MITTEILUNGEN

AG MAV

Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 114

Dezember 2017

Tarifstrategie fortsetzen. Jetzt!

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Tarifstrategie – Erfolgreich unterwegs	S. 4
Neue Entgeltordnung übernommen - was nun?	S. 5
BAG-Urteil aus dem Jahre 2012 endlich auch in der Diakonie angekommen	S. 6
MVG.Wü: § 36a durchstreichen!	S. 7
Tarifvertrag - wichtig und richtig für alle - auch für uns! Tür auf für Tarifverträge	S. 8
Tarifkonferenz Diakonie	S. 12
… alle 4 Jahre grüßt die Diakonische Konferenz und „optimiert“ die Ordnung der ArK DD	S. 14
Position der AGMAV-Württemberg zur ARK-DD	S. 15
Erster Streik an einem katholischen Krankenhaus	S. 17
JAVen fordern Umdenken bei sachgrundlosen Befristungen	S. 20
Generalistische Pflegeausbildung - Top oder Flop?	S. 21
Pflegekammern? Nein Danke!	S. 23
Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie?	S. 25
Reform des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD	S. 26
Unterschriftenaktion für Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle im MVG der EKD!	S. 27
ZVK für Auszubildende der Heilerziehungspflege endlich tariflich geregelt!	S. 29
Helios muss Bußgeld zahlen	S. 29
Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen (AVR-Wü I+II) - 2018 der 6. Januar	S. 30
Die gläserne Decke - Debora	S. 31
Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten beendet. Überstundenzuschläge auch für sie!	S. 32
Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 13.7.2017	S. 33
Bericht des AK Gleichstellung	S. 36
Internationaler Frauentag - Möglichkeiten für die Gleichstellungsbeauftragten und MAVen vor Ort	S. 37
Vorankündigung Fachvollversammlung der Beauftragten für Gleichstellung nach § 23 Abs. 3 MVG	S. 38
Zusatzversorgungskasse (ZVK): Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften	S. 39
Ehe für alle? Staatliche Gesetzgebung trifft auf Kirchenwelt	S. 40
Vergleich beendet kirchengerichtliche Auseinandersetzungen	S. 41
Luther und die Frauen	S. 42
Moderne Form von Ablasshandel	S. 44
Termine	S. 46
Impressum	S. 46

PEFC
Ein Glück für unseren Wald.

Meine Meinung

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

im Juli 2017 wurde in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württ. die neue Entgeltordnung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) übernommen. Diese Übernahme wurde bereits im Dezember 2016 im Grundsatz beschlossen. Es folgten 6 Monate intensiver Auseinandersetzung, nicht nur in redaktioneller Hinsicht.

Nach der Übernahme der Entgeltordnung entsprechen die AVR-Württemberg Fassung TVöD weitestgehend dem TVöD selbst und es ist uns gelungen, eine der letzten Lücken zum TVöD zu schließen.
Damit haben wir unsere Zielsetzung „TVöD 1:1“ für etwa 38.000 Kolleginnen und Kollegen in der Württemberger Diakonie nahezu erreicht. Das ist ein tolles Ergebnis, denn die Anwendung unterschiedlicher Tarife in der Sozialen Arbeit erzeugt Konkurrenz. Diese Tarifkonkurrenz schadet dem Wert Sozialer Arbeit, deshalb setzen wir uns für den TVöD als Leitwährung ein und sehen damit die Übernahme der neuen Entgeltordnung als großen Erfolg.
Die Entgeltordnung wurde rückwirkend zum 1. Januar 2017 übernommen und damit zeitgleich zum Öffentlichen Dienst. Die Verwaltungen und Gehaltsabrechnungsstellen waren und sind jetzt mit der Umsetzung dieser umfassenden und komplexen Tarifänderung befasst.
Die neue Entgeltordnung ist in Form einer 144-seitigen Arbeitsrechtsregelung (ARR Nr.10/17) in die Einrichtungen versandt worden. Eine entsprechende Ergänzungslieferung für unseren „blauen“ AVR-Württemberg-Ordner ist derzeit noch nicht erhältlich. Daher müssen die MAVen im Moment mit dieser 144seitigen Arbeitsrechtsregelung arbeiten.

Einen Tagesordnungspunkt nach der „Übernahme der Entgeltordnung“, wurden wir in derselben Sitzung, mit einem Arbeitgeberantrag „Neues Verfahren zur dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote“ überrascht. Schon lange vor diesem Antrag haben die Arbeitgeber immer wieder ihr Bestreben nach Spartentarifen für die Arbeitslosen- und Jugendberufshilfe und Berufsbildungswerke geäußert. Der vorliegende Antrag geht jedoch noch weiter. Er soll dazu dienen, dass Einrichtungen aller Hilfearten die Möglichkeit eröffnet werden soll, die Anstellungsgrundlagen AVR-Württemberg/TVöD oder TVöD direkt, in schwierigen Wettbewerbssituationen dauerhaft absenken zu können. Ähnlich den Verfahrensregelungen zur Bestandssicherung, die aktuell schon nach den AVR-Württemberg möglich sind (vgl. Verfahrensregelung zur Bestandssicherung diakonischer Einrichtungen-AVR-Wü Buch V). Voraussetzung in der beantragten Regelung ist eine langfristige wirtschaftliche Bestandsgefährdung, die ihre Ursachen in der Refinanzierung durch die zuständigen Kostenträger haben.

Dieser Antrag birgt die Gefahr, dass die Diakonie dem wirtschaftlichen Druck der öffentlichen Kostenträger zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachgibt. Wir haben die Sorge, dass sich die Diakonie als großer sozialer Anbieter an der Abwärtsspirale der Kosten sozialer Leistungen maßgebend beteiligt. Die bisher möglichen Regelungen zur Bestandssicherung sind zeitlich begrenzt. Die jetzt beantragte Regelung der Arbeitgeber beinhaltet keine zeitliche Begrenzung und soll für alle Hilfearten und Branchen möglich sein.

Derzeit wird der Antrag der Arbeitgeber im AVR-Arbeitsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt. Wir haben deutlich gemacht, dass mit der AGMAV eine zeitlich unbegrenzte Regelung nicht verhandelbar ist, die Möglichkeit der Rückkehr zur vollen Tarifanwendung muss gegeben sein. Weitere Forderungen der AGMAV sind z.B. die Vereinbarung von sozialen Komponenten, sowie die Vereinbarung von Kündigungsschutz während des Verfahrens.

Noch während der ohnehin schon schwierigen Verhandlungen über eine „Regelung zur dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote“ wurde bekannt, dass die Arbeitgeber im „Strategieausschuss Arbeit und Bildung“ des DWW zusätzlich zu dem bereits gestellten Antrag erneut eine Spartenlösung fordern. Als Interessevertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht es uns um die Sicherung der Arbeitsplätze. Dabei kann es nicht Zielsetzung sein, dass die Absenkung der Gehälter der grundsätzlich der mangelnden Refinanzierung folgt.

Eure
Frauke Reinert

Tarifstrategie – Erfolgreich unterwegs

Ein Jahr gewichtiger Entscheidungen, auch ein Jahr voller Überraschungen geht dem Ende zu; im Sinne unserer Tarifstrategie ein erfolgreiches Jahr! Es war aber auch ein arbeitsreiches Jahr. Die intensive Arbeit unserer Kolleginnen in der Geschäftsstelle im Zusammenwirken mit dem Vorstand führten zu zählbaren Erfolgen: Übernahme der Entgeltordnung zeit- und nahezu inhaltsgleich dem TVöD, Schlichtungen zur Frage der Tarifanwendung und Tarifzuständigkeit für mehrere Einrichtungen, verbunden mit sehr grundlegenden und allgemein gültigen Schlichtungsentscheidungen.

Grundlage unseres Vorgehens und unserer Entscheidungen war dabei die in Regional- und Vollversammlungen abgestimmte und breit unterstützte Strategie Flächentarifvertrag – Anwendungstarifvertrag TVöD.
WIR! haben unsere Zielsetzung „TVöD 1:1“ für etwa 38.000 Kolleginnen und Kollegen nahezu erreicht. Mit Übernahme der neuen Entgeltordnung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) entsprechen die AVR-Württemberg Fassung TVöD weitestgehend dem TVöD selbst. Damit konnten wir auch diese Lücke zum TVöD schließen.

Die grundsätzliche Auseinandersetzung, bei der wir die Übernahme des TVöD zum 1. Januar 2009 durchsetzen konnten, legte den Grundstein für die Strategie Flächentarifvertrag – Anwendungstarifvertrag TVöD. Weitere wichtige Meilensteine waren die Durchsetzung der „Tarifautomatik“ – die automatische und zeitgleiche Übernahme von Tarifabschlüssen zum TVöD Entgelt und Arbeitszeit betreffend – im Jahr 2010, die Durchsetzung der Übernahme des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) zum 1. Februar 2014 und aktuell als weiteren wesentlichen Baustein, die Übernahme der Entgeltordnung des TVöD.

Für etwa 8.000 bis 9.000 Kolleginnen und Kollegen in unserer Württemberger Diakonie gilt dies jedoch nicht. Das ist schmerzlich, jedoch dem von 2007 bis 2016 geltenden Tarifwahlrecht auf betrieblicher Ebene geschuldet. Erfreulich ist, dass wir zu diesem Problem im laufenden Jahr grundlegende Entscheidungen erzielen konnten und auch ganz konkrete Erfolge.

Für 2 Einrichtungen, in denen die AVR DD ohne Rechtsgrundlage angewendet wird – die MAVen hatten keine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG.Wü (alt) zur Anwendung von AVR DD unterschrieben – konnte grundsätzlich eine Verständigung zur Rückkehr zu AVR.Wü/TVöD erreicht werden. Voraussichtlich werden die Beschlüsse dazu in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Dezember gefasst.

Für 5 Einrichtungen (3 Mariaberger GmbHs, DIAK Altenhilfe GmbH und Alexanderstift Dienste für Senioren GmbH) konnte erreicht werden, dass entgegen dem Synodalbeschluss künftig wieder die AK -Württemberg anstelle der ARK DD zuständig ist.
Im Falle der RTP GmbH in Bad Sebastiansweiler hat der Schlichtungsausschuss die in letzter Minute abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Anwendung von AVR DD für ungültig erklärt.
In den Schlichtungsverfahren konnte unsererseits, meist mit Unterstützung der betroffenen MAVen, deutlich gemacht werden, dass das betriebliche Tarifwahlrecht unter Missachtung jeglichen Paritätsgedankens – also im Grundsatz einseitig durch den Arbeitgeber – umgesetzt wurde. Dies war uns zwar schon von Anfang an klar und wir haben dies auch stets so benannt, gleichwohl hatte es bis dahin weder Kirchen- noch Diakonieverantwortliche interessiert.

Mit diesen ARRG-Schlichtungen, sowie auch mit einem dem Thema entsprechenden Kirchengerichtsverfahren wurde eindeutig und ein für alle Mal klargestellt: Entscheidungen zum Tarifrecht haben auf der betrieblichen Ebene nichts zu suchen – für Fragen des Tarifrechts und der Tarifanwendung ist derzeit bei uns die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg zuständig und ansonsten fällt das eben in die Zuständigkeit und Kompetenz der Tarifvertragsparteien!
(Siehe hierzu auch den ausführlichen Beitrag zu den ARRG-Schlichtungen: „BAG-Urteil aus dem Jahre 2012 endlich in der Kirche angekommen“)

Nächstes Ziel ist jetzt, die Zuständigkeit der AK Württemberg für alle AVR DD-Anwender in der Diakonie in Württemberg. Des Weiteren wollen wir für AVR-Wü/TVöD Einrichtungen, die Tochterunternehmen zur einseitigen Einführung von AVR DD gegründet haben, das Prinzip „ein Unternehmen – ein Tarif“ durchsetzen. Für diese Einrichtungen werden wir Anträge zur Rückkehr zu AVR-Wü/TVöD stellen.

Wir sind also mittendrin in unserer Strategie Flächentarifvertrag – Anwendungstarifvertrag TVöD. Gleichwohl sind wir nach wie vor im „Dritten Weg“ und es gelten weiterhin die AVR-Wü/TVöD und eben kein Tarifvertrag! Wenn nach unserer festen Überzeugung das Ziel – den TVöD als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit durchzusetzen – erreicht werden soll, bedarf es weiterer Schritte.

Der Beratungstag zur neuen Entgeltordnung erhielt großen Zuspruch

Tariffragen sind Machtfragen und strukturell liegt die Mächtigkeit dabei zuerst einmal auf der Arbeitgeberseite. Als Arbeitnehmerseite können wir nur eine Gegenmacht erreichen, wenn wir uns solidarisieren. Dazu muss ein breites Bewusstsein bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen werden. Unter dem Stichwort „Basis gewinnen“ wollen wir deshalb im kommenden Jahr einen Schwerpunkt darauf legen, in Mitarbeiterversammlungen unsere Strategie Flächentarifvertrag und die Grundlagen dazu bekannt zu machen. Wir bieten dazu an und werben dafür, AGMAV-Vorstandsmitglieder in die Versammlungen einzuladen, um das Thema in verständlicher Weise zu präsentieren. Wichtig ist dabei, die Versammlungstermine mit uns abzustimmen, damit es klappt und wir die Teilnahme an den Versammlungen auch einplanen können.

Wichtigster Baustein auf dem Weg zum Tarifvertrag ist jedoch sich in der Gewerkschaft zu organisieren und zu solidarisieren. Das Ziel eines Tarifvertrages erfordert es, dass wir zahlreich gewerkschaftlich organisiert sind – auch das ist letztlich eine Frage der Mächtigkeit! Seit der Auseinandersetzung um die Übernahme des TV SuE gibt es die ver.di-Tarifkommission Diakonie. Es wäre gut, wenn aus jeder diakonischen Einrichtung Vertreter*innen in der Tarifkommission mitarbeiten würden. Eine gute Nachricht: Die Tarifkommission hat gemeldet, dass inzwischen Kolleginnen und Kollegen aus mehr als 50 Einrichtungen die Unterstützung der Arbeit der Tarifkommission durch Unterzeichnung einer Beteiligungserklärung zugesagt haben. Die Tarifkommission verfolgt gemeinsam mit der AGMAV die Zielsetzung des „Flächentarifvertrags für die Soziale Arbeit – Anwendungstarifvertrag TVöD“. Unter derselben Zielsetzung arbeiten Tarifkommission und AGMAV jeweils mit ihren Möglichkeiten und ihren Zuständigkeiten daran, dieses Ziel zu erreichen. Keine Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife, Steigerung des Werts Sozialer Arbeit, gute Arbeitsbedingungen es gibt viel zu tun, packen wir´s an!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeitervertretungen, AGMAV und ver.di – gemeinsam sind wir stark!

Neue Entgeltordnung des TVöD übernommen – was nun?

Mit dem Versand der 144-seitigen Arbeitsrechtsrechtsregelung ARE 10/17 in die Einrichtungen der Diakonie ist die Übernahme der Entgeltordnung für die Anwender der AVR Württemberg/TVöD auch schwarz auf weiß angekommen. Diese ist nunmehr die Grundlage für alle Eingruppierungen in diesen Einrichtungen. Nur der sog. H-Tarif gilt parallel weiter.

Die drei Beratungstage zur neuen Entgeltordnung vom 15.-17.11.2017 waren schnell ausgebucht. Ca. 300 MitarbeitervertreterInnen bekamen durch Andrea Unterweger-Rösiger und Doris Wörner sowohl die Grundsätze des Systems, als auch die relevanten Abschnitte erläutert. Die Überleitungsregelungen und evtl. Möglichkeiten einer Höhergruppierung werden die Mitarbeitenden genauso fordern wie die Mitarbeitervertretungen. Ggf. mögliche Anträge auf Höhergruppierung können bis 31.03.2018 gestellt werden. Aufgabe und Zuständigkeit der MAVen ist es jedoch nicht, Mitarbeitende individualrechtlich zu beraten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gewerkschaftsmitglieder sind haben die Möglichkeit sich von ihrer Gewerkschaft dazu beraten zu lassen. Ansonsten gibt es für individualrechtliche Beratungen Anwälte.

BAG-Urteil aus dem Jahre 2012 endlich in der Kirche angekommen

Gut viereinhalb Jahre hat es gedauert, bis die Botschaft in Kirche und Diakonie in Württemberg ankam: Tarifrecht wird mangels eines angemessenen Interessenausgleichs nicht auf der betrieblichen Ebene verhandelt! Der Schlichtungsausschuss für Tarifangelegenheiten der evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie in Württemberg hat dies in seiner jüngsten Entscheidung klar gestellt.

Dieser Tarifkonflikt in der Württembergischen Diakonie schwelt seit einer Entscheidung der Landessynode der Evangelischen Landeskirche im Jahr 2007. Das Kirchenparlament hatte damals dem Drängen der Diakoniearbeitgeber nachgegeben und die Möglichkeit der direkten Anwendung der „Bundes-"AVR durch Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene eröffnet. Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. November 2012 zur Frage des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen ist allerdings klar, dass Tarifrecht nicht auf der betrieblichen Ebene gestaltet und festgelegt werden kann.

Aufgrund der o.g. Rechtsprechung des BAG war der kirchliche Gesetzgeber erneut gefragt, sein Arbeitsrechtsregelungsgesetz entsprechend zu ändern. Die Beschlussvorlage zur Frühjahrssitzung 2016 der Landessynode hielt zwar weiterhin anstelle von möglichen Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften an der Arbeitsrechtssetzung im sog. kircheninternen Dritten Weg fest. Sie sah jedoch die Streichung des betrieblichen Tarifwahlrechts vor, wobei trotz des BAG-Urteils für eine Übergangszeit die fragwürdigen betrieblichen Regelungen weiter gelten sollten.

Zu dieser Beschlussvorlage des Rechtsausschusses wurde in der entscheidenden Sitzung von zwei Mitgliedern der Synode ein Änderungsantrag eingebracht. Dieser sah vor, dass diejenigen Einrichtungen in Württemberg, die bis zum Inkrafttreten des geänderten Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ab 1. November 2016 die sog. Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland („Bundes-"AVR) anwenden, in die unmittelbare Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene (ARK DD) fallen und damit der eigentlich zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission für Landeskirche und Diakonie in Württemberg entzogen werden.

Der Änderungsantrag erhielt die erforderliche Mehrheit durch Mitglieder der eher konservativen Synodengruppierungen „Lebendige Gemeinde" und „Evangelium und Kirche". Die Gesprächskreise „Offene Kirche" und „Kirche für Morgen" sprachen sich gegen den Änderungsantrag aus, ihre Synodalmitglieder stimmten dagegen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) gelten in Württemberg für etwa 8.000 Diakoniebeschäftigte und der Beschluss des Änderungsantrags hatte zur Konsequenz, dass deren Interessen bei der Tarifgestaltung nicht mehr vertreten werden. Als Zusammenschluss der Diakoniemitarbeitervertretungen und damit Interessenvertretung der etwa 45.000 Diakoniebeschäftigten ist die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts in Württemberg Sozialpartnerin. Durch den Beschluss der Synode wurde der AGMAV diese Zuständigkeit für die betroffenen Anwender der AVR-DD entzogen.

Vor dem Hintergrund, dass nach dem Synodalbeschluss, in einer Übergangszeit von etwa einem halben Jahr betriebliche Vereinbarungen abgeschlossen werden konnten, haben fünf Mitarbeitervertretungen im Umkehrschluss ihre betrieblichen Vereinbarungen zur Tarifanwendung gekündigt. Für diese Einrichtungen hat die AGMAV anstelle der Tarifzuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg beantragt. Da sich die Diakoniearbeitgeber diesem Anliegen verweigerten, musste der für die Arbeitsrechtsregelung zuständige Schlichtungsausschuss entscheiden.

Im Rahmen der Schlichtung wurde offensichtlich, dass sämtliche betriebliche Vereinbarungen im Rahmen des Tarifwahlrechts unter Missachtung des Paritätsgedankens zustande gekommen waren. In dem Bestreben das arbeitgeberseitig gewünschte Tarifrecht betrieblich vereinbaren zu können, waren Mitarbeitervertretungen zum Teil unter Druck gesetzt bzw. nicht ausreichend informiert worden und fühlten sich „über den Tisch gezogen". Dies wurde von der AGMAV zwar seit Jahren thematisiert, hatte bis dahin aber die Diakonieverantwortlichen nicht interessiert.

Möglicherweise hat dies dazu geführt, dass der Schlichtungsausschuss unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Hermann Reichold einen weitreichenden Beschluss gefasst hat. Prof. Dr. Reichold lehrt an der Juristischen Fakultät der Universität Tübingen, zudem leitet er dort die Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht.

