

Aus dem Inhalt

Meine Meinung - Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst wird Teil der AVR-Württemberg (TVöD)	S. 4
Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst, viel Lärm um wenig? Was ist zu tun?	S. 8
Beratungstag der AGMAV zum SuE	S. 9
Pressemeldungen: Stuttgarter Zeitung „Diakonie legt Tarifkonflikt bei“	S. 10
„Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen haben!“	S. 10
Tarifabschluss im öffentlichen Dienst gilt nur zum Teil automatisch	S. 11
Lohnkostenwettbewerb schadet – Sinnvolle Konsequenzen	S. 12
Arbeitgeber setzen weiterhin auf undemokratische Bundes AVR	S. 15
Tarifpolitische Erklärung der LakiMAV und AGMAV	S. 16
Gibt es eine neue Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland?	S. 17
Erklärung der BuKo	S. 18
Altenpflege protestiert—Viele Ideen für neues Haus der guten Pflege	S. 20
Umfrage von ver.di: Mehr Personal in der Altenpflege - Personalcheck	S. 22
Alles was Recht ist: Überstunden und Mehrarbeit	S. 24
ver.di stellt sich vor: Bezirk Oberschwaben	S. 26
Zeitwertkonten – der Weisheit letzter Stuss?	S. 27
Alles was Recht ist: Personalgestellung	S. 29
Zum Thema und zur Pressefreiheit: Aufruhr in der BruderhausDiakonie	S. 31
Nachgefragt zur Veranstaltung und den Pressemeldungen	S. 32
Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft	S. 34
Benachteiligung von HeilerziehungspflegerInnen in die Fachlehrerweiterbildung	S. 36
Mit Unterstützerbrief-Vordruck	S. 37
Verleihung des Clara-Zetkin-Preises 2014	S. 38
Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 5.12.2013	S. 39
Neues aus dem AGMAV Vorstand: Personalwechsel	S. 42
Termine	S. 42
Einladung nach Bad Boll zum 2. Württembergisches Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt	S. 43
Aus der Presse: Arbeitsrechtliches Erbe des Nationalsozialismus—Dr. Hermann Lührs	S. 44
Kirchlicher Arbeitgeber – kein Entschädigungsanspruch bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin—Urteil und Kommentar LAG Berlin-Brandenburg	S. 45
TVöD als Leittarif - Grußwort für die 50. Ausgabe der „03“	S. 45
Impressum	S. 46
D'r Guschdav	S. 46

Meine Meinung



Es fällt mir schon ein wenig schwer zuzugeben, dass man im Norden Deutschlands ein bisschen schlauer ist, als bei uns im Südwesten. Mein schwäbischer Stolz ist gekränkt, das muss ich offen zugeben.

Die Wohlfahrtsverbände in Bremen fordern Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft, um einen einheitlichen, am TVöD orientierten Tarifvertrag für die Altenpflege zu verhandeln. So stand es im Weser-Kurier, so stand es in der TAZ. Das arme Bundesland Bremen macht es vor: Nur durch einen einheitlichen Tarif lässt sich das Monopol der Kostenträger überwinden. Lohndumping und Preiskampf ist es, was der Altenhilfe schadet.

Ach, wär doch ein bisschen norddeutsches Hirn auch in den schwäbischen Konzernzentralen gelandet! Dann gäbe es vielleicht eine Qualitätsoffensive statt Lohndumping, diakonisches Profil statt diakonischer Billiglöhne, diakonisches Selbstverständnis statt hunderte Mitarbeitende aus der Kirche auszuschließen, indem sie in weltliche Servicefirmen ausgegründet werden.

Die Gründung weltlicher Firmen durch die großen Diakoniekonzerne ist nichts anderes als die Verweigerung der Kirche, Menschen am Hilfsauftrag der Kirche teilhaben zu lassen.

Diakonie ist ein ganzheitliches Werk; die Altenpflegerin ist so wichtig wie die Hausreinigungskraft, die Verwaltungsmitarbeiterin ist so wichtig wie die Geschäftsführerin, die Pflegehelferin hat ebenso ihren Anteil am Werk wie die Spülkraft.

Dass den Beschäftigten auch in der Pflege ihre Arbeit am Herzen liegt, hat man am großen Engagement bei den Aktionen zum Tag der Pflege am 12. Mai gesehen. Trotz hoher beruflicher Belastung haben die Kolleginnen der Pflege dafür gesorgt, dass der Tag der Pflege und die Not der Pflege wahrgenommen wurden. Es war ein Mut machendes Bild: Hauswirtschaftskräfte, Fach- und Hilfskräfte, Verwaltung und Leitung gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen. Bloß ist leider nur wenig von dieser Aktion in den Alltag der Einrichtungen geschwappt. Bessere Bedingungen in der Pflege beginnen aber im Alltag der Einrichtungen, an der ernsthaften Beteiligung der Menschen. Wer bessere Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen will, braucht nicht nur mehr Geld (das auch) er muss auch bereit sein, die Beschäftigten teilhaben zu lassen. Nicht nur Geld, auch Macht muss geteilt werden.

Bremen sollte beispielhaft werden! Wenn die Liga der freien Wohlfahrtsverbände einheitliche Tarifverträge auf der Basis des TVöD verhandelt, dann hat dies zur Folge, dass die Berufe rund um die Pflege wieder lohnender und anerkannter werden.

Die tarifliche Spaltung, die ganz massiv auch von den diakonischen Arbeitgebern ausgeht, schadet der Pflege. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht der Kirche zu nutzen, um willkürlich das „Weihnachtsgeld“ zu verweigern, schadet der Kirche.

Zusammenstehen, auskömmliche Vergütungen und eine Refinanzierung dieser Vergütungen durchzusetzen, das wäre tatsächlich wegweisend.

Vielleicht fällt doch ein bisschen Hirn aus dem Bremer Himmel auf schwäbische Leitungsköpfe. Man soll die Hoffnung nie aufgeben.

Euer

Wolfgang Hiedemann

Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst wird Teil der AVR-Württemberg (TVöD)

Im Jahr 2009 wurde im öffentlichen Dienst ein neuer Branchenteil des Tarifvertrags öffentlicher Dienst abgeschlossen. Dem Abschluss gingen lange Diskussionen und Arbeitskämpfe voraus. Hintergrund war, die pädagogischen Berufe neu zu bewerten und vor allem den Beruf der Erzieherin aufzuwerten.

Neue Tarifverträge, vor allem im zersplitterten Sozialbereich, sind schwierig zu verhandeln. Die Freude über den Abschluss hielt sich deshalb durchaus in Grenzen. Zwar wurde die Vergütung für die neu einzustellenden Erzieherinnen angehoben, aber für die Kolleginnen die schon länger im Dienst sind, hat sich im Ergebnis nicht die erhoffte Steigerung durchsetzen lassen. Es war also nicht der ganz große Wurf. Der katholischen Kirche, dem Caritasverband und auch der evangelischen Landeskirche fiel es daher leicht, schon im Jahr 2011 den neuen Tarif in die jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen zu übernehmen. Auch die AGMAV konnte sich nicht so recht vorstellen, dass die Übernahme wesentliche Probleme bereiten würde, zumal schon bald die ersten Entgeltverhandlungen mit dem Kostenträger auf der Basis des Tarifvertrags SuE geführt wurden.



In der Regel wurde dies auch anerkannt, alle waren sich ganz sicher: Der SuE kommt – bald – demnächst – vielleicht. Die Verhandlungen wurden mit jeder Runde schwieriger und schon bald wurde klar, die Arbeitgeber tun alles, um die Übernahme zu blockieren. Zwei ganz wesentliche Änderungen wollten sie in den Verhandlungen durchsetzen. Zum einen sollten Hilfskräfte in der Behindertenhilfe nicht unter das Tätigkeitsmerkmal „schwierige Tätigkeiten“ fallen und zum anderen sollten die Führungskräfte, vor allem die in den Werkstätten, deutlich höher eingruppiert werden.



Wir waren in der Verhandlungsgruppe bereit, auf fast alle Vorschläge der Arbeitgeber einzugehen, gab es doch in jeder neuen Verhandlungsrunde wieder neue Forderungen der Arbeitgeber. Obwohl wir für die Übernahme bereit waren, sogar eine richtig dicke Kröte zu schlucken (die Arbeitgeber bestanden darauf, dass der Tarifvertrag in die bisherige Struktur der AVR „übersetzt“ werden solle), kamen wir nicht weiter.

Es war klar: Die Arbeitgeber spielten auf Zeit, blockierten die Verhandlungen, weil sie den weiteren Schritt zu einer verbindlichen Anwendung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes verhindern wollten. Nach fast vier Jahren war es dann genug.

Vier Jahre lang wurde verhandelt und wir mussten erkennen, dass vier Jahre lang nur blockiert wurde.

Blockade der Arbeitgeber verhinderte einvernehmliche Lösung

Nun hatten wir genug! Wir mussten einsehen, dass auf dem üblichen Verhandlungsweg nichts zu holen war. Nun zeigte sich einmal mehr der strukturelle Nachteil des kirchlichen Sonderweges zur Arbeitsrechtssetzung. Ohne Streikrecht bleiben die Arbeitnehmer in der Rolle des Bettlers. Wir versuchten, diesen Nachteil auszugleichen, indem wir die Verhandlungen für beendet erklärten und aus der Arbeitsrechtliche Kommission auszogen, um die weiteren Verhandlungen unserer Gewerkschaft ver.di zu übertragen.

In glühender Hitze zogen 500 Beschäftigte der Erziehungs- und Behindertenhilfe vom Oberkirchenrat auf den Höhen Stuttgarts runter in die Innenstadt zum Gewerkschaftshaus.

Dort übergab Uli Maier, den die Demonstranten vorher aus der AK geholt hatten, der Gewerkschaft symbolisch den AVR-TVöD-Ordner zur Verhandlung.



Die Gewerkschaftlerinnen wurden sofort aktiv und gründeten eine „Tarifkommission Diakonie“, in der beschlossen wurde, der Trägerversammlung die Aufforderung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zuzustellen.

Statt mit der Gewerkschaft zu verhandeln, flüchteten sich die Arbeitgeber in die Schlichtung

In der AK-Sitzung, die die AGMAV verlassen hatte, wurde über den Antrag der Arbeitgeber abgestimmt. Erwartungsgemäß erhielt ihr Antrag nicht die erforderliche Mehrheit. Da es bereits die zweite Abstimmung war, konnten die Arbeitgeber den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz anrufen.



Für die AGMAV, aber auch für die Gewerkschaft ver.di eine knifflige Situation. Ein Schlichtungsspruch setzt bindendes Arbeitsrecht. Trotzdem blieb nichts anderes übrig, als uns auf die Schlichtung im Oktober vorzubereiten. Dort gab es eine lange und sehr intensive Diskussion. Der Schlichtungsausschuss erklärte, dass er nicht dafür zuständig sei, das Geschäft der Kommission zu machen und eine komplette Tarifsetzung als Schlichtungsspruch durchzusetzen.

Er gab den Parteien daher verbindliche Eckpunkte mit, die den weiteren Verhandlungen zugrunde gelegt werden sollten. **Vor allem aber entschied der Schlichtungsausschuss, dass Grundlage der AVR-Württemberg der TVöD sei. Darauf habe man sich in der Kommission geeinigt und zum TVöD gehören auch die Branchenregelungen.**

Der Schlichtungsausschuss gab die Verhandlungen mit der Auflage, dass SuE verbindlich zu verhandeln sei, zurück in die Kommission.

Wir baten nach dem historischen Schlichtungsergebnis die Gewerkschaft ver.di darum, auf weitere Aktionen zu verzichten, da Schlichtungssprüche verbindlich seien. Es konnte nun nur noch die Frage geklärt werden: wie setzt man SuE um.

Aber wir hatten nicht mit dem kreativen Umgang der Arbeitgeber mit dem Schlichtungsspruch gerechnet. Ausgehend von der Entscheidung des Schlichtungsausschusses, dass Tarifrecht durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgen soll, legten die Arbeitgeber der Kommission einen neuen Antrag vor, in dem sie alle ihre Ideen neu, dem Wortlaut des Originals etwas angenähert, vorlegten: Es war weiterhin eine Auffächerung in Einzelgruppenpläne enthalten, es entfiel weiter für die Gruppe der Hilfskräfte das Merkmal der schwierigen Tätigkeiten. Als diakonische Besonderheit wurde die bessere Eingruppierung der Werkstatlleiter gefordert.

Trotz wegweisendem Schlichtungsspruch hatte sich nichts geändert. Zurück blieb bei der Verhandlungsgruppe der AGMAV das schale Gefühl, vorgeführt zu werden. Nach langer Diskussion im Vorstand entschlossen wir uns, mit einem Gegenentwurf zum zweiten Mal den Weg in die Schlichtung zu gehen. Vier Jahre vergeudete Zeit, unendlich viele Sitzungen, die Bestätigung der Erkenntnis, dass der „Dritte Weg“ nicht geeignet ist, Arbeitnehmerinteressen zu berücksichtigen, sondern nur dazu dient, die einseitige Durchsetzung von Arbeitsrecht als demokratisch zu verschleiern. Wir standen wieder am Anfang. Fast ein halbes Jahr nach der ersten Schlichtung tagte der Schlichtungsausschuss in der gleichen Sache erneut. Zwei Schlichtungen zum selben Thema, besser konnten die Arbeitgeber die Wirksamkeit der Zwangsschlichtung im Dritten Weg nicht in Frage stellen! Das hatte es tatsächlich noch nie gegeben, man schlichtet so lange bis das erwünschte Ergebnis dabei herauskommt.

Der Schlichtungsausschuss war von dieser Haltung allerdings nicht begeistert, er

entschied diesmal eindeutig, dass die Arbeitsrechtliche Kommission bis zum 31. Mai 2014 rückwirkend die Übernahme des Tarifvertrags SuE beschließen muss. Damit diesmal klar wurde, was damit gemeint ist, diktierte der Schlichtungsausschuss der Kommission den Inhalt des Beschlusses. Der Schlichtungsausschuss wich damit von seiner Linie ab, dass er nicht für die Ausformulierung der diakonischen Arbeitsrechtssetzung zuständig sein könne.

Es gab nun einen eindeutigen Beschluss des Ausschusses, es gab eine vorgegebene Zeitschiene, aber es gab keine Aufgabe der Blockade. Bis zum letztmöglichen Zeitpunkt weigerten sich die Arbeitgebervertreter dem Schlichtungsergebnis zu folgen. Nur durch eine Sondersitzung konnte verhindert werden, dass wir erneut in die Schlichtung mussten.

Es musste weiterer Druck aufgebaut werden.

Die „Tarifkommission Diakonie“ beschloss, nochmals Unterschriften zu sammeln und die Arbeitgeber aufzufordern, entweder dem Schlichtungsspruch ohne Wenn und Aber zuzustimmen oder Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di aufzunehmen.

In nur vierzehn Tagen, in einer Zeit in der in den Einrichtungen wegen der Feier- und Brückentage schon mit Urlaubsbesetzung gearbeitet wurde, sammelte ver.di 2.500 Unterschriften, die dem Vorstand



Irene Gözl, ver.di übergibt Pressesprecher des DWW Peter Ruf die gesammelten 2.571 Unterschriften.

des Diakonischen Werkes übergeben wurden.

In der Sondersitzung der Kommission am 28. Mai 2014 war es dann so weit: Der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst wurde Bestandteil der AVR Württemberg!

Nach vier Jahren Blockade der Arbeitgeber hat die Vernunft gesiegt

Die „Vernunft“ waren die vielen Beschäftigten in den Einrichtungen der Jugend- und Behindertenhilfe, die immer die Verhandlungen der AGMAV und die Forderung ihrer Gewerkschaft unterstützten und auch in vier langen Jahren nicht aufgegeben hatten. Die Kolleginnen und Kollegen haben begriffen, dass für sie die Bindung an das Tarifrrecht des öffentlichen Dienstes die einzige Garantie ist, finanziell nicht abgehängt zu werden. Die Vernunft sagt: Wir wollen nicht anders behandelt werden als unsere Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst.

Die Hitzedemo brachte den Durchbruch

Wenn man sich diese lange Auseinandersetzung rückblickend betrachtet, dann muss man feststellen, dass erst die Demonstration am 13. Juli 2013 und die Verhandlungsaufforderung der Gewerkschaft ver.di den Durchbruch brachten. Bis zu diesem Zeitpunkt blieben die Verhandlungen festgefahren. Die Arbeitgeber in der württembergischen Diakonie zeigten ein weiteres Mal, dass es ihnen ausschließlich um die Ab-

koppelung der Arbeitsbedingungen vom Tarifrrecht des öffentlichen Dienstes geht. Sie zogen vier lange Jahre konsequent ihre destruktive Blockadehaltung durch.

Aber wir haben erreicht, dass es für weite Teile in der württembergischen Diakonie beim Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bleibt!

Die Redaktionsverhandlungen sind abgeschlossen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat Ende Mai beschlossen: Rückwirkend zum 1. Februar 2014 wird der Tarifvertrag SuE in den Einrichtungen der Jugend- und Behindertenhilfe umgesetzt.

Es bleibt aber auch die Erfahrung, dass die Arbeitgeber weiter alles versuchen werden, um die arbeitsrechtliche Abspaltung der Diakonie durchzusetzen. Sie wollen weiterhin ihren kirchlich-diakonischen Sonderweg, auf dem sie einseitig Arbeitsbedingungen festlegen können.

Sie werden weiterhin mit all ihren Mitteln versuchen, dass die Schere in der Lohnentwicklung auseinandergeht, dass der Abstand der Gehälter größer wird, dass sie übers Arbeitsrecht definieren können, welche Menschen wichtig sind und welche weniger wichtig sind.



Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst, viel Lärm um wenig?

Vier Jahre Auseinandersetzung um die Übernahme eines Branchenteils im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dieser Tarifvertrag muss die Rechte und die Vergütungen der Mitarbeitende unglaublich stärken, wenn die Arbeitgeber sich so gegen die Übernahme wehren.

Natürlich bringen Tarifabschlüsse immer eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften schließen keine Tarifverträge ab, die finanzielle Verschlechterungen bringen. Aber leider ist eine Tariffbewegung nicht stark genug, um die gewerkschaftlichen Forderungen befriedigend durchzusetzen.

Tarifverträge verbessern die Situation der Beschäftigten

Der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst bringt für manche Kolleginnen entscheidende Verbesserungen, manche Kolleginnen und Kollegen werden sich aber nach der Überleitung auch fragen, warum sie für das wenige, das wirklich rumkommt, so gekämpft haben. Leider ist das so bei neuen Tarifverträgen. Die Tarifkommissionen stellen gute, zukunftsorientierte Forderungen auf und gehen mit großen Hoffnungen in die Verhandlungsrunden und dann bleiben viele der Hoffnungen, viel wichtige Forderungen unerfüllt.

So erging es uns Gewerkschaftlern auch bei den Verhandlungen 2009 zum neuen Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst. Nach vielen aktiven Warnstreiktagen, nach heftigen und anstrengenden Verhandlungen gibt es einen Abschluss und niemand ist so richtig zufrieden. Und doch war es ein Durchbruch, es ist gelungen, die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes aufzuwerten, sie in den Fokus der Öffentlichkeit zu stellen.

Die nächste Tarifrunde wird diesen ersten Schritt nicht mehr machen müssen, es wird um Nachbessern und Verbessern gehen.

Partizipation gesichert

Für die Beschäftigten der Diakonie war der bestandene Kampf um die Übernahme des Tarifvertrags SuE deshalb so wichtig, weil er verhindert hat, dass eine ganze Berufsgruppe vom Tarifergebnis des öffentlichen Dienstes abgekoppelt wurde.

Auch wenn die Überleitung auf den neuen Tarif nicht die großen Reichtümer beschert, es ist gesichert, dass wir an den kommenden Verbesserungen partizipieren werden.

Selbst aktiv werden für bessere Arbeitsbedingungen

Die nächste Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst hat begonnen, in allen ver.di - Bezirken wird in den nächsten Wochen über die Forderungen der Gewerkschaft beraten, da geht es dann darum, einen weiteren Schritt zur Aufwertung sozialer Berufe zu gehen. Noch immer ist die Vergütung in technischen Berufen (Männerdomänen) deutlich besser als im Ausbildungsniveau vergleichbaren sozialen Berufen.



