungsprofil an die auszuübende Tätigkeit nach seiner Auffassung entgegen dem Wortlaut der Ausschreibung aufgrund einer konkreten Bewerbung in erheblichem Maße herabgesetzt, so dass nunmehr lediglich „gute EDV-Kenntnisse“ verlangt würden. Es würde sich also bei genauerer Betrachtung um „einen Ferienjob von 3 Monaten einer ungelerten Person“ handeln, die zudem „nicht selbständig“ arbeiten würde.

Es ist völlig legitim, dass die Dienststellenleitung eine von der MAV abweichende Auffassung zur Frage der zutreffenden Eingruppierung hat.

Dennoch war die MAV von der Darstellung

und den vergütungsrechtlichen Auswirkungen dieses „neuen“ Anforderungsprofils nicht überzeugt.

Auch aus Sicht der AGMAV stand die Anforderung von guten EDV-Kenntnissen und die Einarbeitung in die Eingabe von Rezepturdaten der Annahme entgegen, dass es sich um eine „einfachste“ Tätigkeit handeln würde.

Doch was sollte die MAV in dieser Situation mit ihrer von der Meinung des Dienststellenleiters abweichenden Auffassung tun? Gemäß den Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes ganz legitim und innerhalb der zwingend vorgeschriebenen Frist von zwei Wochen die Zustimmung verweigern?

Der Dienststellenleiter hatte doch unmissverständlich angekündigt, die geplante Einstellung nicht vorzunehmen, wenn die MAV nicht zustimmt!

Mit anderen Worten:

Wenn die MAV ihr gutes Recht nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrnimmt und die Zustimmung zu einer nach ihrer Auffassung zu niedrigen Eingruppierung verweigert, wird von Seiten der Dienststellenleitung nicht etwa der kirchliche Rechtsweg zur Klärung der zutreffenden Eingruppierung beschritten. Die Meinungsverschiedenheit wird vielmehr auf dem risikofreien und einfachen Weg der Machtausübung des Stärkeren geklärt.

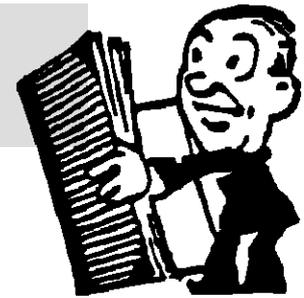
Das also ist das gute Recht der Mitarbeitervertretungen und nicht zuletzt der Bewerberinnen und Bewerbern, zu deren Lasten einseitige Vergütungspolitik ganz praktisch umgesetzt wird.

Die AGMAV findet, dass solche Verfahrenswesen nichts mit vertrauensvoller Zusammenarbeit im Sinne des kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzes zu tun haben – und schon gar nichts mit „gelebter sozialer Partnerschaft gegenüber allen Mitarbeitenden“.

Die AGMAV findet vielmehr:

Dienststellenleitungen, die sich im Verlauf eines MVG-Beteiligungsverfahrens bei Widerstand seitens der MAV durch Ankündigung einseitiger Machtausübung aus dem Einigungsprozess verabschieden – Das ist das Letzte!

D'r Guschdav hot gsait...



Als i derletzd in de Ochse komme bin, do hockd mein Freind Guschdav vor der Wirtschaft en der Frihlingssonn ufm Bänkle. Er strcked sei Gsichd end Sonn und anstatt emer Viertele hod er an Äpfel en der Hand ond beißd kräftig nei. „Ha no Guschdav,“ sag i zu meim Freind, „Dass Du amol die Fastenzeit ernst nimmst ond auf die Vierdele verzichdestd.“ „Noi, noi,“ d'r Guschdav guckd ganz entsetzd, „wia kommsch au uff so a Idee?“ Ich zoig uff sein Äpfel: „Ha wenn du scho Äpfel isch ond koin Trollinger neba dr stehen haschd.“ „Des isch doch koi Faschdeaktion, mei Vierdele schtohd drin am Stammtisch, ich hoff ja bloss, dass die Glufamichel mers ned weg drinked.“ „Ja aber was machsch denn do draussa?“