Der Schlichtungsausschuss hat dem Antrag der AGMAV stattgegeben, da der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses inzwischen der gefestigten Rechtsauffassung ist, dass die Übergangsbestimmung, die von der Württ. Evang. Landessynode aufgrund des Änderungsantrags Nr. 21/2016 am 11. März 2016 beschlossen wurde, unwirksam ist. Der Kirchengesetzgeber konnte sich nicht über die vom Bundesarbeitsgericht am 20. November 2012 - 1 AZR 179/10 (BAGE 143, 354 = NZA 2013, 448 - insb. Rn. 119) betonte Verbindlichkeit der quasi-tariflichen Rechtsetzung im Verfahren des sog. Dritten Wegs hinwegsetzen: Danach kann nur die annähernd paritätische Verhandlung in der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission verfassungsrechtlich vor Art. 9 Abs. 3 GG bestehen und wirksame Arbeitsbedingungen setzen.

Der Schlichtungsausschuss hat damit eine einmalige und überraschende Entscheidung getroffen. Galten bislang Beschlüsse des Kirchenparlaments als unantastbar, ja nahezu als heilig, hat hier erstmals ein innerkirchlicher Schlichtungsausschuss eine Entscheidung der Synode in Frage gestellt, ja sogar deren Verfassungsmäßigkeit hinterfragt.

Damit wird deutlich, die Kirchen haben mit ihrem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht nicht die von manchen Diakonieverantwortlichen erwünschten unbegrenzten Möglichkeiten. Bereits in der Weimarer Reichsverfassung war klar gestellt – und dies gilt bis heute –, dass die Kirchen ihre Angelegenheiten lediglich „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ selbständig ordnen und verwalten können. Mit ihrer Beschlussfassung hat die Synode diese Grenze überschritten. Die Mehrheit der Synodalmitglieder hatte mit ihrer Zustimmung zu dieser fragwürdigen Gesetzesänderung dem Drängen der Diakoniearbeitgeber nachgegeben und damit den Paritätsgedanken des kirchlichen Arbeitsrechts verletzt.

Tariffragen sind Machtfragen, dies gilt insbesondere auch in der wettbewerbs- und marktorientierten Diakonie. Von daher sollten die Diakoniearbeitgeber und die Diakonischen Werke endlich aufhören, sich von ihrem kirchlichen Sonderarbeitsrecht einen Wettbewerbsvorteil zu erhoffen. Gefragt ist der kirchliche Gesetzgeber - hier die Synode der Ev. Landeskirche in Württemberg -; sie könnte bereits morgen beschließen, dass für die Diakonie in Württemberg gilt, was sonst im Wettbewerb und Markt auch gilt: Tarifverträge anstelle des kirchlichen Sonderweges.

Die Schlichtungsanträge und der Beschluss mit Begründung zu den Verfahren VR1 bis VR5/2017 ist unter folgendem Link zu finden: http://www.ak-wuerttemberg.de/schlichtungsausschuss-arrg/beschluesse/

MVG.Wü: § 36a durchstreichen!

Keine Dienstvereinbarungen mehr nach § 36a) MVG.Wü zulässig!
Die Änderung des MVG.Wü war eingebettet in die große Diskussion zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) auf der Synodaltagung im März 2016.
Inmitten des umfangreichen Antrages der Beilage Nr. 27 im Artikel 2:
„Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes § 36 a des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159), das zuletzt durch Kirchliches Gesetz vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 680) geändert wurde, wird aufgehoben.“
Abgedruckt im Amtsblatt Band 67 Nr. 6, Juni 2016.

Amtsblatt

Praktisch bedeutet das für alle MAVen:
Der § 36a im Mitarbeitervertretungsgesetz hat seit 1.11.2016 keine Gültigkeit mehr.
Dienstvereinbarungen zur Anwendung des Tarifwahlrechts dürfen nicht mehr abgeschlossen werden.

D.h. alle sind aufgefordert, den § 36a in ihrem MVG.Wü durchzustreichen.

Vgl. https://www.service.elk-wue.de/typo3conf/ext/as_amtsblatt/download_document.php?f=1279&t=2&fhash=8db1101b4ba900b1ca491e39b6b05d0ef6eab0ca

Tarifvertrag - wichtig und richtig für alle - auch für uns!

Berliner Konferenz - Tür auf für Tarifverträge

Um kurz nach sechs fuhr am 11. Oktober 2017 der ICE vom Stuttgarter Hauptbahnhof - oder was davon noch übrig geblieben ist - ab, um gegen 12:30 Uhr in Berlin anzukommen, denn ab 13:00 Uhr startete dort die Konferenz Tür auf für Tarifverträge. Veranstalter waren die Gewerkschaft

ver.di, die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie die Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.)

Sonja Gathmann und Christian Lawan saßen gemeinsam in diesem Zug, um für den AGMAV - Vorstand an dieser Konferenz teilzunehmen. Unter den ca. 50 Kolleginnen und Kollegen, die sie dort aus der ganzen Republik trafen, war auch Dany Wörn, die stellvertretende MAV Vorsitzende der Diakonie Stetten.

Bis die beiden aber dort ankamen, mussten sie sich mit einer wunderschönen Luther-Tür (von der Vollversammlung im Juli) (und ein paar Tage früher Dany mit drei weiteren) durch den Zug quetschen. Ihr zusammengerollter Zustand erleichtere zwar den Transport, war aber trotzdem noch sperrig genug. Andere DB - Kund*innen „freuten“ sich, dass nun für ihr Gepäck weniger Platz vorhanden war…

Gelohnt hat sich die Arbeit und der Transport hinsichtlich der Türen auf jeden Fall. Sie waren bzw. sind voll von wichtigen und vorwärtsweisenden Thesen bzw. Forderungen: bessere und gesunde Arbeitsbedingungen, gerechte Vergütung, Flächentarifvertrag für Soziale Arbeit usw.

Mit weiteren Luther-Türen aus der gesamten Republik besuchten wir dann am nächsten Tag die Hauptgeschäftsstelle der Diakonie Deutschland und den Sitz des VdDD in Berlin, die sich übrigens in direkter Nachbarschaft befinden… Doch dazu später mehr.

Wir sind zu dieser Konferenz gefahren, um unserer Forderung nach einem Tarifvertrag für soziale Arbeit auf dem Niveau des TVöD Nachdruck zu verleihen und um die Machenschaften in der ARK DD zu kritisieren sowie offenzulegen und die Arbeitgeber aber auch die Diakonischen Werke und die Evangelische Kirche an ihre Verantwortung zu erinnern, die sie auch gegenüber den 500.000 Mitarbeitenden in den diakonischen Unternehmen haben.

Solidarität tut Not

Kurz nachdem die Konferenz eröffnet wurde, das Tagungshotel liegt übrigens in der Lutherstraße und der Tagungssaal heißt Luther, gab es schon die erste Unterbrechung. Alle Teilnehmer*innen versammelten sich zu einem Foto, das an die Streikenden am katholischen Klinikum im saarländischen Ottweiler gesendet wurde. (Siehe S. 17)

Zum ersten Mal hat ver.di die Mitarbeitenden eines katholischen Krankenhauses zum Streik aufgerufen. Die Resonanz war beeindruckend. Trotz massivem Drucks der Arbeitgeberseite, traten die Mitarbeitenden engagiert für bessere Arbeitsbedingungen ein!

Die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter diakonischer Einrichtungen aus dem ganzen Bundesgebiet sprachen sich auf der Konferenz in Berlin eindeutig gegen den sogenannten "Dritten Weg" kircheninterner Lohnfindung aus. Sie verabschiedeten dazu das sogenannte "Berliner Manifest".

Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland - was ist da los?

Intensiv informiert und diskutiert wurde über die Vorgänge in der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland. Wir haben als AGMAV Württemberg auch hier in den Mitteilungen schon mehrfach auf das tote Pferd hingewiesen und unsere Haltung dazu dargelegt und in Beschlüssen der Vollversammlung manifestiert.

Überdies wurde kritisiert, dass aktuell eine Überarbeitung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland vorgenommen wird, natürlich wieder einseitig und ohne Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innenseite.

Ziel der Arbeitgeberseite und der Diakoniespitze ist, dass die Entscheidungswege in der Arbeitsrechtlichen Kommission noch komplexer, intransparenter und undemokratischer werden sollen, als sie es ohnehin schon sind. Einer der Referenten, der Göttinger Arbeitsrechtler Sven Feuerhan sprach in dem Zusammenhang von einer Art „Kirchenlotterie“.

Das betrifft vor allem das Schlichtungsverfahren, dessen Ergebnisse – anders als bei einer Schlichtung in freien Tarifverhandlungen – verbindlich sind. Es wird ein verschachteltes Konstrukt geschaffen, das letztlich nur verschleiert: Am Ende entscheiden die Arbeitgeber bzw. das Los (wörtlich gemeint). Konkret bedeuten die aktuellen Vorschläge, dass ,wenn sich die beiden Seiten nicht über die Person der/des Schlichtungsausschussvorsitzenden einigen, zwei Personen benannt werden und vor jeder Beschlussfassung per Los entschieden wird, welche*r der beiden Vorsitzenden dann Stimmrecht hat. Das hat zur Folge, dass letztlich der Zufall entscheidet, wie eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. des Schlichtungsausschusses dann aussieht. Sehr verlässlich, sehr partizipativ und sehr diakonisch…

Davor sind aber schon viele Sicherungen für die Arbeitgeber eingebaut: Die Anzahl der Vertreter/innen aus Einrichtungen, die die AVR-DD anwenden, wurde zwar auf ein Drittel erhöht. Dennoch ist ein Drittel zu wenig, um eine breite Verankerung in den Betrieben zu erreichen. Die Instrumentalisierung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Arbeitgeber ist also vorprogrammiert.

Dritter Weg in der Diakonie - ein Etikettenschwindel?!

Der immer wieder propagierte Anspruch des diakonisch/kirchlichen Dritten Weges, alle Entscheidungen, anders als im unterstellt konfrontativen Tarifvertragsverfahren, im Diskurs und konsensual zu erreichen, entpuppt sich letztlich als Etikettenschwindel. Schon lange, bevor es zu Entscheidungen überhaupt kommt, werden mögliche Konflikte durch Verfahrenstricks umgangen.

Unsere grundsätzliche Kritik, auch an der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg, wird durch diese Vorgänge auf der Bundesebene mehr als bestätigt.

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird letztlich nicht auf Augenhöhe verhandelt, die Arbeitnehmer*innenseite ist immer in Abhängigkeit von den Arbeitgebern, zum Teil sogar persönlich. Es besteht also keine Gleichmächtigkeit der Verhandlungspartner*innen.

Letzten Endes geht es den Arbeitgebern beim Dritten Weg darum , sich einen Wettbewerbsvorteil auf dem sogenannten Sozialmarkt über Kostenreduktion zu Lasten der Mitarbeitenden zu sichern. Nicht mehr und nicht weniger.

Der Autonomieanspruch der Kirchen und damit auch der Diakonie, also die Verfassungsgarantie

nach Artikel 140 Grundgesetz, dass sie ihre Angelegenheiten selber und ohne fremden Einfluss regeln darf, bezieht sich auf die ungehinderte Umsetzung des Auftrages, dass Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen.

Aus unserer Sicht darf dieses Selbstbestimmungsrecht nicht dazu missbraucht werden, auf Kosten der Arbeitnehmer*innen Wettbewerbsvorteile zu erreichen.

Letztlich kann dies nur dadurch verhindert werden, dass auch in der Diakonie die Tarifsetzung auf dem Wege der Tarifverhandlungen mit dem Ziel eines Tarifvertrages für die Soziale Arbeit auf dem Niveau des TVöD auf den Weg gebracht wird.

Darüber waren sich zumindest die Teilnehmer*innen der Berliner Konferenz einig.

Tarifvertrag- was denn sonst

In Tarifverhandlungen stehen sich zwei voneinander unabhängige Partner*innen gleichberechtigt gegenüber. Tarifverhandlungsergebnisse stellen eine für die Verhandlungspartner*innen verbindlich anzuwendende Norm dar, von der nicht einseitig abgewichen werden darf. Wenn es dann zu einer Allgemeinverbindlichkeit z.B. für den Sozialmarkt kommt, wäre auch endlich Schluss mit einem Wettbewerb ausschließlich über die Kosten, der immer zulasten der Mitarbeitenden und der Klient*innen geht. Es könnte endlich zu einem Vergleich über die Qualität kommen!

Vor diesem Hintergrund hat die Konferenz am Vormittag des 12.Oktober ein Berliner Manifest verabschiedet (siehe nächste Seite), in dem Tarifverhandlungen für die Diakonie gefordert werden.

Diese Erklärung entspricht grundsätzlich der Position der AGMAV. Aus unserer Sicht ist der „Dritte Weg“, also die Arbeitsrechtsetzung durch eine paritätisch besetzte Kommission 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 könnte ein Flächentarifvertrag erreicht werden, der für alle im Sozialbereich Tätigen gilt.

Allerdings ist es bis dahin in Württemberg unerlässlich, das tarifliche Interessen der Mitarbeitenden, so nah wie möglich am TVöD zu bleiben, durch die Mitarbeit in der Arbeitsrechtsrechtlichen Kommission abzusichern. Nur so kann verhindert werden, dass die diakonischen Arbeitgeber ihr Ziel, die Abkehr vom TVöD und die Anwendung der AVR DD, durchsetzen.

Hopp hopp hopp - Dritter Weg Stopp!

Nach Ende der Konferenz zogen die Teilnehmenden vor den Sitz der Diakonie Deutschland, stellten dort viele Luther-Türen auf und übergaben die Berliner Manifestation einem Vertreter der Diakonie Deutschland.

Vor dem Sitz des Arbeitgeberverbandes V3D, der sich, wie oben beschrieben, direkt um die nächste Ecke befindet, wurde ebenfalls für das erklärte Ziel von Tarifverhandlungen demonstriert.

Es fand sich dort allerdings kein Gegenüber, der die Erklärung in Empfang nehmen wollte. So wurde das Manifest, oder sprechen wir vielleicht von den Thesen, in altbekannter Manier an der Tür befestigt. Der Ruf aus einem Fenster, die Störung der Arbeit doch zu unterlassen, wurde mit Sprechchören „HOPPHOPPHOPP -DRITTER WEG STOPP“ beantwortet.

Dany Wörn und Christian Lawan

Tür auf für Tarifverträge

Berliner Manifest
für gerechte Arbeitsbedingungen in der Diakonie

Die gemeinsame Konferenz von ver.di, Dia e.V. und BUKO agmav + ga am 11. und 12. Oktober 2017 erklärt:

Der „dritte Weg" kircheninterner Lohnverhandlungen hat seine Legitimation endgültig verloren. Mit der selbstherrlichen Bestimmung der Löhne durch die Arbeitgeber, gemeinsam mit einem Schlichter, überdehnt die Diakonie ihr grundgesetzlich garantiertes Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht. Dieses Vorgehen ist zutiefst undemokratisch und wird von den Teilnehmer*innen dieser Konferenz strikt abgelehnt.

Der bereits tote Dritte Weg wurde mit der Zwangsschlichtung endgültig beerdigt.

Wir rufen deshalb alle Arbeitnehmerverbände auf, ihre Mitarbeit in den Kommissionen dauerhaft zu beenden. Im System des Dritten Weges sind gute Arbeitsbedingungen sowie die dringend notwendige Aufwertung sozialer und pflegerischer Tätigkeiten nicht durchzusetzen. Nur der Abschluss möglichst flächendeckender Tarifverträge sichert dauerhaft einen gerechten Interessenausgleich. Dies geschieht allerdings nicht von selbst: Organisiertes, solidarisches Handeln sind Voraussetzung, um der Macht der Arbeitgeberseite zu begegnen und auf Augenhöhe zu verhandeln. Dafür setzen wir uns ein und sind bereit, dafür zu kämpfen!

Diakonie und Caritas stehen im politisch gewollten Wettbewerb miteinander und gegenüber anderen öffentlichen und privaten Trägern. Sie üben zu Recht Kritik an den Folgen von Markt und Wettbewerb in dieser Branche, doch das reicht nicht. Ein gemeinsamer Einsatz für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ist dringend erforderlich.

Reformen und Aktionen sind angesagt!

Die Teilnehmer*innen der Konferenz **„Tür auf für Tarifverträge in der Diakonie"** fordern insbesondere:

- Ende des dritten Weges
- Ein tatsächlich demokratisches und beteiligungsorientiertes Verhandlungssystem: Tarifverträge!
- Keine sachgrundlose Befristung mehr
- Mehr Personal
- Aufwertung und Wertschätzung
- Bessere Bezahlung

Buko agmav + ga

Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Tarifkonferenz Diakonie

Die Bundeskonferenz, Ver.di und Dia e.V. hatten zu einer Tarifkonferenz Diakonie nach Berlin eingeladen: Hier die Presseerklärung von der Homepage von ver.di

Dritter Weg = totes Pferd

(Anmerkung der Redaktion: Das Titelbild unserer letzten AGMAV Mitteilungen hat der Konferenz sehr gefallen)

Die rund 50 Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter diakonischer Einrichtungen aus dem ganzen Bundesgebiet waren sich auf einer Konferenz am 11. und 12. Oktober 2017 in Berlin einig: Der »Dritte Weg« kircheninterner Lohnfindung ist am Ende. »Das ist ein totes Pferd, das mit den neueren Entwicklungen in der Diakonie Deutschland noch einmal erschossen wurde«, sagte Berno Schuckart-Witsch von ver.di. »Es ist höchste Zeit, abzusteigen und reguläre Tarifverhandlungen mit ver.di aufzunehmen.«

Anlass der gemeinsam von ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) organisierten Konferenz war die Neuordnung der Regeln für die Arbeitsrechtliche Kommission in der Diakonie Deutschland. Diese sollen noch komplexer, intransparenter und undemokratischer werden als sie es ohnehin schon sind, wie der Göttinger Rechtsanwalt Sven Feuerhahn erläuterte. Das betrifft vor allem das Schlichtungsverfahren, dessen Ergebnisse – anders als bei einer Schlichtung in freien Tarifverhandlungen – verbindlich sind. Es wird ein verschachtelten Konstrukt geschaffen, das letztlich nur verschleiert: Am Ende entscheiden die Arbeitgeber bzw. das Los. Damit würden die Arbeitsbedingungen »in einer Art Kirchenlotterie« bestimmt, so Feuerhahn.

Bereits jetzt haben die Verhältnisse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Kirche und Diakonie nichts mit Verhandlungen auf Augenhöhe zu tun. Als »Vertreter« der Beschäftigten agierten zum Teil Mitglieder obskurer Kleinstverbände, die keinerlei Legitimation durch die Belegschaften hätten, kritisierte Monika Schneider, Mitarbeitervertreterin in der Kreuznacher Diakonie. Rechtsanwalt Feuerhahn verglich das mit »einem Fußballspiel, bei dem der gegnerische Trainer beide Mannschaften aufstellt«. Wirkliche Parität sehe anders aus.

> Organisiertes, solidarisches Handeln sind Voraussetzung, um der Macht der Arbeitgeberseite zu begegnen und auf Augenhöhe zu verhandeln.
>
> Berliner Manifest

Entsprechend schlecht sind die materiellen Ergebnisse des »Dritten Wegs« aus Sicht der Beschäftigten. Feuerhahn stellte detailliert dar, dass die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) seit 2011 zwar immer wieder geringe Lohnerhöhungen beschlossen hat, diese aber stets mit Verschlechterungen an anderer Stelle kompensiert wurden. Insbesondere die Altenhilfe und diejenigen, die ohnehin wenig verdienen, wurden mit dem Argument »marktgerechter Bezahlung« schlechter gestellt. Zugleich wurde die Verbindlichkeit der eigenen Regeln mit diversen Öffnungsklauseln immer weiter ausgehöhlt. Vorläufiger »Höhepunkt« der Entwicklung ist, dass die Beschlüsse der ARK-DD im Frühjahr 2017 per Zwangsschlichtung gefällt wurden, nachdem selbst die bisherigen »Dienstnehmervertreter« das Spiel nicht mehr mitspielen wollten.

»Die ganzen Erfahrungen zeigen: Die Arbeitgeber machen die Spielregeln und ändern sie so, wie es ihnen passt«, bilanzierte Sonja Gathmann von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg. Ihr Kollege Ralf Hubert von der AGMAV Westfalen-Lippe betonte, der »Dritte Weg« habe bewiesen, dass die Arbeitsbedingungen mit ihm nicht verbessert wer-

den könnten. Letztlich würden die Entscheidungen einseitig von den Arbeitgebern getroffen. Das sei das Gegenteil des Konsensprinzips, das die Diakonie stets für ihren Weg kircheninterner Lohnfindung reklamiere.