Das muss sich ändern. Auch deshalb war es so wichtig, dass rechtzeitig zur nächsten Tarifrunde die Beschäftigten der Diakonie mit ihrer großen Anzahl Teil der Tariffbewegung werden und sich für ihre Interessen einsetzen können. Die weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst wird auch davon abhängen, ob wir uns aktiv an dieser Tarifrunde beteiligen oder ob wir weiter zuschauen und uns dann über das Ergebnis mokieren. Die Zeit des Trittbrettfahrens ist vorbei. Dies ist ein ganz wichtiger Teil der Übernahme des Tarifvertrags. Aber natürlich gibt es auch materielle Verbesserungen, für die Überleitung aus dem bisherigen System in die S-Gruppen wird ein Vergleichsentgelt erstellt, das dann um 2,65% erhöht wird. Für alle Beschäftigten in den Eingruppierungsstufen 1-5 gibt es also zusätzlich 2,65 % mehr Gehalt.

Ver.di Mitglieder sind im Vorteil

Auf der Mitgliederseite des Internetauftrittes der Gewerkschaft Verdi werden den Mitgliedern umfangreich Materialien zur Überleitung und weiteren Tarifanwendung zur Verfügung gestellt. Außerdem haben die Sekretäre im zuständigen ver.di- Bezirk fünf Jahre Beratungserfahrung, so dass dort eine qualifizierte Beratung möglich ist.

Für die Überleitung ist der Arbeitgeber zuständig

Da eine falsche Beratung für die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft finanzielle Nachteile bringen kann, warnen wir an dieser Stelle ausdrücklich vor einer individuellen Beratung der Beschäftigten.

Für die Durchführung der Überleitung und eine entsprechende Beratung ist der Arbeitgeber und die jeweilige Personalabteilung zuständig. Die AGMAV wird in absehbarer Zeit Materialien zur Verfügung stellen die es den Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen ermöglichen, dass sie die Plausibilität des Ergebnisses einschätzen können. Die MAV kann dann die Kolleginnen und Kollegen darauf hinweisen, dass es besser wäre das Ergebnis nochmals überprüfen zu lassen.

Kommentierung zum Tarifvertrag Sozial und Erziehungsdienst wichtiges Arbeitsmittel

Es ist sicher sehr sinnvoll für die MAV Bibliothek einen Kommentar zum Sozial- und Erziehungsdienst zu beschaffen. Empfehlenswert für die betrieblich Praxis sind die Basiskommentare, eine Reihe, die der gewerkschaftsnahe Bund-Verlag herausgibt.

Eher Arbeitgeberorientiert sind Kommentare aus dem Walhalla Verlag oder dem Beck Verlag

Was ist nun zu tun?

Die Information über den Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgt im Rahmen der Veröffentlichung zur Arbeitsrechtsregelung durch das Diakonische Werk. Sie sollte bei Auslieferung dieses Heftes bereits in der Einrichtung sein. Falls die MAV ihr Exemplar nicht erhalten hat, muss sie bei der Dienststellenleitung nachfragen.

Die MAV sollte dann im nächsten Regelgespräch nachfragen, wie die Überleitung erfolgen soll. Insbesondere ist es wichtig, wie die Personalabteilung die Mitarbeitenden insbesondere der Eingruppierungen EG 8 und EG 9 informiert.

Hier sieht der TV SuE ein Wahlrecht vor, weil sich durch die verlängerten Stufenlaufzeiten hier eine Umgruppierung negativ auswirken kann.

Die Informationspflicht liegt beim Arbeitgeber, die Entscheidung fällt der Beschäftigte selbst.



Beratungstag der AGMAV zum SuE für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen

am

Donnerstag, den 18.09.2014

oder

Freitag, den 19.09.2014

jeweils von 9:30 Uhr – 16:00 Uhr

im

**Kolpinghaus Stuttgart
Heusteigstraße 66
70180 Stuttgart**

Die Übernahme des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) in die AVR-Württemberg - Erstes und Zweites Buch-

- ⇒ **Was bringt die Übernahme des TV SuE?**
- ⇒ **Was bedeutet dies für die bisherigen Regelungen?**
- ⇒ **Wie sieht die Überleitung aus?**
- ⇒ **Was hat die MAV damit zu tun?**

ACHTUNG!
Nur für AVR-WÜ/TVöD-Anwender

Die Teilnehmerzahl ist jeweils auf 80 Teilnehmende begrenzt. Einladungen in Kürze per Post.

Aus: Stuttgarter Zeitung vom 4.6.2014

Diakonie legt Tarifkonflikt bei

Einigung Die neue Gehaltsstruktur hilft vor allem Neueinsteigern.

Von Michael Trauthig

Es ist die längste Tarifaufeinander-
setzung gewesen, die die württem-
bergische Diakonie je erlebt hat –
und eine der heftigsten: Nach vier Jahren
Streit haben sich nun Arbeitnehmer und
Arbeitgeber darauf geeinigt, im Wesentli-
chen den Sozial- und Erziehungstarif
(SuE) aus dem Öffentlichen Dienst zu
übernehmen und die Beschäftigten ent-
sprechend einzugruppieren. Die Verabre-
dung, die erst gelang, nachdem ein Schlich-
ter zwei Schiedssprüche ausgesprochen
hatte, betrifft etwa 10 000 Mitarbeiter in
den Kindergärten, der Behinderten- oder
der Jugendhilfe. Laut dem Wohlfahrtsver-
band ergeben sich durch das Tarifwerk
Einkommenszuwächse von ein bis fünf
Prozent. Besonders die unteren Berufs-
gruppen profitierten von dem Abschluss,
heißt es. „Die Erleichterung ist groß. Wir
freuen uns alle“, sagt ein Sprecher der Dia-
konie zu der Einigung.

Die Unruhe zuvor war aber ebenfalls be-
trächtlich. Unter anderem hatte es eine
Demonstration von Beschäftigten vor dem
Stuttgarter Oberkirchenrat und einen fol-
genden Marsch in die Innenstadt zu Verdi
gegeben. Auch hatte die Mitarbeitervertre-
tung versucht, das Verhandlungsmandat
der Dienstleistungsgewerkschaft zu über-
tragen. Sie war dann aber vom Schieds-
spruch wieder in die Pflicht genommen
worden. Zuletzt baute Verdi mittels einer
Unterschriftenaktion nochmals Druck auf.

Im kirchlichen Bereich werden solche
Konflikte aber nicht durch Verhandlungen
zwischen Gewerkschaften und Arbeitge-
bern gelöst, sondern in Arbeitsrechtlichen
Kommissionen, in denen Arbeitgeber und
Mitarbeiter paritätisch vertreten sind.
Streiks sind ebenso untersagt wie Aussper-
rungen. Bei andauernder Uneinigkeit muss
ein verbindlicher Schlichterspruch her.
Dass es zwei in einem Konflikt gab, die
dann auch noch weitere Verhandlungen
nach sich zogen, dürfte einmalig sein.

Die Arbeitgeber wollten den SuE zu-
nächst nicht einfach anwenden, weil er dia-
konische Besonderheiten und Berufe nicht
ausreichend berücksichtige. Die Mitarbei-
tervertretung bestand dagegen auf einer
kompletten Übernahme. Sie konnte sich
weitgehend durchsetzen. „Das ist ein Rie-
senfortschritt“, sagt Wolfgang Linden-
maier vom Vorstand der Arbeitsgemein-
schaft der Mitarbeitervertretungen. Be-
sonders Neueinsteiger würden wesentlich
besser gestellt. Der Frauenanteil sei da be-
sonders hoch. Viele seien Erzieherinnen.

„Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen haben!“

„Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen haben!“
Dies sagte Leni Breymaier in ihrer Rede beim zweiten
Warnstreiktag in Stuttgart und erhielt tosenden Beifall. Die
Forderung der Bundestarifkommission nach einer Anhe-
bung des Bruttobetrag von 100 Euro plus 3,5 % mehr, bei
einer Laufzeit von 12 Monaten bedurften auch dieser Stär-
ke, die aus der hohen Beteiligung an den Streiktagen er-
wächst.

Gemessen an den Forderungen lässt sich das Er-
gebnis von 3 % mindestens aber 90 € zusätzlich auch
durchaus sehen. Die Laufzeit wurde für eine Dauer von
24 Monaten vereinbart und so gibt es ab dem 01.03.2015
noch einmal 2,4 % obendrauf. Die ver.di Jugend forderte
100 € mehr und erreichte für dieses Jahr 40 € und für das
kommende 20 €. Außerdem gibt es nun für alle im öffentli-
chen Dienst 30 Tage Urlaub pro Jahr und für die Auszubil-
denden 28 Tage.

Wir sagen Danke, zum Einen den Beschäftigten im
öffentlichen Dienst, die dieses Tarifergebnis auch für uns
mit erstreikt haben. Denn dank der Tarifautomatik werden
die Gehaltserhöhungen auch bei uns rückwirkend zum
01.03. 2014 ankommen, sobald die Mitgliederbefragungen
auf beiden Seiten grünes Licht für den Abschluss geben
und der Tarifvertrag redaktionell ins Reine geschrieben
wurde.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei den Kolleginnen und
Kollegen der Einrichtungen, die in ihrer Freizeit die Warn-
streiks begleiteten und sowohl am ersten Warnstreiktag in
Esslingen, als auch am zweiten in Stuttgart herzlich be-
grüßt wurden.

Leni Breymaier baute sogar die Tageslosung der
Herrenhuter Brüdergemeinde in ihrer Rede mit ein, indem
sie Jesaja 48,13 zitierte. Ein deutliches Zeichen, wie wichtig
die Beschäftigten in Diakonie und Caritas bei der Dienst-
leistungsgewerkschaft ver.di genommen werden, aber auch
ein Appell an uns, weiter mit gutem Engagement und Soli-
darität gemeinsam die gleichen Ziele zu verfolgen. Denn
Beschäftigte bei Kirche und Diakonie bezahlen nicht weni-
ger für Strom oder Lebensmittel und auch „wir sind es wert“
von unseren Löhnen und Gehältern auskömmlich leben zu
können!

„Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen
haben!“

Dies gilt nach wie vor auch in Diakonie und Caritas, welche
sich immer noch und immer mehr Anforderungen eines
imaginären Marktes stellen wollen oder zu müssen glau-
ben. Je stärker die Gewerkschaft im kirchlichen Umfeld ist,
um so stärker werden auch die vermeintlich Schwachen...

Wir in der Diakonie Württemberg, haben die aus-
kömmliche Situation, dass der Tarifvertrag des öffentlichen
Dienst Eins zu Eins bei uns gilt und haben deshalb ein be-
sonderes Interesse an einer starken Gewerkschaft ver.di,
auch wenn wir in dieser Tarifrunde, anderes als 2012, nicht
streikten, sondern die Veranstaltungen solidarisch in unse-
rer Freizeit begleiteten, um unsere Kräfte für den Sozial-
und Erziehungsdienst Tarifvertrag zu schonen!

Martin Auerbach

Für ver.di Kircheninfo Nr. 23

Tarifabschluss im öffentlichen Dienst gilt nur zum Teil automatisch in diakonischen Einrichtungen

Nachdem die Beschäftigten von Bund und Kommunen durch eine beeindruckende Warnstreikwelle mit über 200.000 Streikenden die ver.di-Forderungen unterstützt haben, konnte in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt werden. In Württemberg beteiligten sich auch viele Beschäftigte aus diakonischen Einrichtungen. Sie waren zwar nicht zum Streik aufgerufen, aber sie haben erkannt, dass eine sichtbar starke Warnstreikaktion auch den Beschäftigten der Diakonie nützt.

Das ist so, weil dank der Tarifautomatik der AVR Württemberg die Vergütungsbestandteile des Tarifabschlusses unmittelbar in die AVR eingehen. Ein Einspruch kann nicht eingelegt werden.



Allerdings gibt es auch Teile des Tarifabschlusses, die nicht unmittelbar übergehen, hier kann Einspruch eingelegt werden gegen die Übernahme und die Ergebnisse müssen dann in der Arbeitsrechtlichen Kommission erst noch verhandelt werden.

Die Tarifeinigung im Überblick:

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. März 2014 um 3,0 %, mindestens jedoch um 90 Euro. Dies bedeutet einen deutlich besseren Ausgleich für die unteren Lohngruppen. Im Durchschnitt aller Tabellenwerte ist die Erhöhung mit 3,3 Prozent zu bewerten. Die Tabellenentgelte werden am 1. März 2015 um weitere 2,4 % erhöht.

Die Vergütungen für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten werden ab 1. März 2014 um 40 Euro erhöht, weitere Erhöhung ab 1. März 2015 um 20 Euro. (gilt nicht für Vorpraktikanten nach AVR-Wü I Teil 4.6)

Dies gilt unmittelbar und wird rückwirkend zum 1.3.2014 für alle Beschäftigten gezahlt.

Die Urlaubsdauer wird für alle Beschäftigten, unabhängig vom Lebensalter, auf 30 Tage erhöht. Die Regelung gilt bereits für das Urlaubsjahr 2014 und bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche.

Für die Auszubildenden konnte der Urlaub um einen Tag auf 28 angehoben werden.

Diese Regelung gilt noch nicht in der Diakonie. Es ist zu befürchten, dass die Arbeitgeber innerhalb der Frist von 2 Monaten Einspruch einlegen und die Übernahme in der AK verhandelt werden muss.

Die am 28. Februar 2014 außer Kraft getretene Übernahmeregulierung für Auszubildende wird für die Laufzeit des Tarifabschlusses verlängert. Diese Regelung steht auch in der AVR und ist hier nicht befristet.

Die Forderung nach Angleichung des Nachtarbeitszuschlags in den Krankenhäusern wollte die VKA mit einer Kürzung der Schicht- und Wechselschichtzulage verbinden. Auf dieser Basis war keine Einigung möglich.

Wie von ver.di gefordert, wird im TVöD der pauschale Ausgleich für den Wegfall der Bewährungsaufstiege im BAT deutlich erhöht. Für die Jahre 2014 und 2015 werden pauschal jeweils 360 Euro gezahlt. Vor dem 1. Oktober 2005 begonnene Aufstiege können noch bis 29. Februar 2016 vollzogen werden.

Wie diese Regelung in der AVR-Württemberg wirkt, ist noch nicht abschließend geklärt, wir werden in einem Newsletter informieren.

Falls ihr den Newsletter der AGMAV noch nicht erhaltet, könnt ihr euch unter folgender Adresse anmelden
info@agmav-wuerttemberg.de.

Gewerkschaftsmitglieder können sich die „Tarifkarten“, also die Tabellen zum Entgelt bei ihrer Gewerkschaft in handlichem Format abholen. Alle anderen werden im Internet fündig.

Lohnkostenwettbewerb schadet – Sinnvolle Konsequenzen

Die Erkenntnis: Lohnkostenwettbewerb schadet der Sozialen Arbeit – diese Erkenntnis verbreitet sich immer mehr. Gleichwohl gehen die Vorstellungen für Problemlösungen dazu weit auseinander. Dennoch ist es ein großer Fortschritt, dass immer mehr die Probleme der Refinanzierung sozialer Arbeit in der Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife – also in der Lohnkostenkonkurrenz – erkennen. An dieser Stelle nur ein paar prominente Beispiele dazu:

Diakonie und Caritas in Baden und Württemberg haben eine gemeinsame Kampagne zur Tariftreue gestartet. In ihrer Position dazu heißt es: „Nach Untersuchungen der unterzeichnenden Verbände besteht in Baden-Württemberg derzeit ein Lohnkostenwettbewerb in der Sozialwirtschaft. ... Insbesondere in der Altenhilfe wird dieser Wettbewerb zu Lasten der tarifgebundenen Träger geführt. Daraus folgen Fachkräftemangel sowie zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse. Die unterzeichnenden Verbände betonen dabei, dass sie grundsätzlich einen Wettbewerb unterschiedlicher Anbieter sozialer Dienste in unterschiedlichen Trägerstrukturen begrüßen. Die frei gemeinnützigen, die privaten und die öffentlichen Anbieter sollen ihren Wettbewerb jedoch vorwiegend über die Qualität ihrer Angebote erbringen. Grundlage einer guten Qualität ist eine faire Bezahlung der Mitarbeiter und eine Berücksichtigung der tarifvertraglichen Steigerungen in der Refinanzierung.“

Bereits im April 2013 wurde bei der Friedrich-Ebert-Stiftung ein von der SPD in Auftrag gegebenes Gutachten mit dem Titel „Wege zu einem Branchentarif Gesundheit und Soziales“ vorgestellt. Ziel eines Branchentarifes soll demnach „eine Stärkung des Sozial- und Gesundheitswesens, der Sozial- und Gesundheitsberufe und der Qualität der Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen“ sein.

Das Parlament der Evangelischen Kirche in Deutschland – die Synode der EKD – hat bei ihrer Tagung im November 2013 u.a. folgenden Beschluss zum kirchlichen Arbeitsrecht gefasst: „... Die tiefere Ursache des Konfliktes um die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft und Gesundheitsbranche liegt in den veränderten Bedingungen in diesem Bereich: Durch die Einführung von Kosten-

pauschalen und Marktmechanismen hat sich der Wettbewerb verschärft und ein enormer Kostendruck lastet auf den Einrichtungen. Grundproblem ist die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Sozial- und Gesundheitswesens. Gemeinsames Anliegen von Kirche und Gewerkschaften muss daher sein, die Ursache der Konflikte um die Finanzierung im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich anzugehen und sich gemeinsam für bessere Bedingungen einzusetzen.

Gegenwärtig wird auch die Möglichkeit geprüft, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 Tarifvertragsgesetz) Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen. ...“

Die Synode der Evangelischen Landeskirche in Baden hat diese Überlegungen beim Beschluss eines Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in einem Begleitbeschluss aufgegriffen: „... Die Landessynode begrüßt, dass gegenwärtig durch die EKD die Möglichkeit geprüft wird, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann nach Ansicht der Landessynode ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bes-



sere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und betreuenden Menschen zu erreichen. Dazu gehört auch eine auskömmliche Refinanzierung auf sozialrechtlicher Grundlage zu erreichen.

Die Landessynode bittet deshalb den Evangelischen Oberkirchenrat und das Diakonische Werk zu prüfen, ob und für welche Bereiche der Evangelischen Landeskirche in Baden und insbesondere ihrer Diakonie diese Ziele durch den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge gefördert werden können.“



In Niedersachsen wurde im Frühjahr 2014 eine „Soziale Partnerschaft zwischen Kirchen, Diakonie und Gewerkschaften“ vereinbart und damit die Grundlage für (kirchengemäße) Tarifverträge geschaffen. Diakonievorstand Jörg Antoine dazu in epd-sozial: „... Wir haben uns die gemeinsamen Zielstellungen vergegenwärtigt und festgestellt: Wir haben gemeinsame Grundüberzeugungen bei der Gestaltung des Sozialen wie dem Mindestlohn, der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a.m. Wir wollen beide in der Diakonie eine verbindliche Flächenregelung und in der Sozialwirtschaft auch bei den Wettbewerbern eine tarifliche Entlohnung, die das Lohndumping der Wettbewerber beendet.“ In der von der Diakonie Niedersachsen, der Gewerkschaft ver.di und dem Marburger Bund gemeinsam unterzeichneten Vereinbarung zur Sozialen Partnerschaft heißt es: „... Gemeinsames Ziel der Vertragspartner ist es, dass für alle Beschäftigten in niedersächsischen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege künftig ein Tarifvertrag Soziales die Arbeitsbedingungen verbindlich regelt und so der ruinöse und sozial-schädliche Wettbewerb in der Sozialwirt-

schaft über Personalkosten vermieden wird.“ Und zuletzt lädt das Diakonische Werk Hessen zu einem Fachtag ein, dazu heißt es im Rundschreiben: „... Der Fachtag soll der Auseinandersetzung mit der Funktionsweise der verschiedenen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung (1. Weg/ 2. Weg/ 3. Weg) dienen. Außerdem soll er im Kontext der schwierigen Refinanzierungs- und Wettbewerbssituation diakonischer Einrichtungen zur Erläuterung der verschiedenen Instrumente zur Begrenzung des Lohnkostenwettbewerbs (Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach Tarifvertragsgesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz, Mindestarbeitsbedingungsgesetz) beitragen. ...“

Soweit die Beispiele, an Erkenntnis über die Problemlage mangelt es also nicht. Bei der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht Mitte März diesen Jahres in Eichstätt stellte Diakonievorstand Antoine meines Erachtens sehr zutreffend fest, dass sich kirchliche Wohlfahrtsverbände nie auf einen Lohnkostenwettbewerb einlassen können. Da kirchliche Wohlfahrtsverbände diesbezüglich immer moralische und ethische Ansprüche erfüllen (müssen), würden sie diesen Wettbewerb gegenüber anderen Wettbewerbern auf alle Fälle verlieren.

