

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 115

Mai 2018



Gelbe Karte für die Diakonie

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Diakonie hilft dir - Tarifvertrag hilft mir!	S. 4
Kundgebung vor dem Evang. Oberkirchenrat in Stuttgart – dritter Weg wird immer mehr zur Farce	S. 6
Tarifstrategie – Wie geht es weiter? TVöD 1:1 weitestgehend erreicht - was kommt jetzt?	S. 7
Bestes Tarifergebnis seit vielen Jahren... - Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst	S. 8
Diakonie Württemberg – wir sind Teil der Geschichte	S. 9
Streik in der Diakonie - wie soll das gehen?	S. 10
Baden: Synode verpasst die Chance für eine Reform der Arbeitsrechtssetzung	S. 11
Auch mal etwas Erfreuliches aus der AK Württemberg	S. 12
Aus der Presse: Die Wilhelmshilfe tritt auf die Bremse	S. 13
Offiziell findet sich wenig Neues zur Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland	S. 14
Löblich, löblich!	S. 16
Reform des MVG-EKD	S. 17
Bericht vom Arbeitskreis Gleichstellung	S. 20
Das wichtigste zum novellierten Mutterschutzgesetz	S. 22
Ankündigung: Fachvollversammlung der Beauftragten für Gleichstellung	S. 23
Menschen mit Nahrung versorgen, ihnen Obdach geben, alles nicht so wichtig, oder?	S. 24
Rezepte für gute Pflege?!	S. 25
Lehrkräfte haben's auch nicht leicht...	S. 25
Jugend- und Auszubildendenvertretung – JAV	S. 26
Das neue BTHG – was geht's uns an?	S. 28
Bericht von der Vollversammlung am 14.12.2017	S. 29
Aus dem AGMAV-Beirat	S. 31
Jubiläum - einen Rückblick wert	S. 32
Was ist jetzt mit der Pflegezulage??	S. 35
AGMAV Württemberg unterstützt den Aufruf: Reichtum umverteilen - ein gerechtes Land für alle!	S. 36
Meilenstein durch EuGH Urteil: Auch Kirchliches Selbstbestimmungsrecht unterliegt Kontrolle	S. 37
Diakoniewerk Bethel ausgeschlossen	S. 38
Termine	S. 38
Impressum	S. 38

www.agmav-wuerttemberg.de



Ein Glück für unseren Wald.

Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

außergewöhnliche Ereignisse erfordern außergewöhnliche Wege. Deshalb haben wir am 3.5. statt zu den Regionalversammlungen zu einer Vollversammlung eingeladen. Diese begann mit ihrem ersten Tagesordnungspunkt direkt vor den Türen des evangelischen Oberkirchenrats. Denn dort fand zum gleichen Zeitpunkt eine Verhandlung vor dem MVG Kirchengericht statt. Die Arbeitgeber wollten einen Beschluss des ARRG- Schlichtungsausschusses - der letzten Instanz auf dem Rechtsweg des kirchlichen Arbeitsrechts - nicht akzeptieren und haben auf dem Klageweg versucht, den Beschluss anzugreifen. „So geht das nicht!“ Das haben 250 Kolleginnen und Kollegen lautstark bei der Kundgebung gerufen. Die Arbeitgeber torpedieren mit dieser Klage die Mechanismen des von Ihnen selbst gewollten Dritten Weges. Die Klage beim MVG- Kirchengericht ist hier nur die Spitze des Eisbergs. Seit Monaten beobachten wir, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission oft erst gar nicht mehr verhandelt wird. Möglichst schnell soll der Schlichtungsausschuss angerufen werden, um im Sinne der Arbeitgeber zu entscheiden. Wenn der Schlichtungsausschuss jedoch anders entscheidet, als es sich die Arbeitgeber vorstellen, wird der Schlichtungsausschuss „verklagt“ oder es wird versucht, sich den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses „vorzuknöpfen“.

Dies ist eine Bestätigung mehr, dass wir mit unserer Strategie „Flächentarifvertrag- TVöD“ für die Diakonie auf dem richtigen Weg sind. Nur die Verbindlichkeit eines Tarifvertrags schützt uns vor der strukturellen Unterlegenheit im Dritten Weg.

Auf dem Weg zum Tarifvertrag für die Diakonie haben wir schon Einiges erreicht. Durch die von uns erkämpfte Tarifautomatik gelten Tarifab-

schlüsse, die Entgelt und Arbeitszeit betreffen, automatisch auch bei uns. Tarifaueinandersetzen gehen auch uns was an und sind Grund genug, sich bei den Tarifverhandlungen im TVöD aktiv einzubringen. Die ver.di Tarifkommission Diakonie hatte bei der diesjährigen Tarifaueinandersetzung TVöD einige Aktionen geplant, bei denen sich viele Kolleginnen und Kollegen aus Diakonieverrichtungen beteiligt haben. In zwei großen diakonischen Einrichtungen wurde von der Gewerkschaft ver.di sogar zum Streik aufgerufen.

Nun wurde am 17.4.2018 ein Tarifabschluss erzielt, der sich sehen lassen kann. Die Entgelte werden in einem Gesamtvolumen von 7,5%, bei einer Laufzeit von 30 Monaten erhöht.

Was man von der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland hört, ist hingegen ein Trauerspiel. Nach fast zweijährigem Stillstand und erneuter Änderung der Entsendeordnung für die Dienstnehmerseite fanden sich genügend „mitarbeitwillige“ Dienstnehmervertreter (ja genau, wieder ist keine Frau dabei). Mitglieder der neu besetzten Kommission sind wieder überwiegend Vertreter des Marburger Bunds und des VKM. Wann sich die neue Kommission zur Konstituierung trifft, ist offiziell noch nicht bekannt.

Fest steht, nach dem guten Tarifabschluss TVöD wird es für die Arbeitgeber immer schwieriger für die AVR-DD zu werben. Das gebetsmühlenartige Argument, junge Fachkräfte würden von der AVR-DD profitieren, hinkt gewaltig. Vom Tarifabschluss TVöD profitieren alle Berufsgruppen, in niedrigen- und hohen Entgeltgruppen.

In diesem Sinne, ganz unter dem Motto unserer Vollversammlung vom 3. Mai

Diakonie hilft dir - Tarifvertrag hilft mir!

*Eure
Frauke Reinert*

Diakonie hilft dir - Tarifvertrag hilft mir!

Unter diesem Motto begann die Vollversammlung am 3. Mai 2018 vor den Türen des Oberkirchenrates.

Frauke Reinert führte die Kolleginnen und Kollegen in den Tagesordnungspunkt 1 ein:



Tarifstrategie „Tarifvertrag TVÖD“! - Verbindlichkeit von ARR-G-Beschlüssen - „Hinter verschlossenen Türen den Schlichtungsausschuss brüskieren“

Liebe Kolleginnen und Kollegen, außergewöhnliche Ereignisse erfordern außergewöhnliche „(Neue) Wege“. Schon vor vier Jahren haben wir uns vor dem Oberkirchenrat getroffen, um unsere Forderung nach Tarifvertrag in der Diakonie öffentlich deutlich zu machen.

Damals ging es darum, Druck für die Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst zu machen. Die damalige Aktion mündete in der Gründung der Tarifkommission Diakonie.

Der SuE wurde dann schließlich mit vierjähriger Verspätung übernommen.

Auch heute treffen wir uns hier vor dem Oberkirchenrat, weil die Arbeitgeber, die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Beschlüsse des Schlichtungsausschusses nach dem ARR-G nicht akzeptieren wollen.

Damit torpedieren die Arbeitgeber selbst den Dritten Weg. Wieder wird deutlich, dass die Unzulänglichkeiten und die Unverbindlichkeit des Dritten Wegs von der Arbeitgeberseite dazu genutzt werden, mit ihrer strukturellen Übermacht ihre Interessen durchzusetzen!

Um was geht es heute?



Wenn Anträge in der Arbeitsrechtlichen Kommission nach zweimaliger Abstimmung keine Mehrheit finden, können die Antragsteller den sogenannten Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtregelungsgesetz anrufen.

Der Schlichtungsausschuss ist paritätisch besetzt und hat einen neutralen Vorsitzenden. Dieser ist das Zünglein an der Waage, er hat im Schlichtungsausschuss die ausschlaggebende Stimme.



Das Schlichtungsergebnis ist die letzte Instanz der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie Württemberg und das ist rechtlich bindend!

In den vergangenen Monaten hat sich vermehrt gezeigt, dass die Arbeitgeberseite die Schlichtungssprüche nicht umsetzen will oder auf anderen Wegen versucht das Schlichtungsergebnis anzugreifen.

In diesem Moment findet hinter diesen Mauern ein Einigungsgespräch des MVG- Kirchengerichts statt. Das MVG- Kirchengericht ist zuständig für Streitigkeiten, die sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz zwischen MAV und Dienststellenleitung ergeben. Das MVG- Kirchengericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zu Arbeitsrechtsregelungen oder für die Tarifsetzung!

Trotzdem wird heute in einem Klageverfahren versucht, den Schlichtungsausschuss – insbesondere den Vorsitzenden des Ausschusses – anzugreifen. So - liebe Kolleginnen und Kollegen kann es nicht gehen!

Es kann nicht sein, dass die Arbeitgeber versuchen, den Schlichtungsausschuss beim Kirchengericht zu verklagen, weil ihnen das Schlichtungser-

gebnis nicht passt. So nach dem Motto „ich mache mir die Welt, wie sie mir gefällt“. Wenn Arbeitgeber – wie hier – machen was sie wollen, sind wir nicht im Dritten, sondern im Ersten Weg.

Das heutige Verfahren vor dem Kirchengengericht ist nicht der einzige Angriff auf den Dritten Weg. Schon vor dem heutigen Gespräch beim MVG Kirchengengericht haben die Arbeitgeber versucht, den unabhängigen und neutralen Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses zu einem, wir meinen, „Tribunal“ vorzuladen. Es blieb beim Versuch. Der



Vorsitzende hat das Gespräch klar abgelehnt.

Die Arbeitgeber nutzen immer wieder ihre strukturelle Macht, um im Dritten Weg ihre Interessen durchzusetzen. Das Diakonische Werk als Dachverband unterstützt dabei eindeutig die Interessen der Arbeitgeberseite.

Wir haben die Hoffnung aufgegeben, dass das Diakonische Werk als Dachverband auch die Interessen der Mitarbeitenden vertritt.

Und was macht die Landeskirche? Die Verantwortlichen der Landeskirche sind der Ansicht, dass man da nichts machen könne...

Doch wo bleiben die Interessen von uns Mitarbeitenden?

Nicht erst die aktuellen Vorgänge zeigen, dass sich der Dritte Weg nicht bewährt hat. Für die Diakoniarbeitgeber ist offensichtlich nur ein Dritter Weg akzeptabel, in dem sie selbst bestimmen. Damit haben sie den Dritten Weg zu einem verkappten Ersten Weg gemacht.

Für uns gibt es deshalb nur einen Weg: Wir wollen und brauchen den TVöD als Tarifvertrag für die Diakonie.

Tarifverträge sind verbindlich! Alle Beteiligten müssen sich an Tarifabschlüsse

halten. Während der Laufzeit eines Tarifvertrags können keine Absenkungen beschlossen werden.

Wir sind jetzt noch im Dritten Weg und müssen zurzeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission einen Antrag der Arbeitgeber zur „Langfristigen Sicherung der Leistungsangebote“ verhandeln, der nichts anders als langfristige Absenkung der Tarife bedeutet.

Im Unterscheid dazu sind Tarifverträge von unabhängigen Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartnern verhandelt!

Unsere Gewerkschaft ver.di verhandelt mit dem kommunalen Arbeitgeberverband. Im Dritten Weg gibt es diese Unabhängigkeit nicht. Die AGMAV ist eine arbeitgeberfinanzierte Stufenvertretung. Auch die Arbeitgeber sind nicht unabhängig, sie stehen jeweils für ihre Einrichtung. So kommt es vor, dass wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission unseren eigenen Arbeitgebern gegenüber sitzen.

Tarifverträge wirken unmittelbar! Tarifabschlüsse im TVöD wirken direkt für Gewerkschaftsmitglieder. In die AVR Württemberg werden nur Abschlüsse zu Entgelt und Arbeitszeit automatisch übernommen. Andere Tarifabschlüsse müssen in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt werden.

Nur ein Tarifvertrag schützt, nur ein echter Tarifvertrag ist verbindlich und schützt uns wirklich.

Ganz nach dem heutigen Motto für unsere anschließende Demonstration:

Diakonie hilft dir- Tarifvertrag hilft mir!



Kundgebung vor dem Evang. Oberkirchenrat in Stuttgart – dritter Weg wird immer mehr zur Farce

Pressemitteilung ver.di vom 03.05.2018

Heute Vormittag demonstrierten 250 Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter sowie Beschäftigte des Diakonischen Werks Württemberg vor dem Oberkirchenrat in Stuttgart gegen den dritten Weg.

Grund für die Proteste war, dass Diakonie-Arbeitgeber zum wiederholten Mal Entscheidungen des kirchlichen Schlichtungsausschusses nicht akzeptieren und stattdessen sogar einen dafür nicht vorgesehenen innerkirchlichen Rechtsweg beschritten haben.

Martin Gross, ver.di Landesbezirksleiter, sagte auf der Kundgebung: „Das ist nicht mehr der dritte Weg, das ist der erste Weg. Wenn sich Diakonie-Arbeitgeber nicht einmal mehr an die Regeln des von ihnen als zivilisatorischen Fortschritt gepriesenen dritten Weg halten, dann wird dieser endgültig zur Farce. Es ist allerhöchste Zeit für Tarifverträge bei der Diakonie.“

Dritter Weg wird der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht genannt. Das kirchliche Sonderrecht sieht vor, dass bei einer Nichteinigung in dem dafür vorgesehenen internen Gremium (Arbeitsrechtliche Kommission), eine Schlichtung folgt. Der Schlichtungsausschuss entscheidet abschließend. Was hier an Recht gesprochen wird, muss verbindlich umgesetzt werden. Es kommt immer wieder vor, dass Diakoniarbeitgeber Beschlüsse nicht umsetzen. Oder dass sie, wie in jüngster Zeit geschehen, die Entscheidungen selbst in Frage stellen. Zuletzt wurde zudem auch der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses persönlich angegriffen. Er hat in dem ansonsten paritätisch besetzten Ausschuss die ausschlaggebende Stimme.

Der dritte Weg ist kein fairer Interessenausgleich. Die Arbeitgeber sitzen immer am längeren Hebel. Dies benachteiligt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Benachteiligungen können nur durch Tarifverhandlungen und - als letztem Mittel – auch mittels des Streikrechts verhindert werden.

Die Mitarbeitervertretungen der Diakonie sind deshalb heute Vormittag auf die Straße gegangen.



Sie zeigten die gelbe Karte und fordern Tarifverträge auch für die Diakonie. Die Kundgebung fand vor dem Oberkirchenrat in der Gänsheidestraße in Stuttgart statt.

„...was eure Arbeitgeber da machen, muss man mal auf die weltliche Gerichtsbarkeit übertragen: Ein Arbeitnehmer oder ein Betriebsrat bekommt vor dem **Arbeitsgericht** Recht. Der unterlegene Arbeitgeber zitiert daraufhin den Richter des Arbeitsgerichtes zu einer Anhörung, um mit ihm das Urteil zu diskutieren, um ihm bei dieser Gelegenheit gleich zu sagen, wenn er noch einmal so entscheiden wird, er damit rechnen müsse, dass ihm die Rechte als Richter in Zukunft eingeschränkt werden. Oder der Arbeitgeber sagt, er werde dafür sorgen, dass zukünftig ein **Strafgericht** (das eigentlich völlig unzuständig ist) die Urteile des Arbeitsgerichts überprüfen wird. Und die wüssten inzwischen, was sie zu tun haben.

Auf so einen Gedanken würden in der Welt da draußen wohl nur die allerwildesten Arbeitgeber kommen.

Nicht so bei der Diakonie. Da tun die Arbeitgeber genau dies und werden dabei auch noch vom Diakonischen Werk unterstützt. Wissen die Diakonie-Arbeitgeber eigentlich, was sie da tun?

Nur zur Vollständigkeit:

Das Strafgericht würde eine Klage gegen das Arbeitsgericht gar nicht annehmen. Deshalb gibt es aus meiner Sicht nur eine Konsequenz für das MVG-Kirchengericht heute: Es muss seine Unzuständigkeit erklären!...“ *Martin Gross*

Tarifstrategie – Wie geht es weiter?

TVöD 1:1 weitestgehend erreicht - was kommt jetzt?

Ziel der AGMAV-Tarifstrategie ist der TVöD als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit. Den TVöD konnten wir in den AVR-Württemberg Fassung TVöD weitestgehend durchsetzen, wir haben jedoch immer noch Arbeitsvertragsrichtlinien und keinen Tarifvertrag. Wir sind weiter im 3. Weg und unsere AVR TVöD gilt bei weitem nicht überall in Württemberg. Für etwa 8.000 Kolleginnen und Kollegen in der Württemberger Diakonie gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland gelten, die AVR-DD. Das ist ein Teil des Problems, die AVR-DD sind mit keinem anderen Tarifvertrag vergleichbar und damit von jeglichen Tarifverträgen und deren Tarifentwicklung abgekoppelt. Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife schadet und deshalb ist die Zielsetzung eines Flächentarifvertrags für die Soziale Arbeit nach wie vor richtig. Selbst der Präsident der Diakonie Deutschland – Ulrich Lilie – hat dies erkannt und jüngst im SWR kundgetan:

„Wir müssen jetzt über einen gemeinsamen Flächentarifvertrag reden. ... Wir müssen diesen Wettbewerb auf Kosten der Pflegekräfte und auf Kostend der Qualität dringend beenden. Erst mal wäre so ein Flächentarifvertrag ein Schritt in die richtige Richtung. Ich freue mich sehr, dass wir inzwischen auch mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einer Meinung sind. ... Das Problem sind die Billiganbieter. Die müssen wir wirklich jetzt an die Kandare nehmen und wirklich dafür sorgen, dass die jetzt auch ordentlich bezahlen.“
Ulrich Lilie, Diakoniepräsident, im SWR2-Interview am 31.03.2018.