Vor diesem Hintergrund forderten die Teilnehmer/innen der Konferenz alle Arbeitnehmerverbände auf, ihre Mitarbeit in den Kommissionen dauerhaft zu beenden. In einer ohne Gegenstimme verabschiedeten Resolution heißt es: »Nur der Abschluss möglichst flächendeckender Tarifverträge sichert dauerhaft einen gerechten Interessenausgleich.« Dies geschehe allerdings nicht von selbst, sondern müsse mit »organisiertem, solidarischem Handeln« durchgesetzt werden. »Jetzt ist es entscheidend, den Druck zu erhöhen und in Aktion zu treten«, betonte Berno Schuckart-Witsch von ver.di.

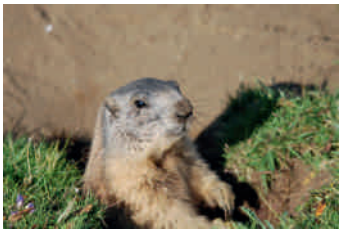
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beließen es nicht bei Worten, sondern begannen unmittelbar nach der Konferenz, dieses Vorhaben in die Tat umzusetzen. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Berliner Diakonie demonstrierten sie vor der Zentrale der Diakonie Deutschland und des Verbands diakonischer Dienstnehmer Deutschlands (VdDD), wo sie das zuvor beschlossene »Berliner Manifest« übergaben bzw. – wie einst Martin Luther – an die Tür »nagelten«. Mitarbeitervertreter aus allen Regionen Deutschlands hatten »Luther-Türen« mitgebracht, auf denen Beschäftigte ihre Forderungen an Kirche und Diakonie festgehalten haben.

Bei der Diakonie Deutschland sei der »Dritte Weg eindeutig gescheitert«, sagte Sebastian Drechsel, Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe im evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung Berlin, auf der Kundgebung. Der einzige Ausweg seien flächendeckende Tarifverträge für die bundesweit mehr als eine halbe Million Beschäftigten. Hans Appel von der buko agmav + ga betonte, die Aktion sei der Beginn für weitere Proteste: »Wir werden nicht aufhören, unsere Rechte einzufordern.« Das tun auch die Pflegekräfte der katholischen Marienhausklinik im saarländischen Ottweiler, denen die Mitarbeitervertreter/innen der evangelischen Diakonie solidarische Grüße übermittelten.

Quelle: http://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/kirchen-und-arbeitsrecht/++co++7cdf1c2a-af6f-11e7-8681-525400ff2b0e

... alle 4 Jahre grüßt die Diakonische Konferenz
und „optimiert“ die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland

Irgendwie kann man sich schon gar nicht mehr richtig aufregen, es scheint schon normal zu sein, dass die diakonische Konferenz regelmäßig alle vier Jahr zum Ende der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland (ARK DD) die Ordnung derselben verändert. Immer dann, wenn es nicht rund läuft in der Kommission, beziehungsweise wenn die Kommission nicht so funktioniert, wie es die Diakoniearbeitgeber wollen. Die Vorschläge für eine Änderung, die von der Diakonie als „erkannter Optimierungsbedarf“ begründet wurden, hat der „Ausschuss für Diakonie“ erarbeitet. Eine wesentliche Rolle in diesem Ausschuss hat der Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD), der hier als angeblicher Fachverband vertreten ist.



Die offizielle Amtszeit der ARK DD geht nun also dem Ende zu. In 2018 soll die Neuwahl stattfinden - wobei, Wahl kann man das Verfahren eigentlich nicht nennen.
Mit den Verhandlungen im 3. Weg der Diakonie Deutschland lief es nicht besonders gut in der jetzt ablaufenden Amtszeit. Besser gesagt, es gab seit über einem Jahr keine Verhandlungen mehr in der ARK DD. Wie in den letzten AGMAV Mitteilungen berichtet, hat sich die Dienstnehmerseite aus der Kommission zurückgezogen. Die Kollegen hatten erkennen müssen, dass sie die Absenkungsanträge der Dienstgeberseite nicht verhindern können und dass ihnen unter diesen Bedingungen nur das „kollektive Betteln“ bleibt. Ihre einzige Handlungsoption war es, den Sitzungen der Kommission fern zu bleiben. Die Diakonie hatte aber mit der letzten Änderung der Ordnung für die ARK DD für diesen Fall bereits vorgesorgt. Die Ordnung wurde 2013 so „optimiert“, dass es die Dienstnehmervertreter nicht mehr braucht, um Anträge der Dienstgeber durchzusetzen.

So haben die Dienstgeber mit „ihrem“ Schlichter die fragwürdigen Beschlüsse alleine, also ohne Beteiligung der Dienstnehmerseite abgestimmt.

Damit ist doch nun der Dritte Weg endgültig beendet – oder?

Am 12. Oktober 2017 tagte die „Konferenz Diakonie und Entwicklung“ (alter Name: Diakonische Konferenz) in Nürnberg. Auf der Tagesordnung stand auch die Änderung der Ordnung der ARK DD. Hier einige wesentliche Inhalte der Änderungen mit Anmerkungen:

Mindestens ein Drittel der ARK-Mitglieder auf Dienstnehmer- und Dienstgeberseite müssen künftig aus Einrichtungen kommen, die die AVR.DD direkt anwenden

Anm. : Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite kommt aus der Macht der Vielen. In Tarifverhandlungen werden die Forderungen der Gewerkschaft an der Basis aufgestellt, es sind die Forderungen der Mitarbeiterschaft. Wenn auf dem Verhandlungswege nichts erreicht wird, können Gewerkschaften zum Streik aufrufen und so Verhandlungsdruck erzeugen. Wenn in den Verhandlungen dann eine Einigung erzielt wird, ist es wiederrum die Basis, die in einer Mitgliederbefragung dem Ergebnis zustimmen muss, bevor ein Tarifergebnis umgesetzt wird. So funktioniert Tarifarbeit.

Es ist sicher nicht verkehrt, dass nun in der ARK DD mehr Vertreter*innen verhandeln werden, die anschließend auch von den Beschlüssen der ARK betroffen sind, dies bringt jedoch nicht die Verhandlungsmacht, die Arbeitnehmer*innen brauchen, um erfolgreich verhandeln zu können.

Es werden Fachgruppen in der ARK eingeführt, die für besondere Geltungsbereiche Beschlüsse vorbereiten können

Anm.: Schon lange fordern die Dienstgeber in der Kommission sogenannte „Spartenregelungen“, mit denen bisher immer nur Forderungen nach Absenkungen verbunden waren. 2016 hatten sie z.B. für die Altenhilfe Absenkungen bis zu 20% gefordert. Nach einer starken Öffentlichkeitsarbeit von ver.di, Bundeskonferenz der AGMAVen (Buko) und AGMAVen, haben die Arbeitgeber diese Anträge „zähneknirschend“ wieder zurückgezogen. Vermutlich soll eine solche Protestwelle zukünftig vermieden werden, wenn dann erklärt werden

kann, dass es die gemeinsame „Fachgruppe Altenhilfe“ war, die Absenkungen vorbereitet und vorgeschlagen hat.

Neue Regeln für die Benennung des Schlichters

Anm.: Wir hatten darüber berichtet, dass sich die jetzige ARK nicht auf einen Schlichter einigen konnte, so wurde vom Präsidenten des Kirchengerichtshofes der von den Arbeitgebern vorgeschlagene Richter einfach eingesetzt. In den Schlichtungsverhandlungen war schnell deutlich, dass dieser Schlichter zu den Anträgen der Dienstgeber tendiert und zuletzt wurden in der „Schlichtung“ - ohne Dienstnehmerstimmen - die fragwürdigen Anträge beschlossen.
Dass dieses Verfahren absolut undemokratisch ist und mit einer „Schlichtung“ nichts zu tun hat, wurde nun wohl auch den größten Verfechtern des 3. Weges deutlich.
Die Diakonie hat sich nun etwas ganz Besonderes einfallen lassen:
Wenn sich die Kommission nicht auf einen Schlichter einigen kann, wird eine sogenannte „Findungskommission“ gebildet, wenn sich auch diese „Findungskommission“ nicht innerhalb von vier Monaten auf einen Schlichter einigen kann, werden zwei Schlichter eingesetzt, die dann das Amt gemeinsam ausüben sollen. Vor jeder Abstimmung wird dann jeweils per Los entschieden, welcher der beiden Schlichter stimmberechtigt ist. (Nein: das ist kein Witz)

Entsendeordnung - die Sitzverteilung auf der Dienstnehmerseite wurde verändert

Bisher hatte jede Region (Ost, West, Nord, Süd) je 3 Sitze. Nun erhält die Region Ost (die bisher noch von Vertretern aus AGMAVen besetzt war) nur noch 2 Sitze. Dafür erhält die Region West 4 Sitze (Stärkung des Verbands kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – VKM). Der Marburger Bund kann künftig statt bisher 4, nur noch insgesamt maximal 3 Sitze einnehmen.
Für uns in der Region Süd (Württemberg, Bayern, Baden, Pfalz) wird sich dadurch nichts verändern. Sofern die jetzigen Beteiligten wieder bereit sind in dieser Kommission mitzuarbeiten, werden wohl wieder die Diakonische Arbeitnehmervertretung in Bayern (DAViB), der VKM Bayern und der Marburger Bund Pfalz ohne Legitimation durch die diakonischen Beschäftigten in der ARK DD sitzen.

Die AGMAV Württemberg sieht sich weiter in ihrer Position bestätigt:

ARK DD - WIR werden nicht wollen, nicht nur weil WIR nicht können !

Position der AGMAV-Württemberg zur ARK-DD

Die Diakonie Deutschland wurde durch das ARGG-EKD ermächtigt, sich eine eigene Ordnung für die ARK-DD zu geben. Zuvor hatte die Diakonische Konferenz, dass Leitungsgremium der Diakonie Deutschland, dies auch schon für sich selbst geregelt, allerdings ohne gesetzliche Grundlage. Die Diakonische Konferenz ist aus Verbands- und Arbeitgebervertretern – auch der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gehört dazu – zusammengesetzt. Die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dort keine Stimme(n). In der Vergangenheit hat dies immer wieder dazu geführt, dass durch die Diakonische Konferenz die Ordnung für die ARK-DD geändert wurde, wenn es in der ARK-DD nicht so lief, wie es sich die Arbeitgeber vorgestellt hatten.

Nach der aktuellen Ordnung der ARK-DD sind die Sitze der Arbeitnehmerseite in dieser Kommission durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände zu besetzen. Sind nicht ausreichend Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbände in einer Region bereit, sich an der Kommission zu beteiligen, fallen die Sitze zunächst an die „mitwirkungsbereiten“ Gewerkschaften und Verbände. Erst wenn die Sitze einer Region nicht durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände besetzt werden können, werden die Gesamtausschüsse bezüglich einer Beteiligung angefragt. Dabei haben diese ggf. lediglich die Möglichkeit, einen Sitz, bzw. Sitze mit AVR-DD-Anwendern zu besetzen.

Folgende Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände bzw. Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen entsenden Mitglieder bzw. Stellvertreter/innen auf die Dienstnehmerseite Arbeitsrechtliche

Kommission der Diakonie Deutschland (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AGMV DWBO) – (2x)
- Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Sachsen e.V. (AGMV DW Sachsen)
- Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern e.V. (DAViB)
- Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen e.V. (IDM)
- Marburger Bund Landesverband Hamburg e.V.
- Marburger Bund Landesverband Nordrhein-Westfalen/Rheinland-Pfalz e.V. (2x)
- Marburger Bund Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bayern e.V. (vkm Bayern)
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hessen und Nassau (vkm Hessen und Nassau)
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rwl)

Württemberg gehört nach der Ordnung der ARK-DD zur Region Süd. Zur Region Süd gehören dazu noch Baden, Bayern und die Pfalz. In der Region arbeiten etwa 120.000 Diakoniebeschäftigte. Diese werden in der ARK-DD derzeit vertreten vom Marburger Bund der Pfalz, vom Verband kirchlicher Mitarbeiter in Bayern (hat selbst in der Diakonie in Bayern so gut wie keine Mitglieder) und vom DAViB (Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern). Letzterer bezieht sich wohl nur auf die Augustinumgruppe und die Organisation wurde schon mal "Arbeitnehmervertretung von Rückerts Gnaden" - Herr Rückert war bei Gründung dieses zweifelhaften Verbandes Chef der Augustinumgruppe – genannt. Diese Vertreter haben keinerlei Rückbindung an die Basis und nach unserem Verständnis keine Legitimation, überhaupt die tariflichen Interessen der Diakoniebeschäftigten dieser Region zu vertreten. So wird für die AVR-DD-Anwender der Diakonie in Württemberg Arbeitsrecht gemacht, ohne dass deren Interessen überhaupt vertreten sind.

Daraus ergibt sich folgende Position der AGMAV:

⇒ **Die Ermächtigung der Diakoniearbeitgeber durch das ARGG-EKD, sich selbst eine Ordnung für die ARK-DD zu geben, ist ein grundlegender Verstoß gegen den Paritätsgedanken des „Dritten Wegs“. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die Arbeitnehmerseite durch diese einseitige Festlegung der Bedingungen durch die Arbeitgeberseite in einer schwachen Position ist; läuft es nicht nach den Vorstellungen der Arbeitgeber, wird die Ordnung geändert.**

⇒ **Der Württemberger „Dritte Weg“ nach dem Mitarbeitervertretungsmodell - in dem die AGMAV bislang mitarbeitet – hat auf der Bundesebene keinerlei Akzeptanz. AGMAVen und Gesamtausschüsse haben nach der Ordnung der ARK-DD demnach lediglich eine Lückenfüllerfunktion.**

⇒ **Die Besetzung der Kommission durch vielerlei Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände (Ansammlung von „Splittergruppen“) ermöglicht keinerlei Rückbindung an die Basis. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dadurch nicht die erforderlichen Einflussmöglichkeiten auf die Tarifsetzung, geschweige denn, die erforderliche Mächtigkeit.**

⇒ **Eine Beteiligung der AGMAV-Württemberg in der ARK-DD käme einer Alibifunktion gleich, eine mögliche Einflussnahme auf die Arbeits- und Lohnbedingungen sehen wir in diesem Konstrukt nicht.**

⇒ **Eine Beteiligung an der ARK-DD stünde auch der Tarifstrategie der AGMAV entgegen. Die eigenständige Tarifgestaltung (abgesehen von der Anwendung des Tarifvertrages des Marburger Bundes für die Ärzte) in der ARK-DD, verhindert oder erschwert zumindest die Möglichkeit eines Flächentarifvertrages – Anwendungstarifvertrag TVöD – für die Soziale Arbeit.**

⇒ **Aus den genannten Gründen steht die AGMAV-Württemberg für eine Mitarbeit in der ARK-DD nicht zur Verfügung.**

2016-05-12

Erster Streik an einem katholischen Krankenhaus

Bundesweit zum ersten Mal haben Mitarbeitende eines katholischen Krankenhauses am 11.10.2017 die Arbeit niedergelegt. Ver.di hatte die Beschäftigten in Ottweiler (Saarland) zum Warnstreik aufgerufen, mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrags zur Entlastung der Mitarbeitenden an der Marienhausklinik.

Der Streik war eingebettet in die bundesweite ver.di Strategie für mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen. Erstmals haben Beschäftigte eines katholischen Krankhauses gestreikt. Das hat natürlich bundesweit für große Aufmerksamkeit gesorgt.

Im Vorfeld des Streiks verteilte die Klinikführung zur Einschüchterung „Informationsschreiben“ an die Mitarbeitenden, in denen mit Hinweis auf das angebliche Streikverbot im „Dritten Weg“ den Mitarbeitenden arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht wurden, sollten sie sich an dem Streik beteiligen.

Die streikbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wendeten sich daraufhin mit einem bewegenden Brief – „Was uns bewegt“ – an ihre Kolleginnen und Kollegen, Patientinnen und Patienten und an die Öffentlichkeit:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Patientinnen und Patienten,
liebe Saarländerinnen und Saarländer,

Ja, wir werden streiken.

Für mehr Personal. Für Arbeitsbedingungen, die es uns ermöglichen, diesen Beruf auch in den nächsten Jahren noch mit Freude auszuüben. Für eine menschenwürdige Pflege, in der ausreichend Zeit bleibt für die Patientinnen und Patienten. Für ein Gesundheitssystem bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht das Geld.

Wir haben uns diese Entscheidung nicht leicht gemacht.

Wir haben das Anliegen schon lange über andere Wege thematisiert: wir haben demonstriert, wir haben eine aktive Mittagspause gemacht, wir haben Briefe an den Bischof geschickt und die Klinikleitung auf das Problem hingewiesen. Es hat sich jedoch nichts verändert. Immer erwarten alle, dass es doch irgendwie weiter geht und dass die Pflege sich letztendlich aufopfert. Das letzte Mittel, das uns bleibt, ist der Streik.

Wir streiken nicht gegen „unser Haus“, sondern für unser Krankenhaus.

Wir sind Teil einer bundesweiten Bewegung der Pflege, die sich an die Politik richtet, endlich gute Pflege zu ermöglichen. Wir brauchen eine gesetzliche Personalbemessung und fordern von allen Parteien die Einlösung ihrer Wahlversprechen. Nicht dieser Streik ist schlecht für „unser Haus“, sondern der Normalzustand. Wir wollen ein Krankenhaus, dass dem eigenen Leitbild gerecht werden kann.

Wir streiken nicht, weil es ein kirchliches Unternehmen ist, sondern trotzdem.

Wir denken nicht, dass die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Krankenhäusern besser oder schlechter sind, als in kommunalen oder privaten Krankenhäusern. Der Unterschied ist aber, dass in anderen Krankenhäusern mit der Gewerkschaft über die Arbeitsbedingungen verhandelt wird (z.B. SHG und UKS) und bei uns nicht. Das muss sich ändern, sonst wird sich am Personalmangel nichts verändern.

Wir lassen uns nicht einschüchtern.

Auch wenn die Klinikleitung noch zehn Briefe schreibt, dass es verboten ist zu streiken, lassen wir uns nicht länger einschüchtern. Zu lange haben wir dieses Spiel mitgespielt und sind ruhig geblieben. Wir haben gemeckert, aber letztendlich doch weitergemacht. Damit muss Schluss sein. Wir wissen auch: Jeder Beschäftigte in Deutschland hat das Recht für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen und zu streiken. Egal ob kirchlich, kommunal oder privat. Dieses Recht kann uns niemand nehmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir brauchen Eure Unterstützung.

Alle Beschäftigten sind zum Streik aufgerufen.

Schließt euch an, denn gemeinsam sind wir eine starke Gemeinschaft. So wie wir jeden Tag, trotz des Personalmangels, gemeinsam als Team, das Bestmögliche für unsere Patienten tun, können wir jetzt gemeinsam für eine gute Gesundheitsversorgung kämpfen. Für uns und für die Patientinnen und Patienten. Wir können auch jede und jeden verstehen, der sagt: „Ich unterstütze euch, aber werde nicht streiken, weil ich Angst habe, was dann passiert". Zeigt euch in den nächsten Tagen solidarisch und steht hinter denjenigen, die diesen Schritt für uns alle gehen. Es gibt Zeiten der Stille und es gibt Zeiten, in denen wir laut sein müssen. Wir waren lange genug still.

Liebe Ottweilerinnen und Ottweiler, liebe Kolleginnen und Kollegen aus anderen Krankenhäusern, liebe Saarländerinnen und Saarländer, wir brauchen auch eure Unterstützung.

Hier geht es nicht nur um uns. Hier geht es darum, wie unsere Gesellschaft mit kranken und alten Menschen umgeht. Hier geht es um Menschenwürde. Hier geht es um UNSER Krankenhaus."

Aus dem ganzen Bundesgebiet erreichten die Streikenden Solidaritätsbotschaften.

Auch Teilnehmer/innen der Diakonie-Tagung in Berlin solidarisieren sich mit den Streikenden am katholischen Klinikum in Ottweiler.

Weitere Solidaritätsbekundungen erreichten die Streikenden von der ver.di Betriebsgruppe der Stiftung Jugendhilfe aktiv, Esslingen:

„Als gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte eines großen diakonischen Trägers wissen wir nur zu gut, wie kompliziert es ist einen Streik in einer kirchlichen Einrichtung zu organisieren. Wir wissen auch, wie stark der Druck der Arbeitgeber auf die Beschäftigten wird, wenn sie es wagen, öffentlich zu sagen: So nicht mehr, mit uns nicht mehr!