Seitens der AGMAV vertreten wir mit unserer Strategie Flächentarifvertrag bereits seit vielen Jahren eine Position gegen Lohnkostenwettbewerb. Auf dieser Grundlage haben wir zum 1. Januar 2009 für die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen in der Württemberger Diakonie den TVöD, 2010 die „Tarifautomatik“ – also die automatische Übernahme von Tarifabschlüssen im Öffentlichen Dienst, Entgelt und Arbeitszeit betreffend – und jetzt Ende Mai die Anwendung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst durchgesetzt. TVöD 1:1 lautet unser Motto, also dran bleiben am Tarif des Öffentlichen Dienstes.



Wieso ist uns das so wichtig? Wenn wir – zwischenzeitlich mit vielen Anderen – der Überzeugung sind, dass Lohnkostenwettbewerb schadet, dann stellt sich die Frage, wie wir aus dieser Nummer raus kommen. Die einfachste und auch logische Schlussfolgerung ist doch, dass alle Beteiligten den gleichen Tarif anwenden. Da ist dann die Frage, welcher Tarif könnte von allen Beteiligten akzeptiert werden und gibt es bereits einen Tarif, der Akzeptanz – auch in der Refinanzierung hat? Da sind die Träger der Freien Wohlfahrtspflege. Diakonie und Caritas sind mit 450.000 und 550.000 Mitarbeitenden die größten Wohlfahrtsverbände der Freien Wohlfahrtspflege.

Die bestimmende Mehrheit der Diakoniarbeitgeber möchte für die gesamte Diakonie in Deutschland am liebsten einen diakonieeigenen Tarif – die AVR-DD (früher AVR DW EKD) – durchsetzen.

Dieser Tarif ist mit keinem anderen Tarifwerk in der Sozialen Arbeit vergleichbar oder kompatibel.

Die Caritas hat mit ihrer AVR Caritas zwar ein eigenes Tarifwerk, orientiert sich damit jedoch weitgehend am TVöD. Die anderen Wohlfahrtsverbände orientieren sich oft auch am TVöD, zum Teil haben sie eigene Tarifverträge. Liegen soziale Tätigkeiten in öffentlicher Hand, gilt im Wesentlichen auch der TVöD. Auch bezüglich der Refinanzierung bestätigt sich immer wieder, dass der TVöD und Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes akzeptiert werden. Dabei ist mir bewusst, dass dies (noch) nicht für alle Hilfearten der Sozialen Arbeit zutrifft. Der TVöD ist nach unserer Einschätzung der einzige Tarifvertrag, der flächendeckend Akzeptanz, sowohl bei den Trägern und Verbänden, als auch bei der Refinanzierung finden kann.

Die Vorstellung mancher Diakoniarbeitgeber, dass die AVR-DD Leittarif für die Soziale Arbeit in Deutschland sein soll halte ich für absurd, arrogant und anmaßend.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass im Bereich der verfassten Kirchen bundesweit unangefochten der TVöD als Grundlagedient. Da auch im Bereich der verfassten Kirchen soziale Arbeit gemacht wird, ergibt sich durch unterschiedliche Tarife auch ein (Lohnkosten-) Wettbewerb zwischen der Kirche und ihrer Diakonie.

Letztlich ist es weder verständlich noch nachvollziehbar, wieso in dieser Situation und bei

diesen Erkenntnissen immer noch ideologische Auseinandersetzungen über die Wege der Arbeitsrechtssetzung stattfinden.

Dritter Weg oder Tarifvertrag? Das ist und kann nicht die Frage sein. Die Frage ist: Wie kommen wir flächendeckend zu einheitlichen Arbeitsbedingungen? Die für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie in Württemberg zuständigen Landesgremien – LakiMAV und AGMAV – vertreten aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in der „Wegefrage“ unterschiedliche Positionen. Die LakiMAV will für die verfasste Kirche weiterhin den Dritten Weg, die AGMAV will den TVöD als Anwendungstarifvertrag. Einig sind sich LakiMAV und AGMAV, dass Basis der Arbeitsrechtssetzung auf alle Fälle der TVöD sein muss. Dies haben wir zu Beginn des Jahres in einer gemeinsamen tarifpolitischen Erklärung zum Ausdruck gebracht. (siehe Seite 16)

Dabei ist die Idee eines Anwendungstarifvertrages TVöD keine neue Erfindung. Eine Diakonische Einrichtung in Niedersachsen – die Diakonie Himmelsthür – mit etwa 2.000 Beschäftigten hat bereits im Herbst 2012 einen Anwendungstarifvertrag zum TVöD abgeschlossen. Wenngleich dieser Anwendungstarifvertrag auch auf besonderem Hintergrund zustande kam – bis dahin kam der TVöD dort einzelvertraglich zur Anwendung und stand so der Begegnung wirtschaftlicher Probleme im Weg – wird er vom Direktor dieser Einrichtung als „kirchengemäßer Tarifvertrag“ bezeichnet: „... Der zwischen ver.di und der Diakonie Himmelsthür geschlossene sog. Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B stellt also keine Absage an das kirchliche Arbeitsrecht dar. Im Gegenteil, in der Präambel betonen beide Seiten ausdrücklich, dass sie diesen Vertrag als eine besondere Form des kirchlichen Arbeitsrechts



verstehen, ... Zugleich bekräftigen beide Seiten die Zuordnung zur Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk sowie die Verpflichtung zur christlichen Nächstenliebe und zur Bezeugung des Evangeliums von Jesus Christus in Wort und Tat.“

Das kirchliche Arbeitsrecht ist in Bewegung, Änderungen stehen an – so auch für Kirche und Diakonie in Württemberg. Derzeit wird die Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vorbereitet, erste Gespräche finden statt. Oberste Maxime dieser Gespräche muss es sein, Konsequenzen aus der Erkenntnis zu ziehen, dass Lohnkostenwettbewerb der Sozialen Arbeit schadet. Die einfachste und nachvollziehbarste Konsequenz wäre das Ziel, den TVöD als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit voran zu bringen. Die Möglichkeit eines Anwendungstarifvertrages TVöD für die Diakonie in (Baden-) Württemberg wäre hierzu ein erster wichtiger Schritt und das ohne die Kirchlichkeit der Diakonie preisgeben zu müssen. Wobei es durch die Ausgliederung von Mitarbeitenden in nichtkirchliche Tochterunternehmen und durch die Nichteinhaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ohnehin nicht weit

her ist mit der Kirchlichkeit vieler diakonischer Einrichtungen. Insofern böte die Befriedung des kirchlichen Arbeitsrechts für viele Einrichtungen sogar die Chance, wieder zur Kirchlichkeit zurück zu kehren. Die Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Württemberg haben der Idee eines Anwendungstarifvertrages bereits bei der Vollversammlung der AGMAV im Dezember 2013 einstimmig zugestimmt. Grundsätzlich bedarf es bei der Festlegung künftiger Inhalte und Wege der Arbeitsrechtssetzung der Akzeptanz der Beschäftigten – bei der Idee des Anwendungstarifvertrages TVöD ist diese gegeben. Die Weiterführung des Lohnkostenwettbewerbs durch eigene Tarifsetzung – beispielsweise die AVR-DD – bedeutet die Weiterführung der jahrelangen Auseinandersetzung, mit allen Konsequenzen, mit allem Schaden für Kirche und Diakonie. Lasst uns diesen Irrweg beenden, beenden wir den Lohnkostenwettbewerb in der Sozialen Arbeit – die Chance besteht!

*Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender*

Bildmaterial: Redaktion, Demo am 17.3.2007 in Stuttgart

Niedersächsische Verhältnisse bald auch in Württemberg? Arbeitgeber setzen weiterhin auf undemokratische Bundes AVR

Die württembergischen Arbeitgeber wollen die Novellierung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) nutzen, um wieder einmal einen Versuch zu unternehmen, die Bundes-AVR als vorrangig durchzusetzen. Die Bundes-AVR mit ihren betrieblichen Möglichkeiten, den Kolleginnen und Kollegen das verdiente Geld aus der Tasche zu klauen, soll nach dem Willen der Arbeitgeber auch in Württemberg durchgesetzt werden.

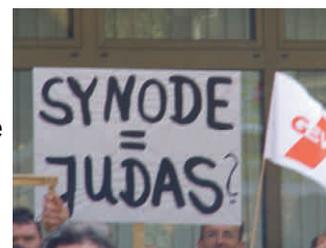
Die Arbeitgeber setzen immer noch auf eine Kommission, die keinerlei Legitimation hat, die Beschäftigten der Diakonie zu vertreten. Seit Monaten kann die Arbeitnehmerseite der Kommission nicht besetzt werden. Kommissarisch spielen sich die ärztliche Landesgewerkschaft und dubiose Kleinorganisationen wie die Augustinums“gewerkschaft“ DAViB (Diakonische Arbeitnehmervertretung in Bayern) auf, die Interessen von vielen tausenden Beschäftigten zu vertreten.

Bislang war in Württemberg die rechtliche Reihenfolge klar: Erst AVR-Württ. (TVöD),

danach erst unter bestimmten Bedingungen, die das TVöD-Niveau sichert, die AVR DD. Dazu gibt es Konzerne, die sich die Anwendungsmöglichkeiten von AVR-DD illegal erschlichen haben.

Sollten die diakonischen Arbeitgeber wie schon 2007 versuchen, die Synodalen zu erpressen und versuchen, ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz durchzusetzen, das die Verhältnisse umdreht, werden wir auch in Württemberg niedersächsische Verhältnisse haben. Eine weitere Mitarbeit der AGMAV in der Arbeitsrechtlichen Kommission wäre unter diesen Umständen nur schwer vorstellbar. Der Weg, den das Bundesarbeitsgericht für den Fall einseitiger Festlegung von AVR-DD erlaubt, der wäre allerdings durchaus vorstellbar.

Wolfgang Lindenmaier





Landeskirchliche
Mitarbeitervertretung
Württemberg



Tarifpolitische Erklärung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV)

LakiMAV und AGMAV vertreten die Interessen der mehr als 65.000 Mitarbeitenden im kirchlichen und diakonischen Dienst der evangelischen Landeskirche und den diakonischen Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Württemberg.

Bei ihrer gemeinsamen Tagung in Tübingen haben die beiden Organisationen auch über den weiteren Weg der Arbeitsrechtssetzung beraten und erklären:

Beide Organisationen sind sich einig, dass die Basis der zukünftigen Arbeitsrechtssetzung, gleichgültig auf welchem Weg sie zustande kommt, der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sein muss. Nur durch diese Basis kann weiterhin sichergestellt werden, dass Kirche und Diakonie auch zukünftig noch ausreichend Fachkräfte gewinnen können, weil Arbeitsbedingungen und Bezahlung dem Angebot des Arbeitsmarkts in der jeweiligen Branche entsprechen. Beschäftigte in Kirche und Diakonie dürfen nicht von der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst abgehängt werden.

Aus den unterschiedlichen Bedingungen in Landeskirche und Diakonie ergeben sich unterschiedliche Wege zur Arbeitsrechtssetzung. In der Landeskirche herrscht eine hohe Bindung an das öffentliche Dienstrecht und die Akzeptanz der Verbindlichkeit kirchlichen Arbeitsrechts vor. Einige Rechtsträger der Diakonie reagieren auf Kostendruck und vermeintliche Marktorientierung, indem sie vom verbindlichen Arbeitsrecht abweichen.

Diese Unterschiede machen auch eine andere Arbeitsrechtssetzung notwendig. Der „Dritte Weg“, eine Arbeitsrechtssetzung durch eine paritätisch besetzte Kommission ist der Weg, die spezifischen Arbeitsverhältnisse für den Bereich der verfassten Kirche zu regeln. Für den Bereich der Einrichtungsdiakonie ist der Abschluss eines Anwendungstarifvertrages mit der Gewerkschaft ver.di die geeignete Lösung, da nur so auf Dauer die Normierung und die Refinanzierung sicher gestellt sind. Durch eine solche Lösung, die auch die Kriterien eines kirchengemäßen Tarifvertrags erfüllt, könnte ein Flächentarifvertrag erreicht werden, der für alle im Sozialbereich Tätigen gilt.

Die beiden unterschiedlichen Wege zur Arbeitsrechtssetzung können nach Auffassung von LakiMAV und AGMAV ohne Probleme auch nebeneinander bestehen.

Mit hohem Respekt nehmen die beiden Organisationen die jeweiligen tarifpolitischen Beschlüsse zur Kenntnis und werden einander bei der Umsetzung solidarisch beistehen.

Tübingen, den 18. Februar 2014

AGMAV – Geschäftsstelle

Hellbronner Straße 160
70191 Stuttgart
☎ 0711 – 1655-265
☎ 0711 – 1655-4535
Internet: www.agmav-wuerttemberg.de

Vorsitzender
Ulrich Maier
☎ 07141 – 940-2520
Email: umaier@diakonie-stetten.de

LakiMAV – Geschäftsstelle

Gerichtsstraße 51
70194 Stuttgart
☎ 0711 – 2149-530
☎ 0711 – 2149-574
Internet: www.LakiMAV.de

Vorsitzender
Reinhard Haas
☎ 0170 – 2113953
Email: Reinhard.Haas@LakiMAV.de

Gibt es eine neue Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland?

Nach unserer gelungenen Demo 2012 in Magdeburg hat die Synode vorgegeben, dass die Rechte der Arbeitnehmervertreter gestärkt werden sollen. Ein neues Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz ist deshalb entstanden, eine neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission und zur Neubildung dieser AK eine neue Entsendeordnung.

Entsendung der Dienstnehmerseite in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

So ist das neue Verfahren:

1. Die Geschäftsführung der AK veröffentlicht im Amtsblatt der EKD die Bekanntmachung über die Bildung der neuen AK und fordert Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände auf, sich an der Entsendung von Mitgliedern zu beteiligen. Dazu müssen sich diese spätestens zwei Monate vor Ende der Amtszeit der AK, in dem Diakonischen Werk melden, in dem sie Mitglieder haben.

Es sollte also jede Gewerkschaft und jeder Verband aufmerksam das Amtsblatt der EKD lesen.

2. Jedes Diakonische Werk benennt dann der AK die angemeldeten Gewerkschaften und Verbände (Sozialpartner). Die Geschäftsführung der AK befragt die Benannten dann, ob sie tatsächlich mitmachen wollen. Die wirklich mitwirkungsbereiten werden dann zu einer Entsendeversammlung eingeladen, dort sollen sie sich dann auf die Besetzung der Dienstnehmerseite in der AK einigen.

Anscheinend traut man nicht wirklich, dass Partner hier mitarbeiten wollen, sie müssen ihren Willen zur Mitarbeit noch einmal schriftlich bestätigen.

3. Es wird nach Regionen entsandt, jeder Verband und jede Gewerkschaft kann sich je Region mit in der Regel zwei Vertreter/innen an der Entsendeversammlung beteiligen. Jede Region hat dann drei Sitze in der Kommission. Es gibt die Regionen Nord, Süd, West, Ost.

Die Region Süd bilden: das Diakonische Werk Bayern der Ev.-Luth. Kirche in Bayern – Landesverband der Inneren Mission e.V., das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V., das Diakonische Werk der Ev. Kirche der Pfalz und das Diakonische Werk der evangelischen Landeskirche in Baden e.V.

Da sich im DWW kein Verband und keine mitwirkungsbereite Gewerkschaft gemeldet hat, wird auch keine Vertreterin aus Württemberg an der Arbeits"rechts"setzung der AK DD mitmischen.

4. Wenn sich die Gewerkschaften und Verbände einer Region nicht auf die Besetzung der Sitze einigen können, können sie den Präsidenten des Kirchengerichtshofes anrufen und um eine Entscheidung bitten.

Eene meene muh und drin bist du....



5. Wenn in Regionen die Sitze ganz oder teilweise nicht durch Verbände oder Gewerkschaften besetzt werden, sollen die Gesamtausschüsse (AGMAVen) besetzen – oder auch deren Funktion wahrnehmende überörtliche Zusammenschlüsse der Mitarbeitervertretungen.

Dieser Passus „deren Funktion wahrnehmende überörtliche Zusammenschlüsse der Mitarbeitervertretungen“ ist wohl speziell für DAVIB gemacht, der „Diakonische Arbeitnehmerverband in Bayern“, der bisher schon in der AK vertreten war und wohl weiter mitspielen will.

Übrigens steht in Absatz 8 der Entsendeordnung, dass nur die Gewerkschaften und Verbände berechtigt sind Mitglieder in die Kommission zu entsenden, die die erforderliche Mächtigkeit haben.

Leider wurde vergessen, Mächtigkeit zu definieren, bzw. zu erklären, was für eine Mächtigkeit denn erforderlich ist. Wie viel Basis braucht ein Verband oder eine Gewerkschaft, genügt es wenn ein Verband 40 Mitglieder hat die die AVR DD anwenden, oder soll es ein bisschen mehr sein?

Drei regionale VKMs, DAVIB, der neue IDM, der Marburger Bund sowie zwei AGMAVen wollen sich wohl wieder an der AK auf Dienstnehmerseite beteiligen.

In der Klausurtagung im April 2014 im Lutherheim in Springe hat sich die Bundeskonferenz auch mit dieser Arbeitsrechtsetzung in der Diakonie Deutschland auseinander gesetzt. Schon 2010 hat die Buko in einem offenen Brief gefordert, die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD nicht wieder zu besetzen und

stattdessen ordentliche Tarifverhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft Verdi zu führen. Damals hat diese Erklärung dazu geführt, dass die unterzeichneten Gremien aus der Arbeitsrechtssetzung der EKD ausgeschlossen wurden.

Inzwischen hat eine erste Entsenderversammlung stattgefunden aus der es keine offizielle Verlautbarung gab. Die Buko hält diese beschriebene Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission in keiner Weise für legitimiert. Weder durch die Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen noch durch deren Vertreter/innen.

Die Buko hat deshalb in ihrer Klausur folgende Resolution „**Für eine faire und gerechte Arbeitsrechtsetzung; Für angemessene Löhne und Gehälter; Für Tarifverträge in der Diakonie**“ beschlossen und an den Präsidenten der Diakonie Deutschland, Herrn Johannes Stockmeier, den Vorsitzenden des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland Herrn Dr. h. c. Nikolaus Schneider und an die Presse geschickt.

Buko

agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Für eine faire und gerechte Arbeitsrechtsetzung Für angemessene Löhne und Gehälter Für Tarifverträge in der Diakonie

Die Evangelische Kirche und mit ihr die Diakonie versuchen weiterhin mit allen Mitteln, den gescheiterten sogenannten 3. Weg der Arbeitsrechtssetzung gegen alle Widrigkeiten zu bewahren. In der weiterhin beanspruchten Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht verwirklicht sich jedoch kein christlicher Wert, es manifestiert sich kein höheres Maß an Gerechtigkeit, Geschwisterlichkeit, Friedfertigkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Vielmehr werden de facto die Rechte der Beschäftigten gemindert und eingeschränkt.

'Die Dienstgemeinschaft als Schlüsselbegriff der "besonderen" Arbeitsbeziehungen hat keine eigene kirchliche Herkunft, weder als Glaubensbegriff noch als Sozialverbund, noch als Handlungsnorm. Er ist vielmehr ein arbeitsrechtliches Erbe des Nationalsozialismus'.

Das Festhalten an dem von den Beschäftigten der Diakonie nicht akzeptierten Verfahren der Arbeitsrechtssetzung steht im Widerspruch zu den von der EKD immer wieder postulierten Werten und gefährdet die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie. Tarifverträge hingegen ermöglichen eine faire Konfliktlösung und eröffnen die Option für einen Branchentarifvertrag Soziales, mit dem die Lohnkonkurrenz zwischen den Anbietern der Sozialbranche aufgehoben werden kann.

Die Gewerkschaften sind ein strategischer Partner der Kirchen und ihrer Diakonie bei der Gestaltung der Zukunft. Diese Partnerschaft schließt Auseinandersetzungen über die Arbeitsbedingungen ein. Sie beeinträchtigt die kirchliche Selbstbestimmung nicht.

Das ARGG-EKD, die neue Ordnung für die ARK Diakonie Deutschland und die nun erlassene Entsendeordnung sind kein Schritt hin zu mehr Demokratie und Teilhabe. Sie bieten der Arbeitnehmerseite keinerlei Verbesserungen substanzieller Rechte, nicht Partnerschaft und Kooperation, Parität und faire Konfliktregelung. Sie ermöglichen den Gewerkschaften nicht im Mindesten eine "koalitionsgemäße" gewerkschaftliche Beteiligung wie vom Bundesarbeitsgericht gefordert.