Der TVöD wird von der Gewerkschaft ver.di verhandelt und um für die Diakonie zu diesem Tarifvertrag zu kommen, braucht es viele Kolleginnen und Kollegen die dies durch ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di unterstützen. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, sich aktiv in das Tarifgeschehen einzubringen, beispielsweise durch die Mitarbeit in der Tarifkommission Diakonie. Die Thematik ist bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Diakonie unbekannt und wir haben uns deshalb im AGMAV-Vorstand ent-

schieden, als nächsten Schritt der Tarifstrategie „Basis erreichen“ zum Thema zu machen.

Wir haben dazu eine Präsentation entwickelt und bieten an, als AGMAV-Vorstandsmitglieder – auch gemeinsam mit ver.di-Hauptamtlichen – zu Mitarbeitendenversammlungen in die Einrichtungen zu kommen um die tariflichen Grundlagen und die Tarifstrategie bekannt zu machen und für unsere



Sonja Gathmann informiert auf der Mitarbeitendenversammlung der Paulinenpflege Winnenden über die Tarifstrategie der AGMAV

Tarifstrategie zu werben. Bislang waren wir von 13 Einrichtungen zu 18 MAV-Versammlungen angefragt und konnten so schon etwa 1.000 Kolleginnen und Kollegen direkt erreichen.

In möglichst allen diakonischen Einrichtungen sollen sich die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Tarifrecht auseinandersetzen, die Hintergründe verstehen und sich in Folge aktiv am Geschehen beteiligen. Wir begründen, warum eine Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft Sinn macht und Teil unserer Tarifstrategie ist. Vielleicht gibt es bald in allen diakonischen Einrichtungen Betriebsgruppen. Wir ermuntern euch deshalb, jemanden von der AGMAV und wo möglich auch von ver.di, zu euren MAV-Versammlungen einzuladen. Wendet euch dazu einfach an unsere AGMAV-Geschäftsstelle oder direkt an den AGMAV-Vorsitzenden Uli Maier.

Bestes Tarifergebnis seit vielen Jahren... - Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst

Am 17. April konnte eine Einigung in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst erzielt werden. Aufgrund der Tarifautomatik in den AVR-Württemberg Fassung TVöD gilt dieser Tarifabschluss, soweit er Entgelt und Arbeitszeit betrifft, zeit- und inhaltsgleich auch für uns. Das war Grund genug, dass sich Kolleginnen und Kollegen aus der Diakonie an Aktionen zur Tarifaufeinanderersetzung beteiligt haben.

Mit der Stiftung Jugendhilfe aktiv und der eva Stuttgart waren sogar zwei Diakonieeinrichtungen von ver.di zum Warnstreik aufgerufen und erfolgreich daran beteiligt. Unsere Aussage, die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst sind auch unsere Tarifverhandlungen, war so zur Tat geworden.

Wie sieht das Ergebnis der Tarifrunde aus? „Das ist das beste Tarifergebnis seit vielen Jahren. Da wo der öffentliche Dienst die größten Personalgewinnungsprobleme hat, konnten besonders hohe Zuwächse vereinbart werden. Zugleich ist es gelungen auch für die Beschäftigten in den unteren und mittleren Entgeltgruppen einen deutlichen Sprung nach oben zu sichern. Dies erhöht die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.“ Soweit Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender.

Was die Erhöhung der Attraktivität angeht, gilt dies auch für uns in der Diakonie. Die Entgelte werden in einem Gesamtvolumen von 7,5% erhöht. Dabei konnten drei wichtige Anliegen umgesetzt werden: Eine überproportionale Steigerung für Fachkräfte, um im Blick auf Fachkraftmangel konkurrenzfähig zu werden. In den Tabellenstufen 1 erfolgt in allen Entgeltgruppen eine Erhöhung um gut 10%, um für Berufseinsteiger attraktiver zu sein und die unteren und mittleren Entgeltgruppen wurden deutlich erhöht. Die ursprüngliche Forderung lautete ja 6%, mindestens 200€. Zu einem Gesamtvolumen von 7,5% kommt, dass es keinen Tabellenwert gibt, der um weniger als 175€ angehoben wird – das kann sich sehen lassen.

Gleichwohl, wie meist im Tarifgeschäft, im Detail wird es komplizierter. Die Tabellenerhöhungen fallen für alle Entgeltgruppen und –stufen unter-

schiedlich aus. Um die konkreten Erhöhungen zu finden, hilft dann ein Blick in die Tabellen. Die Gesamterhöhung erfolgt über drei Schritte bei einer Laufzeit von zweieinhalb Jahren. Die Erhöhungen erfolgen zum 1. März 2018, zum 1. April 2019 und zum 1. März 2020. Die Laufzeit des Tarifabschlusses geht bis zum 31. August 2020. Zudem gibt es bei bestimmten handwerklichen Eingruppierungen noch Verbesserungen bei den Stufenregelungen und die unteren Entgeltgruppen (1-6), S2-S4 sowie P5 und P6 erhalten für 2018 eine Einmalzahlung von 250 €.

Die Entgelte für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten werden zum 1. März 2018 und zum 1. März 2019 um jeweils 50 € erhöht, im Ergebnis also um 100 €. Der Urlaub erhöht sich für diesen Personenkreis um 1 Tag auf 30 Tage. Die bisherige Übernahmeregelung für Auszubildende wird weiter geführt und es werden weitere Ausbildungsverhältnisse (z.B. die Praxisintegrierte Erzieherinnenausbildung – PIA) in den Tarifvertrag für die Auszubildenden einbezogen.

Die Tarifverträge zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte – also die Möglichkeit zu Altersteilzeit und für das FALTER-Arbeitszeitmodell – werden bis 31. August 2020 verlängert.

Neben weiteren kleineren Veränderungen stellt dies im Wesentlichen den Tarifabschluss dar. Die ver.di-Bundestarifkommission hat beschlossen, die Annahme des Verhandlungsergebnisses durch eine Mitgliederbefragung zu empfehlen. So haben die ver.di-Mitglieder die Möglichkeit, das Tarifergebnis zu beurteilen und ihr Votum abzugeben.

Für uns Diakoniebeschäftigte ist das Tarifergebnis einmal mehr die selbstredende Aufforderung uns einzubringen. Sei es durch Beteiligung an Aktionen, durch die Mitarbeit in der Tarifkommission, vor allem aber durch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di!



Diakonie Württemberg – wir sind Teil der Geschichte

„Das außerordentliche Engagement unserer KollegInnen beim Bund und den Kommunen, aber auch der Diakonie Württemberg hat uns ein außerordentliches Tarifergebnis ermöglicht.“ (Irene Gölz, Landesfachbereichsleiterin ver.di Baden-Württemberg.) Frank Bsirske („Chef“ von ver.di) spricht zu Recht von dem „besten Ergebnis seit Jahren“.

Alle Kolleginnen und Kollegen der Diakonie im AVR-Wü/TVöD profitieren nun von dieser respektablen Gehaltssteigerung, die ver.di erreichen konnte.

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen aus diakonischen Einrichtungen setzen sich aktiv und selbstbewusst für Ihre Arbeitsbedingungen ein. Diese Entwicklung zeigt sich u.a. in der stetig wachsenden Zahl von ver.di-Mitgliedern in der Diakonie Württemberg..

Diesmal war die Diakonie in der Tarifbewegung deutlich sichtbar – so deutlich und anhaltend wie noch nie. Es hat sich was geändert. Wir sind Teil der Geschichte, wir schauen nicht mehr zu.

Mitarbeitenden der Diakonie in Württemberg wird zunehmend bewusst, dass der Dritte Weg nicht ihr Weg zu einem guten Interessenausgleich mit Ihren Dienstgebern/innen ist. Entsprechend gab es Aktionen wie „Hand in Hand“, „Roter Teppich“ und Kundgebungen zur Tarifrunde, in denen diakonische Mitarbeitende klar gezeigt haben: „Wir sind es Wert – dieser Tarifabschluss ist auch unser Tarifabschluss“.

Die Strategie von ver.di in einzelnen Regionen/Bezirken zu streiken wurde von vielen diakonischen Mitarbeitenden mit Demonstrationen an den Streiktagen unterstützt. Damit haben Diakoniebeschäftigte einen Meilenstein gesetzt.

In der eva Stuttgart waren mehr als 220 und in Esslingen über 50 Kolleginnen und Kollegen der Stiftung Jugendhilfe aktiv mit ver.di auf der Straße. Mit Demo und Streik sorgten auch sie dafür, dass

dieser Tarifabschluss für uns alle so gut werden konnte. Mit der dritten (2007, 2009, 2018) und auch erfolgreichsten Teilnahme der eva an allen Maßnahmen der Tarif-Auseinandersetzung, haben die Kolleginnen und Kollegen „eva-Geschichte“ geschrieben.

Wir als Tarifkommission der Diakonie Württemberg freuen uns über die Bereitschaft, den Willen, die Tatkraft, das Interesse, die Solidarität und die Bereitschaft Verantwortung für die eigenen Arbeitsbedingungen zu tragen und das auch nach außen deutlich zu machen.



Aktion „Roter Teppich“ am 14.03.2018 © ver.di

Wir wissen aus vielen Gesprächen, dass sehr viel mehr Kolleginnen und Kollegen hinter den aktiven Kolleg/innen stehen. Wir werden immer mehr, eben „weil wir es Wert sind“.

Für die Diakonie Württemberg war die Tarifkommission der Diakonie in der Planung und Durchführung dicht am Ball und hat die Kolleginnen und Kollegen vor Ort intensiv unterstützt. Von dort aus wird auch weiterhin unser großes Ziel: Tarifvertrag (analog TVöD) für die Diakonie koordiniert. Jede Form der Unterstützung ist willkommen! Weitere Informationen zur Tarifkommission Diakonie über Irene Gölz Mail: irene.golz@verdi.de

Klaus Stampfer
ver.di Betriebsgruppe eva Stuttgart
Mitglied Tarifkommission Diakonie

Streik in der Diakonie - wie soll das gehen?

„Ihr hättet ruhig ein besseres [Tarif-] Ergebnis erzielen können, dass bekomme ich alles refinanziert“, sagte neulich einer unserer Dienstgeber hinter vorgehaltener Hand. Die Frage, warum er dann nicht vorneweg mit seinen Beschäftigten an der Tarifaufeinanderersetzung teilnimmt, blieb er schuldig.

Dabei gibt es bereits seit der Tarifrunde 2012 diakonische Einrichtungen, die sich aktiv für bessere Entlohnung einsetzen. Denn auch für uns gilt: Streiken ist Grundrecht und Arbeitskampf, das Mittel der Wahl, wenn sonst nichts mehr geht. Doch wie läuft das in der Praxis ab, wenn ver.di eine Einrichtung zum Streik aufruft?

Zunächst einmal ist ver.di hier der Akteur. Ver.di ruft nämlich zum Streik auf, und nicht wir!

Dann taucht als nächstes die Frage auf, ja was wird mit unseren Kindern, den Klient*innen, den Bewohner*innen, den Patient*innen? Die müssen doch betreut und versorgt werden?

Notdienstvereinbarungen - Pflicht oder Kür?

Verantwortlich für die Dienstabdeckung ist der Dienstgeber. Er vereinbart mit den Kostenträgern, dass eine bestimmte Leistung von einer vereinbarten Anzahl Personal vollbracht wird und dieses die vereinbarte Qualifikation hat. Dies ist im Prinzip auch an Streiktagen so. Nun gibt es aber auch an



Streiktagen Tätigkeiten, die man schlecht auf einen anderen Tag verschieben kann - Operationen in Krankenhäusern beispielweise oder vollstationärer Wohngruppen im Bereich der Jugend- und Behindertenhilfe.

Um es allen Beteiligten angenehmer zu machen, gibt es deshalb das Mittel der Notdienstvereinbarung. Arbeitgeber und Gewerkschaft einigen sich vorab, welche Betriebsteile nicht bestreikt werden, bzw. dass es eine Mindestbesetzung gibt. Vorteil für den Arbeitgeber ist hierbei, dass für die Dienstabdeckung gesorgt ist und notwendige Tätigkeiten auch an Streiktagen gewährleistet sind. Pikantes Detail: Die Erfahrung beispielsweise in

Krankenhäusern hat gezeigt, das eingesetzte Personal an Streiktagen ist besser bemessen, als an ganz normalen Arbeitstagen, da für die Verhandlungen für eine Notdienstvereinbarung Musterdienstpläne zugrunde gelegt werden.

Notdienstvereinbarungen können, müssen aber nicht abgeschlossen werden. Für eine Notdienstvereinbarung spricht, dass die streikenden Kol-

leg*innen kein schlechtes Gewissen gegenüber ihren arbei-



tenden Kolleg*innen haben müssen und man kann sich damit das ohnehin bestehende Maßregelungsverbot für die im Streik befindlichen Beschäftigten verbieten lassen.

Als Betriebsgruppe der Stiftung Jugendhilfe aktiv haben wir mit Notdienstvereinbarungen (die zwischen unserem pädagogischen Vorstand und Benjamin Stein Geschäftsführer vom ver.di Bezirk Fils-Neckar-Alb geschlossen werden) gute Erfahrungen gemacht. Aus erwähnten Gründen und auch, weil der Vorstand durch seine Zustimmung zur Notdienstvereinbarung ein Stück weit signalisiert, der solidarischen Unterstützung der Kolleg*innen im Öffentlichen Dienst keine Steine in den Weg zu legen. Damit wird für uns alle gemeinsam die Notdienstvereinbarung zum Ritual, das mittlerweile zu den Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst und unseren Partizipationsstreiks gehört. Wir kämpfen ja nicht gegen unsere Jugendlichen und Betreuten und auch nicht gegen unseren Dienstgeber, wir kämpfen gemeinsam mit den Kolleg*innen für ein besseres Tarifergebnis, welches 1:1 bei uns ankommt.

!Solidarität lebt vom Mitmachen!

Dafür werden wir auch gefragt, ob das Tarifergebnis so für uns auch stimmig ist.

*Martin Auerbach
ver.di-Betriebsgruppe
Stiftung Jugendhilfe aktiv
Region Esslingen*

Neues aus Baden: Synode verpasst die Chance für eine Reform der Arbeitsrechtssetzung – Entscheidung gegen die Voten der Mitarbeitenden

Die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden hat auf ihrer Frühjahrstagung entschieden, den kirchlichen Sonderweg beim Arbeitsrecht fortzusetzen. Begleitet von einer Aktion betroffener Beschäftigter der Diakonie Baden, plädierten zwar viele Synodale für eine Öffnung für Tarifverträge und damit für eine Arbeitsrechtssetzung mit den Mitarbeiterinnen und gegen den vom Oberkirchenrat und dem Rechtsausschuss eingebrachten Entwurf. Die Mehrheit der Synodalen stimmte jedoch dafür, dass auch künftig die Arbeitsbedingungen auf dem dritten Weg geregelt werden. Tarifverhandlungen mit ver.di für einen einheitlichen Tarifvertrag für die badische Diakonie und ihre Einrichtungen wurden damit abgelehnt.

Wenk, ver.di Mitglied und Mitglied des Gesamtausschuss Baden, nach der Entscheidung.

Heidi Pfeiffer von ver.di Baden-Württemberg: „Heute war die Chance da, einen jahrzehntelangen Sonderweg endlich zu beenden. Nach der heutigen Entscheidung bleibt es leider dabei: Beschäftigte der badischen Kirche und ihrer Einrichtungen sind bis auf weiteres auf das Wohlwollen ihres Arbeitgebers angewiesen, wenn es um die Regelung ihrer Arbeitsbedingungen geht. Wir werden nicht locker lassen, uns für faire Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie einzusetzen.“

<http://www.verdiakonie-baden.de/>

Der AGMAV-Vorstand hat im Vorfeld an die Koll-

eginnen und Kollegen der Badener Diakonie unsere Unterstützung versichert: „Für den 13. April und den 20. April 2018 plant ihr Aktionen für einen einheitlichen Tarifvertrag für die Diakonie Baden. Seitens der AGMAV Württemberg sind wir dazu mit euch solidarisch verbunden und wünschen euch gutes Gelingen. Mit unserer eigenen Tarifstrategie, den TVÖD als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit zu bekommen, gehen wir in dieselbe Richtung und von daher ist für uns die Entwicklung



Badener Kollleginnen und Unterstützerinnen vor dem Tagungsort der Evangelischen Landessynode Baden, Karlsruhe am 6. April 2018

„Die hohe Zahl der Befürworter des Tarifvertrags und die Qualität ihrer Beiträge machte deutlich, dass unser Einsatz für die Interessen der Mitarbeiterinnen wahrgenommen wurde. Unsere wesentlichen Argumente wurden in der kontroversen Debatte aufgeführt, haben aber leider nicht zur gewünschten Entscheidung geführt“, erklärte Daniel

bei euch in Baden natürlich spannend. Zumal eine einheitliche Lösung für Baden-Württemberg uns im Blick auf einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag weiter bringen könnte. Ich würde mich freuen, wenn ihr unsere solidarischen Grüße bei euren Aktionen bekannt macht.“

Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg

Auch mal etwas Erfreuliches

Gelegentlich gibt es aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg auch erfreuliche Ergebnisse zu berichten.

AVR-Wü/TVöD nun auch wieder in allen Einrichtungen der EAH (Ev. Altenheimat) und der Wilhelmshilfe Göppingen

In der Altenheimat gemeinnützige GmbH, einer Tochtereinrichtung der EAH und in der Wilhelmshilfe GmbH, einem Tochterunternehmen des Wilhelmshilfe e.V. in Göppingen wurde über zehn Jahre die AVR.DD angewendet. 2007 hatte die Ev. Landessynode ermöglicht, neben AVR-Wü in Direktanwendung die AVR.DD anzuwenden.

Nun gelang es auf Antrag der AGMAV, in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite der EAH bzw. der Wilhelmshilfe Göppingen, dass ab 01.01.2018 wieder für alle Mitarbeitenden die AVR-Wü/TVöD gelten.

Mitarbeitende, mit denen bis zu diesem Zeitpunkt in ihren Arbeitsverträgen AVR.DD vereinbart war, werden so gestellt, wie wenn für sie schon immer AVR-Wü/TVöD gelten würde, d.h. ihre Verweildauer in der Einrichtung wird bei der Stufenlaufzeit der AVR-Wü/TVöD voll berücksichtigt. Kinderzulagen, die sie auf Grund der Anwendung von AVR.DD erhalten haben, werden weiter bezahlt. Die Mitarbeitenden haben ein Wahlrecht und entscheiden selbst, ob sie in die AVR-Wü/TVöD wechseln wollen.