Wir fordern gemeinsam mit Euch, dass die kirchlichen Träger nicht bremsen, sondern sich mit konstruktiven Verhandlungen für die Beschäftigten ihrer Einrichtungen einsetzen.

Wir würdigen Euren Mut und Eure Kraft und wissen sehr wohl, dass Eurer Kampf und Eure Aktion nicht nur gut für die derzeitige Auseinandersetzung im Gesundheitswesen ist, sondern gleichzeitig alle kirchlichen Beschäftigten unterstützt, die endlich nicht mehr dem kirchlichen Sonderrecht unterstellt sein wollen. Dafür wollen wir Euch danken und Euch unterstützen!"

Am 11.10. ab 6 Uhr startete der Streik morgens beim Streikposten vor dem Krankenhaus und mündete um 16:30 Uhr in einer Demonstration. Die Kolleginnen und Kollegen waren von der enormen Solidarität überwältigt. Hunderte Unterstützer kamen zur Demonstration, viele besuchten schon morgens das Streiklokal. Das hat den Streikenden gezeigt, dass sie nicht alleine stehen. Sie sind Teil einer trägerübergreifenden Bewegung für mehr Personal im Krankenhaus.

Auch das Presseecho war bemerkenswert; Radio Vatikan, Spiegel Online und sogar der englische Teil der Neuen Welle haben berichtet.

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitgeber von arbeitsrechtlichen Konsequenzen Abstand genommen, mit denen er im Vorfeld gedroht hatte.

Der in Mitarbeitervertretungskreisen gut bekannte Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon hat eine kleine Zusammenfassung zum aktuellen Rechtsstand bezüglich des Streikrechts für Beschäftigte bei Kirche, Diakonie und Caritas herausgegeben:

„Warnstreik im katholischen Krankenhaus Ottweiler:

… die Saarbrücker Zeitung hat über den für den kommenden Mittwoch geplanten Warnstreik in dem katholischen Krankenhaus in Ottweiler berichtet.

Da in diesem Bericht auch auf rechtliche Aspekte hingewiesen wurde, möchte ich hierzu einige Korrekturen anbringen:

In dem Bericht wird wie häufig von einem sogenannten Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen gesprochen. Auch der Krankenhausträger behauptet in seiner an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Mitteilung ein solches Streikverbot.

Richtig ist, dass es – selbstverständlich – auch in kirchlichen Häusern kein Streikverbot gibt. Denn die durch das Grundgesetz verankerten Rechte enden nicht mit Betreten eines kirchlichen Betriebes. Deshalb können Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer und die Gewerkschaften auch in einem kirchlichen Haus die Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionsrecht) in Anspruch nehmen.

Die Kirchen haben immer wieder versucht, ihre These von einem Streikverbot auch gerichtlich durchzusetzen. Zuletzt hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 20.11.2012 aus Anlass einer gegen die Gewerkschaft Ver.di gerichteten Klage mit dem Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen zu befassen. Das Bundesarbeitsgericht hat die auf Unterlassung von Streikaufrufen gerichtete Klage abgewiesen. Deshalb ist festzustellen: Bis heute hat kein einziges Gericht den Kirchen und ihrer Diakonie und Caritas Recht gegeben. Es gibt kein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20.11.2012 grundsätzliche Erwägungen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Kirchen im Hinblick auf die Festlegung von Löhnen angestellt. Denn es ist nicht zu übersehen, dass es zwischen dem Koalitionsrecht einschließlich dem dazugehörenden Streikrecht und dem kirchlichen Selbstverständnis zu Spannungen kommt. Die Kirchen dürfen in Ausübung ihres Rechtes, die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, auch den sogenannten Dritten Weg etablieren. Dieser schränkt die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften ein und der Anspruch der Gewerkschaften, auch in kirchlichen Einrichtungen streiken zu dürfen, beeinträchtigt den Dritten Weg. Dieses Spannungsverhältnis hat das Bundesarbeitsgericht im Wege der „praktischen Konkordanz" aufgelöst. Die Kirchen können (nur) dann von den Gewerkschaften einen Streikverzicht verlangen, wenn sie es den Gewerkschaften ermöglichen, im Rahmen des Dritten Weges für die Gewerkschaftsmitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen festzulegen. Dazu ist es erforderlich, dass die Kirchen die Gewerkschaften im Rahmen des Dritten Weges in einer Weise beteiligen, dass sie maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Dies ist dann nicht der Fall, wenn die Gewerkschaften in den arbeitsrechtlichen Kommissionen von Arbeitgebern und einigen wenigen Arbeitnehmervertretern überstimmt werden können.

RV Nord solidarisch mit Streikenden in Ottweiler

Eine solche Stellung haben weder die Katholische noch die Evangelische Kirche den Gewerkschaften in ihren Ordnungen über die Arbeitsrechtlichen Kommissionen eingeräumt.

Wir stellen deshalb fest: Sowohl die Evangelische als auch die Katholische Kirche müssen Streikaufrufe der Gewerkschaften hinnehmen, weil sie es versäumt haben, den Gewerkschaften eine ihrer sozialpolitischen Bedeutung entsprechende Beteiligung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu ermöglichen. Es ist einer Gewerkschaft aufgrund ihrer verfassungsrechtlichen Stellung und Bedeutung nicht zuzumuten, auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichten zu müssen, solange die Arbeitsbedingungen im Rahmen des Dritten Weges gegen ihren Willen festgelegt werden können. Eine Gewerkschaft kann ihre ordnungspolitische Funktion nur wahrnehmen, wenn sie in den zu führenden Verhandlungen über Löhne und andere Arbeitsbedingungen die erforderliche Verhandlungsmacht aufbauen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt erklärt, dass Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften als „kollektives Betteln" abzulehnen sind, wenn den Gewerkschaften nicht das Mittel des Arbeitskampfes zur Verfügung steht.

Richtig ist, dass die Gewerkschaft Ver.di gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20.11.2012 Verfassungsbeschwerde eingelegt hat. Diese richtet sich jedoch nicht gegen ein angebliches Streikverbot. Denn das Bundesarbeitsgericht hat ja – siehe oben – die gegen die Gewerkschaft Ver.di erhobene Klage abgewiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde von Ver.di zurückgewiesen – aber allein deshalb, weil es nicht erkannt hat, dass die Gewerkschaft durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes in irgendeiner Weise beschwert sein könnte. Das ist nachvollziehbar, weil das Bundesarbeitsgericht ja gerade kein Streikverbot ausgeurteilt hat.

Es überrascht nicht, dass der Träger des Krankenhauses in seinem Bemühen, den Streik abzuwenden, auch auf das angebliche Streikverbot verweist. Schon immer waren Arbeitskämpfe begleitet von Drohungen. Den streikbereiten Kolleginnen und Kollegen sei jedoch versichert, dass sie ihr grundgesetzlich garantiertes Streikrecht in Anspruch nehmen, welches Ihnen auch in kirchlichen Einrichtungen zusteht“.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen fordern Umdenken bei sachgrundlosen Befristungen

Der Arbeitskreis der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (AK-JAV) der AGMAV Württemberg schließt sich der „Frankfurter Erklärung der BAG MAV* zu sachgrundlosen Befristungen bei kirchlichen Rechtsträgern“ an!

Dort heißt es u.a.: [Befristete Arbeitsverhältnisse verschärfen die Gefahr von Armut und Altersarmut. Sie beeinträchtigen die Lebensqualität und die Lebensplanung der Beschäftigten bis hinein in die persönlichsten Entscheidungen zur Familiengründung. Sie verhindern den Erwerb von Wohnungseigentum und lösen nicht nur Angst vor Arbeitslosigkeit aus, sondern vermindern das Vertrauen in die eigene Kompetenz. Für das Verlagern des unternehmerischen Risikos auf die Dienstnehmerseite müssen die Betroffenen einen hohen Preis zahlen. Zitat: „Der menschliche Preis ist immer auch ein wirtschaftlicher Preis und die wirtschaftlichen Miss- stände fordern immer auch einen menschlichen Preis.“ Der Grundsatz der Dienstgemeinschaft wird von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Zweiklassendienstgemeinschaft erlebt.]

Als Arbeitskreis der Jugend- und Auszubildendenvertretung (AK JAV) setzen wir uns für die, in ganz besonderem Maße von sachgrundloser Befristung betroffenen Beschäftigten in der Diakonie ein. Die meisten Auszubildenden werden am Ende ihrer Ausbildung nur befristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen. In vielen auch diakonischen Einrichtungen ist die sachgrundlose Befristung eher die Regel als die Ausnahme. Wir weisen deshalb darauf hin, dass man nicht in „Sonntagsreden“, die prekäre Beschäftigung und den Fachkräftemangel in Pflege und Betreuung bedauern und gleichzeitig nur befristet und in Teilzeit Arbeit anbieten kann. Wir haben uns für einen Beruf im Dienst am Nächsten in Pflege- oder Betreuungsarbeit entschieden und möchten am Ende unserer Ausbildung einen guten Arbeitsplatz von dem man Leben kann und keine befristete (unfreiwillige) Teilzeitstelle.

Dienstgemeinschaft geht anders, neben guten Arbeitsbedingungen, auskömmlichen Löhnen und Gehältern, braucht Arbeit in Diakonie und Kirche auch Zukunftssicherheit.

Wir solidarisieren uns mit den Forderungen unserer katholischen Kolleginnen und Kollegen und hoffen damit auch in der Württembergischen Landeskirche und ihrer Diakonie einen Beitrag zum Umdenken zu leisten.

Diese Erklärung wurde von der AGMAV an den Vorstandsvorsitzenden des Diakonischen Werkes Württemberg, Hrn. OKR Kaufmann und an Hrn. Landesbischof July weiter geleitet.

Die Frankfurter Erklärung in ganzer Länge ist zu finden bei den Kolleginnen und Kollegen der BAG MAV unter http://www.bag-mav.de

* BAG MAV = Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der deutschen Bischofskonferenz

§ 16a Übernahme von Auszubildenden

[1]Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, ... Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) [1]Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

Kann man machen, muss man aber nicht! Jede Einrichtung kann ihre Azubis zu anständigen Konditionen übernehmen und auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Von unserer Kirche erwarten wir, dass sie ihre Diakonie dazu auffordert.

Generalistische Pflegeausbildung - Top oder Flop?

Nun ist es amtlich. Anfang Juli 2017 hat der Bundesrat dem Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) zugestimmt. Ab Januar 2020 werden dann die seither getrennt geregelten Ausbildungen der Altenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Pflegeberuf-Ausbildung zusammengefügt. Gleichzeitig soll an den Hochschulen ein dreijähriger Studiengang angeboten werden, den man mit einem Bachelortitel zur Pflegefachfrau/-mann abschließen kann.

Die Politik erhofft sich durch die Zusammenführung dieser drei Ausbildungen, ein neues, zukunftsorientiertes und attraktiveres Berufsbild der Pflege zu schaffen.

im Umgang mit pflegebedürftigen und demenziellen erkrankten Menschen, die bislang in der Ausbildung zur Altenpflege vermittelt wurde.

Trotz der generalistischen Pflegeausbildung wird es noch Abschlüsse in den einzelnen Berufsfeldern, sprich in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder Altenpflege, geben.

Nach zwei generalistischen Jahren folgt eine Zwischenprüfung. Nach dieser Zwischenprüfung besteht die Möglichkeit, die bis dahin erlernten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegehelfer- oder Assistenzausbildung anzuerkennen.

Im dritten Ausbildungsjahr muss man sich für eine von drei Varianten entscheiden.

Pflegefachkräfte müssen sich zunehmend um chronisch und mehrfach erkrankte Menschen kümmern. Hierbei ist immer mehr medizinisches Fachwissen gefragt. Dies gilt nicht nur für Einrichtungen der Altenhilfe. Immer mehr Kliniken haben geriatrische Schwerpunkte eingerichtet, dort werden Pflegekräfte benötigt, die sich mit den spezifischen Aufgaben der Altersmedizin auskennen.

Pflegekräfte profitieren also im Krankenhaus und im Pflegeheim vom medizinischen Fachwissen der bisherigen Ausbildung und von den Kenntnissen

Die ersten beiden Varianten sind eine Spezialisierung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder in der Altenpflege. Im letzten Ausbildungsjahr erhält man eine spezielle Ausbildung mit Theorie und Praxis in dem ausgesuchten Berufsfeld.

Die dritte Variante ist eine Fortsetzung der generalistischen Ausbildung im Rahmen des Bachelor – Studienganges zur/zum Pflegefachfrau/-mann. Zugangsvoraussetzung ist ein Fachabitur.

Nach fünf Jahren soll eine Evaluation erfolgen um zu klären, ob die Ausbildung weiter vereinheitlicht

wird. Wenn sich weniger als die Hälfte der Auszubildenden für eine spezialisierte Ausbildung entscheiden, wird man über eine Abschaffung der Wahloption im dritten Jahr nachdenken.

Die Finanzierung der drei beruflichen Ausbildungen wird über einen gemeinsamen Finanzierungsfonds gewährleistet. Aus diesem sollen die Schulen und die Mehrkosten der praktischen Ausbildung refinanziert werden. Dadurch entfällt das Schulgeld für angehende Altenpfleger*innen, welches derzeit in einigen Bundesländern während der Ausbildung gezahlt werden muss.

Die Träger sind während der praktischen Ausbildung verpflichtet, eine Praxisanleitung von mindestens zehn Prozent der Praktikumszeit sicherzustellen.

Durch das PflBRefG werden drei unabhängige Berufsfelder, die jeweils drei Jahre Ausbildungszeit in Anspruch genommen haben, zu einem zusammengeführt.

Fachleute äußerten die Sorge, dass spezifische Ausbildungsinhalte in Zukunft zu kurz kommen, beziehungsweise, dass künftig notwendiges Wissen nach der Ausbildung durch Fortbildungen eingeholt werden muss, da die Zeit in der Ausbildung für individuelle Inhalte der einzelnen Berufsfelder nicht ausreicht.

Hätte sich die Regierung für die Anhörung der 46 Änderungsanträge zum PflBRefG entschieden, wären viele Ungereimtheiten des neuen Gesetzes vermieden worden. Dadurch hätte die Nachhaltigkeit des PflBRefG verbessert werden können. So wird uns das Thema PflBRefG noch eine ganze Weile beschäftigen, da die notwendigen Nachbesserungen im laufenden Betrieb erfolgen müssen.

Außerdem wäre es sinnvoll gewesen, wenn zeitgleich zu dem neuen Gesetzesentwurf, ein Entwurf für den notwendigen Inhalt der neuen Ausbildung vorgelegen hätte. Ohne einen solchen Lehrplan wird es für die Ausbildungsstätten schwierig, sich auf die Neuordnung vorzubereiten. Zurzeit herrscht in den Kranken- und Altenpflegeschulen große Ratlosigkeit.

Alles in Allem hat die generalistische Ausbildung positive Ansätze, aber die eigentlichen Probleme, die wir in der Kranken- und Altenpflege haben, werden durch die neue Ausbildung nicht gelöst. Die ersten generalistisch ausgebildeten Pflegekräfte werden 2023 in die Einrichtungen kommen. In der Pflege fehlen aber heute schon erfahrene Fachkräfte. Es muss außer der Diskussion um eine neue Ausbildungsstruktur auch Maßnahmen geben, die der Berufsflucht entgegenwirken.

Um die Fachkräfte im Beruf zu halten und soziale Berufe insgesamt attraktiver zu machen, benötigen wir eine höhere Bezahlung und vor allem bessere Rahmen- und Arbeitsbedingungen.

Eine gute Anleitung für Auszubildende benötigt Zeit. Zeit, die in der Praxis nicht ohne zusätzliches Personal zur Verfügung steht, daran ändern auch die 10% Praxisanleitung des PflBRefG nichts.

Solange der Ablauf in den Einrichtungen nur aufrechterhalten werden kann, weil die Auszubildenden im regulären Stationsdienst eingesetzt werden und weil Mitarbeiterinnen bereit sind, aus ihrer Freizeit gerufen zu werden, wird die Attraktivität der Pflegeberufe und die Qualität der Ausbildung nicht gesteigert werden können!

Wenn die neue Pflegeberufsausbildung ein Erfolg werden soll, dann muss es Sofortmaßnahmen geben. Dazu gehört eine bessere Refinanzierung der Pflege in der Alten- und in der Krankenpflege, damit in den Tarifverhandlungen eine bessere tarifliche Eingruppierung und Bezahlung der Pflegekräfte möglich ist. Dazu gehört aber auch die gesetzliche Festlegung der Personalbemessung. Personalausstattung und Patientenzahlen müssen in einem festgelegten Verhältnis zu einander stehen. Außerdem muss gesichert werden, dass Entgeltanteile für das Personal nicht zweckfremd eingesetzt werden dürfen.

Miriam Fischer
AK Altenhilfe

ver.di-Kampagne zur Entlastung des Pflegepersonals in Kliniken u.a.

Pflegekammern? Nein Danke!

In den letzten Monaten haben wir auf unseren Veranstaltungen und über unsere Medien die Unterschriftenaktion von ver.di zur Pflegekammer beworben.

Die AGMAV hat sich bereits 2015 dazu positioniert: Hoher Arbeitsdruck, Überstunden, Einspringen an freien Tagen, zu wenig Zeit für Patientinnen und Patienten – für gute Arbeit bedarf es vor allem mehr Personal. Einer Pflegekammer stehen keine anderen Instrumente zur Verfügung als heute schon den Berufsverbänden und Gewerkschaften, um auf die Politik einzuwirken. Vielmehr besteht die Gefahr, dass politisch Verantwortliche sich unter Verweis auf die scheinbare Aufwertung der Pflegeberufe durch Kammern aus ihrer Verantwortung stehlen und echte Problemlösungen weiterhin verweigern.

Ein „pflegerisches Disziplinarrecht“ mit Berufsgericht und Sanktionsmöglichkeit ist – angesichts der Tatsache, dass fast alle Pflegekräfte im Angestelltenverhältnis tätig sind und damit dem Arbeitsrecht unterliegen – unnötig und nichts Weiteres als eine weitere, unsinnige Bürokratisierung der Arbeit.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Spaltung der Pflegenden. **Was ist mit den 50% Hilfskräften in der Altenpflege? Was ist mit den anderen Berufsgruppen?**

Daher formulieren wir ein klares NEIN! zu Pflegekammern in Baden Württemberg!

Die Landesregierung wird im I. Quartal mit Befragungen zur Errichtung dieser Pflegekammer beginnen und es liegt auch an euch, zu informieren: Pflegekammern lösen die Probleme der Pflege nicht!

Pflegekammer in (Baden-)Württemberg?

Die AGMAV Württemberg positioniert sich

Die AGMAV schließt sich der Position der Gewerkschaft ver.di zum Thema Pflegekammern an:

1. Die Tarifautonomie liegt in Händen der Sozialpartner – also Gewerkschaften und Arbeitgeber – und würde durch die Einführung einer Pflegekammer nicht berührt.
2. Durch die Errichtung von Kammern würde sich in den wichtigsten Fragen der Bezahlung und Arbeitsbedingungen also gar nichts bewegen.
3. Hoher Arbeitsdruck, Überstunden, Einspringen an freien Tagen, zu wenig Zeit für Patientinnen und Patienten – für gute Arbeit bedarf es vor allem mehr Personal.
4. Einer Pflegekammer stehen keine anderen Instrumente zur Verfügung als heute schon den Berufsverbänden und Gewerkschaften, um auf die Politik einzuwirken. Vielmehr besteht die Gefahr, dass politisch Verantwortliche sich unter Verweis auf die scheinbare Aufwertung der Pflegeberufe durch Kammern aus ihrer Verantwortung stehlen und echte Problemlösungen weiterhin verweigern.
5. Ein „pflegerisches Disziplinarrecht“ mit Berufsgericht und Sanktionsmöglichkeit ist – angesichts der Tatsache, dass fast alle Pflegekräfte im Angestelltenverhältnis tätig sind und damit dem Arbeitsrecht unterliegen – unnötig und nichts Weiteres als eine weitere, unsinnige Bürokratisierung der Arbeit.
6. Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben an Kammern käme einer Privatisierung bislang öffentlich wahrgenommener Aufgaben gleich, bei der die Kosten statt von der öffentlichen Hand in Zukunft von den Mitgliedern durch deren Zwangsbeiträge getragen werden müssten.
7. Eine Zwangsmitgliedschaft in Kammern wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“. In den Kammerversammlungen wird sich die ganze Vielfalt der Verbände und Meinungen widerspiegeln, die schon heute kennzeichnend für die Pflegeberufe sind.

In regelmäßigen Abständen wurde in den letzten Jahren die Errichtung von Pflegekammern auf Ebene der Bundesländer diskutiert. Ende 2014 wurde sowohl in Rheinlandpfalz auch in Schleswig-Holstein die Errichtung einer Pflegekammer beschlossen. In anderen Bundesländern - so auch in Baden-Württemberg - finden Befragungen als Grundlage für eine Entscheidung im Land statt, weitere Infos: http://www.aok-verlag.info/de/news/Errichtung-von-Pflegekammern-in-den-einzelnen-Bundeslaendern/28/

Eine Pflegekammer ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft für Pflegeberufe zur eigenständigen Verwaltung ihrer berufsständigen Belange. Sie übernimmt staatliche Befugnisse und öffentliche Aufgaben. Die Mitgliedschaft der Berufsangehörigen ist vom ersten Tag der Berufsausübung zwingend. Die Kammer wird durch einen verpflichtenden Mitgliedsbeitrag finanziert.

Die Hauptaufgabe einer Kammer für Pflegeberufe soll es sein, zum Wohle der Allgemeinheit die Bürgerinnen und Bürger vor gesundheitlichen Nachteilen und Schäden durch unsachgemäße Pflege zu schützen.

Weitere Zuständigkeitsbereiche sind:

- Beratung des Gesetzes- und Verordnungsgebers; Beteiligung bei Gesetzgebungsverfahren; Kooperation mit der öffentlich-rechtlichen Verwaltung;
- Gutachtertätigkeit; Benennung von Sachverständigen;
- Schiedsstellentätigkeit zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Berufsausübung zwischen Mitgliedern oder zwischen diesen und Dritten ergeben;
- Implementierung und Durchsetzung einer für alle Angehörigen der Pflegeberufe gültigen Berufsethik;
- Förderung, Regelung, Überwachung und Anerkennung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen;
- Abnahme von Prüfungen;
- Registrierung aller Angehörigen der Pflegeberufe im entsprechenden Bundesland; Vergabe von Lizenzen;
- Kooperation und Kontaktpflege mit anderen nationalen und internationalen Institutionen im Gesundheitswesen.

Die Idee ist, einen höheren Organisationsgrad des Berufsstandes zu erreichen, eine erhöhte Autonomie des Berufes herbeizuführen und die Professionalisierung des Berufsstandes zu erreichen.

Die Pflege muss aufgewertet werden, die verantwortungsvolle Tätigkeit braucht Anerkennung und Wertschätzung, Zeit zur Qualifizierung, Gesundheitsschutz und eine bessere Bezahlung.

- Wir benötigen für eine gute Pflege und bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung.
- Dies kann nur die Politik lösen. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz!
- Erforderlich sind verbindliche Grundlagen für bessere Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz der Pflegekräfte.
- Hier braucht es ordnungspolitische Vorgaben. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz!
- Zwingend nötig ist die Verbesserung der Finanzausstattung der Krankenhäuser sowie die Beseitigung der strukturellen Unterfinanzierung in der Altenpflege, damit Tarifabschlüsse bezahlt, Pflegekräfte angemessen vergütet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden können.
- Die Entscheidungen hierfür treffen kann alleine die Politik. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz.

Wir fordern dazu auf, die Berufsverbände und die Gewerkschaft ver.di zu stärken, um gemeinsam die Rahmenbedingungen durch Druck auf die Politik zu verbessern.

Eine Zwangsmitgliedschaft in einer Pflegekammer wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“.

Eine Spaltung der in der Pflege Tätigen (Fach- und Hilfskräfte) wird die Situation noch verschärfen.

In Bayern hat die Staatsministerin zwischenzeitlich einen „Pflegering“ als Alternative zur „Pflegekammer“ vorgeschlagen:

http://bayern.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++14fa7bbc-df98-11e4-bd3b-525400248a66

Dabei wären die Verbände der Pflegekräfte Mitglieder und nicht die Pflegekräfte selbst. Ver.di begrüßt diese Alternative zur Pflegekammer, als AGMAV schließen wir uns dieser Position an.

Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen!

Gute Pflege braucht bessere Bezahlung!

Die Pflegeberufe müssen aufgewertet werden!

Pflegekräfte müssen sich (gewerkschaftlich) organisieren!

Aber: Pflegekammern lösen das Problem der Pflege nicht!

Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie?

Unter dem Eindruck der Demo von mehr als 1.500 Diakoniemitarbeitenden, hat die EKD-Synode 2011 in Magdeburg „10 Forderungen zur Solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ verabschiedet. Eine der Forderungen soll die Beteiligungsmöglichkeiten von Mitarbeitervertretungen stärken. Daraus entstand, unter Mitwirkung der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen (BuKo) eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe, die sich u.a. mit der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD beschäftigt hat. Die BuKo forderte schon 2012, im Rahmen dieser Novellierung, die Einführung der Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Betrieben. Bei der MVG.EKD Novellierung 2013 wurde die Normierung jedoch aus der Vorlage gestrichen. Die Diakonie Deutschland setzte stattdessen eine Arbeitsgruppe ein, die sich mit der Frage der Mitwirkungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen befassen und einen Regelungsvorschlag erarbeiten sollte.

Unter Mitwirkung dieser Arbeitsgruppe, hat der Ausschuss für Diakonie am 12. Oktober 2017 in Nürnberg eine Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung verabschiedet. Damit soll die unternehmerische Mitbestimmung der Mitarbeitenden in den diakonischen Einrichtungen gestärkt werden. Die Verbandsempfehlung sieht vor, dass diakonische Einrichtungen ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden diese durch eine Vertretung im Aufsichtsorgan an der Arbeit dieses Gremiums beteiligen - mit gleichen Rechten und Pflichten wie andere Aufsichtsratsmitglieder.

"Eine verantwortungsvolle, transparente und wirtschaftliche Unternehmensführung ist immens wichtig. Die Mitarbeitenden dabei zu beteiligen, ist gerade für die Diakonie vor dem Hintergrund unseres kooperativen und konsensorientierten Leitbildes naheliegend", sagt Dr. Jörg Kruttschnitt, Vorstand Finanzen, Personal, Organisation, Recht und Wirtschaft der Diakonie Deutschland. "Die Setzung von Arbeitsrecht regeln wir bereits seit über 40 Jahren in einem Miteinander von Dienstnehmern und Dienstgebern, auf dem Dritten Weg. Noch länger existieren Regelungen für die betriebliche Mitbestimmung durch Mitarbeitervertretungen. Nun ist es also Zeit, die Mitarbeitenden auch auf unternehmerischer Seite zu beteiligen."

In etlichen größeren diakonischen Einrichtungen werden den Mitarbeitervertretungen auf freiwilliger Basis bereits derartige Mitwirkungsmöglichkeiten eingeräumt. Die Unternehmensmitbestimmung ist jedoch nicht einheitlich geregelt und daher recht unterschiedlich ausgestaltet. Die neue Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung gibt den Einrichtungen nun eine Orientierung. Verpflichtend ist sie jedoch nicht. "Die Unternehmensmitbestimmung fördert letztlich die Wirtschaftlichkeit und verantwortungsvolle Führung unserer Mitgliedseinrichtungen" betont der Finanzvorstand der Diakonie Deutschland Kruttschnitt.

Noch vor Verabschiedung der Verbandsempfehlung hat die Buko die Arbeitsgruppe verlassen, da sie die Unternehmensmitbestimmung, in Form einer Empfehlung an die Dienstgeber nicht für ausreichend hält. Eine Verankerung der Unternehmensmitbestimmung muss entweder jeweils kirchengesetzlich oder entsprechend in den Satzungen der Diakonischen Werke erfolgen, um verbindlich für die Mitgliedseinrichtungen zu wirken. Außerdem fordert die Buko, dass mindestens zwei VertreterInnen der Mitarbeitenden im Aufsichtsgremium vertreten sein müssen.

Um die Reichweite der Verbandsempfehlung beurteilen zu können, lohnt sich ein Blick auf die weltlichen Regelungen der Unternehmensmitbestimmung. Das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelG) greift in Betrieben mit über 500 ArbeitnehmerInnen und garantiert den ArbeitnehmerInnen ein Drittel der Plätze im Aufsichtsrat. Ab einer Betriebsgröße von mehr als 2.000 Beschäftigten gilt das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) demnach sind die Hälfte der Mitglieder durch ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zu besetzen.

Es bleibt abzuwarten, ob es durch diese unverbindliche Verbandsempfehlung tatsächlich zu einer verbreiteten Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie kommen wird? Zweifel sind durchaus angebracht! Sicherlich auch ganz im Sinne des Verbandes Diakonischer Dienstgeber (VdDD) der noch niederschwelliger, eine nur werbende Lösung im Diakonischen Corporate Governance Kodex wollte.

Wie sich die Verbandsempfehlung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung in Württemberg auswirkt, ist noch unklar. Die AGMAV erwartet jedoch, dass für die Diakonie in Württemberg eine verbindliche Lösung zur Unternehmensmitbestimmung gefunden wird.

Reform des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Buko

agmav + ga

Die nächste Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD steht an. Die EKD Synode im Herbst 2018 soll das geänderte Gesetz beschließen. Zuletzt wurde das MVG.EKD im Jahre 2013 novelliert.

Seit 2000 bildet das MVG.EKD auch die Grundlage für das MVG-Württemberg. Aber nicht alle Änderungen des MVG der EKD sind in Württemberg auch übernommen worden. Unser jetziges MVG Württemberg hat die Änderungen von 2013 noch nicht nachvollzogen.
Trotzdem, die Inhalte des MVG.EKD bilden die Grundlage unseres MVGs—deshalb ist es wichtig, dass wir die Änderungen auf Bundesebene kritisch begleiten und uns für ein besseres MVG auf Bundesebene stark machen.

Am 18. September 2017 wurden Vertreter*innen der Mitarbeitendenseite von Herrn Fey (Referent für Arbeitsrecht im Kirchenamt der EKD), nach Hannover eingeladen, um den Änderungsentwurf zur Reform des MVG.EKD in Hannover zu diskutieren. Die Vorlage sah ganz danach aus, als hätten die Dienstgeber ihre Forderungen schon vor dem Entwurf einbringen können.

Ein erster Austausch zum MVG gab es bereits im Sommer 2016. Vertreter*innen von Buko und Stäko waren eingeladen. Das MVG wurde § für § besprochen, es wurde viel Verbesserungspotential identifiziert und begründet. Aus dem langen Protokoll findet man kaum etwas im vorliegenden Entwurf.

Nicht alle möglichen Verbesserungen, sind für uns und eine gute und wirkungsvolle MAV-Arbeit auch gleich wichtig. Deshalb hat sich die Bundeskonferenz (der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland) auf drei wesentliche Hauptforderungen geeinigt.

Die drei Forderungen wurden nicht einfach in den Raum gestellt sondern in sehr ausführlichen Schriftsätzen begründet und ausgeführt. Bernhard Baumann– C. als Fachjurist im Kirchenbereich hat die Forderungen mit ausgearbeitet.

Forderungen der Bundeskonferenz an die Novellierung des MVG-EKD:

1. Einführung der verbindlichen Einigungsstelle (Die Einigungsstelle ist im MVG.EKD im § 36a zu finden, ins MVG.Wü wurde diese bislang nicht übernommen.)
2. Verzicht auf ACK-Zugehörigkeit bei der Wählbarkeit zur MAV
3. Verzicht oder Verlängerung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichtes

Die Begründung für diese Forderungen sowie die Vorschläge zur Einarbeitung in ein novelliertes Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD wurden mit ausführlicher Begründung an das Kirchenamt der EKD gesandt.

http://www.buko-diakonie.de/mediapool/141/1415173/data/Buko_Novellierungsvorschlag_Stand_30aug2017.pdf

Diese Änderungen werden wir nicht geschenkt bekommen, deshalb rufen wir gemeinsam mit der Bundeskonferenz (BuKo) und ständige Konferenz (StäKo) zu einer Unterschriftenaktion auf um den Forderungen nach einer verbindlichen Einigungsstelle und der Streichung der ACK- Klausel Nachdruck zu verleihen.

Auf den folgenden Seiten findet ihr die Unterschriftenlisten, diese könnt ihr auch im Original auf www.buko-diakonie.de herunterladen.

Also: Sammelt Unterschriften überall!!

MVG § 10 - Fragen zur ACK

Kolleginnen und Kollegen, die der Neuapostolischen Kirche angehört, sind leider nicht wählbar.

Die Neuapostolische Kirche wurde im März 2017 als Gastkirche in die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Württemberg aufgenommen.
Das Arbeitsrechtsreferat der evangelischen Landeskirche informierte darüber, dass nicht die Württemberger ACK Zugehörigkeit gilt sondern die ACK Zugehörigkeit der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland.

Hier gibt ist die aktuell gültige Liste:
http://www.oekumene-ack.de/ueber-uns/mitglieder/

buko

agmav + ga

Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der EKD

Evangelische Kirche in Deutschland

Für eine Gleichbehandlung der Interessen kirchlich-diakonischer Arbeitnehmer*innen!

Keine Interessenvertretung zweiter Klasse mehr!

Mitarbeitervertretungen in kirchlich-diakonischen Einrichtungen haben erheblich weniger Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten als **Betriebsräte** z.B. bei der Arbeiterwohlfahrt, dem DRK oder privaten Anbietern.

Regt der **Betriebsrat** z.B. eine Änderung der **Arbeitszeit**, eine Maßnahme zum **Gesundheitsschutz** oder Grundsätze zur **Urlaubsplanung** an, muss sich der Arbeitgeber damit ernsthaft auseinandersetzen. Es müssen im Betrieb Verhandlungen geführt werden, bis es einen tragfähigen **Kompromiss** gibt. Ansonsten entscheidet eine betriebliche **Einigungsstelle**, die dann eine verbindliche Regelung trifft. Diese 'Drohung' der Einigungsstelle führt zu einem großen **Einigungswillen** im Betrieb. Einigungsstellen werden sehr selten angerufen, sie entfalten ihre Wirksamkeit schon durch ihre bloße Existenz.

Schlägt eine **Mitarbeitervertretung** solche Regelungen vor, kann sich der **Dienstgeber Verhandlungen** einfach **entziehen.** Er muss lediglich innerhalb eines Monats kurz begründen, warum er die Maßnahme nicht möchte. Das reicht. Die Mitarbeitervertretung kann auch keine Verhandlungen erzwingen. Es kommt zu **keinem Kompromiss**, weil der **Einigungsdruck** einer Einigungsstelle schlicht **fehlt**.

Das ändert sich, wenn im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) eine betriebliche Einigungsstelle endlich eingeführt wird, wie es sie im Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen seit fast 70 Jahren gibt.

Mit meiner Unterschrift fordere ich die Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD!

Name	Anschrift	Unterschrift

ViSdP: Siegfried Löhlau, Geschäftsstelle der Buko, Heinrich-Wimmer-Str. 4, 34131 Kassel

buko

agmav + ga

Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der EKD

Evangelische Kirche in Deutschland

Wer in der Einrichtung arbeitet, muss auch für die Mitarbeitervertretung wählbar sein!

In kirchlichen-diakonischen Einrichtungen arbeiten zunehmend mehr Menschen, die keiner christlichen Kirche angehören. Dies hat vielfältige Ursachen.

Zum Beispiel:

- Auf Grund des 'Fachkräftemangels' fehlt qualifiziertes Personal mit Kirchenzugehörigkeit.
- Es wurden und werden ehemals staatliche Einrichtungen übernommen.
- Es entstehen neue Angebote z.B. im Bereich der Hilfen für geflüchtete Menschen ohne christlichen Hintergrund.

Auf diese Entwicklung hat die Evangelische Kirche (EKD) reagiert, in dem sie die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie gelockert hat. Es wird nicht mehr gefordert, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mitglied einer christlichen Kirche sein müssen. Wenn sie aber für die Interessenvertretung - die Mitarbeitervertretung (MAV) - kandidieren wollen, müssen sie in einer christlichen Kirche Mitglied sein.

Diese Regelung ist im höchsten Maße ungerecht, inkonsequent und schließt in manchen Bereichen einen Großteil der Beschäftigten von der Wahl in die MAV aus.

Wer gut genug ist in der Einrichtung zu arbeiten, muss auch das Recht haben, in die MAV gewählt zu werden.

Mit meiner Unterschrift fordere ich die Streichung der sogenannten ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, damit jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in die Mitarbeitervertretung gewählt werden darf!

Name	Anschrift	Unterschrift

ViSdP: Siegfried Löhlau, Geschäftsstelle der Buko, Heinrich-Wimmer-Str. 4, 34131 Kassel

ZVK für Auszubildende der Heilerziehungspflege endlich tariflich geregelt!

In den AGMAV-Mitteilungen 110 (August 2015) hatten wir darüber berichtet, dass es nun auch möglich ist, HEP-Auszubildende bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) anzumelden. Geschehen war dies in der Folge nur in einzelnen Einrichtungen der Diakonie Württemberg.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission am 14.07.2017 wurde nun Teil 4.3 der AVR-Wü/I um eine § 15 ergänzt, der klar stellt, dass ab 01.09.2017 alle Auszubildende der Heilerziehungspflege eine Anspruch auf „Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ haben.

Diese Klarstellung war notwendig geworden, da der Ausbildungstarifvertrag Pflege (TVAöD-BT-Pflege) Auszubildende der Heilerziehungspflege ausnimmt. Mit der Übernahme des TVöDs 2009 hatten wir zwar die HEP-Auszubildende in den Geltungsbereich des Ausbildungstarifvertrags Pflege (TVAöD - BT - Pflege) in Teil 4.1 + Teil 4.3 AVR-Wü aufgenommen, bzgl. ZVK fehlte aber diese ausdrückliche Erwähnung.

Wir haben uns nun lange dafür eingesetzt, dass auch HEPS zusatzversorgungsversichert sind. Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere Ausbildungsplätze so attraktiv wie möglich gestalten müssen, um auch zukünftig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit zu gewinnen!

Die Wartezeit bei der Zusatzversorgung - also bis überhaupt ein Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung entsteht - beträgt 60 Monate. Durch eine Versicherung während der drei Jahre Ausbildung wird schon einmal ein Grundstock gelegt, damit Azubis später einen Anspruch auf eine betriebliche Rente haben. Die betriebliche Altersversorgung ist für die Zukunft ein wichtiger Bestandteil der Alterssicherung. Junge Kolleginnen und Kollegen sind darauf angewiesen, dass sie schon bei der Ausbildung Ansprüche erwerben. Mit einigen anderen Ausbildungen erwerben sie sich diesen Anspruch ebenfalls.

Spätestens ab 01.09.2017 müssen die Azubis bei der ZVK angemeldet worden sein - fragt bei Euren Auszubildenden nach, ob dies auch erfolgt ist. Zu sehen ist es auf den Gehaltsmitteilungen.

Für den Tarifausschuss
Ursel Spannagel

Helios muss Bußgeld zahlen

Krankenhausbetreiber Helios muss Bußgeld wegen nicht-gewährter Pausen zahlen

Am 5. April hat das Landesarbeitsgericht Berlin den Krankenhausbetreiber Helios Kliniken GmbH zur Zahlung von 88.000.00 € Bußgeld wegen nicht -gewährter Pausen im Helios Klinikum Emil von Behring in Berlin Zehlendorf verurteilt.

Hintergrund des Urteils ist eine jahrelange Auseinandersetzung gegen die zunehmende Arbeitsverdichtung im Krankenhaus und für die Einhaltung des gesetzlich verbrieften Rechts auf Pausen. Bereits im September 2014 hat das Landesarbeitsgericht Berlin Helios aufgefordert, für die Einhaltung der gesetzlichen Pausenregelungen im Klinikum in Zehlendorf Sorge zu tragen. Über 200 Pausenausfallanzeigen im Jahr 2016 zeugen davon, dass Helios seinen gesetzlichen Verpflichtungen fortgesetzt nicht nachgekommen ist. Baki Selcuk, Betriebsratsvorsitzender im Klinikum in Berlin Zehlendorf und Mitglied des Konzernbetriebsrats bei Helios sagt dazu: „Unsere Kolleginnen und Kollegen geben tagtäglich alles, um die Qualität der Patientenversorgung aufrecht zu erhalten. Pausen sind aber nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sie sind auch und gerade im Krankenhaus enorm wichtig, um sich zu regenerieren und um dann erholt und fehlerfrei weiter arbeiten zu können.“

Seit Jahren ist die Arbeit im Krankenhaus von Arbeitsverdichtung gekennzeichnet. Leidtragende dieser Entwicklung sind die Beschäftigten und nicht zuletzt die Patientinnen und Patienten. „Wir fordern, dass Helios nun auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften achtet und in Zukunft in mehr qualifiziertes Personal und damit in bessere Patientenversorgung statt in Bußgelder investiert“, erklärt Max Bitzer, zuständiger Gewerkschaftssekretär.