D'r Guschdav had in der Zwischazeid sein Äpfel bis uff en schönen Apfelbutza gessa ond schmeissd en in de Garda vom Ochswirt. „I han am Sonntag an Ausflug nach Hall gmachd ond do war e au in dere schene Kirch, woisch, do wo se jedes Jahr Theater schpiellet.“ „Ja ond, was had des mit deim Äpfel zu do?“ Ugeduldig fall i em Guschdav ens Wort. „Jetzd warts halt ab.“ Mein Freind gehd erschdmal in d' Wirtsstüb ond holt sein Trollinger. Er nimmd en Schluck, ond noa erzähld er weiter: „I ben also nei end Kirch ond hab me in d Kirchenbank gsetzd, weil rumlaufe konnd mer net, war grad Gottesdienst ond dui Mesnere had me scho ganz bes oguckd. I han me so umguckd, ond dann isch dr Pfarrer uffd Kanzel nuff zom prediga.“ „Ond du bisch ned abghaue, di kann mer doch sonst au net end Kirch bringa.“ I grins d'r Guschdav a. „Ha no du Schoafseggel, als ob i ned in Kirch ging. Aber erschtens wars spannend ond zweitens hab e ja wege dere Mesnere gar nemme gange kenna. Dui had sich ja grad vorne en die Bank gsetzd, in der i au ghockd ben. Aber jetzd hald amol die Schwertgosch ond lass me verzähla. Der Pfarrer vom Diak, d'r Zilker, had also über Diakonie onds Geld predigd.“ „Ja no isch klar dass de hocka blieba bisch, des isch doch di Lieblingsthema. Aber verzähl wieder, i will jetzd scho wissa, was dein Ausflug nach Hall mit sellem Äpfelbutza zu do had.“ „D'r Pfarrer had en seiner Predigd gmoind, dass mer in Diakonie trenne muss zwischen diakonischem Kerngeschäfd ond

unnötigem Nebgeschäfd.“ „Des had der so gsagd? Des kao i gar ned glaubba.“ Ich schiddel da Kopf. Mein Freind Guschdav nimmt no an Schluck aus seim Viertelesglas. „Nadierlich ned wördlich, aber so muas mers verschdehe.“ „Ond was had des jetzed mit deim Äpfelbutza zu do?“ D'r Guschdav lachd: „Ha als i die schöne Äpfel beim Wird uff der Theke gsä han, han i denkt, jetzd schpiel i au mol Diakonie. Wenn i alles Unnötige aussa rom weg ess, dann bleibt vom meim Äpfel bloss no der Butza ibrig. S'Kerngeschäfd hald. Ond wenn I noa den Butza beim Wirt en Garte schmeiss, dann wöchsd aus dem Kerngeschäfd so en zwanzig Jahr wieder an schener diakonischer Äpfelbaum.“

„Ond was passiert bis da no?“ frag i d'r Guschdav. „Ha bis der neie Baum gwachse isch gibt's hald koi diakonische Äpfel, koi Kerngeschäfd ond au koi guats Nebagschäfd. Ond wen der Ochswirt ned uffpassd mit em Rasa mähen, dann isch Diakonie hald kaputt.“ „Du schwätzd an richtig groa Bledsinn, Guschdav!“ „Wieso denn scho wieder? Des war doch der Pfarrer, dr gmoind hat, mer kennd zwischen dem diakonschen Kerngeschäfd ond em Nebengeschäfd trenna. Des send doch die, welche onser Diakonie kaputtmachta. I han bloß ausprobierd, ob des geht.“ „Ond“, frog i, „was moinsch? Gohts oder gohts net?“ „S'wird wohl net gehe, weil d'r Ochswirt ned uff mei Kerngeschäfd uffpassd.“ „Aber jetzd ganged mer wiader nei, bei dera Diakonie, die blos no aus emer Äpfelbutza beschdehd, do wird mirs ganz kald.“

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, Sabine Handl-Bauer, Pia Hafner
v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier

Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51
70010 Stuttgart

Druckerei Schweikert, Obersulm