Neue Entgeltordnung

Nachdem im öffentlichen Dienst mit einigen Jahren Verspätung eine neue Entgeltordnung vereinbart wurde, sind wir mit den AVR-Wü/I in die neue Systematik der Entgeltordnung eingetreten. Schon 2014 mit der Eingruppierungssystematik des TVSuE kamen wir unserem Ziel TVöD 1:1 näher. Mit der neuen Entgeltord-

nung sind wir nun nach Jahrzehnten eigener Eingruppierungspläne in allen Tätigkeitsfeldern im System des TVöDs.

Drei Beratungstage der AGMAV-Juristinnen im Herbst 2017 sollten den MAV-Mitgliedern möglichst viele Infos geben, damit sie vor Ort ihre Mitbestimmung bei der Eingruppierung wahrnehmen können.

Im Februar hat es sich an einigen Stellen gezeigt, dass nicht alle MAVen - es waren ja schließlich nicht alle bei den Beratungstagen - nicht einmal die Arbeitsrechtsregelung 10/2017, mit der die Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht wurde, erhalten hatten. Auch die Mitarbeitenden vor Ort, die u.U. ein Antragsrecht bis zum 31.03.2018 hatten, wurden zu spät oder nur unvollständig informiert. Unser Versuch, dass die Frist zur Ausübung des Antragsrechts verlängert wurde, scheiterte an der Arbeitgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Wir hoffen trotzdem, dass die Entgeltordnung so umgesetzt wurde, dass die Mitarbeitenden zukünftig richtig eingruppiert sind.

Ursel Spannagel



Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission sind umzusetzen! - Und Schlichtungssprüche erst recht!

Aus der Presse

STGART

STUTTGARTER ZEITUNG
Nr. 297 | Mittwoch, 27. Dezember 2017

Die Wilhelmshilfe tritt auf die Bremse

Pflegenotstand Der größte Altenhilfsträger im Kreis Göppingen will seine Beschäftigten künftig vor steigender Überlastung schützen. Im ambulanten Bereich werden keine Patienten mehr aufgenommen und auch stationäre Plätze könnten unbesetzt bleiben. *Von Andreas Pflüger*

Das Beschäftigte zum Jahresende von ihren Arbeitgebern ein Schreiben mit Lob und Dank für ihren Einsatz bekommen, ist keine Seltenheit. Auch die Göppinger Wilhelmshilfe pflegt diesen Brauch seit Langem. Doch heuer schließt die Geschäftsführung nicht, wie das gemeinhin üblich ist, mit einem Weiter-so, sondern kündigt Maßnahmen an, um das über die Maßen gestresste Pflegepersonal zu entlasten, weil es gerade dieses Weiter-so nicht mehr länger geben soll.

„Der Pflegenotstand bildet sich nicht nur in Talksendungen ab, sondern ist längst bei uns im Filstal angekommen“, erklärt Matthias Bär, der zusammen mit seiner Kollegin Dagmar Hennings die Geschicke des größten Altenhilfsträgers im Kreis Göppingen lenkt. Rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich bei der Wilhelmshilfe um gut und gerne 1000 Senioren. Und während die eine Seite in der nächsten Zeit nach Möglichkeit wachsen soll, wird auf der anderen zunächst einmal auf die Bremse getreten.

„Wir kämpfen zwar weiterhin um qualifizierte Pflegekräfte, werden allerdings ab sofort in unseren Häusern die Bewohnerzahl an die Personalsituation anpassen“, sagt Bär. Und auch im ambulanten Bereich gebe es bis auf Weiteres einen Aufnahmestopp, fügt er hinzu. Schon jetzt hilft in diesem Segment die Göppinger Diakoniestation aus. Allerdings nur für die nächsten drei Monate. „Wenn wir bis zum zweiten Quartal 2018 keine neuen Mitarbeiter bekommen, werden wir bestehende Kundenverträge kündigen müssen“, betont Bär.

Dass die Beschäftigten an einer Grenze angelangt sind, hat nicht zuletzt eine Befragung in diesem Jahr gezeigt. Dagmar Hennings fasst die Ergebnisse zusammen und beginnt mit den positiven: „Unsere Angestellten und Aushilfen sind zufrieden, weil sie etwas Sinnvolles tun, eine direkte Rückmeldung bekommen und nach Tarif bezahlt werden.“ Auf der anderen Seite würden die Fachkräfte gerne so arbeiten, wie sie es gelernt hätten, anstatt ständig irgendwelche Löcher zu stopfen, ergänzt sie. Ein Alarmsignal sind für die Altenpflegerin und diplomierte Pflegewissenschaftlerin die vielen Ausfalltage wegen gesundheitlicher Probleme.

Matthias Bär sieht nicht zuletzt aus diesem Grund die Wilhelmshilfe in der Verantwortung: „Unsere Belegschaft ist uns genauso wichtig wie unsere Bewohner und Kunden. Wir können und dürfen da nicht weiter zuschauen, sondern müssen aktiv handeln.“ In der Vergangenheit habe man immer nach der Devise gelebt, dass es irgendwie schon gehen werde. „Aber es geht nicht mehr, und deshalb tun wir jetzt etwas, um die Pflege so leisten zu können, wie wir das wollen, und um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben“, stellt er klar.



Die Pflegekräfte sollen bei der Wilhelmshilfe in Zukunft wieder mehr Zeit für ihr eigentliches Tun haben.

Foto: Heidner/Wilhelmshilfe

In eine „Jammerstarre“, wie Dagmar Hennings das nennt, werde die Wilhelmshilfe allerdings nicht verfallen. Vielmehr soll künftig alles getan werden, dass die Beschäftigten bleiben und neue hinzukommen: mit Workshops, Schulungen und Qualifizierungen, einer Ethikberatung, einer hausinternen Gesundheitsförderung sowie einer internen Konsolidierung. Schließlich sei es nicht das Ziel der Wilhelmshilfe Plätze abzubauen, schon gar nicht mit Blick auf die eigene wirtschaftliche Entwicklung, sagt Hennings.

Die Verantwortlichen blicken deshalb auch über den Tellerrand hinaus. Matthias Bär glaubt zwar, dass die Pflegeproblematik mittlerweile in der Politik angekommen ist. Von wünschenswerten Rahmenbedingungen sei man aber noch weit entfernt. „Wer kann schon aus eigener Tasche 2500 Euro oder noch mehr für einen Heimplatz dauerhaft stemmen?“, fragt er. Es sei also kein Wunder, dass es da immer ums Sparen und Beschränken geht. „Würde man jedoch die Pflegeversicherung auf ein Teilkasko-Modell umstellen, mit einem festen und kalkulierbaren Eigenanteil, wäre das anders“, davon ist der Geschäftsführer überzeugt. Um politisch eine stärkere Stimme zu bekommen, fordert Bär deshalb – wie auch die bundesweit tätige Initiative Pro Pflegereform – die Gründung einer Pflegekammer. Obendrein sei aber auch die gesellschaftliche Frage zu stellen, wie man im Alter versorgt werden wolle und was einem die Pflege wert sei. „Außerdem müssen Wege gefunden werden, und zwar ohne die Fachkraftquote von 50 Prozent zu senken, eine gute und sinnvolle Versorgung zu gewährleisten“, verlangt Dagmar Hennings.

Kommentar

Ein konsequenter Schritt

Signalwirkung Nachdem die Probleme im Pflegebereich offenbar erkannt und längst benannt worden sind, muss jetzt auch gehandelt werden. *Von Andreas Pflüger*

So manch einer wird verwundert mit dem Kopf schütteln. Wie kann die Göppinger Wilhelmshilfe ihr Angebot auch noch zurückfahren, wo doch die Kapazitäten in Altenhilfeeinrichtungen eh schon knapp sind und ambulante Pflegedienste mit der Arbeit kaum noch hinterherkommen? Die Antwort ist simpel. Sie kann nicht nur, als verantwortungsbewusster Träger der Altenhilfe muss sie es sogar. Um deutlich zu machen, dass politische Fensterreden und Pflegereformchen eben nicht ausreichen, will man verhindern, dass sich die eh schon massiven Probleme künftig weiter verschärfen. Der Schritt, den die Wilhelmshilfe geht ist nur konsequent.

Fachleute sprechen, mit Blick auf die immer älter werdende Gesellschaft und die immer größer werdende Zahl fehlender Pflegefachkräfte, schon seit geraumer Zeit von einer „tickenden Zeitbombe“. Glaubt man den jüngsten Studien, werden im Gesundheitswesen, einschließlich der Altenpflege, bis 2025 rund 270 000 Beschäftigte fehlen. Schon heute dauert es laut dem BKK-Gesundheitsreport annähernd ein halbes Jahr, ehe eine frei gewordene Stelle wieder besetzt werden kann. Das Schlimme



ist, dass es längst taugliche Konzepte gibt, wie die Situation verbessert werden kann. Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP) hat einen Masterplan entwickelt, der Abhilfe schaffen könnte: Die Vergütungen für das Pflegepersonal um bis zu 30 Prozent anheben, bis zum Ende der Legislaturperiode insgesamt 100 000 zusätzliche Pflegestellen schaffen, und die Ausgaben für die Pflegeausbildung und für Pflegeinnovationen massiv erhöhen. Klar, das kostet viele Milliarden, könnte aber, wie die DIP-Experten errechnet haben, „solidarisch über die Kranken- und Pflegeversicherungen sowie über zusätzliche Steuermittel aufgebracht werden“.

Zugegeben, in diesem Kontext ist das Handeln der Göppinger Wilhelmshilfe nicht mehr als ein Signal. Ein deutliches Zeichen zu setzen, dass es so nicht weitergehen kann, ist aber mitnichten ein Fehler. Obendrein macht dieses Vorgehen deutlich, dass der Worte genug gewechselt sind. Politik und Gesellschaft sind gefordert zu handeln und nicht, wie es Dagmar Hennings von der Wilhelmshilfe ausdrückte, in Jammerstarre zu verfallen.

Offiziell findet sich wenig Neues ...

... zur neu zusammengesetzten Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD)

Wir wissen, dass am 2. März 2018 in der sogenannten Entsendeversammlung die Dienstnehmerseite der ARK DD festgelegt wurde. Offizielle Verlautbarungen zur Versammlung, zur „Wahl“, zum Ablauf und vor allem zum Ergebnis? Bis heute Fehlanzeige. Einzig auf der Homepage des Verbandes der Kirchlichen Mitarbeitenden (VKM) Rheinland Westfalen-Lippe (eine der 20 Gliedkirchen der EKD) lassen sich Infos finden. Bevor wir aber auf die Zusammensetzung der neuen Kommission schauen, erst noch ein kurzer Blick zurück.

Bis Februar dieses Jahres herrschte nahezu 2 Jahre Stillstand in der ARK DD. In der Kommission war keine Zusammenarbeit mehr möglich. Die Arbeitgeberseite brauchte die Dienstnehmervertreter aber auch nicht um zu Beschlüssen zu kommen, sie brachten ihre Absenkungsanträge in der Schlichtung mit der Stimme des Schlichters ohne Beteiligung der Dienstnehmerseite durch (wir haben in den Mitteilungen berichtet).

Die Dienstnehmervertreter der AK haben Klage beim Kirchengenicht der EKD eingereicht und beantragt, die Beschlüsse für unwirksam zu erklären. Das Kirchengenicht hatte am 23. November 2017 tatsächlich festgestellt, dass die Beschlüsse unter Verletzung der Ordnung zu Stande kamen und diese für unwirksam erklärt.

Am 21. Februar dieses Jahres hat sich die ARK DD nun doch wieder getroffen, die einseitig gefassten Beschlüsse aus 2017 wurden aufgehoben und durch neue ersetzt.

Auf der Homepage der ARK ist dazu zu finden, dass nach langen „Sondierungsgesprächen“ zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern sich die ARK nun darauf geeinigt habe die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses auch formal aufzuheben und neue Regelungen zu beschließen. Die Entgelterhöhungen in drei Stufen wurden bestätigt und die geänderte Beteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Zusatzaltersversorgung wurde beschlossen. Des Weiteren wurde die sogenannte „Tariftreuregelung“ gelockert. Einrichtungen die aufgrund der Öffnungsklauseln in den AVR DD den

Tarif absenken wollen, müssen die AVR DD (oder eine vergleichbare Regelung) tariftreu anwenden. Allerdings wurde die Messlatte für die angebliche Tariftreue ziemlich niedrig angesetzt.

2017 wurde nun erneut die Ordnung der ARK DD sowie die Entsendeordnung für die Dienstnehmerseite geändert. Demnach können sich zunächst nur noch „Gewerkschaften“ und Verbände für die Mitarbeit in der ARK-DD bewerben.

Nach Veröffentlichung im Amtsblatt können sich die „mitarbeitwilligen“ Gewerkschaften und Verbände bewerben, das jeweilige Diakonische Werk muss bestätigen, dass es sich hierbei um „Sozialpartner“ handelt. Nach der Prüfung werden die „willigen“ Verbände und „Gewerkschaften“ zu einer Entsendeversammlung eingeladen. Dort sollen sie sich auf die Besetzung der Kommission einigen.

Besetzt wird nach Regionen:

- Die Region Nord (Niedersachsen, Oldenburg, Schaumburg-Lippe, Schleswig Holstein, Hamburg, Bremen, à 3 Mitglieder
- Die Region Ost: (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg-Schlesische Oberlausitz, Sachsen, Mitteldeutschland, à 2 Mitglieder
- Die Region West (Rheinland-Westfalen-Lippe, Hessen und Nassau, Kurhessen-Waldeck) à 4 Mitglieder
- Und die Region Süd (Bayern, Württemberg, Baden, Pfalz) à 3 Mitglieder

Am 2. März hat die Entsendeversammlung stattgefunden und offiziell ist bisher nicht bekannt, welche „Gewerkschaften“ und Verbände sich nun für die Mitarbeit qualifiziert gefühlt haben und wie sich die Beteiligten nun auf die Besetzung geeinigt haben.

Nur auf der Internetseite des VKM RWL haben wir Informationen über die neue Zusammensetzung der ARK-DD finden können. Demnach hatte die Sitzverteilung erhebliche Probleme bereitet und wäre fast gescheitert. Letztendlich wurde die Dienstnehmerbank aber doch wieder besetzt.

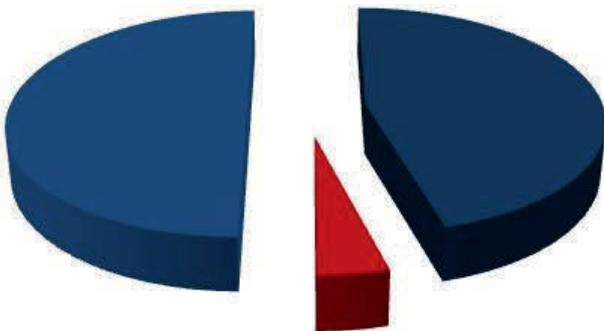
Wir können jetzt nur mutmaßen, wer für welche Organisation und welche Region in die Kommissi-

on geht. Wissen können wir es nicht, da es bislang keine offiziellen Informationen gibt.

Die Zusammensetzung der Dienstnehmerseite in der ARK DD sieht wie folgt aus:

Hans-Ulrich Barth	⇔ DAViB e.V. (Diakonischer Arbeitneh- merverband in Bayern) (Augustinum Service GmbH, Stuttgart)
Frank Lemmer	⇔ IDM e.V. Interessenver- tretung Diakonischer Mitarbeiter)
Thomas Hinkl	⇔ vkm Bayern (Rummelsberger Diakonie)
Jörg Kamps,	⇔ vkm-rwl
Dieter Thormann	⇔ vkm rwl
Andreas Korff	⇔ vkm-rwl
Dr. Karlheinz Kurfeß	⇔ Marburger Bund NRW, Rheinland-Pfalz
Rolf Lübke	⇔ Marburger Bund NRW, Rheinland-Pfalz
Dieter-Paul Neumann	⇔ Marburger Bund NRW, Rheinland Pfalz
Timo Schafhitzel	⇔ Marburger Bund Baden Württemberg
Jörg Nagel	⇔ ? (Diakonisches Werk Inne- re Mission Leipzig e.V.)
Thomas Zischler	⇔ ? (Johanniter Unfallhilfe)

Gleich auf den ersten Blick fällt auf: Nur Männer!



Warum das so ist? Vielleicht geben sich Frauen nicht für eine solche Arbeit her oder aber der Klün-
gel um die Besetzung ist so, dass Frauen erst gar
nicht zum Zuge kommen können? Wir wissen es
nicht, können nun aber künftig, wenn wir von der

ARK berichten auf gendergerechte Schreibweise
verzichten. Aber, wenigstens die Arbeitgeberseite
hat eine Frau benannt so ist die AK immerhin mit
0,24 % weiblich.

Auch Württemberg ist jetzt nicht mehr nur mit
Dietmar Prexl auf der Arbeitgeberbank beteiligt.
Der Marburger Bund Baden-Württemberg hat sich
für eine Mitarbeit angeboten und besetzt jetzt mit
Timo Schafhitzel einen Vertreter auf der Arbeit-
nehmerbank. Wir gehen davon aus, dass dies die
Akzeptanz der Arbeit dieser ARK in der Diakonie in
Württemberg nicht positive beeinflussen wird. Die
diakonischen Kliniken in Württemberg wenden alle
die AVR-Wü/TVöD oder direkt den TVöD an. Der
Marburger Bund kann deshalb für die Diakonie in
Württemberg auch niemanden in der ARK DD ver-
treten.

Der Diakonische Rat der EKD hat im letzten Jahr
noch die Ordnung der ARK DD, sowie die Entsen-
deordnung dazu geändert.

So ist nun in der Ordnung u.a. zu lesen:

Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften
oder Mitarbeiterverbänden zu entsendenden
Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im
kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.
Mindestens ein Drittel der Dienstnehmervertreter
müssen in einer diakonischen Einrichtung tätig
sein, die auch die AVR-DD direkt anwendet
(Direktanwender).

Zur Entsendung von Mitgliedern in die Arbeits-
rechtliche Kommission sind nur Gewerkschaften
und Mitarbeiterverbände berechtigt, die die erfor-
derliche Mächtigkeit haben.

Wer jetzt überprüft, ob die aktuelle Besetzung der
ARK DD der Entsendeordnung entspricht, ist offen.
Wir nehmen an, dass dies niemand prüft und eine
echte Überprüfbarkeit vor einem Gericht oder ei-
nem Kirchengericht auch nicht gewollt ist.

Die aktuelle Zusammensetzung der Arbeitnehmer-
vertreter der ARK DD besteht erneut aus einer An-
sammlung verschiedenster mehr oder weniger
mächtiger Gruppierungen. Eine Verankerung in
der Basis, also der Mitarbeiterschaft der diakoni-
schen Einrichtungen ist bei kaum einem Mitglied
vorhanden.

Im Ergebnis sehen wir nach wie vor keine Legiti-
mation für diese ARK DD, Arbeitsrecht für die Dia-
konie überhaupt und schon gar nicht für die Diako-
nie in Württemberg zu machen.

Löblich, löblich!

Da rufen die beiden Oberhäupter von katholischer und evangelischer Kirche die in der freien Welt der Marktwirtschaft arbeitenden Brüder



Kardinal Marx und Bischof Bedford-Strohm auf dem evangelischen Kirchentag 2017

und Schwestern auf, den Herausforderungen der digitalisierten und zunehmend komplexen Arbeitswelt, die in immer schneller werdendem Arbeitstempo sich rasant verändert hat, mit Engagement für die eigenen Rechte als ArbeitnehmerInnen einzutreten und sich nicht nur an den Betriebsratswahlen zu beteiligen, sondern auch zu kandidieren. Damit anerkennen sie auch die Qualität des Betriebsverfassungsgesetzes. Gleichzeitig ticken die Uhren in ihren Kirchenwelten doch ein wenig anders. Da können sich Mitarbeitende in den Unternehmen – und das gilt sowohl für die katholische wie auch evangelische Kirchenwelt – eben nicht für ihre Rechte engagieren und ihren Kolleginnen als Mitarbeitervertretungen beratend zur Seite stehen. Zumindest nicht, wenn sie das falsche oder gar kein Gesangbuch haben. Da besteht dringender Handlungsbedarf. Für die Diakonie ist die Bundeskonferenz der MAVen an dem Thema dran. Hoffen wir, dass es nicht zu lang dauert, bis es auch bei uns im Ländle ankommt, damit Bedford-Strohms Aussage auch in der württembergischen Diakonie zieht: „Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen leben von einer möglichst breiten Unterstützung sowie der Bereitschaft vieler, sich hierbei zu engagieren.“

Aus: „Gemeinsamer Aufruf des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Reinhard Kardinal Marx, und des Vorsitzenden des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Landesbischof Prof. Dr. Heinrich Bedford-Strohm, zu den Betriebsratswahlen 2018

... Die Kirchen in Deutschland engagieren sich seit vielen Jahren auch mit den gewählten Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben für eine menschliche, solidarische und gerechte Arbeitswelt. Sie tun dies im Bewusstsein, dass Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft Säulen der sozialen Marktwirtschaft sind und wesentlich zum sozialen

und ökonomischen Erfolg dieser Wirtschaftsform beitragen.

Die Betriebsräte setzen sich für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen ein und übernehmen dabei große Verantwortung. Diese Aufgabe erfordert hohe Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, aber auch Ausdauer und Geschick. Deshalb danken wir allen, die sich in den vergangenen Jahren in den Betrieben für diese wichtige Aufgabe zur Verfügung gestellt haben und sprechen ihnen auf diesem Weg unsere Anerkennung für ihren Einsatz aus.

Die künftigen Herausforderungen für die Arbeit der Betriebsräte werden von den Veränderungen der Erwerbsarbeit vorgegeben. In den kommenden Jahren stehen drei Entwicklungen besonders im Mittelpunkt:

- 1. Der Druck auf die Beschäftigten hat weiter zugenommen. Leistungsverdichtung und Mehrarbeit sind zu ständigen Begleitern der heutigen Erwerbsarbeit geworden. Steigende Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten führen zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit. Leistungsdruck und andauernde Überforderung tragen zu einer Zunahme psychischer Erkrankungen bei. ...
- 3. Unter dem Stichwort „Arbeit 4.0“ wird aktuell die Digitalisierung der Arbeitswelt breit diskutiert. Auch wenn noch nicht alle Konsequenzen dieser Entwicklung absehbar sind, so stellt sich die Aufgabe, diesen Veränderungsprozess so zu gestalten, dass die erwerbstätigen Menschen Mitgestalter und Mitverantwortliche ihrer Arbeit bleiben.

Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt bedarf es öffentlicher Debatten, wie die Arbeit in Zukunft human gestaltet werden kann. Notwendig sind hierzu Leitbilder



menschengerechter Arbeit. Damit Erwerbsarbeit nicht das ganze Leben bestimmt, braucht es auch Grenzen der Arbeit: Grenzen der Belastungen, Grenzen der zeitlichen Verfügbarkeit und Grenzen der Ökonomisierung. Für all dies gilt: Um das Ziel einer Humanisierung der Arbeit auf den Weg zu bringen, sind starke Interessensvertretungen in den Betrieben notwendig.

Reform des MVG-EKD

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche Deutschland (MVG-EKD) soll wieder reformiert werden. Das ist zu begrüßen, gibt es doch vieles, was im MVG verbessert werden könnte um die Rechte und Möglichkeiten der MAVen zu stärken.



Bereits im August 2016 gab es ein Treffen zwischen Vertreter*innen des Arbeitsrechtsreferats der EKD, der Ständigen Konferenz (StäKo) und der Bundeskonferenz (Buko). Das ganze MVG wurde angeschaut und auf Reformbedarf überprüft. In Folge haben sowohl Buko wie StäKo

ihre drei wichtigste Forderungen identifiziert. Zusammen wurden daraus sechs Hauptforderungen.

Forderung zu § 36 a Verbindliche Einigungsstelle

Bereits bei der letzten Reform des MVGs der EKD hat die Buko die Einigungsstelle gefordert. Aufgenommen wurde in § 36a die Möglichkeit eine Einigungsstelle per Dienstvereinbarung einzurichten. Viele MAVen für die das MVG-EKD gilt, haben den Abschluss einer DV gefordert, fast immer erfolglos. Eine Dienstvereinbarung braucht nun mal die Akzeptanz beider Seiten. Im Betriebsverfassungsgesetz oder auch im MVG der Katholischen Kirche ist die Einigungsstelle jedoch obligatorisch, sie wird eingerichtet, wenn eine Seite dies beantragt. *(Mehr zum Thema Einigungsstelle, siehe Faktenblatt auf Seite www.agmav-wuerttemberg.de)*

Forderung zu § 10 (1b) Wegfall der ACK-Klausel bei der Wählbarkeit

Es ist nicht notwendig auch MAVen diese Forderung zu begründen, weiß doch jede MAV spätestens wenn Wahlen anstehen, wie wichtig die Abschaffung der sogenannten ACK-Klausel ist.

Forderung zu § 55 (f) Gesamtausschuss (z.B. LakiMAV) als Stufenvertretung im personalvertretungsrechtlichen Sinne

Durch die Einführung einer solchen Stufenvertretung soll erreicht werden, dass ein GA im Bereich

der verfassten Kirche für Fragen und Entscheidungen zuständig ist, die auf Ebene der Landeskirche einheitlich für alle Kirchenkreise und Einrichtungen geregelt werden sollen (z.B. Einführung neuer EDV-Programme). Im MVG-Württemberg wurde dies kürzlich in diesem Sinne geregelt.

Forderung zu § 5 (3) Gemeinsame MAVen auf Kirchenkreis- bzw. Kirchenbezirksebene

Die Forderung ist wichtig im verfasst kirchlichen Bereich, wo es viele kleine MAVen gibt. Eine gemeinsame MAV im Kirchenkreis ist bisher im MVG eine „kann“ Regelung, sie soll die Regel werden.

Forderung zu § 54 Verbindliche Regelungen bei der Freistellung von GA

Den Gesamtausschüssen und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen sind im MVG Aufgaben zugewiesen. Für die Aufgaben brauchen die gewählten Mitglieder auch eine entsprechende Freistellung. Dies soll ins MVG aufgenommen werden. (Die LakiMAV und die AGMAV in Württemberg sind verglichen mit vielen anderen Gremien der Landeskirchen noch relativ gut dran, das heißt aber nicht, dass es kein Verbesserungspotential gäbe).

Forderung zu § 61 Verlängerung / Wegfall der Zweimonatsfrist zur Anrufung des Kirchengerichtes

§ 61 verlangt, dass etwaige Rechtsverstöße binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Kenntniserlangung beim Kirchengericht geltend gemacht werden müssen. Diese Regelung führt häufig zum Abbruch von Verhandlungen und Einigungsbemühungen. So kommen Verfahren vor Gericht, nur weil die Zwei-Monatsfrist verstrichen war, bei denen vielleicht ein guter Kompromiss in längeren Verhandlungen hätte erreicht werden können.

Ein Entwurf der EKD zur Novellierung des MVG.EKD liegt nun vor und die Vertreter*innen der Mitarbeitenden sind aufgefordert, eine Stellungnahme dazu abgeben. Diese wird von der Bundeskonferenz zurzeit ausgearbeitet.

Was sind nun für Änderungen im Novellierungsentwurf enthalten, und wie bewerten wir die Veränderungen und was gilt es weiter zu tun?

§ 1: Das MVG EKD soll künftig für Einrichtungen der Diakonie direkt gelten, die Unternehmensteile in mehreren Gliedkirchen haben. (- sofern gliedkirchliches Recht nicht entgegensteht)

Da die Ausnahme gleich dazu formuliert wurde, wird die Regelung vermutlich wenig Auswirkungen und keine bei uns in Württemberg haben.

§ 5: Gemeinsame Mitarbeitervertretungen sollen auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus gebildet werden dürfen.

Bezieht sich auf die verfasste Kirche und finden wir OK.

§ 6: Die G-MAV übernimmt die Aufgaben der MAV, wenn in einer Einrichtung vorübergehend keine MAV vorhanden ist. Dies soll auf 6 Monate begrenzt werden.

Wir wollen, dass in dem Fall die G-MAV zuständig bleibt, bis eine neue MAV gewählt wurde, mindestens aber 1 Jahr.

§ 6: Durch Dienstvereinbarung kann die Freistellung der G-MAV geregelt werden.

So formuliert bringt das nichts, es soll wenigstens „soll“ heißen.

§ 6a: Es sollen auch Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund in einer „Gleichstellungsstruktur“ ermöglicht werden, nicht nur wie jetzt bei einer einheitlichen beherrschenden Leitung.

Das ist gut, aber so wie vorgesehen nur mit Dienstvereinbarung möglich.

§ 10: Die ACK Klausel bei der Wählbarkeit soll entfallen.

Das ist für künftige MAV Wahlen dringend nötig, auch um die Diskriminierung unserer Kolleginnen und Kollegen zu beenden.

§ 16: Bei Neu- und Nachwahl soll eingefügt werden „sofern nicht die G-MAV zuständig ist.“

Das ist sinnvoll. Aber die geltende Regelung, nach der ansonsten der Wahlvorstand die Aufgaben der MAV bis zur Wahl wahrnehmen soll, sehen wir mehr als kritisch.

§ 19: Klarstellung, dass das Benachteiligungsverbot auch für die berufliche Entwicklung gilt.

Es gibt einige wegweisende Urteile dazu, so schadet es nicht, die Klarstellung aufzunehmen.

§ 23a: Ein Wirtschaftsausschuss soll nun auch in der Kirche und nicht nur in der Diakonie gebildet werden können.

Das ist natürlich OK.

§ 26: Beschlussfähigkeit muss bei jedem Beschluss gegeben sein.

Das ist logisch, auch ohne dass es im MVG steht.

§ 31: Zukünftig soll die Dienststellenleitung nicht mehr von einzelnen Tagesordnungspunkten ausgeschlossen werden dürfen, sondern die Einladung kann auf einzelne TOPs beschränkt werden.

Gut, so klingt das viel netter.

§ 34: Ins Informationsrecht soll die „Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes“ aufgenommen werden.

Das ist abzulehnen, die Stellenplanung soll weiterhin, wie bisher, unter die Mitberatung fallen.

§ 35: Die Formulierung bei der Eingliederung von besonderen Personengruppen, soll zeitgerechter formuliert werden.

„hilfsbedürftig“ wird gestrichen und ersetzt, das ist angebracht.

§ 35: Mitarbeitende können bei Personalgesprächen ein MAV Mitglied hinzuziehen.

Die Klarstellung ist gut und richtig.

§ 35: Es soll aufgenommen werden, dass die MAV für den Schutz der eigenen Daten sorgen soll.

Das ist OK, gehört aber unserer Meinung nach eher unter § 30 MVG.

§ 36a: Die Einigungsstelle soll verbindlich werden und könnte installiert werden, wenn die MAV dies beantragt.

Eine verbindliche Einigungsstelle entspricht unserer Forderung, allerdings ist die vorgesehene Regelung noch unzureichend und wenig praktikabel. Zum Beispiel bezieht sich die Einigungsstelle hier nur auf § 40 MVG und eine Vergleichbarkeit mit der Einigungsstelle im Betriebsverfassungsrecht ist nach wie vor nicht gegeben.





§ 46: Aufstellung und Änderung des Stellenplamentwurfs soll bei der Mitberatung gestrichen werden und stattdessen beim Informationsrecht aufgenommen werden.

Interessant ist die Begründung: Weil der Aufwand für MAVen hier sehr groß sei. Es wäre

also nur als Entlastung für uns gedacht. Die Änderung ist abzulehnen, die Stellenplanung soll weiterhin unter die Mitberatung fallen.

§ 49: Ab 51 wahlberechtigten soll künftig eine 5-er JAV gewählt werden.

Die Übernahme von JAV Mitgliedern soll ans Betr.VG angepasst werden.

Das ist gut, die wichtigen und wesentlichen Forderungen der JAVen nach mehr Rechten und Möglichkeiten (Informationsrecht, eigene Versammlung, Beschlüsse aussetzen) fehlen weiter. Außerdem hat man „vergessen“ die ACK-Klausel auch hier zu streichen.

§ 61: Die geforderte Streichung der Anrufungsfrist von zwei Monaten wurde nicht aufgenommen. Bleibt die Frist bestehen, ist weiterhin oft nicht genügend Zeit im Betrieb Lösungen zu finden und das Kirchengesicht muss weiter vorsorglich fristwährend angerufen werden

Dieses Jahr ist es wichtig, dass wir uns gemeinsam für eine ordentliche Novellierung des MVGs der EKD stark machen. Das MVG-EKD wird die Grundlage für die anstehende Novellierung des MVG in Württemberg bilden.

Fazit:

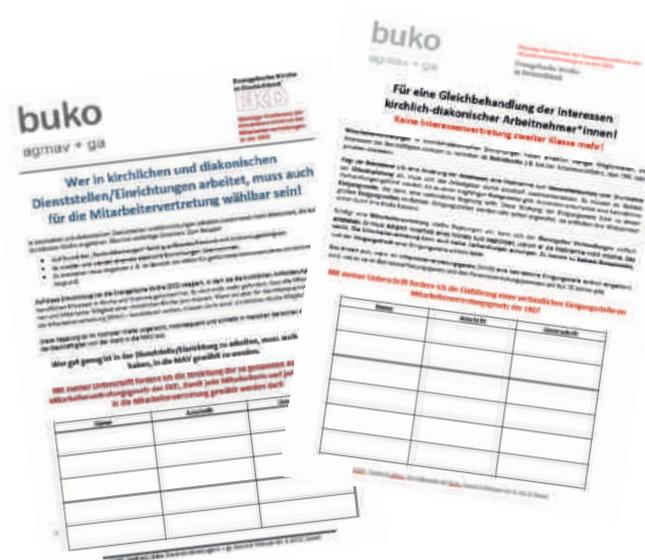
Dass jetzt die Streichung der ACK Klausel und eine verbindliche Einigungsstelle im Entwurf aufgenommen sind, darf uns nicht dazu verleiten, in unseren Aktivitäten nachzulassen. Schon bei der letzten Novellierung war eine Streichung der ACK Klausel vorgesehen, wurde aber von der EKD-Synode wieder kassiert.

Bundesweit laufen Unterschriftensammlungen zur Abschaffung der ACK Klausel für die Wählbarkeit zur MAV und für die verbindliche Einigungsstelle.

Auch wir in Württemberg sammeln Unterschriften zur MVG-EKD Novellierung. Falls ihr noch keine

Unterschriften gesammelt habt, besteht noch die Möglichkeit dazu. Sammelt Unterschriften, es geht um unsere Rechte in der MAV-Arbeit. Die Unterlagen dazu findet ihr in den 114-er AGMAV-Mitteilungen und auf unserer Internetseite: www.agmav-wuerttemberg.de

Sonja Gathmann
BUKO Sprechergruppe



AGMAV + LakiMAV

Bei der jährlichen gemeinsamen Klausur von AGMAV und LakiMAV im Februar dieses Jahres war die Novellierung des MVG-EKD das Hauptthema. Da das MVG-EKD Grundlage für das MVG.Württemberg ist und eine Novellierung unseres Württemberger MVGs auch dringend erforderlich ist, war es wichtig, nach gemeinsamen Positionen zu schauen. Zu vielen Themen hierzu besteht Einigkeit zwischen AGMAV und LakiMAV, insbesondere die Forderung zur Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung ist ein wichtiges Anliegen beider Gremien. Diese Klarstellung ist wichtig, da uns vom Diakonischen Werk immer wieder vorgehalten wurde, dass die LakiMAV gegen die Streichung der ACK-Klausel sei. Aufgrund unserer Erfahrungen fehlen im MVG echte Durchsetzungsinstrumente. Es nützt wenig, als MAV Recht zu bekommen, dies dann aber nicht durchsetzen zu können. Von daher ist für uns als AGMAV ein mögliches Klagerecht für die Gesamtausschüsse (AGMAV, LakiMAV) eine wichtige zusätzliche Forderung.

Bericht vom Arbeitskreis Gleichstellung

Der Arbeitskreis Gleichstellung hat seine Arbeit der Vorjahre fortgesetzt, mit vielen langjährigen Gleichstellungsbeauftragten, aber auch mit neuen Kolleginnen und Kollegen. Die Themen des Arbeitskreises sind vielfältig und werden von den Teilnehmenden in den AK eingebracht. Die Ergebnisse können punktuell in den AGMAV-Mitteilungen nachgelesen werden. So berichtet der Arbeitskreis Gleichstellung z.B. in diesem Heft über die Novellierung des Mutterschutzgesetzes.

Dem AK Gleichstellung ist es wichtig, dass die Themen mit denen er sich beschäftigt, auch in die MAV-Arbeit vor Ort einfließen. Im letzten Jahr veröffentlichten wir in den AGMAV-Mitteilungen einen Artikel zur „Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung“. Die vermehrten Beratungsanfragen zu diesem Thema an die AGMAV-Geschäftsstelle führen wir auf diese Veröffentlichung zurück. Es ist erfreulich, wenn solche Themen in den Einrichtungen ankommen und Mitarbeitende ihre Rechte wahr nehmen können.

2017 fanden zwei Fortbildungen mit Bezug zum Thema Gleichstellung statt, die beide sehr gut besucht waren: eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte und eine Fortbildung „Teilzeit, Pflegezeit, Elternzeit“. Die Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte fand nun schon zum fünften Mal statt. Sie soll Gleichstellungsbeauftragten Grundlagen für ihre Arbeit vor Ort vermitteln wie z.B. Rechtsgrundlagen, Aufgabengebiete, Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten. Die zweite Fortbildung „Teilzeit - Pflegezeit - Elternzeit“ fand 2017 zum ersten Mal statt und wird in diesem Jahr wiederholt, weil das Interesse der MAVen sehr groß war und ist. Und sie ist jetzt schon ausgebucht!

Zum Internationalen Frauentag am 8. März gab es „wie immer“ (kann frau in der Zwischenzeit sagen) eine WIR! für alle Mitarbeitenden in der Diakonie Württemberg. Die inhaltliche Gestaltung des In-nenteils der WIR! wurde von Mitgliedern des AK Gleichstellung, das Layout, aber auch aufwendiges Einholen von Veröffentlichungsgenehmigungen, vom AK Öffentlichkeit übernommen. Die Zusammenarbeit mit dem AK Öffentlichkeit ist hervorragend und das Ergebnis konnten die Mitarbeitenden im März in Händen halten.

Im Vorfeld zum 8. März veröffentlichte der AK Gleichstellung in den AGMAV-Mitteilungen Anregungen, welche Aktionen in den Einrichtungen für die Kolleginnen gemacht werden können.

Der 8. März ist vorbei und wir freuen uns darüber, dass immer mehr Mitarbeitendenvertretungen an diesem Tag mit kleineren oder größeren Gesten auf die Mitarbeiterinnen ihrer Einrichtung zugegangen sind. Oft gelang dies wegen der Dezentralisierung von Einrichtungen nur per Mail, aber auch das kam bei den Kolleginnen gut an.

In einigen Einrichtungen wurden nicht nur virtuelle Nelken verteilt, sondern den Kolleginnen tatsächlich Blumen, Sonnenblumen zum selbst einpflanzen und auch selbst gemachte Pralinen oder Schokokäfer überreicht.



Bei persönlichen Begegnungen kamen gute Gespräche über das Thema Frauenrechte zustande. Die Finanzierung hierzu war unterschiedlich: teilweise sponserte die Gewerkschaft die Blumen, aber auch manche Dienststellen stellten Mittel zur Verfügung. Es waren immer die Gleichstellungsbeauftragten (darunter viele Kollegen), die sich um die Aktion kümmerten, schön wäre, wenn auch andere MAV-Mitglieder diese Aktivitäten unter-

stützen würden. Die Gleichstellungsbeauftragten schaffen es nicht - vor allem in großen Einrichtungen - alleine flächendeckend aktiv zu sein.

Ebenfalls im März, nämlich am 18.03.2018 war der Equal Pay Day - der Internationale Aktionstag für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern.

Mitglieder des AKs beteiligen sich vor Ort an Aktionen der Gewerkschaft ver.di. Vielleicht ist der Equal Pay Day irgendwann nicht mehr nötig, im Moment aber auf jeden Fall noch ... Das im Juli 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz soll zwar dazu beitragen, die Entgeltlücken zu schließen. Ob sich durch das Gesetz nun tatsächlich etwas ändern wird, mag in Frage gestellt werden. Solange es gesellschaftlich höher bewertet ist, ein Auto zusammen zu schrauben, als Menschen zu betreuen oder zu pflegen, wird wahrscheinlich auch ein Gesetz nichts helfen.

MAVen müssen bei der Ausgestaltung innerbetrieblicher Regelungen daran denken, dass solche Regelungen dem Entgelttransparenzgesetz gerecht werden müssen: § 3 Abs. 1 EntgtranspG „Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“

In Planung ist für den 26. Oktober die Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte (s. Hinweis in den AGMAV-Mitteilungen Nr. 114) mit dem Thema „Stell' Dir vor, es ist soziale Arbeit und niemand geht hin“. Hierfür konnten kompetente Referentinnen und Referenten gewonnen werden. Die Einladung wird den MAVen rechtzeitig zugehen.

Später im Jahr gibt es (sogar) zwei Männertage, die im AK Gleichstellung jedes Jahr thematisiert werden, aber vor Ort noch keine Aktivitäten ausgelöst haben: Der Weltmännertag am 03. November und der Internat. Männertag am 16. November.

Der AK Gleichstellung erhofft sich von den politischen Debatten um z.B. die Themen:

- Frauen in Führungspositionen (Quote)
- Wahlrechtsreform in Baden-Württemberg
- # Me Too

einen anderen gesellschaftlichen Umgang mit Themen die Frauen betreffen. Es ist aber auch ernüchternd, wahrnehmen zu müssen, wie lange es braucht bzw. dass es teilweise sogar rückläufig ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen um- bzw. durchzusetzen.



Trotz dem Beschluss (2010) zu einer „freiwilligen Selbstverpflichtung“ der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks, bis zum Jahr 2020 40% der Gremien mit Frauen zu besetzen, hat sich in den letzten sieben Jahren viel zu wenig getan, um das Ziel bis 2010 zu erreichen. Im Gegenteil: manche Entwicklungen sind rückläufig und die Diakonie wird auf manchen Ebenen wieder richtig männlich Ohne verbindliche Quote scheint es nicht zu gehen.

Auf der Webseite der AGMAV finden sich unter Wir über uns / Arbeitskreise / AK Gleichstellung sowohl die Termine als auch zu vielen Gleichstellungsthemen ausführliches Material zu Verfügung.

Wer am AK teilnehmen möchte und noch nicht im Verteiler aufgenommen ist, kann sich bei

Bianca Leibbrand (AGMAV-Geschäftsstelle)
leibbrand.b@diakonie-wuerttemberg.de oder

Christian Lawan (AGMAV-Vorstand):
christian.lawan@bruderhausdiakonie.de oder

Ursel Spannagel (AGMAV-Vorstand)
ursel.spannagel@bruderhausdiakonie.de
melden.

Der nächste AK Gleichstellung findet am 06.07.2018 im Werkhaus BHZ in Stuttgart Feuerbach statt. Wer im Verteiler ist, bekommt auch rechtzeitig eine Einladung.

*Für den AK Gleichstellung:
Christian Lawan und Ursel Spannagel*

Das novellierte Mutterschutzgesetz

Für viele von uns kaum merkbar, ist 2017 das Mutterschutzgesetz von 1952 novelliert worden und seit 01. Januar 2018 ist das reformierte Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG 2018) komplett in Kraft.

Die wichtigsten Neuregelungen im Überblick:

- Der Anwendungsbereich ist ausgeweitet worden auf Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, für die die Schutzfrist von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes nun auch gilt.
- Die Schutzfrist nach der Geburt wurde für die Mutter eines behinderten Kindes von acht auf zwölf Wochen ausgeweitet (auf Antrag).
- Der Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche ist ausgeweitet worden.
- Der betriebliche Gesundheitsschutz (Gefährdungsbeurteilung, Unterrichtung u. a.) in eigenem Unterabschnitt (§§ 9-15) wird normiert und enthält Präventionspflichten und Gestaltungsauftrag an den Arbeitgeber (§ 9).
- Die Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber auf Grund der Gefährdungsbeurteilung ergreifen muss, haben eine klare Rangfolge erhalten (§ 10).
- Schutz vor Mehrarbeit für Schwangere wurde ausgeweitet (§ 4). Im Monatsdurchschnitt darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden.



Reform des Mutterschutzes

Längere Schutzfristen

- ✓ Erweiterung der Schutzfrist auf 12 Wochen nach Geburten von Kindern mit Behinderung
- ✓ 4 Monate Kündigungsschutz bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche

Erweiterung des Mutterschutzes

- ✓ Schülerinnen
- ✓ Studentinnen
- ✓ Freiwilligendienstleistende

Quelle: www.bmfsfj.de

- Nachtarbeitsverbot von 20 - 6 Uhr bleibt bestehen, die Ausnahmemöglichkeiten für die Zeit bis 22 Uhr wurden erweitert und an Bedingungen geknüpft (§ 5).
- Die Ausnahmen beim Beschäftigungsverbot an Sonntag- und Feiertagen wurden erweitert (war bei uns schon immer möglich)

Künftig gibt es auch keine branchenspezifischen Sonderregelungen mehr zum Mehr- und Nachtarbeitsverbot (zwischen 20 und 6 Uhr) oder zum Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen. Da die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt nicht überschritten werden darf, sind davon auch teilzeitbeschäftigte Frauen positiv betroffen.

Ab 2019 gibt es auch Bußgelder für den Arbeitgeber, wenn keine, keine rechtzeitige oder keine richtige Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.

Auf der Webseite von ver.di findet ihr bei der Frauen- und Gleichstellungspolitik / Vereinbarkeit / Leben und Arbeit eine Präsentation des DGBs zum Thema „Das neue Mutterschutzrecht“ zum Heruntergeladen.

*Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel
Christian Lawan*

Ankündigung



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

Dietmar Prexl

Vertreter der Diakonischen Arbeitgeber, Finanzvorstand Diakonie Stetten

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

Menschen mit Nahrung versorgen, ihnen Obdach geben, alles nicht so wichtig, oder?

Hauswirtschaft und Technik ist - folgt man/frau der Logik der Ökonomisierung des Sozialen sowie der Haltung der Führungsetagen „unserer“ Unternehmen - außerhalb der diakonischen Kernaufgaben anzusiedeln. Es ist also ein Nebenbereich in der Diakonie. Nicht so wichtig, oder?

Mit den Konsequenzen daraus befasst sich der Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik seit langem. Die Kolleginnen und Kollegen sind es trotzdem nicht müde, immer wieder darüber zu diskutieren und Strategien zu entwickeln, wie der tatsächlichen Bedeutung von Hauswirtschaft und Technik in den diakonischen Unternehmen Geltung verschafft werden kann.



Ein wichtiger Schritt in der Tätigkeit des Arbeitskreises ist es also, die Folgen der offensichtlich gewollten Abwertung dieses Bereiches zu beschreiben und zu analysieren. Dramatisch ist z.B. die zunehmende Abschiebungspraxis der hauswirtschaftlichen und technischen Tätigkeiten in sogenannte

„weltliche“ Service Gesellschaften mit ca. 24% weniger Gehalt, längerer Wochenarbeitszeit, Null-Zusatzrente und Ausschluss aus der Dienstgemeinschaft der dort Beschäftigten.

Die Ökonomisierung des Sozialen und die ständige, allerdings nach wie vor abwegige Behauptung, dass gerade Hauswirtschaft und Technik durch den Kostenträger nicht refinanziert werden, haben überdies zur Folge, dass es einen stark beschleunigten Fachkräfteabbau in der Hausreinigung, in den Küchen und in der Haustechnik gibt. Dazu ist eine starke Entqualifizierung und „Fließbandisierung“ der Tätigkeiten in diesen Bereichen zu beobachten:

- In den Küchen z.B. werden immer häufiger halbfertige Produkte verarbeitet, das eigentliche kreative Kochen kommt immer mehr zu kurz.
- Die verwendeten Rohstoffe werden zunehmend vom Großhandel gekauft, während selbst erzeugte Biolebensmittel aus

Kostengründen nicht oder nur selten verwendet werden.

- Die Taktzeiten für die Hausreinigung werden deutlich straffer und anspruchsvolle handwerkliche Tätigkeiten zunehmend fremdvergeben.

Die Erklärungen des DWW-Vorstandes, dass hauswirtschaftliche Tätigkeiten für die Diakonie von hoher Bedeutung sind, stimmen zwar und sind zu begrüßen, haben aber mit der Realität in den Unternehmen immer weniger zu tun. Siehe oben.

Wenn man/frau dann noch berücksichtigt, dass Diakonie, so zumindest die Aussage in der Apostelgeschichte, die Verbindung von Armenpflege, also der Unterstützung bei den Grundbedürfnissen, Nahrung und Obdach und geistlicher Pflege darstellt, dann wird die faktische Unterbewertung von Hauswirtschaft und Technik in der Unternehmensdiakonie immer unverständlicher. Letztlich schadet sie auch dem Ansehen der Diakonie und somit auch ihrer Konkurrenzfähigkeit, da gerade das Erscheinungsbild in der öffentlichen Wahrnehmung nicht zu unterschätzen ist.

Dass die MAVen diese Zusammenhänge vor Ort verdeutlichen und die betroffenen Kolleg*innen unterstützen können, dafür arbeitet der Arbeitskreis und würde das noch besser tun, wenn ihr dabei seid. Wir freuen uns auf Euch!

Essen und trinken hält Leib und Seele zusammen.

(Das war eine Überschrift einer Sonder-WIR)

Bei „Zitate und Sprüche“ ist dazu finden:

Herkunft des Sprichworts: Deutschland

Bedeutung des Sprichworts: Bevor es einem gut gehen kann, müssen erstmal die grundlegenden Bedürfnisse gestillt sein. Ein gutes Essen kann so manchen Kummer vergessen machen.

Unsere nächsten Termine:

⇒ 27.06.2018

⇒ 21.11.2018

jeweils 09:30 bis 13:00 Uhr.

Für den AK Hauswirtschaft und Technik

Jochen Dürr

und Christian Lawan

Rezepte für gute Pflege?!

Seit der letzten AGMAV-Vorstandswahl begleiten Martin Nestele und Miriam Fischer die TeilnehmerInnen den Arbeitskreis Altenhilfe. Viermal im Jahr treffen wir uns im Großraum Stuttgart.

Aktuelle Themen der Sozial- und Pflegepolitik wie z.B. Personalbemessung bei Pflegegraden (früher Pflegestufen) und die generalistischen Pflegeausbildung (wir berichteten in der letzten Ausgabe der Mitteilungen darüber) spielen eine zentrale Rolle. Im Austausch mit den Mitarbeitervertretungen erfahren wir, wie sich Änderungen der Gesetzgebung, innerhalb der einzelnen Einrichtungen auswirken. Wie empfindet die Basis die Veränderungen? Sind diese hilfreich oder eher hinderlich?

Die Ergebnisse aus dem Arbeitsreis werden von uns in den AGMAV Vorstand eingebracht. So kam z.B. die Resolution, „Nein zur Pflegekammer“, mit dazugehörigen Unterschriften-Aktion bei der letzten Vollversammlung zustande.

Schwerpunkt unserer Öffentlichkeitsarbeit sind Aktionen für den Tag der Altenpflege (ehemaliger Buß- und Betttag) oder den Tag der Pflegenden (12.Mai) um auf die Missstände in der Pflege aufmerksam zu machen. Dieses Jahr planen wir eine Aktion unter



dem Motto, „Rezepte für gute Pflege“. In den teilnehmenden Einrichtungen können hierfür Rezepte zur guten Pflege ausgefüllt werden. Zusätzlich findet am 12.

Mai eine Aktion auf der Königsstraße in Stuttgart statt. Bei der Aktion werden wir die Pflege am Ende ihrer Kräfte, in einem Krankenbett, am Tropf hängend, darstellen und unsere Forderungen für eine gute Pflege kundgeben.

Das dritte zentrale Thema ist „Wir helfen mitbestimmen“. TeilnehmerInnen des Arbeitskreises stellen Erfolge ihrer MAV Arbeit vor. Durch diesen Erfahrungsaustausch lernen die TeilnehmerInnen voneinander wie die Mitbestimmung der MAV in der Praxis umgesetzt werden kann.

Der nächste AK-Altenhilfe findet am 28. Mai 2018, im Werkhaus BHZ Stuttgart Feuerbach, von 9:30 - 14:30 Uhr statt. Über eure Teilnahme würden wir uns sehr freuen! Bei Fragen könnt Ihr Euch gerne per Mail an Matin.Nestele@bruderhausdiakonie.de oder M.Fischer@staigacker.de wenden.

Miriam Fischer

Lehrkräfte haben's auch nicht leicht...

Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten wie z.B. aus Schulen für Erziehungshilfe, Schulen für Geistig- oder Mehrfachbehinderte, Fachschulen für Sozialpädagogik oder aus Sonderberufsfachschulen treffen sich in den Räumen der Gewerkschaft GEW zum gemeinsamen Austausch. Dabei werden aktuelle arbeitsrechtliche, tarifliche und politische Themen wie zum Beispiel die Arbeitszeit von Lehrkräften oder der Gesundheitsschutz an Schulen besprochen.

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt sind die vielen Besonderheiten einer Privatschule. Das Privatschulgesetz oder die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten in den Privatschuldienst bringen einige Sonderregelungen mit sich, die bei der MAV-Arbeit berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des AK-L unterstützen sich gegenseitig und bringen ihre Erfahrungen aus der MAV-Arbeit ein. Große Hilfe ist dabei die enge Zusammenarbeit mit unserem zuständigen Gewerkschaftssekretär Lars Thiede von der GEW.

Im Herbst 2017 boten wir eine spezielle Fortbildung zum Arbeitsrecht für Lehrkräfte an, die insbesondere für neu gewählte Kolleginnen und Kollegen einen ersten Überblick zu der Thematik bot.

Neben der Umsetzung des recht komplexen Tarifabschlusses des Tarifvertrags der Länder und der Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten, haben wir uns mit den vom Land Baden-Württemberg angebotenen Aufstiegslehrgängen beschäftigt: Dadurch können beispielsweise Hauptschullehrkräfte, die am Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentrum (SBBZ), ehemals Sonderschulen, arbeiten, auch die Bezahlung von Sonderschullehrkräften erreichen. Hier wollte das Land die Lehrkräfte an Privatschulen ausnehmen. Mittlerweile zeichnen sich aber Lösungen ab.

Dieses und viele weitere Themen besprechen wir bei unserem nächsten Arbeitskreis Lehrkräfte am 20.11.2018 in der Nikolauspfeife in Stuttgart. Gerne können auch MAVler, die keine Lehrkräfte sind, die aber in Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen arbeiten, teilnehmen.

Interessierte melden sich bitte bei Frauke Reinert oder direkt in der Geschäftsstelle der AGMAV, dann erhaltet ihr eine Einladung.

Stefan Thiergärtner

Jugend- und Auszubildendenvertretung – JAV

In den letzten AGMAV Mitteilungen hatten wir berichtet, dass der AK-JAV sich der „Frankfurter Erklärung“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen der katholischen Kirche angeschlossen hat. Diese fordert, auf sachgrundlose Befristung in Kirche und Caritas zu verzichten. Die ausführliche und auch sehr theologische Begründung kurz zusammengefasst: „Arbeit grundlos befristen ist unchristlich!“

Der AK-JAV hat einen Brief an unseren Landesbischof Frank Otfried July und den Vorstandsvorsitzenden des Diakonischen Werks, OKR Dieter Kaufmann geschickt und begründet, warum auch die evangelische Kirche diakonische Einrichtungen auffordern soll, auf sachgrundlose Befristungen zu verzichten. Herr Kaufmann hat unserem AGMAV Vorsitzenden Uli Maier geantwortet, dass die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung im TVöD verankert sei und es ja wir, die Arbeitnehmerseite sei, die den TVöD haben wolle.

Der Arbeitskreis JAV möchte gerne mit Herrn Kaufmann ins Gespräch kommen und ihn zu einem nächsten Treffen des Arbeitskreises einladen.

Die diesjährige Fortbildung für JAV Mitglieder fand im April wieder im KKJ in Feuerbach statt. In der letzten Fortbildung 2017 kam der Wunsch nach „Mehr“. Deshalb fand die JAV-Schulung 2018 zum ersten Mal drei-tägig statt. Das war gut und soll so bleiben. Nachdem grob das kirchliche Arbeitsrecht mit dem Dritten Weg besprochen war, wurde den JAVen erklärt, dass sie im Mitarbeitervertretungsrecht zwar Aufgaben zugewiesen bekommen haben aber keine nennenswerten Rechte.

Aufgaben der JAV im MVG.Wü:

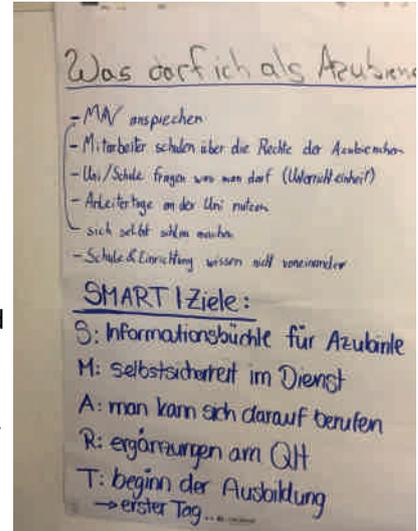
Die JAV nimmt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in der Dienststelle wahr und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Insbesondere hat sie Maßnahmen bzw. Angelegenheiten im Interesse der Jugendlichen und Auszubildenden bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen,...

Rechte der JAV im MVG.Wü:

„die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist.“

Gut dass jetzt in der Fortbildung mehr Zeit war um gemeinsam zu erarbeiten, welche Möglichkeiten

die JAVen auch ohne eigene Mitbestimmungsrechte haben. Wie sie trotzdem die Interessen der Azubis und der jungen Kolleginnen und Kollegen wirkungsvoll vertreten können. So war mehr Zeit für Gruppenarbeit, um tolle und kreative Ideen auszuprobieren, für Rollenspiele, u.v.m. und natürlich auch um sich abends im Partykeller kennenzulernen und in geselliger Runde über die Herausforderungen des JAV Alltags, der Ausbildung oder des Studiums zu reflektieren.



Die meisten JAVen die bei der Fortbildung waren, haben auch Lust, im Arbeitskreis JAV mitzuarbeiten. Der AK JAV fordert im Reformprozess des MVG-EKD, mehr Rechte für die JAVen. Es ist schon sehr beschämend, wenn unser MVG § 49 mit den Rechten der JAVen im BetrVG verglichen wird. (Den Vergleich JAV nach MVG und BetrVG findet ihr auf der AGMAV Homepage unter AK JAV).

Bereits 2016 haben wir die AGMAV und die Buk dazu aufgefordert, sich bei der anstehenden Reform des MVG-EKD auch für die JAVen und für unsere Forderungen stark zu machen.

Das hat auch bereits etwas Wirkung gezeigt. Im derzeitigen Entwurf zur Änderung des MVG-EKD ist jetzt eine Staffelung der Zahl von JAV-Mitgliedern vorgesehen. Größere Einrichtungen mit vielen Azubis könnten demnach eine 5er JAV wählen. Auch die Übernahmeregelung von JAV-Mitgliedern nach Abschluss der Ausbildung soll verbessert werden und dem BetrVG entsprechen.

In großen Einrichtungen fünf JAV Mitglieder wählen zu können ist gut und wichtig, um die JAVen zu entlasten. Aber was ist mit den Rechten für JAVen??? Wir haben unsere Forderungen in einem Brief direkt an Herrn OKR Detlev Fey ins Kirchenamt der EKD geschickt, er erarbeitet maßgeblich den Entwurf zum neuen MVG-EKD:

Sehr geehrter Herr Fey,

mit großem Interesse und Hoffnung auf Verbesserungen auch für die Mitwirkungsmöglichkeiten von uns Jugend- und Auszubildendenvertretungen verfolgen wir die Aktivitäten zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

Im uns vorliegenden ersten Entwurf zur Novellierung sind bereits Änderungen des § 49 vorgesehen. Die vorgesehene Staffelung, nach der in Einrichtungen mit mehr als 51 Wahlberechtigten fünf JAV Mitglieder zu wählen sind, begrüßen wir sehr. Dies bringt Entlastung für JAVen in größeren Einrichtungen. Auch die Angleichung der Übernahmeregelung an die Rechte des Betr.VG ist positiv. Auch wenn die Übernahmeregelungen in Zeiten des Fachkräftemangels nicht unser dringendstes Anliegen war.

Wir vermuten, dass es ein Versehen ist, die sogenannte ACK Klausel im Entwurf in § 49 beizubehalten. Es ist für zukünftige JAV-Wahlen erforderlich, dass alle zur Ausbildung Beschäftigten auch die Möglichkeit haben, sich in die Interessensvertretung wählen zu lassen.

Wir hatten 2016 bereits eine Übersicht zu den Unterschieden der Mitbestimmungsrechte im Mitarbeitervertretungsrecht zum Betriebsverfassungsgesetz verschickt. Die uns wichtigsten Forderungen an ein MVG, das auch JAVen Gestaltungsmöglichkeiten einräumt haben wir farblich markiert.

Recht auf umfassende Unterrichtung - ohne Informationen ist JAV Arbeit unmöglich

Folgende Ergänzung sollte in das MVG aufgenommen werden:

Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr die Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

Die Möglichkeit Beschlüsse für eine Woche auszusetzen- aufgrund des Stimmenverhältnisses kann die JAV bei Beschlüssen stets durch die MAV überstimmt werden. Mit der Möglichkeit, einen Beschluss für eine Woche auszusetzen kann in dieser Frist die Angelegenheit gemeinsam beraten werden, um möglichst Einigkeit zu erzielen.

Folgende Ergänzung sollte in das MVG aufgenommen werden:

- Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss der Mitarbeitendenvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 49 genannten Arbeitnehmer*innen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, versucht werden kann.

Möglichkeit eigene Versammlungen durchzuführen – auch die JAV muss die Möglichkeit haben, zu Versammlungen einzuladen

Folgende Ergänzung sollte in das MVG aufgenommen werden:

- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeitendenversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung kann eine Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. Die Regelungen des § 31 gelten sinngemäß.

Über eine Rückmeldung freuen wir uns und hoffen auf eine wirkungsvolle Änderung des MVGs, das auch uns JAVen mehr Möglichkeiten einräumt.

Mit freundlichen Grüßen

AK-JAV der AGMAV Württemberg



Übrigens:

Der nächste Arbeitskreis JAV findet am 04. Juli 2018 in der Stiftung Jugendhilfe aktiv in Esslingen statt.

Das neue BTHG – was geht's uns an?

Der neu eingerichtete AGMAV Arbeitskreis Behindertenhilfe beschäftigte sich auf zwei Treffen am 01.12.2017 und 16.3.2018 mit den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die MAVen berichteten, dass das Thema BTHG in unterschiedlicher Form in den Einrichtungen thematisiert wird. Von vollständiger Einbindung der MAVen und Schulungsveranstaltungen für die Beschäftigten, bis hin zu einem nur durch Leitung besetzten Steuerkreis. Parallel wurde von vielen Kolleg*innen die Auswirkungen der Dezentralisierung großer Stammeinrichtungen berichtet, die schon anlaufen und die MAVen intensiv beschäftigten. Durch die zunehmende Dezentralisierung haben die MAVen immer größere Probleme an die Beschäftigten heranzukommen und müssen neue Wege in der Öffentlichkeitsarbeit gehen.

Beim ersten Treffen wurde intensiv, anhand einer ver.di Präsentation, die Hintergründe des BTHG beleuchtet. Der Bund möchte die Eingliederungshilfe neu ausrichten und durch sparsame, wirtschaftliche und passgenaue Leistungserbringung, die Ausgabendynamik in den Haushalten der Kostenträger bremsen. Die Schwarze Null dominiert auch hier die Ausrichtung des Gesetzes. Die Einrichtungen werden an der Begutachtung und Ermittlung des Hilfebedarfes der Menschen mit einer Behinderung nicht mehr beteiligt. Die Kostenträger erlassen hierzu einen jeweiligen Verwaltungsakt, mit dem sich die Einrichtungen aus einander setzen müssen. Es ist zu befürchten, dass vor allem mehrfachbehinderte Menschen durch fehlende Entscheidungsfähigkeit nicht vom BTHG profitieren werden. Durch die Verstärkung der Marktlogik sollen vermehrt private Träger zugelassen werden. Vor allem den Werkstätten für behinderten Menschen droht durch eine Öffnung des Marktes, durch Einführung eines Budgets für Arbeit, eine zunehmende Konkurrenz durch private Anbieter mit geringeren Strukturvorgaben. Durch die Trennung der Leistungen zur Teilhabe von den Leistungen zum Lebensunterhalt, gibt es einen steigenden bürokratischen Aufwand, da der behinderte Mensch zukünftig Rechnungsempfänger sein wird und nicht der Kostenträger. Durch die potentielle Verschiebung des Leistungsmixes (Anteil Pflege steigt, Anteil Eingliederungshilfe sinkt) müssen

neue Strukturen aufgebaut werden oder Kooperationen mit Pflegediensten eingegangen werden. Der Kostenträger möchte durch steigende Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten die Wirksamkeit der Angebote der Einrichtungen überwachen.

Für die Beschäftigten hat das BTHG massive Auswirkungen: Es bedarf eines erhöhten Fortbildungsbedarfes und eine Veränderung der Tätigkeiten hin zu Assistenzen. Durch die fehlende Einbindung der Einrichtungen und ihrer Beschäftigten bei der Begutachtung und Feststellung des Hilfebedarfes, droht eine Reduzierung des Personalbedarfes. Den Beschäftigten droht jedoch durch die Zunahme der Dokumentationspflichten eine Verlagerung ihrer Aufgaben hin zu Bürokratie und Buchhaltungstätigkeiten. Dadurch entsteht wiederum ein Mehrbedarf an Personal. Wenn also bei Vergütungsverhandlungen dies nicht durch Erhöhungen ausgeglichen wird, droht den Einrichtungen in den eigentlichen Arbeitsbereichen, nämlich Betreuung und Pflege eine Reduzierung des Personals.

Durch den § 124 BTHG hat der Gesetzgeber eine Wirtschaftlichkeitsklausel eingeführt, die Billiganbieter im unteren Drittel der Vergütungen bevorzugt. Daher wird es immer wichtiger, dass für die Einrichtungen in der Behindertenhilfe ein Flächentarifvertrag auf Grundlage des TVöD abgeschlossen wird, um keine Abwärtsspirale zur Verringerung der Personalkosten in Gang zu setzen. Die Tarifstrategie der AGMAV Württemberg zielt hierauf ab.

Beim zweiten Treffen des Arbeitskreises am 16. März 2018 standen die Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Die Landesheimbauverordnung und die drohende Frist der Umsetzung durch die Heimaufsichten bis zum 30.08.2019, führen zu massiven baulichen Veränderungen und einer weiteren Dezentralisierung der Einrichtungen. Durch Verschleppung der Umsetzung bekommen viele Einrichtungen eine Ablehnung der Förderbescheide durch das Land Ba.-Wü. Die Auswirkungen hiervon sind noch nicht absehbar, denn es drohen Bußgelder seitens der Behörden.

Die zum 01.02.2015 eingeführten Personalverordnungen zum Wohn- und Teilhabepflegesatz hat massive Auswirkungen auf die Beschäftigten: erhöhter Schulungsbedarf für Pflegefachkräfte, Be-

rufsgruppen wie Erzieher*innen dürfen keine Medikamente mehr richten und Heilerziehungspfleger*innen haben in binnendifferenzierten Angeboten nur noch eine Besitzstandswahrung. In ambulanten Angeboten droht eine erhöhte Zunahme der Flexibilisierung der Arbeitszeiten. In WfBM gibt es jetzt schon einen erhöhten Aufwand durch schwächere Klientel, die einen erhöhten Betreuungsaufwand haben. Durch zunehmend komplexere Aufträge in der WfBM droht ein Einkauf externer Dienste.

Nächste Termine:

- ⇒ Freitag, 29. Juni 2018
- ⇒ Freitag, 30. November 2018

jeweils von 09.30 Uhr bis 13.00 Uhr,
Der Ort des Treffens wird noch bekannt gegeben.

*Jochen Dürr
Frauke Reinert*

Bericht von der Vollversammlung am 14.12.2017

Zu Beginn der Vollversammlung begrüßte Uli Maier alle Delegierten und Gäste sowie den Stuttgarter Stadtdekan Søren Schwesig. In seiner Andacht erinnerte Herr Schwesig die 173 Delegierten und 12 Gäste daran, dass Advent - die Ankunft - die



Zeit der Vorbereitung ist. Wichtig sei, dass Gott nach einer weiten Reise zu den Menschen auch bei jedem persönlich ankomme.

Zu Beginn entschuldigte Uli Maier Reinhard Haas (LakiMAV) und Irene Gözl (Fachbereichsleiterin von ver.di), die der Einladung zur Vollversammlung aus Termingründen nicht folgen konnten. Irene Gözl kämpft gerade in den Verhandlungen zu einem Entlastungstarifvertrag an den Unikliniken. Die Vollversammlung beschloss eine Solidaritätserklärung, um die KollegInnen der Kliniken zu unterstützen.

In seinem Rechenschaftsbericht über die Arbeit des AGMAV-Vorstands im abgelaufenen Jahr betonte Uli Maier die Bedeutung der Entscheidungen in Bezug auf unsere Tarifstrategie hin zu einem Tarifvertrag. Dazu zählte er in erster Linie die Übernahme der Entgeltordnung, damit haben wir erreicht, dass mit den AVR-Württemberg Fassung TVÖD in der Diakonie Württemberg weitestgehend der TVÖD 1:1 gilt. Er betonte, dass die Tarifrunde im kommenden Frühjahr aus diesem Grund auch unsere Tarifrunde ist. Um die MAVen mit der neuen Entgeltordnung vertraut zu machen, fanden

drei sehr gut besuchte Beratungstage statt. Er verwies bzgl. der Auswirkungen der ARRG-Schlichtung vom Juli auf den Bericht von Andrea Rösiger im nächsten Tagesordnungspunkt. Ohne inhaltlich vorzugreifen stellte Uli Maier die Frage, an welcher Stelle denn der Einfluss der Kirche noch sichtbar sei und ob ein kirchliches Sonderrecht noch gerechtfertigt sei. Für das kommende Jahr wird ein Schwerpunkt darin liegen, in Mitarbeiterversammlungen unsere Tarifstrategie vorzustellen, um die Mitarbeitenden auf diesen Weg mitzunehmen. Er verwies darauf, dass Frauke Reinert am Nachmittag die Inhalte der dabei verwendeten Präsentation vorstellt.

Die Vollversammlung nahm einstimmig eine Resolution an, in der ein entschiedenes „Nein“ zu Pflegekammern formuliert wurde. Stattdessen fordern wir sofort und nachhaltig, die Rahmenbedingungen in der Pflege zu verbessern.

Ein weiteres Thema mit dem sich der AGMAV-Vorstand beschäftigte, war die geplante Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD. Dabei stehen für die Diakonie drei Forderungen im Vordergrund: Eine verbindliche Einigungsstelle analog des Betriebsverfassungsgesetzes, die Abschaffung der Ack-Klausel und die Abschaffung der Frist zur Anrufung des Kirchengerichts. Uli Maier betonte die gesellschaftliche Bedeutung des Themas, immerhin gehören die Kirchen mit ihren ca. 1,4 Mio. Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern und die kirchlichen Beschäftigten sind aufgrund kirchlichen Sonderrechts nach wie vor gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen benachteiligt.

Zur Fortbildungsarbeit der AGMAV im Jahr 2017 sprach Uli Maier einen großen Dank an die Geschäftsstelle und die Vorstandsmitglieder aus, denn es wurden 40 Fortbildungen für 981 Teilnehmende bewältigt. Für 2018 sind 32 Seminare geplant, dabei erstmals wieder zwei in den Schulferien um Eltern eine Teilnahme zu erleichtern. Er bat die MAV-Kolleginnen und Kollegen bei Fortbildungen wie z.B. AVR und Arbeitszeit sorgfältig auf die Informationen des Fortbildungsheftes zu achten, um sich nicht aus Versehen für eine Fortbildung anzumelden, deren Arbeitsrechtsgrundlage, beispielsweise AVR DD, in der jeweiligen Einrichtung gar nicht gilt.

Auch im vergangenen Halbjahr nahm die Öffentlichkeitsarbeit einen großen Raum ein. In dieser Zeit gab es zehn Newsletter, zwei WIR!, zwei Ausgaben der AGMAV-Mitteilungen, dabei die ausgesprochen umfangreiche Mitteilung Nr. 114. Zusätzlich auch eine neue Arbeitshilfe zum Thema Gleichstellung. Die Vollversammlung bedankte sich mit einem Applaus für die Arbeit. Neben den üblichen Gremien, in denen Vorstandsmitglieder mitarbeiten, berichtete Uli Maier über die Sitzung des Beirats und der ersten Zusammenkunft des neuen Arbeitskreises Behindertenhilfe zum Thema BTHG (Bundesteilhabegesetz).

Er schloss seinen Bericht mit einem herzlichen Dank an den Vorstand und die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle und dankte allen MAVen, für die solidarische Unterstützung der Arbeit.

Den zweiten Teil des Rechenschaftsberichtes hatte die Arbeit der Geschäftsstelle zum Inhalt. Andrea Unterweger-Rösiger berichtete den Delegierten von der Arbeit der Juristinnen in den verschiedenen Gremien des Vorstands. Die Juristinnen der Geschäftsstelle beraten den Vorstand und erarbeiten Vorlagen und Anträge für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Neben dem Vorstand unterstützt die Geschäftsstelle die Mitarbeitervertretungen in ihren kollektivrechtlichen Anliegen. Dabei fällt häufig auf, dass vor einer Anfrage an die Juristinnen in der MAV nicht geklärt wurde, welches Ziel die MAV verfolgt. In den MAVen sollte daher im Vorfeld geklärt werden, was erreicht werden soll. Oft erreichen die MAVen individualrechtliche Anfragen von Beschäftigten. Von den AGMAV-Juristinnen können diese Anfragen nicht beraten werden, da sie für kollektivrechtliche Fragestellungen der MAVen und nicht für individualrechtliche Anfragen einzelner Beschäftigter zuständig sind. Für die Beratung von Individualinteressen

einzelner Beschäftigter ist z.B. die Gewerkschaft ver.di zuständig und daher eine Mitgliedschaft ver.di richtig und sinnvoll.

Das alles beherrschende Thema, so berichtete Andrea Rösiger, waren die ARRG-Schlichtungsurteile vom Juli 2017. Der Dritte Weg ist am Ende, wenn eine verbindliche Schlichtung von der Arbeitgeberseite nicht akzeptiert und umgesetzt wird. Doris Wörner wird in ihrem nachfolgenden Bericht näher darauf eingehen.

Täglich, so berichtete sie, erleben wir, dass eine Anerkennung der AGMAV als Sozialpartner durch die Arbeitgeber nicht erfolgt. Betriebliche Öffnungsklauseln, mehr Spielraum für die Arbeitgeber wird gefordert, weil man auf dem „Sozialen Markt“ bestehen will und das mit aller Macht und allen Mitteln. Die Arbeitgeber halten am Dritten Weg fest, denn dieser verspricht ihnen, durch ihre strukturelle Übermacht, wenig Widerstand. Dagegen kann nur mit großer Solidarität von Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretungen mit ihrer AGMAV begegnet werden. Sie berichtete von Versuchen einen Keil zwischen die Mitarbeiterschaft und die AGMAV zu treiben. Wenn das gelingen würde, sind Erfolge wie in diesem Jahr mit der Übernahme der Entgeltordnung und der Schlichtung nach dem ARRG nicht mehr zu erreichen.

Andrea Rösiger beendete ihren Bericht mit der Bitte an die MAVen, sich solidarisch hinter die AGMAV zu stellen und dem Dank an die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle.

Doris Wörner ergänzte den Bericht der Geschäftsführerin mit einem Beispiel aus dem vergangenen Jahr. In diesem Fall hatte der ARRG-Schlichtungsausschuss festgestellt, dass eine Dienstvereinbarung nach §36a MVG zur Neufestlegung der AVR.DD als Vertragsgrundlage nicht rechtmäßig zustande gekommen war. Die Folge hätte also sein müssen, die schon erfolgte Überleitung in die AVR.DD wieder rückgängig zu machen und dann ergebnisoffen in neue Verhandlungen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission einzutreten. Doch weit gefehlt, die Leitung der Einrichtung weigerte sich und wurde vom Diakonischen Werk auch noch in ihrer Auffassung unterstützt. Eine Rückabwicklung sei „wenig sinnvoll“, nur um dann einige Wochen später wieder in die AVR.DD überzuleiten.

So sehen also Verhandlungen im Dritten Weg in Württemberg aus.....!

Nach der Mittagspause stand die Präsentation für die Mitarbeiterversammlungen „Tarifstrategie der AGMAV- Basis gewinnen“ im Mittelpunkt. Frauke Reinert stellte die Präsentation vor und bat die Delegierten sich dabei in die Rolle der Mitarbeitenden einzufühlen, die sich mit der Tarifsetzung in der Diakonie wenig oder gar nicht auskennen. Die Präsentation soll dazu dienen, den Mitarbeitenden verständlich zu machen, warum sich die AGMAV für Tarifverträge ausspricht. Wir müssen die Mitarbeitenden für das Ziel Tarifvertrag TVÖD für die Diakonie gewinnen.

Frauke Reinert bekam herzlichen Beifall für ihren Vortrag und nahm dankbar die Anregungen der MAVen auf.



Der letzte Tagesordnungspunkt war der Tarifrunde im öffentlichen Dienst gewidmet. Die Delegierten wurden über den geplanten Ablauf der Tarifverhandlungen informiert. Den Auftakt der Tarifrunde bildet die Forderungsdiskussion in den ver.di-Bezirken bis hin zur Bundestarifkommission. Für die Tarifverhandlungen, sind von Februar bis April 2018 drei Verhandlungsrunden terminiert. Diese Tarifrunde sollten alle dafür nutzen, in ihren Betrieben für die Unterstützung der Gewerkschaft zu werben, denn der Abschluss wird auch bei uns direkt wirksam. Es ist geplant, dass es in den Bezirken ab Mitte März Aktivitäten wie Warnstreiks, Demonstrationen und Versammlungen geben wird. Es wäre schön, wenn die Delegierten ihre Kontakte und Wege zu den Mitarbeitenden nutzen, damit wir eine hohe Beteiligung der Diakoniebeschäftigten bei Aktionen und Demonstrationen erreichen.

Uli Maier verabschiedete die Delegierten nach einer prall gefüllten Tagesordnung und wünschte ihnen eine gesegnete Weihnachtszeit und ein erfolgreiches Jahr 2018.

Hanno Zinßer

Aus dem AGMAV-Beirat

Der in dieser Amtsperiode neu geschaffene und gestartete AGMAV-Beirat arbeitet.

In bislang 3 Sitzungen haben wir mit den Beiratsmitgliedern Strategie und Ziele der AGMAV diskutiert und wertvolle Anregungen erhalten. In der Januarsitzung ging es insbesondere um die aktuellen Entwicklungen zu den ARRG-Schlichtungen zur Tarifentwicklung und die damit verbundene Unverbindlichkeit und Nichtumsetzung von Beschlüssen.

Die Beiratsmitglieder bestätigen und bestärken uns, in unserer Strategie fortzufahren. Dazu erreichen wir durch die Zusammensetzung unseres Beirats auch ein breiteres Verständnis für die Probleme im Arbeitsrecht der Diakonie, aus denen sich unsere Strategie Flächentarifvertrag TVÖD begründet. Unsere Beiratsmitglieder wirken dabei auch als Multiplikatoren in die verschiedensten Bereiche.

Ebenfalls bei der Januarsitzung des Beirats konnten wir unsere Präsentation „Basis erreichen“ zur Tarifstrategie vorstellen. Auch hierzu kamen wertvolle Anregungen und Verbesserungsvorschläge seitens der Beiratsmitglieder.

Ein herzliches Dankeschön an alle Mitglieder des Beirats für dieses ehrenamtliche Engagement! Die nächste Sitzung des Beirats ist bereits geplant, sie findet am 10. Juli 2018 statt.

MAV-Mitglieder im AGMAV-Beirat:

Michael Belz (Erlacher Höhe),
Udo Besenbeck (Karlshöhe),
Gerhard Fezer (Samariterstiftung),
Hans-Ulrich Gruber (Diakonieklinikum SHA),
Pia Hafner (Paulinenpflege),
Helmut v. Hochmeister (Ev. Altenheimat),
Alexandra Özgül (Diakonieschwesternschaft Herrenberg-Korntal),
Ilka Steck (Ev. Heimstiftung)

Externe Mitglieder im AGMAV-Beirat:

Katrin Altpeter (Sozialministerin a. D.),
Romeo Edel – Pfarrer (KDA),
Irene Gölz (ver.di – Landesfachbereichsleiterin),
Dr. Rainer Held (Rechtsanwalt),
Prof. Dr. Thomas Hörnig (Ev. Hochschule LB),
Prof. Dr. Hartmut Kreß (Uni Bonn, Sozialethik),
Manuela Rukavina (ehemals Vorsitzende Landesfrauenrat)

Jubiläum - einen Rückblick wert

Lieber Uli,

25 Jahre AGMAV – ein Viertel Jahrhundert Zeit in der AGMAV – ein Viertel Jahrhundert Arbeit für die AGMAV – viel Verantwortung – ein kurzer Rückblick sei daher genehmigt:



Nach nur einer Amtsperiode als MAV-Mitglied (1988 – 1992) wurdest Du nach den allgemeinen Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen, die damals noch im Herbst stattfanden, im Frühjahr 1993 in den Vorstand der AGMAV gewählt.

Am 11. März 1993 fand die konstituierende Sitzung des neu gewählten AGMAV-Vorstandes statt mit

Klaus Buksch, Klaus-Werner Bühner, Renate Erdem, Hans Feucht, Gerhard Hartmann, Siegfried Herrmann, Frider Holoch, Georg Kirnberger, Brigitte Langanke, Helga Ledig, Wolfgang Lindenmaier, Wilma Looser, Uli Maier, Hartmut Scheuermann, Ursula Silberhorn und Ursel Spannagel.

Erstes Thema war die Erweiterung des Freistellungsumfanges für die Mitglieder des AGMAV-Vorstandes.

Von Anfang an warst Du in die Tarifarbeit mit eingebunden, warst Du Mitglied der AK-Württemberg. Und dieses Thema war wie heute von äußerster Brisanz.

Bereits um diese Zeit begann der schleichende Sozialabbau in der Diakonie mit seinen Auswirkungen

auf die Arbeitsbedingungen. Nach und nach veränderte sich das gute Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Diakonie im Dritten Weg.

Im Jahresbericht 1994 schreibt die AGMAV bereits:

Wie niemals zuvor seit dem Beginn des Dritten Weges in Württemberg war im vergangenen Jahr und Anfang dieses Jahres das Verhältnis zwischen AGMAV und der Trägerseite von starrer Konfrontation und schwindendem Vertrauen gekennzeichnet. Es ist durchaus nicht übertrieben, diese anhaltend spannungsträchtige Situation zwischen den diakonischen „Tarifpartnern“ als Krise zu bezeichnen.

Vielleicht erinnert sich der Eine oder die Andere noch an ein ominöses Weißbuch der Arbeitgeber, das wir flapsig „Wunschbuch“ nannten. Hierbei handelte es sich erstmals um eine Berechnungsgrundlage für mögliche tarifpolitische Änderungen im Bereich des DWW, d.h. Änderungen/ Abweichungen vom BAT zum Nachteil der Mitarbeitenden. Auf jeden Fall war bei fast jeder Tarifübernahme die Diskussion, ob die Tarifierhöhung zeitgleich oder zeitverzögert erfolgen soll. Und die ersten Ausgründungen und Fremdvergaben erfolgten auch in der Diakonie.

Die Vertrauenskrise fand ihre Fortsetzung im Zusammenhang mit der Überleitung der Bund/Land-Tabellen auf die kommunale Fassung der AVR: Durch einseitige Informationen und Rundschreiben als Arbeitsrechtsregelung interpretierte das DWW einseitig, dass mit der Ablehnung des AGMAV-Antrages auf eine Überleitungsregelung auf die Kommunale Fassung eine Abschmelzung des Vergütungsstufen-Mehr erlaubt sei. Klagen von einzelnen Mitarbeitenden gegen die Abschmelzung u.a. auch von Dir gegen Deinen Arbeitgeber Diakonie Stetten verbunden mit dem Kostenrisiko waren die Folge. In der Folge verloren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings ihre Klagen.

Das Ansinnen der Arbeitgeber „weg vom BAT“ führte dazu, dass die Arbeitsrechtsetzung auf der EKD-Ebene zum Stocken kam. Die wegweisende Entscheidung des Schlichtungsausschusses vom **14. März 1997** auf Antrag der AGMAV, führte die AVR -Württemberg ein, ab diesem Zeitpunkt war

diese originär in Württemberg angekommen. In der Folge liefen die Werke mehr und mehr auseinander. Dies führte zu Problemen bei der praktischen Handhabung der AVR-Württemberg. Im Jahr 1998 – also über ein Jahr später – wurden diese farblich mit gelben Blättern von der weißen Textausgabe der EKD-Fassung abgehoben. Ihr erinnert Euch: Wir hatten eine weiße AVR-EKD mit gelben Württembergern Blättern. Eine wesentliche Eigenkreation der AK-Württemberg waren die Arbeitszeitkontenregelungen nach § 9h, die im Wesentlichen unter Deiner Ägide verhandelt worden sind. (14/99)

In der konstituierenden Sitzung des AGMAV-Vorstandes vom 23. – 25.04.2001 wurdest Du einstimmig zum Vorsitzenden des AGMAV-Vorstandes gewählt von

Klaus-Werner Bühner, Jochen Dürr, Sonja Gathmann, Susanne Haase, Pia Hafner, Sabine Handl-Bauer, Thomas Kollak, Bernd Krüger, Christian Lawan, Uli Maier, Fritz Seibold, Ursel Spannagel, Andrea Unterweger-Rösiger, Inge Wenig und Hanno Zinßer.

In Deiner Veröffentlichung in den AGMAV-Mitteilungen hast Du damals 2 Schwerpunkte für Dein künftiges Amt herausgestellt

„In meiner Führungsrolle als Vorsitzender lege ich ein besonderes Augenmerk auf eine gute und professionelle Arbeitsfähigkeit unseres Vorstandsgremiums. ...

Ein zweiter Schwerpunkt ist, dass ich meinen Teil beitragen will, die Gesprächsfähigkeit mit der Arbeitgeberseite (trotz schwieriger Themen) wieder zu verbessern und aufzubauen. ...

Die Übernahme des MVG EKD bzw. die Novellierung des MVG.Wü wurde bereits 1993, nicht zuletzt wegen des verbesserten Freistellungsanspruchs des MVG.EKD aufgeschoben. Das neue MVG-Württemberg, das am 30. November 2000 von der Landessynode beschlossen und mit Wirkung vom 1.1.2001 in Kraft getreten war, hat an dieser Stelle keine Verbesserung mit sich gebracht.

Die Arbeitgeberseite strebte nach Zulassung von Modellprojekten zur Erprobung veränderter Vergütungsstrukturen. Sie wollten weg vom BAT – hin zu leistungsgerechter Vergütung. Am 14. November 2001 gipfelte dieses Streben in dem Versuch einer entsprechenden Satzungsänderung des Dia-

konischen Werks Württemberg. Das DWW sollte die Möglichkeit einer Befreiung von der verbindlichen Anwendung der nach dem Übernahmeabschluss möglichen Anstellungsgrundlagen eröffnen, wenn eine betriebliche Dienstvereinbarung über die Anwendung der AVR DW EKD vorliegt. Es folgte ein Protest der Mitarbeiterschaft der diakonischen Einrichtungen in Württemberg in Form einer Postkartenaktion. Über 8000 Postkarten und Faxmitteilungen kamen zusammen. Eine solche Satzungsänderung wurde letztendlich nicht beschlossen, zumal der Oberkirchenrat in Aussicht stellte, einer solchen Satzungsänderung nicht zuzustimmen.

Fischbacher Beschluss der AGMAV im April 2003 – Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit für alle Anbieter von sozialen Dienstleistungen

Könnt Ihr Euch noch an den kuriosen Antrag des DWW erinnern, als im öffentlichen Dienst der Urlaubsgeld-TV, der Zuwendungs-TV sowie die Arbeitszeitbestimmungen aufgrund der Laufzeit der Tarifverträge gekündigt worden sind?

Danach sollte für Mitarbeitende, die nach dem 30. Juni 2004 eingestellt werden,

- die 41-Stundenwoche eingeführt werden
- das Urlaubsgeld gestrichen werden und
- die Zuwendung auf das für die Arbeitnehmer des Landes Baden-Württemberg geltende Maß reduziert werden.

Das bedeutete die Übertragung der Spielregeln im Rahmen von Tarifverhandlungen auf das System des Dritten Weges!!

In den folgenden Jahren ging es um die Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg einerseits und andererseits um die Aushöhlung des Arbeitsrechts durch das von der Landessynode beschlossene Wahlrecht auf der betrieblichen Ebene zwischen verschiedenen Anstellungsgrundlagen. Und das gegen den Protest von ca. 4500 Beschäftigten der Diakonie.

Unter erheblichen Abwehrkämpfen und in einer dreijährigen Auseinandersetzung konnte zum 1.1.2009 die AVR-Württemberg / TVöD beschlossen werden, um gleich darauf, bei der nächsten Tarifierhöhung, Einwendungen gegen die „unmodifizierte“ Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst für das Jahr 2010 mit Blick auf die aktuelle Refinanzierungssituation diakonischer Träger zu erheben. Damit verpuffte die mit

der Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg getroffene Vereinbarung der Tarifautomatik als reine Illusion. Die Übernahmeverhandlungen der Tarifergebnisse des Öffentlichen Dienstes für das Jahr 2010 gestalteten sich zu einer Grundsatzauseinandersetzung.

Nach zähen Verhandlungen beschloss die AK-Württemberg schließlich im Dezember 2010 - mit einer Verspätung von fast einem Jahr - die Übernahme des Tarifergebnisses. Darüber hinaus konnte die sogenannte **Tarifautomatik ohne Einwendungsmöglichkeit** für Regelungen von Entgeltbestandteilen oder Arbeitszeitänderungen des TVöD im Bereich der AVR-Württemberg erreicht werden. Künftig sind damit Einwendungen gegen die Übernahme von Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes, die Entgelte oder Arbeitszeit regeln, nicht mehr möglich. Künftige Tarifierhöhungen oder Arbeitszeitänderungen fließen automatisch und unmittelbar in die AVR-Württemberg ein und zwar zum selben Zeitpunkt und in gleicher Höhe wie im öffentlichen Dienst. Dies bedeutet, dass die Höhe der Entgelte und seiner Bestandteile sowie die Dauer der Arbeitszeit (Hauptleistungspflichten unserer Arbeitsverträge) nicht noch einmal in der AK-Württemberg verhandelt werden!

Im Gegenzug haben wir auf das Leistungsentgelt für das Jahr 2011 verzichtet

Fonds zur Bestandssicherung und Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit in Mitgliedseinrichtungen des DWW (Stichwort: Rettungsschirm) scheiterte an steuerrechtlichen Vorgaben.

Der TV Sozial- und Erziehungsdienst konnte nicht in der AK-Württemberg, sondern erst nach Auflagen durch den ARRG-Schlichtungsausschuss erreicht werden, vier Jahre später als im öffentlichen Dienst. Von daher erfolgte die Einführung der Entgeltordnung nun zeitgleich zum 1.1.2017 wie im öffentlichen Dienst.

Und im letzten Jahr konnte die AGMAV über den Schlichtungsausschuss die Überleitungsregelung der AVR DD-Anwender auf die Bundesebene kippen und die Arbeitsrechtsetzung wieder nach Württemberg holen.

Lieber Uli,

Trotz aller Schwierigkeiten hast du viele Schwerpunkte unserer Arbeit gesetzt. Die Zeit war voll, ja

überevöll ausgefüllt, ich denke, wir haben viel erreicht und bewiesen:

Mit der AGMAV Württemberg muss man immer rechnen.

„Mit Familie, Beruf und Männergruppe voll ausgelastet; falls doch mal Zeit bleibt, auf dem Fahrrad oder in den Bergen zu finden“

Wir schätzen Dich als einen Vorsitzenden, der jederzeit ein offenes Ohr für die Belange und Nöte hat, die sich aus der Arbeit der MAVen ergeben, der das Gremium zusammenhält, so dass die AGMAV einheitlich nach außen agieren kann. Wir schätzen Deine kirchliche Verbundenheit und Verankerung und einfach deine nette und respektvolle Art uns allen gegenüber.

Bewundernswert ist, dass Du offensichtlich Jede und Jeden innerhalb der Kirche und Diakonie zu kennen scheinst. Ständig hört man, da ist ja der Uli!

Wir danken Dir für Deinen Einsatz, Deine Verantwortung und Deine Arbeit zum Wohle der AGMAV in Württemberg. Bleib so wie Du bist!



Würdigung von 25 Jahren AGMAV-Arbeit im Rahmen der Vorstandssitzung im April 2018

Was ist jetzt mit der Pflegezulage?? Hier die ver.di-Position:

Diese Frage kam oft und ver.di Landesfachbereichsleiterin Irene Gölz hat dazu geantwortet:

„Die Übernahme der EGO TVöD 1:1 in die AVR Württemberg hatte zur Folge, dass die Arbeitgeber bei Neueinstellungen in stationäre Altenpflegeeinrichtungen und wohl auch bei bereits Beschäftigten die Pflegezulage gestrichen haben. Das hat folgenden Hintergrund:

In den bisherigen Tätigkeitsmerkmalen der AVR stand – anders als im BAT - in der Protokollerklärung Nr. 1 zu den Einzelgruppenplänen 70 B, 71 B und 73 zusätzlich ein Buchstabe e).

Der lautete so: „Pflegerpersonen der Vergütungsgruppe Kr 1 bis Kr 5a, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Pflegebedürftigen in Pflegestationen von Alten- und Pflegeeinrichtungen ausüben, eine Pflegezulage in Höhe von 46,02 Euro bekommen. Danach wurde in der Diakonie bisher die Pflegezulage an Pflegekräfte, egal ob examiniert oder angelernt, bezahlt.

Der Buchstabe „(...) c) Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen (...)“ stand ebenfalls schon im BAT drin.

Den bisherigen Buchstaben e) hat die Arbeitsrechtliche Kommission im Zuge der 1:1-Übernahme gestrichen und jetzt zahlen die Arbeitgeber die Zulage nicht mehr.

Sie verweisen (schadenfreudig) darauf, dass die Zulage im öD (natürlich unter Mithilfe von ver.di) gestrichen worden wäre. Das stimmt nicht, denn diesen Buchstaben e) gab es im BAT nicht und gibt es demnach auch in der EGO TVöD nicht. Ihre Vertreter in der ARK haben

den Buchstaben e) gestrichen. Die AG zahlen die Zulage nun z.T. generös als Besitzstand, aber eben nicht mehr für Neueinstellungen – was angesichts des Arbeitskräftemangels ein echter Unfug ist. Bei der Caritas und im öD wird die Zulage übrigens weiterhin bezahlt.

Aber es gab im BAT und gibt in der neuen EGO den Buchstaben c). Im TVöD wird die Pflegezulage in der stationären Pflege nach diesem Buchstabe gezahlt. Dazu gibt es unzählige Urteile. Das neueste BAG-Urteil findet Ihr in der Anlage. (Anm. Redaktion: Anstelle Anlage der Verweis auf das BAG zur Geriatriezulage: BAG 10_AZR_387-17)

Das heißt nun für die Diakonie Württ.: Alle, die die Pflegezulage bisher bekommen haben und jetzt nicht mehr bekommen oder alle, die sie als neu Eingestellte nicht bekommen, können die Zulage nach Protokollerklärung Nr. 1 Buchstabe c) zum Abschnitt XI, 1. Beschäftigte in der Pflege geltend machen, egal ob bei der Einführung der EGO bereits beschäftigt oder bei Neueinstellung.

Die MAV kann sich im Rahmen ihrer Rechte auch dafür einsetzen, dass die Zulage bezahlt wird bzw. neu Eingestellte auf eine Geltendmachung aufmerksam machen. ver.di-Mitglieder kriegen von uns Rechtschutz.

Bitte wendet euch bei Rückfragen direkt an irene.goelz@verdi.de

Irene Gölz
Landesfachbereichsleiterin ver.di -



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

AGMAV Württemberg unterstützt den Aufruf: Reichtum umverteilen - ein gerechtes Land für alle!

In seiner Sitzung am 21.12.2017 hat der AGMAV Vorstand einstimmig beschlossen, das bundesweite Bündnis zu unterstützen.

Begründung:

In der Arbeit aller Hilfearten wird uns als Beschäftigten und deren Interessensvertretungen immer wieder vorgehalten, dass die Pflegesätze seitens der Kostenträger nicht auskömmlich sind. Um dauerhaft eine bessere Finanzierung unserer Arbeit zu erhalten, brauchen die Kostenträger der Kommunen, der Landkreise, der Bundesländer und des Bundes mehr Finanzmittel. Mit mehr Steuergerechtigkeit und Umverteilung von oben nach unten ist das finanzierbar. Deshalb wollen wir aktiv das Bündnis in unseren Veranstaltungen, Fortbildungen und öffentlich in unseren Publikationen sowie auf unserer Homepage bewerben und unterstützen.



Der Aufruf im Wortlaut:

„Wir können ein besseres und gerechtes Land für alle schaffen, die hier leben. In Deutschland gibt es so viel Reichtum wie nie zuvor, wir müssen ihn endlich vernünftig verteilen und gerecht einsetzen. Doch seit Jahrzehnten nehmen weltweit und in Deutschland soziale Ungleichheit, Unsicherheit und Ungerechtigkeit zu. Die Einkommen der Beschäftigten sind weit hinter der Entwicklung der Gewinne und Vermögens-einkommen zurückgeblieben. Millionen Menschen sind von Erwerbslosigkeit oder Armut trotz Arbeit betroffen. Viele Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, Zugewanderte und andere Gruppen geraten immer mehr ins Abseits. Bund, Länder und Gemeinden haben zu wenig investiert und viel Personal abgebaut. Öffentliche und soziale Leistungen wurden gekürzt, das Rentenniveau befindet sich im Sinkflug und in vielen Städten wird es immer schwieriger, eine bezahlbare Wohnung zu finden. Viele Menschen fürchten, dass sie dabei verlieren werden. All dies erschwert auch die solidarische Aufnahme und Integration der Menschen, die Schutz vor Verfolgung

und Krieg suchen. Zugleich wurden Steuern auf große Vermögen, hohe Einkommen und Gewinne gesenkt und Kapitalmärkte entfesselt. Viele große Konzerne drücken sich notorisch vor der Steuer. Reichtum und Macht konzentrieren sich in immer weniger Händen. In der Politik dominieren die Interessen der wirtschaftlich Mächtigen. Hier liegen die Ursachen der sozialen und politischen Spaltungen und Probleme. An den Missständen in diesem Land sind nicht die Armen, die Erwerbslosen oder die Schutzsuchenden schuld.

Wir brauchen eine neue, gerechtere Politik:

- bessere soziale Absicherung und stärkere Rechte der Beschäftigten, der kleinen Selbstständigen, der Erwerbslosen, der Rentnerinnen und Rentner, der Kinder und Familien, der Menschen mit Behinderung und der Schutzsuchenden
- mehr öffentliche Investitionen und mehr Personal, für Infrastruktur, Kindereinrichtungen, Schulen und Hochschulen, Gesundheitswesen und Pflege, Kultur, Jugend und Sport, soziale und Arbeitsmarkt-Integration
- ökologisch nachhaltige und bezahlbare Energieversorgung und einen sozial verträglichen ökologischen Umbau
- Bereitstellung und Bau von ausreichend bezahlbaren Wohnungen
- bedarfsdeckende Finanzausstattung besonders der hoch belasteten und verschuldeten Städte und Gemeinden.

Mit mehr Steuergerechtigkeit können wir das finanzieren! Die große Mehrheit der Bevölkerung wird dadurch nicht belastet, sondern wird davon profitieren:

- Finanzstarke Unternehmen und Reiche müssen wieder höhere Beiträge zur Finanzierung des Gemeinwesens leisten; sehr hohe Einkommen sind stärker zu besteuern; Kapitalerträge dürfen nicht privilegiert werden
- Steuerbetrug muss bekämpft und Steuerschlupflöcher müssen beseitigt werden, in Deutschland, der EU und weltweit
- eine Vermögenssteuer und eine reformierte Erbschaftsteuer müssen die Millionäre und Milliardäre angemessen an der Finanzierung der öffentlichen Aufgaben beteiligen und soziale Ungleichheit abbauen.“

Mehr Infos: www.reichtum-umverteilen.de

Jochen Dürr

Meilenstein durch EuGH Urteil: Auch Kirchliches Selbstbestimmungsrecht unterliegt Kontrolle

Das Erfordernis, dass Bewerberinnen und Bewerber um eine bei der Kirche [auch Diakonie] zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können.

Dieses Erfordernis muss notwendig und angesichts des Ethos der Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.

Frau Vera Egenberger, die keiner Konfession angehört, bewarb sich 2012 auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (Diakonie Deutschland) ausgeschriebenen Stelle. Es handelte sich um eine befristete Referentenstelle für ein Projekt gegen rassistische Diskriminierung. Frau Egenberger wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Da sie vermutete, dass ihre fehlende Kirchenzugehörigkeit der Grund dafür war, sah sie sich diskriminiert und klagte auf Schadensersatz in Höhe von fast 10.000 €.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Europäischen Gerichtshof um die Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinie für diesen Fall ersucht.

Arbeitnehmer*innen dürfen nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert werden.

Gleichzeitig haben die Kirchen eine gewisse Autonomie. Eine Kirche (oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) kann eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung stellen, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“.

Das Bundesarbeitsgericht hatte zur Abwägung die Privilegien der Kirchen in Deutschland, also das Recht auf Selbstverwaltung nach Weimarer Reichsverfassung bei eigenen Angelegenheiten ausgeführt.

Der EuGH hat nun zunächst grundsätzlich festgestellt, dass die Antidiskriminierungsrichtlinie eine Abwägung zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dem Recht einer Bewerberin, nicht wegen Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, erfordert. Ziel ist es, zwischen beiden Rechten

einen "angemessenen Ausgleich" herzustellen. Die Abwägung müsse in einem Rechtsstreit von einer unabhängigen Stelle, also einem Gericht überprüft werden können.



Kirchen dürften zwar besondere berufliche Anforderungen zu Religion oder Weltanschauung stellen, diese Bedingung müsse aber für die jeweilige Tätigkeit "eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung" darstellen. Der Gerichtshof stellt klar, dass es den staatlichen Gerichten im Regelfall nicht zusteht, über das zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden, aber sie müssen prüfen können, ob die Kriterien „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ im Einzelfall erfüllt sind.

Es muss also überprüft werden können, ob eine Kirchenzugehörigkeit bei der jeweiligen Tätigkeit objektiv geboten und auch verhältnismäßig ist.

Das Urteil wird Auswirkungen haben auf den zweitgrößten Arbeitgeber in Deutschland, die Kirchen. Es wird nun in den Kirchen und ihren diakonischen bzw. caritativen Werken um eine Definition gehen, welche Arbeitsplätze eine Kirchenzugehörigkeit zwingend ist. Bei Pfarrerinnen, Religionspädagogen und Seelsorgerinnen ist das ziemlich klar, umgekehrt beim Koch, der Gärtnerin und dem Chauffeur vielleicht auch noch aber wie ist es mit Erziehern und Pflegekräften. Sicher ist, dass die Öffnung von kirchlichen Einrichtungen in Zeiten des Arbeitskräftemangels Vorteile und hoffentlich auch Entlastung bringen kann.

Der Fall von Vera Egenberger geht nun wieder zurück zum Bundesarbeitsgericht, dort muss nun, unter Berücksichtigung des Grundsatzurteil des EuGHs, eine Entscheidung fallen.

Weitere Auswirkungen hat für uns hat das Urteil zunächst nicht. Der Klageweg steht aber allen Bewerber*innen offen, die eine Benachteiligung wegen fehlender Kirchenzugehörigkeit im Bewerbungsverfahren vermuten. Die Kirchen werden dann ihre Anforderungen jeweils gut begründen müssen.

Das Urteil hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die sogenannte ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsgesetz, ist jedoch ein weiterer wichtiger Grund mit Nachdruck den Wegfall der ACK-Klausel im MVG zu fordern, denn es werden voraussichtlich zukünftig noch mehr Kolleginnen und Kollegen in der Diakonie arbeiten, die keiner Kirche angehören.

Diakoniewerk Bethel ausgeschlossen



Das freikirchliche Diakoniewerk Bethel (Berlin) ist aus dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ausgeschlossen worden.

Dies hatte der Diakonische Rat, das oberste Leitungsgremium, bereits am 25. Januar beschlossen.

Wie die Pressesprecherin des Diakonischen Werkes, Susanne Gonswa mitteilte, hält der Diakonische Rat die Vorwürfe gegen das freikirchliche Diakoniewerk bisher nicht für „hinreichend ausgeräumt“. Zudem sei die Struktur „nicht geeignet, die Grundsätze guter Unternehmensführung in der Diakonie sicherzustellen“. „Bethel“ habe angekündigt, Einspruch gegen den Beschluss einzulegen und rechtliche Schritte einzuleiten.

Im Juli letzten Jahres wurden die skandalösen Zustände im Diakoniewerk Bethel durch Medienberichte der breiten Öffentlichkeit bekannt.

Danach hat der Bethel-Vorstand Karl Behle das Berliner Diakoniewerk im Laufe der Jahre unter seine Kontrolle gebracht. Der Vorwurf der Bereicherung bzw. Veruntreuung steht im Raum. Die Rede ist von einem selbst bewilligten Jahresgehalt in Höhe von etwa 700.000 Euro, sowie einer Auszahlung von Pensionsansprüchen in Millionenhöhe. Außerdem „kaufte“ Behle eine Konzernvilla zu einem erstaunlich niedrigen Preis dem von ihm beherrschten Diakoniewerk ab und führte die Villa in seinen Privatbesitz über. Weder Karl Behle noch das Diakoniewerk Bethel haben sich bis heute zu den Vorwürfen geäußert.

Das DWBO hatte nach den Medienberichten den Verbleib des Konzerns in der Diakonie an einige Bedingungen geknüpft. Dazu zählte der sofortige Rücktritt von Behle. Auf der Internetseite des Konzerns ist Karl Behle jedoch bis heute als Vorstandsmitglied neben der Vorsitzenden Katja Lehmann-Gianotti genannt.

Konsequenterweise hat der Diakonische Rat nun am 25. Januar 2018 den Ausschluss beschlossen.

Quelle. AG MAV Niedersachsen: www.ag-mav.de

Termine

Regionalversammlungen:

Region Nord: 09.10.2018

Region Ost: 11.10.2018

Region Süd: 09.10.2018

Region West: 11.10.2018

Vollversammlungen:

im Kolpinghaus Stuttgart

Donnerstag, 05.07.2018

Mittwoch, 05.12.2018

Arbeitskreise:

AK Gleichstellung:

Freitag, 06.07.2018 im BHZ Stuttgart-Feuerbach,

Freitag, 16.11.2018 im Kolpinghaus Stuttgart

Fachvollversammlung (siehe S. 24)

am 26.10.2018 im Kolpinghaus Stuttgart

AK Lehrkräfte:

20.11.2018 in der Nikolauspflege in Stuttgart

AK JAV:

04.07.2018 i.d. Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen

AK Altenhilfe und Diakonie-Sozialstationen

jeweils von 9:30 - 14:30 Uhr am

28.05.2018 im BHZ Stuttgart-Feuerbach

16.07.2018 im BHZ Stuttgart-Feuerbach

10.12.2018 im BHZ Stuttgart-Feuerbach

AK Behindertenhilfe

29.06.2018

30.11.2018

AK Hauswirtschaft und Technik:

27.06.2018

21.11.2018

Anmeldungen bei

leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de

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,

Bilder sofern Quelle nicht benannt: Dany Wörn und Redaktion

Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

im Diakonischen Werk Württemberg

Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart

Druckerei Schweikert, Obersulm