Die Gewerkschaft ver.di kämpft seit Jahren gegen die Überlastung in Krankenhäusern und begrüßt das konsequente Vorgehen des Betriebsrats und das Urteil des Landesarbeitsgerichts.

Quelle: http://www.verdi.de/themen/gesundheit/++co++536aeaec-267e-11e7-acfa-525400940f89

Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen
(AVR-Wü I+II)
2018 der 6. Januar

Im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I gibt es eine Regelung, die schon 2010, 2011 und 2015 zum Tragen kam und in der Zwischenzeit schon wieder vergessen wurde..

Als Werktage betrachten wir normalerweise die Tage von Montag bis Freitag – das Wochenende wird als arbeitsfrei betrachtet, wenn auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen an diesen Tagen regelmäßig arbeiten müssen. Und für diese gibt es eine gesonderte Regelung.

Rechtsgrundlage

Nach § 49 Teil 3.2. und Teil 3.3 AVR-Wü/I vermindert sich für alle Mitarbeitenden, die

- regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt sind,
- der Wechselschicht – oder Schichtarbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht (die Bezahlung einer Schicht- oder Wechselschichtzulage ist keine Voraussetzung),

und die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- arbeiten müssen oder
- nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Feiertage, die auf einen Werktag fallen

Im Jahr **2018** fällt der **6. Januar** auf einen Samstag.

Das heißt, dass allen Mitarbeitenden, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, für diese Tage ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert bekommen müssen.

Umsetzung des tariflichen Anspruchs

Soweit in Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR-Württemberg/I diese Regelung nicht umgesetzt wird, muss die Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung hinwirken.

Der Anspruch der Mitarbeitenden für den 6. Januar ist grundsätzlich ein individualrechtlicher Anspruch und muss von den Mitarbeitenden selbst geltend gemacht werden, außer es gelingt der Mitarbeitervertretung, das Thema kollektivrechtlich zu regeln. Für die Geltendmachung findet Ihr auf der Webseite der AGMAV unter Arbeitshilfen eine Vorlage, die Ihr den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen könnt. Die Mitarbeitenden sollten Ihren Anspruch für den 6. Januar unmittelbar geltend machen, da hier die (kurze) Ausschlussfrist von 6 Monaten nach AVR-Wü/I § 37 Abs. 1 Satz 2 gilt (das heißt in diesem Fall bis 30.06.2018).

Definition Werktag

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG).

Definition gesetzlicher Feiertag

Die gesetzlichen Feiertage werden von den Ländern festgelegt, vereinzelt auch vom Bund. Keine gesetzlichen Feiertage sind der 24.12. und der 31.12..

Definition Wechselschichtarbeit (§ 7 Abs. 1 AVR-Wü/I)

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Definition Schichtarbeit (§ 7 Abs. 2 AVR-Wü/I)

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstem einem Monat vorsieht, und der innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Ursel Spannagel
Vorsitzende Tarifausschuss

Die gläserne Decke - Debora

Die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks hat im Jahr 2010 beschlossen, bis zum Jahr 2020 den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien diakonischer Einrichtungen auf mindestens 40 % zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde im Jahr 2012 - gefördert durch den ESF - das Projekt Debora (mit drei Teilprojekten) vom Diakonischen Werk Württemberg ins Leben gerufen. Eines der Teilprojekte war „Frauen in Spitzenpositionen“. In diesem Teilprojekt wurde ein Qualifizierungsprogramm für Frauen entwickelt, die entweder eine Führungsfunktion inne haben oder aber eine solche übernehmen wollen. Erklärtes Ziel war es damals, dass Leitungen weiblicher werden, um in Unternehmensführungen Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Soziale Arbeit - so die Intention - soll auch und gerade auf der Leitungsebene von Lebenserfahrung, fachlicher und sozialer Kompetenz vom Frauen profitieren und somit weiterentwickelt werden. Debora war folglich gezielt zur Qualifizierung von Frauen angelegt.

Grafik: The Economist, Juli 2005

Am Ende des Förderzeitraum wurde das Projekt als solches beendet, das damit verbundene Qualifizierungsangebot jedoch weiter geführt. Einhellige Feststellung (gerade auch die der Teilnehmerinnen an den Qualifizierungsangeboten) war, dass Frauen nach wie vor an die „gläserne Decke“ stoßen, wenn es darum geht, Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen zu bekommen oder wahr zu nehmen.

Im April 2016 bekamen wir nun die Information, dass das Qualifizierungsprogramm „Einstieg in Führung“ zukünftig nicht nur ein Angebot an Frauen sein, sondern auch für männliche Nachwuchsführungskräfte geöffnet werden soll! Auf den schriftlichen Protest des AGMAV-Vorstands und des AK Gleichstellung erfolgte nicht einmal eine Antwort.

Die AGMAV forderte, anstatt das Führungskräfteprogramm von Debora für Männer zu öffnen, die Anstrengungen zu erhöhen, Frauen von der Notwendigkeit und Attraktivität leitender Tätigkeit zu überzeugen, sie entsprechend zu qualifizieren und die bestehenden nach wie vor überwiegend männlichen Unternehmensführungen zu motivieren, ihre Aktivitäten zur Erreichung des Beschlusses 40:40 zu erhöhen.

Monitoring

Im Rahmen des Beschlusses von 2010 wurde auch vereinbart, alle zwei Jahre ein Monitoring durchzuführen, um den Fortschritt des Vorhabens zu erfassen. Bei den ersten beiden Erhebungen wurde schon deutlich, dass es schwierig ist, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das letzte Monitoring (2016) zeigte erneut deutlich, dass es bisher nicht gelungen ist, einen Fortschritt zu erzielen. In einem der letzten Berichte des Vorstands des DWW war zu lesen, dass beim momentanen Stand das Ziel nicht erreicht werden wird. Es müssten 69% (bisher tatsächlich 38%) der frei werdenden Stellen an Frauen vergeben werden, um das Ziel bis 2020 zu erreichen. Das einzige Gremium, das den Beschluss 40/40 erfüllt, sind die MAVen, die beim Monitoring ebenfalls als Gremien mit berücksichtigt werden!

Der Name Debora wurde aus der Bibel gewählt: über die Richterin Debora, auch als Prophetin bezeichnet, wird im Buch der Richter erzählt, wie sie das Volk Israel zu einem wichtigen Sieg geführt hat. Ob Debora diesen Sieg im Diakonischen Werk Württemberg erreichen wird? Momentan lautet die Antwort darauf: NEIN!

Auch in der Diakonie scheint es ohne eine verpflichtende Quote nicht zu gehen - warum soll es bei uns anders sein, wie in der freien Wirtschaft?

Ursel Spannagel
Christian Lawan

ver.di-Rechtschutz erstreitet Überstundenzuschläge

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten beendet

Das Bundesarbeitsgericht schafft Rechtsklarheit:

Ein in Teilzeit beschäftigter Krankenpfleger hat nach einem Urteil des BAG (23.03.2017, AZ: 6 AZR 161/16) für „Längerarbeiten" Anspruch auch auf die tariflichen Zeitzuschläge von 30 Prozent. Klar ist nun:

- Überstunden leistet, wer in der Schicht- oder Wechselschichtarbeit überraschend länger als für den Tag geplant arbeiten muss. Diesen Anspruch können jetzt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte geltend machen.
- Diese Überstunden sind zwei Monate später durch Vergütung auszugleichen.
- Zuschläge von 30 Prozent sind zu zahlen (15 Prozent bei P11 bzw. EG 9c und höher).
- Beschäftigte in Teilzeit und in Vollzeit sind dabei ohne Unterschied zu behandeln. Auch Teilzeitbeschäftigten stehen also Überstundenzuschläge zu, wenn sie über ihren persönlichen Beschäftigungsumfang hinaus eingesetzt werden.

Gilt das für mich?

Die Bundesarbeitsrichter beurteilten den TVöD-K § 7 Abs. 6 bis 8. Wortgleiche Regelungen: TVöD-B, TV-L, TV-H, TV-VBGK, TV-TgDRV, TV DRV KBS, TV-EKBO, TV SSV, TV UKN, TV UMN, AVR-Wue und viele Haus- und Konzerntarife.

Inhaltlich gleiche Regelungen: DRK-Reformtarifver-trag, TV Charité, TV EvB, TV KAH, TV VKKH, HTV Uniklinikum Leipzig, AVR Caritas (Anlage 30-33), TV-Ärzte (VKA), TV-Ärzte (Länder), TV-Ärzte VBGK, TV-Ärzte KF und viele weitere.

Und nun?

Viele, und insbesondere Teilzeitbeschäftigte, haben für ihre Arbeitsstunden, die ihre tägliche Schicht verlängerten, keine Zuschläge erhalten, oft nicht einmal die Vergütung für die Stunden „als solche". Sie können bis Ende eines Monats für erbrachte Überstunden der vorausgegangenen acht Monate diese Ansprüche konkret schriftlich geltend machen

Macht es einen Unterschied, ob ich ver.di-Mitglied bin?

Immer wieder versuchen sich Arbeitgeber, aus ihren vertraglichen Verpflichtungen herauszuwinden. Oft vertrösten sie dabei auf gelegentlichen Freizeitausgleich. Unsere Tarifverträge bringen ver.di-Mitglieder auf die sichere Seite. Denn tarifliche Ansprüche sind unabdingbar. Dann kann der Arbeitgeber mit Freistellungen von geplanter Arbeitszeit nicht die Vergütungsansprüche beseitigen.

Voraussetzung ist, dass beide, Arbeitgeber und Du, unmittelbar tarifgebunden sind. Denn von bloßen Klauseln im Arbeitsvertrag dürfen beide einvernehmlich abweichen. Und kannst du im Zweifel nachweisen, dass Du nicht mit dem Tausch Vergütung gegen Freizeitversprechen einverstanden warst? Also: Schnell Mitglied werden!

Übrigens:

Mit einem Teil der jetzt zustehenden Überstundenzuschläge lässt sich die ver.di-Mitgliedschaft problemlos finanzieren.

Gemeinsam mehr erreichen
www.mitgliedwerden.verdi.de

V.i.S.d.P.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di • Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Sylvia Bühler • Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin • Juli 2017

www.gesundheit-soziales.verdi.de

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver.di

Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 13.7.2017

Voll besetzter Saal im Kolpinghaus - das hieß es war wieder Vollversammlung der AGMAV! Schon im Foyer herrschte reges Treiben, die Delegierten begrüßten bekannte Gesichter, man merkte, das netzwerken zwischen den MAVen funktioniert..! Aber auch volles inhaltliches Programm war angesagt!

Die Luthertür im Foyer füllt sich nach und nach mit den Forderungen aus den MAVen...

Nach der Andacht von Sabine Handl-Bauer begrüßte der Vorsitzende des AGMAV-Vorstands, Uli Maier die 219 Delegierten und immerhin 18 Gäste aus den MAVen und begann auch gleich mit dem Bericht über die Arbeit des Vorstands. Unter den Schlagwörtern: Geld – Macht - Diakonie beleuchtete er die Arbeit des Vorstands und der Geschäftsstelle, machte deutlich, an welchen Punkten die gemeinsam beschlossene Strategie Flächentarif wieder ein Stück weiter gekommen war. Die Übernahme der Entgeltordnung in die AVR-Württemberg, die Anträge an die Arbeitsrechtliche Kommission Württ. (AK) und damit verbundenen ARRG-Schlichtungen waren Meilensteine auf diesem Weg. Auch in den vergangenen Wochen wurde auf allen Ebenen wieder deutlich, dass die Arbeitgeber der Diakonie nur eines wollen: die AVR-DD, auch wenn die Arbeitsrechtliche Kommission auf Bundesebene nicht arbeitsfähig ist- oder gerade deshalb? Unterstützt werden sie dabei vom Vorstand des Diakonischen Werkes. Von dieser Seite wird offen gedroht, den kirchlichen Gesetzgeber ins Boot zu holen, wenn die AGMAV bei ihrem Widerstand bleibt. Das also ist ihr Verständnis von Dienstgemeinschaft und Verhandeln auf Augenhöhe! In einer von Markt und Wettbewerb geprägten Diakonie sind die Grenzen des Dritten Weges deutlicher denn je und wir müssen uns mit Nachdruck und aller Kraft für einen Flächentarif einsetzen.

Uli Maier berichtete weiter über den Stand der gerichtlichen Auseinandersetzung mit der BruderhausDiakonie. Nach der Aufforderung des Kirchengerichtshofs doch miteinander zu reden, fanden intensive Gespräche mit den Verantwortlichen statt. Eine gemeinsame Erklärung wurde ausgearbeitet, ob damit dieses Kapitel geschlossen werden kann, hängt nun an der Entscheidung des Kirchengerichtshofs in Hannover, doch damit ist zu rechnen. Für uns ist entscheidend, dass die AGMAV weiterhin im Rahmen der Gesetze, aber ohne Schere im Kopf veröffentlichen kann.

Der von der Dezembervollversammlung in der letzten Sitzung bestätigt Beirat tagte inzwischen und tauschte sich über die Ziele und Positionen der AGMAV aus. Dabei wurde deutlich, dass die kirchlich/diakonischen Strukturen vor allem den externen TeilnehmerInnen weitgehend unbekannt sind. Hier einen Überblick zu verschaffen steht für die Juli-Sitzung des Beirats auf der Tagesordnung.

Bei der Diskussion über die neue Loyalitätsrichtlinie, so berichtete Uli Maier, wurde sehr schnell deutlich, dass es den Arbeitgebern und Verantwortlichen in der Diakonie um ökonomische Gründe, beispielsweise angesichts des Fachkräftemangels, geht. Es gibt keine Tendenz, dass damit auch die ACK-Klausel für die Wählbarkeit in die MAV in Frage gestellt wird. Da es in immer mehr Einrichtungen aber genau deshalb große Probleme gibt, ist das für uns der entscheidende Punkt.

Dass die Arbeit des AGMAV-Vorstands erfolgreich ist, zeigte sich auch wieder daran, dass die angebotenen Fortbildungen nahezu immer ausgebucht und die Rückmeldungen dazu sehr positiv sind. Für 2017 waren bis zur Vollversammlung insgesamt 930 Anmeldungen eingegangen. Uli Maier bedankte sich bei den Beteiligten von Vorstand und Geschäftsstelle, ebenso für die immense Arbeit des Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit, der die MAVen stets zeitnah und umfassend informiert und auch die 29. Ausgabe der WIR! für die Mitarbeitenden auf den Weg gebracht hat.

Unter dem Beifall der Delegierten bedankte sich Uli Maier mit Blumensträußen im Namen des Vorstands bei den Juristinnen A. Unterweger-Rösiger

und D. Wörner für ihre Arbeit in den letzten Monaten. Sie hätten neben der laufenden Arbeit insbesondere bezüglich der Übernahme der Entgeltordnung und zu den erfolgreichen ARRG-Schlichtungen herausragende Arbeit geleistet.

Wie gewohnt schloss sich die Geschäftsführerin der AGMAV, Andrea Unterweger-Rösiger, mit ihrem Bericht über die Arbeit der Geschäftsstelle an. Zwei große Themenblöcke prägten die Arbeit der Geschäftsstelle neben der Mitarbeit an den Themen, die Uli Maier schon genannt hatte. Da war zum einen die Einarbeitung der Entgeltordnung, die nun am kommenden Tag von der AK in die AVR -Württemberg übernommen werden sollte. Es ist nicht selbstverständlich, dass auf dem Dritten Weg eine komplette und auch zeitlich identische Übernahme der Regelungen des öffentlichen Dienstes beschlossen wird. Der andere Themenblock befasste sich mit der Änderung des ARRG, da wollte sie aber inhaltlich noch nichts verraten, denn dies sei auf der Tagesordnung für den Nachmittag. Spätestens an diesem Punkt spürten die Delegierten eine Spannung, die geradezu greifbar war!

Sie berichtete außerdem von Verhandlungen vor dem Kirchengericht, beispielhaft nannte sie zwei Verfahren: Einmal die Eingruppierung von Betreuungskräften in der Pflege und zweitens den Versuch, ein langjähriges MAV-Mitglied zu kündigen. Doris Wörner ermahnte in diesem Zusammenhang alle MAVen, sorgfältig Beschlüsse zu fassen und zu protokollieren, um beim Kirchengericht nicht aus formalen Gründen zu scheitern. Andrea Rösiger berichtete aus der Sicht der Beratung, wie der Druck von Seiten der Arbeitgeber auf die MAVen zunimmt und teilweise harte Auseinandersetzungen vor Ort bewältigt werden müssen.
Mit einem Dank an die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und dem Aufruf sich solidarisch zu verhalten, endete ihr Bericht.

Zu Gast war bei dieser Vollversammlung auch wieder Irene Gölz, Landesfachbereichsleiterin von ver.di. Ihr Thema waren die Entwicklungen bezüglich der Entgeltordnung. Sie berichtete von den nicht einfachen Verhandlungen, die im öffentlichen Dienst bereits seit 2005 anstanden, als der TVöD den BAT abgelöst hatte. Sie stellte klar, dass man bei den Gesprächen auf das „Good-Will“ der Arbeitgeber angewiesen war, denn es bestand zunächst Friedenspflicht.

Eine grundsätzliche Aufwertung konnte mit der neuen Entgeltordnung nicht durchgesetzt werden. In bestimmten Fällen besteht jedoch die Möglichkeit, dass MitarbeiterInnen einen Antrag auf Höhergruppierung stellen können. Ob sich das lohnt, kann für ver.di-Mitglieder von ver.di überprüft werden. Andrea Rösiger ergänzte dazu, dass im Bereich der Diakonie dieser Antrag bis zum 31.3.2018 möglich ist.

Unter dem TOP Berichte aus den Arbeitskreisen stellten Miriam Fischer und Martin Nestele die Aktion zum Tag der Pflege am 12. Mai in der Stuttgarter Königstraße beeindruckend vor.

Nach der Mittagspause war der Tagesordnungspunkt an der Reihe, der von allen mit Neugierde und Spannung erwartet worden war. Andrea Rösiger berichtete von der ARRG-Schlichtung. Nach der Änderung des ARRG hatten fünf Mitarbeitervertretungen auf Empfehlung der AGMAV die Zwischenzeit genutzt, die das Gesetz eingeräumt hatte, bevor am 1.11.2017 die Arbeitsrechtliche Kommission DD für sie zuständig geworden wäre. Sie kündigten die Dienstvereinbarungen zu § 36 a MVG.Wü (alt), die die Anwendung von AVR-DD für sie vorsah. In der Schlichtung konnte nachgewiesen werden, dass diese Dienstvereinbarungen unter Druck und entgegen den Vereinbarungen der sog. „Bad Boller Beschlüsse“ zustande gekommen waren. Der Schlichtungsausschuss unter Vorsitz von Prof. Dr. Reichold gab den Anträgen der AGMAV recht, so dass künftig entgegen dem Synodalbeschluss die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg für diese Einrichtungen zuständig ist. Der Schlichter ist der Auffassung, dass die von der Synode beschlossene Übergangsbestimmung zum ARRG verfassungswidrig sei.

Die Delegierten im Saal hielten den Atem an, denn mit so einer Aussage hätte wohl keiner gerechnet. So gab es frenetischen Beifall und lauten Jubel! Als

es wieder ruhig war, nutzte Andrea Rösiger die Gelegenheit, sich bei den MAVen der fünf beteiligten Einrichtungen für ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit zu bedanken.

Auch an diesem heißen Sommertag wieder eine sehr gute Beteiligung an der Sommervollversammlung im Kolpinghaus

Sonja Gathmann übernahm das Mikrofon und berichtete den Delegierten von der Arbeit der Bundeskonferenz der AGMAVen (Buko), sie ist in diesem Gremium eine der SprecherInnen. Ein wichtiges Thema der letzten Monate war, die verpflichtende Beteiligung der MAVen in den Aufsichtsgremien der Unternehmen einzuführen. Das wird allerdings vermutlich am Widerstand des Verbandes diakonischer Dienstgeber Deutschland (V3D) scheitern.
Zur geplanten Novellierung des MVG EKD wird die Buko neben weiteren Themen drei Hauptforderungen aufstellen: Das ist zum einen eine verbindliche Einigungsstelle, ferner Streichung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichts und als letztes die Abschaffung der ACK-Klausel.
Sie lud zum Schluss die Delegierten ein, an der von der Buko mitveranstalteten Konferenz im Oktober teilzunehmen mit dem Titel: Neue Wege suchen: Tür auf für Tarifverträge in der Diakonie!

Die zuständigen Vorstandsmitglieder berichteten anschließend über die Themen, die in den Arbeitskreisen behandelt werden und luden Interessierte ein, in den Arbeitskreisen mitzuarbeiten.

Als letzter Tagesordnungspunkt war ein Antrag zu behandeln, der die Einsetzung eines Arbeitskreises für die Behindertenhilfe zum Thema hatte. Um dem Wunsch nach Austausch über die Probleme und Veränderungen gerecht zu werden, die das Bundesteilhabegesetz gerade für diesen Bereich mit sich bringt, schlug der AGMAV-Vorstand regelmäßige Vernetzungstreffen ähnlich der Jugendhilfe vor. Nach kurzer Diskussion unterstützte die Vollversammlung mit großer Mehrheit die Einsetzung eines Arbeitskreises.

Zwischenzeitlich wurde der Arbeitskreis Behindertenhilfe mit der Zielsetzung eingesetzt, sich mit den Auswirkungen des BTHG auf die Mitarbeitenden zu befassen. Die Verantwortlichen des AGMAV-Vorstandes sind Frauke Reinert und Jochen Dürr.
Das erste Treffen wurde für den 1.12.2017 geplant.

Damit endete die Sommervollversammlung 2017. Uli Maier verabschiedete die Delegierten, wünschte ihnen eine schöne Ferien- und Urlaubszeit und lud sie zur nächsten Vollversammlung am 14. Dezember herzlich ein.
Hanno Zinßer

Jugendhilfe: MAVen vernetzen sich

Am 19.09.2017 fand für die Kolleginnen und Kollegen aus den Mitarbeitervertretungen der diakonischen Jugendhilfeeinrichtungen in Württemberg das vierte Vernetzungstreffen statt.
Das Treffen der Jugendhilfemitarbeitervertretungen dient neben dem Austausch zu tagesaktuellen Themen auch der Erarbeitung erfolgreicher Strategien in der MAV-Arbeit.

Es geht darum, gemeinsame Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu finden. Beispielsweise haben durch die Aufgaben der Flüchtlingsbetreuung viele Einrichtungen in den letzten 2 Jahren eine starke Expansion erlebt. Der drastische Rückgang in Anzahl und Art der Unterbringung minderjähriger Flüchtlinge und damit der Rück- oder Umbau der Einrichtungen fordert nicht nur Leitungen, sondern auch die Mitarbeitenden und MAVen.

Zum anderen werfen die Änderungen des VIII. Sozialgesetzbuches (Kinder- und Jugendhilfegesetz) ihre Schatten voraus. Nach derzeitiger Einschätzung werden diese Änderungen massive Auswirkungen auf die Arbeit in den Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen haben. Die Änderungen sind möglicherweise für die Beschäftigten in etwa so bedrohlich, wie die Neuerungen im Bundesteilhabegesetz (BTHG) für die KollegInnen in der Behindertenhilfe.

Bericht des AK Gleichstellung

Der Arbeitskreis befasst sich mit Themen der Gleichstellung von Männern und Frauen. Dies ist in den Allgemeinen Aufgaben des § 35 Abs. 3e) Mitarbeitervertretungsgesetz die Aufgabe der ganzen Mitarbeitervertretung. Die Teilnehmenden im Arbeitskreis sind sehr aktiv und es sind nach der Neukonstituierung auch neue Kolleginnen und Kollegen dazu gekommen, worüber wir uns sehr freuen. Gleichstellung als übergreifendes Thema müsste eigentlich noch viel mehr Zulauf haben. Vor allem von Männern!

Unsere Themen im vergangenen Jahr bzw. seit der Neukonstituierung waren:

- ⇨ (wie immer) der 08.03.2017 - Internationaler Frauentag
- ⇨ hierzu die Mitgestaltung der WIR!
- ⇨ im Mai ist nach sechs Jahren eine neue „Arbeitshilfe Gleichstellung“ fertig geworden mit großer Unterstützung des AK Öffentlichkeitsarbeit
- ⇨ verschiedene Artikel in den AGMAV-Mitteilungen, die Ihr auch gerne weiter verbreiten könnt:
- ⇨ befristete Teilzeitbeschäftigung für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung
- ⇨ Altersarmut von Frauen
- ⇨ Ende Juni und Anfang Juli haben zwei Fortbildungen stattgefunden, die vom AK Gleichstellung angeregt worden waren: eine Fortbildung ausdrücklich für die Gleichstellungsbeauftragten der MAV, eine zum Thema Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit. Beide Fortbildungen waren voll und kamen bei den Teilnehmenden gut an
- ⇨ die Vorbereitungen für die Fachvollversammlung, die wir für 2018 planen, sind angelaufen

Im Herbst letzten Jahres gab es für uns eine große Enttäuschung: bei Debora, bei dem ein Teilprojekt zum Ziel hatte, Frauen für Führungstätigkeiten zu qualifizieren, werden zukünftig die Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer angeboten. Der AK Gleichstellung hat sich hierzu dem Vorstand des Diakonischen Werks gegenüber deutlich positioniert und bis heute keine Antwort erhalten. Herr Kaufmann war überrascht, dass wir überhaupt eine Antwort erwartet haben.

Außerdem ist fest zu stellen, dass der Beschluss, bis zum Jahr 2020 40 % der Leitungsstellen und Gremien mit Frauen zu besetzen, nicht erreicht werden wird. Das so genannte Monitoring, das im Abstand von zwei Jahren statt findet, lässt eher vermuten, dass es rückwärts geht.

Der nächste Termin des AKs findet am 20.10.17 im Werkhaus des BHZs in Stuttgart-Feuerbach statt. Wer teilnehmen und vorab eine Einladung bekommen möchte, meldet sich am besten bei Christian Lawan oder mir über die AGMAV-Webseite. Dort findet Ihr auch weitergehende Informationen zum Thema Gleichstellung – hier auch noch mal mein Dank an Susanne, die die Aktualisierungen vornimmt.

Soweit für heute: ich würde mich freuen, wenn paar mehr von Euch im nächsten AK Gleichstellung begrüßen zu können.

Für den Arbeitskreis Gleichstellung:
Ursel Spannagel

Arbeitshilfe Gleichstellung unter
http://www.agmav-wuerttemberg.de/arbeitskreise/gleichstellung/2017_arbeitshilfe_gleichstellung.pdf

8. März - Internationaler Frauentag 2018

Möglichkeiten für die Gleichstellungsbeauftragten und MAVen vor Ort

Zum Internationalen Frauentag 2018 wird es - wie all die letzten Jahren - eine „WIR!“ mit dem Schwerpunktthema „Internationaler Frauentag“ geben. Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitskreis Gleichstellung erstellen diesen Teil und wir wünschen uns, dass die „WIR!“ von den MAVen vor Ort auch verteilt werden.

Seit 2006 werben wir dafür, auch in der Diakonie den Internationalen Frauentag zu feiern. In einigen Einrichtungen gibt es von den MAVen geplante Aktionen zum 8. März.

Für alle, die im nächsten Jahr ebenfalls etwas initiieren möchten, hier ein paar Anregungen:

- ⇨ den Kolleginnen rote Nelken oder rote Rosen überreichen. Über die Finanzierung kann entweder mit der Dienststellenleitung gesprochen werden oder aber mit der Gewerkschaft ver.di, die in manchen Bezirken Blumen bereitstellt oder finanziert.
- ⇨ eine Frauenvollversammlung
- ⇨ ein Frauenfrühstück
- ⇨ Diskussionsveranstaltungen
- ⇨ ein Frauenabend (z.B. auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben / Organisationen / ver.di)
- ⇨ Material der Gewerkschaft ver.di zum Frauentag besorgen und verteilen.

Mit solchen Veranstaltungen oder Gesten kann der Internationale Frauentag in den Köpfen und den Einrichtungen verankert werden, auch wenn die Begehung dieses Tages keine Tradition in Kirche und Diakonie hat. Der Ursprung des internationalen Frauentages in der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung trug nicht dazu bei, ihm einen hohen Bekanntheitsgrad und Akzeptanz in Kirche und Diakonie zu verschaffen.

Aber gerade in der Diakonie, wo

- 70 - 80 % der Beschäftigten Frauen sind,
- es keine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gibt (außer in den MAVen),
- nach wie vor in kaum einer Dienststelle der 40/40-Beschluss (Besetzung der Gremien und Leitungsebene bis 2020 mit 40% Frauen) der Mitgliederversammlung des DWWs umgesetzt ist,
- kaum entsprechend dem Frauenanteil bei den Beschäftigten (wenigstens) eine gendergerechte Sprache gesprochen wird,
- wo weiterhin typische Frauenarbeitsplätze ausgegründet und damit den AVR entzogen werden (in Service GmbHs),

ist es notwendig, das Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung wieder ins Gespräch zu bringen. Gerade im Jahr 2018, in dem 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland gefeiert werden kann, müssen/können wir dazu beitragen, dass ein Bewusstsein dafür entsteht, dass auch heute noch viel im Argen liegt.

Christian Lawan
Ursel Spannagel
für den AK Gleichstellung

Vorankündigung

Fachvollversammlung

der Beauftragten für Gleichstellung nach § 23 Abs. 3 MVG

„Stell Dir vor, es ist soziale Arbeit und niemand geht hin“

Wird es auch zukünftig gelingen, Mitarbeitende für soziale und pflegerische Aufgaben zu gewinnen? Welche Strategien und Maßnahmen müssen wir dafür entwickeln?

am

Freitag, den 26. Oktober 2018
9.00 – 13.00 Uhr

im

im Kolpinghaus Stuttgart

Referent/innen:
Herr Thomas Poreski
Mitglied im Landtag, sozialpolitischer Sprecher der Grünen Landtagsfraktion
Frau Irene Gölz
Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg
Prof. Dr. iur. Annette Rabe
Beauftragte für Chancengleichheit, Evang. Hochschule Ludwigsburg

In Planung:
NN: Vertreter/in der Diakonischen Arbeitgeber

Moderation:
Herr Uli Maier
Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV)

Eine Einladung zur Fachvollversammlung wird allen Mitarbeitervertretungen noch rechtzeitig zugehen.

Weitere Informationen zum Thema sind auf der Internetseite der AGMAV zu finden:
www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Zusatzversorgungskasse (ZVK): Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften

Die Zusatzversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wurde im Jahr 2002 grundlegend reformiert. Das bisherige Gesamtversorgungssystem wurde auf ein Versorgungspunktemodell umgestellt. Mit den Startgutschriften wurden die im Gesamtversorgungssystem erreichten Anwartschaften zum 31. Dezember 2001 berechnet und in das neue Versorgungspunktemodell überführt.

Eine Startgutschrift für rentenferne Versicherte erhielt grundsätzlich, wer am 1. Januar 2002 pflichtversichert war und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Im Jahr 2007 hatte der Bundesgerichtshof in seinem ersten Grundsatzurteil zu den rentenfernen Startgutschriften die Berechnung beanstandet. Auch eine Neuregelung durch die Tarifvertragsparteien hatte 2016 vor dem Bundesgerichtshof keinen Bestand.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich nun am 8. Juni 2017 auf die Eckpunkte für eine Neuregelung zur Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte verständigt. Die Tarifeinigung steht dabei unter dem Vorbehalt, dass die Gremien der Tarifvertragsparteien bis zum 30.11.2017 dem Ergebnis zustimmen. Die Tarifvertragsparteien werden die Einzelheiten zur Neuberechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte in einem Änderungstarifvertrag umsetzen.

Sobald der Änderungstarifvertrag vorliegt, wird die Kassensatzung entsprechend angepasst. Anschließend überprüft die Kasse alle rentenfernen Startgutschriften auf der Grundlage der Neuregelung. In welchem Umfang sich die Startgutschriften für die rentenfernen Versicherten im Einzelfall erhöhen, kann von der Kasse erst nach Festlegung der Einzelheiten durch die Tarifvertragsparteien und nach der technischen Umsetzung verbindlich mitgeteilt werden. Alle betroffenen Startgutschriften werden **automatisch überprüft und die Versicherten benachrichtigt. Ein gesonderter Antrag der Versicherten ist nicht erforderlich.**

Bisher erhielt jede/r rentenferne Versicherte pro Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung einen Anteil von 2,25 Prozent der für ihn ermittelten höchstmöglichen Voll-Leistung. Nach der Neuregelung soll dieser Faktor in Abhängigkeit vom Beginn der Pflichtversicherung verändert werden. Zur Berechnung des neuen Faktors wird zunächst die Zeit vom erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ende des Monats ermittelt, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Anschließend werden 100 Prozent durch diese Zeit in Jahren geteilt (100 Prozent / Zeit in Jahren). So erhält man den neuen Faktor als Prozentwert, der zur Ermittlung der anteiligen Voll-Leistung maßgebend ist. War ein Versicherter beispielsweise 23 Jahre alt, als er erstmals im öffentlichen Dienst beschäftigt wurde, erhält er für jedes Versicherungsjahr 2,38 Prozent seiner Voll-Leistung. Der Faktor beträgt mindestens 2,25 Prozent und höchstens 2,5 Prozent pro Pflichtversicherungsjahr.

Beispiel 1:
Alter bei Beginn: 21 Jahre, Jahre bis zum Rentenbeginn 65: 44 Jahre. Vomhundertsatz: 2,27% pro Pflichtversicherungsjahr.

Beispiel 2:
Alter bei Beginn: 23 Jahre, Jahre bis zum Rentenbeginn 65: 42 Jahre. Vomhundertsatz: 2,38% pro Pflichtversicherungsjahr.

Beispiel 3:
Alter bei Beginn: 25 Jahre, Jahre bis zum Rentenbeginn 65: 40 Jahre. Vomhundertsatz: 2,5% pro Pflichtversicherungsjahr.

Soweit die Startgutschrift nach der bisherigen Fassung höher ist, bleibt es bei dieser Startgutschrift. Bei bereits **laufenden Rentenzahlungen** führen nach dieser Einigung erhöhte Startgutschriften zur rückwirkenden Erhöhung der Rentenleistungen. Die Erhöhungsbeträge werden unaufgefordert nachgezahlt.

Ursel Spannagel

Ehe für alle?
Staatliche Gesetzgebung trifft auf Kirchenwelt

Bei Fragen des Arbeitsrechts gelten die „weltlichen“ Begebenheiten nicht unbedingt auch im kirchlichen Bereich. Dritter Weg statt Tarifvertrag, MVG anstelle des Betriebsverfassungsgesetzes, usw. Aktuell begegnet uns das Thema „Welt und Kirche“ in einem anderen Zusammenhang. Auch bei der Frage gleichgeschlechtlicher Paare scheint die Kirche ihr eigenes Ding zu machen.

Noch im Juli überraschte die Bundesregierung mit der Einbringung und der abschließenden Beschlussfassung des Gesetzentwurfes zur Eheschließung von gleichgeschlechtlichen Paaren.
Nach dem Bundestag hat dem auch der Bundesrat zugestimmt. Dies wird als Meilenstein für die Gleichberechtigung von Paaren gleichen Geschlechts gesehen.

Das Gesetz ist seit 1. Oktober 2017 in Kraft. Wie stehen die Kirchen dazu?

In allen Landeskirchen können sich homosexuelle Paare segnen lassen, in Württemberg nicht. Auf der Webseite der evangelischen Landeskirche Württemberg steht dazu:
„Segnung gleichgeschlechtlicher Paare
Manche homosexuellen Paare äußern den Wunsch nach kirchlichem Segen. In der württembergischen Landeskirche ist die Segnung von homosexuellen Partnerschaften nicht möglich.
Die Kirche segnet im Auftrag und an der Stelle Gottes. Dass Gott gleichgeschlechtliche Partnerschaften bejaht, steht aufgrund der positiven Aussagen der Bibel zur Ehe und ihrer kritischen Aussagen zur Homosexualität aber zumindest in Frage. Außerdem könnte die Segnung den Eindruck erwecken, homosexuelle Partnerschaften würden der Ehe gleichgestellt, insbesondere dann, wenn die Segnung in einem öffentlichen Gottesdienst nach dem Vorbild der Trauung geschehen soll.
Es steht homosexuell empfindenden Menschen aber offen, sich im Rahmen der Seelsorge segnen zu lassen. Dabei werden die Menschen gesegnet, nicht die Partnerschaft.“ (https://www.elk-wue.de/glossar/segnung-gleichgeschlechtlicher-paare/ - 27.11.2017)

Die „Offene Kirche“ – Gesprächskreis und zweitgrößte „Fraktion“ in der Landessynode Württemberg – hat für die im November stattfindende Sitzung der Synode den Antrag auf Kirchliche Trauung eingebracht. Wir dürfen auf die Diskussion und das Ergebnis gespannt sein.

Immerhin wird auch an diesem Beispiel deutlich, dass die Uhren in der Kirche oft ganz anders ticken, als im Rest der Welt.

OFFENE KIRCHE bringt eigenen Gesetzentwurf zur Kirchlichen Trauung gleichgeschlechtlicher Paare in die Landessynode ein

Die OFFENE KIRCHE blickt mit großen Erwartungen auf die anstehenden Beratungen und Entscheidungen der württembergischen Landessynode zur "Ehe für alle".
In einem öffentlichen Hearing, das der Gesprächskreis OFFENE KIRCHE veranstaltet hat, machten Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Zusammenhängen sehr deutlich, dass die Diskriminierung gleichgeschlechtlich Liebender endlich auch in der württembergischen Landeskirche ein Ende haben muss. Die württembergische Landeskirche ist die einzige in der EKD, die weder eine öffentliche Segnung noch eine Trauung gleichgeschlechtlicher Paare zulässt.

Bei einem nichtöffentlichen Studientag im Juni diesen Jahres hatte die Synode mehrere Vorträge zum Thema Segnung gehört und diskutiert. Kurz darauf führte der Bundestag die "Ehe für alle" ein. Sie gilt seit dem 1. Oktober 2017.
Nach Ansicht der OFFENEN KIRCHE geht es nicht darum, wissenschaftliche Erkenntnisse, dass Homosexualität eine Veranlagung ist, gegen die Treue zur Bibel abzuwägen. Sie weiß sich dem Liebesgebot Jesu verpflichtet, wenn sie dafür plädiert, allen Paaren, die als getaufte Christen durch ihre Eheschließung bekundet haben, dass sie auf Dauer zusammenleben und Verantwortung füreinander übernehmen wollen, Gottes Segen zuzu-

sprechen. Eine Fortsetzung von Diskriminierung und Ausgrenzung ist für die OFFENE KIRCHE nicht hinnehmbar.

Mit marginalen Änderungen der bestehenden Trauordnung wäre eine Trauung für alle möglich, denn diese fordert die Gemeindeglieder dazu auf, ihrer staatlichen Eheschließung die kirchliche Trauung folgen zu lassen.

Es sind nur wenige Bibelstellen, die die Homosexualität unter Männern verurteilen. Meist im Rahmen sogenannter "Lasterkataloge", da zeit- und umweltbedingt weder für die biblischen Autoren noch für die Reformatoren eine Partnerschaft auf Augenhöhe für gleichgeschlechtliche Paare vorstellbar waren.

Zur Erinnerung: Im kommenden Jahr sind es 50 Jahre, dass in Württemberg Frauen der gleichberechtigte Zugang zum Pfarramt ermöglicht wurde. Auch damals wurde erbittert um die Auslegung der Bibel gestritten. Während die einen darauf bestanden, dass Frauen in der Gemeinde zu schweigen hätten, beriefen sich andere darauf, dass in Christus die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, Juden und Heiden aufgehoben seien. Mittlerweile sind Pfarrerinnen aus dem Alltag der württembergischen Landeskirche nicht mehr wegzudenken.

Die OFFENE KIRCHE hofft inständig, dass auch die Aufregung um die "Ehe für alle" in 50 Jahren längst Geschichte sein wird.
(Pressemitteilung vom 7.11.2017)

Vergleich beendet kirchengerichtliche Auseinandersetzungen

Unter dem Titel „Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen“ erschien im Dezember 2014 eine Sonderausgabe der WIR.

Äußerungen der AGMAV führten zu Verfahren der BruderhausDiakonie gegen die AGMAV.
Die seitens der BruderhausDiakonie angestrengte Klage ging bis zum Kirchengerichtshof in Hannover. Die dortige Einigung führte zur untenstehenden gemeinsamen Erklärung von AGMAV und BruderhausDiakonie.

bruderhaus DIAKONIE
Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

AG MAV

25.9.2017
Erklärung

BruderhausDiakonie und AGMAV einigen sich

Die BruderhausDiakonie und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) schließen einen Vergleich und geben eine gemeinsame Erklärung ab.

Reutlingen/Stuttgart — Vor dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche Deutschland haben sich die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) und die BruderhausDiakonie einvernehmlich und gütlich auf den Abschluss eines Vergleichs geeinigt. Ausgangspunkt der kirchengerichtlichen Auseinandersetzung waren Äußerungen der AGMAV, durch die sich die BruderhausDiakonie in ihrem Ansehen beschädigt sah. Diese waren in einer Extra-Ausgabe einer AGMAV-Zeitschrift im Dezember 2014 veröffentlicht worden.
Die AGMAV räumt ein, dass sie die von Seiten der BruderhausDiakonie beanstandeten Aussagen nicht in der Form der Tatsachenbehauptungen hätte veröffentlichen dürfen und sie insoweit zurücknimmt. Die BruderhausDiakonie räumt ein, dass sie vor Beschäftigung von Mitarbeitenden im Rahmen von Werkverträgen in Dienststellen der BruderhausDiakonie die Mitarbeitervertretungen nicht immer umfassend und rechtzeitig eingebunden hat.
In mehreren Einigungsgesprächen haben die Beteiligten ihre Positionen ausführlich dargelegt und erörtert. Aufgrund ihres Selbstverständnisses lehnt die AGMAV die Beschäftigung von Mitarbeitenden auf Basis von Werkverträgen ab. Sie bedauert die fehlende Einflussmöglichkeit im Rahmen des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Die BruderhausDiakonie erklärt, dass Werkverträge auch in der Diakonie rechtlich zulässig sind.
Beide Parteien wissen um ihre jeweiligen Positionen und wollen künftig zur Vermeidung von öffentlichen Auseinandersetzungen frühzeitig das Gespräch suchen. Mit diesem Vergleich beenden die Beteiligten die kirchengerichtlichen Auseinandersetzungen.

"...wer mag alle leichtfertigen und abergläubischen Dinge erzählen, welche die Weiber treiben...es ist ihnen von der Mutter Eva angeboren, daß sie sich äffen und trügen lassen."

Luther und die Frauen

In diesem Jahr feiern wir 500 Jahre Reformation und damit auch Martin Luther. Trotz seiner Bedeutung für uns Protestantinnen und Protestanten darf aus Sicht des Arbeitskreises Gleichstellung nicht darüber hinweg gesehen werden, dass das Frauenbild von Martin Luther vielfach nicht besser war als das Frauenbild in der katholischen Kirche. Auch scheute er nicht davor zurück, die Hexenverfolgung gut zu heißen. Natürlich muss der zeitliche Kontext berücksichtigt werden, so dass es nichts Außergewöhnliches war, dass Luther an die Existenz von Hexen glaubte.

In seiner Erklärung der Zehn Gebote von 1518 forderte er die Exkommunikation von als Hexen verdächtigten Frauen. Und er forderte wie seine Zeitgenossen 1526 in einer Predigt die Todesstrafe für vermeintliche Schadenszauberei. In den protestantischen Teilen des Reichs war die Hexenverfolgung schärfer als im katholischen Teil.

Aber auch allen anderen Frauen gegenüber hatte Luther ein erschreckend abwertendes Frauenbild. Trotz allem erhielt er von Frauen viel Unterstützung.

Diese Unterstützung entstand im Wesentlichen dadurch, dass Luther zum einen die Sexualität und das Zusammenleben von Frau und Mann als etwas Natürliches und von Gott Gegebenes gesehen hat, die Ehe als etwas Staatliches und nicht Kirchliches beschrieb, die Scheidung und die Ehe für Geschiedene akzeptierte.

Zum anderen hat Luther die Gleichberechtigung der Frau im Glauben betont und zum dritten die Bildung auch für das weibliche Geschlecht gefordert: „die allerbesten

Schulen, beide für Knaben und Maidlein, an allen Orten aufzurichten“.

Ein großes Verdienst der Reformation war natürlich die Öffnung der Klöster und damit die Möglichkeit, für sehr religiöse Männer und Frauen, freier zu leben und auch zu heiraten.

Hier ist wichtig zu erwähnen, dass Luther zuerst alleine bzw. mit anderen Reformatoren und dann mit seiner Frau Katharina, die auch aus einem Kloster kam; sehr viele „entflohene“ Nonnen aufgenommen und sich um deren Zukunft gesorgt haben.

Es gehört aber auch zur selben Wahrheit, dass für Luther Frauen beschränkt darauf waren, „daß das Weib geschaffen ist zur Haushaltung, der Mann aber zur Policey, zu weltlichem Regiment, zu Kriegen und Gerichtshändeln, die zu verwalten und führen.“ (zitiert nach Hubert Mynarek, "Luther ohne Mythos", S. 42) "Eine Frau hat häuslich zu sein, das zeigt ihre Beschaffenheit an; Frauen haben nämlich einen breiten Podex und weite Hüften, daß sie sollen stille sitzen." (zitiert nach Arnulf Zitelmann, 1997, "Widerrufen kann ich nicht. Die Lebensgeschichte des Marthin Luther", Beltz & Gelberg (S. 111).

Nicht nur, dass er die Frauen einzig zur Haushaltung geeignet sah: „Der Weiber Regiment hat von Anfang der Welt nichts Guts ausgereichet, wie man pflegt zu sagen: Weiber Regiment nimmt selten ein gut End! Da Gott Adam zum Herrn über alle Creaturen gesetzt hatte, da stund es Alles noch wol und recht, und Alles ward auf das Beste gerieret; aber da das Weib kam und wollte die Hand auch mit im Sode haben und klug seyn, da fielt es Alles dahin und ward eine wüste Unordnung. Wenn Weiber beredt sind, ist das an ihnen nicht zu loben, es paßt besser zu ihnen, daß sie stammeln und nicht gut reden konnen. Das ziert sie viel besser.“ (zitiert nach Hubert Mynarek, "Luther ohne Mythos", S. 45f)

„Die Ordnung fordert Zucht und eher, dass Weiber schweigen, wenn die Männer reden.“ (Martin Luther: Weimarer Ausgabe, VIII, S. 498, 12)

Dem völlig entgegengesetzt ist der Fakt, dass Luther seine Frau Katharina als Unternehmerin schätzte und förderte. Sie sorgte während ihrer Ehe und ihres Familienlebens für das Einkommen der Familie. In seinem Testament setzte Luther

Katharina als Alleinerbin und Vormund seiner Kinder ein. Das widersprach dem sächsischen Landesrecht. Deshalb ließ sich Katharina nach Luthers Tod das Testament vom Kurfürsten bestätigen. Dennoch geriet sie im Zuge der unruhigen Zeiten in wirtschaftliche Not.

Luthers Tischgespräche, so die englische Luther - Biografin Lyndal Roper (Luther- der Mensch Martin Luther- Ffm. 2016), waren gepfeffert mit sexistischen Sprüchen, die zwar damals „zur gewöhnlichen Geselligkeit bei Tisch gehörten, um den größtenteils Männer versammelt waren“, aber eben auch eine deutlich abwertende Haltung gegenüber Frauen zum Ausdruck brachten:

- "Es ist ein arm Ding um ein Weib. Die größte Ehre, die das Weib hat, ist allzumal, dass die Männer durch sie geboren werden." (zitiert nach: Luther heute: Ein trefflich Wort, Verlag Neues Leben, S. 33)
- "Darum hat die Maid ihr Punzlein, daß es dem Mann ein Heilmittel bringe." (zitiert nach: Luther heute: Ein trefflich Wort, Verlag Neues Leben, S. 33)
- Unkraut wächst schnell, darum wachsen Mädchen schneller als Jungen." (zitiert nach Arnulf Zitelmann, 1997, "Widerrufen kann ich nicht. Die Lebensgeschichte des Martin Luther", Beltz & Gelberg, S. 111)

Für heutige Ohren ist folgendes Zitat noch schlimmer und vollkommen inakzeptabel:

- "Der Tod im Kindbett ist nichts weiter als ein Sterben im edlen Werk und Gehorsam Gottes. Ob die Frauen sich aber auch müde und zuletzt tot tragen, das schadet nichts.." (Martin Luther: Werke. Weimarer Ausgabe, Bd 10/2, Weimar 1907, S. 296)
- Oft zitiert wird auch die Aussage Luthers “Lasst sie nur bis zum Tod tragen, sie sind darum da“ (L. Roper, a.a.O,).

Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Äußerung damals in anderer Weise für Aufruhr gesorgt hatte. Zu der Zeit war die Auffassung weit verbreitet, „eine Gebärende stehe unter dem Einfluss des Teufels und könne nicht auf dem Friedhof begraben werden, wenn sie bei der Geburt starb, ohne die Aussegnung erhalten zu haben“ (Roper, ebenda).

Luther hat sich mit obigen Äußerungen gegen die damals herrschende Meinung gestellt und letztlich darauf beharrt, dass Geburtsschmerzen natürlich und gottgefällig seien und der Tod bei der Geburt wie jeder andere Tod in Gottes Hand sei.

Die Aussage Luthers „Will die Frau nicht, so komm' die Magd!" wird auf den ersten Blick völlig zu Recht als inakzeptabel gewertet, muss allerdings ergänzt werden mit Luthers Einlassungen in seinem Traktat „Von ehelichen Leben“ in dem er auch der Frau das Recht einräumt, sich einen anderen Mann zu suchen, „wenn ein tüchtig Weib zur Ehe einen untüchtigen Mann überkäme…“ Der Mann so, führt Luther weiter aus, habe die Pflicht, solches zu bewilligen. (zitiert nach A. Bebel, Die Frau im Sozialismus, S. 105 f,. Berlin, 1976)

August Bebel argumentiert weiter, dass die Aussagen Luthers besonders wichtig seien, „weil die darin geäußerten Anschauungen mit den in der Kirche heute herrschenden im schärfsten Widerspruch stehen. Die Sozialdemokratie kann sich in dem Kampfe, den sie mit der Geistlichkeit zu führen hat, mit vollsten Fug und Recht auf Luther berufen, der in Frage der Ehe einen durchaus vorurteilsfreien Standpunkt einnimmt. (A. Bebel, a.a.O, S. 105 f.)

Luther lebte vor 500 Jahren. Manche seiner Aussagen sind für heutige (Frauen-)Ohren grausam. Viel schlimmer jedoch ist, dass einige der Aussagen heute - in Zeiten Donald Trumps und der AfD - wieder gesellschaftsfähig sind. Dagegen wehren wir uns und treten dafür ein, dass jegliche herabwürdigenden Äußerungen über Frauen geächtet werden.

Für den Arbeitskreis Gleichstellung:
Christian Lawan und Ursel Spannagel

Katharina von Bora (1499 –1552) in ihrer traditionellen Trauertracht für Witwen nach dem Tod ihres Mannes Martin Luther. Sie gilt als starke Frau an der Seite des Reformators mit großem Einfluss.
Quelle: https://www.sonntag-sachsen.de/2016/29/den-frauen-eine-stimme

Moderne Form von Ablasshandel

Tischrede vom AGMAV-Vorsitzenden Uli Maier im Rahmen eines Festmahles im Stile Luthers. Das Festmahl wurde von der Ev. Kirchengemeinde Waiblingen veranstaltet und fand am Reformationstag 2017 im Waiblinger Schlosskeller statt.

Verehrte lutherische Festmahlgemeinde,

meine Vorrednerin hat das Thema Inklusion angesprochen. Das ist nicht mein Thema, eher das Gegenteil davon. Wir sind jetzt beim kirchlichen Arbeitsrecht, das hat mehr Exklusives – dazu gleich mehr.
Als Vertreter von Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie bin ich angefragt, heute eine Tischrede beizutragen. Mitarbeitervertreter ist mein Beruf, ja meine Berufung – oh je, da fängt es schon an, was ist denn ein Mitarbeitervertreter?
Herr Sigel (Landrat) und Herr Hesky (Oberbürgermeister), haben Sie auch Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter im Landratsamt oder im Rathaus rumspringen?
Natürlich nicht, im Landratsamt und im Rathaus gibt´s Personalräte, beim Daimler und beim Stihl gibt´s Betriebsräte. Mitarbeitervertretungen gibt´s nur bei der Kirch!
Dabei finden die Kirchen, sowohl unsere evangelische, als auch die katholische, Betriebsräte sauwichtig! Die finden auch richtige Tarifverträge ganz arg wichtig, das alles täte erheblich zum Betriebsfrieden beitragen, sagen sie!

Aber bleib mir bloß weg mit dem weltlichen Zeugs bei der Kirch!
- S´Betriebsverfassungsgesetz gilt bei uns nicht,
- Tarifverträge will mer nicht,
- d´Gwerkschaft isch sowieso a Sünd und
- Streiken ist was ganz Unanständiges.

Wie gesagt, in der Welt ist das alles in Ordnung, aber nicht in der Kirch!

Jetzt sind wir schon mitten drin in den Absurditäten der kirchlich-diakonischen Sonderwelt. Das müssen Sie sich vorstellen, wie so eine Art moderner „Ablasshandel“.

Die beiden großen Kirchen sind mit mehr als 1,3 Mio. Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland, etwa 1 Mio. davon arbeiten bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden, bei Caritas und Diakonie. Bei der Diakonie arbeiten bundesweit gut 450 Tausend, 45 Tausend davon in Württemberg. Da geht es um was!
Dabei muss man sagen, es geht im Wesentlichen um ein ganz weltlich Ding: Wer bestimmt? Wer hat die Macht? Wer sagt wo es lang geht?

Das ist also meine Welt, Interessenvertretung für 45 Tausend Kolleginnen und Kollegen in der Diakonie. Die Kirchen haben dabei die Möglichkeit, ihre eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln. Das sog. „Kirchliche Selbstverwaltungsrecht“ ist in der Weimarer Reichsverfassung verankert und seither gilt´s! Die Kirchenleitung sagt, das hat sich bewährt, da haben wir was davon, das behalten wir so bei! Besonders so manche Diakoniebosse erhoffen sich Vorteile davon!

Also nach meiner Wahrnehmung machen die Kirchen ganz komische Sachen mit ihrem Selbstverwaltungsrecht.

So behaupten sie z.B., in der Kirche und in der Diakonie wären Häuptlinge und´s Fußvolk gleichermaßen verantwortlich. Das nennt man dann „Dienstgemeinschaft“ und im Alltag sieht es halt in der Regel so aus, dass auch bei der Kirche Häuptlinge, Häuptlinge sind und´s Fußvolk, Fußvolk! Unter dem Label der „Dienstgemeinschaft“ hängt man halt a bissle „hälinga“ da Boss raus.

Oft sind Pfarrer – vereinzelt auch Pfarrerinnen – auf solchen Führungspositionen und wenn da zu diesem komischen „Dienstgemeinschaftsmachtverständnis“ wie bei uns in der Diakonie noch Druck durch Wettbewerb und Markt dazu kommt, sehne ich mich manchmal nach dem Luther, der soll gesagt haben: „Pfaffen sollen beten, nicht regieren.“ Lieber Herr Dekan, Sie habe ich jetzt natürlich nicht gemeint!

Jetzt haben die schon vor geraumer Zeit festgestellt, dass wir mehr Leute zum „schaffa“ brauchen, als das Evangelische bei uns schaffen wollen. Da war es dann ganz geschickt, dass es die Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) gibt und sie haben dann gesagt, Leute die in einer Kirche der ACK sind, die sind ja irgendwie auch fromm, also die dürfen auch bei uns arbeiten! Wobei, in Leitungspositionen wollte man die Andersgläubigen bislang nicht haben!

Dann haben sie gemerkt, dass die Evangelischen

zusammen mit den anderen Christen auch nicht ausreichen. Daraufhin haben sie dann festgelegt, dass bei uns auch Leute arbeiten dürfen, die gar nicht in der Kirche sind. Die müssen dann aber wenigstens Kirche und Diakonie OK finden und anständig mit „schaffa“! Allerdings werden die, die bei uns arbeiten, aber nicht in der Kirche sind, a bissle kurz gehalten.

Wir haben Diakonieeinrichtungen, in denen sage und schreibe bis an die 50% Nichtkirchenmitglieder arbeiten. Diese Kolleginnen und Kollegen sind nicht für die Mitarbeitervertretung wählbar – das ist natürlich überhaupt nicht in Ordnung. Das ist auch so eine moderne Variante von Ablasshandel!

Allerdings hat sich ein neues Problem aufgetan: Jetzt gibt es nicht mehr ausreichend evangelisches Führungspersonal! Doch auch damit wurde ein kreativer Umgang gefunden. Erst letztes Jahr wurde die sog. Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) u.a. zu dieser Frage gelockert: Demnach kann man jetzt auch Führungspositionen in der Diakonie übernehmen, wenn man Mitglied einer Kirche dieser ACK ist – immerhin, in irgendeiner Kirche muss man also noch sein. Das ist insofern super, weil Führungskräfte für die evangelische Identität und Prägung der Einrichtung verantwortlich sind. Stellen Sie sich vor, der Herr Pfarrer Klappenecker (war auch als Tischredner anwesend) ist als katholischer Priester für die evangelische Identität und Prägung einer Diakonieeinrichtung verantwortlich! Da ist die Ökumene aber voll ausgereizt! Ich weiß allerdings nicht, was der Luther dazu sagen würde?

Ganz arg komisch ist, dass in der Diakonie zahlreich Nichtchristen eingestellt werden, wenn du aber in der Diakonie „schaffsch“ und evangelisch bist – dann Gnade dir Gott! Da gilt dann nicht mehr „Allein aus Gnade“!
Austritt aus der evangelischen Kirche gilt arbeitsvertraglich immer noch als fristloser Kündigungsgrund!
Ha da trittst du doch lieber aus der Kirch aus bevor du in die Diakonie eintrittst, oder du wechselst wenigstens vorher zu den Katholiken, dann gilt das mit dem fristlosen Kündigungsgrund auch nicht. Ja, das versteht doch kein normaler Mensch.

Also, Sie haben es gemerkt, ich schaff gern in der Diakonie, da ist immer was los, da kommt keine Langeweile auf, schon gar nicht für einen Mitarbeitervertreter.
In der Diakonie arbeiten so viele wunderbare Menschen, die machen Tag für Tag eine tolle Arbeit und deren Interessen zu vertreten, das ist es Wert sich rein zu hängen! Ablasshandel hin oder her!

Eine abschließende und ich denke auch dem Thema entsprechende Bitte zum Schluss: „Oh Herr schmeiß Hirn ra!“ Das ist zwar nicht vom Luther, hätte aber vom Luther sein können, wenn er ein Schwabe gewesen wäre.

Vielen Dank und weiterhin einen gesegneten Abend!

31.10.2017/Uli Maier

Die Waiblinger Kreiszeitung (Foto) berichtete untzer dem Titel „Schmaus und Musik mit Geist und Witz…“ vom Festmahl im Schlosskeller auch in ihrer Online-Ausgabe.
Sie beschreibt Uli Maiers Tischrede folgendermaßen: „Kritisch mit der Kirche ins Gericht ging Uli Maier als Mitarbeitervertreter …. „Oft sind Pfarrer in leitenden Positionen, wobei sich Maier mit Luther wünschte. „Pfaffen sollen beten, nicht regieren“…

Termine

Regionalversammlungen:

Region Nord: 03.05.2018 und 09.10.2018

Region Ost: 03.05.2018 und 11.10.2018

Region Süd: 03.05.2018 und 09.10.2018

Region West: 03.05.2018 und 11.10.2018

Vollversammlungen:

im Kolpinghaus Stuttgart

Donnerstag, 05.07.2018

Mittwoch, 05.12.2018

Arbeitskreise:

AK Gleichstellung:
Freitag, den 16.02.2018
Freitag, den 06.07.2018
jeweils von 09:30-13:00 Uhr
im Werkhaus BHZ Stuttgart Feuerbach.

Fachvollversammlung
am 18.11.2018
im Kolpinghaus Stuttgart

AK Lehrkräfte:
Dienstag, 13. März 2018
in der Evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik,
An der Kreuzeiche 19, 72762 Reutlingen

AK JAV:
Freitag, 23. Februar 2018
von 10:00 - 15:00 Uhr
im Diakonieverbund Dornahof und Erlacher Höhe e.V.

Fortbildung für JAVen
04.04. - 06.04.2018 im Karl-Kloß-Heim Stuttgart-Feuerbach

AK Hauswirtschaft und Technik:

21.02.2018

27.06.2018

21.11.2018

AK Altenhilfe und Diakonie-Sozialstationen
Termine noch nicht bekannt
bitte auf der Homepage informieren!

Impressum
AGMAV – Mitteilungen
herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)
im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, Frauke Reinert
v.i.S.d.P.: Uli Maier
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm