





Nr. 103 Juli 2012



# **Aus dem Inhalt**

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Die MAV - ein arbeitsfähiges Gremium zur Interessensvertretung	S. 4
Gute Startbedingungen für die MAV - Arbeit	S. 7
Notwendige Literatur für die MAV Arbeit	S. 9
Neuer AGMAV Vorstand gewählt	S. 10
"Mühsam nährt sich das Eichhörnchen": Endlich mehr Geld für PraktikantInnen!	
<ul> <li>Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg—</li> </ul>	S. 13
Urlaub für Durchblicker- was gilt 2012?	S. 16
Nie wieder Trittbrettfahrer! Diakonie-MA beteiligt an den Warnstreiks im öffentlichen Dienst!	S. 17
Pro und contra: Darf in Kirche und Diakonie gestreikt werden?	S. 19
Neulich vor dem Amtsgericht: AGMAV klagt gegen das DW EKD	S. 20
Dritter Weg. Irrweg! Ausweg!	S. 21
BUKO stellt Paritätische Arbeitsgruppe in Frage	S. 23
VdDD hat Schwarzes Schaf ver.dient	S. 25
Briefwechsel ver.di und VdDD zum Schwarzen Schaf	S. 26
Neu! Das Gesetz über die Familienpflegezeit - Familienpflegezeitgesetz – FPfZG -	S. 30
Zeitzuschlag für Nachtarbeit während des Bereitschaftsdienstes	S. 32
Alle Jahre wieder: Heiligabend und Silvester – wer möchte da arbeiten?	S. 34
Arbeitskreis Altenpflege fordert zum Pflegereformjahr Revolution für die Menschlichkeit	S. 35
Antworten aus den Ministerien in Berlin und Stuttgart	S. 37
Arbeitskreis Gleichstellung fordert "Inklusive Sprache" auch vom Vorstand	S. 43
"Ihr gutes Recht" – eine Antwort	S. 44
D'r Guschdav	S. 46
Termine	S. 15
Impressum	S 46

www.agmav-wuerttemberg.de

## **Meine Meinung**



Urlaub in der Camargue, das heißt auch Besuch der Kirche in Les Saintes Maries de la Mer. Warum nur

erinnert mich dieser Kirchenbesuch wieder an meine Arbeit?

Die Kirche dominiert den kleinen Küstenort in der Mündung der Rhone. Schon aus vielen Kilometern Entfernung ist die Wehrkirche mit ihrem Wehrgang auf dem Dach zu sehen. Gewidmet sind die Kirche und der Ort den beiden Marien, die der Legende nach hier gelandet sind, nachdem sie nach dem Tod Jesus die Flucht ergriffen hatten, zwei Heilige und ihre schwarze Dienerin.

Während die Statuen der beiden Marien, von denen die Legende sagt, dass sie als Jüngerinnen bei der Kreuzigung Jesus dabei waren, im Hauptschiff der Kirche stehen, wurde ihre schwarze Dienerin in den Keller verbannt.

Sara, die Dienerin, wurde von der Kirche nie offiziell heiliggesprochen. Sie gilt als Schutzheilige der Sinti und Roma, der Gitans, der Gippsy. Die Schutzheilige der Mägde und Knechte, der Fahrenden, Obdachlosen, wie die von ihr Beschützten ausgegrenzt, in den Keller verbannt.

Im protestantischen Glauben erzogen, konnte ich mit dem Heiligenkult der katholischen Kirche nie etwas anfangen. Doch in der letzten Zeit habe ich den Wunsch nach einer Schutzheiligen immer besser verstanden. In einer Diakonie, die weiter ausgründet, Mitarbeitende

ausbeutet, in der Beschäftigte enormem psychischen Druck ausgesetzt sind, in der prekäre Beschäftigungen an der Tagesordnung sind, da kann man den Schutz einer Heiligen gut gebrauchen. Sara, die Dienerin, die Beschützerin der Ausgegrenzten hätte sicher Verständnis für die vielen Leiharbeiter, die nicht wissen, wie lange sie noch geduldet sind, Sara, die Schwarze, könnte sich sicher einfühlen in die Menschen, die in der Diakonie zwar arbeiten dürfen, aber nicht vollständig an der Gemeinschaft teilhaben dürfen, weil sie in der falschen oder gar in keiner Kirche sind.

Sara, die Dienerin, wäre sicher bei uns, ganz bei uns, wenn mal wieder der Lohn gekürzt wird und Mitarbeiterinnen der Diakonie zusätzlich putzen gehen müssen, weil der Lohn nicht zum Leben reicht.

Die schwarze Sara, die verehrte Heilige der Sinti, der heimatlosen, der ausgegrenzten, der immer noch als "Zigeuner" diffamierten, sie wäre eine gute Schutzheilige für die Mitarbeitenden der Diakonie.

Aber wir sind ja gut evangelisch, wir brauchen niemand der uns hilft, das Elend unserer Welt zu ertragen. Wir tun unsere Arbeit, standhaft halten wir durch, auch wenn die Arbeitsbedingungen noch so schwierig sind. Wir stehen an unserem Platz, brauchen weder Sara noch ver.di, wir dienen und ertragen das Unrecht.

Bolfgang hidumans

Sara würde an uns scheitern!

Euer

### Die MAV – ein arbeitsfähiges Gremium zur Interessensdurchsetzung

In § 1 Absatz 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Ev. Landeskirche in Württemberg heißt es: "Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen [...] sind [...] Mitarbeitervertretungen zu bilden." Weiter heißt es in § 33 Absatz 1: "Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung [...] arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen." Die MAV ist also das Gegenüber auf Augenhöhe zur Dienststellenleitung in der Dienstgemeinschaft.

Um arbeiten zu können, müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen. Das gilt selbstverständlich für die Dienststellenleitung, das gilt genau so für die MAV. Mit dem Stichwort "Rahmenbedingungen" ist mindestens dreierlei umfasst:

Einerseits die materielle Ausstattung der MAV – vgl. den Artikel zu "Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung" der MAV in diesem Heft –, zum Zweiten die zu treffenden Regelungen hinsichtlich Dienstbefreiung und/oder Freistellungen, zum Dritten das Verhältnis aller Mitglieder im Gremium MAV und ihr Zusammenhalt. Über die Klärung des letzten Punktes werden vor Ort auch die Regelungen zu Dienstbefreiung/ Freistellung gelingen.

Der Beginn einer neuen Amtsperiode ist eine gute Gelegenheit für eine MAV, ihre Arbeitsweise, ihre Zusammenarbeit zu überprüfen. Was empfiehlt sich für eine MAV, um gelingend in eine neue Amtsperiode zu starten?

Genau wie alle anderen Leitungsgremien in der Dienststelle geht frau/man gemeinsam in Klausur. Solche mehrtägigen Klausurtagungen dienen natürlich der Teambildung, der Aufgaben- und Rollenverteilung. Innerhalb des Gremiums wird von jeder und jedem geklärt, ...

- wie sie bzw. er das kirchliche Ehrenamt versteht.
- Was motiviert die KollegInnen zu diesem Amt?
- Welches Selbstverständnis als betriebliche Dienst-/ ArbeitnehmerInneninteressensvertretung hat jede und jeder Einzelne?

- Die Übernahme der Amtsgeschäfte wird vollzogen.
- In Folge werden Aufgaben an alle verteilt. Aber wie können die Aufgaben verteilt werden, so dass einerseits individuellen Stärken und Interessen gefolgt werden kann,
- andererseits frau/ man nicht der eigenen Dienstvorgesetzten gegenübertreten muss?
- Weil immer wieder Wissenslücken erkannt werden, werden Beschlüsse gefasst, wer auf welche Fortbildung gehen wird. (Auch dort erhalten MAV-Mitglieder einen Motivationsschub durch Wissens-Aufbau oder -Auffrischung und Vernetzung mit Gleichgesinnten.)

Gleichzeitig wird festgestellt, welche Menge an Aufgaben vor einem selbst liegt und wie hilfreich und nützlich es ist, sich im Gremium MAV über die Grundzüge wie auch die gemeinsam gewählten Schwerpunkte der innerbetrieblichen Interessensvertretung verständigt zu haben. Dann kann daran gegangen werden, sich im Gremium einen realisierbaren Zeitplan zur Abarbeitung der Themen zu geben. Das erste Amtsjahr wird geplant.

Erst durch solche Klärungsschritte wird das Gremium, wird aber auch frau/ man als einzelnes MAV-Mitglied durchsetzungsstark, weil eben von einer breiten Mehrheit, gemeinsam getragene Beschlüsse gefasst werden.

Nach der Findungsphase der ersten Monate strömt in der Regel Unvorhergesehenes auf die MAV ein. Anliegen oder Beschwerden über die Arbeitsbedingungen werden an die MAV heran getragen, auch die Dienststellenleitung hat Regelungswünsche. Gerade wenig Erfahrenen fällt es dann schwer, in einen stets wiederkehrenden, gleichartigen Klärungsprozess innerhalb der MAV einzutreten.

Arbeitsfähige und erprobte MAVen ...

 prüfen bei jedem neuen Sachverhalt oder Anliegen, jeder neuen Frage im ersten Schritt immer: "Warum beschäftigt sich die MAV (jetzt) mit dem Thema?"

- Vor allem gilt es heraus zu arbeiten: "Was ist der kollektivrechtliche Aspekt dabei?"
- Im Anschluss an die rechtliche Klärung, muss die dritte Frage einer MAV sein: "Was wollen wir (im Sinne unseres Auftrages der innerbetrieblichen Interessensvertretung) für die Kolleginnen und Kollegen erreichen?"
- Im Zuge eines Antwortversuches wird häufig genug festgestellt werden, dass Rückfragen bei den Betroffenen, die Rückkopplung zur Mitarbeiterschaft sinnvollerweise zuerst erfolgen muss.

Dies braucht Zeit und Energie und muss in den betrieblichen Alltag eingeplant werden.

#### Beispiel:

Eine neu konstituierte MAV ist im Amt. Die zweitägige Klausur wurde zur Aufgabensichtung und Verteilung der Rollen, Funktionen und anstehenden Arbeiten genutzt. Völlig unklar ist, wie die MAV-Arbeit im Alltag gelingen kann. Selbstverständlich wissen alle MAV-Mitglieder um die im MVG genannten Möglichkeiten der Dienstbefreiung und Freistellung. Die Dienststellenleitung will von Freistellungen zunächst nichts hören. 'Dienstbefreiungen' finden statt, für Ersatz am je eigenen Arbeitsort steht aber niemand zur Verfügung. Die KollegInnen fangen den zusätzlichen Aufwand auf. Was tun? – Die **Schritte** im Einzelnen:

 "Warum beschäftigt sich die MAV (jetzt) mit dem Thema?" – Weil die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen der einzelnen MAV-Mitglieder spürbar werden und erste Klagen aufkommen, dass frau/ man ja immer weg sei.

• "Welches ist der kollektivrechtliche Aspekt dabei?" – Die Dienststellenleitung soll, soweit erforderlich, für eine Ersatzkraft sorgen (§ 19 Abs. 2 MVG Wü), damit die Übernahme des kirchlichen Ehrenamtes nicht behindert wird, oder gar die eigene MAV-Tätigkeit zu einer "Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung" für die KollegInnen vor Ort wird.

"Was wollen wir?" – Die Antworten "Dass das MVG eingehalten wird" oder "Unsere uns zustehenden Freistellungsanteile" oder "In Ruhe unsere MAV-Tätigkeit machen" greifen zu kurz, weil sie nicht konkret genug sind.

Das konkrete Ziel lautet:

Wir als MAV-Mitglieder brauchen Entlastung, und zwar so, dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Team keine zusätzliche Belastung durch unsere MAV-Tätigkeit erhalten.

- ⇒ Der gedankliche Zwischenschritt ist einzubauen: "Welche Wege gibt es, dieses zu erreichen?" Die MAV überlegt sich Szenarien, um die Schritte zum Ziel zu klären:
- → Es wird detailliert aufgelistet, wann welche MAV-Sitzungen (inkl. Vor- u. Nachbereitungszeit v. a. durch die bzw. den VorsitzendeN) angesetzt sind, welche schon terminierten Gremien-Sitzungen (etwa Arbeitskreis Gleichstellung) bekannt sind, bei denen MAV-Mitglieder ihr Ehrenamt ausüben werden, wann die nächste MAV-Klausur geplant ist



usw.. "Zeit und Energie" für innerbetriebliche Willensbildungsprozesse mit Informations-, Diskussions- und Abstimmungsphasen müssen ebenfalls in den betrieblichen Alltag eingeplant werden. So müssten etwa thematisch gebundene Mitarbeiterversammlungen zu Fragen gewünschter Arbeitszeit-Regelungen in der Dienststelle vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden.

- → "Rückfragen bei den Betroffenen, die Rückkopplung zur Mitarbeiterschaft" hier sind Einzelne, Teams, womöglich verschiedene Standorte oder Teil-Einrichtungen mit ihren Anforderungen und Wünschen zu befragen. Mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit sollte eine MAV hier arbeitsteilig auftreten und agieren. Die Entscheidung, sich einem 'großen' Thema zu widmen, erfordert von einer MAV umfassende und detaillierte Planung (und vielleicht auch Unterstützung).
- → Soweit die MAV regelmäßige Sprechstunden plant, ist auch diese Zeit mit zu berücksichtigen.
- → Der Umfang der erforderlichen Zeit richtet sich nach dem Umfang der Aufgaben, die die MAV wahrnimmt. Den Mitgliedern der MAV steht die Entscheidung im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens zu.
- → Die MAV überlegt daraufhin, bei welchen Mitgliedern von vornherein eine Freistellung sinnvoll sein wird und in welchem Umfang. Über die Freistellung soll eine Vereinbarung mit der Dienststellenleitung getroffen werden, die den konkreten Gegebenheiten in der Dienststelle Rechnung trägt (§ 20 Abs. 1 MVG).
- → Die anderen MAV-Mitglieder nutzen die Dienstbefreiung zur Erledigung ihrer MAV-Aufgaben.
- → Mit diesen Daten geht die MAV auf die Dienststellenleitung (DL) zu und erörtert dieses Thema.
- → Im Rahmen einer Einigung wird darauf geachtet, dass
- entweder eine Ersatzkraft von der DL eingesetzt wird,

- ggf. Beschäftigungsumfänge bei Teilzeitkräften, die hierzu bereit sind, erhöht werden
- oder dienstvertragliche Aufgaben wegfallen.

Die MAV und DL einigen sich nach § 20 Abs. 1 MVG und treffen eine Vereinbarung über die Freistellung der MAV-Mitglieder. Die freizustellenden MAV-Mitglieder werden von der MAV bestimmt und der Dienstgeber setzt dies entsprechend um.

Bei Nichteinigung besteht die Möglichkeit einer Freistellung nur für Dienststellen ab einer Mitarbeiterzahl von in der Regel mindestens 101 MitarbeiterInnen nach § 20 Abs. 2 MVG. Die MAV bestimmt die freizustellenden MAV-Mitglieder durch Beschluss. An diese Bestimmung ist der Dienstgeber gebunden. Ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle geringer, so nehmen die MAV-Mitglieder ihr Amt im Rahmen von konkreter Dienstbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG wahr.

Bei Streitigkeiten über den Umfang der Dienstbefreiung oder über die Freistellung von Mitgliedern der MAV kann die Schlichtungsstelle angerufen werden (§ 19 Abs. 4 MVG bzw. § 20 Abs. 8 MVG).

#### Das Beispiel macht klar:

Welcher Aufgaben sich eine MAV annimmt und wie sie selbst für ihre Arbeitsfähigkeit Sorge trägt, liegt in der Hand der gewählten InteressensvertreterInnen. Es empfiehlt sich, für die Entscheidungen der MAV bei den Kolleginnen und Kollegen für Rückhalt zu sorgen. Selbstverständlich stehen MAVen hier nie alleine da, sondern können sich auch Unterstützung durch die AGMAV einholen, um ihre Interessen durchzusetzen.

Jochen Häussermann-Schuler

### Gute Startbedingungen für die MAV - Arbeit

Um die Grundlage für eine möglichst gute "innere" Zusammenarbeit zu legen, muss sich die MAV selbst genügend Zeit gönnen. Die vier bevorstehenden Jahre gemeinsamer Arbeit erfordern, dass sich die MAV- Mitglieder erst einmal in aller Ruhe begegnen, um sich gegenseitig kennen zu lernen und annehmen zu können. Daher sollte die MAV - je nach Größe- für einen halben oder ganzen Tag zunächst in "Klausur gehen", um unter sich die Aufgaben und die Spielregeln zu besprechen. Dieser MAV- Klausur sollte bald (evtl. gleich anschließend) eine gemeinsame Sitzung mit der Dienststellenleitung (DL) folgen, um Fragen der Zusammenarbeit zwischen MAV und DL zu beraten. Von diesen beiden Startetappen und ihrem Gelingen hängt sehr viel ab, sowohl für das gesunde Innenleben der MAV, als auch für die Zusammenarbeit mit der DL.

# Notwendige Arbeitsmittel ("Handwerkszeug")

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer laufenden Aufgaben braucht die MAV

- Zumindest die zeitweise Nutzung eines Raums (in größeren Einrichtungen eigene Büroräume), in dem sie ungestört ihre Sitzungen abhalten kann. Dort oder an anderer Stelle muss ihr ein verschließbarer Schrank zur sicheren Aufbewahrung der MAV-Akten zur Verfügung stehen.
- Büromobiliar (Schreibtisch, Stühle...)
- Büro- und Schreibmaterial (von Aktenordnern über Papier bis zur Zettelkartei).
- Eigener Telefonanschluss, Telefon mit Anrufbeantworter.
- In aller Regel ein eigenes Telefaxgerät (in kleinen Betrieben reicht auch die Mitbenutzung unter Wahrung des Vertrauensschutzes).
- Zumindest einen PC nebst Monitor und Drucker, wenn in Ihrem Betrieb üblich.
- Internet, Intranet, E-Mail nur, soweit auch Ihre Personalverwaltung diese Dienste nutzt.

- Normalerweise genügt die Mitbenutzung eines Kopiergeräts.
- Die wichtigsten aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte sowie Unfallverhütungsvorschriften und anwendbare Tarifverträge.
- Fachliteratur (zumindest ein aktueller Kommentar zum BetrVG und eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift).
- Büropersonal je nach Arbeitsaufwand gar nicht, stundenweise, tageweise oder Vollzeit.

## Hinweis zum Anspruch der MAV auf einen Computer:

Obgleich das BAG in einem konkreten Fall 2007 so geurteilt hat, dass ein Betriebsrat nicht generell einen Anspruch auf einen PC hat (BAG, Urteil vom 16.05.2007, Az.: 7 ABR 45/06),

hat die MAV dann einen Anspruch auf einen PC, wenn üblicherweise in der Einrichtung mit PC gearbeitet wird, insbesondere in der Personalverwaltung.

# Übernahme der bisherigen MAV - Unterlagen

Falls die alte und die neue MAV nicht personengleich ist, müssen die ausgeschiedenen MAV - Mitglieder ihre persönlichen MAV - Unterlagen (Protokolle, Gesetzestexte, Rundschreiben) an die neu in die MAV eingetretenen Mitglieder übergeben. Sichten Sie gleich diese übernommenen Unterlagen, um nicht unnötigen Ballast durch die neue Amtszeit zu schleppen. Die eigentlichen MAV - Akten, sozusagen die "Stammakten", sind natürlich auch weiterhin vollständig aufzubewahren.

#### Wie oft sollen MAV - Sitzungen stattfinden?

Grundsätzlich muss immer dann eine MAV - Sitzung anberaumt werden, wenn die DL eine nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) beteiligungspflichtige Maßnahme (Beispiele: Einstellung, Eingruppierung, Kündigung) beabsichtigt und dazu die Zustimmung der MAV beantragt. Darüber hinaus braucht jede MAV regelmäßige Sitzungstermine, um die MAV-Arbeit sachgerecht zu planen, bestimmte An-

liegen zu beraten, Anträge an die DL auszuarbeiten und Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern zu erörtern.



Handeln Sie daher bitte nicht nur "von heute auf morgen", sondern legen Sie im voraus für mehrere Monate, möglichst für ein ganzes Jahr, ein gleichmäßiges Netz bestimmter Sitzungstermine fest (z.B. montags in wöchentlichem Turnus). Diese Planung erleichtert die MAV-Arbeit erheblich.

Von solchen langfristigen und festen Terminvorgaben hat nicht nur die MAV Nutzen (etwa die MAV- Mitglieder aus dem Betreuungs- und Pflegebereich, die in den meisten Fällen nur für die rechtzeitig eingeplanten MAV-Sitzungen von ihrem Arbeitsplatz abkömmlich sind), auch der DL kommt es zugute, wenn sie zu festen, bekannten Terminen mit einer beschlussfähigen MAV rechnen kann.

Lassen Sie sich bei der Festlegung Ihres "Sitzungsfahrplans" nicht durch die Vorstellung beirren, im einem Monat werde ja voraussichtlich "wenig los sein", der dafür geplante Sitzungstermin sei also von vornherein entbehrlich. Es ist viel besser, den länger geplanten Termin kurzfristig absagen zu können, falls sich herausstellt, dass für die Sitzung tatsächlich kein Bedarf besteht, als einen neuen Termin kurzfristig anberaumen zu müssen, wenn (entgegen der Erwartung) der Bedarf doch eintritt.

Die MAV- Mitglieder haben Anspruch auf die "zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer

Aufgaben" erforderliche Dienstbefreiung.

Klären Sie gleich zu Anfang Ihrer MAV- Tätig-

keit mit der Dienststellenleitung, wie die Dienstbefreiung für die einzelnen MAV-Mitglieder jeweils umgesetzt wird.

- Wer vertritt das MAV- Mitglied an seinem Arbeitsplatz bzw. wie ist der Arbeitsablauf in seinem näheren Arbeitsbereich anderweitig geregelt (bleibt seine Arbeit liegen oder wird sie auf andere Mitarbeiter verteilt?)
- wie werden Stunden für MAV bedingte Mehrarbeit abgerechnet?

Die Arbeitsfähigkeit der MAV hängt nicht selten wesentlich da-

von ab, wie diese Fragen im konkreten Fall gelöst werden.

#### Aufgabenverteilung in der MAV

Die MAV hat ihre gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich gemeinsam zu erfüllen (nicht etwa die oder der Vorsitzende oder irgendein anderes MAV-Mitglied allein!). Die in der MAV anfallenden Arbeit sollte so aufgeteilt werden, dass jedes Mitglied bestimmte Funktionen zugeordnet bekommt, mit denen es ständig zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben beiträgt. Bitte ergänzen Sie die folgenden Beispiele entsprechend den besonderen Erfordernissen und Gegebenheiten Ihrer MAV. Legen Sie fest, welches MAV-Mitglied

- für die "Öffentlichkeitsarbeit" der MAV sorgt (MAV-Mitteilungen am Schwarzen Brett, ggf. in der Mitarbeiterzeitschrift).
- ihre MAV als Delegierte/r bei der AG-MAV vertritt.
- sich besonders darum kümmern soll, dass die Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen laufend auf geeignete Fortbildungsangebote hingewiesen werden.

## Hilfestellung und Beratung durch die AGMAV

Die AGMAV unterstützt die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Rechte. Wir informieren Sie über Änderungen und neue Regelungen im Arbeitsrecht; und wir beraten Sie bei Bedarf zu konkreten Fragen aus Ihrer MAV-Arbeit.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen aus Ihrer laufenden MAV-Arbeit beraten Sie die Juristinnen der AGMAV auf Anfrage telefonisch, schriftlich und – falls notwendig – auch im persönlichen Gespräch. Weitere Informationen gibt es auf der Webseite der AGMAV unter www.agmavwuerttemberg.de

# Die Aufgaben der AGMAV als "Landesmitarbeitervertretung" ...

... lernen Sie am besten in Ihrer Regionalversammlung und in der Vollversammlung kennen, in denen übrigens jetzt im Frühjahr der AGMAV-Vorstand neu gewählt wurde. Nicht nur diesen konstituierenden Wahlgang, vor allem auch die inhaltliche Orientierung und Gestaltung ihrer "Landesaufgaben", baut die AGMAV auf der gemeinsamen Willensbildung aller rund 360 Mitarbeitervertretungen auf.

Der Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen bei Regional- und Vollversammlungen, Fortbildungen und Beratungstagen bringt erfahrungsgemäß eine deutliche Stärkung und neue Impulse für die eigene MAV-Arbeit.

# AGMAV Adressaufkleber: Was bedeutet was?

B/N/7/2 bedeutet:

**B**ehindertenhilfe/ Region **N**ord/ **7** MAV-Mitglieder/ **2** Delegierte zu Voll- und Regionalversammlungen sind stimmberechtigt

Für B/ ... kann auch stehen

J → Jugendhilfe

A → Altenhilfe

K → Krankenhaus

V → verschiedene Angebote, auch Verwaltung

Für .../N kann auch stehen

S → Region Süd

W → Region West

O → Region Ost

### Notwendige Literatur für die MAV Arbeit

Nachstehend genannte Texte, Rundschreiben, Informationen sind Grundlagen für die MAV-Arbeit. Zu diesen Büchern und Unterlagen muss jedes MAV- Mitglied innerhalb der in der Einrichtung üblichen (normalen!) Arbeitszeit jederzeit ungehindert Zugang haben. Ausschließlich von dieser Voraussetzung hängt es ab, wie viele Exemplare eines bestimmten Textes für Ihre MAV tatsächlich erforderlich sind. Legen Sie unter Berücksichtigung der MAV-internen Aufgabenverteilung fest, von welchem Text ein Exemplar genügt (für die ganze MAV) bzw. von welchem Text mehrere Exemplare benötigt werden. Die Texte und Rundschreiben sind in der erforderlichen Anzahl von der DL bereitzustellen (Ausnahme: AGMAV Mitteilungen; diese erhalten Sie direkt von der AGMAV). Dies ist nur ein Auszug aus der Liste der empfohlenen Literatur!

# → Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Landeskirche in Württemberg (MVG)

jedes MAV-Mitglied (AGMAV-Geschäftsstelle)

# → Praxiskommentar MVG-EKD (vergleichend!)

1 - 2 x je nach Größe der MAV (Otto Bauer Verlag Stuttgart) *oder* 

→ MVG-EKD Kommentar (vergleichend!), unter Mitwirkung der Dienstnehmerseite entstanden - (Kellner Verlag)

mind. 1x pro MAV

#### → AVR

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland Fassung Württemberg

Loseblattsammlung im blauen Ordner vom

Otto Bauer Verlag Stuttgart in der aktuellen Fassung mit **Buch I – V und Anhängen** jedes MAV-Mitglied

→ Basiskommentar zum TVöD (im Bund Verlag)

mind. 1x pro MAV

→ Arbeitsrechtsregelungen (ARR) Kopie der ARR muss Dienststellenleitung an Mitarbeitervertretung aushändigen

jedes MAV-Mitglied (bis zur Ergänzungslieferung in AVR einlegen!)

→ Ordnung für die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV-Ordnung) (AGMAV-Geschäftsstelle)

jedes MAV-Mitglied

→ Arbeits- und Sozialordnung (Michael Kittner, Bund-Verlag)

jedes MAV-Mitglied

#### oder

- → Arbeitsrechtsgesetze (ArbG) (Beck-Texte im DTV)
- → Sicherheitsregeln und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossen-

#### schaften

- 1 2 x je nach Größe der MAV
- → Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (ARRG)

jedes MAV-Mitglied (Amtsblatt der Ev. Landeskirche in Württemberg, beim Evangelischen Oberkirchenrat, Gänseheidstr. 4, Stuttgart

- → Kirchliches Arbeitsrecht (Bund-Verlag)
- → Tarifvertrag Länder (Courier Verlag für Einrichtungen mit Schulen)
- → GEW Jahrbuch (für Einrichtungen mit angeschlossener Schule)

#### ⇒ Zeitschriften

#### je 1 x im Umlauf MAV

- Arbeitsrecht & Kirche Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen (Kellner Verlag)
- Die Mitarbeitervertretung ZMV (Ketteler Verlag)
- Arbeitsrecht im Betrieb Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder (AiB Verlag)

#### Neuer AGMAV Vorstand gewählt Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 12.07.2012 im Bernhäuser Forst

Die erste Vollversammlung nach den allgemeinen Neuwahlen stand ganz unter dem Thema: Neuwahl des AGMAV Vorstandes.

Nach der Begrüßung durch Uli Maier stimmte Dieter Haag, MAV Vertreter aus der Paulinenpflege Winnenden, die Anwesenden mit einer spritzigen Andacht auf den Tag ein.



zu den Formalien.

#### Tätigkeitsbericht:

Schwerpunkt der heutigen Versammlung ist die Wahl zum AGMAV-Vorstand, deshalb:

kurzer Vorstandsbericht – quasi als Fazit der Amtsperiode

#### Als Gäste wurden begrüßt:

Reinhard Haas (LakiMAV) und Irene Gölz (Ver.di)

Vor dem Tätigkeitsbericht gab Uli Maier noch Hinweise zum Ablauf der Versammlung und

### Tätigkeitsbericht des Vorsitzenden Uli Maier:

Mit einer Folie zu Positionen und Aussagen des VdDD zu Zustand und Perspektive unseres sog. Sozialstaates wurde der Bericht eingeleitet.

- ⇒ Nicht nur die Mehrheit der württembergischen Träger sind Mitglied im VdDD sondern auch die Trägerversammlung als solches.
- ⇒ Sogar in der Satzung der Trägerversammlung ist der V3D verankert.
   (Auszüge aus der Folie)

Stichpunkte aus der Rede von Uli Maier: Die AGMAV konfrontiert die Träger und das DWW mit den Aussagen und der Haltung. Wir setzen dem Wettbewerbs- und Marktfetischismus etwas entgegen.

Wir sind gut positioniert!

Mit dem Fischbacher Beschluss hatten wir bereits 1999 eine klare tarifpolitische Zielsetzung. Die "Strategie Flächentarifvertrag" war eine gute Grundlage für weitere tarifpolitische Erfolge, auch in dieser Amtsperiode. Der im Dezember in der Vollversammlung verabschiedete "Bad Boller Beschlüsse zur Tarifeinheit" hat diese Position weiterentwickelt.

Die großen tarifpolitischen Erfolge dieser Amtsperiode:

- Übernahme TVöD zum 1. Januar 2009
- Durchsetzung Tarifautomatik im Dezember 2010

Diese Erfolge waren nur möglich durch:

- die klare Zielsetzung (Strategie FTV)
- den großen Zusammenhalt und die Solidarität
- Mobilisierungsfähigkeit (Herrenberg, Magdeburg)

Die Erfolge haben auch bittere Kompromisse abverlangt und sind nicht auf Dauer gesichert, deshalb bedarf es weiter und immer wieder neu:

- der Verständigung auf eine gemeinsame Zielsetzung
- der Rückkoppelung mit den MAVen (AGMAV sind wir alle = alle MAVen)
- intensiver ÖA und Mobilisierungsarbeit
- Beratung und Qualifizierung der MAVen
- im Blick auf unsere Ziele auch intensive Zusammenarbeit mit ver.di

Zusammenfassend ging und geht es bei der

Arbeit des AGMAV-Vorstandes darum, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten, deren Interessen zu vertreten und ihre Rechte durchzusetzen.

Alles in Allem gute Arbeit gemacht, Dank an alle Beteiligten!

**Grußwort von Irene Gölz** Gewerkschaftssekretärin Fachbereich 3 (Kirchen) im ver.di Landesbezirk.



#### Bestätigung des Wahlvorstandes

Die Geschäftsführerin der AGMAV, Andrea Rösiger stellte vor dem Wahlprozedere die bereits am 14.Juni in den Regionen gewählten Vorstandsmitglieder vor:

#### **Region Nord:**

Sabine Handl-Bauer (Vorsitzende), Jochen Dürr (1.Stellvertreter), Birgit Eitle (2.Stellvertreterin)

#### Region Süd:

Ursel Spannagel (Vorsitzende), Peter Stauch (1.Stellvertreter), Juliane Stöffel (2.Stellvertreterin)

#### **Region West:**

Sonja Gathmann (Vorsitzende), Klaus Stampfer (1.Stellvertreter), Frauke Reinert (2. Stellvertreterin)

#### **Region Ost:**

Klaus-Werner Bühner (Vorsitzender), Susanne Haase (1.Stellvertreterin), Martin Auerbach (2. Stellvertreter)

Hinweis: Die 2. Stellvertretenden in den Regionen sind Mitglied im erweiterten AGMAV Vorstand.

Bei der Wahl in der Vollversammlung standen für die sieben weiteren Vorstandsposten

insgesamt 14 Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung.

Für die Vorstellung in alphabetischer Reihenfolge gab es eine begrenzte Redezeit, auf die die Vorsitzende des Wahlausschusses penibel achtete.

So war nach gut einer Stunde und rechtzeitig vor dem Mittagessen die Versammlung so weit, dass die Wahl sattfinden konnte. Nach der Mittagspause stand das Ergebnis fest.



#### Ergebnis der Wahl:

Von den 256 anwesenden Delegierten wurden folgende Kandidatinnen und Kandidaten gewählt:

- \* Uli Maier,
   Diakonie Stetten e.V., Kernen i.R.
- \* Hanno Zinßer, Sophienpflege e.V., Tübingen
- Wolfgang Lindenmeier,
   Stiftung Jugendhilfe Aktiv, Esslingen
- Christian Lawan,
   Bruderhaus Diakonie, Reutlingen
- Frauke Reinert,Nikolauspflege, Stuttgart
- Martin Auerbach,
   Stiftung Jugendhilfe Aktiv, Esslingen
- Gerhard Fezer,
   Samariterstiftung, Nürtingen

Erster und zweiter Nachrücker sind: Stefan Thiergärtner, Mariaberg e.V., Gammertingen

Frank Marmann, Bruderhaus Diakonie, Seewald-Schrenbach

Die beiden sind auch Mitglied im erweiter-

ten AGMAV Vorstand, der sich zweimal im Jahr trifft und sie erhalten die verabschiedeten Protokolle des AGMAV Vorstandes.

Die gewählten Mitglieder nahmen ihre Wahl an und bedankten sich bei der Versammlung.

# Verabschiedung der ausscheidenden AGMAV Mitglieder:

Nach der Wahl verabschiedete Uli Maier die drei ausscheidenden Vorstandsmitglieder, Eva Bringmann (Ev. Heimstiftung), Pia Hafner (Paulinenpflege Winnenden) und Cornelius Kretschmer (Krankenhaus Herrenberg).

Sie haben für die neue Amtszeit nicht mehr für den Vorstand kandidiert.

Die Vollversammlung bedankte sich für ihre Mitarbeit im Gremium.

Die Überraschung des Tages für alle Delegierten, Gäste und Vorstandsmitglieder war der kulturelle Teil der Versammlung. Die "Wilde Bühne" mit ihrem Improvisationstheater sorgte für einen heitere und lockeren Abschluss der Vollversammlung.



### "Mühsam nährt sich das Eichhörnchen"

#### - Entwicklungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg

Nach den großen Verhandlungserfolgen zu Beginn der abgelaufenen Amtsperiode (Übernahme TVöD) sowie Ende 2010 (Durchsetzung der Tarifautomatik) gestaltet sich die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission mühsam. Im Zusammenhang mit der Durchsetzung der Tarifautomatik wurden mit den Arbeitgebern mehrere Verhandlungsabsprachen getroffen. Diese waren teilweise als Kompensation erforderlich, um die Tarifautomatik zu bekommen, teilweise waren sie aber auch in unserem Sinne. Themen, die insbesondere im Arbeitgeberinteresse liegen, sind die alternative Verwendung des Leistungsentgeltes oder zumindest von Teilen davon (Einrichtungssicherungsfonds, Gesundheitsprävention, erweiterte Altersteilzeit) und die Ausformulierung der "Verbandlichen Notlagenregelung".

Was die Verwendung des Leistungsentgeltes für 2012 anlangt, laufen die Verhandlungen zum Einrichtungssicherungsfonds noch. Bezüglich der Verwendung des Leistungsentgeltes ab 2013 konnten noch keine Verhandlungsergebnisse erzielt werden. Die große Skepsis der Mitarbeitervertretungen, dass es beim Gesundheitsschutz gilt, zuerst die "Pflicht" zu erfüllen – bevor man darüber nachdenkt, mit dem Geld der Mitarbeitenden die "Kür" zu gestalten – haben wir in den Verhandlungen deutlich zurück gespiegelt. Da zur sog. "Verbandlichen Notlagenregelung" in Buch 5 der AVR-Wü bereits Eckpunkte formuliert sind und es hier lediglich um die Ausformulierung der in den Eckpunkten formulierten Inhalte geht, ist aus Sicht der AGMAV keine große Eile erforderlich. Gleichwohl haben hier die Arbeitgeber ein großes Interesse. In unserem Interesse hatten wir Ende 2010 die Absprache getroffen, den im Öffentlichen Dienst bereits 2009 eingeführten Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) bis Ende Februar 2012 in die AVR-Wü zu übernehmen. Dies ist jedoch bis heute nicht erfolgt und es ist auch ungewiss, ob und bis wann die Übernahme des TV SuE gelingen wird. Unser Interesse bei der Übernahme des TV SuE liegt darin, diesen in den AVR-Wü abzubilden. Die Arbeitgeber haben offensichtlich das Interesse, bei Beibehaltung unserer Eingruppierungspläne lediglich die Vergütungen

des Sozial- und Erziehungsdienstes zu übertragen. Damit ist erneut das Grundproblem sichtbar geworden, dass wir den TVöD weitestgehend im Original zur Anwendung bringen wollen und dass die Arbeitgeber dort wo es irgendwie geht, "Schlupflöcher" aus dem TVöD suchen.

Eine nahezu endlose Geschichte konnte jedoch – wenn wiederum auch mit Kompromissen – jüngst erfolgreich beendet werden:

# Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum und im Orientierungspraktikum

Es war einmal im Jahr 2004, da hatte die AG-MAV einen Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission gestellt, für die (alte) AVR eine Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum zu beschließen.

In vielen Einrichtungen werden junge oder auch ältere Menschen als Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt, ohne dass sie entsprechend ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte entlohnt werden. In manchen Einrichtungen gab es mit der Mitarbeitervertretung vereinbarte Praktikumsvergütungen, die jedoch sehr unterschiedlich ausfielen. So manches Praktikum wurde bis zu zwei Jahre oder länger mit einer "Vergütung" von 400 € abgeleistet, ohne dass in der Folge ein Ausbildungsplatz angeboten wurde.

Der Antrag der AGMAV wurde im Jahr 2005 im Schlichtungsverfahren nach dem ARRG abgelehnt, jedoch mit dem Hinweis, dass über eine Praktikumsregelung für die AVR-Württemberg verhandelt werden sollte. Bei den anschließenden Gesprächen konnte keine Einigung erzielt werden. Dann kam der TVöD, die Durchsetzung und Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg nahm alle Verhandlungskräfte in Anspruch.

Im Jahr 2011 - nachdem die neuen AVR-Württemberg etabliert waren - stellte die AG-MAV erneut einen Antrag auf eine Vorpraktikumsregelung, die sich inhaltlich am Teil 4 der AVR-Wü (Ausbildung) orientierte. Nun nach eineinhalb-jähriger Verhandlungsdauer wurde in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 13. Juli 2012 eine "Arbeitsrechtliche Regelung für Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum und in der Berufsorientierung" beschlossen. Sie tritt am 1.September 2012 in Kraft und gilt für alle Praktikantinnen und Praktikanten ab diesem Zeitpunkt. Sofern vor Ort bessere Regelungen getroffen wurden, gelten diese weiter.

Nachfolgend die wichtigsten Inhalte, darüber hinaus orientiert sich die Regelung weitestgehend an den Teilen 4.1. - 4.3. AVR-Wü/I:

#### **Definition und Dauer**

Ein Orientierungspraktikum ist bis zu einer Dauer von 6 Monaten möglich, ein Vorpraktikum (incl. Orientierungspraktikum) ist auf 12 Monaten begrenzt. Das Vorpraktikum ist - wie der Name schon sagt - die Vorbereitung auf eine Ausbildung und muss für diese erforderlich sein. Bei Vorliegen eines schriftlichen Ausbildungsvertrages kann ein Vorpraktikum auf bis zu max. 18 Monaten verlängert, wenn es darum geht, die Zeit bis zum Ausbildungsbeginn zu überbrücken.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Praktikantinnen und Praktikanten entsprechend zu begleiten und ihnen Kenntnisse zu vermitteln.

#### **Praktikumsentgelt**

Das Praktikumsentgelt wird stufenweise eingeführt. Ab 01.09.2012 gibt es ein Praktikumsentgelt in Höhe von 580 €, das sich in den nächsten 4 Jahren jeweils zum 01.09. um 50 € erhöht, so dass ab 01. 09. 2016 Praktikantinnen und Praktikanten 780 € erhalten. Danach nimmt das Praktikumsentgelt an den allgemeinen Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen teil.

Ab dem 13. Monat des Praktikums (s. oben im Ausnahmefall) wird ab 01.09.2012 ein Praktikumsentgelt in Höhe von 780 € bezahlt, das denselben Steigerungen wie das Praktikumsentgelt bis zum 12. Monat unterliegt, so dass es ab 01.09.2016 980€ beträgt. Anschließend wird es ebenfalls entsprechend den tariflichen Steigerungen der Ausbildungsvergütungen erhöht werden.

Was lange währt wird endlich gut?! Wir gehen davon aus, dass mit dieser Regelung nun end-

lich angemessenere Bedingungen für Praktikantinnen und Praktikanten geschaffen worden sind. Die diakonischen Einrichtungen sind auf diese Nachwuchskräfte dringend angewiesen und müssen die Bedingungen so gestalten, dass dieser Personenkreis nicht ausgenützt wird und ihnen erhalten bleibt.

# Anwendung der AVR-DW-EKD in den AVR Württemberg

Zur Erinnerung: Um die Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg durchzusetzen, mussten wir den bitteren Kompromiss eingehen, die Anwendung der AVR-DW-EKD in den AVR-Württemberg zu ermöglichen. Vorausgegangen war dem der verheerende Beschluss der Evangelischen Landessynode in Württemberg vom Oktober 2007, mit dem sog. Wahlrecht die Anwendung der AVR-DW-EKD in der Diakonie in Württemberg unter Einhaltung gewisser "Spielregeln" zu ermöglichen. Zwischenzeitlich gibt es – insbesondere durch Neugründung von Tochterunternehmen zum Zwecke des Tarifwechsels – teilweise legale, in großer Zahl jedoch illegale AVR-DW-EKD Direktanwender. "Illegale" deshalb, da diese Einrichtungen nicht die Vorgabe der Synode zur Anwendung der AVR-DW-EKD erfüllen. Die Anwendung der AVR-DW-EKD innerhalb der AVR-Wü (Buch 4) findet einzig und alleine in der Ev. Heimstiftung (EHS) statt. Zum Zeitpunkt der Tarifumstellung in der EHS waren wir seitens der AGMAV Württemberg in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene vertreten. Aufgrund unserer tarifpolitischen Positionierung wurden wir (mit 10 weiteren AGMAVen) jedoch aus der AK-DW-EKD ausgeschlossen. Da es nicht sein kann, dass auf mehrere tausende Mitarbeitende in der Württemberger Diakonie ein Tarifrecht Anwendung findet, auf dessen Gestaltung diese keinerlei Einfluss haben, haben wir konsequenterweise den Antrag gestellt, die Möglichkeit der Anwendung der AVR-DW-EKD in den AVR-Wü zu beenden. Dieser Antrag hat in der AK nicht die erforderliche Mehrheit gefunden und der Schlichtungsausschuss nach dem ARRG hat unserem Antrag auch nicht entsprochen. Gleichwohl wurde in der Schlichtungsverhandlung deutlich, dass die Zuständigkeit für die AVR-Wü – und damit auch für Buch 4, also die AVR-DW-EKD innerhalb der AVR-Wü – bei der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg liegt. Insofern werden wir

großes Interesse haben, Buch 4 zu gestalten und dazu Anträge zu stellen. Dies ist insbesondere deshalb erforderlich, da es nicht sein kann, dass sich Diakonieeinrichtungen in Württemberg aufgrund unterschiedlicher Tarifbedingungen gegenseitig Konkurrenz machen. Parallel dazu haben wir als AGMAV-Württemberg das Diakonische Werk der EKD wegen des Rauswurfes aus der AK-DW-EKD verklagt. Hintergrund dieser Klage ist, dass die Arbeitgeber – hier durch ihr Leitungsgremium, die Diakonische Konferenz – die Spielregeln für die Arbeitsrechtssetzung selbst festgelegt haben, ohne dazu eine kirchengesetzliche Legitimation zu haben. Es gibt lediglich ein kirchliches Selbstverwaltungsrecht im Grundgesetz, nicht jedoch ein "Diakonisches Selbstverwaltungsrecht". Beim Amtsgericht Stuttgart wurden wir als AGMAV zwar grundsätzlich für Klagefähig erachtet, das Gericht sah in der Sache jedoch eine innerkirchliche Angelegenheit und hat auf den kirchlichen Rechtsweg verwiesen. Diesen werden wir nun weiter prüfen.

### Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und den Mitarbeitenden

Alles in Allem ist nach wie vor deutlich: In der Markt- und Wettbewerbsorientierten Diakonie sind die Interessengegensätze zwischen den Arbeitgebern und den Mitarbeitenden gewaltig. Deutlicher als der langjährige Vorsitzende des sogenannten Diakonischen Arbeitgeberverbandes (VdDD) kann man dies kaum zum Ausdruck bringen:

"Natürlich weiß ich - und der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland VdDD nicht minder -, dass der soziale Sektor ein Refinanzierungsproblem hat, das aber wegen demographischer und vielfältiger sonstiger Entwicklungen kein politischer Mensch lösen wird - es

wird nicht mehr Geld im System geben, auch wenn es noch so lautstark und larmoyant gefordert wird, denn das System

wird in sich zunehmend unbezahl-

**bar**: Immer weniger arbeitende Menschen müssen immer mehr Bedürftige via Transferleistung unterstützen.

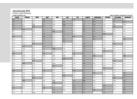
Deswegen ist es von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit diakonischer Träger, dass sie ihre **Arbeit** innerhalb der von ihnen kaum beeinflussbaren Rahmenbedinqungen so klientenorientiert, **effizient und** 

#### kostenbewusst wie möglich gestalten. Dafür bietet der Dritte Weg ein geeignetes Verfahren...."

In der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission sind wir mit diesem massiven Interessengegensatz laufend konfrontiert und wir können im Interesse unserer Mitarbeitenden - und letztlich im Interesse unseres Sozialstaates nur Erfolge erzielen, wenn wir weiterhin klare Zielsetzungen (Strategie Flächentarifvertrag) verfolgen und dazu in der Lage sind, diese auch durchzusetzen. Dies erfordert ein hohes Maß an Bewusstseinsbildung bei allen MAVen und darüber hinaus bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies wiederum ist Grundlage für unsere Mobilisierungsfähigkeit und die werden wir auch künftig dringend brauchen. Insofern liegen auch in der nun neu beginnenden Amtsperiode große Aufgaben vor uns, packen wir's an!

Ursel Spannagel,

### **Termine**



#### Vollversammlung

Donnerstag, 6. Dezember

#### Regionalversammlungen

Nord: Dienstag, 16. Oktober 2012 Ost und West: Donnerstag, 18. Oktober 2012 Süd: Donnerstag, 25. Oktober 2012

#### Arbeitskreise: AK Gleichstellung

Freitag, 09.11.2012 um 9:00 Uhr Im DWW Stuttgart

#### AK Lehrkräfte

Dienstag, 19.06.2012 im Oberlinhaus Reutlingen

### AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Freitag, 14. September 10:00 - 15:00 Uhr im Sonnenhof Schwäbisch Hall 22. - 23. Oktober 2-tägige Schulung für JAVen in der Karl-Kloß-Bildungsstätte Stuttgart-Feuerbach

### Urlaub für Durchblicker

Ganz schön kompliziert, das mit dem Urlaub. Wie viel Urlaub gibt es denn nun? Sind es 20, 24, 26, 29, 30, 35 Tage?

Nein wir spielen nicht Skat, das sind die unterschiedlichen Urlaubsansprüche für Beschäftigte: 20 Tage ist der gesetzliche Mindestanspruch in der 5-Tagewoche, wenn nicht in einem Tarifwerk etwas anderes geregelt ist. 24 Tage gibt es für Arbeitnehmerinnen, wenn sie in der 6-Tagewoche arbeiten, 26 Tage ist der Anspruch nach AVR Württ. für unter 30 Jährige, 29 Tage gibt es für über 30 Jährige, 30 Tage für über 40 Jährige und 35 Tage ist die Obergrenze für den Zusatzurlaub bei Schichtarbeit.

So war es zumindest bisher. Im März hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt, dass die Urlaubsstufen im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Die Richter am BAG waren der Meinung, dass über 40 Jährige nicht mehr Erholung brauchen als unter 30 Jährige. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gilt damit:

Bis zum 1.1.2013 haben alle Beschäftigten 30 Tage Urlaub.

Die Gewerkschaft ver.di musste auf Grund des Urteils den tariflichen Urlaubsanspruch neu verhandeln. Die Arbeitgeber nutzten die Tatsache, dass zugleich Entgeltverhandlungen geführt wurden aus, um einen tariflichen Urlaubsanspruch durchzusetzen, der 29 Tage für alle vorsieht.

Ab dem 1.1.2013 gilt für den öffentlichen Dienst: Alle bekommen 29 Urlaubstage, wer älter als 55 ist, 30 Urlaubstage, wer bis zum 31.12.2012 einen Anspruch von 30 Tagen erreicht, behält die 30 Tage.

Was gilt nun in der Diakonie? Haben bei uns auch alle 30 Tage Urlaub? Erst mal Nein! Das Urteil gilt nur im öffentlichen Dienst, unsere AVR basiert zwar auf dem TVöD, aber es ist die AVR. Bei uns gilt daher noch die alte Regelung.

Die Arbeitgeber haben sich in der letzten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 13. Juli 2012 dafür ausgesprochen, flächendeckend 30 Tage zu gewähren und dies so auch entsprechend innerhalb der Diakonie zu kom-

munizieren.

Aber wer die Urlaubstage nicht einfordert, der bekommt sie vielleicht nicht. Man muss dem Arbeitgeber also mitteilen, dass wir im Jahr 2012 die 30 Urlaubstage haben wollen. Sollte der Arbeitgeber sich gegen diesen Urlaub aussprechen, dann bleibt nichts anderes übrig, als vor das Arbeitsgericht zu gehen und den Urlaubsanspruch einzuklagen.

Für 2011 gibt es keinen Anspruch mehr, da der Urlaub für 2011 am 1.7.2012 verfallen ist. Das heißt aber nicht, dass die MAV nicht verhandeln könnte und versuchen kann, wenigstens einen Teil des Anspruches zu retten.

Ab dem 1.1.2013 gilt dann vermutlich auch in der Diakonie die Regelung des TVöD:

Wer nach der bisherigen Regelung schon jetzt Anspruch auf 30 Tage Urlaub hatte oder ihn 2012 erlangt, behält diesen Anspruch auch künftig.

Wer jedoch den Arbeitgeber wechselt und unter 55 Jahre alt ist, hat beim neuen Arbeitgeber nur noch Anspruch auf 29 Urlaubstage.

Aber: Erst wenn die entsprechenden Änderungstarifverträge zugestellt sind und keine der Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission Einwendungen nach § 3 Abs. 4 Teil 1 AVR-Wü/I erhebt, gilt die neue Urlaubsregelung des TVöD auch in den AVR-Württemberg - Erstes Buch -.



Die Redaktion wünscht erholsamen Urlaub!

### Nie wieder Trittbrettfahrer!

#### Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich an den Warnstreiks im öffentlichen Dienst!

Es ist sieben Uhr morgens und saukalt in Esslingen. Im Hof des Theodor-Rothschild-Haus steht ein Campingtisch mit Kaffeekannen und Becher. Auf dem Dach weht die ver.di Fahne und die Fahne der AGMAV- Württemberg. An den Eingängen der Einrichtung leuchten rote Plakate: Warnstreik! Dieser Betrieb wird bestreikt! Noch sind es die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die etwas einsam um den Kaffeetisch herumstehen.

Die Spannung ist zu spüren. Kommen die Kolleginnen und Kollegen, schaffen wir eine Beteiligung, die den Namen Streik verdient? Ist 7.00 Uhr für Pädagogen nicht zu früh? Aber die Sorge war unbegründet, um 7.45 Uhr mussten Tassen gespült und nochmals Kaffee gekocht werden, weil die mehr als sechzig Beschäftigten der

Stiftung Jugendhilfe: aktiv an diesem
kalten Morgen den
Kaffee nicht nur
zum wach werden
brauchen, sondern
auch um sich die
Hände zu wärmen.
Den Rest Müdigkeit vertreiben das
Megaphon und der
Lärm der Triller-

pfeifen, eine Auftakt - "Kundgebung" zum Streik auf dem Gelände einer diakonischen Einrichtung hat es auch noch nicht so oft gegeben. Heidi Pfeiffer, Gewerkschaftssekretärin und Wolfgang Lindenmaier, Vorsitzender der GesamtMAV sprechen zu den Beschäftigten. Heidi Pfeiffer machte noch einmal klar, um was es geht: "Wir streiken heute für eine angemessene Bezahlung, für Respekt und Anerkennung der Berufe des öffentlichen Dienstes, wir brauchen mindestens 200 Euro und 6,5% mehr Lohn!" Unter dem Beifall der Beschäftigten berichtete sie, dass es gelungen ist mit dem Vorstand der Einrichtung eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. In dieser Notdienstvereinbarung wurde geregelt, dass die Wohngruppen so zu besetzen sind, dass die Aufsichtspflicht gewährleistet ist. Aber vor allem war in dieser Vereinbarung festgeschrieben, dass es keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen Streikende geben wird und dass

der Notdienst von den Beschäftigten zu leisten ist, die nicht am Streik teilnehmen wollen. Wolfgang Lindenmaier begründete gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen nochmals, warum ver.di auch die Beschäftigten diakonischer Einrichtungen zum Streik aufgerufen hat: "Wir sind heute in einen ganztägigen Partizipationsstreik getreten, weil wir Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind, wir sind Teil des öffentlichen Sozialsystems und wir wenden unwiderruflich die Entgelttabellen des öffentlichen Dienstes an. Wenn die Arbeitgeber tatsächlich eine faire und auskömmliche Refinanzierung unserer Arbeit wollen, wenn sie nicht Marktbeherrschung durch Lohndumping wollen, dann sollten sie diesen Streik unterstützen! Unsere Arbeit hat Respekt und Wert-

schätzung verdient, wir lassen uns auch nicht spalten in wichtige und unwichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind eine Diakonie und wir brauchen mehr! Mehr Geld, mehr Respekt, mehr Anerkennung!"

Nach diesem Auftakt machten wir uns auf den Weg zum Esslinger

Sj: aktiv stiftung jug

Theodor-Roth
Strangengeriche Unit

Dietrich-Bonho

→ Landenger Sozia if Die St

→ Landenger Sozia if Die St

Normalise Sozia if Die St

Normalise Sozia if Die St

Klinikum, um uns mit den dort Beschäftigten zusammen zu schließen. Es war ein toller Empfang durch die streikenden Auszubildenden, die ihre Krankenpflegeschule verließen und dem Personal des Klinikums, das sich vor dem Haupteingang versammelt hatte. Es hätten natürlich mehr Kolleginnen und Kollegen sein dürfen, die aus dem Klinikum in den Warnstreik getreten sind, aber für uns war es ein tolles Bild, sichtbar und laut mit den eher schon streikgewohnten Kolleginnen und Kollegen des Klinikums zum Gewerkschaftshaus zu ziehen. Lauter neue Erfahrungen, in einer langen Schlange anzustehen um sich in die Streikgeldlisten einzutragen, irgendwie eingezwängt zwischen den Kollegen des Bauhofs und den Busfahrern der städtischen Verkehrsbetriebe und immer die gleiche Frage: Warum seid ihr den heute hier, wir dachten, bei den Kirchen sei streiken verboten? Mit unseren Gesprächen haben wir vermutlich an einem

Tag mehr über unsere Arbeit vermittelt als Vorstände unserer Einrichtungen im ganzen Jahr. Streiken ist ganz schön anstrengend, denn vom Gewerkschaftshaus ging es weiter zum Esslinger Rathaus, zur großen Streikkundgebung. In der Zwischenzeit waren wir schon mehrere hundert Beschäftigte des Landkreises und der Stadt Esslingen. Jetzt noch die Abschlusskundgebung und dann waren die Kolleginnen und Kollegen erst mal froh nach Hause zu kommen und die strapazierten Beine hochzulegen. Zur Arbeit ging an diesem Tag niemand mehr, nur die Kolleginnen, die Nachtbereitschaft hatten, mussten um 22.00 Uhr wieder antreten, denn um 22.00 Uhr war der Streik zu Ende.

Am nächsten Tag waren wir alle gespannt, wie reagiert Leitung, gibt es Ärger oder gilt die Vereinbarung? Es gab keinen Ärger, auch im Gespräch mit den regionalen Leitungen war die Zustimmung zu unserem ersten Streik groß, zumindest solange bis wir Ihnen sagten, dass die Kolleginnen und Kollegen der Stiftung vermutlich auch beim nächsten Warnstreik gerufen würden.

Das wurde nicht so gerne gehört und das war auch gut so. Es wäre ja schade, wenn unser Streik nicht zu spüren gewesen wäre. Die Betriebsgruppe war jedenfalls entschlossen. "Wir haben noch Luft nach oben! Beim nächsten Mal sind wir mehr!"

Das nächste Mal war am 26.03.2012, der Landesbezirk Baden Württemberg hatte nach Stuttgart mobilisiert, Frank Bsirske würde als Hauptredner in Stuttgart sein. Diesmal waren es schon fünf Einrichtungen, die zum Streik aufgerufen wurden und 400 Beschäftigte der Diakonie Württemberg waren streikbereit! Weniger wäre auch ein Problem gewesen, dann hätte man uns ja nicht wahr genommen. Aber unser Diakonieblock in der großen Demonstration war laut und präsent, unsere mobilen Kirchenglocken (das Geläut der Öhringer Stiftskriche als MP3) waren nicht zu überhören.

Auch die Stiftung Jugendhilfe war deutlich besser als beim ersten Streiktag vertreten. Dazu trug natürlich bei, dass der Notdienstvereinbarung diesmal getraut wurde. ...

Fazit: Alle am Streik beteiligten Beschäftigten der Diakonie waren stolz auf sich, die alte Rolle des Trittbrettfahrens abzulegen und Teil einer mächtigen Tarifbewegung zu sein, das bedeutet endlich den aufrechten Gang zu üben. Viele gute Gespräche über Sinn einer Gewerkschaftsmitgliedschaft führten auch ganz prak-

tisch zu Ergebnissen, nämlich zu vielen Eintritten in unsere Gewerkschaft ver.di. Die eigene Stärke wurde nicht zuletzt durch den Abschluss der Notdienstvereinbarung dokumentiert. Vor allem aber haben wir gezeigt, dass es kein Bundesarbeitsgericht braucht, um uns den Streik, unser selbstverständliches Grundrecht, zu erlauben, wir haben es einfach getan! Wir haben uns unser Recht genommen, so wie es vor uns schon immer war. Streikrecht fällt nicht vom Himmel, Streikrecht wird erkämpft. Aber es hat auch gezeigt, nur wenn die Diakonie begreift, dass wir Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind, wenn wir uns einreihen in eine starke Tarifbewegung werden wir erfolgreich kämpfen können. Wir lassen uns nicht mehr durch die Sprüche von Markt und aufgezwungener Konkurrenz entzweien. Soziale Arbeit hat einen Leitwährung, den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Die Entgeltsysteme der arbeitsrechtlichen Kommissionen brauchen den Druck des TVöD. Die Arbeitnehmer, die den katholischen Dritten Weg befürworten, stellen exakt die gleiche Forderung wie die Gewerkschaft ver.di, sie werden voraussichtlich das gleiche Ergebnis bekommen, weil wir für sie mit gestreikt haben.

In der arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werks der EKD hatte der Druck der Warnstreiks ein anderes Ergebnis: Hier wurde noch schnell ein Abschluss erzielt, bevor der öffentliche Dienst die Leitlinie festgelegt hat. 2,9% sind das mäßige Ergebnis, aber besonders schlimm ist, dass die Arbeitnehmervertreter einer weiteren Spaltung der Diakonie zugestimmt haben. Die Beschäftigten der Krankenhäuser werden besser behandelt als die in der Behindertenhilfe, die aber sind immer noch besser dran als die in der Jugendhilfe und Altenhilfe. So wird nämlich der Auszahlungszeitraum gestreckt: im Krankenhaus gibt es im Mai mehr Geld, in der Behindertenhilfe im April, für die Altenhilfe gibt es erst im Mai eine Erhöhung. Das nennt sich dann funktionierende Dienstgemeinschaft!

In Württemberg lebt man Dienstgemeinschaft anders: morgens um sieben mit der Kaffeetasse in der Hand, Gemeinschaft erleben mit den Fahrern der Stuttgarter Straßenbahn und den Müllwerkern. Bei den Arbeitern des Esslinger Bauhofes haben wir Dienstgemeinschaft erfahren, die meisten diakonischen Arbeitgeber haben sich aus der Gemeinschaft mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabschiedet. Sie haben ihre Beschäftigten bedroht und beschimpft, genützt hat es nichts.

22 PRO & KONTRA

# Darf in Kirche und Diakonie gestreikt werden?

ARBEITSRECHT In Kirche und Diakonie handeln nicht Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Löhne aus, sondern "Arbeitsrechtliche Kommissionen", die paritätisch mit "Dienstgebern" und "Dienstnehmern" besetzt sind. Streik ist ausgeschlossen. Dieses Element des "Dritten Weges" ist umstritten. Jetzt gab es Arbeitsniederlegungen in der Diakonie.

### Die Kirche muss dafür sorgen, dass kein Streikbedürfnis entsteht.



Wolfgang Lindenmaier (Esslingen bei Stuttgart) ist Pressesprecher und Stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg.

PRO Ich finde diese Diskussion seltsam. Schon in der Schule lernte ich, dass Grundrechte für alle Menschen dieses Landes gelten. Da ist es schon überraschend, dass ein Grundrecht für die Beschäftigten der Kirchen nicht gelten soll. Immerhin geht es hier um ungefähr 1,2 Millionen Menschen, denen die Koalitionsfreiheit vorenthalten wird.

Es ist schon verwunderlich, auf die Idee zu kommen, Artikel 140 Grundgesetz ("Glaubensbestimmungen") sei bedeutender als Artikel 9 ("Vereinigungsfreiheit"). Dass Regelungen, die ursprünglich die Vorherrschaft der großen Kirchen einschränkten, nun dazu dienen sollen, die Marktbeherrschung des sogenannten "Sozialmarktes" zu sichern, ist eher grotesk.

Unter dem Stichwort "Kirchenautonomie" wird Hunderttausenden Mitarbeitern kurzerhand das Recht abgesprochen, sich für ihre eigenen Belange einzusetzen. Die Bundesrepublik muss sich selbst im Falle des Notstandes daran halten, dass sie Arbeitskämpfe nicht einschränken darf. Aber den Kirchen, die ihre Angelegenheiten im Rahmen der bestehenden Gesetze regeln, soll erlaubt sein, ihren Beschäftigten zu verbieten, sich im Sinne des Artikels 9 zu organisieren und für ihre Interessen zu kämpfen. Diese Spielwiese für Staatsund Kirchenrechtler ist niemandem zu vermitteln.

Kirche ist Teil unserer Gesellschaft. Sie sollte daher als Arbeitgeber nicht selbstverständliche Rechte dieser Gesellschaft – und damit auch ihrer Beschäftigten – infrage stellen. Wenn Kirche tatsächlich einen kirchlichen Weg im Arbeitsrecht gehen will, dann darf sie nicht das Streikrecht einschränken, sondern muss dafür sorgen, dass kein Streikbedürfnis entsteht. Solange Kirche und Diakonie so nicht handeln, werden wir Beschäftigten streiken.

### Streik ist dem Dritten Weg wesensfremd, unzulässig und für den diakonischen Bereich abzulehnen.



Oberkirchenrat Dieter Kaufmann (Stuttgart) ist Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg.

KONTRA Dienstnehmer und Dienstgeber in der Diakonie sind gemeinsam verpflichtet, den Auftrag der Kirche durch tätige Zuwendung gegenüber dem Nächsten umzusetzen. Diese Verpflichtung findet über Hierarchien hinweg Ausdruck im Begriff der Dienstgemeinschaft, deren Grundlage der respektvolle, friedliche und am Konsens orientierte Umgang miteinander ist. Es widerspricht dem Grundprinzip diakonischer Arbeit, diese gemeinsame Verpflichtung durch den Einsatz von Arbeitskampfmitteln wie Streik und Aussperrung zu unterbrechen.

Aus diesem Grund wurde in Kirche und Diakonie ein Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden gefunden. Es legt diese konsensual in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission fest. Konsensual bedeutet, dass eine Beschlussfassung nicht ohne die Stimme der jeweils anderen

Seite möglich ist. Nur wenn trotz mehrfacher Versuche keine Regelung zustande gekommen ist, kann eine der Parteien eine Schlichtungsstelle anrufen, die ebenfalls paritätisch besetzt ist. Im Zweifel gibt die Stimme des/der unabhängige/n Vorsitzende/n den Ausschlag. Dieses Regelungsmodell nennt sich der Dritte Weg und ist dem Zweiten Weg - der Vereinbarung der Arbeitsbedingungen durch Abschluss von Tarifverträgen – hinsichtlich seiner Bindungskraft als Flächenregelung sogar überlegen. Der Dritte Weg entspricht dem kirchlich-diakonischen Auftrag, weil er Kampf vermeidet, gleichwohl aber zu guten und fairen Arbeitsbedingungen führt. Ein Streik soll mit Druck die andere Seite zum Nachgeben zwingen. Im Dritten Weg geht es darum, eine größtmögliche gemeinsame Schnittmenge zu finden. Streik ist dem Dritten Weg daher wesensfremd, er ist unzulässig und für den diakonischen Bereich abzulehnen.

otos: PR

### **Neulich vor dem Amtsgericht:**

Einen solchen Andrang hat die Richterin am Amtsgericht wohl noch selten erlebt. Der Sitzungssaal war so gut gefüllt, dass selbst hinter dem Tisch der Richterin noch Kolleginnen und Kollegen auf dem Boden saßen. Die vielen Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, aber auch zahlreiche Pressevertreter wollten erfahren, wie mit der Klage des Vorstandes der AGMAV gegen das Diakonische Werk Deutschland umgegangen wird.

Zum ersten Mal in der Geschichte der Diakonie klagte die Mitarbeitendenseite gegen einen Beschluss der diakonischen Konferenz. Als teilrechtsfähige Untergliederung eines Mitglieds des diakonischen Werks der EKD wollte die AGMAV Württemberg die von der diakonischen Konferenz beschlossene Ordnung durch ein "weltliches" Gericht überprüfen lassen. Durch diese Ordnung wurde unter anderem der AGMAV Württemberg die Beteiligung an der arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene verboten, weil wir uns in einer Erklärung für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen hatten.

Die Amtsrichterin tat sich mit der Klage schwer, sie musste entscheiden, ob für diese Klage ein weltliches oder ein kirchliches Gericht zuständig ist.

# Diakonie wird vor Gericht gezerrt

Tarifstreit Die Vertretung der Mitarbeiter sieht sich von Gehaltsverhandlungen ausgeschlossen. Nun klagt sie erstmals in ihrer Geschichte gegen den Wohlfahrtsverband. Von Michael Trauthig

er Raum 101 des Amtsgerichts Stuttgart ist gestern aus allen Nähten geplatzt. Dutzende von Diakoniemitarbeitern, die an den Wänden standen oder auf dem Fußboden und Fensterbänken saßen, wollten offenbar demonstrieren, dass es bei dem Streit nicht nur um ein schwieriges juristisches Problem, sondern um konkrete Folgen für konkrete Menschen geht. Die Sache selbst ist freilich kompliziert, birgt aber zumindest das Potenzial, Rechtsgeschichte zu schreiben. Denn erstmals überhaupt zieht die württembergische Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (Agmav) gegen das Diakonische Werk Deutschlands vor Gericht, weil sie sich in unzulässiger Weise

Gericht, weil sie sich in unzulässiger Weise
von den Verhandlungen über Tarife ausgeund ihre schlossen führe.

Verhande von den Verhandlungen über Tarife ausgeschlossen führe.

Mitarbeiter
wollen ohne
Streiks
auskommen.

In Kirche und Diakonie gehen die Tarifgespräche in der Regel
nicht so wie in der
Wirtschaft, wo die
Entscheidung in Verhandlungen zwischen

Arbeitgebern sowie Gewerkschaften fällt und es auch Arbeitskampfmaßnahmen gibt. Stattdessen entscheiden paritätisch besetzte Kommissionen auf dem "Dritten Weg" – ohne Streiks. Auf Bundesebene ist dieses auf Konsens angelegte Verfahren jedoch vor rund drei Jahren an seine Grenze gekommen. "Es ging nichts mehr voran", sagt der stellvertretende Vorsitzende der Agmav, Wolfgang Lindenmaier. Aus seiner Sicht hat die Arbeitgeberseite damals kein verhandlungsfähiges Angebot mehr vorgelegt. Deshalb hätten die Arbeitnehmer keinen Sinn in weiteren Gesprächen gesehen und Termine nicht mehr wahrgenommen.

und Termine nicht mehr Wahrgehömmen.
Die Gegenreaktion sei freilich nach einiger Zeit erfolgt. Die Diakonische Konferenz
änderte die Wahlordnung für das neue Gremium so, dass künftig bestimmte Arbeithehmervertretungen – zum Beispiel die
württembergische –, die sich zuvor für reguläre Tarifverhandlungen ausgesprochen
hatten, nicht mehr mit dabei sein durften.
Die Arbeitgeber bestimmten selbst, mit



Das Landessozialgericht könnte Rechtsgeschichte schreiben

Foto: Zweygart

Kirchen argumentieren, auf diese Art werde eine hohe Ta-

riftreue erreicht, Dumpinglöh-

nen vorgebeugt und Fairness geübt. Ein höchstrichterliches

Urteil dazu steht aus. rau

DIE KIRCHEN GEHEN BEI DEN ARBEITSBEDINGUNGEN IHREN SONDERWEG
Konsens Diakonie, Caritas paritätisch von Arbeitnehmern hebelung des Streikrechts. Die

Konsens Diakonie, Caritas und Kirchen möchten harte Tarifkonflikte mit Streik und Aussperrung vermeiden. Sie gehen meist einen auf Konsens angelegten "Dritten Weg". Die Löhne handeln

wem sie verhandeln", sagt Lindenmajer.

Die Diakonie spricht dagegen von einem

Boykott und einer Blockade durch die Arbeitnehmer, die sie habe beenden müs-

sen. Laut Lindenmaier hat die neue "zah-

mere" Kommission dann einem schlechte-

ren Abschluss zugestimmt, als er zum Bei-

spiel in Württemberg zustande kam. Darunter würden rund 10 000 Betroffene

hier leiden, weil für sie in hiesigen Einrich-

ihrem Einspruch gegen das Vorgehen vor

kirchlichen Instanzen keinen Erfolg hatte.

versucht sie es nun vor einem weltlichen

Da die Arbeitnehmervertretung mit

tungen der Bundestarif gelte.

paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzte Kommissionen im Sinne der "Dienstgemeinschaft" aus.

Konflikt Die Gewerkschaften kämpfen gegen diese Aus-

Gericht. Ob das freilich überhaupt zuständig ist, ist die Gretchenfrage für die Justiz. Der Tarifkonflikt dahinter spielte gestern in der Verhandlung fast keine Rolle. Die Richterin ließ denn auch Zweifel erkennen, ob sie sich so weit in kirchliche Angelegenheiten mischen will. Der Argumentation der Arbeitnehmervertretung, wonach nicht das Kirchen-, sondern das Vereinsrecht anzuwenden sei, begegnete sie mit Skepsis. Da auch keine Möglichkeit eines Kompromisses gesehen wurde, will sie nun eine Entscheidung Mitte Juni verkünden. Vermutlich wird aber auch das nicht das

letzte Wort in diesem Grundsatzstreit sein.

Anwalt erklären, dass die vereinsrechtliche Organisation der Diakonie dazu führt, dass für interne Vereinsfragen das Amtsgericht zuständig sei, der Ausschluss der württembergischen AGMAV aus der arbeitsrechtlichen Kommission sei ein solcher vereinsinterner Vorgang.

Die AGMAV Württemberg lies durch ihren

Die Amtsrichterin konnte sich dieser Argumentation nicht anschließen und wies die Klage zurück, weil der kirchliche Rechtsweg einzuhalten sei.

Auch wenn wir in der ersten Instanz mit unserer Klage gescheitert sind, war es doch eine wichtige Entscheidung: Das Amtsgericht ließ unsere Klage zu, es entschied dass wir rechtsfähig seien. Damit wurde der Status der AGMAV Württemberg deutlich aufgewertet.

### **Dritter Weg. Irrweg! Ausweg!**

Am gestrigen Abend (25.6.2012 Anm.d.Red.) wurde in der Zwingli-Kirche in Berlin-Friedrichshain das Sonderarbeitsrecht der Kirchen als Arbeitgeber, der sogenannte "Dritte Weg", zur Diskussion gestellt: Unter dem Titel "Dritter Weg. Irrweg! Ausweg?" diskutierten Beschäftigte gemeinsam mit Arbeitgebern und interessierten Bürgern über Gegenwart und Zukunft des kirchlichen Sonderarbeitsrecht. Auf dem Podium saßen drei Experten, die sich nicht nur durch ihre langjährige berufliche Erfahrung in kirchlichen Einrichtungen sondern vor allem durch ihr Engagement für die Rechte von Beschäftigten in Kirchen und kirchlichen Einrichtungen auszeichnen.



V.I.n.r.: Stephan Karus (ehem. DIAG) Wolfgang Lindenmaier (AGMAV), Raju Sharma (DIE LINKE),

Zu Beginn der Diskussion gewährte Stephan Karus den Anwesenden einen persönlichen Eindruck in seine Lebens- und Leidensgeschichte: Die Diözese kündigte ihm 2009 fristlos, nachdem bekannt wurde, dass er nach der Trennung von seiner Ehefrau ein Kind mit einer neuen Partnerin bekommen hatte. Der Kündigungsgrund war "Ehebruch" – angesichts seiner Anstellung als Religionspädagoge galt sein "Ehebruch" sogar als schwerwiegender Loyalitätsverstoß. Karus" Schicksal sei kein Einzelfall. Im verkündungsnahen Bereich, also bei Priestern oder Religionspädagogen, gäbe es einige solcher Fälle – doch die Betroffenen sprechen nicht darüber.

In den diakonischen Einrichtungen hingegen erlangen solche Schicksale vermehrt Aufmerksamkeit und rücken somit die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit. Hier nehmen prekäre Arbeitsbedingungen zu, berichtet Berno Schuckart-Witsch, Projektsekretär bei ver. di für die Diakonie: Ausgründungen, Lohndumping und befristete Arbeitsverträge gehören zur Beschäftigungsrealität. Darunter leiden insbesondere Frauen, da sie zu 80 Prozent im unteren Lohnbereich arbeiten. Die Belastung der Beschäftigten steige und trotzdem sind für über 450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tarifverträge kaum in Sicht, Laut Berno Schuckart-Witsch verschaffen sich kirchliche Unternehmen wie die Diakonie mit ihrem Sonderarbeitsrecht einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen Dienstleistern im Sozialbereich, die sich an die üblichen Gesetze halten müssen.

So sieht es auch Wolfgang Lindenmaier, Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, der viele Jahre mit den Beschäftigten in Württemberg für eine bessere Bezahlung gestritten hatte. Für ihn gehöre auch Streik zu einem wichtigen Arbeitskampfmittel. Auf die Frage wie sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts des Streikverbot für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtung verhalten und ob Gott überhaupt bestreikt werden dürfte, bekräftigte Lindenmaier, dass bei dem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen nicht Gott bestreikt wird sondern die weltlichen Unternehmen. Streik sei also ein legitimes Mittel und würde dementsprechend auch angewendet werden – trotz Verbot und der jüngsten Urteile, die das Streikverbot weiterhin rechtfertigen. Unterstützung in ihrem Kampf um das Streikrecht erhalten die Beschäftigten dabei von den Gewerkschaften. "Wenn es sein muss, dann ziehen wir bis vor das Bundesverfassungsgericht", erklärte ver.di-Gewerkschaftler Schuckart-Witsch.

Die Rechte und Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungen seien weiterhin massiv eingeschränkt. Wolfgang Lindenmaier und Stephan Karus, die selber jahrelang in Mitarbeitervertretungen aktiv sind bzw. waren, sehen die Mitarbeitervertretungen strukturell benachteiligt. Einerseits weißt die Repräsentanz der Arbeitnehmerseite Probleme auf: So besteht die

Kirche auf die Kirchenmitgliedschaft für Angehörige der Mitarbeitervertretungen von diakonischen Einrichtungen. Eine Mitgliedschaft, die sie aber für die Arbeit selbst nicht fordert. Wolfgang Lindemaier bringt es auf den Punkt: "Eine nicht christliche Putzfrau darf den evangelischen Dreck wegräumen - ihre persönlichen Interessen aber nicht in der Mitarbeitervertretung vertreten." Andererseits könne man in den paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen die Mitarbeiter gemeinsam mit den Arbeitgebern die Arbeitsverhältnisse aushandeln, nicht von einer wirklichen Parität sprechen, schließlich sitzen hier abhängig Beschäftigte ihren Arbeitgebern gegenüber. Auf gleicher Augenhöhe befinde man sich so sicherlich nicht. Zudem werden Mitarbeitervertretungen aus den Kommissionen und somit von ihrer Mitbestimmung ausgeschlossen, die in externe Tarifverhandlungen, beispielsweise mit Gewerkschaften, treten.

Trotzdem lassen sich engagierte Mitarbeiter wie Wolfgang Lindenmaier nicht davon abbringen, weiterhin für die Durchsetzung von einheitlichen Tarifverträgen für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen zu streiten. Die Diskutanten sind sich einig: Der Dritte Weg ist am Ende und es ist an der Zeit, einen gemeinsamen Ausweg zu finden: Die Einführung eines bundesweit flächendeckenden und allgemeinverbindlichen Tarifvertrages wäre hierbei ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es gibt bereits Tarifverträge, die auf allgemeine Zustimmung stoßen – ein flächendeckender Tarifvertrag müsse sich dann an diesen positiven Beispielen orientieren.



In der anschließenden Diskussion mit dem Publikum, unter dem auch zahlreiche Vertreter der Arbeitgeberseite vertreten waren, plädierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine gemeinsame Lösung. Alle Beteiligten müssen an einen Tisch geholt werden. Teil dieser Verhandlungen müsse auch eine Diskussion über den Stellenwert sozialer Arbeit sein. Man müsse den gesellschaftlichen Wert sozialer Arbeit endlich anerkennen und auf Grundlage dessen über die Arbeitsbedingungen jener diskutieren, die täglich in Pflegeeinrichtungen und Kindergärten einen wichtigen Beitrag für unser soziales Zusammenleben leisten. Dieser Appell richtet sich nicht nur an die Arbeitgeber sondern genauso an die Politik – schließlich setze diese die politischen Rahmenbedingungen. Daher sei man froh, dass das Thema endlich mehr öffentliche Aufmerksamkeit beziehe. Die Bundestagsfraktion DIE LINKE hat mit ihrem Antrag "Grundrechte der Beschäftigten in Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken" einen wichtigen Beitrag dazu geleistet. Nach Einbringung des Antrages im Mai letzten Jahres erhielt die Debatte endlich Dynamik.

Im Herbst diesen Jahres debattiert der Deutsche Bundestag abschließend über den Antrag der Linksfraktion. Ich hoffe, dass sich die Abgeordneten stärker auf die Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen und unserem Antrag zustimmen werden. Darüber hinaus wird sich DIE LINKE auch weiterhin für die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen einsetzen und dabei nicht nur die Entwicklung im sozialen Sektor thematisieren, sondern auch eine Diskussion um den Stellenwert sozialer Arbeit einfordern. Dabei ist anzuerkennen, dass die beiden großen Kirchen in Deutschland mit ihren Einrichtungen eine tragende Säule im Sozial- und Gesundheitswesen sind. Zugleich geht es darum, die Kommunen in ihrer Verantwortung zur Sicherstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge zu stärken. Kindergärten, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen werden zunehmend privatisiert. Dem wird sich DIE LINKE entgegenstellen und für die Rückgewinnung des Öffentlichen streiten.

Quelle: www.raju-sharma.de



buko Ev. Stiftung Neuerkerode

#### BUKO stellt Paritätische Arbeitsgruppe in Frage

Die Bundeskonferenz (Buko) ist der Zusammenschluss der AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie auf Bundesebene.

Nach den Forderungen der Magdeburger Synode wurde auch die Buko zu einer sogenannten paritätischen Arbeitsgruppe eingeladen. Die Beteiligung unter den von der EKD vorgegebenen Bedingungen war heftig umstritten. Uli Maier (AGMAV Württemberg) ist mit Siegfried Löhlau (CJD) einer der beiden Delegierten in der Arbeitsgruppe.

Die Buko hat zur Frage der weiteren Mitarbeit folgende Erklärung verabschiedet:

-05.06.2012

#### Erklärung der Bundeskonferenz zur Frage der weiteren Mitarbeit in der sogenannten "paritätischen" Arbeitsgruppe zum kirchlichen Arbeitsrecht

der Ari

Auf Grund eines Beschlusses der Synode der EKD vom November 2011 hat der Rat der EKD eine Arbeitsgruppe einberufen, die sich mit der Fortentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtes befassen soll. Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen/ Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Buko) wurde zur Mitarbeit eingeladen zwei Vertreter haben an den ersten beiden Sitzungen teilgenommen.

Vor der nächsten Sitzung dieser Arbeitsgruppe möchte die Buko ihre Position zu der Arbeit der Gruppe formulieren.

- Die Bezeichnung als 'paritätische Arbeitsgruppe' ist irreführend. Die Gruppe ist nicht paritätisch besetzt, sondern wurde allein von der EKD berufen, auch die Leitung der Arbeitsgruppe wurde allein durch die EKD bestimmt. Wenn die Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe einseitig bestimmt wird hat dies den Charakter einer "gelenkten Demokratie".
- Die Arbeitsgruppe hat auch den Auftrag, die Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu diskutieren. Grundlage soll ausschließlich ein Arbeitsrechtsverfahren auf Grundlage des Dritten Weges sein, der "weiterentwickelt" werden soll indem die Position der Arbeitnehmervertreter in der ARK "gestärkt" werden sollen. So sehr wir es begrüßen, dass nun die Kritik der diakonischen Arbeitnehmer gehört wird, so enttäuscht sind wir auf der anderen Seite, dass auf die eigentlichen grundsätzlichen Fragen unserer Kritik nicht eingegangen wird. Während unserer Beteiligung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben wir die Erfahrung machen müssen
  - von fehlender Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter in der ARK
  - von struktureller Überlegenheit der Arbeitgeberseite
  - o von fehlender Verhandlungskultur der diakonischen Arbeitgeber.

#### SprecherInnen

Siegfried Löhlau G-MAV im CJD Ostring 17-19 76829 Landau 06341/98766-11 siegfried.loehlau@ gmav-cid.de Michael Heinrich Ev.Stiftung Neuerkerode 38173 Neuerkerode Tel.+Fax 05305/2602 Mobil 0171/5530555 buko-mh@t-online.de Dr. H-Ulrich Berger 0172 8967461 Berger.ulrich@ gmx.net Beate Eishauer ag mav Kurhessen-Waldeck Mauerackerstr. 18 35094 Lahntal 06421/1808-25

b.eishauer@agmay.org

Sonja Gathmann agmav Württemberg Ulmerstr. 37 71229 Leonberg 07152/9752-55 Sonja.Gathmann@ wfb-leonberg.de

- Die Arbeitnehmerseite kann dem erklärten Ziel der diakonischen Arbeitgeber, die Gehälter gegenüber dem Tarifniveau des Öffentlichen Dienstes (und auch der Caritas) abzusenken, in der ARK nichts Wirksames entgegensetzen. Genau so wenig können auf betrieblicher Ebene die MAVen das ausufernde betriebliche Outsourcing und die damit verbunden Aufsplitterung des Arbeitsrechts wirksam verhindern.
- Wir als Zusammenschluss der AGMAVen/GA haben in den letzten Jahren immer wieder auf die Entwicklung der diakonischen Einrichtungen in Richtung Unternehmensdiakonie hingewiesen. Die diakonischen Träger haben einen eigenen Arbeitgeberverband, den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland gegründet, mit einem finanziell gut ausgestatten Apparat im Hintergrund. Gleichzeitig bilden sich große diakonische Konzerne, wie z. B. Agaplesion heraus mit zukünftig fast 1 Milliarde Euro Umsatz. Wie sollen wir als abhängig Beschäftigte mit diesen Großunternehmen und dem zentrierten Arbeitgeberverband auf gleicher Augenhöhe verhandeln können?
- Sie werden deshalb hoffentlich verstehen, dass wir die Frage der Arbeitsrechtssetzung grundsätzlich besprechen möchten. Besteht weiter die Engführung der Arbeitsgruppe auf den Dritten Weg, können wir uns an dieser Diskussion nicht beteiligen.
- Wir appellieren deshalb an Sie, den Auftrag der Arbeitsgruppe zu erweitern, und auch das Thema des Abschlusses von Tarifverträgen in Kirche und Diakonie in dieser Arbeitsgruppe aufzunehmen.
- Wir halten die Erweiterung des Auftrages der Arbeitsgruppe auch für eine grundsätzliche Demokratiefrage. Wenn es darum geht, die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen in Kirche und Diakonie zu stärken, so müssen auch die gewählten Repräsentanten der MitarbeiterInnen und deren Positionen ernst genommen werden.
- Die Buko hält es weiterhin für erforderlich, dass die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen mindestens das Niveau erreicht, das durch staatliche Gesetze (Betriebsverfassungsgesetz, Unternehmensmitbestimmungsgesetz) vorgegeben ist. Am besten wäre das zu erreichen, wenn die einschlägigen Gesetze auch in diakonischen Betrieben Anwendung finden würden, da sich diakonische Arbeitgeber auf Grund des wirtschaftlichen Drucks genauso verhalten wie andere Arbeitgeber im Sozial- und Gesundheitswesen.
- Die Buko wird sich deshalb an der Arbeit der Arbeitsgruppe der EKD zu den Themen der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung beteiligen.
- In der letzten Zeit wird viel über "Abrüsten" in der Auseinandersetzung über das Streikrecht zwischen der Diakonie und verdi gesprochen. Ein konkreter Vorschlag zur Abrüstung wäre ein gemeinsames Gespräch mit allen Arbeitnehmervertretungen (auch mit ver.di) ohne Vorbedingungen zu dem Thema Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie.

Inhaltlich beschlossen in der Klausur der Bundeskonferenz Ende April 2012.

Mit freundlichen Grüßen,

Für die Sprechergruppe Sonja Gathmann

Siegfried Löhlau

### VdDD hat Schwarzes Schaf ver.dient

Die Gewerkschaft ver.di hat am 21. Juni 2012 gemeinsam mit der Bundeskonferenz der AG-MAVen dem VdDD ein schwarzes Schaf verliehen.

Vorab wurde Herr Oelkers als Vorsitzender des Verbandes diakonischer Dienstgeber in einem Schreiben über den Anlass der Verleihung informiert. (Siehe nächste Seite)



Die Diakonie und vorneweg der VdDD ignoriert hartnäckig seit Jahren die Interessen und Willensäußerungen der Mitarbeiterschaft. "Diverse Briefe, vielfache Diskussionen, hunderte von Aktionen bis hin zu Arbeitskampfmaßnahmen durch Tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diakonie haben nicht zu einem Sinneswandel Ihres Verbandes geführt." schreibt ver.di im Brief an Herrn Oelkers. Die diakonischen Arbeitgeber wurden aufgefordert, nicht länger das kirchliche Sonderarbeitsrecht zu beanspruchen, sondern den eigenen Beschäftigten endlich demokratische Grundrechte, das Streikrecht und das weltliche Tarifrecht zu gewähren.

Doch der VdDD will diesen "merkwürdigen Gegenstand" nicht annehmen. Sie hätten kein

Interesse an einem "konfrontativen, medialen Ereignis" und wiesen in einem Antwortschreiben an ver.di ausdrücklich auf ihr Hausrecht hin.

Am 21. Juni haben sich trotzdem Delegierte der Bundeskonferenz mit ver.di Funktionären vor dem Sitz des VdDD in Berlin getroffen. Das Transparent der Demo aus Magdeburg mit den zighundert Unterschriften der Teilnehmenden mit derForderung "Streikrecht ist Grundrecht" wurde entrollt und das Schaf wurde "übergeben" – es wurde eben deutlich sichtbar auf der Sprechanlage am Eingang platziert.

Geboren wurde die "schwarze Schaf - Idee" nach Aussagen von Nikolaus Schneider, EKD Ratsvorsitzender. Er bestreitet nicht, dass es schwarze Schafe in der Diakonie gibt, gegen die vorgegangen werden muss. Wir wollen helfen, diese schwarzen Schafe zu identifizieren.

Sicher ist: Der VdDD und der Dritte Weg haben das schwarze Schaf verdient.

Ein schwarzes Schaf aus Styropor und weicher Wolle, gebastelt in Württemberg.





Ressort 9 Fachbereich 03 Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltun

ver.di • 10112 Berlin

Verband diakonische Dienstgeber in Deutschland Herrn Thomas Oelkers Vorstandsvorsitzender

Altensteinstr.51 14195 Berlin

et.

Berno Schuckart-Witsch Gewerkschaftssekretär

Telefon: 030 69 56 0 Durchwahl: 030 6956 1885 Telefax: PC-Fax: 0180 583 73431 1885\*

Mobil: 0170 6320 659 bemo.schuckart-witsch@verdi.de

> www.verdi.de Datum

15. Juni 2012

hre Zeichen Unsere Zeichen

bschw

Sehr geehrter Herr Oelkers,

ver.di möchten Ihnen und Ihrem Verband, gemeinsam mit der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der EKD, (Buko agmav+ga)

ein schwarzes Schaf überreichen.

Geplant ist die Überreichung am 21.06.2012 um 11.15 Uhr vor dem Gebäude des VdDD in Berlin. Wir hoffen, dass Sie diesen Preis persönlich entgegennehmen können, ggf. eine Vertretung beauftragen.

Warum diese Preisverleihung?

Dem VdDD sind die Grundsatzpositionen der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie und der ver.di zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht bekannt. Diverse Briefe, vielfache Diskussionen, hunderte von Aktionen bis hin zu Arbeitskampfmaßnahmen durch Tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diakonie haben nicht zu einem Sinneswandel Ihres Verbandes geführt.

Ihr Verband hat sich zu einer schlagkräftigen Unternehmensdiakonie entwickelt. Unter Ihrem Dach befinden sich viele große "player" der Sozialwirtschaft. Die Magdeburger Synode der EKD hat in ihren zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes erhebliche Verwerfungen in der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen der Diakonie festgestellt. Auch der VdDD mit seinen Mitgliedern bewegt sich in großer Zahl unterhalb des Bezahlungsniveaus der Branche, ja vielfach auch unterhalb der "Leitwährung AVR DW EKD". Konzerne wie die Johanniter oder der CJD setzen eigenes sog. kirchliches Vertragsrecht fest. Diverse Arbeitsrechtliche Kommissionen mit ihren undemokratischen Strukturmerkmalen tragen zu dieser Situation maßgeblich bei. Nur am Rande sei vermerkt: Der Verweis auf noch schlechtere Regelungswerke anderer Verbände und Einrichtungen empfinden wir als schlichtes Totschlagargument. Sie sollten sich an dem orientieren was gute Arbeits-und Bezahlungsbedingungen garantiert zum Wohle der uns anvertrauten Menschen.

\*Festnetzpreis 14 ct/min, Mobilfunkpreise maximal



Ressort 9 Fachbereich 03 Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung

Bis heute ist es nicht gelungen in ihrem Verband Transparenz im Sinne der fünften Forderung der o.g. EKD Synode herzustellen.

Bis heute ist es nicht gelungen auch nur ansatzweise Initiativen auf den Weg zu bringen Mitarbeitervertretungsrechte massiv zu stärken und die Unternehmensmitbestimmung für Diakoniekonzerne gesetzlich zu normieren. Es ist deshalb mehr als verständlich, dass sich immer mehr Beschäftigte in der Diakonie gegen diese fatale Entwicklung wehren.

Die Bemühungen ihres Verbandes gehen in die genau entgegengesetzte Richtung. Verdi und die Beschäftigten, die sich für gute Tarifverträge, für einen Tarifvertrag Soziales einsetzen, werden diffamiert. Stattdessen befördern sie weiter die Konkurrenz über die Lohnkosten. Aktuelles Beispiel: ihr Mitglied Johannes Stift Berlin plant die Übernahme von Caritas Altenheimen, wohl wieder zu den bekannten "Berliner Konditionen". Selbst in Diakoniekreisen wird ein derartiges Vorgehen als Heuschreckenmentalität gekennzeichnet.

Die von Ihnen und anderen kirchlichen Kreisen geforderte gesetzliche Gleichstellung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien mit Tarifverträgen kann vor diesem Hintergrund nur als Kampfansage an die über eine Millionen Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen gewertet werden.

Eine solche gesetzliche Regelung wird es mit uns nicht geben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in Wirtschaftsbetrieben in Deutschland Grundrechte. Der VdDD als starker Verband der Unternehmensdiakonie verweigert diese Rechte unter Hinweis auf das Selbstverwaltungs- und ordnungsrecht kirchlicher Einrichtungen. Ein Vorgang der mittlerweile in weiten Teilen der Öffentlichkeit nicht mehr verstanden wird.

Wir sagen deshalb, das kirchliche Sonderarbeitsrecht, der "Dritte Weg" ist ein schwarzes Schaf.

Da sich der VdDD in herausragender Weise für den "Dritten Weg" einsetzt, erhält er diesen Preis im Wesentlichen für:

- -die Weigerung einen Tarifvertrag zu verhandeln und das Streikrecht anzuerkennen,
- die einseitige Arbeitsrechtsetzung nach Gutsherrenart,
- -flächendeckende Ausgliederungen von Firmen mit Entgelten unterhalb geltender kirchlicher Regelungen.

Mit freundlichen Grüßen

i.A.

ď.

gez. Berno Schuckart-Witsch, Georg Güttner-Mayer

### VdDD



Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland

Altensteinstraße 51 14195 Berlin

Telefon 030 - 88 47 170 0 Telefax 030 - 88 47 170 55 kontakt@v3d.de www.v3d.de

18. Juni 2012

VdDD, Altensteinstr. 51, 14195 Berlin

ver.di Bundesverwaltung Herrn Gewerkschaftssekretär Berno Schuckart-Witsch

10112 Berlin

#### Bunte Diakonie auch am 21. Juni 2012

Sehr geehrter Herr Schuckart-Witsch,

nachdem Sie vor einigen Monaten schon beim Diakonischen Werk Berlin-Brandenburgschlesische Oberlausitz nicht mit der "Verleihung" eines merkwürdigen Gegenstandes zum Zuge gekommen sind, versuchen Sie es nun bei uns.

Gerade die Mitglieder des VdDD setzen sich für gute und einheitliche Arbeitsbedingungen in der Diakonie ein. Und nicht zuletzt der – übrigens von der Dienstnehmerseite vorgeschlagene – unabhängige Schlichter hat festgestellt, dass eine strukturelle Parität in der Arbeitsrechtlichen Kommission gegeben ist; was Ihrer Behauptung "undemokratischer Strukturmerkmale" direkt widerspricht.

Wir können gut nachvollziehen, dass es Ihnen schwer fällt, innerhalb der Diakonie Mitglieder zu gewinnen: Diakonische Tarife bieten angesichts schwieriger Rahmenbedingungen für den Sozialen Sektor immer noch bessere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden als die meisten privat-gewerblichen Anbieter und viele nichtkirchliche Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege. Das wissen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind überzeugt vom Sinn ihrer Tätigkeit und beurteilen Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den Wettbewerbern der Diakonie realistisch positiv. Die nahezu flächendeckende betriebliche Mitbestimmung wird ebenfalls als überzeugender Vorteil der kirchlichen Arbeitswelt anerkannt.

Auch die Gewerkschaft ver.di ist eingeladen, sich an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Diakonie zu beteiligen. Doch die konstruktive Mitarbeit wird von Ihnen verweigert. Statt dessen ziehen Sie sich auf vermeintlich öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zurück. Die konstruktive Arbeit leisten andere Gewerkschaften wie zum Beispiel der Marburger Bund, der vkm und mitwirkungsbereite Mitarbeitervertretungen, unter anderem in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD.

Statt diakonische Arbeit zu Unrecht zu diffamieren empfehlen wir Ihnen, sich besser um die realen Tarifprobleme des Sozialen Sektors zu bemühen: Die fehlende Tarifbindung vieler privatgewerblicher Dienstleister und anderer Einrichtungen im Sozialsektor ist die Herausforderung, die ver.di als Tarifpartner im so genannten "Zweiten Weg" zu bestehen hat. Wenn Sie dort solide Tarifverträge verhandeln, wo heute noch gar keine Flächentarifbindung besteht, dann bringen Sie auch die Sozialwirtschaft tarifpolitisch voran. Die falsche Kritik an diakonischen

b.w.

Flächentarifen geht jedenfalls in eine Sackgasse, ebenso die Politik der Inflation von diversen Haustarifverträgen, die Ihre Organisation abschließt. Auch die Erosion der schwindenden Tarifbindung im kommunalen Bereich, für die Ihre Gewerkschaft ja Tarifzuständigkeit beansprucht, ist durchaus Besorgnis erregend.

Im Hinblick auf die Kommunikation mit unserem Verband besteht weiterhin das Angebot, über sachgerechte, menschendienliche und ökonomisch solide personalwirtschaftliche Lösungen für die evangelische Wohlfahrtspflege gerne ins Gespräch zu kommen. Allerdings sollte dieser Austausch über monotone Anpassungsforderungen an den TVöD inhaltlich deutlich hinausgehen, weil die Herausforderungen unserer Arbeitsfelder deutlich differenzierter sind.

An einem konfrontativen medialen Ereignis ohne tarifpolitische Folgen werden wir uns auch am 21. Juni 2012 nicht beteiligen. Wir weisen ausdrücklich auf unser Hausrecht hin.

Sie erhalten mein Schreiben vorab als Mail; die postalische Antwort geht heute an Sie ab und enthält ein Exemplar unseres Verbandsmagazins "diakonie unternehmen", in dem dargelegt ist, warum die Diakonie nicht schwarz, sondern bunt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Verband diakonischer Dienstgeber

in Deutschland Vorstandsvorsitzender

**Thomas Oelkers** 

Anlage

# Neu! Das Gesetz über die Familienpflegezeit - Familienpflegezeitgesetz - FPfZG -

Das neue **Gesetz über die Familienpflege- zeit** ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten.
Danach können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> für die Dauer bis zu maximal 2 Jahren ihre Arbeitszeit reduzieren, um einen nahen Angehörigen bzw. eine nahe Angehörige zu pflegen. Einen Rechtsanspruch auf Abschluss eines solchen Vertrages gegenüber dem Arbeitgeber hat die Mitarbeitern bzw. der Mitarbeiter im Einzelfall aus diesem Gesetz nicht.

Das Familienpflegezeitgesetz ergänzt das **Pflegezeitgesetz**, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht haben,

bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG9

bzw.

von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen sind, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Allerdings ergibt sich aus dem **Pflegezeitge- setz** selbst für diese Tage **keine Fortzahlung des Entgelts** und auch die AVR-Württemberg
– Erstes Buch – sieht dies bislang noch nicht vor.

## I. Inhalt des Familienpflegezeitgesetzes und dessen Möglichkeiten

Auf der Grundlage des Familienpflegezeitgesetzes kann daher die Verringerung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche vereinbart werden für die Dauer von maximal 2 Jahren. Bei wöchentlich unterschiedlichen Arbeitszeiten ist der jährliche Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend. Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt zu dem Zweck der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Nahe Angehörige sind ins-

besondere, Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft, Geschwister sowie Kinder und Enkelkinder.

Während der Familienpflegezeit erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht lediglich das entsprechende verringerte Teilzeitentgelt, sondern zusätzlich einen Aufstockungsbetrag. Dieser beträgt die Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitentgelt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b FPflZG). Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, der bislang vollbeschäftigt war und nun ihre Arbeitszeit auf 50 % verringert, erhält somit während der Familienpflegezeit 75 % ihres bzw. seines monatlichen Bruttoeinkommens.

Nach der Familienpflegezeit beginnt die sog. Nachpflegephase. Zum Ausgleich für die Aufstockung des Entgelts während der Familienpflegezeit arbeitet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zumindest wieder in dem ursprünglich vereinbarten Umfang, erhält aber weiterhin das reduzierte Entgelt wie in der Familienpflegezeit – und zwar so lange, bis die durch den Vorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet ist.

Zur Finanzierung dieser Aufstockung erhält der Arbeitgeber vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen in Höhe des Aufstockungsbetrages. Hierzu muss der Arbeitgeber die schriftliche Vereinbarung über die Familienpflegezeit zwischen ihm und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter mit den oben genannten Bedingungen vorlegen. Sie muss weiterhin einen ausdrücklichen Hinweis darauf enthalten, dass nach dem Ende der Familienpflegezeit die Rückkehr zur ursprünglichen – oder einer höheren – Wochenarbeitszeit erfolgt.

Die Entgeltaufstockung erfolgt zu Lasten eines Wertguthabens (§§ 7b SGB IV). Wertguthaben sind Zeitwertkonten, die grundsätzlich in Entgelt zu führen sind. Darin wird einerseits der durch den Vorschuss (die Aufstockung) aufwachsende negative Saldo während der Pflegephase, andererseits der Ausgleich durch den Einbehalt von Arbeitsentgelt nach der

Pflegephase erfasst. Der Arbeitgeber führt die in der Nachpflegephase einbehaltenen Anteile vom Arbeitsentgelt zur Tilgung des Darlehens an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zurück.

Die Familienpflegezeit ist an den Abschluss einer Versicherung gebunden. Diese trägt das Ausfallrisiko, das zum Beispiel dadurch entstehen kann, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund von Berufs- oder Erwerbunfähigkeit oder gar Tod nach der Familienzeit nicht an den Arbeitsplatz zurückkehrt und das Wertkonto nicht ausgleichen kann.

Darüber hinaus besteht ein besonderer Kündigungsschutz für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter: Das Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich nicht wegen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gekündigt werden. Eine Kündigung ist in besonderen Einzelfällen nur möglich, wenn die zuständige Behörde dies für zulässig erklärt.

# II. Verringerung der Arbeitszeit zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen

#### 1. nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. b) Teil 2 AVR-Wü/I

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR-Württemberg – Erstes Buch – (TVöD) haben daneben einen vertraglichen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitarbeit kann zunächst auf bis zu 5 Jahre befristet werden und kann ggf. auch verlängert werden.

In diesem Fall erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings nur das Entgelt entsprechend ihrer für diese Zeit vereinbarte Arbeitszeit nach § 24 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I. Eine Aufstockung ist im Unterschied zu den Regelungen im Rahmen der Familienpflegezeit nicht vorgesehen.

### 2. nach § 29a Abs. 8 in Verbindung mit Absatz 1 AVR DW EKD

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR DW EKD bzw. der AVR-Württemberg – Viertes Buch – haben daneben ebenfalls einen vertraglichen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen. Die Teilzeitarbeit kann zunächst für mindestens sechs Monate, längstens drei Jahre befristet werden und ggf. einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden.

Auch in diesem Fall erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur das Entgelt entsprechend der für diese Zeit vereinbarte Arbeitszeit nach § 21 AVR DW EKD. Eine Aufstockung ist auch hier im Unterschied zu den Regelungen im Rahmen der Familienpflegezeit nicht vorgesehen.

## III. Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. k) MVG

Die MAV hat ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien - oder arbeitsmarktpolitischen Gründen) nach § 42 Buchst. k) MVG:

Die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes stellt einen solchen "familienpolitischen" Grund dar. Stellt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit auf der Grundlage des Familienzeitgesetzes (siehe I.) oder des § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) Teil 2 AVR-Wü/I (siehe II.1) bzw. § 29a Abs. 8 in Verbindung mit Absatz 1 AVR DW EKD (siehe II.2) und will der Arbeitgeber diesen Antrag ablehnen, bedarf dies der Zustimmung der MAV. Will der Arbeitgeber einem solchen Antrag stattgeben, kann er dieses mitbestimmungsfrei tun.

Stand: Juni 2012

Andrea Unterweger-Rösiger, Geschäftsführerin Jochen Häussermann-Schuler, Referent

# Zeitzuschlag für Nachtarbeit während des Bereitschaftsdienstes

- für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR-Württemberg – Erstes Buch - ,
  - → für die der <u>Besondere Teil</u> <u>Krankenhäuser</u> einschließlich ergänzender Bestimmungen (Teil 3.2 AVR-Wü/I)

oder

→ der <u>Besondere Teil Pflege-und Betreuungseinrichtungen</u> ((BT-B) einschließlich ergänzender Bestimmungen (<u>Teil</u> 3.3 AVR-Wü/I)

gilt, sowie

2. für Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler, für die die Bestimmungen zum TVAÖD – Besonderer Teil Pflege – (Teil 4.3 AVR-Wü/I) gelten

und

für Praktikantinnen und Praktikanten, für die die <u>Bestimmungen zum TVPÖD (Teil 4.4 AVR-Wü/I)</u> Anwendung finden.

# 1. Zeitzuschlag für Nachtarbeit nach § 46 Abs. 6 Teil 3.2 AVR-Wü/I bzw. § 46 Abs. 5 Teil 3.3 AVR-Wü/I

Seit 1. Januar 2011 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zeitzuschlag für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden. Dieser beträgt 15. v. H. des jeweils zustehenden Bereitschaftsdienstentgeltes pro Stunde und wird zusätzlich zum Bereitschaftsdienstentgelt (§ 46 Abs. 4 Teil 3.2 AVR-Wü/I bzw. § 46 Abs. 4 Teil 3.3 AVR-Wü/I) bezahlt.

Dieser Zeitzuschlag wird für die Bereitschaftsdienststunden in der Nachtzeit (§ 7 Abs. 5 Teil 2 AVR-Wü/I). – also in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr - gewährt. Er wird nicht lediglich für die nach § 46 Abs. 1 bzw. Abs. 3 Teil 3. bzw. Teil 3.2 AVR-Wü/I als Arbeitszeit umgerechnete Bereitschaftsdienstzeit gezahlt, sondern vielmehr für die gesamte Zeit der Bereitschaft in der Nacht, unabhängig davon, in welchen Stunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wird.

Damit trägt diese Vorschrift der gesetzlichen Verpflichtung nach § 6 Abs. 5 ArbZG Rechnung, Bereitschaftsdienst in der Nachtzeit in seiner gesamten Dauer auszugleichen, unabhängig davon, in welchen Arbeitsstunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wurde. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten somit für jede Nachtarbeitsstunde in der Zeit des Bereitschaftsdienstes einen Zuschlag in Höhe von 15 %, unabhängig davon, ob sie in dieser Zeit zur Arbeitsleistung herangezogen werden oder nicht.

2. Zeitzuschlag für Nachtarbeit in der Zeit des Bereitschaftsdienstes für Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler nach § 8b Teil 4.3 AVR-Wü/I sowie für Praktikantinnen und Praktikanten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 TVPöD

Auch Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler, für die Teil 4.3 AVR-Wü/l gilt, sowie für Praktikantinnen und Praktikanten nach Teil 4.4 AVR-Wü/l erhalten einen Zeitzuschlag für Nachtarbeit in der Zeit des Bereitschaftsdienstes.

Dieser Zeitzuschlag wird für die Bereitschaftsdienststunden in der Nachtzeit (§ 7 Abs. 5 Teil 2 AVR-Wü/I). – also in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr - gewährt. Er wird nicht lediglich für die nach § 46 Abs. 1 bzw. Abs. 3 Teil 3. bzw. Teil 3.2 AVR-Wü/I als Arbeitszeit umgerechnete Bereitschaftsdienstzeit gezahlt, sondern vielmehr für die gesamte Zeit der Bereitschaft in der Nacht, unabhängig davon, in welchen Stunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wird.

Er beträgt für jede Stunde Nachtarbeit in der

Zeit des Bereitschaftsdienstes mindestens 1,28 Euro pro Stunde.

#### Zusatzurlaub für während des Bereitschaftsdienstes geleistete Nachtarbeitsstunden

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR-Württemberg – Erstes Buch - ,

→ für die der <u>Besondere Teil Krankenhäuser</u> einschließlich ergänzender Bestimmungen <u>(Teil 3.2 AVR-</u> Wü/I)

oder

→ der Besondere Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen ((BT-B) einschließlich ergänzender Bestimmungen (Teil 3.3 AVR-Wü/I)

gilt.

Ebenfalls seit 1.1.2011 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst nach § 55 Abs. 4 Teil 3.2 bzw. 53 Abs. 4 Teil 3.3 AVR-Wü/l in Höhe von 2 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mindestens 288 Stunden ihres bzw. seines Bereitschaftsdienstes kalenderjährlich in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr leistet. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, sobald die Voraussetzungen des § 55 Abs. 4 Teil 3.2 bzw. § 53 Abs. 4 Teil 3.3 AVR-Wü/I im Laufe des Kalenderjahres erfüllt sind, d.h. 288 nächtliche Bereitschaftsdienststunden im laufenden Kalenderjahr abgeleistet wurden.

Bei Teilzeitkräften erfolgt eine entsprechende Herabsetzung der für den Anspruch auf Zusatzurlaub erforderlichen nächtlichen Bereitschaftsdienststunden.

Sobald die Voraussetzungen erfüllt sind, steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anspruch auf Zusatzurlaub in Höhe von 2 Arbeitstagen zu. Wie beim Nachtarbeitszuschlag in der Zeit des Bereitschaftsdienstes sind für den Zusatzurlaub nicht die nach § 46 Abs. 1 bzw. Abs. 3 Teil 3.2 oder Teil 3.3 AVR-Wü/I als Arbeitszeit gewerteten Stunden des Bereitschaftsdienstes, sondern die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr (§ 7 Abs. 5 Teil 2 AVR-Wü/I) geleisteten Bereitschaftsdienststunden zugrunde zu legen, unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter jeweils zur Arbeitsleistung herangezogen wurde.

Während des Bereitschaftsdienstes geleistete Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. Dies bedeutet, dass eine wechselseitige Anrechnung von geleisteten Nachtarbeitsstunden nicht möglich ist. Andererseits können Nachtarbeitsstunden in der Zeit des Bereitschaftsdienstes, die im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet werden, und nicht zu einem entsprechenden Zusatzurlaubsanspruch für Wechselschichtund Schichtarbeit führen, in die Ermittlung der Stundenzahl für Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst nach § 55 Abs. 4 Teil 3.2 bzw. 53 Abs. 4 Teil 3.3 AVR-Wü/l einbezogen werden.

Insgesamt darf die Höchstgrenze von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub in Höhe von 35 Arbeitstagen im Kalenderjahr– bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, in Höhe von 36 Arbeitstagen im Kalenderjahr - nicht überschritten werden.

Andrea Unterweger-Rösiger Geschäftsführerin der AGMAV

# Alle Jahre wieder: Heiligabend und Silvester – wer möchte da arbeiten?

### Grundsatz: Auch an Heiligabend und Silvester ist "bezahlt" frei

Grundsätzlich werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 24. und 31. Dezember von der Arbeit freigestellt, soweit es die betrieblichen bzw. dienstlichen Verhältnisse zulassen (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I). Hierfür erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I.

#### Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Heiligabend und/oder Silvester arbeiten müssen

Nicht in allen Einrichtungen ist die Freistellung an diesen Tagen möglich. Insbesondere in Einrichtungen, die rund um die Uhr an allen Tagen Menschen betreuen, muss auch an Heiligabend und/oder Silvester gearbeitet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 24. und/oder am 31. Dezember arbeiten müssen, ist entsprechender Freizeitausgleich an einem anderen Tag innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Der Freizeitausgleich ist in demselben Umfang zu gewähren. Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 24. und/ oder am 31. Dezember zum Beispiel acht Stunden gearbeitet, erhält sie auch acht Stunden Freizeitausgleich an einem anderen Arbeitstag. Dies bedeutet, dass sie "ihren Feiertag" an einem anderen Tag bezahlt frei hat.

Neben dem Freizeitausgleich erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für die am 24. und/oder 31. Dezember geleistete Arbeit Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst f) Teil 2 AVR-Wü/l. Dieser beträgt für jede geleistete Stunde 35 v.H. des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Heiligabend und/oder Silvester dienstplanfrei haben In unseren Einrichtungen arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung oder Pflege in aller Regel zwar in der 5-Tage-Woche, allerdings ist die Arbeit auch auf das Wochenende verteilt. Prinzipiell arbeiten sie daher an allen Tagen.

Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 24. und/oder 31. Dezember nicht im Dienstplan geplant sind, leisten ihre "gesamte" Arbeitszeit an den anderen Tagen in der Woche. Diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nach § 2 EFZG für die dienstplanmäßig freien Tage - hier: 24. und /oder 31. Dezember – keine Vergütung zu, weil sie nicht wegen des Feiertags, sondern wegen des Dienstplanes frei haben. Dieser Ungleichbehandlung wird durch die Protokollerklärung § 6 Abs. 3 Satz 3 Teil 2 AVR-Wü/I in Verbindung mit der Protokollerklärung Rechnung getragen. Bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für den 24. und/oder 31. Dezember – also innerhalb der 1. Zeile des Dienstplans - um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, sofern der 24. bzw. 31. Dezember auf einen Werktag (Achtung!! Montag bis Samstag!!) fällt.

Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts nach § 40 Buchst. d) MVG bei der Lage der Arbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage darauf zu achten, dass der Dienstgeber diese Regelungen bei der Dienstplangestaltung umsetzt!!

Andrea Unterweger-Rösiger Geschäftsführerin

AG MAV · Postfach 101151 · 70010 Stuttgart

Herrn Daniel Bahr Bundesminister für Gesundheit Bundesministerium für Gesundheit Friedrichstraße 108 10117 Berlin



#### **AK Altenhilfe**

Ihr Zeichen: Ihre Nachricht vom

Telefon: 0711 1656-266 Telefax: 0711 165649-266 dueringer.s@diakonie-wuerttemberg.de

Datum: 14.03.2012

Offener Brief zum Pflegereformjahr Wir fordern: Revolution für Menschlichkeit

Sehr geehrter Herr Gesundheitsminister Bahr,

wir sind diakonische Beschäftige aus der Altenhilfe und wenden uns aus aktuellem Anlass an Sie: Das Jahr 2012 soll nun das Pflege-Reformjahr werden.

Bisher haben wir wenig Konkretes gehört, wie sich die Pflegebedingungen in den Einrichtungen und in der ambulanten Pflege verbessern sollen.

Es fallen immer wieder Stich- bzw. Schlagworte, wie z.B. "Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs" oder "mehr Unterstützung für pflegende Angehörige und ihre Familien". Mit diesen allgemeinen Aussagen können wir wenig anfangen!

Wir erwarten konkrete Aussagen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege, die hauptsächlich durch politische Rahmenbedingungen bestimmt werden. Politik muss endlich die Rahmenbedingungen ändern, um Pflege zu ermöglichen.

Unseres Erachtens muss es in erster Linie um die Personalbemessung gehen. Von ihr hängt es ab, ob wir gute und menschenwürdige Pflege überhaupt leisten können.

Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und die Finanzierung müssen dazu so gestaltet sein, dass sich die Qualität der Arbeitsbedingungen sowie der Pflegebedingungen verbessert. Die Qualität und Attraktivität der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen werden als erstes durch die personellen Ressourcen bestimmt - und damit letztlich auch die Qualität der Pflege für die Menschen, die Pflege brauchen.

Nun wird der Beitragssatz der Pflegeversicherung zum 1. Januar 2013 um 0,1 Beitrags-satzpunkte angehoben, zusätzlich soll es eine private, freiwillige Zusatzvorsorge geben, die steuerlich gefördert werden soll. Unseres Erachtens ist das keine nachhaltige Verbesserung.

Seite 1 von 2

Seit 2 Jahren liegt das von allen Experten anerkannte Modell für einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff vor. Das Problem ist die politische Umsetzung, die auf sich warten lässt.

Unsere Arbeitssituation und unser Arbeitsalltag sind geprägt von Überstunden ohne Ende und hohen Krankenständen. Die Umsetzung der bisherigen Personalbemessung führt nach unserer Erfahrung nicht zu einem angemessen Arbeitspensum und nicht zu einer adäquaten Besetzung im Tag- und Nachtdienst:

Wenn z.B. eine Beschäftigte im Tagdienst 12 - 15 Menschen pflegen und betreuen muss und während der Nacht beispielsweise zwei AltenpflegerInnen für 100 pflegebedürftige Menschen da sind, dann kann man nicht mehr von menschenwürdiger Arbeit und Pflege sprechen!

Wir bekommen immer zu hören, dass nicht mehr Geld für mehr Personal da sei. Auch nicht für eine leistungsgerechte Bezahlung für uns Beschäftigte. Die Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen führen auch nicht zur notwendigen personellen Ausstattung und geforderten Qualität der Pflege.

Es muss sich endlich grundsätzlich etwas ändern! Wir brauchen eine Revolution für Menschlichkeit!

Dazu gehören grundlegende Verbesserungen der Rahmenbedingungen: z.B.

- Wir meinen, die Finanzierung der Pflege sollte langfristig gesichert sein, indem solidarisch und sozial verträglich alle BürgerInnen nach ihrer Leistungskraft beteiligt werden. Alle Einkunftsarten sollten mit einbezogen werden. Damit würden BürgerInnen auch nicht finanziell bei Pflegebedürftigkeit überlastet.
- Wir brauchen einen Fachkräfteanteil von 70%.
- Konkrete gesetzliche Regelungen, die die qualitative und quantitative personelle Besetzung (konkret im Tag- und Nachtdienst) besser und klar regeln.
- Wir brauchen Vollzeitstellen für Beschäftigte statt "Zwangsteilzeit".
- Wir brauchen eine angemessene und refinanzierte Vergütung für Beschäftigte, dies kann nur durch Tarifverträge – auch in der Diakonie – gesichert werden.

Damit der Beruf attraktiver wird. Damit Zeit für menschenwürdige Pflege ist. Damit pflegebedürftige Menschen gut gepflegt und betreut werden.

Wir sind der Ansicht, dass sich unsere Gesellschaft diese Revolution für Menschlichkeit leisten kann und muss. Wir fordern Sie auf, endlich aktiv zu werden und sind gerne bereit, mit Ihnen an der Revolution für Menschlichkeit zu arbeiten.

Auf Ihre Antwort freuen wir uns!

Freundliche Grüße

Uli Maier Vorsitzender der AGMAV Eva Bringmann für den Vorstand Arbeitsreis Altenhilfe gez. Martin Nestele Arbeitskreis Altenhilfe

#### Verteiler

- Herrn Daniel Bahr, Bundesminister für Gesundheit, Friedrichstraße 108, 10117 Berlin
- Frau Katrin Altpeter, Landesministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, Schellingstraße15, 70174 Stuttgart



18. April 2012

### Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN DIE MINISTERIN

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg Postfach  $103443 \cdot 70029$  Stuttgart

AG MAV Arbeitskreis Altenhilfe Postfach 101151 70010 Stuttgart Datum 1 6. APR. 2012 Aktenzeichen 33-5270.2 (Bitte bei Antwort angeben)

Offener Brief zum Pflegereformjahr

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 14.03.2012, in dem Sie mir Ihre tiefe Besorgnis über die gegenwärtige Situation der Pflegenden und zu Pflegenden mitteilen und eine grundlegende Änderung anmahnen.

Als gelernte Altenpflegerin teile ich Ihre Ansicht, dass dringend Verbesserungen notwendig sind.

Große Hoffnungen wurden in die Pflegereform der Bundesregierung gesetzt. Umso enttäuschender ist es nun, dass der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflegeversicherungs-Neuausrichtungsgesetz – PNG) hinter den Notwendigkeiten und Erwartungen zurückbleibt.

Die Bundesregierung versäumt, die notwendigen Weichen für eine umfassende, solidarische, gerechte und zukunftssichere Reform der Pflege zu stellen. Einzelne im Gesetzentwurf enthaltene Maßnahmen, insbesondere die teilweise höheren Leistungen für Menschen mit Demenz sowie die Ansätze zur Flexibilisierung des Leistungsrechts gehen zwar in die richtige Richtung, es fehlt jedoch an einem Gesamtkonzept für die Zukunft der Pflege.



Baden-Württemberg wird sich daher im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens im Bundesrat insbesondere dafür einsetzen, dass die Bundesregierung den von einem breiten Konsens getragenen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff zeitnah umsetzt.

Ich teile Ihre Einschätzung, dass das von der Bundesregierung angekündigte Gesetz zur steuerlichen Förderung einer freiwilligen privaten Pflege-Zusatzversicherung keine nachhaltige Verbesserung bringen wird. Dieser Weg stellt für mich keine Lösung für Haushalte mit unterdurchschnittlichen Einkommen dar. Er führt zu Mitnahmeeffekten bei Besserverdienenden und ist letztlich Klientelpolitik für die Versicherungswirtschaft. Die Pflegeversicherung braucht aufgrund der demografischen Entwicklung und der Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zur Sicherstellung einer guten Pflege eine neue, verlässliche und auskömmliche Finanzierungsstruktur. Ich halte die Einführung einer privaten Pflege-Zusatzversicherung für den falschen Weg und werde mich für die Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung einsetzen. Sie bedeutet eine Abkehr von der Aufspaltung der Gesellschaft nach zahlungskräftigen und weniger zahlungskräftigen Versicherten sowie nach Gruppen mit hohem und niedrigem Risiko einer Pflegebedürftigkeit. Sie bezieht alle Versicherten in ein solidarisches System ein und stellt das paritätische Tragen von Beiträgen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicher.

Ebenso teile ich Ihre Ansicht, dass nur durch eine adäquate Personalausstattung gute Pflege möglich sein kann. Auch ich weise immer wieder auf den Zusammenhang zwischen personellen Ressourcen in der Pflege und Qualität der Pflege hin. Die Überlastung der Pflegekräfte im beruflichen Alltag bei einem ohnehin bekannten Fachkräftemangel führt zu einer überproportionalen Abwanderung aus dem Beruf.

Mit Ihnen bin ich der Auffassung, dass eine Erfüllung der vereinbarten Personalschlüssel nicht automatisch gleichbedeutend mit einer Sicherstellung der erforderlichen Pflegequalität in den Heimen zu sehen ist. Umso wichtiger ist daher eine unabhängige Prüfung der Heime in Baden-Württemberg durch die Heimaufsichtsbehörden auf der Grundlage eines Landesheimgesetzes, das die ausreichende Betreuung und Versorgung der Heimbewohner in den Mittelpunkt stellt. Die Unabhängigkeit der Heimaufsicht, zum Schutz der Bewohner und Bewohnerinnen tätig zu werden, ist Inbegriff ihres polizeirechtlichen Handlungsauftrags. Wie Sie wissen, ist die Überarbeitung des Landesheimgesetzes eines meiner wichtigsten Anliegen. Ich kann Ihnen versichern, dass Ihre Ansichten und Bewertungen in die weiteren Überlegungen zur Änderung des Gesetzes mit einfließen werden.

Ich bedanke mich für Ihre klare Darstellung der Situation der Beschäftigten in der Pflege und möchte Sie auffordern, sich auch weiterhin aktiv an der Verbesserung der Zukunft der Pflegenden und zu Pflegenden zu beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen

Katrin Altpeter MdL

Bundesministerium für Gesundheit

02. Mai 2012

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg Herrn Vorsitzenden Uli Maier Postfach 10 11 51 70010 Stuttgart

Arbeitskreis Altenhilfe Frau Eva Bringmann und Herrn Martin Nestele Postfach 10 11 51 70010 Stuttgart

#### Annette Widmann-Mauz

Parlamentarische Staatssekretärin Mitglied des Deutschen Bundestages

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

HAUSANSCHRIFT Friedrichstraße 108, 10117 Berlin

TEL +49 (0)30 18441-1020 FAX +49 (0)30 18441-1750

E-MAIL annette.widmann-mauz@bmg.bund.de

Berlin, 19. April 2012

Sehr geehrter Herr Maier, sehr geehrte Frau Bringmann und sehr geehrter Herr Nestele,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 14. März 2012, mit dem Sie sich für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Pflege einsetzen. Herr Bundesgesundheitsminister Bahr hat mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege ist eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe und steht in der Verantwortung aller Beteiligten. Die Bundesregierung hat bereits zahlreiche Initiativen entfaltet, um den künftig wachsenden Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege zu sichern und die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte zu verbessern, wie z.B. mit der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Weiterentwicklung der Pflegeberufe", der gemeinsam mit den Ländern und Verbänden im Mai 2011 gestarteten "Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege" sowie des Runden Tisches zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Gesundheitswesen. Auch die im Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz vorgesehenen Maßnahmen werden einen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe leisten.

Ihre Forderung nach einer Umstellung der Finanzierung der Pflegeversicherung auf ein Bürgerversicherungsmodell würde nicht dazu führen, dass Bürgerinnen und Bürger bei Pflegebedürftigkeit entlastet werden.

Seite 2 von 3

Der Umstieg auf ein Bürgerversicherungsmodell würde auf der einen Seite die Zahl der Beitragszahler in der sozialen Pflegeversicherung erhöhen, langfristig stehen dem aber auch mehr Anspruchsberechtigte gegenüber. Das erhöht die Nachhaltigkeit der Pflegeversicherung nicht. Langfristig wären auch angesichts der demographischen Entwicklung bei einer Bürgerversicherung und generell im Umlagesystem mittelfristig Anhebungen des Beitragssatzes notwendig.

Da die soziale Pflegeversicherung ein Teilsicherungssystem darstellt, würden zudem die Eigenanteile, die jeder Pflegebedürftige zahlen muss, auch bei einer Bürgerversicherung von den Pflegebedürftigen eigenständig finanziert werden müssen.

In Ihrem Schreiben sprechen Sie sich auch für eine Erhöhung des Fachkräfteanteils aus und fordern konkrete gesetzliche Regelungen für die qualitative und quantitative personelle Besetzung. Hierzu möchte ich auf Folgendes hinweisen:

In § 6 Absatz 2 Nummer 3 des Heimgesetzes für Baden-Württemberg ist aktuell die Fachkraftquote von mindestens 50 Prozent der Beschäftigten hinterlegt. Eine Änderung dieser Regelung obliegt dem Landesgesetzgeber. An das zuständige Landesministerium haben Sie sich nach Ihrer Angabe bereits gewendet.

Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte, personelle Ausstattung der Pflegeheime haben unter anderen die Vereinigungen der Träger der Pflegeheime mit den Landesverbänden der Pflegekassen in Landesrahmenverträgen zu vereinbaren (§ 75 Abs. 2 Nr. 3 SGB XI). Die Ausgestaltung des gesetzlichen Rahmens für die pflegerische Versorgung obliegt damit der gemeinsamen Selbstverwaltung der Landesverbände der Pflegekassen und der ambulanten und stationären Leistungserbringer, denen auch das Diakonische Werk Württemberg angehört. Mit Ihrer Forderung nach Überarbeitung der aligemeingültigen Schlüssel und weiterer Vorgaben können Sie sich dennoch an die oben genannten Verfahrensbeteiligten in Baden-Württemberg wenden (Gemeinsame Geschäftsstelle der Pflegesatzkommissionen in Baden-Württemberg, Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe).

Bei stationären Pflegesatzverhandlungen ist außerdem die individuelle Situation der Einrichtung zu berücksichtigen. Nach § 84 Abs. 5 Nr. 2 SGB XI haben die Vertragsparteien, die Träger der Pflegeheime und die Kostenträger, den Auftrag erhalten, mit der Pflegesatzvereinbarung prospektiv auch den individuellen Personalbedarf des Pflegeheims vertraglich konkret zu vereinbaren. In der Begründung der Vorschrift wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass mit dieser, das einzelne Pflegeheim betreffenden Regelung auch

Seite 3 von 3

von den allgemein gültigen Maßstäben und Grundsätzen abgewichen werden kann, die auf Landesebene für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene personelle Ausstattung verbindlich vereinbart wurden.

Darüber hinaus können Pflegeheime für die zusätzliche Betreuung demenziell erkrankter Bewohnerinnen und Bewohner zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI anstellen, die von den Pflegekassen gesondert vergütet werden. Mit dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz soll diese Möglichkeit auf Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege erweitert werden.

Damit bieten die Regelungen den nötigen Gestaltungsspielraum, um den unterschiedlichen Bedürfnissen vor Ort Rechnung tragen zu können. Starre Vorgaben zur bundesweiten Vereinheitlichung sind hier nicht angezeigt.

Was die Entlohnung der Mitarbeitenden betrifft, die Sie ansprechen, haben die jeweilige Pflegeeinrichtung und die Kostenträger, insbesondere die Pflegekassen und die Träger der Sozialhilfe, in den Verhandlungen gemeinsam eine leistungsgerechte Vergütung zu vereinbaren, die es einer Einrichtung bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, ihren Versorgungsauftrag zu erfüllen (§ 84 Absatz 2 und § 89 Absatz 1 SGB XI). Die Vergütungen spiegeln deshalb im Grunde den typischen allgemeinen Pflegeaufwand einschließlich der dafür erforderlichen Lohnkosten wider, den eine Pflegeeinrichtung für die Leistungserbringung abzudecken hat. Nach der höchstrichterlichen Sozialrechtsprechung wird hierbei die Zahlung von Tariflöhnen ausdrücklich als wirtschaftliche Betriebsführung bezeichnet. Im Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz ist in den §§ 84 und 89 eine entsprechende Klarstellung vorgesehen.

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und Ihr Engagement für die Pflege.

Mit freundlichen Grüßen

auch Wide Haz

### "Inklusive Sprache"

An den Vorsitzenden der AGMAV Uli Maier

Antrag des Arbeitskreises Gleichstellung von Frauen und Männern an die AGMAV zum Thema "Inklusive Sprache"

Der Arbeitskreis Gleichstellung befasst sich nun seit Jahren mit dem Thema "Inklusive Sprache" im Bezug auf Frauen und Männer. Schon im Jahr 2005 war dies Thema der Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte, es gab Beiträge in den AGMAV-Mitteilungen, in diakonischen Einrichtungen wurde die "Handreichung zu einer geschlechtergerechten Sprache im Diakonischen Werk der EKD (2001)" verteilt.

Sprache ist <u>das</u> Mittel der Kommunikation und formt in unserer "Kommunikationsgesellschaft" unser Bewusstsein. Um Frauen und Männer gleichermaßen wahr zu nehmen, bedarf es auch der Erwähnung beider Geschlechter.

In diakonischen Einrichtungen in Württemberg – wie im übrigen Sozialbereich auch – ist die Mehrheit der Mitarbeitenden zudem weiblich. In manchen Einrichtungen wird von Seiten der Gleichstellungsbeauftragen der MAVen versucht, das Thema vor Ort voranzubringen. Da-

bei stoßen sie aber häufig auf Schwierigkeiten und müssen feststellen, dass es nach wie vor nicht selbstverständlich ist, beim Gebrauch der Sprache (schriftlich wie mündlich) beide Geschlechter einzubeziehen. Es ist nicht Intension des AK Gleichstellung, dass nur noch in "weiblicher Form" geredet und publiziert wird. Der AK Gleichstellung legt Wert darauf, dass Männer und Frauen gleichermaßen gemeint und angesprochen sind.

Für die Gleichstellungsbeauftragten, die sich in ihren Einrichtungen und in ihren MAVen für eine inklusive Sprache einsetzen, kommt erschwerend hinzu, dass auch bei Veranstaltungen und in den Publikationen der AGMAV nicht durchgängig eine inklusive Sprache gebraucht wird. Wir sehen die AGMAV und uns als Vertretung der Mitarbeitenden hier in einer Vorbildfunktion.

Der AK Gleichstellung fordert deshalb den AG-MAV-Vorstand auf, zukünftig intern darauf zu achten, dass bei den gesprochenen und geschriebenen Worten der AGMAV eine inklusive Sprache gebraucht wird.

Auch die Sprache bestimmt das Bewusstsein und schafft Wirklichkeiten! Je häufiger der geschlechtergerechte Gebrauch der Sprache sowohl mündlich wie auch schriftlich wahrgenommen werden kann, um so selbstverständlicher wird eine geschlechtergerechte Sprache auch in den diakonischen Einrichtungen durchsetzbar und üblich werden.

Für den AK Gleichstellung

Ursel Spannagel Christian Lawan



### "Ihr gutes Recht" - eine Antwort

Hübsch ist die neue Ausgabe von "Ihr gutes Recht", so schön himmelblau. Die Farbe soll wohl Optimismus verbreiten. Der Inhalt des "Infoblattes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie" ist allerdings trist und grau.

Schon im Kommentar "Auf ein Wort" drängt sich der Widerspruch auf. Leider ist es nicht nur ein Darstellungsproblem. Die Arbeit in der Pflege hat Mängel, auch in diakonischen Einrichtungen. Nicht, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Job nicht richtig machen, sondern weil sie unter Bedingungen arbeiten, in denen sie ihren Job nicht richtig machen können. Schlecht bezahlte, ausgepowerte, gestresste Mitarbeiterinnen können keine gute Arbeit leisten, auch nicht in der Diakonie. Auf sechs Seiten dieser Arbeitgeberinfo wird dann der "Dritte Weg" und die Bedingungen schön geredet. Es wird bewiesen, wie toll das kirchliche Arbeitsrecht ist.

Sie haben in einem Punkt recht: Das Arbeitsrecht der württembergischen Diakonie ist das beste Arbeitsrecht in der bundesdeutschen Kirchenlandschaft. Nur, das ist nicht der Verdienst der Arbeitgeber, sondern das Verdienst einer Mitarbeiterschaft, die Schulter an Schulter mit der Gewerkschaft ver.di für ein Arbeitsrecht auf der Basis des TVöD gekämpft hat. Die Arbeitgeber wollten diese AVR Württemberg nicht und bis heute wird immer wieder versucht, die Übernahme von TVöD Regelungen zu behindern, so wird den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst immer noch der Tarifvertrag SuE verweigert.

Den Artikel "Sieben gute Gründe für das kirchliche Arbeitsrecht" sollte man also besser mit der Überschrift versehen: "Sechs gute Gründe für die Bindung des kirchlichen Arbeitsrecht an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes!" Wieso nur sechs gute Gründe? In den Artikel wurde klammheimlich eine These gemogelt, die nicht nur nichts mit dem kirchlichen Arbeitsrecht zu tun hat, sondern sogar im Widerspruch zum kirchlichen und weltlichen Recht steht. In der vierten These wird behauptet, dass kirchliches Arbeitsrecht Leiharbeit einschränken würde. Dazu wird eine nicht überprüfbare Statistik bemüht und mit den Zahlen des statistischen Bundesamts der Eindruck erweckt, dass die Zahlen der Diakonie viel niedriger sind. Sie haben nur vergessen zu sagen, wie viele Leiharbeitnehmer in der Diakonie beschäftigt sind. Es gibt keine verlässlichen Zahlen für die Diakonie, niemand weiß wirklich, wie viele Menschen als schlecht bezahlte Leiharbeiterinnen in unseren Küchen und Putzdiensten arbeiten. Wir wissen nur, dass die Zieglerschen, die Diakonie Stetten, die Nikolauspflege, die Neue Arbeit, die Heimstiftung, die Paulinenpfle-



ge, die Stiftung evangelischer Altenheime, die Samariterstiftung, die Korntaler und Herrenberger Schwesternschaft und viele andere Diakonische Einrichtungen Tochterfirmen außerhalb der Diakonie gegründet haben, um sich selbst Personal zu leihen oder in Form von sogenannten Werkverträgen, billiges Personal zu beschäftigen. Da gibt es die absurdesten Sprachregelungen, um die von diakonischen Einrichtungen betriebene und von den Kirchengerichten und der evangelischen Synode verbotene dauerhafte Leiharbeit zu verschleiorn

Nun könnte man auch die anderen Thesen besonders überprüfen und wahrscheinlich müsste anschließend die Überschrift lauten: "Ein guter Grund für die Übernahme des TVöD in das diakonische Arbeitsrecht in Württemberg!"

Direkt nach den Thesen zum guten Arbeitsrecht darf dann der Vertreter des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland Dietmar Prexl, Vorstand der Nikolauspflege in Stuttgart, die Vorzüge der Eingruppierungsordnung und der Entgelte der Bundes-AVR loben. Ein netter Versuch die Vergütungen schön zu reden ist das Beispiel desbesserverdienenden Heilerziehungspflegers. Es bleibt bei diesem Beispiel die Frage, warum für die schwer nachvollziehbare Statistik als Stichtag der 1.1.2012 genommen wurde.

In der AVR DW EKD wurde für diese Berufsgruppe zum 1. Mai eine 2,9% Vergütungserhöhung fällig. Dagegen punktet ab 1.3. 2012 der Tarifver-

trag des öffentlichen Dienstes mit rund 6,3% Erhöhung rückwirkend zum 1.3. 2012 stufenweise für die nächsten zwei Jahre.

Interessant wäre auch ein Rechenbeispiel für eine Altenpflegehelferin oder einen Alltagsbegleiter, denen im aktuellen Entgeltabschluss für die Bundes- AVR die Pflegezulage gestrichen wurde. Wie gesagt ein netter Versuch, aber durch Schönreden wird die AVR DW EKD nicht besser.

Auch die Eingruppierungsordnung der Bundes-AVR, die so gelobt wird, entpuppt sich am Ende als Mogelpackung. Als die AVR verhandelt wurde war das Ziel eine tätigkeitsorientierte Eingruppierungsordnung, die Ausbildung sollte nur noch eine untergeordnete Rolle spielen. In der Praxis gibt es kaum Beispiele einer tätigkeitsorientierten Eingruppierung, es bleibt bei der Ausbildungsorientierung. Altenpflegehelferinnen werden immer noch als Helferinnen eingruppiert, obwohl alle wissen, dass sie nicht nur statt einer Fachkraft arbeiten, sondern auch weitgehend deren Aufgaben übernehmen. Nur dokumentieren dürfen sie nicht. Die AVR des diakonischen Werks der EKD bleibt eine Mogelpackung, deren einziger Zweck es ist. auf betrieblicher Ebene ohne Kontrolle durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen Lohnabsenkungen durchzuführen.

Weil das so ist, hat die AGMAV versucht über die Arbeitsrechtliche Kommission und den Schlichtungsausschuss die AVR Bund aus der württembergischen AVR streichen zu lassen. Letztlich konnte sich der Schlichter nicht dazu durchringen unserem Antrag stattzugeben. Die AVR DW EKD ist also weiterhin Bestandteil der AVR Württemberg.

Allerdings wendet bis jetzt nur die Evangelische Heimstiftung die Bundes AVR auf der Basis der AVR Württemberg an. Alle anderen AVR-Bund Anwender verwenden die AVR DW EKD als Lohndumping Instrument. Die renommierte Böckler-Stiftung hat dies in ihrer kürzlich erschienen Studie zum diakonischen Arbeitsrecht noch einmal bewiesen.

Die Aussage in "Ihr gutes Recht", dass die Schlichtung das Wahlrecht zwischen AVR Württemberg (TVöD) und der Bundes-AVR bestätigt hätte, ist allerdings schlicht falsch. Dieses Wahlrecht gab es noch nie, es stand auch nicht zur Verhandlung an. In Württemberg gilt für alle Mitgliedseinrichtungen die AVR Württ. (TVöD). Nur durch eine mit der (zuständigen) MAV abgeschlossenen Dienstvereinbarung kann die Bundes-AVR zur Anwendung kommen. Einrichtungen, die nicht der Diakonie angehören können natürlich mit ihren Beschäftigten Arbeitsverträge abschließen, die sich auf die Bundes-AVR beziehen. Da in einer weltlichen Ein-

richtung keine Mitarbeitervertretung bestehen kann, kann auch keine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Wenn dann diese weltliche Einrichtung ins diakonische Werk aufgenommen wird, gelten die alten Arbeitsverträge weiter. Wenn nun in dieser neuen diakonischen Einrichtungen eine MAV gewählt wird, muss diese zwar eine Dienstvereinbarung abschließen, aber in dieser Vereinbarung muss nicht die Bundes- AVR als Grundlage der Arbeitsverträge akzeptiert werden. Es gibt kein Wahlrecht, nur eine verlorene Schlichtung.

Aber Mythen Bildung wird auch in einer weiteren Meldung versucht: unter der Überschrift "Streiks in der Diakonie" wird weiter versucht Streiks in der Diakonie zu kriminalisieren. Streiks sind nicht illegal, das Bundesarbeitsgericht wird auch nicht entscheiden, ob in der Diakonie gestreikt werden darf. Die Richter werden entscheiden, ob Warnstreiks zur Durchsetzung von Tarifverträgen in der Diakonie erlaubt sind, oder ob die Kirche weiterhin allein entscheiden darf, welche Form der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie angewandt wird. Mit dem Streik in Württemberg hat die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes gar nichts zu tun. Wir haben uns im Rahmen der Tarifauseinandersetzung an den Warnstreiks des öffentlichen Dienstes beteiligt. Die Arbeitgeber haben sich nicht getraut, diese Beteiligung rechtlich überprüfen zu lassen, sie haben diese Streikmaßnahmen geduldet. Daher brauchen sie sich nicht hinterher aufzuregen. Wenn sie sich sicher gewesen wären, hätten sie nur der Gewerkschaft ver.di den Aufruf verbieten lassen müssen. Das ist nicht geschehen und viele Mitarbeitende sind dem Aufruf der Gewerkschaft gefolgt, auch wenn die Meldung im Arbeitgeberblatt so tut als ob es nur eine kleine Gruppe gewesen wäre. Insgesamt waren es vierhundert Beschäftigte aus der Diakonie in der Region Stuttgart, die sich an den Warnstreiks beteiligt hatten.

Wie die Arbeitgeberschrift, die mit dem schönen Gedicht von Hanns Dieter Hüsch endet, (da er leider tot ist, kann man ihn nicht mehr fragen, ob er mit den Inhalten, die er verschönt einverstanden ist) soll auch die Antwort darauf mit einem Zitat von Hüsch enden:

Freiheit, Gleichheit Brüderlichkeit / irgendetwas stimmt da nicht

denn Freiheit und auch Brüderlichkeit / haben kein Gewicht

Wenn nicht Gleichheit hier auf Erden / kann die Freiheit auch nicht werden.

Und auch nicht die Brüderlichkeit. / Es wird allerhöchste Zeit.

## D'r Guschdav hot gsait...

"Des isch ja wia beim Mappus, bloß dass di koin Ba'hof sondern a Krankenhaus baua wellad." Mein Freind, d'r Guschdav sitzd em Ochse, seiem Lieblingswirtshaus und guggd ganz endgeischdert en d'Zeidong nei. "Was isch denn los Guschdav, was regsch de denn scho wieder so uf?" I setz me zu meim Freind an de Tisch ond versuch en sei Zeidong nei zu schpickle. "Ha do, do kansch nemme, ha des send doch Lompaseggel." Guschdav wird lauder, der Wirt guggd scho ganz kridisch zu am niaber.

scho ganz kridisch zu am niaber. "Jetzd erzähl doch scho", i ben jetzd au richdig g'schbannd, was do en dem Bläddle stehd. "Ha, die henn in Hall bei de Schweschdern, de Vorschdand nausgschmisse." "Ehrlich, ond warom au des? I moin isch ned schad drom, bei mer Vorschdand triffds nia dia Falsche, aber sonschd halded dia doch zsamme wia Pech ond Schwefel." "Ha do en Hall em DIAK hen se hald bsonders schlau sei welle, ond hend mid dem viela Geld, des mer damit verdiend, wenn mer a Krankehaus had und dazu no a paar Alteheim ond a paar alde Diakonisse, die mer uf d'Alb verleihe kann, mit dem viela Geld henn se an der Börse mit Aktie schpekuliert ond hen sich verzockd." "Ond wieviel Geld hend se de Banke en der Schweiz ond uff d'r Bahmas geschenkd?" "Von der Schweiz ond von da Bahamas saged se nix, s' Geld isch hald weg." D'r Guschdav guckd mia verwirrd ao. "Ha Guschdav, dua weisch doch, s'Geld isch nia weg, des isch bloß woanders." I nemm sei Portemonnaie, nehm an Zehneuroschei raus ond sag zu am: "Des gohd so, i bin jetzd a Bank ond dua wilsch a bissele Geld aolege. Aber dua willsch au a bissele davo habe ond sagsch zu mir, i leg des in ammer Vierdele on, bringsch mer, wenn e ausdrunnga hab von meim Geld a Vierdele." I steh uff ond gang zom Wirt: "Du geb mer a mol für da Hannes a Vierdele von deim Semsekräbbsler, weisch von dem billige." Der Wirt schend ei ond sagd zu mir: "Do kriagsch aber Ärger mit am Guschdav, den drenkt der nia." Des isch ja au bloß a Demonschdration" sag i zom Wird. "Noa ischs guad, weil Ärger will i net do inne." I hab en dr Zwischezeid der Reschd vom Geld end Hosadasch gschoba ond hab am Guschdav des Viedele noagschdelld. "Danke, des siead aber komisch aus, ond Geld kriage au no, ""Noi, Geld kriagsch nemme, weil i hab leider en demm Momend bei mir de wei kaufd, wo er ganz bsonders deuer war. Du hasch ja gsagd, du willsch en erst, wenn du ausdronka hasch. Ich han deshalb erschtmal für mi a Vierdele kaufd, da wars au no ganz billig, aber als du ausdronka ghett hasch, do isch des Vierdele uff oimal teuer gworda, weil i han ja bloss ois ghed ond des

hed i gern selber dronken ond nein durschd had des Vierdele so teuer gmachd, dass die Geld grad greichd had." "I glaub du spinnschd, jetzd isch mei Geld weg?" D'r Guschdav guckd ganz sauer. "Noi, die Geld isch ned weg, des isch bei mir en deer Hosadasch"

So isch des au mid dem Geld vom DIAK, des isch ned weg, bloss woanders." D'r Guschdav nimmd en Schluck von seim Vierdele. "Pfui Deifel, was isch den des fir a Zeig, des schmeckd ja wie Wengertersoich!" Ha me Geld han i ned ghett, om mir a Vierdele zu kaufen, aber du hasch ja obedingt von mir a Vierdele gwelld, ond da des mei oinzigs war, hasch hald des kriagd." "Ond Du moinsch, des war mit dem Geld vom DIAK au so?" "Genauso wars", sag i zu meim Freind Guschdav.

"Hano, dann henn se den Vorschdand aber ganz zu Rechd nausgschmissa" "Ja," sag i, "aber send wieder amol a paar bsonders Schlaue dabei, di ned nausgschmisse werdet, nämlich dia, dia domols als se des Vierdele beschdelld henn, des heid so grauselig schmechd, em Vorschdand wared ond jetzd wo ganz anders romhockad ond dene bloss leid tuad, dass des mit dem Geld so schief gloffe isch".

D'r Guschdav sagd noa ganz ernschd: "Wer mit Geld, für des er ned selber gschaffd had romzockd, des isch en Verbrecha, gleigildig, ob er mehr oder weniger draus machd" "Rechd hasch Guschdav." I gang zom Wirt ond bschdell zwei guate Vierdele ond zahl se vom meim eigene Geld.

#### 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