Dass es auch anders geht, wurde jetzt in Niedersachsen deutlich. Dort haben sich Kirche und Diakonie auf der einen und die Gewerkschaften Ver.di und Marburger Bund auf der anderen Seite aufeinander zu bewegt. Zukünftig wird es dort Tarifverträge für die Beschäftigten der Diakonie geben, die auf Augenhöhe ausgehandelt worden sind und die Möglichkeit eröffnen durch Einbeziehung anderer Wohlfahrtsverbände zu einem 'Tarifvertrag Soziales' zu kommen. Dieser kann dann für allgemeinverbindlich erklärt werden und den Kostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten endlich beenden.

Die Bundeskonferenz fordert deshalb:

- ◆ Keine neue Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland
- ◆ Den Abschluss von Tarifverträgen für alle Beschäftigten in der Diakonie

Springe im April 2014

Gezeichnet:

Florian Wolf, Daniel Wenk

Karin Janneck

Michael Imbusch

Hans Appel

Imke Ropel

Edda Busse, Manfred Quentel

Lothar Germer

Michael Hemmerich, Werner Müller

Hans-Jürgen Piest

Wiltrud Karbe, Max Jalaly

Sonja Gathmann

Siegfried Löhla

Gesamtausschuss der MAVen im DW Baden

Gesamtausschuss der MAVen im DW Bremen

Arbeitsgemeinschaft der MAVen im DW Hamburg

Gesamtausschuss der MAVen im DW Hessen-Nassau

Gesamtausschuss der MAVen im DW Kurhessen-Waldeck

Gesamtausschuss der MAVen im DW der Ev. Kirche in Mitteldeutschland

Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Niedersachsen

Gesamtausschuss der MAVen im DW der Pfalz

Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Schleswig-Holstein

Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Westfalen

Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Württemberg

Gesamtmitarbeitervertretung im CJD

Altenpflege protestiert

Viele Ideen für neues Haus der guten Pflege

Mitarbeitende demonstrieren für bessere Bedingungen in der Altenpflege

Die Diakonie nahm den Internationalen Tag der Pflege dieses Jahr zum Anlass, um in zahlreichen Veranstaltungen für die Altenhilfe zu werben, aber auch, um auf die Missstände hinzuweisen.



schärferen Zeitdruck, bei dem Zuwendung auf der Strecke bleibt.

Am 12. Mai 2014, dem Geburtstag von Florence Nightingale im Jahre 1820, einer der bedeutendsten Begründerinnen der systematischen Krankenpflege, findet seit 1967 auch in Deutschland der Internationale Tag der Pflege statt.

Für das kleine Städtchen Langenau war der 12. Mai ein besonderes Datum. Die Kolleginnen und Kollegen des Pflegeheims Sonnenhof, einer Tochter-GmbH der Evangelischen Heimstiftung, haben mit ihren Bewohnerinnen und Bewohnern, der Hausleiterin, Angehörigen, mit einer Kundgebung auf dem Marktplatz für Aufsehen gesorgt. Zahlreiche Sympathisanten kamen und unterstützten die Beschäftigten mit ihren Forderungen. Sogar eine Schulklasse ist mit ihrer Lehrerin auf den Marktplatz gekommen, um die Aktion zu unterstützen.

An über 27 Standorten in Württemberg gab es kleine aber feine Aktionen zum Tag der Altenpflege.

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen diakonischer Pflegeeinrichtungen haben am „Haus der guten Pflege“ mitgebaut. Nicht nur die aus Berlin zentral gelieferten lila Kartons wurden genutzt, sondern die Kreativität war angestachelt und viele weitere Kartons mit Forderungen an die Politik wurden gestaltet. So z.B. „Stabile Finanzierung der Fortbildungen“, „Eine Ausbildung, die den direkten Einstieg und Umstieg in verschiedene Tätigkeitsfelder der Gesundheits- und Pflegewesens ermöglicht“, „Volle Refinanzierung von Tarifen“, „Angleichung der Wertigkeit an die Bereitschaft, die auch für die Autowerkstatt aufgebracht wird“....

Hier wird deutlich, dass sich die Mitarbeitenden intensiv mit ihrem Beruf auseinandersetzen, vor allem mit der Verbesserung der Qualität der Pflege. Weg vom überfrachteten Dokumentationsaufwand wieder hin zur eigentlichen, Patientenorientierten Pflege, Verbesserung der Personalbemessung, bessere Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung, so lautet die zentrale Forderung aller. Dabei betonen die Mitarbeitenden, dass sie den Beruf gerne ausüben, bedauern aber den immer



Ilka Steck, die Vorsitzende der dortigen Mitarbeitervertretung hat bereits Wochen im Vorfeld auf diesen Aktionstag hingearbeitet und mit ihren Kolleginnen die Aktion vorbereitet. Sie betont dabei auch die gute Zusammenarbeit mit der Hausleiterin Frau Freudenthaler. Hier haben wir die gleichen Interessen, sagt sie. Mit einem Auftritt im Facebook wurden neueste Meldungen gepostet und über den Stand der Vorbereitungen informiert. Die Menschenkette reichte locker um das Rathaus.





Punkt 12:00 Uhr stiegen dann hunderte Luftballons in den Himmel. Mit über 280 Teilnehmenden war es die größte Veranstaltung in Württemberg und das ist vor allem das Verdienst einer engagierten Mitarbeitervertretung und ihrer Vorsitzenden.



Stuttgart

Der AGMAV Vorstand hat diese Aktion ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Vorstandsmitglieder sind zu den verschiedenen Veranstaltungen gefahren und ins Gespräch mit den Beteiligten zu kommen. Wir waren u.a. hier:



Tübingen



Mössingen

Ein Rettungspaket sollte geschnürt werden. Bleibt abzuwarten, ob die Postkarten an Bundesgesundheitsminister Gröhe und die über 3.000 Veranstaltungen bundesweit mehr als nur eine Pressemeldung wert waren. Eins ist aber sicher: Sie wissen jetzt, dass sie sich auf die Sympathien der Bevölkerung verlassen können. Die Kolleginnen und Kollegen haben ein zunehmend ernstzunehmendes Thema in den Blickpunkt gerückt: Wir werden alle älter, auch Sie Herr Gröhe!

AN DIE BETRIEBSRÄTE, PERSONALRÄTE UND MITARBEITERVERTRETUNGEN IN DER ALTENPFLEGE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Juni 2014

Mehr Personal in die stationäre Pflege! Deshalb: Personalcheck

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in ihrem Arbeitsmarktdossier 3/2013 schreibt die Bundesanstalt für Arbeit, dass in Baden-Württemberg aufgrund unserer alternden Gesellschaft bis 2030 alleine in der Pflege 60.000 Arbeitskräfte fehlen werden. Das stimmt. Doch bereits heute fehlen zahlreiche Beschäftigte in der stationären Pflege – in allen Bereichen der Einrichtungen.

In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen stetig gewachsen. Mehr Personal ist aber oft nicht dazugekommen. Die Arbeitsbelastung ist extrem hoch. Die Kolleginnen und Kollegen sind am Limit. Die Schichten können meist nur noch mit vielen Teilzeitkräften aufrecht erhalten werden, weil so mehr Personen zur Verfügung stehen. Viele der Teilzeitbeschäftigten würden aber gerne Vollzeit arbeiten und haben oft noch einen Zweitjob.

Die Beschäftigten in den Pflegeheimen wollen jedem Menschen die Pflege und Betreuung zukommen lassen, die er benötigt, aber sie wollen auch ein Privatleben haben und gesund bleiben.

Die Zahl der Beschäftigten in einer Einrichtung der stationären Pflege ist in sogenannten Pflegeschlüsseln festgelegt. Diese wurden letztmalig im Jahr 2003 zwischen den Leistungserbringern und den Kostenträgern verhandelt und in einem Rahmenvertrag¹ festgelegt. In 11 Jahren hat sich viel verändert. Die Bewohner/innen sind multimorbider und kommen häufig nur noch zum Streben in die Pflegeheime. Die Schlüssel passen nicht mehr zu den aktuellen Anforderungen.

Wir brauchen mehr Personal in den Pflegeeinrichtungen.

¹ Hier nachzulesen:

http://www.vdek.com/LVen/BAW/Service/Pflegeversicherung/jcr_content/par/download_22/file.res/Rahmenvertrag_TP_20120214.pdf

Derzeit wird der Rahmenvertrag neu verhandelt. Wir richten die Forderung nach mehr Personal deshalb an die Verhandlungspartner Kassen und Sozialhilfeträger auf der einen sowie die Wohlfahrtsverbände und die Verbände der privaten Träger auf der anderen Seite.

Um unsere Forderung mit Zahlen zu untermauern, wollen wir die Experten und Expertinnen befragen: in einem Personalcheck wollen wir die Interessenvertretungen und die Beschäftigten in Pflegeheimen fragen, wie viel Personal nach ihrem professionellen Selbstverständnis und ihrer Alltagserfahrung in den Pflegeheimen zusätzlich benötigt wird. **Siehe dazu den beigefügten Fragebogen.**

Wir bitten die Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte den Fragebogen diesen Personalcheck zu unterstützen und den Fragebogen entweder selbst auszufüllen oder an einem bestimmten Tag die Beschäftigten zu befragen und die Ergebnisse in den Fragebogen einzutragen.

Wir werden dann die Ergebnisse zusammenführen und die Summe für Baden-Württemberg in einer Pressekonferenz als Forderung an die Verbände der Kostenträger und Einrichtungsträger richten. Es werden keine Zahlen für einzelne Häuser oder Regionen veröffentlicht.

Mit herzlichen Grüßen, die **ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung** und die **Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Diakonie Württemberg – AG MAV.**

Die Ergebnisse des Personalchecks sind ab dem 23. Juli 2014 hier zu nachzulesen: www.gesundheit-soziales-bawue.verdi.de

Fragebogen zum Personalcheck

Einrichtung (freiwillige Angabe):

Träger der Einrichtung (freiwillige Angabe):

Zahl der Bewohner/innen am Stichtag:

Bitte beantwortet uns folgende Fragen:

1. Spalte: Wie viele Kolleg/innen arbeiten **heute** in den unten angeführten Bereichen? Gezählt werden **tatsächlich Anwesende**, nicht die Soll-Dienstplan-Besetzung.

Wir bitten Euch, einmal Abstand von den üblichen Arbeitsbedingungen zu nehmen und daran zu denken, was aus Eurer Sicht eine gute Qualität der Arbeit in Eurer Einrichtung darstellt.

2. Spalte: Werden zusätzliche Arbeitsplätze (Stellen) benötigt, damit die Arbeit in guter Qualität gemacht werden kann und wenn ja, wie viele?

3. Spalte: Werden darüber hinaus weitere Stellen benötigt, um gut ausbilden zu können?

Herzlichen Dank!

	Heute anwesende Kolleginnen und Kollegen	Zusätzlich benötigte Stellen für gute Arbeit	Darüber hinaus notwendige Stellen für gute Ausbildung
Pflege - alle Stationen/Wohngruppen/ Hausgemeinschaften zusammen über alle drei Schichten			
Verwaltung und Leitung inkl. Sozialdienst und Therapie			
Hauswirtschaft (Reinigung/Wäscherei) und Technik/ Hausmeister			
Küche			
Summe			

Bitte Fragebogen ausgefüllt bis zum 18. Juli 2014 ausfüllen und an unten genannte Adresse schicken. Wenn diese Frist nicht einzuhalten ist, dann bitte trotzdem mitmachen und schnellstmöglich senden an

AGMAV Geschäftsstelle

Postfach 10 11 51

70010 Stuttgart

Fax: 0711 165649-266

Mail: Max.B@diakonie-wuerttemberg.de

Datenschutz: Wir versprechen, dass keine Zahlen für einzelne Häuser oder Regionen veröffentlicht werden, sondern nur eine Zahl für Baden-Württemberg.

Überstunden und Mehrarbeit

1. Überstunden

Der Begriff der Überstunden

Der Begriff der Überstunden ist in § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt.

*Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die **im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten** (§ 6 Abs. 1 Satz 1 = **39 Stunden**) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.*

Neben einer mündlichen oder schriftlichen Anordnung der Zustimmung kann es genügen, wenn der Dienstgeber die vom Dienstnehmer geleisteten Überstundenarbeit kennt und duldet (BAG vom 27. November 1990 – 1 ABR 77/89)

Die Bezugnahme auf die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Teil 2 AVR-Wü/I sowie auf die Dienstplanmäßigkeit stellt sicher, dass erst die Überschreitung der für den betreffenden vollbeschäftigten Mitarbeiter konkret bestimmten Arbeitszeit zu Überstunden führt. In Einrichtungen, in denen das Wochenleistungsmaß dienstplanmäßig schwankt, aber im Durchschnitt 39 Stunden beträgt, können Überstunden somit erst entstehen, wenn die dienstplanmäßige Arbeitszeit der betreffenden Woche überschritten wird. So ist bei einem wöchentlichen Wechsel von 35 bzw. 42 Stunden in der ersten Woche schon die 36. in der zweiten Woche hingegen erst die 43. Stunde eine Überstunde.

Nach wie vor gilt die wöchentliche Berechnung. Überschreitungen, der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit, die innerhalb der folgenden Woche ausgeglichen werden, sind keine Überstunden.

Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist § 7 Abs. 8 Buchst. c) Teil 2 AVR-Wü/I maßgebend.

Danach sind abweichend von § 7 Abs. 7 nur diejenigen Arbeitsstunden **Überstunden**,

- ♦ **die über im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind,**
- und/oder**
- ♦ **die im Schichtplan vorgesehenen festgesetzten Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (i.S.v. § 6 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.**

Dabei haben die Tarifvertragsparteien mit dem Bezug auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit klargestellt, dass auch die Stunden Überstunden sein können, die von vornherein planmäßig über den gesamten Ausgleichszeitraum hinweg betrachtet die regelmäßige Durchschnittswochenarbeitszeit i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I überschreiten, bei denen es sich also um eingeplante Überstunden handelt (BAG Urteil vom 25.04.2013 – 6 AZR 800/11).

Überstunden können im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten vom Dienstgeber angeordnet werden, für Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrer Zustimmung oder wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist.

Ausgleich von Überstunden

Die Grundaussage des Tarifvertrages geht dahin, dass Überstunden zu vermeiden sind bzw. nur in Ausnahmefällen anfallen können. Ein allgemeiner Vorrang des Freizeitausgleiches statt Vergütung für Überstunden besteht nur noch d.h. im Rahmen des Anwendungsbe-

reichs des BT-V nach Teil 3.1 AVR-Wü/I. Im Übrigen ist die Wahlmöglichkeit der Beschäftigten – Bezahlung oder Freizeitausgleich – nur im Fall der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos vorgesehen. Ohne ein solches Arbeitszeitkonto, das nach § 10 allein durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden kann, kann ein Freizeitausgleich nicht verlangt werden. Damit wird das Ziel verfolgt, die Anordnung von Überstunden zu erschweren.

Der Arbeitgeber muss die Vergütung für die Überstunden erbringen. Diese Vergütung wird nach § 24 Abs. 1 Satz 3 am Zahltag des übernächsten Kalendermonats fällig.

→ Jede Überstunde ist mit dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe und Stufe, in die die jeweiligen Beschäftigten eingereiht sind, höchstens Stufe 4 - zu vergüten.

→ Daneben erhält der Mitarbeiter einen Zuschlag, der Zuschlag beträgt je Stunde

In der Entgeltgruppe 1-9	30 v.H.
In der Entgeltgruppe 10 – 15	15 v.H.

Für die Berechnung des Zuschlags wird das Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe, aber einheitlich die Stufe 3 zugeordnet.

2. Mehrarbeit und Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

Der Begriff der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung liegt immer dann vor, wenn eine geringere als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit arbeitsvertraglich vereinbart ist (siehe § 2 TzBfG). Grundsätzlich gelten alle Regelungen der AVR-Württemberg – Erstes Buch – für Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen, soweit nichts anderes bestimmt ist. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter be-

handelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 TzBfG – Verbot der Diskriminierung).

Anordnung von Mehrarbeit

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit in der Woche hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, d.h. bis zu 39 Stunden leisten (§ 7 Abs. 6 Teil 2 AVR-Wü/I).

Die **Anordnung** von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten ist unzulässig. Ein Teilzeitbeschäftigter darf über seine individuell vereinbarte Arbeitszeit grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden.

Etwas anderes gilt, wenn dies entweder

- im Arbeitsvertrag (siehe Anlage 1 AVR-Wü/I) vereinbart ist
- oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einzelfall zustimmt.

Ausgleich von Mehrarbeit

§ 8 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I bestimmt weiter, dass für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind (z.B. Mehrarbeit) und die aus betrieblichen Gründen **im nachfolgenden Zeitraum** nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums (Durchschnittszeitraum) mit Freizeit ausgeglichen werden, der Mitarbeiter das anteilige Tabellenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe erhält. Der Durchschnittszeitraum nach § 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I ist für Teilzeitbeschäftigten erst im Rahmen des Ausgleichs der Mehrarbeit von Bedeutung.

Ein Ausgleich ist somit nach § 8 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I erst **im Nachhinein** möglich.

Anordnung von Überstunden

Überstunden hingegen entstehen nach § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I dann, wenn der Arbeitgeber **über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für**

die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Auch für Teilzeitkräfte entstehen somit Überstunden erst bei Überschreiten von 39 Stunden in der Woche.

Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist auf das o.g. BAG-Urteil zu verweisen.

Danach sind abweichend von § 7 Abs. 7 nur diejenigen Arbeitsstunden **Überstunden**,

- ◆ **die über im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind,**
- und/oder**
- ◆ **die im Schichtplan vorgesehenen festgesetzten Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (i.S.v. § 6 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I, also 39 Stunden) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.**

Daraus folgt, dass auch bei Teilzeitbeschäftigten die im Schichtplan ausgewiesenen, erbrachten Stunden nur dann Überstunden sind, wenn die regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden bezogen **auf die gesamte Dauer des Schichtplanes überschritten** wird.

Die Gewerkschaft ver.di vertritt darüber hinaus die Auffassung, dass Teilzeitkräfte für die außerplanmäßigen täglichen Überstunden ebenfalls die Zuschläge zustehen.

Stand: März 2014

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

ver.di stellt sich vor

Unter dieser Rubrik möchten wir euch nach und nach eure zuständigen Bezirkssekretäre bei ver.di vorstellen.



Ver.di hat seine Zuständigkeiten in Branchen gegliedert. Unser Bereich, die Diakonie, ist dem Fachbereich „Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“ zugeordnet.

Zum Landesbezirk Baden-Württemberg gehören 8 Bezirke.

Jutta Aumüller

Seit 01.05.2014 Gewerkschaftssekretärin im ver.di-Bezirk Oberschwaben für den Bereich Kirchen, Bund, Länder, Kommunen, Postdienste und Speditionen.



Jutta Aumüller ist seit 1987 gewerkschaftlich aktiv. Zuerst beim DGB, dann ÖTV und jetzt ver.di.

Im ver.di-Bezirk Kempten-Allgäu betreute sie die letzten Jahre den Fachbereich 3.

Kontaktdaten:

E-Mail: jutta.aumueller@verdi.de

Bezirk Oberschwaben, Sitz Ravensburg, Jahnstraße 26:

Tel.: 0751/36143-0

Zeitwertkonten – der Weisheit letzter Stuss?

Begriffe wie „Langzeitarbeitskonto“, „Zeitwertkonto“ und Jahresarbeitszeitkonto“ sind derzeit in aller Munde.

Der TvöD eröffnet im § 10 die Möglichkeit, solche Konten zu vereinbaren.

Die AGMAV steht diesen Vereinbarungen kritisch gegenüber. Im folgenden Artikel möchten wir darlegen, wie wir zu dieser Bewertung kommen.

Begriffserklärungen

Zunächst müssen ein paar Begriffe erläutert werden, die im Folgenden immer wieder verwendet werden:

Das **Jahresarbeitszeitkonto** ist vergleichbar einem Girokonto, das innerhalb eines Jahres ausgeglichen wird z.B. durch Umbuchung auf das Langzeitarbeitszeitkonto.

Ein **Langzeitarbeitszeitkonto** ist ein Mitarbeiterkonto, auf dem die Zeit, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigt, festgehalten wird, wie auf einem Sparsbuch. Zeitwertkonto ist die andere Bezeichnung für Langzeitarbeitszeitkonto... Auf dem **Zeitwertkonto** wird Zeit in Geld umgerechnet.

Flexi II-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitmodelle): Aufgrund der Pflicht Langzeitarbeitszeitkonten (Zeitwertkonten) in Geld zu führen, wird durch das Flexi II-Gesetz eine Insolvenzversicherung gewährleistet. Dies ist in Zeiten zunehmender Insolvenzgefährdung von Unternehmen für die Beschäftigten wichtig. Allerdings hat das Gesetz auch die Aufgabe die Ansprüche der Sozialversicherungen zu schützen. Die Rückumwandlung vor allem bei der Übertragung des Zeitwertkontos auf die Rentenversicherung wird dadurch stark eingeschränkt.

Diskussion

Mitarbeitende versprechen sich von Zeitwertkonten (incl. Langzeitarbeitszeitkonten) die Möglichkeit

- im Berufsleben eine „Auszeit“ wie z.B. ein Sabbatjahr zu nehmen
- Teilzeitarbeit unter Aufstockung aus dem Zeitwertkonto arbeiten zu können
- für Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen Freistellungsmöglichkeiten zu haben
- früher in den Ruhestand gehen zu können.

Wie könnte das praktisch aussehen?

♦ *Beispiel 1*

In 2014 sind bei einer 39-Stunden-Woche und einer Vollzeitstelle 1950 Stunden zu erbringen. Das heißt, um ein Jahr frei zu haben oder z.B. früher in Rente zu gehen, muss ein/e Mitarbeitende/r 390 Wochen (fast 8 Jahre) lang jede Woche 5 Stunden (44 Stunden wöchentlich) zusätzlich erbringen.

Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist dieses Modell aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsmarktpolitik nicht denkbar (der Kampf für die 35-Stunden-Woche hatte Gründe!).

♦ *Beispiel 2*

Vorstellbar ist, dass Mitarbeitende z.B. drei Jahre lang bei einer Vollzeittätigkeit nur 75% Entgelt erhalten, das vierte Jahr unter Fortzahlung der (75%) Vergütung in Form eines Sabbatjahrs frei machen können.

Doch schon heute arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen unter Verzicht auf eine höhere Vergütung in Teilzeit, um der steigenden Arbeitsbelastung zu entkommen. Eine Vollzeitbeschäftigung unter Verzicht auf Vergütung zur Finanzierung einer Auszeit ist für solche Kolleginnen und Kollegen nicht vorstellbar.

Für wen ist es attraktiv?

So genannte Zeitwertkonten können auch durch Einzahlen von Vergütungsbestandteilen (Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt, u.ä.) gefüllt werden.

Bei der Höhe der Vergütungen im TVöD und in der Diakonie, vor allem in den niedrigen Entgeltgruppen und Entgeltstufen, erscheint es nicht sonderlich wahrscheinlich, dass sich jüngere Mitarbeitende (die langfristig planen könnten - siehe Rechnung oben) solche Modelle leisten können.

Zeitwertkonten sind somit eher ein Modell für „Besserverdienende“. Mitarbeitende in Pflege und Betreuung, für die ein Rentenbeginn erst mit 67 Jahren nicht vorstellbar ist, profitieren von einem Zeitwertkonto im Regelfall nicht, da sie es sich nicht leisten können.

Früher in den Ruhestand?

Mit den Zeitarbeitskonten ist bei vielen Mitarbeitern die Hoffnung verknüpft, mit der angesparten Zeit früher in Rente gehen zu können.

Was häufig bei den Überlegungen - vor allem bei langfristigen Planungen - nicht berücksichtigt wird, ist, dass eine Stunde, die mit dem heutigen Entgelt auf ein Zeitwertkonto gebucht wird, trotz Verzinsung in ein paar Jahren weniger Wert ist, da eine Arbeitsstunde dann mehr kostet. Dies spielt auch beim Wechsel in eine andere Tätigkeit mit einer höheren Entgeltgruppe eine wesentliche Rolle. Wird angespartes Geld wieder zurück in Zeit gerechnet, kann eine geringere Stundenzahl für die Freistellung entstehen, als einst erbracht wurde.

Welche Rolle spielen Steuer und Sozialversicherungsbeiträge?

Steuer und Sozialversicherungsbeiträge werden erst zum Zeitpunkt der Freistellung fällig, d.h. zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung sind Entgeltbestandteile, die auf ein Zeitwertkonto gebucht werden, steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge muss gleichfalls auf das Konto (oder ein separates Konto) einbezahlt werden, damit das Geld zum Zeitpunkt der Freistellung zur Verfügung steht. Wie sich steuerliche Belastungen oder Sozialversicherungsbeiträge entwickeln, ist nicht planbar.

Die Annahme, dass die angesparte Zeit im selben Umfang wieder zur Verfügung steht, kann sich auch hier als Irrtum erweisen.

Was ist mit sonstigen Kosten?

Das Führen des Kontos kostet bei der Verwaltung durch ein Finanzinstitut Geld. *Es ist davon auszugehen, dass im Regelfall die Kosten von den Mitarbeitenden getragen werden.*

Wie sieht es mit der Übertragbarkeit aus?

Ein solches Wertguthaben kann bei einem Arbeitgeberwechsel nur mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers auf diesen übertragen werden. Stimmt dieser nicht zu, kann das Wertguthaben aufgelöst werden (dann werden Steuer und Sozialversicherungsbeiträge sofort fällig) oder es wird auf die Deutschen Rentenversicherung (DRV) übertragen.

Eine Rückübertragung auf einen anderen zukünftigen Arbeitgeber ist nicht mehr möglich. Ist das Wertguthaben einmal auf die DRV übertragen, kann der/die Arbeitnehmer/in dieses nur unter folgenden Bedingungen noch in Anspruch nehmen:

- für eine gesetzliche Pflegezeit zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung,
- für die gesetzliche Elternzeit,
- bei Teilzeitarbeit und unmittelbar vor der gesetzlichen Altersrente,
- wenn er/sie mit seinem neuen Arbeitgeber eine Zeit z.B. für eine berufliche Weiterbildung vereinbart.

Aufgrund dieser Überlegungen zeigt sich, dass sich wegen dieser Übertragbarkeitsbestimmungen erhebliche Unsicherheiten für eine längerfristige Planung ergeben können.

Fazit

Auf den ersten Blick scheint die Idee eines Zeitwertkontos recht verlockend, bietet es doch (scheinbar) die Möglichkeit, für eine längere Auszeit oder einen früheren Renteneintritt „vorzuarbeiten“. Bei genauerer Betrachtung ist dies jedoch nur für einen kleinen Teil der Mitarbeitenden tatsächlich der Fall. Das Einrichten eines Zeitwertkontos ist mit hohen persönlichen Risiken verbunden, die häufig so weit in der Zukunft liegen, dass sie nicht einschätzbar sind. Was einen vorzeitigen Rentenbeginn angeht, so ist aus heutiger Sicht vieles noch nicht geregelt. In einzelnen Tarifverträgen ist eine Bezuschussung durch den Arbeitgeber vorgesehen. Ohne diese ist ein Zeitwertkonto im Bereich des TVöD für die Mehrheit kaum attraktiv und durchführbar. Wer möchte sich darauf einlassen?

Darüber hinaus haben wir die Befürchtung, dass das, was derzeit schon illegal mit der Arbeitszeit von KollegInnen an vielen Stellen in der Diakonie geschieht, legalisiert wird und die Mitarbeitenden in der Folge noch weiter ausgenutzt und zu Überstunden gedrängt werden.

Der AGMAV-Vorstand hat aus den oben genannten Gründen beschlossen, zum jetzigen Zeitpunkt das Vereinbaren von Zeitwertkonten nicht zu unterstützen. Wir raten zur sauberen Klärung....

Dieser Artikel wurde geschrieben von: Petra Lauria, Helga Sprenger, Stephan Alt, Peter-Paul Bruder, Frank Haas, Klaus-Dieter Montag. Die redaktionelle Überarbeitung verantwortet Wolfgang Lindenmaier

Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – Personalgestaltung

Seit einiger Zeit werden zunehmend auch in der Diakonie in Württemberg flexible Formen der Erwerbsarbeit in Form von ‚**Fremdfirmenarbeit**‘ eingesetzt.

Werkverträge, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalgestaltung - hierbei handelt es sich um personalpolitische Instrumente, bei denen unter Vermeidung der Begründung eigener Arbeitsverhältnisse der erforderliche Personalbedarf zwar abgedeckt bzw. betriebsnotwendige Arbeiten ausgeführt werden, die Beschäftigungsrisiken aber auf Dritte verlagert werden.

Diese Fremdvergaben sind insoweit nicht die Folge des Wegfalls betrieblicher Funktionen oder Teilfunktionen, sondern dienen einzig und allein dem Ziel, betriebliche Stammarbeitsplätze abzubauen und die Beschäftigungsrisiken auf Dritte zu verlagern.

In den AGMAV-Mitteilungen 104 und 106 haben wir die Voraussetzungen und Zulässigkeit von **Werkverträgen in der Diakonie** und **Arbeitnehmerüberlassung** dargestellt. Als dritter und letzter Teil dieser Reihe wollen wir nun die Voraussetzungen und Zulässigkeit von **Personalgestaltung** in der Diakonie und die Einflussmöglichkeiten der MAVen aufzeigen.

Teil 3: Personalgestaltung in der Diakonie

A. Was versteht man unter „Personalgestaltung“?

In der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I bzw. TVöD ist der Begriff der Personalgestaltung definiert:

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – **die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.**

In § 4 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I bzw. TVöD ist vorgesehen, dass wenn Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert werden, der Arbeitgeber verlangen kann, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen ist, während das Arbeitsverhältnis aber mit ihm als Vertragspartner fortbesteht (Personalgestaltung).

Der klassische Anwendungsfall dieser Regelung liegt vor, wenn eine Dienststelle oder ein Teil einer Dienststellen auf einen Dritten – dies kann auch eine eigene Tochtergesellschaft sein – übergegangen ist und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter diesem Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 6 BGB widersprochen hat. In diesen Fällen liegt die Arbeitsaufgabe dauerhaft beim Dritten – z.B. der eigenen Tochtergesellschaft –, der Vertragsarbeitgeber kann die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter mangels Aufgabe aber nicht mehr beschäftigen. Ohne die Möglichkeit der Personalgestaltung müsste der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter betriebsbedingt gekündigt werden. Diese Regelung wurde von den Tarifvertragsparteien im Rahmen des TVöD verhandelt, um den Beschäftigten im Falle von Ausgründung die Weiteranwendung des bisherigen Tarifrechts (TVöD) und die Aufrechterhaltung der ZVK zu sichern.

Beispiel:

In der diakonischen Einrichtung „Gustav-Ziegler-Anstalten“ wird eine Tochtergesellschaft die „Service-GmbH“, gegründet, die künftig die hauswirtschaftlichen und technischen Aufgaben in der diakonischen Muttereinrichtung übernehmen wird. Die bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hauswirtschaft und Technik werden in die Tochtergesellschaft „gestellt“ Dort arbeiten sie künftig gemeinsam mit neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service-GmbH.

Die Aufgabenverlagerung muss nicht notwendigerweise durch Betriebsübergang erfolgen. Dadurch dass dem Vertragsarbeitgeber eingeräumt wird, einseitig die Leistungserbringung bei einem Dritten zu verlangen, wird mit der Tarifregelung das Direktionsrecht des Arbeitgebers erweitert.

Personalgestaltung = auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung

Damit stellt die Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I bzw. TVöD eine Arbeitnehmerüberlassung dar. Wie bereits in Teil 2 dieser Reihe in AGMAV-Mitteilungen ausgeführt, ist **jede Arbeitnehmerüberlassung**, die im Rahmen wirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt, **nur noch zeitlich befristet (= vorübergehend) möglich.**

Personalgestellungen, die zeitlich unbegrenzt erfolgen, sind nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG grundsätzlich unzulässig (siehe auch BAG vom 10.07.2013 Az: 7 ABR 91/11).

Nach dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17.04.2013 (Az: 4 Ta BV 7/12) verstößt die Regelung des **§ 4 Abs. 3 TVöD**, die unverändert in die AVR-Württemberg – Erstes Buch – eingeflossen ist und die die **dauerhafte Überlassung** von Arbeitnehmern gestattet, gegen höherrangiges Recht und **ist daher unwirksam**.

B. Was kann die MAV tun?

• MAV der entleihenden Einrichtung

Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst.

a) MVG.Wü bei der Einstellung von dauerhaft entliehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von einer anderen Einrichtung gestellt werden, unterliegt der **Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. a) MVG:Wü**.

Zustimmungsverweigerung nach § 41 Abs. 1 Buchst. a) MVG:Wü

1. Verstoß gegen Rechtsvorschriften

Die MAV darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a) MVG:Wü die Zustimmung u.a. verweigern, wenn die Maßnahme gegen „eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.“

Werden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auf Dauer zu einem Dritten gestellt, kann die entleihende MAV die Zustimmung zur **Einstellung einer auf Dauer gestellten Mitarbeiterin bzw. eines auf Dauer gestellten Mitarbeiter** verweigern, da dies gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verstößt.

2. Verstoß gegen kirchliche Grundsätze

Nach dem Beschluss des KGH.EKD vom 9.10.2006 (Az: II-0124/M35-06) ist die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitneh-

mern, also der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeitnehmer, mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar, da sie dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft widerspricht.

Das Instrument der Leiharbeit darf lediglich **zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs, z.B. infolge Urlaub, Krankheit oder bei kurzfristigem Spitzenbedarf**, eingesetzt werden.

Was unter „kurzzeitig“ zu verstehen ist, hat der KGH.EKD nicht definiert. Eine Beschäftigung für zwei Jahre hat er allerdings als zu lang angesehen. Die AGMAV hält eine Überbrückung von bis zu drei Monaten für kurzzeitig und damit für zulässig.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer auch aus eigenen weltlichen Tochterunternehmen dürfen nicht auf Dauer in einer diakonischen Einrichtung als Ersatz für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Dies ist nur zur Überbrückung eines kurzzeitigen Bedarfs zulässig. Unseres Erachtens kann dies höchstens ein Zeitraum von bis zu drei Monaten sein! (siehe auch KGH.EKD vom 02.04.2008 (Az: II-0124/N72-07))

Die MAV kann daher die Zustimmung zur Einstellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer nach § 41 Abs. 1 Buchst. a) MVG verweigern, da die Einstellung gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft verstößt.

• MAV der verleihenden Einrichtung

Werden Arbeitsbereiche, die bisher von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle wahrgenommen wurden, auf Dritte verlagert, steht der MAV ein **Mitberatungsrecht nach § 46 Buchst. h) MVG:Wü** zu.

Die Mitberatung stellt ein konkret ausgestaltetes, qualifiziertes Beteiligungsrecht der MAV im Rahmen eines geordneten Verfahrens nach § 45 MVG:Wü dar. Will die Dienststellenleitung eine Entscheidung in einer Angelegenheit treffen, die der Mitberatung unterliegt, so darf sie diese erst ausführen, wenn sie die MAV nach dem in § 45 vorgeschriebenen Verfahren ordnungsgemäß beteiligt und ihre Stellungnahme eingeholt hat.

Das Mitberatungsverfahren soll sicherstellen, dass die MAV über die beabsichtigte Maßnahme **rechtzeitig und umfassend informiert** wird, dass sie **Gelegenheit** hat, ihre **Stellungnahme** abzugeben und **dass sie ihre Bedenken, Fragen und Überlegungen eingehend und mit beiderseitigem Einigungswillen** mit der Dienststellenleitung **erörtern** kann. **Insgesamt muss das Verfahren der MAV die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Entscheidung innerhalb der Einrichtung geben.**

Nach § 45 Abs. 2 MVG.Wü ist eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme unwirksam, wenn die MAV nicht nach § 45 Abs. 1 MVG.Wü beteiligt worden ist.

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV*

Zum Thema und zur Pressefreiheit

Unter dem Titel „Tarifverträge fallen nicht vom Himmel“ hat ver.di für den 25. Februar 2014 in Reutlingen zu einer Diskussionsveranstaltung mit der ver.di-Landesfachbereichsleiterin Irene Gözl, Stuttgart und Pfarrer Karl Ulrich Gscheidle vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, Reutlingen eingeladen.

Gekommen sind nicht nur ver.di-Mitglieder, sondern auch andere interessierte Zuhörerinnen und Zuhörer.

Die Presseartikel im „Schwäbisches Tagblatt“ vom 27.2.2014 sorgten für erheblichen Aufruhr beim Vorstand der BruderhausDiakonie und zu schweren Vorwürfen gegenüber MAV-Mitgliedern.

Mehr als Gottes Lohn

Diakonie-Beschäftigte kämpfen mit Verdi um gerechte Bezahlung

Viele in der Diakonie Beschäftigten sind von einem sozial gerechten Lohn noch weit entfernt. Um das zu ändern, lud Verdi am Dienstag zu einer Informationsveranstaltung in die Nikolaikirche ein. Thema: „Tarifverträge fallen nicht vom Himmel.“

USCHI KURZ

Reutlingen. Gut zwei Dutzend Beschäftigte der Bruderhaus-Diakonie und der Samariter-Stiftung waren der Einladung der Verdi-Betriebsgruppe Bruderhaus-Diakonie gefolgt. Als Gesprächspartner saßen ihnen unter anderen die für den Fachbereich soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen zuständige Verdi-Gewerkschaftssekretärin Irene Gözl und Pfarrer Karl Ulrich Gscheidle vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt gegenüber.

Seit Januar 2009 sind die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Württemberg (AVR) nahezu identisch mit dem Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst (TVöD) für den im März die neue Tarifrunde beginnt. Alle Vergütungserhöhungen, die dabei erstritten werden, erläuterte Gözl, „werden deshalb automatisch auf euch übertragen“. Sie erinnerte an den Ursprung der niedrigen

Löhne im Sozialbereich, als die Pflege noch von Nonnen ausgeübt wurde. Daraus sei dann der typisch schlecht bezahlte Frauenberuf geworden. Um die Diskrepanz zwischen den unteren und den höheren Vergütungsgruppen langsam aufzuheben, fordert die Gewerkschaft eine einmalige Erhöhung des Sockelbetrags um 100 Euro sowie eine Tarifierhöhung um 3,5 Prozent.

Doch Verdi geht es nicht nur um die Beschäftigten, deren Arbeitgeber bereits den TVöD umsetzen. Ziel müsse sein, so Gözl, einen Tarifvertrag für soziale Arbeit zu erstreiten, der alle Anbieter sozialer Dienstleistungen umfasse. Damit soll dem Wettbewerb und der ruinösen Konkurrenz ein Ende bereitet werden. Sie berichtete von Helferberufen in der Behindertenhilfe, für die in manchen Einrichtungen der Caritas nur noch ein Stundenlohn von neun Euro bezahlt werde: „Davon kann niemand leben.“

Auch bei der Bruderhaus-Diakonie wurde der gesamte Hauswirtschaftsbereich in eine Service-GmbH ausgegliedert. „Diese Service-GmbHs sind ein ganz schlimmes Instrument“, sagt [Name], der stellvertretende Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MVA). Leute, die sowieso schon auf der untersten Stufe stünden,

wie Beschäftigte in der Hauswirtschaft und in der Technik werden ausgegliedert und dann noch schlechter bezahlt: „Das ist eine Riesensauerei. Hier gerieren sich die diakonischen Arbeitgeber wie ein stinknormaler Unternehmer.“

Pfarrer Karl Ulrich Gscheidle sieht das ganz genauso und das kirchliche Arbeitsrecht mit dem sogenannten „dritten Weg“ in der Krise. Die Diakonie werde zu 95 Prozent mit staatlichen Geldern finanziert. Es gebe überhaupt keinen Grund für eine unterschiedliche Entlohnung. Auch stehe die kirchliche Autonomie nicht im Widerspruch zu Tarifverträgen, warb er für eine Neubewertung der sozialen Arbeit. Es sei nicht ersichtlich, „warum die Kirche an einem Sonderweg festhalten sollte“.

Die anschließende Diskussion drehte sich nicht nur um die geringe Vergütung, sondern auch um die verschärften Arbeitsbedingungen. Keine(r) der Anwesenden konnte sich vorstellen, bis 67 zu arbeiten. Und [Name] die MVA-Vorsitzende der Bruderhaus-Diakonie bedauerte den geringen Organisationsgrad vor allem in der Altenhilfe: „Dort, wo die schlimmsten Arbeitsbedingungen herrschen und es die meisten Krankheitsfälle gibt.“

■ Siehe: „Mit Engelszungen“

Nachgefragt

Unter den Anwesenden war auch Matthias Hiller. Er ist Mitglied der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) und u.a. Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg.



Herr Hiller, Sie habe an der Diskussionsveranstaltung teilgenommen. Wie haben Sie die Veranstaltung erlebt?

Vor allem habe ich an dem Abend in der Nikolaikirche in Reutlingen hoch engagierte Menschen erlebt. In vielen Beiträgen war die Botschaft herauszuhören: „Die Arbeit in der Diakonie mache ich von Herzen gerne, mir geht es um die Menschen!“ Und mit diesem Hintergrund verstand ich auch das Engagement für einen Tarifvertrag soziale Arbeit und eine Suche nach Wegen, um die Arbeitsrechtsetzung der Kirche den neuen Realitäten anzupassen. Den Besuchern und den Mitgliedern des Podiums war abzuspüren: Wir wollen die bestmögliche Diakonie, darum brauchen wir ein Ende des zerstörerischen Preiskampfes und der Lohnkonkurrenz in der diakonischen Pflege und Betreuung.

Diese beiden Presseartikel vom 27.2.2014 haben für Aufruhr gesorgt. Im Nachhinein wurde zwei teilnehmenden MAV-Mitgliedern von ihrer Einrichtungsleitung vorgeworfen, sie würden Rufschädigung betreiben. Können Sie die Argumentation der Geschäftsleitung nachvollziehen?

Nun, die Argumentation der Geschäftsleitung kenne ich nicht und konnte sie aus der Presse bestenfalls erahnen. Aber als Diakon und Kirchenmitglied, beides bin ich aus Überzeugung, kann ich dazu nur sagen, dass ich an dem Abend nichts hörte, von dem ich auch nur im entferntesten annehme, es würde der Diakonie schaden. Natürlich wurden an dem Abend die

jetzigen Wege der Arbeitsrechtssetzung in Frage gestellt, in durchaus engagierter Weise und mit Vehemenz! Aber es war deutlich: Dies geschah aus dem Drang, die Diakonie zu verbessern – um der Menschen willen! Und dass sich seit Diakon Stefanus in der Apostelgeschichte die ambulante Hilfe der jungen Kirche erfand, die Arbeitsrechtsetzung in diakonischen Einrichtungen immer mal wieder geändert hat, ist ja unbestreitbar. Weder der Dritte Weg, noch Tarifverträge für soziale Arbeit sind der Kern der Diakonie. Wenn also heute über solche Fragen gestritten wird, schadet dies nicht der Diakonie, sondern hilft ihr, sich wieder aktuell an die gesellschaftlichen Gegebenheiten anzupassen. Und die Geschichte der diakonischen Einrichtungen zeigt doch deutlich: Die Diakonie und ihre Einrichtungen leben mit dem Auftrag, durch ihr Handeln und Wirken die Gesellschaft herauszufordern und mitzugestalten. Gerade die Einrichtungen in Reutlingen sind recht gute Beispiele dafür. Klare Worte und geklärte Positionen helfen dazu auch heute.

Pikanterweise werden hier verschiedene Ebenen vermischt. Zum einen handelte es sich um eine Veranstaltung von ver.di, an der sich verschiedene Menschen interessiert gezeigt haben.

Zum anderen haben diese Menschen in ihrem Arbeitsfeld natürlich unterschiedliche Funktionen und Positionen.

Wie sehen Sie hier die Kollision von mindestens drei Vorschriften, dem im Grundgesetz verankerten Recht auf Koalitionsfreiheit, der im MVG gebotenen Pflicht, auf Einhaltung von Rechten und Vorschriften im Unternehmen zu achten und der sich aus dem Arbeitsvertrag und den AVR ergebenden Loyalitätspflicht?

Die Württembergische Landessynode hat formuliert: „Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Männer und Frauen, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken ... (daran) mit“ Das ist für mich der beste, und übrigens erst im Oktober 2013 durch Synodalbeschluss erneuerte Ausdruck dafür, dass wir in der Kirche gemeinsam Verantwortung für das Ganze in Kirche und Diakonie tragen. Diese Sätze aus der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes fassen das Selbstverständnis der Zusammenarbeit von Christinnen und Christen sehr gut zusammen. Diese Verant-

wortung tragen wir nun gemeinsam in der Achtung der verfassungsgemäßen Grundrechte ebenso, wie für detailliertere staatliche und kirchliche Gesetze.

Loyal verbunden sind wir dabei Christus und seinem Auftrag in Kirche und Diakonie. Und zu dieser Loyalität gehört es, dass wir alle daran mitarbeiten, dass sich Kirche und Diakonie immer wieder die Frage zumuten, ob sie diesen Auftrag noch in allen Bereichen zeit- und gesellschaftsgemäß ausüben. Dazu gehört es, Fragen über Sinn und Zielführung bestehender Regeln und Gesetze zu diskutieren - ergebnisoffen und mit viel Liebe und Kreativität.

Persönlich teile ich übrigens die Ansichten zum Dritten Weg und zur Idee des Tarifvertrages Soziale Arbeit, wie an dem Abend in Reutlingen dargestellt, nicht. Aber ich arbeite gerne in der Kirche und der Arbeitsrechtlichen Kommission mit, wenn dort Raum ist, neue Wege zu denken und auch mal öffentlich Fragen aufzuwerfen. Dies geschieht aktuell auch auf vielen anderen Ebenen. Die Veranstaltung der Kolleginnen und Kollegen in Reutlingen war für mich ein interessanter und eindrücklicher Beitrag zu dieser Diskussion, wie sie zu einer reformatorischen Kirche und ihrer Diakonie einfach dazu gehört.

Vielen Dank!

MIT ENGELSZUNGEN

Die Zeiten, in denen fromme Nonnen und selbstlose Diakonissen Kranke für Gottes Lohn pflegten, sind vorbei – doch ihr Verzicht wirkt nach. Auch heute noch sind die sozialen Berufe so schlecht bezahlt, dass man kaum davon leben,

pen eingesetzt. Dabei ist es besonders perfide, wie die privaten sozialen Dienstleister, aber eben auch die Kirchen als Arbeitgeber, mit den Beschäftigten umgehen, die ohnehin ganz unten angesiedelt sind. In GmbHs ausgegliedert oder in befristeten Teilzeitverhältnissen angestellt, werden sie zu Arbeitskräften zweiter Klasse. Ein flächendeckender Tarifvertrag für soziale Arbeit, der für alle

Der scheinheilige dritte Weg

Beschäftigten, auch für die Mitarbeiter von Kirchen und kirchennahen Organisationen gilt, wie ihn Verdi jetzt fordert, könnte Abhilfe schaffen.

Ein zweites Thema, das den Diakonie-Beschäftigten bei der Verdi-Informationsveranstaltung am Dienstag in der Reutlinger Nikolai-Kirche unter den Nägeln brannte, ist die sogenannte „ACK“-Klausel. Sie verhindere, dass Personen, die in „keiner anerkannten christlichen Kirche“ waren, überhaupt angestellt werden. Mittlerweile können sich die kirchlichen Arbeitgeber dies aufgrund des Personalmangels ebenfalls nicht mehr leisten. Sie stellen Konfessionslose und selbst Muslime an, sofern sie sich zum christlichen Leitbild bekennen. Was diesen Mitarbeiter(inne)n aber nach wie vor wehrt bleibt, ist die Ausübung ihrer Rechte in einer Mitarbeitervertretung. Sie dürfen zwar wählen, sich selbst aber nicht aufstellen lassen.

„Da geht es um Grundrechte“, wettete Gscheidle am Dienstag und forderte eine „eine ethische Umorientierung.“ Die diakonischen Einrichtungen hätten zu recht „den Menschen im Mittelpunkt“. Das müsse aber auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten. Ob bei der Bezahlung oder bei der Ausübung ihrer demokratischen Rechte. Alles andere wäre scheinheilig. USCHI KURZ

Regeln kann, aber nicht muss, sagt Pfarrer Karl Ulrich Gscheidle vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt. „Für uns ist es nicht ersichtlich, dass die Kirche an einem Sonderweg festhalten sollte.“ Mittlerweile ist der Fachkräftemangel in den Kliniken und in den Altenpflegeeinrichtungen so eklatant, dass die Stellen, ohne einen einigermaßen anständigen Lohn zu zahlen, kaum noch besetzt werden können.

Während die Fachkräfte deshalb etwas besser entlohnt werden (müssen), hat eine Verdrängung in den schlechteren Vergütungsgrup-

Aus: Schwäbisches Tagblatt, Südwestpresse vom 27. Februar 2014

Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft

Schwangere Frauen und ihre ungeborenen Kinder müssen geschützt werden - keine Frage. Das Mutterschutzgesetz und der Arbeitsschutz geben dem Arbeitgeber einen klaren Auftrag. Eines der Mittel zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes ist die Möglichkeit, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. In letzter Zeit wird zunehmend von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht....

Grundsätzlich zu unterscheiden sind:

Arbeitsunfähigkeit

Der Arzt kann werdende Mütter aus medizinischen Gründen „krank schreiben“ (Arbeitsunfähigkeit), wenn ein „krankhafter Zustand“ diagnostiziert wurde, also ein Zustand, der über die „normalen Beschwerden im Rahmen einer Schwangerschaft“ hinausgehen (z.B. vorzeitige Wehentätigkeiten, Blutungen).

Generelles Beschäftigungsverbot

Sechs Wochen vor dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Entbindungstermin dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mehr beschäftigt werden. Sie können sich aber freiwillig zur Arbeitsleistung bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Von dem achtwöchigen Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kann die Arbeitnehmerin hingegen nicht abweichen: Sie darf in dieser Zeit nicht beschäftigt werden, selbst wenn sie wollte.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Das individuelle Beschäftigungsverbot ist in § 3 Absatz 1 MuSchG verankert. Dort heißt es, „werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist“. Demnach können normale Beschwerden der Schwangerschaft (Erbrechen bei bestimmten Gerüchen), aber auch das Vorliegen einer Risikoschwangerschaft oder die Neigung zu Fehlgeburten, im Ausnahmefall auch besonderer psychischer Stress, ein individuelles Beschäftigungsverbot begründen. Für die Aussprache eines individuellen Beschäftigungsverbots durch den Arzt ist maßgeblich, ob durch die Fortführung der Beschäftigung die Gesundheit

von Mutter oder Kind konkret gefährdet wird, und nicht, ob von dem Arbeitsplatz eine spezielle Gefährdung ausgeht. Das individuelle Beschäftigungsverbot kann alle Tätigkeiten bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfristen oder nur bestimmte Tätigkeiten oder Zeiten untersagen.

Arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot

Das arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG zielt nicht auf den Gesundheitszustand der werdenden Mutter ab, sondern auf die Tätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft. Der Arbeitgeber hat nach der Mutterschutzverordnung und weiteren Rechtsvorschriften rechtzeitig eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Dabei hat er Art, Ausmaß und Dauer einer Gefährdung zu analysieren und entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Im MuSchG sind konkrete Tätigkeiten aufgeführt und in der Mutterschutzverordnung konkretisiert. Darüber hinaus ist im Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt, dass werdende Mütter, die sogenannten „biologischen Arbeitsstoffen“ ausgesetzt sind, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten und bezahlt werden müssen. Kann eine Schwangere nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden, kann der Arbeitgeber sie nach billigem Ermessen umsetzen.

Biostoffe sind z.B. Erreger für Infektionskrankheiten wie Röteln, Masern, Windpocken und Keuchhusten usw. in der Jugendhilfe, MRSA, Hepatitis usw. in der Altenhilfe oder auch in der Behindertenhilfe oder Sozialpsychiatrie. Eine Gefährdung muss angenommen werden, wenn eine fehlende Immunität vorliegt. Die Dauer der Beschäftigungsverbote bei den Erkrankungen ist ganz unterschiedlich, bei Masern, Mumps und Windpocken z.B. für die gesamte Schwangerschaft, bei Röteln und Ringelröteln bis zur 20. Schwangerschaftswoche.

Im Gegensatz zum individuellen wird das generelle Beschäftigungsverbot nicht vom betreuenden Arzt, sondern vom Arbeitgeber auf Grundlage „seiner“ Gefährdungsbeurteilung und meist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt ausgesprochen.

Pflichten des Arbeitgebers

Ist eine Gefährdung zu befürchten, muss die Gefährdung ausgeschlossen werden, der Arbeitsplatz entsprechend verändert, die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt oder von der Arbeit freigestellt werden. Bevor ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden kann, muss der Arbeitgeber nach anderen Möglichkeiten suchen, wie eine Gefährdung für die Schwangere vermieden werden kann. Erst wenn eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (z.B. auch ein Teilzeitarbeitsplatz) oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht möglich oder zumutbar ist, kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Ein Beschäftigungsverbot ist das letzte Mittel!

Es geht auch anders

Dies kann man am Beispiel Diakonie Klinikum Schwäbisch Hall sehen: Dort wird ein Beschäftigungsverbot nur in den seltensten Fällen erteilt.

In der Regel können schwangere Kolleginnen bis zu den gesetzlichen Schutzfristen arbeiten. Sie werden während dieser Zeit aus gefährlichen Bereichen herausgenommen und nach Möglichkeit durch andere Kolleginnen und Kollegen ersetzt.

Gegenseitige Unterstützung ist hierbei natürlich Voraussetzung.

Außerdem gibt es im Diakonieklinikum Schwäbisch Hall eine sehr engagierte Betriebsärztin, die sich um die Belange schwangerer Kolleginnen kümmert.

Vorläufiges ärztliches Beschäftigungsverbot

Das Bundesarbeitsgericht ermöglicht in seinem Urteil vom 11. November 1998 dem Arzt, ausnahmsweise auch ein vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen. Wenn aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen können, weil eine fachkundige Überprüfung des Arbeitsplatzes nicht stattgefunden hat, kann bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts das vorläufige Beschäftigungsverbot durch einen Arzt ausgesprochen werden.

Lohnfortzahlung

Für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit haben die Frauen Anspruch auf Lohnfortzahlung für den Zeitraum von sechs Wochen, anschließend erhalten sie von der Krankenkasse Krankengeld

und vom Arbeitgeber - abhängig von der Beschäftigungsdauer - Zuschuss zum Krankengeld (§ 22 AVR-Wü/I).

Während eines Beschäftigungsverbots dürfen der Mitarbeiterin keine finanzielle Nachteile entstehen. Die Mitarbeiterin erhält sowohl während einem individuellen als auch bei einem generellen arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot einen „Mutterschaftslohn“ nach § 11 Mutterschutzgesetz. Dieser beträgt mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft, also auch Zulagen und Zeitzuschläge, auch wenn die Mutter diese Arbeit nicht mehr erbringen darf.

Der Arbeitgeber erhält diesen Mutterschaftslohn über das „Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendung für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) voll erstattet, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Das heißt, den Arbeitgeber kostet ein Beschäftigungsverbot nichts. Es kann also sofort eine Vertretung für die werdende Mutter eingestellt werden. In der Praxis erfolgt dies unserer Kenntnis nach nicht und ist auch den Mitarbeitenden und der MAV nicht bekannt.

Folgen eines fälschlicherweise ausgesprochenen Beschäftigungsverbots

Finanzielle Interessen der Arbeitnehmerin oder anderer Beteiligter dürfen nicht dazu führen, dass anstelle einer Arbeitsunfähigkeit ein Beschäftigungsverbot attestiert wird. Neben zivilrechtlichen Ansprüchen, können sich nach § 278 Strafgesetzbuch bei vorsätzlichem Handeln auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Beschäftigungsverbote aus Sicht der werdenden Mutter

Frau könnte nun sagen: super, einige Monate Urlaub mit Lohnfortzahlung. Aber: werdende Mütter haben unter Umständen ein Interesse daran, nicht zu lange aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen zu sein. Aus diesem Grund steigen viele Mütter kurz nach der Geburt und während der Elternzeit unmittelbar wieder in ihren Beruf ein. Durch ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft sind sie länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen oder können z.B. ihre Ausbildung nicht abschließen.

MAV-Mitglieder sind unter Umständen doppelt betroffen, da sie durch ein Beschäftigungsverbot - ggf. mit einem Verbot, die Einrichtung zu

betreten - auch noch an der Ausübung ihres Amtes gehindert werden. Laut § 18 MVG ruht Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung, wenn die Mitarbeiterin voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte gehindert ist. Ein Ersatzmitglied rückt nach.

Wenn sich in einer Einrichtung herumspricht, dass für eine schwangere Frauen sofort ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, könnte es unter Umständen passieren, dass Kolleginnen ihre Schwangerschaft erst später dem Arbeitgeber mitteilen. Es wäre fatal, wenn dadurch eine Gefährdung der werdenden Mutter oder des Kindes entstehen würde.

Mitbestimmungsmöglichkeiten der MAV

Die MAV soll im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 35 MVG für die Einhaltung arbeits- sozial- und dienstrechtlicher Bestimmun-

gen, Vereinbarungen und Anordnungen (Abs. 3 b), für Gleichstellung von Frauen und Männern (Abs. 3 e) und die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger und für eine ihren Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung (Abs. 3 d) eintreten.

Dies gilt natürlich auch in Bezug auf schwangere Arbeitnehmerinnen.

Eine wichtige Rolle spielen auch die Mitbestimmungsrechte der MAV beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung nach § 40 b) MVG, hierunter fällt u.a. auch die Gefährdungsbeurteilung (KGH.EKD II-0124/N24-07 vom 9.7.2007). Die Mitarbeitervertretung muss über das Ergebnis der Beurteilung und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen in Kenntnis gesetzt werden.

*Für den AK Gleichstellung: Ursel Spannagel
Christian Lawan*

Benachteiligung von Heilerziehungspfleger/-innen beim Durchstieg in die Fachlehrerweiterbildung für Sonderschulen

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Fachschulen für Heilerziehungspflege in Baden Württemberg vertritt alle 19 staatlich anerkannten Fachschulen für Heilerziehungspflege in Ba-Wü (LAG HEP). Sie setzt sich für uns im Sinne unserer AbsolventInnen und im Sinne der Steigerung der Attraktivität unseres Ausbildungsberufes dafür ein, dass auch HeilerziehungspflegerInnen ohne Umwege an der Sonderschule als FachlehrerInnen tätig werden können! An Sonderschulen arbeiten als pädagogische Fachkräfte in Ba-Wü. in der Regel SonderschullehrerInnen und ErzieherInnen nach der FachlehrerInnen-Ausbildung. Jahrzehntlang war ein Weg in die Fachlehrer-Weiterbildung für HeilerziehungspflegerInnen grundsätzlich verschlossen. Im Jahre 2011 wurde die Nichtzulassung von HeilerziehungspflegerInnen zur FachlehrerInnen-Ausbildung partiell beseitigt. Die bis dahin vollkommen „geschlossene Tür“ des Einstiegs in die FachlehrerInnen Ausbildung für Absolventen der Fachschulen für Sozialwesen, Fachrichtung Heilerziehungspflege, wurde „einen Spalt breit“ geöffnet. Völlig irritierend ist nun, dass diese Zugangsmöglichkeit wieder erschwert wurde. Mit Novellierung des Kindertagesstättengesetzes vom Juni 2013 wurde eine Veränderung der Definition der Fachkräfte für Kindertagesstätten vorgenommen. Diese Neuregelungen haben Auswirkungen für die AbsolventInnen der Heilerziehungspflege: HeilerziehungspflegerInnen müssen sich vor Bewerbung zum/zur FachlehrerIn an Sonderschulen in Kindertagesstätteneinrichtungen 1 Jahr als Fachkraft, dann weitere 2 Jahre als Gruppenleitung bewähren und sich dann noch durch eine Fortbildung im Bereich Leitung im Umfang von 160 Stunden weiter-

qualifizieren. Faktisch bedeutet dies: Die Zugangsvoraussetzungen, die geschaffen waren, sind wieder zurückgenommen worden. Der Fachschulausbildungsgang Heilerziehungspflege wird im Vergleich zum Fachschulausbildungsgang Erzieher maßgeblich diskriminiert und abgewertet. Effektiv sollen sich AbsolventInnen einer 3jährigen Fachschulausbildung zusätzlich 3 Jahre bewähren, obwohl Sie einen Beruf erlernt haben, der nach der gültigen KMK Rahmenvereinbarung mit der Fachschule für Sozialpädagogik Erzieher gleichgestellt ist und genauso im Rahmen des deutschen Qualifikationsrahmen in der Stufe 6 verortet ist. Darüber hinaus bringt der/die Heilerziehungspfleger/in im Kontext der Inklusionsdebatte die erweiterte Kompetenz mit, um Menschen mit Behinderung auch im inklusiv-schulischen Kontext zu begleiten! Dies ist in meinen Augen eine massive und nicht stimmig begründete Benachteiligung der AbsolventInnen in Heilerziehungspflege! Darüber hinaus gilt es sich stark zu machen, dass in den sich verändernden Schulstrukturen in Richtung einer zunehmend inklusiver werdender Schullandschaft, HeilerziehungspflegerInnen als Fachkräfte auch im allgemeinen schulischen Bildungsbereich zum Einsatz kommen als Experten für Bildung, Pflege, Inklusion und Teilhabe. Die LAG der HEP – Schulen bittet Sie im Namen der AbsolventInnen der Fachschulen und im Namen aller 19 in der LAG HEP Baden-Württemberg organisierten staatlich anerkannten Fachschulen für Heilerziehungspflege um Unterstützung in diesem Anliegen. Wenden Sie an die Staatssekretärin im Kultusministerium, Marion von Wartenberg. Weitere Infos und Kontakt unter www.heilerziehungspflege-ausbildung.de

Jochen Dürr, Heilerziehungspfleger / Ausbildungskurs 1989 an der Fachschule in SHA, Mitglied des AGMAV Vorstandes im Diakonischen Werk Württemberg zeichnet für den Bericht und Aufruf gemeinsam mit Martin Herrlich, Vorsitzender der LAG HEP Baden-Württemberg verantwortlich.



Sie unterstützen dieses Anliegen, wenn Sie den Briefentwurf, den Sie hier finden, auf Ihre konkreten Fragestellungen umformulieren und ihn dann an die Staatssekretärin im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Frau Marion v. Wartenberg senden.

Wir danken für Ihren Einsatz und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

per Email: Poststelle@km.kv.bwl.de

ADRESSE ABSENDER

An die
Staatssekretärin im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Marion v. Wartenberg
Postfach 10 34 42
70029 Stuttgart

Ort, Datum

**Keine Benachteiligung für Heilerziehungspfleger/-innen
Zulassung von Heilerziehungspfleger/-innen zur Fachlehrer-Weiterbildung**

Sehr geehrte Frau von Wartenberg,

Heilerziehungspfleger/-innen sind Profis für Bildung UND Pflege. Sie arbeiten in unterschiedlichsten Feldern der Behindertenhilfe bei Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren mit Behinderung.

An Sonderschulen arbeiten derzeit in Baden-Württemberg in der Regel als pädagogische Fachkräfte Sonderschullehrer/-innen und Erzieher/-innen nach der Fachlehrer/-innen-Ausbildung. Für Heilerziehungspfleger/-innen ist der Zugang in die Weiterbildung zur/zum Fachlehrer/-in an der Sonderschule mit besonderen Hürden verbunden. Diese Hürden führen zu einer Ungleichbehandlung mit dem Beruf der Erzieher/-in, obwohl die beiden Berufe formal als gleichwertig einzustufen sind und inhaltlich viele Parallelen aufweisen und beide vorzüglich auf das Arbeitsfeld in der Sonderschule vorbereiten.

Bitte setzen Sie sich dafür ein, dass sich auch Heilerziehungspfleger/-innen ohne Umwege direkt für die Weiterbildung zur Fachlehrer/-in an der Sonderschule bewerben können!

Setzen Sie sich dafür ein, dass die zusätzlichen Hürden vor einer Zulassung für Heilerziehungspfleger/-innen abgeschafft werden. Die Regelungen, dass sich staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger/-innen vor der Bewerbung zum/zur Fachlehrer/-in an Sonderschulen in Kindertagesstätteneinrichtungen

- **1 Jahr als Fachkraft, dann weitere**
- **2 Jahre als Gruppenleitung bewähren um sich dann noch durch eine**
- **Fortbildung im Bereich Leitung im Umfang von 160 Stunden weiterzuqualifizieren**

müssen beendet werden!

Faktisch bedeuten diese aus der Novellierung des Kindertagesstättengesetz vom Juni 2013 abgeleiteten Regelungen: **Die Zugangsvoraussetzungen, die geschaffen waren, sind wieder zurückgenommen worden. Der Fachschulausbildungsgang Heilerziehungspflege wird im Vergleich zum Fachschulausbildungsgang Erzieher/-innen maßgeblich diskriminiert und abgewertet.**

Effektiv sollen sich Absolventen/-innen einer 3jährigen Fachschulausbildung zusätzlich 3 Jahre bewähren, obwohl Sie einen Beruf erlernt haben, der nach der gültigen Kultus-Minister-Konferenz (KMK)- Rahmenvereinbarung mit der Fachschule für Sozialpädagogik an der Erzieher/-innen ausgebildet werden gleichgestellt ist. Beide Fachschulen sind im Rahmen des deutschen Qualifikationsrahmen vergleichbar in der Stufe 6 verortet. Darüber hinaus bringt der/die Heilerziehungspfleger/-in im Kontext der Inklusionsdebatte die erweiterte Kompetenz mit, um Menschen mit Behinderung auch im inklusiv-schulischen Kontext zu begleiten! In den sich verändernden Schulstrukturen in Richtung einer zunehmend inklusiver werdender Schullandschaft, sind Heilerziehungspfleger/-innen darüber hinaus geeignet als Fachkräfte auch im allgemeinen schulischen Bildungsbereich als Begleiter von Menschen mit Unterstützungsbedarf. Heilerziehungspfleger/-innen sind Experten für Bildung, Pflege, Inklusion und Teilhabe!

Auffordern möchten wir Sie, dafür Sorge zu Tragen, dass zukünftig Heilerziehungspfleger/-innen an Sonderschulen bzw. zur Fachlehrerqualifikation im Fachlehrerseminar ohne besondere Hürden zugelassen werden!

Mit freundlichen Grüßen

Kopie an LAG HEP Baden-Württemberg

Verleihung des Clara-Zetkin-Preises 2014

Am 07.03.2014 wurde zum vierten Mal der Clara Zetkin Frauenpreis verliehen. Eines der fünfzig vorgeschlagenen Projekte war der AK Gleichstellung der AGMAV Württemberg.



Nominiert wurden:

- ⇒ Das Bündnis für sexuelle Selbstbestimmung
Welches sich Abtreibungsgegnern entgegenstellt sowie u.a. den uneingeschränkten Zugang zu legalem Schwangerschaftsabbruch und die rezeptfreie Pille danach fordert.
- ⇒ femInsist
Ein Twitteraccount gegen Sexismus
- ⇒ frauenzentrum „Regenbogen e.V.“
Einem Verein zur Förderung von Frauinitiativen
- ⇒ Kernenate
Mit dem Schwerpunkt der Unterstützung wohnungsloser Frauen
- ⇒ Missy Magazin
Jugendmagazin mit feministischer Haltung zu den Themen Pop und Politik
- ⇒ Pinkstinks (.de)
Richtet sich gegen Inhalte die Mädchen eine limitierende Geschlechterrolle zuweisen
- ⇒ Women in Exile
Eine Initiative von Flüchtlingsfrauen, die zusammen gefunden haben um für ihre Rechte zu kämpfen.

Dieses Projekt der ehrenamtlichen Flüchtlinge, die sich vor allem gegen die Unterbringung



von Asylbewerberinnen in Lagern engagieren, weil sie darauf hinweisen, dass Frauen doppelt benachteiligt werden zum

Einen als Flüchtlinge und zum Anderen als Frauen Übergriffen etc. schutzlos ausgeliefert sind!

Gewonnen hat aber auch die derzeit suspendierte Inge Hannemann, die für ihr Engagement gegenüber den Hartz 4 Empfängern in der Hansestadt Hamburg. Katja Kipping,



welche den Preis überreichte, sagte, dass es derzeit keine Gewerkschaft gäbe, die Inge arbeitsrechtlich vertreten wolle. Als Gewerkschafter interessierte mich dies natürlich besonders und so suchte ich Inge auf, als diese gerade von der Tanzfläche an den Rand der Tribüne kam. Die Tanzfläche war übrigens von Katja Kipping stilecht und sehr konservativ mit einem Wiener Walzer eröffnet worden.

Warum denn keine Gewerkschaft sie vertreten wolle, frage ich Inge Hannemann, als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sei doch klar die Gewerkschaft ver.di für sie zuständig. Ja sagte sie, aber die würden dies wohl damit begründen, dass ihre Kolleginnen ja auch bei der Gewerkschaft wären. Nichtsdestotrotz habe sie aber schon viel bewirken können und lächelte mich gewinnend an. Ich war einigermaßen sprachlos, bedankte mich für das Gespräch, wenig später tanzte Inge wieder ausgelassen auf der Tanzfläche und ich habe an diesem Abend wieder einmal viel über die Frauen gelernt und auch über die Art mit den Widrigkeiten des Lebens umzugehen.

Als Gewerkschafter beschäftigt mich dieses kurze Gespräch aber weiterhin und ich möchte was tun. Ich könnte der Gewerkschaft den Rücken kehren, engagiere ich mich doch bei ver.di, weil die Solidarität der Beschäftigten untereinander wichtig ist und koordiniert werden muss. Oder ich kann versuchen die Matrix zu nutzen, um für Inge Hannemann mit zu erreichen, dass diese Solidarität gelebt wird und z.B. frank.bsirske@verdi.de eine Mail schreiben. Und genau dies werde ich tun.

Martin Auerbach

Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 5. Dezember 2013 im Kolpinghaus in Stuttgart

Ein fester Termin für sehr viele Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter ist die Vollversammlung der AGMAV in Stuttgart. Da lässt man sich auch nicht davon abhalten, dass in wenigen Tagen Weihnachten vor der Tür steht. Vollversammlung ist so etwas wie ein Pflichttermin für MAV-Ler, zumindest wieder für über 200 Delegierte aus den Einrichtungen der württemberger Diakonie.

Die Andacht bei dieser Vollversammlung hielt Karl-Ulrich Gscheidle, er ist seit wenigen Monaten Pfarrer beim kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) mit Sitz in Bad Boll. Der Lösungstext des Tages war Ausgangspunkt seiner Ansprache:



Gelobt sei Gott, der mein Gebet nicht verwirft noch seine Güte von mir wendet. (Psalm 66,20) Pfarrer Gscheidle stellte den Bezug zu unserem Alltag in der MAV in den Mittelpunkt seiner Andacht. Er erinnerte daran, dass es entscheidend darauf ankommt, wie wir mit Problemen in der MAV umgehen. Wenn wir Angst haben, sind wir gelähmt. Wenn wir Schwierigkeiten als Herausforderung und nicht als Bedrohung annehmen, können wir Lösungen erarbeiten und uns auf Veränderungen einstellen und uns vielleicht darauf freuen. Die Repräsentanten in Kirche und Diakonie rief er dazu auf, respektvoll und auf Augenhöhe mit den gewählten VertreterInnen der Mitarbeitenden umzugehen. Die Vollversammlung bedankte sich mit viel Applaus für das Verständnis der nicht immer einfachen Arbeit der MAVen.

Anschließend trat der Vorsitzende der AGMAV, Uli Maier ans Rednerpult, im Mittelpunkt stand nach den üblichen Formalien die Arbeit des AGMAV-Vorstands in den letzten Monaten.

Er berichtete von der Klausur des Vorstands, deren großer Schwerpunkt eine neue Strategie der AGMAV in Richtung eines Flächentarif-

vertrags war, was Wolfgang Lindenmaier im Anschluss genauer beleuchtete. Uli Maier konzentrierte sich in seinem Bericht auf die Struktur der AGMAV und die Rolle, die der Vorstand im Zusammenspiel mit Diakonischem Werk und Arbeitgebern zugeordnet wird.

Beirat für die AGMAV:

Die Synode hat erst wenige Tage zuvor das neue MVG verabschiedet, zum ersten Mal ist dabei die AGMAV als Stufenvertretung der Mitarbeitenden in der Diakonie in mehr als einem Nebensatz beschrieben. Schon aus diesem Grund muss die bisherige AGMAV-Ordnung überarbeitet und angepasst werden. Das steht nun an, da 2014 bereits Mitte der Wahlperiode ist.

Schon seit 2006 überlegt der AGMAV-Vorstand, ob nicht statt des erweiterten Vorstands ein Beirat die Arbeit des Vorstands begleiten/unterstützen könnte. Ursprünglich sollte der zweimal im Jahr eingeladene erweiterte Vorstand die Nachrücker von Voll- und Regionalversammlung, die Vorsitzenden der Gesamt-MAVEN sowie die MAVen der großen Einrichtungen mit den Themen vertraut machen. Die Diakonie selbst und die sozial- / politische Situation hat sich seither aber vollkommen verändert, es ist heute eher erforderlich, dass der Vorstand der AGMAV von Fachleuten unterstützt wird. So gab es Überlegungen zu einem Beirat, in den Menschen berufen werden können, bspw. aus Hilfearten, die bei den Wahlen nicht berücksichtigt wurden oder aber erwiesene Fachleute zu bestimmten Themen sind.

Kommunikation mit DWW/Arbeitgebern:

Es ist beiden Seiten bekannt, dass die Positionen der AGMAV einerseits und die des Vorstands DWW und Arbeitgebern andererseits weit auseinander sind. Folge ist nun, dass seit Juli kein offizielles Gespräch mehr stattgefunden hat. Die Frage sei erlaubt, wer hier ideologisch festgefahren ist...?

Wann holt man aktuell die VertreterInnen der Mitarbeitenden an den Tisch? Vermeiden lässt es sich nur nicht, wenn es um die Gehälter der Beschäftigten geht, konkret bei Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) zur Bestandssicherung von Einrichtungen. Die

Diskussionen eines 4-Säulen-Modells (AGMAV, Arbeitgeber Diakonie, DWW und Landeskirche) aus dem Gremium zur Errichtung des Einrichtungssicherungsfonds sind kein Thema mehr, sozialpolitische Aktionen und Stellungnahmen werden ohne Einbeziehung der AGMAV gestartet, zur Synodalwahl werden einseitige Arbeitgeberpositionen publiziert, die Kernaussage der Schlichtung zum Sozial- und Erziehungsdienst unter den Tisch gekehrt und seit einiger Zeit im Verbandsrat laut darüber nachgedacht, wie die Satzung des DWW geändert werden kann zur Anwendung anderer Arbeitsvertragsg Grundlagen. So sieht die vielbeschworene „Dienstgemeinschaft“ 2013 in Württemberg aus!



Fortbildungsarbeit:

Im Jahr 2013 sind 41 Fortbildung durchgeführt worden, insgesamt haben 728 Mitglieder von MAVn an den ein-, drei- oder fünftägigen Fortbildungen teilgenommen. Das ist ein sehr gutes Ergebnis für ein zweites Jahr in der Amtsperiode. Wir sind froh, dass der Engpass in der Bearbeitung der Anmeldungen bald ein Ende haben wird. Die vakante Stelle wird zu Anfang Januar wieder besetzt. Uli Maier bat die MAVen um Geduld, dass die Anmeldungen für 2014 momentan nicht so schnell wie gewohnt bearbeitet werden können.

Öffentlichkeitsarbeit und Kirchenwahl:

In sehr guter Erinnerung ist den Teilnehmenden die Aktion der AGMAV vom 19.7.2013. Nach den endlosen Verhandlungen über den Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst in der AK folgten 500 Mitarbeitende dem Aufruf, dies nunmehr von Ver.di übernehmen zu lassen. Unsere Mitglieder wurden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission geholt und gemeinsam ging es unter dem Ruf „TVöD 1:1“ von der Gänsheide hinunter bis zum Gewerkschaftshaus. Dort wurden wir von der ver.di-Spitze Leni Breymeier, Günter Busch und Irene Gözl erwartet. Diese übernahmen unter lautem Jubel der Diakoniebeschäftigten symbolisch die AVR mit dem Versprechen, sich dafür einzusetzen, dass der SuE auch bei uns Geltung bekommt. Danach traf sich dann auch gleich die zuständige Tarifkommission, die zuvor in den Bezirken gewählt worden war.

Susanne Haase brachte tolle Bilder und Interviews von Beschäftigten von der Aktion zur EKD Synode in Düsseldorf mit, sie berichtete auch von ihren Gesprächen mit Synodalen. Nach ihrer Einschätzung waren nicht alle Synodalen davon überzeugt, dass das Gesetz, das ihnen vorlag, der richtige Weg sei. Das Auftreten der württemberger Beschäftigten als Lohnsklaven wurde bundesweit beachtet und im Nachhinein ist festzuhalten, dass die Aktion ohne unsere Beteiligung wohl ins Leere gelaufen wäre. Bei beiden Auftritten in der Öffentlichkeit wurde uns, aber auch den Arbeitgebern wieder deutlich, dass wenn die AGMAV ruft, die Mitarbeitenden der Diakonie kommen. Vielen Dank dafür!

Uli Maier berichtete von den Reaktionen auf die Wir! zur Kirchenwahl. Verschiedentlich wurde der Vorwurf geäußert, die AGMAV übe durch die Wir! eine unerlaubte Wahlbeeinflussung aus. Der Landeswahlleiter sah allerdings offensichtlich keinen Anlass einzuschreiten. Die Intention, Synodale und WahlbewerberInnen für die Belange der Beschäftigten in der Diakonie sensibel zu machen, scheint gelungen zu sein. Es lässt sich schwer erkennen, ob unsere Publikationen Einfluss auf die Wahlbeteiligung hatten. Nicht unwichtig ist für uns, dass der Gesprächskreis Offene Kirche fünf Sitze dazugewonnen hat. Seine eigene Kandidatur sieht Uli Maier trotz Wahlniederlage als richtig an. Ihm fehlten am Ende 200 Stimmen zum Einzug in die Synode, von allen Seiten war seine Wahlbewerbung als Politikum angesehen worden. Nun ist es an uns allen „außerparlamentarische Opposition“ zu betreiben.

Der Bericht von Uli Maier wurde mit viel Beifall

bedacht, die Pläne des Vorstands für einen Beirat wurden allgemein als richtig angesehen und der Vorstand aufgefordert, diese Idee weiter zu verfolgen.

Andrea Unterweger-Rösiger übernahm als Geschäftsführerin den **Bericht über die Arbeit der Geschäftsstelle**. Diese hat neben der Organisation und Mitarbeit in Sitzungen der verschiedenen Gremien insbesondere zwei Aufgabenfelder: Einmal die Unterstützung des Vorstands und andererseits die der MAVn.

Im Jahr 2013 war ein großer Schwerpunkt die Ausarbeitung von Schlichtungsanträgen einmal zur Übernahme des Sozial- und Erziehungsdienstes und andererseits zur Ersetzung der Öffnungsklauseln in AVR-DW EKD durch die in Württemberg gültigen Bestandssicherungsverfahren. Die Schlechterstellung der Mitarbeitenden in Jugend- und Behindertenhilfe war in der AK abgewehrt worden, nun musste der Schlichtungsausschuss entscheiden. Dieser folgte unserer Argumentation und forderte die AK auf, den SuE bis zum März als Teil des TVöD in die AVR einzuarbeiten. Bei den Öffnungsklauseln hält der Schlichter an seiner Auffassung fest, dass die AK nur regeln könne, was die AK des Diakonischen Werkes der EKD nicht schon geregelt habe. In die Arbeitsrechtliche Kommission wurde auch ein Antrag eingebracht, die Freistellung für gewerkschaftliche Arbeit auch für die Beschäftigten der Diakonie zu gewähren. Doch die Arbeit für die AK sind nicht nur die Anträge, es geht auch um Mitarbeit in Bestandssicherungsverfahren, Arbeitsgruppen zum Gesundheitsschutz oder zur Erarbeitung arbeitsrechtlicher Regelungen für Branchen oder den Verband bei einer Notlage.

Die Unterstützung der Mitarbeitervertretungen geschieht vielfältig: Durch juristische Beratung in Einzelfragen, Fortbildungen, Begleitung in Einigungs- und Schlichtungsverfahren, Artikel in den AGMAV-Mitteilungen und vieles weitere. Andrea Rösiger berichtete, dass sie eine Zunahme von Kündigungen erleben, auffallend oft von erfahrenen, langjährigen und damit auch teuren Mitarbeitenden. Die Arbeit wird dann nicht selten in eine Service-GmbH mit Werkverträgen ausgelagert oder durch ehrenamtliche Kräfte ersetzt. Eine andere Variante ist die Gründung einer weiteren Gesellschaft um die Mitarbeitenden im Abrechnungskreis II der ZVK anzumelden und zumindest im Moment Kosten einzusparen.

Immer ein Thema sind die Regelungen zur

Arbeitszeit. Die Mitbestimmung der MAV ist weit gehend. Der Schlichter folgte den Juristinnen und gab einer MAV Recht. Der Durchschnittszeitraum für die Berechnung der Arbeitszeit kann nicht einseitig festgelegt werden. Ebenso verhält es sich mit der Einführung von Arbeitszeitkonten. Auch dazu ist eine Dienstvereinbarung erforderlich. Weitere Themen sind Eingruppierungsfragen, Verfahrensfehler bei der Beschlussfassung und Schweigepflicht der MAV und das Dauerthema Dienstvereinbarung nach § 36 a.

Erschreckend ist für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, dass die MAVen zunehmend weniger für gute Arbeitsbedingungen eintreten können, sondern mit ihrem „Wächteramt“ voll ausgelastet sind. Es ist nicht mehr die Regel, dass tarifliche und gesetzliche Regelungen eingehalten werden, sondern die Mitarbeitervertretungen müssen sie mühsam durchkämpfen. Und nicht selten wird versucht, das kollektive Arbeitsrecht auszuhebeln indem einzelvertraglich an der MAV vorbei Regelungen versucht werden. Der vielbeschworene Dritte Weg dient dazu, die faktische Umsetzung des Ersten Weges zu verschleiern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Stärkung der Mitarbeitervertretungen, damit sie dem enormen Druck der Arbeitgeber widerstehen können. Dies geschieht durch Begleitung von Auseinandersetzungen und Strategieberatung, die Unterstützung in Teamfindungsprozessen und die Beratung bei der Durchsetzung von Beteiligungsverfahren der MAVen.

Andrea Rösiger schloss ihren Bericht mit einem herzlichen Dank an die MitarbeiterInnen der Geschäftsstelle, die sowohl Mitarbeitervertretungen, Vorstand als auch sie tatkräftig unterstützen.

Auf den Vortrag von Wolfgang Lindenmaier zur Strategie für einen Anwendungstarif für die Diakonie gehe ich an dieser Stelle nicht ein, diese ist Schwerpunktthema dieser Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen.

Eine gelungene Vollversammlung ging am Nachmittag zu Ende. Es wurde im Plenum und den Pausen viel diskutiert. Die Delegierten tauschten sich rege aus, man hatte den Eindruck, dass das „Netzwerken“ immer besser funktioniert. Und für den Vorstand der AGMAV ist wichtig, dass die Delegierten deutlich gemacht haben den Kurs des Vorstands mitgehen zu wollen.

Die nächste Vollversammlung ist am Donners-

Neues aus dem AGMAV Vorstand

Im Juli gibt es einen Wechsel im AGMAV-Vorstand.

Peter Stauch verabschiedet sich in den Ruhestand. Seit März 2011 gehörte er als Nachrücker dem AGMAV-Vorstand an. Vorher hatte er bereits 10 Jahre Erfahrungen in der erweiterten MAV Arbeit im Regionalvorstand der Region Süd gesammelt. Mit über 22 Jahren MAV Tätigkeit in der Behindertenhilfe der BruderhausDiakonie im Landkreis Rottweil verabschiedet sich ein engagierter Kollege, dem viele auch auf den bundesweiten Demonstrationen begegnen konnten.



Dieter Frech rückt als gewählter zweiter stellvertretender Vorsitzender der Region Süd nach und wird damit ordentliches Mitglied im AGMAV-Vorstand.

Dieter arbeitet in der Mariaberg e.V. als Fachkraft in einer stationären Kindergruppe der Eingliederungshilfe. Seit 14 Jahren ist er Mitglied der MAV, seit 3 Jahren deren Vorsitzender.

Ihm liegt eine stärkere Vernetzung der MAVen, auch zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung am Herzen. Als aktives Gewerkschaftsmitglied streitet er für die Aufwertung der sozialen Arbeit.

Termine

Vollversammlungen

17.07.2014

04.12.2014

Regionalversammlungen

Nord: 07.10.2014

Süd: 09.10.2014

Ost: 09.10.2014

West: 09.10.2014

Arbeitskreise:

⇒ AK Gleichstellung:
jeweils von 9.30 - 13 Uhr im DWW
Freitag, 18.07.2014
Freitag, 21.11.2014

⇒ AK Krankenhäuser
20.10.2014 in Mariaberg

⇒ AK Altenhilfe und Diakonie-
Sozialstationen
Mittwoch, 23.07.2014
in der Hauptverwaltung der Samariter-
stiftung
Schlossweg 1, 72622 Nürtingen
Mittwoch, 22.10.2014

⇒ AK Lehrkräfte
Dienstag, 7. 10.2014 vorr. in der
Nikolauspfege

⇒ AK Hauswirtschaft und Technik
Mittwoch, 15.10.2014 von 09:30 bis
13:00 Uhr im BHZ Stuttgart:

⇒ AK JAVen
Freitag, 17.10.2014 vorr. im DWW

2. Württembergisches Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt

Das Württembergische Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt ist die zentrale Plattform für alle Akteure, die sich im Bereich der Landeskirche und der Diakonie zu Fragen der Wirtschaft und der Arbeitswelt engagieren. Thema des Forums ist die Umsetzung der ökumenischen Sozialinitiative im wirtschaftlichen Handeln der Kirche.

Referentinnen / Referenten

Oberkirchenrätin Cornelia Coenen-Marx - Referatsleiterin für Sozial- und Gesellschaftspolitik im Kirchenamt der EKD, Hannover

Sven Giegold MdEP - Mitglied des Europäischen Parlaments, Brüssel (angefragt)

Oberkirchenrat Dr. Martin Kastrup - Ev. Landeskirche in Württemberg

Wolfgang Lindenmaier - Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Württemberg (AGMAV)

Prälat Dr. Christian Rose - Prälatur Reutlingen

Zielgruppen

Mitarbeitende und Ehrenamtliche in Kirche und Diakonie, die sich für das wirtschaftliche Handeln der Kirche interessieren, Interessierte an der Zusammenarbeit von Kirche, Wirtschaft und Arbeitswelt

Kooperationspartner

Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer in Deutschland e.V. (AEU), Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA), Diakonie Württemberg, Evangelische Landeskirche in Württemberg

Leitung

[Dr. Dieter Heidtmann](#)

Datum:

17.10.2014 - 18.10.2014

Tagungsort:

Evangelische Akademie Bad Boll

Sekretariat

Sybille Dahl

E-Mail:

sybille.dahl@ev-akademie-boll.de

Telefon

07164 - 79-225

Tagungsnummer:

621114

Anmeldeschluss

Sonntag, 05. Oktober 2014

Preis

Bitte im Tagungssekretariat

Tel.: 07164 - 79-225

sybille.dahl@ev-akademie-boll.de
nachfragen.

Quelle: <http://www.ev-akademie-boll.de/index.php?id=142&tagungsid=621114>

Arbeitsrechtliches Erbe des Nationalsozialismus

| **THEMA DER WOCHE** | Die kirchliche „Dienstgemeinschaft“ geht auf ein Gesetz von 1934 zurück

„Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer *Dienstgemeinschaft* und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit“, heißt es in der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD. Welche Grundlagen hat der Gebrauch dieses Begriffs?

Von Hermann Lührs

Die „Dienstgemeinschaft“ bildet den Schlüsselbegriff des besonderen Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und hat weitreichende Folgen: arbeitsrechtliche Kommissionen statt Tarifverhandlungen, kirchliche Mitarbeitervertretungsregelungen statt Betriebsverfassungsgesetz und kündigungsrelevante Loyalitätspflichten, die in die persönliche Lebensführung weit hineinreichen.

Rechtspolitisch hat sich die „Dienstgemeinschaft“ bislang als überaus erfolgreich erwiesen. Die staatlichen Gerichte haben den Kirchen immer wieder zugestanden, diesen Begriff der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen mit ihrem 1,3 Millionen Arbeitnehmern rechtswirksam zugrunde zu legen. Man könnte meinen, ein kirchlicher Begriff dieser Wirkungs-

macht müsste auch eine theologische Legitimität, mindestens Plausibilität aufweisen. Das ist nicht so. Im theologisch-wissenschaftlichen Diskurs trifft die „Dienstgemeinschaft“ auf mehr oder minder ablehnende Distanz.

Einen theologisch abgesetzten Konsens über sie gibt es nicht. Das überrascht nur auf den ersten Blick. Schaut man gründlicher nach, so zeigt sich, dass die „Dienstgemeinschaft“ keine eigene kirchliche Herkunft hat, weder als Glaubensbegriff noch als Sozialverband, noch als Handlungsnorm. Sie ist ein außerkirchlicher Begriff. Die Dienstgemeinschaft entstand dem „Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben“ von 1934.

Über Tarifordnungen mit Verweis auf dieses Gesetz ist die „Dienstgemeinschaft“ im Caritasverband 1935 und in der Inneren Mission, dem Vorstand der Diakonie 1937 und in den verfassten Kirchen ab 1938 zu einem förmlichen Bestandteil des Arbeitsrechts in den Kirchen geworden. Davort waren „Volksgemeinschaft“, „Betriebsgemeinschaft“ und „Dienstgemeinschaft“ als nationalsozialistische Gemeinwohlformeln geistig bereits verankert – besonders in den

evangelischen Kirchen, einschließlich der Bekennenden Kirche, auch in der katholischen Kirche und am meisten in der Inneren Mission.

Nach 1945 wird die „Dienstgemeinschaft“ in Vertragsordnungen des Caritasverbandes und der Inneren Mission weiterhin verwendet, ab dann ohne Bezug auf das Gesetz von 1934.

„Dienstgemeinschaft“ hat keine eigene kirchliche Herkunft, weder als Glaubensbegriff noch als Sozialverband, noch als Handlungsnorm.

In einem Grundlagenaufsatz in der Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht von 1952 greift der Jurist Werner Kalisch die „Dienstgemeinschaft“ aus dem „Richtlinien für Arbeitsverträge“ der Inneren Mission von 1951 auf und legt über sie dar: „Das in allen noch so verschiedenen Funktionen des einen Dienstes in der Kirche und ihren Werken lebendige Bewegungen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes. Mit dieser vorgegebenen Dienstgemeinschaft ist der Kirche aufgegeben die Gestaltung eines eigenständigen kirchlichen Dienstrechts

für alle kirchlichen Dienstverträge als einer kircheneigenen Angelegenheit.“

Werner Kalisch wusste, woher die Dienstgemeinschaft in den „Richtlinien für Arbeitsverträge“ stammte und wie sie in der Inneren Mission und den Kirchen von 1934 bis 1945 entstanden und propagiert worden war. Wie allen vor 1945 ausgebildeten Juristen waren für auch der Verlauf und die Konflikte um die (Selbst-)Adaption dieser Gesetze in den Kirchen und ihren Einrichtungen zwischen 1933 und 1945 bekannt. Er hatte selber 1940 zugunsten der Position der „Deutschen Christen“ hierin eingegriffen mit einem Rechtsgutachten über die Ableitung des „Führereides“ durch die evangelischen Pfarrer im Rahmen ihrer kirchenrechtlichen Dienstverpflichtungen.

Kalisch und im Anschluss an ihn die kirchenjuristische Literatur präsentierten die Dienstgemeinschaft, als handele es sich bei ihr um eine mit der Zeit des Nationalsozialismus unverbundene, theologisch formulierte Aussage über das kirchliche Selbstverständnis. Eine Auseinandersetzung mit der kirchlichen Zustimmung zur nationalsozialistischen Gemeinwohlprogramm-ematik von 1933 bis 1945 und

deren Einbettung in die schon vorher schöpferungsontologisch theologisch befruchtete „Volksgemeinschaft“ findet nicht statt. Kalisch und seine Nachfolger blenden diese Zusammenhänge aus, als hätte es sie nicht gegeben.

Die kirchliche Dienstgemeinschaft ab den 1950er Jahren ist etwas anderes als die Dienstgemeinschaft des Gesetzes von 1934. Zwischen ihnen gibt es jedoch eine Gemeinsamkeit, die darin besteht, dass in beiden Fällen die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten durch Gewerkschaften – und deren Mittel, Streiks zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen organisieren – als etwas der Dienstgemeinschaft fremd Gegenüberstehendes abgelehnt und ausgeschlossen werden.

Als Konzept der Arbeitsordnung trägt die Dienstgemeinschaft diese Gemeinsamkeit und die mit ihr verbundenen Probleme der eigenen Geschichte mit sich fort.

— **Dr. Hermann Lührs** ist seit 2001 Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD, er leitet Politische Theologie und Sozialpolitik. **Büchertipp:** Hermann Lührs, „Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen“, Nomos-Verlag 2010, 49 Euro.

Aus der Presse:

Kirchlicher Arbeitgeber – kein Entschädigungsanspruch bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin

Pressemitteilung Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 03.06.2014 Urteil vom 28.05.2014 – 4 Sa 157/14 und 4 Sa 238/14

Ein kirchlicher Arbeitgeber darf die Besetzung einer Referentenstelle von der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche abhängig machen und ist nicht zur Zahlung einer Entschädigung an eine nicht berücksichtigte konfessionslose Bewerberin verpflichtet. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 28.05.2014 entschieden und damit ein gegenteiliges Urteil des Arbeitsgerichts Berlin aufgehoben.

Der Beklagte – ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) – schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin aus, um einen unabhängigen Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland erstellen zu lassen. In der Stellenausschreibung wurden entsprechend den kirchlichen Bestimmungen die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörender Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewarb sich erfolglos um die Stelle; sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen. Mit ihrer Klage hat sie den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Anspruch genommen.

Das Landesarbeitsgericht hat – anders als noch das Arbeitsgericht – angenommen, dass die Klägerin nicht zu Unrecht wegen ihrer Religion benachteiligt werde; ihr stehe daher eine Entschädigung nicht zu. Eine Ungleichbehandlung der Klägerin sei im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 Grundgesetz) nach § 9 AGG gerechtfertigt. Dem stünden europarechtliche Bestimmungen nicht entgegen; vielmehr werde der Status, den Kirchen in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, durch die Union geachtet (Art. 17 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV). Es sei nicht zu beanstanden, dass der Beklagte für die ausgeschriebene Referententätigkeit eine Identifikation mit ihm fordere, die nach außen durch die Kirchenmitgliedschaft dokumentiert werde; deshalb dürfe er konfessionslose Bewerber unberücksichtigt lassen. Ob die Klägerin die weiteren Anforderungen der Stellenausschreibung erfülle, könne dahinstehen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Kommentar:

Ja, Kirche entscheidet selbst, ob sie nur Evangelische, nur Christinnen oder auch Muslime, Hindus oder gar Heiden einstellt. Aber wenn sie Menschen anderen Glaubens einstellt, darf die Kirche sie nicht weiter aus der Interessensvertretung ausschließen nach dem Motto "du darfst zwar bei uns arbeiten, aber zu sagen hast du nichts."

Dieses Urteil bekräftigt unsere Forderung, die ACK Klausel endlich zu streichen und die massive Benachteiligung vieler Kolleginnen zu beenden.

TVöD als Leittarif



Wolfgang Lindenmaier, (stv.) Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

Schritt für Schritt zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) – so kann man den Weg der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg beschreiben. Zuerst haben wir die »Tarifautomatik« durchgesetzt, damit gelten alle Vergütungstarifabschlüsse des TVöD unmittelbar und können nicht abbedungen werden. Nun hat der Schlichtungsausschuss entschieden, dass der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst Teil der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Württemberg werden muss. Das ist ein weiterer wichtiger Schritt zu unserem Ziel, den TVöD als Anwendungstarifvertrag durchzusetzen. Warum sich die Mühe des Abschreibens machen, wenn man das Original haben kann? Unser Ziel, den TVöD als Leittarif für die soziale Arbeit allgemeinverbindlich zu machen, erfordert zwar noch ein Stück Weg. Doch dass dieses Ziel ein machbares und vernünftiges Ziel ist, erkennen auch immer mehr Arbeitgeber. Und dass wir diesen Weg nur mit einer starken Gewerkschaft verdi gehen können, erkennen immer mehr Kolleginnen und Kollegen und werden Mitglied unserer Gewerkschaft, die nicht nur Dienstleistungsgewerkschaft, sondern auch Kirchengewerkschaft und vor allem Mitmach-Gewerkschaft ist. Die drei ist hierbei eine wichtige und gute Hilfe.

Erschienen im Grußwort für die 50. Ausgabe der „03“ - der Mitgliederzeitschrift des Fachverbandes 03 von ver.di

D'r Guschdav hot gsait...



I han grad dia Diara zom Oxen uffgmacht, do han en scho ghort. Mei Freind Guschdav isch am Tisch ghocked ond had vor sich noa pfiiffa. „Mensch, Guschdav was machsch au fier an Krach?“ I klopf meim Freind uff d'Schulder. „Erschreck doch ned so!“ D'r Guschdav isch richtig zammeg'fahre. „Ha no, wenn du au so en Krach machsch. Aber sag mol, was pfeiffst denn do? Des kenn i doch irgendwoher.“ D'r Guschdav guckd scho ganz beleidigt: „Krach, sagsch du, wenn i des deitsche Liedgut der demokratischen Bewegungen pfleg. Ond du kennsch des schene Liad no net amol.“ „Doch i kenns, s'liggd mer uff der Zong, aber mir fallts ned ei.“ I guck de Guschdav froagend ao. „Des isch des scheene Baureskriag-Lied `Wir send des Geyers schwarzer Haufen`. Fria her had mer des oft gsonga.“ Dr Guschdav had uffghert zu pfeiffa, statt dessen fengd er oa zu singa: „Spieß voran, drauf und dran, setzt aufs Kirchendach den roten Hahn“ „Guschdav her uff, s'drehed sich scho alle nach der um, des isch doch peinlich.“ „Was isch peinlich, dass i seng oder dass du des Liad ned kennsch?“ „Jetzadamol im Ernschd, wie kommsch du heid druff, des alte Baureliad zu senga?“ D'r Guschdav schiebd mer da Alb-Bote noa: „Doa! Wenn des liesch, was soll d'r denn doa anders eifalla als des Liad.“ I nem'mer die Zeidong und les: „Diakonie hat 300 Mitarbeiter in Leiharbeitsfirma ausgegründet“ „Ja desch isch doch nix neis! Wenn'd alle Diakonieeirichtonge oazinda willsch, die des mached, no däds em ganza Land lichterloh brenna“, ond schiebd am Guschdav sei Bläddle wieder nom. „Wär vielleicht ned schlechd, aber i ben doch koi Brandstifter, du haschd wiader mol bloss d Überschrift glesa.“ I nem'mer no amol die Zeidong, ond les den Artikel wieder. „Des isch allerdings a starks Stiack, do ko i scho verschtehe, dass de uffregsch. Aber i verschtand immer no ned warum dir dann des Liad eifälld.“ D'r Guschdav nimmd en Schluck vo seim Vierdele ond sagd: „Do schdehd, dass Diakonie Arbeitskräfd brauchd, die billiger send ond ned emmer Urlaub oder frei hän, sondern dann zur Verfiugung schdehet, wenn se brauchd werdet. Ond dass se jetzd gege die Gwerkschafder in der Eirichdong was mache welled, dia emmer als Neschd-beschmutzer so gemein iaber d'Eirichdongd schwätzed.“ „Ja scho, des isch schlimm, aber was had des mit dem Baurakriag zum do, von

dem du grad singsch?“

„Hano“, sagd der Guschdav, „des isch doch finstere Midde-lalter, wo dia Men-schen dia was gschaffd hen, am Bischof oder am Pfaff ghort hen ond se alles falla lassa mussdet ond schprenge, wenn dene hohe Her-re was eigfalla isch. Mit der Reformation had des uffghert ond jetzd führds Diakonie wiader ei.“ „Ach so.“ Jetzd han i mein Freind Guschdav verschdande, „du moinsch, mir hän jetzd wiader Fron und Spanndienst in der Kirch? Doa isch scho was droa.“ „Gell,“ sagd d'r Guschdav, so wie dia mit de Leid omgehet, des isch scho so wie em Middelalder, mer nennts bloß moderner, heid heissd des nemme Fron und Spanndienste, sondern Werkverträge ond effizienter Umgang mit human resources.“ „Du haschd rechd, Guschdav, do kann e doch grad glei mitsenga: Wir sind des Geyers schwarzer Haufen hejohoh, ond wolln mit Pfaff und Adel raufen.“ „So jetzd derf mer singa? Vorher war ders peinlich.“ „I kann ja au viel besser senga als Du, i war lang em Kirchenchor.“ D'r Guschdav guckd me ganz erschdaund oa. „Gell do glotzsch. Mir hen richtig große Konzert gebe.“ Mein Freind Guschdav bläddert no a bissle en der Zeidong rom. „Isch ja scho a rechds Käsbläddle, aber manchmal trauet se sich, Wahrheit zu schreiba, des muas mer ihna lassa.“ Ganz verdräumd guckd der Guschdav vor sich uff d'Dischplatte noa nach ner Weile schiddl i en an der Schulter ond frog: „Schwätsch jetzd nix me mit mer? Vo was traumsch denn?“ „Manchmal,“ sagd dr' Guschdav do faschd zu sich selber, „doa treimd mer hald, wias währ, wenn mehr amol wieder so an Kerle wie der Florian Geyer oder der Joß Friz aus em Baddische bei ons en der

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier
Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm