

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 116

Dezember 2018



**Kirchliches Selbstbestimmungsrecht
bei Lichte betrachtet**

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Kirchliche Selbstbestimmung - Machtmissbrauch hoch vier	S. 4
Arbeitgeber greifen ARRG Schlichtung an	S. 9
Licht in Sicht! - Erleuchtende Aktion in Würzburg	S. 10
Reform des kirchlichen Arbeitsrechts zugunsten des TVöD in Baden gescheitert	S. 12
„Königsrecht des Vorstandes“ - Organisationsentwicklungsprozesse in sozialen Unternehmen	S. 14
Brückenteilzeit - Gesetz zum 1.1.2019 in Kraft	S. 16
Schlichtungsausschuss: AVR-Wü TVöD in Samariterstiftung und Samariter GmbH	S. 17
Herausgabe von Bruttolohnlisten an die Mitarbeitervertretung	S. 18
Altersteilzeit gibt es noch!	S. 19
Änderungen bei der Praktikumsregelung AVR.Wü/I Teil 4.6	S. 20
Telearbeit (Homeoffice): Technische Möglichkeiten - Segen oder Fluch?	S. 21
Jobrad - Informationen von ver.di	S. 22
Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß	S. 26
Andacht zur Vollversammlung - Eine MUTmachGESCHICHTE	S. 27
Bericht von der Vollversammlung am 5.7.2018	S. 29
Rückblick auf den Aktionstag zum Tag der Pflegenden	S. 32
Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht? Bericht über den Arbeitskreis Altenhilfe	S. 34
Brief des Arbeitskreises Altenhilfe an die zuständigen Ministerien	S. 35
Soziale Arbeit - so nötig wie noch nie! - 8. Fach-Vollversammlung des AK Gleichstellung	S. 38
„Zum Volke gehören auch die Frauen“ - 100 Jahre Frauenwahlrecht	S. 43
Der Staffelstab / Die Staffelstäbin wird weiter gegeben - Veränderungen im AK Gleichstellung	S. 45
Andrea Unterweger-Rösiger – 30 Jahre AGMAV	S. 46
Doris Wörner – 25 Jahre Kirche und Diakonie	S. 47
Die AGMAV-Webseite hat Geburtstag	S. 49
Synode positioniert sich klar gegen Rechtspopulismus	S. 50
Ursel Spannagel verabschiedet sich	S. 52
Private Handynummer für Arbeitgeber tabu!	S. 54
Leserbrief	S. 54
Impressum	S. 53

www.agmav-wuerttemberg.de



Ein Glück für unseren Wald.

Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Machtmissbrauch hoch vier“, so ist unser Leitartikel in diesem Heft überschrieben. Was steckt dahinter? Das Grundgesetz ermöglicht den Kirchen im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes eigene Regelungen zu schaffen.

Wie das „kirchliche Selbstbestimmungsrecht“ von den Verantwortlichen der Kirche und ihrer Wohlfahrtsverbände ausgenutzt wird, zeigen unsere Beispiele.

Im Rückblick auf das vergangene Jahr sind das nicht die einzigen Fälle die zeigen, dass die Diakoniarbeitgeber den 3. Weg zu ihrem Vorteil ausnutzen.

Ende November fand der Kammertermin der Einrichtung eva:Jugendhilfe Neue Wege GmbH beim MVG- Kirchengericht statt. Die Neue Wege GmbH will die Unwirksamkeit einer ARRG-Schlichtung feststellen lassen und ist sich nicht zu schade, hierfür verschiedene MVG- Kirchengerichtsverfahren zu betreiben. Und das, obwohl die Neue Wege GmbH weiterhin die vom Arbeitgeber einseitig festgelegten AVR-DD anwenden darf. Wenn Diakoniarbeitgeber selbst die letzte Instanz in der Arbeitsrechtssetzung nicht verbindlich anerkennen, wird es absurd. Die Neue Wege GmbH ist zwar nur ein sehr kleines Tochterunternehmen der eva, jedoch hat niemand, weder die Verantwortlichen des eva Konzerns noch das Diakonische Werk, die Neue Wege GmbH daran gehindert, diesen Prozess voranzutreiben. Hier kann der Eindruck entstehen, dass große politische Ziele dahinterstecken.

Auch auf der betrieblichen Ebene werden die MAVen oft an ihre Grenzen gebracht. Auch hier entspricht der Anspruch, mindestens dem weltlichen Recht vergleichbare Regelungen zu schaffen und sich an diese zu halten, nicht der Realität. Die Rechte der MAV, die unser Mitabeteilervertretungsgesetz vorsieht, müssen oft erst vor dem MVG-

Kirchengericht eingefordert werden. Ein Beispiel dafür ist die Nichtbeteiligung der GMAV der BruderhausDiakonie bei der Mitberatung des Organisationsprozesses. Erst nachdem das Kirchengericht die fehlende Beteiligung festgestellt hat, wurde die GMAV in den Prozess der Organisationsentwicklung einbezogen. Da waren jedoch alle wesentlichen Schritte bereits entschieden und umgesetzt. Dies zeigt, dass die Grundsätze der so oft bemühten Dienstgemeinschaft, nämlich die Verpflichtung, sich gegenseitig bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen sowie vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, nicht ernst genommen werden.

Es ist schwierig, hier nicht in eine Depression zu verfallen und mühsam, nicht den Mut für unsere MAV-Arbeit zu verlieren. All diese Beispiele bieten ausreichend Grund dafür. Für Vieles, aus unserer Sicht Selbstverständliches, müssen wir hart kämpfen. Daher ist es wichtig, unsere Erfolge zu feiern und die MAV Arbeit in ein richtig gutes Licht zu rücken.

Apropos Licht, ich bin überzeugt, dass unsere Aktionen im Vorfeld und bei der Synode in Würzburg und die weiteren öffentlichen Aktivitäten der letzten Zeit etwas bewegt haben. Die Novellierung des MVG.EKD beinhaltet einige Verbesserungen und die angedachten Verschlechterungen konnten verhindert werden. Auch die Machenschaften der Neuen Wege GmbH wurden durch unsere Aktion öffentlich und sorgten für Aufregung bei den Verantwortlichen der Diakonie und Kirche.

Ja, MAV- Arbeit kann auch richtig Spaß machen. Die Ausgestaltung von guten Arbeitsbedingungen ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit. Durch die Mitbestimmungsrechte der MAV haben wir die Möglichkeit, einen wesentlichen Teil zu guten Arbeitsbedingungen beizutragen. Wir beraten, unterstützen und informieren unsere Kolleginnen und Kollegen, wir sind für sie da. Die Mitarbeitenden haben durch die MAV die Möglichkeit die betriebliche Wirklichkeit mitzugestalten. Wir wünschen euch für das neue MAV Jahr viel Kraft und Mut zum mitgestalten, mitreden und einmischen!

Eure

Frauke Reinert

Kirchliche Selbstbestimmung - Machtmissbrauch hoch vier

Eine Begründung beim Beschluss des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1949, an der kirchlichen Selbstbestimmung festzuhalten war es, im Blick auf Arbeitnehmer*innenrechte mindestens dem weltlichen Recht vergleichbare Regelungen zu schaffen. Das sog. „Kirchliche Selbstverwaltungsrecht“ wurde in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 formuliert und im Grundgesetz wird auf die Weitergeltung dieser Artikel verwiesen. Heute schreiben wir das Jahr 2018, die Kirchen hatten seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland nahezu 70 Jahre Zeit, dieses Versprechen einzulösen. Ist das kirchliche Recht heute mit dem weltlichen vergleichbar? Nein, weit gefehlt: „Kirchliche Selbstbestimmung“ wird von den Verantwortlichen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände als Machtinstrument missbraucht, hierzu vier Beispiele:

Änderung des Arbeitsrechtsregelungs- grundsatzgesetzes - kurz ARGG - EKD

§ 16 ARGG EKD ermächtigt die Diakonie Deutschland, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes, durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland, die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen näher zu regeln.

Erklärtes Ziel der Diakoniarbeitgeber war und ist es, für die Diakonie bundesweit die AVR-DD (Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland) durchzusetzen. Anders als die AVR-Württemberg in der Fassung TVÖD, ist die AVR-DD ein Tarifrecht, welches losgelöst und nicht vergleichbar mit dem TVÖD, völlig eigenständig in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DD) verhandelt wird. Die Diakoniarbeitgeber gehen wohl davon aus, bei dieser Form der Arbeitsrechtsetzung ihre Interessen weitgehend durchsetzen zu können. Wie die dortigen Arbeitgeberanträge zeigen, geht es offensichtlich um Flexibilisierung und Absenkung des Tarifs, sowie die Verlagerung von Unternehmensrisiken auf die Mitarbeitenden (Öffnungsklauseln).

Ihr Ziel, die AVR-DD bundesweit durchzusetzen, haben die Diakoniarbeitgeber auf Grundlage des bisher formulierten § 16 ARGG nicht erreicht. Kein Wunder, dass sie bei der EKD-Synode eine Änderung des § 16 erreichen wollen. Mit kräftiger Unterstützung ihres Arbeitgeberverbandes VdDD wurde ein Entwurf formuliert, indem die Arbeitgeber bei Neugründung von Einrichtungen den Tarif selbst festlegen können. Zudem wäre, nach dem Entwurf, ein Tarifwechsel in die AVR-DD kaum zu verhindern, wenn der Arbeitgeber dies möchte.

Von der Ev. Landeskirche in Württemberg wurde das ARGG EKD nicht übernommen, für uns gilt ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Gleichwohl waren unsere Landeskirche und das Diakonische Werk um Stellungnahmen zur Änderung des ARGG EKD angefragt. Mit dem klaren Hinweis, dass die vorgeschlagene Änderung nicht dem „3. Weg“ sondern dem „1. Weg“ entspricht und damit ein Streikrecht begründen würde, hat die Ev. Landeskirche Württemberg den Entwurf zur Änderung des ARGG EKD abgelehnt. Erstaunlicherweise hat das Diakonische Werk Württemberg keine Stellungnahme abgegeben, der Vorstand des DWW hat sich dafür entschieden, dies den Württemberg Diakoniarbeitgebern zu überlassen. In der Stellungnahme der Kommission für Unternehmensfragen (KfU) wird der Entwurf (hin zum „1. Weg“) begrüßt und zugleich bedauert, dass das ARGG EKD für Württemberg nicht übernommen wurde. Zudem haben sie ihre Hoffnung formuliert, die Übernahme des ARGG EKD auch in Württemberg durchzusetzen.

Da es von mehreren Landeskirchen Gegenwind zu den geplanten Änderungen zum ARGG EKD gab, wurde bei der diesjährigen EKD Synode auf solch weitgehende Eingriffe verzichtet. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Diakoniarbeitgeber ihr Ziel der flächendeckenden AVR DD-Anwendung weiterverfolgen werden. Schon deshalb ist ihnen der Erhalt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ein Anliegen. Damit haben sie die Macht, da sitzen sie erfahrungsgemäß am längeren Hebel.

Für uns als AGMAV Württemberg ist dies eine weitere Bestätigung unserer Strategie Flächentarifvertrag TVÖD. Mit der Durchsetzung des TVÖD in die

AVR Württemberg wird unser Tarif weitgehend von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes verhandelt und wir sind damit nicht völlig dem Wohlwollen der Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeliefert.

Um unsere Mitarbeitenden in den Einrichtungen über unsere Tarifstrategie „Tarifvertrag TVÖD für die Diakonie“ zu informieren, haben wir eine Präsentation entwickelt.

Wir wollen die Basis für unsere Strategie gewinnen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in der Diakonie soll verstehen, was der Unterschied zwischen unserer, auf dem 3. Weg verhandelten AVR und einem echten Tarifvertrag ist. Denn nur so wird es ihnen möglich sein, sich dafür zu entscheiden, mit uns gemeinsam für einen Tarifvertrag zu kämpfen.

Auszüge aus unserer Präsentation

4 Vorteile eines Tarifvertrags

Vorteile eines Tarifvertrags

- **Verhandeln auf Augenhöhe**
unabhängige Verhandlungspartner/innen
→ Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- **Interessenausgleich durch Verhandlungen**
notfalls Streik / Aussperrung
- **Schlichtung** (keine Zwangsschlichtung)
abschließende Zustimmung beider Seiten erforderlich
- **Normative Wirkung von Tarifverträgen**
- bindend für tarifgebundene Firmen und Beschäftigte
- davon darf nicht zum Nachteil Arbeitnehmer/innen abgewichen werden

AG MAV

4 Vorteile eines Tarifvertrags

Vorteile eines Tarifvertrags

- **Tarifverträge sind nicht „christlich oder unchristlich“**
Sie stellen die christliche Ausrichtung der diakonischen Einrichtungen nicht in Frage
- **Mit einem Tarifvertrag kann der Preiskampf auf Kosten der Löhne gestoppt werden**
Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife schadet dem Wert Sozialer Arbeit grundsätzlich

AG MAV

2 Der 2te Weg zum Arbeitsrecht

Der Zweite Weg

Tarifverträge zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften

AG MAV

2 Der 3te Weg zum Arbeitsrecht

Der Dritte Weg

Schaffung von Arbeitsrecht für Kirche und Diakonie unter Mitbestimmung gewählter Vertreter/innen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK)
→ Landeskirche und Diakonie Württemberg

AG MAV

2 Der 3te Weg

Rahmenbedingungen im Dritten Weg

Die Arbeitsrechtliche Kommission

- AVR sind keine Tarifverträge – keine normative Wirkung
- Bei Nichteinigung erfolgt Interessenausgleich über eine Zwangsschlichtung
- Streik ist nicht vorgesehen
- Fehlende Unabhängigkeit der Parteien
- TVÖD wird nicht automatisch übernommen, nur Entgelt und Arbeitszeit

AG MAV

Wir freuen uns, wenn ihr uns zu euren Mitarbeitendenversammlungen einladet, gerne auch gemeinsam mit ver.di. Nutzt die gute Möglichkeit, um mit den Mitarbeitenden über die Vorteile eines Tarifvertrags ins Gespräch zu kommen. Wendet euch einfach an unsere Geschäftsstelle zur Terminabsprache.

Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG.EKD)

Das weltliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt für die Kirchen nicht. Für den katholischen Bereich gilt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Nach wie vor gibt es im Bereich der evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Diakonischen Werken unterschiedliche Mitarbeitervertretungsgesetze. Durch das MVG.EKD wurde versucht, bundesweit eine Vereinheitlichung im Mitarbeitervertretungsrecht zu erreichen. Einige Landeskirchen wenden das MVG.EKD direkt an, die meisten anderen orientieren sich zumindest am MVG.EKD.

Für Landeskirche und Diakonie in Württemberg gilt das MVG.Württemberg. Dieses basiert auf der Grundlage des MVG.EKD, hat jedoch einzelne Abweichungen. Auf alle Fälle sind Änderungen im MVG.EKD für künftige Novellierungen des MVG.Wü von Bedeutung.

Wie im Tarifecht bleiben auch im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts die Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungen weit hinter dem weltlichen Betriebsverfassungsrecht zurück. So ist beispielsweise die Kirchenmitgliedschaft (sog. ACK-Klausel) als Wählbarkeitsvoraussetzung eine erhebliche Einschränkung, da hier inzwischen eine große Zahl von Beschäftigten von der Möglichkeit zur MAV-Wahl zu kandidieren ausgeschlossen wird. Des Weiteren sind die Arbeitsbedingungen für Betriebsräte weitaus besser geregelt als für Mitarbeitervertretungen. Insbesondere die Freistellungsregelungen unterscheiden sich deutlich. Auch die betrieblichen Einigungsstellen (im MVG.Wü gibt es diese noch gar nicht) sind im BetrVG sehr viel besser geregelt als im MVG.EKD. Durchsetzungsmöglichkeiten, z.B. durch empfindliche Bußgelder, lässt das MVG.EKD nahezu ganz vermissen. Ein mögliches Ordnungsgeld von bis zu 5.000 € (§ 63a MVG.EKD) wird kirchliche Arbeitgeber wohl nicht dazu bringen, sich an geltendes Recht zu halten. Im MVG.Wü gibt es noch nicht mal diese geringfügige Sanktionsmöglichkeit. Dies sind nur einige Beispiele die deutlich machen, dass kirchliches Sonderrecht auch im Mitarbeitervertretungsrecht dazu missbraucht wird, die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schwächen.

Im Blick auf die diesjährige Novellierung des MVG.EKD hat die Bundeskonferenz der AGMAV und Gesamtausschüsse (BUKO) ihr Augenmerk insbesondere auf zwei Themen gerichtet: Die Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung und eine dem BetrVG vergleichbare Regelung zu Einigungsstellen. Mit der Übergabe der Unterschriftenliste und der Demonstration haben wir unsere Forderungen zum Auftakt der EKD-Synode in Würzburg am 11.11.2018 sichtbar untermauert. (siehe auch S. 10)

Endlich Mitbestimmung fast auf Augenhöhe

Pressemitteilung von buko und Stäko, 12.11.2018

EKD Synode beschließt Änderungen des MVG.EKD

Auf einem langen Weg ist ein weiteres sehr wichtiges Zwischenziel erreicht. Mitarbeitervertretungen sind in ihren Rechten gestärkt worden und können zukünftig bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten mit den Leitungen auf Augenhöhe verhandeln.

Die Synode der EKD hat verpflichtende Einigungsstellen mit Wirkung ab 2020 in das MVG.EKD hineingeschrieben. Damit hat die alte Konfliktlösung des MVG.EKD, mit der Zuständigkeit der Kirchengerichte, die nur eine rechtliche Prüfung anstellen konnten, ein Ende. Bislang konnten sich die Leitungen mit ihren Vorstellungen fast immer durchsetzen.

Künftig müssen sich die Leitungen in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, ernsthaft mit den Argumenten der Mitarbeitervertretungen auseinandersetzen. Ziel ist die Einigung im Betrieb. Denn bei Nichteinigung kann die Einigungsstelle angerufen werden, die dann ihrerseits eine verbindliche Regelung beschließt, die unmittelbar gilt. Leider gilt dies (noch) nicht im Falle der von der MAV nach § 47 MVG.EKD erfolgten Initiativanträgen. Neben dieser zentralen Forderung nach Einigungsstellen, ist eine zweite wichtige Forderung der Interessenvertretungen der Beschäftigten der Ev. Kirche und ihrer Diakonie erfüllt worden. Zukünftig darf Jede und Jeder, die/der in der Einrichtung arbeitet auch in die Mitarbeitervertretung gewählt werden. Die als ACK Klausel benannte Vorschrift, dass nur Mitglieder einer christlichen Kirche gewählt werden dürfen, ist im neuen MVG.EKD nicht mehr enthalten.

Weitere verabschiedete Änderungen:

Die Vertrauensleute der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig dieselben Aufgaben und Rechte haben wie ihre Kolleginnen und Kollegen im weltlichen Bereich.

Ferner wurde die Frist zur Anrufung des Kirchengerichts verlängert, so dass die Mitarbeitervertretung nicht -wie häufig in der Vergangenheit – schon während der noch laufenden Gespräche in der Einrichtung das Kirchengericht fristwährend anrufen musste, was die Verhandlungen natürlich belastete.

Des Weiteren konnten einige Verschlechterungen abgewehrt werden. Allen voran eine geplante Verschlechterung der

Mitbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, dem zentralen Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen.

Dieser Erfolg ist auf jahrelange konsequente Arbeit der Mitarbeitervertretungen und ihrer Zusammenschlüsse zurückzuführen. Nicht zuletzt auch auf die mit Hilfe der Gewerkschaft ver.di erfolgreich durchgeführten Aktionen, wie z.B. am vergangenen Sonntag vor der EKD-Synode und der Unterschriftensammlung, bei der knapp 20.000 Unterschriften zusammengekommen sind.



Unverbindliche Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung

Im staatlichen Recht ist die Unternehmensmitbestimmung seit Jahrzehnten in mehreren Gesetzen geregelt (Mitbestimmungsgesetz, Montanmitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz). Wie das BetrVG, gelten diese für den kirchlichen Bereich nicht. Im kirchlichen Bereich gab es bislang hierzu gar keine Regelungen, kirchengesetzliche Regelungen gibt es nach wie vor nicht. Ausgehend von unseren Protesten bei der EKD-Synode 2011 in Magdeburg, hat die EKD-Synode in einer Kundgebung u.a. beschlossen, die Rechte der Mitarbeitenden zu stärken. Was in diesem Sinne 7 Jahre später im Blick auf die Unternehmensmitbestimmung geschaffen wurde ist beschämend: Das Ergebnis ist eine unverbindliche Verbandsempfehlung. Diese wurde zunächst für die Diakonie Deutschland beschlossen und in der Folge in mehreren Landesverbänden thematisiert. Bei der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks Württemberg am 25.10.2018 wurde die unverbindliche Verbandsempfehlung für die Diakonie in Württemberg übernommen. Nachdem zunächst die AGMAV als Interessenvertretung von mehr als 45.000 Beschäftigten zu dem sie originär betreffenden Thema überhaupt nicht gefragt oder gar einbezogen war, haben wir uns dazu mit dem Vorstand des DWW und mit dem Verbandsrat (Leitungsgremium des DWW) auseinandergesetzt. Beiden war die Position der AGMAV allerdings egal. Nur so lässt es sich erklären, dass in der Beschlussvorlage für die Mitgliederversammlung die AGMAV noch nicht mal erwähnt wird, geschweige denn die Position der AGMAV beschrieben ist. Dem entgegen spielt im Blick auf die innerverbandliche Positionierung ausschließlich die KfU eine Rolle. Diese hat sich mit dem Thema auseinandergesetzt, da hier aus ihrer Sicht „zentrale unternehmenspolitische Fragen berührt sind“. Eine Umfrage bei den Trägern (Einrichtungsleitungen) habe gezeigt, „dass die Mehrheit der Träger einer verbindlichen Beteiligung der MAV in den Aufsichtsgremien – zumindest derzeit noch – kritisch gegenüber stehen.“ Deshalb vertritt die KfU die Position, die Entscheidung hierzu weiter in der Zuständigkeit der einzelnen Träger und deren Aufsichtsgremien zu belassen. Den Mitgliedern des DWW wurde die Beschlussfassung, die unverbindliche Verbandsempfehlung der Diakonie Deutschland zu übernehmen, mit dem Hinweis „erleichtert“, dass dadurch keine neue Mitgliedschaftspflicht begründet wird. Zitat aus der Beschlussvorlage: „Die Träger sind frei die Verbandsempfehlung so, modifiziert oder gar nicht zu übernehmen.“ An dieser Stelle könnte jetzt die (unverbindliche) Verbandsempfehlung abgedruckt werden. Da diese

jedoch von den Diakonieprotagonisten als „Pendant zur weltlichen Mitbestimmung“ gesehen wird, wäre dies mehr als peinlich. Eine unverbindliche Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung, die „so, modifiziert oder gar nicht“ übernommen werden muss als Pendant zu den weltlichen Mitbestimmungsgesetzen zu beschließen und zu verkaufen ist beschämend. Aber die Diakoniebosse schämen sich nicht! Weitere Aussagen zur Frage weltliches Recht versus kirchliches Recht erübrigen sich an dieser Stelle!

AGMAV-Pressemitteilung

Stuttgart, 10.10.2018

Diakoniebosse schämen sich nicht — Nach wie vor keine Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie!

Während es für weltliche Betriebe bereits seit Anfang der 50er-Jahre gesetzliche Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsgremien gibt, erklärt sich die Diakonie in Württemberg weiterhin zur mitbestimmungsfreien Zone. Die Mitbestimmungsgesetze gelten in der Diakonie nicht und selbst für Diakoniekonzerne mit mehreren Tausend Mitarbeitenden soll es auch künftig keine verbindliche Regelung zur Unternehmensmitbestimmung geben. Als Pendant zur weltlichen Unternehmensmitbestimmung wurde eine unverbindliche Verbandsempfehlung beschlossen. Die Diakonieeinrichtungen sind dabei frei, diese Verbandsempfehlung in vollem Umfang, modifiziert oder gar nicht zu übernehmen. Weniger als 2% der Diakoniemitarbeitervertretungen sind mit Stimmrecht in Aufsichtsgremien von Diakonieeinrichtungen vertreten – das soll sich nach Vorstellung der Diakonieverantwortlichen auch nicht ändern, ganz zu schweigen von paritätischer Mitbestimmung oder gar Gewerkschaftsbeteiligung. Aus Sicht der AGMAV wird hier das kirchliche Selbstbestimmungsprivileg zur einseitigen Machtausübung missbraucht. Die Diakoniearbeitgeber schämen sich dabei noch nicht einmal, diese unverbindliche Empfehlung als Pendant zu den Mitbestimmungsgesetzen zu verkaufen. 500.000 Mitarbeitende arbeiten bundesweit in der Diakonie, in Württemberg sind es mehr als 45.000 Beschäftigte. Diakonie-Konzerne mit mehreren Tausend Beschäftigten sind keine Seltenheit. Der Verbandsrat des Diakonischen Werks Württemberg hat heute auf Empfehlung des Vorstands und der Diakoniearbeitgeber **die unverbindliche Empfehlung** beschlossen. So wird die Nichtgeltung der Mitbestimmungsgesetze für die Kirchen gezielt genutzt, um die Rechte der Diakoniebeschäftigten klein zu halten – christlich ist das nicht!

Bundesarbeitsgericht zur kirchlichen Einstellungspraxis

Vera Egenberger hatte gegen das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (Diakonie Deutschland) geklagt, da sie bei der Auswahl für eine Referent*innenstelle nicht berücksichtigt wurde. In der Stellenausschreibung war eine Kirchenmitgliedschaft verlangt, Frau Egenberger gehört keiner Kirche an. Wegen der Nichtberücksichtigung bei der Besetzung der Stelle machte Frau Egenberger geltend, dass sie aufgrund der Religion diskriminiert worden sei. Das Bundesarbeitsgericht hat am 25. Oktober 2018 eine Benachteiligung der Klägerin festgestellt und ihr eine Entschädigung von 3915 € zugesprochen. Zuvor hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formulierte Ausnahme für Religionsgemeinschaften, die Kirchenmitgliedschaft verlangen zu dürfen, nicht uneingeschränkt gilt und dass dies von staatlichen Gerichten überprüfbar sein muss. Im konkreten Fall hatte nun das BAG erhebliche Zweifel daran, dass für diese Stelle eine Kirchenmitgliedschaft erforderlich gewesen wäre. Das BAG ging davon aus, dass durch die Einstellung von Frau Egenberger weder eine wahrscheinliche, noch eine erhebliche Gefahr bestanden hätte, dass dadurch das Ethos der Religionsgemeinschaft hätte beeinträchtigt werden können.

Nach diesem BAG-Urteil und infolge der europäischen Rechtsprechung müssen Kirche und Diakonie nun genau hinschauen, für welche Stellen sie eine Kirchenmitgliedschaft verlangen und für welche nicht. Die Rechte der Mitarbeitenden wurden dadurch gestärkt.

Allerdings ist noch nicht klar, ob dieses Verfahren (es läuft seit 2012) bereits am Ende ist.

Die Diakonie Deutschland – so hat sich ihr Präsident Lilie geäußert – behält sich vor, nach gründlicher Prüfung der Urteilsbegründung, das Bundesverfassungsgericht anzurufen. Auch in dieser Sache ist unschwer zu erkennen, es geht den Arbeitgebern darum, sich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht und damit die Macht im kirchlichen Sonderweg zu erhalten.

Aus der Presse

842 26-10-18 Schwerer Schlag

Urteil Die Kirchen werden zu neuen Anstellungsregeln gezwungen. Dies folgt den Realitäten. Von Matthias Schiermeyer

Niemand bestreitet, dass ein Pastor der Kirche angehören muss, deren Wort er verkündet. Doch sollte dies zwingend auch für eine Pflegerin, einen Arzt oder Heimleiter gelten? Kaum. Die große Mehrheit der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen geht einer Tätigkeit nach, für die die Konfessionszugehörigkeit keine Rolle spielen sollte. Insofern ist richtig, dass die kirchlichen Arbeitgeber mittlerweile auch Nichtchristen zur Mitarbeit einladen. Doch sie tun sich schwer damit, wie die umfangreichen Ausnahmen zeigen.

Dabei sollten die Anstellungsregeln auch den Realitäten folgen. Wer soll die Arbeit machen, wenn die Arbeitgeber so strenge Maßstäbe anlegen? Und muss die Pflegekraft christlich geprägt sein, wenn ihre Patienten keiner Kirche angehören? Generell ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ein weiterer Schlag gegen das kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Es könnte die Personalpolitik fundamental verändern. Möglich, dass sich auch das Verfassungsgericht damit noch einmal befassen muss, das sich den Kirchen gegenüber bisher großzügiger gezeigt hatte. Es ist aber absehbar, dass den Arbeitgebern die Toleranz vorgeschrieben wird, die sie freiwillig kaum zu zeigen bereit waren. Als Nächstes könnte dann das gesamte kirchliche Arbeitsrecht zur Disposition stehen.

Quelle: Stuttgarter Zeitung vom 26.10.2018

Arbeitgeber greifen ARRГ Schlichtung an

Kirchengerichtsverfahren „Neue Wege GmbH“ – Arbeitgeber mit Infragestellung ARRГ-Schlichtung gescheitert

Ein absurdes Verfahren: Bereits im Dezember 2017 hatte der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRГ-Schlichtung) entschieden, dass die „eva: Jugendhilfe Neue Wege GmbH“ die AVR-Diakonie Deutschland (AVR-DD) in Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission für Landeskirche und Diakonie Württemberg (AK-Wü) anwenden darf.

Vorausgegangen war ein Antrag der AGMAV auf Anwendung der AVR-Württemberg-TVöD.

Wie zuvor einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt, darf die Einrichtung also weiterhin die AVR-DD anwenden und die Einrichtung klagt nun lediglich, dass sie in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) fällt. Mit anderen Worten, es geht hier nicht um materielle Fragen, sondern um die Frage ob die AK-Württemberg oder die ARK-DD zuständig ist. Offensichtlich erhoffen sich die Arbeitgeber von der Direktanwendung der AVR-DD und der Zuständigkeit der ARK-DD perspektivisch Vorteile. Zudem ist nach wie vor Ziel der Diakoniarbeitgeber, insbesondere derer, die im Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD) organisiert sind, die flächendeckende Anwendung der AVR-DD. Insofern geht es hier wohl auch um ein Politikum und es ist unklar, inwieweit die Verfahren der „Neuen Wege GmbH“ eigentlich auch im Interesse der Diakoniarbeitgeber insgesamt und im Interesse des Vorstands des DWW sind, auch wenn diese sich inzwischen offiziell vom Vorgehen der „Neuen Wege GmbH“ distanzieren. Ihre Unzufriedenheit mit ARRГ-Schlichtungssprüchen der letzten Zeit haben sie auf alle Fälle deutlich artikuliert, von daher liegt diese Vermutung nahe.

Mit ihrer Klage beim Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten wollte die „eva: Jugendhilfe Neue Wege GmbH“ die Unwirksamkeit der ARRГ-Schlichtung feststellen lassen. Parallel dazu laufen zwei Klagen beim Kirchengericht der EKD.

Egal ob Württemberger Kirchengericht oder Kirchengericht der EKD, bei der Schlichtungsentscheidung geht es um eine Schlichtung nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRГ) und diese Entscheidungen sind abschließend und damit auch verbindlich umzusetzen. Eine Überprüfung von ARRГ-Schlichtungen, auf welchem kirchlichen Rechtsweg auch immer, ist nicht vorgesehen. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass das Kirchengericht nach der öffentlichen Verhandlung am 29.11.2018 den Antrag der „Neue Wege GmbH“ mangels Zuständigkeit abgewiesen hat.

Der Rechtsbeistand der „Neue Wege GmbH“, RA Dr. Beckers, ließ im Verlauf der Verhandlung auch keinen Zweifel daran, dass sie den Termin beim Kirchengericht lediglich deshalb wahrnehmen, um ggf. in die zweite Instanz zu kommen, zum Kirchengerichtshof (KGH) in Hannover. Zudem stellte er deutlich infrage, ob durch Schlichtungsspruch in dieser Weise in die Arbeitsverträge eingegriffen werden kann.

Da der kirchliche Gesetzgeber keine Überprüfung von ARRГ-Schlichtungssprüchen vorgesehen hat und dies nun auch vom Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten bestätigt wurde ist jetzt die Frage, ob die Vertreter der „Neue Wege GmbH“ dies so akzeptieren oder ob sie die Schlichtung – und damit den von ihnen selbst gewollten „Dritten Weg“ – weiter in Frage stellen? Diese Frage müssen sich auch die Diakoniarbeitgeber insgesamt und insbesondere das Diakonische Werk stellen. Am Vorstand des Diakonischen Werks liegt es jetzt danach zu schauen, dass ihre Mitgliedseinrichtung den verbindlichen Schlichterspruch umsetzt.



Licht in Sicht! Erleuchtende Aktion in Würzburg



Nahezu 400 Kolleginnen und Kollegen aus diakonischen Einrichtungen haben sich am frühen Sonntagmorgen des 11.11.2018 bei strömenden Regen vor der St. Stephan-Kirche in Würzburg versammelt, um gegen die geplanten Verschlechterungen des MVG der Evangelischen Kirche Deutschland zu protestieren. Ein Drittel kam allein aus Württemberg! Dafür ein herzliches Dankeschön und kräftigen Applaus all diesen engagierten Kolleginnen und Kollegen!!

Mit selbstgebastelten Lampions von klein bis ganz groß haben wir die Synodalen aufgefordert, sich bei der geplanten MVG-EKD-Novellierung mit den Forderungen der ArbeitnehmervertreterInnen auseinanderzusetzen.

Bereits vor Beginn des Eröffnungsgottesdienstes räumte die Präses der Synode der Evangelischen Kirche, Irmgard Schwaetzer, in einem Exklusivinterview ein, dass die Arbeitnehmerinteressen ernst genommen werden würden und der Entwurf an einigen Stellen noch eine Verbesserung erfährt. So insbesondere bezüglich der im Entwurf vorliegenden Verschlechterungen bei der Mitbestimmung bezüglich der Arbeitszeit und



der ACK-Klausel. Auch zum Thema Einigungsstellen würden die Kennzahlen nach unten korrigiert. Sie betonte abschließend anerkennend, dass es ein besonderes und wichtiges Zeichen in unserer

Demokratie sei, wenn sich so viele Menschen am frühen Sonntagmorgen hier im strömenden Regen versammeln.



Lautstark sind wir durch Würzburg von der St. Stephanskirche zum Tagungsort der Synode, vor das Congress-Centrum gezogen und haben demonstriert: Nicht mit uns! Das lassen wir uns nicht gefallen! Wir fordern: Gleiche Rechte wie im Betriebsverfassungsgesetz.



"Die Kirchen haben schon vor 70 Jahren versprochen, ein mit den weltlichen Regeln vergleichbares Recht zu schaffen - davon sind sie immer noch weit entfernt." betonte Uli Maier gegenüber der Presse.



Zur Abschlusskundgebung am Congress-Centrum hat u.a. auch unsere Kollegin Hilde Erhard eine knackige Rede gehalten: schwäbisch, herzlich, und auf den Punkt gebracht! Der Beifall der Kolleginnen und Kollegen, besonders der 120 aus Württemberg war entsprechend riesig.



Auch der "Onkel des MVG" wie sich Herr Detlev Fey, Oberkirchenrat bei der EKD und Leiter des Referates für Arbeitsrecht selber bezeichnet, stellte Änderungen des derzeitigen Gesetzesentwurfes zum MVG vor der Verabschiedung in Aussicht, als er vor den Versammelten sprach. Mit einer hoffnungsvollen Laolawelle endete die Kundgebung. Nahezu 20.000 Unterschriften wurden im Zuge der geplanten Verschlechterungen durch die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen (buko) gesammelt und am Montag durch die VertreterInnen der Bundeskonferenz und ständigen Konferenz (oder Buko und Stäko) an Irmgard Schwaetzer übergeben.

Am letzten Sitzungstag hat die Synode die Novellierung des MVG.EKD verabschiedet und folgende Kernpunkte beschlossen:

- Die ACK-Klausel wurde im MVG der EKD gestrichen.
 - ⇒ Aber: Es gibt eine Öffnungsklausel und die Gliedkirchen können bestimmen, ob sie die ACK Klausel weiterhin anwenden.
- Einigungsstellen können in allen Einrichtungen auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV eingerichtet werden.
 - ⇒ Aber: Die Regelung tritt erst am 1. Januar 2020 in Kraft.
- Die Frist zur Anrufung des Kirchengengerichtes wurden verändert, so dass möglichst nicht mehr während der laufenden Erörterung fristwährend das Kirchengengericht angerufen werden muss.
 - ⇒ Aber: Wir hatten gefordert, die Fristen ganz zu streichen.
- Ohne Wenn und Aber: Die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit bleibt unangetastet.



Damit war die Aktion in Würzburg auch mit der ganzen Vorarbeit, von Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit bis zum Sammeln von Unterschriften ein riesen Erfolg, der wieder einmal nur möglich war durch die Unterstützung der vielen MAVen in den Einrichtungen, der buko und nicht zuletzt durch ver.di. Der Dank gilt insbesondere allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Kundgebung in Würzburg, die diesen Willen auch deutlich an den Tagungsort der Synode getragen haben. Jetzt gilt es, diese Verbesserungen für uns in Württemberg auch zeitnah im MVG.Württemberg zu verankern! Durch unsere Synode



**Gemeinsamer Brief
Kirchengewerkschaft**

Gesamtausschuss

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

An die Mitglieder der
Landessynode Baden
Nachrichtlich:
Kirchenleitung

Reform des kirchlichen Arbeitsrechtes – Entscheidung gegen die Voten der Beschäftigten

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Synodale,

die guten Argumente für die Ermöglichung eines kirchengemäßen Zweiten Weges lagen bei der Frühjahrssynode 2018 alle auf dem Tisch. Leider hat sich die Landessynode dann doch in ihrer Mehrheit für die Entfristung des so genannten Dritten Weges im kirchlichen Arbeitsrecht entschieden. Dies erfolgte gegen die gemeinsame Forderung vieler Mitarbeitenden und ihrer Vertretungen, der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden, des Gesamtausschuss der 330 Mitarbeitervertretungen, der Kirchengewerkschaft und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Damit ist eine Chance für ein zeitgemäßes Arbeitsrecht vertan worden. Das hat bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Vertrauen verspielt. Wir meinen: Die wesentlichen Problemanzeichen des gegenwärtigen Arbeitsrechts in der Diakonie sind damit keineswegs gelöst. Das sind:

- die Zersplitterung in acht verschiedene Tarifregelungen in der Diakonie
- die Zergliederung und Ausgliederung in immer mehr diakonischen Einrichtungen
- der gegenseitige Wettbewerb auch unter diakonischen Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten
- der Unterbietungswettbewerb in der Sozialen Arbeit, der Gesundheits- und Sozialwirtschaft
- Richtlinien, die Arbeitgeber nicht einhalten müssen (siehe Entscheidung des BAG vom 24. Mai 2018 – 6 AZR 308 / 17)

Fast ein Drittel der Synodalen hatte sich dafür ausgesprochen, optional den Tarifvertragsweg zu öffnen. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich. Wir haben von Synodalen und in der Öffentlichkeit im Vorfeld wie auch nach dem Synodenbeschluss viel Solidarität und Anerkennung erfahren. Das motiviert uns weiter zu machen. Denn dieser Beschluss kann nicht das letzte Wort gewesen sein. Wir halten deshalb an unserem gemeinsamen Ziel fest, einen einheitlichen Tarifvertrag für Baden auf der Basis des TVöD gegen die bestehende Zersplitterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Diakonie und Kirche zu erreichen.

Es ist weder kirchenrechtlich noch theologisch zwingend notwendig, den Dritten Weg zu verstetigen und den Beschäftigten in diakonischen Unternehmen weiterhin das vorzuenthalten, was für die nichtkirchliche Arbeitswelt von beiden großen Kirchen eingefordert wird: Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie, Flächentarif.

Die Vorlage des Landeskirchenrates hatte vor allem die Situation der verfassten Kirche in den Blick genommen. Dort ist tatsächlich mit einer weitgehenden Bezugnahme auf den TVöD der

Nachteil für die Beschäftigten nicht so offensichtlich wie in der (Unternehmens)Diakonie, auch wenn juristisch gesehen die normative Wirkung nicht wie durch einen Tarifvertrag gegeben ist. Allerdings wird dabei mittelbar das Niveau des TVöD geschwächt. Denn die Mitarbeitenden sind nicht an der Durchsetzung der Flächentarifforderung beteiligt, auch wenn die Inhalte mehr oder weniger abgeschrieben werden.

Die Wirklichkeit in der Diakonie wurde dagegen in der Vorlage OZ 08/09 ausgeblendet. Das hat viele enttäuscht. Die heutige Zersplitterung der Tariflandschaft kommt aus dem Dritten Weg. Eine arbeitsrechtliche Verknüpfung zwischen Kirche und Diakonie existiert schon lange nicht mehr. Im Gegenteil, die Tarif-Vielfalt wird noch verschärft durch Ausnahmegenehmigungen, arbeitsvertragliche Unterschreitungen oder diakonische Servicegesellschaften, die kein kirchliches Arbeitsrecht anwenden. Daran wird auch die jetzt beschlossene Transparenz und die Einrichtung einer Ombudsstelle nicht viel ändern.

Wenn die Ertüchtigung des dritten Weges eine Wirkung haben soll, müssten mindestens folgende Bedingungen im Blick sein:

- Die neu einzurichtende „Ombudsstelle“ muss durch eine unabhängige Person besetzt, mit geeigneten Befugnissen sowie Verschwiegenheitspflicht ausgestattet sein. Alle Beschäftigten müssen direkten Zugang zu ihr haben. Weiterhin muss es eine Berichtspflicht sowohl an die Synode als auch an den Gesamtausschuss geben, um ein Monitoring der Arbeit der Ombudsstelle zu gewährleisten.
- Die versprochene Transparenz über die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission bewirkt vielleicht, dass die Arbeitsrechtssetzung nachvollziehbarer veröffentlicht würde. Das Kommissionsmodell bleibt jedoch undemokratisch und ohne Beteiligungsrechte z.B. bei der Annahme von Kompromissvorschlägen.
- Auch eine „Urwahl“ von Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission lehnen wir ab, denn auch diese legitimiert das Kommissionsmodell nicht, zumal dieses Verfahren wieder ohne Beteiligung der Mitarbeiterseite einseitig kirchlich festgelegt werden soll. Dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit Artikel 9 GG entspricht nur der Tarifvertragsweg.

Aus diesen Gründen bitten wir Sie nochmals eindrücklich, im kirchlichen Arbeitsrecht optional den Weg für Tarifverträge zu eröffnen. Tarifverhandlungen unter der unabhängigen Verhandlungsführung der beteiligten Gewerkschaften bringt die Mitarbeitenden im Ringen um gute Lohn- und Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe. Dieses Ziel werden wir auf jeden Fall weiterhin verfolgen.

Unter Moderation des KDA haben sich die unterzeichnenden Organisationen zu einem „Runden Tisch“ getroffen und dabei diesen gemeinsamen Brief verabredet. Die Synode hat sich in einem Begleitbeschluss verpflichtet, die Umsetzung ihrer Entscheidung aufmerksam zu beobachten. Um den weiteren Dialog mit der Landessynode zu stärken, halten wir eine kontinuierliche Gesprächsebene der unterzeichnenden Organisationen mit Vertretern der Landessynode für sinnvoll und würden es ausdrücklich begrüßen, wenn die Synode diesen Vorschlag aufgreift.

Herzliche Grüße


Wolfgang Lenssen
Vorsitzender
Kirchengewerkschaft
Landesverband Baden


Gabriele Hamm
Vorsitzende
Gesamtausschuss Baden


Irene Gözl
Landesfachbereichsleiterin
ver.di Baden-Württemberg

...es ist das Königsrecht des Vorstandes... Organisationsentwicklungsprozesse in sozialen Unternehmen

Wie wichtig ist der Dialog und die Mitberatung durch die MAV?

Die Reutlinger Lokalpresse vermeldete es bereits Anfang des Jahres am 28.2.2018: in der BruderhausDiakonie mit Hauptsitz in Reutlingen „hängt der Hausseggen schief“.

Um was ging bzw. geht es?

Mitsprache bei der Organisationsentwicklung?!

Der Vorgang ist normal, gelegentlich sogar nötig und hilfreich. Die Organisation von Unternehmen, auch von solchen im Sozialbereich, braucht manchmal frischen Wind und neue Ideen.

Der Vorstand der BruderhausDiakonie, ein großer Träger der diakonischen Arbeit in Württemberg mit ca. 4.500 Beschäftigten war schon seit geraumer Zeit dieser Ansicht und hat dies im Oktober 2017 per E-Mail den Mitarbeitenden mitgeteilt und gleichzeitig, dass der Prozess zur Organisationsentwicklung nun abgeschlossen und beschlossen sei und die neue Struktur ab dem 1.1.2018 greifen soll.

Die GMAV der BruderhausDiakonie war hier nicht einbezogen.

Sie reklamierte zeitnah ihr Mitberatungsrecht nach § 46 a) MVG.Wü.

Dort heißt es, dass die MAV u.a. bei der folgenden Maßnahme ein Mitberatungsrecht hat:

„Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen...“

Die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) machte gegenüber dem Vorstand der BruderhausDiakonie genau dieses Mitberatungsrecht geltend.

Sie forderte überdies, dass die eingeleiteten Maßnahmen zu stoppen seien und das Mitberatungsverfahren unverzüglich starten müsse.

Die GMAV wies darauf hin, dass nach § 45 Abs.2 MVG.Wü „eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme... unwirksam (sei), wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.“

Der Vorstand lehnte das Ansinnen ab und bestritt das Mitberatungsrecht seitens der GMAV.

In der Lokalpresse wurde der Vorstandsvorsitzende der BruderhausDiakonie, Pfarrer Lothar Bauer, dazu u.a. mit den Worten: „Es ist das Königsrecht des Vorstands, die Organisation so zu ändern, dass sie zukunftsfähig ist“ zitiert.

Anrufung des Kirchengerichts

Daraufhin rief die Gesamtmitarbeitervertretung das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in Stuttgart an und beantragte festzustellen, dass die beschlossenen und schon umgesetzten Maßnahmen des Vorstandes auf Grund nicht erfolgter Mitberatung rechtsunwirksam seien.

Nach erfolglosen Verständigungsbemühungen im Rahmen des Einigungsgesprächs im Januar 2018 legte das Kirchengericht einen sog. Kammertermin fest, um endgültig zu beschließen.

Am Donnerstag, den 12. Juli 2018, also einen Tag vor Freitag, dem dreizehnten, war es dann soweit.

Die Schriftsätze der beiden Parteien lagen vor. Die GMAV stellte ihren Antrag dar und begründete diesen mit einer Fülle von Beispielen, die den reklamierten Tatbestand der Auflösung und Zusammenlegung von Dienststellen bzw. Dienststellenanteilen belegen.

Zudem stellte die GMAV dar, dass es auch sinnvoll sei, wenn ein Unternehmen umgestaltet werde, neue Leitungsebenen geschaffen, alte liquidiert, neue Organisationseinheiten kreiert, alte abgeschafft bzw. verändert werden, die Interessensvertretung derjenigen zu beteiligen, die davon direkt betroffen sind. Durch neue Organisationsstrukturen verändern sich Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe und damit die Arbeit von vielen Menschen und in Folge auch die Lebensbedingungen für Klientinnen und Klienten in der BruderhausDiakonie.

Dem Gesetzgeber, also der Evangelischen Landessynode von Württemberg, ging es genau darum, dass die Sichtweise derer, die diese Arbeit leisten mit in den Organisationsentwicklungsprozess einfließen. Darum wurde im Mitarbeitervertretungsgesetz ein Mitberatungsrecht implementiert und auch genau der § 46, damit bei solch wichtigen Entscheidungen die Sicht der Mitarbeitenden und deren Expertise nicht außen vor bleibt.

Um es kurz zu machen:

Kirchengericht gibt der GMAV Recht

Das Kirchengericht hat dem Antrag auf Mitberatung stattgegeben. Diese hat in der Zwischenzeit auch stattgefunden. Und damit sind wir aber auch schon beim Dilemma, das dieser Geschichte inneohnt.

Im MVG heißt es, dass die MAV auch bei Maßnahmen, die der Mitberatung unterliegen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist und dass - auf ihren Antrag - eine Erörterung stattfinden muss.

Die Bedeutung der Mitberatung liegt also darin, dass die Interessensvertretung frühzeitig und ausführlich informiert wird, um ihre Sicht der Dinge in den Prozess der Entscheidungsfindung einzubringen. Da das Beteiligungsrecht der Mitberatung ausschließlich ein Recht auf Mitsprache ist, also die Leitung ihre Entscheidung auch gegen die Meinung der MAV treffen kann, ist es umso wichtiger, dass der Prozess der Information und der Kommunikation rechtzeitig vor der Entscheidung und detailliert vollzogen wird.

In diesem Fall fand die Mitberatung erst ein Jahr nach Verkündung des Vorstandsbeschlusses und ein 3/4 Jahr nach Vollzug statt. Alle wesentlichen Schritte der Organisationsreform waren also bereits entschieden und umgesetzt.

Die Mitberatung geriet folglich zur Farce, da die vom Gesetzgeber gewollte Beteiligung zur Beeinflussung der Entscheidungsfindung nicht wirklich stattfand.

Trotzdem ist es wichtig, dass die GMAV sich zur Wehr gesetzt hat, die Mitarbeitenden informiert und den Rechtsweg beschritten hat, weil es in der Folge zu einer breiten Diskussion zur Unternehmenskultur kam, die, so ist zu hoffen, nicht ungehört verhallt.

Mitberatungsrecht gerät zunehmend ins Hintertreffen

Es ist festzustellen, und das ist ein Politikum, dass die Mitberatung insgesamt, also nicht „nur“ in der BruderhausDiakonie, seitens der Leitungen oftmals nicht wirklich ernst genommen wird.

Ganz überwiegend werden wichtige Mitberatungen wie z.B. beim Stellenplanentwurf, bei den

Grundsätzen bei der Personalbemessung, bei der dauerhaften Vergabe von Tätigkeiten an Dritte sowie der Zusammenlegung, Auflösung, Einschränkung und Verlegung von Dienststellen und erheblichen Teilen von ihnen, seitens der Leitungen ganz übergangen bzw. zu spät und unvollständig umgesetzt.

Die Grundsätze der so oft bemühten christlichen Dienstgemeinschaft in Abgrenzung zur weltlichen Organisation des Arbeitslebens, nämlich die Verpflichtung, sich gegenseitig bei der Erfüllung der

Aufgaben zu unterstützen sowie vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, geraten damit unversehens zu einem Schein- bzw. Trugbild.

Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit einer weithin zu beobachtenden Verhärtung in der Kultur diakonischer Unternehmen.

Vor einigen Jahren haben viele diakonische Einrichtungen umfassende Leitbildprozesse gestartet, in denen Schlagworte wie vertrauensvolle Zusammen-

arbeit, Partizipation, Transparenz und Entscheidungsbeteiligung von Mitarbeitenden eine große Rolle spielten.

„Sich regen bringt Segen“

Mittlerweile sind viele dieser Leitbilder entweder zu Leibern geworden oder ganz in den Schubladen verschwunden und durch eine zum Teil rigorose Top-down-Praxis ersetzt worden.

Die Folgen sind fatal:

Mitarbeitende fühlen sich ausgegrenzt und nicht ernst genommen, MAVen erleben ihren Einsatz immer öfter als Kampf gegen Windmühlen, Mitarbeitende kündigen entweder innerlich oder tatsächlich. Die Unternehmen tun sich in der Folge auch viel schwerer, neue Arbeitskräfte, die dringend gebraucht werden, zu gewinnen bzw. dauerhaft zu binden.

Umso wichtiger ist es, hier gegenzusteuern, eine betriebliche Gegenöffentlichkeit herzustellen, als MAV Mitarbeitende einzubeziehen, offensiv auf Leitungen zuzugehen und sie zum Dialog aufzufordern.

Christian Lawan



Brückenteilzeit

Gesetz zur Brückenteilzeit vom Bundestag beschlossen

Der Bundestag hat das neue Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit (im Teilzeit- und Befristungsgesetz) beschlossen.

Ab dem 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmer*innen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, auch Brückenteilzeit genannt. Der Anspruch wird künftig im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich verankert. Arbeitnehmer*innen haben dadurch die Möglichkeit ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Befristete Teilzeit: Zeitliche Begrenzung auf ein bis fünf Jahre

Der Rechtsanspruch sieht vor, dass Arbeitnehmer*innen, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren können. Die zeitliche Begrenzung soll für Planungssicherheit sorgen. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. Der Anspruch ist **unabhängig von Gründen wie Kindererziehung oder Weiterbildung**.

In den AVR-Wü gibt es schon heute für Kinderbetreuung, Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen und Weiterbildung (nur AVR-Wü/I) einen Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung (siehe auch AGMAV-Mitteilungen Nr. 113, Mai 2017).

Einschränkungen bei Kleinbetrieben und Zumutbarkeitsgrenzen

Nur Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 45 Arbeitnehmer*innen dürfen sich auf eine befristete Teilzeitphase berufen. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gibt es Zumutbarkeitsgrenzen. Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn von 15 Arbeitnehmer*innen bereits eine/r in befristeter Teilzeit arbeitet. Auch aus betrieblichen Gründen darf ein Antrag auf befristete Teilzeit abgelehnt werden.

Kleinbetriebe mit unter 45 Arbeitnehmer*innen wird es in der Diakonie nicht so viele geben, aber

die Einschränkung durch die Zumutbarkeitsgrenze wird sicherlich einige Einrichtungen betreffen und somit für die Mitarbeitenden zu Einschränkungen führen. Hier kommt dann der Anspruch nach § 11 AVR-Wü/I bzw. § 29 a AVR-Wü/IV wieder zum Tragen, da dieser keiner Zumutbarkeitsgrenze unterliegt.

Voraussetzungen für befristete Teilzeit sind an Teilzeit angelehnt

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung für die befristete Teilzeit entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit: Der/die Arbeitnehmer*in muss den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und den Zeitraum der Reduzierung mindestens drei Monate vorher in Textform stellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Teilzeitwunsch mit dem/der Arbeitnehmer*in zu erörtern mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu kommen.

Der/die Arbeitnehmer*in hat die Möglichkeit, die Interessensvertretung hinzuziehen. Im MVG.Wü hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht nach § 42 k) „bei der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit“.

Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

Eine erste Bewertung

Das Gesetz erweitert die Möglichkeiten für Mitarbeitende in der Diakonie. Sie können zukünftig - auch ohne die Voraussetzungen nach § 11 AVR-Wü/I oder § 29 a) AVR-Wü/IV zu erfüllen - für eine befristete Zeit in Teilzeit arbeiten und anschließend wieder auf ihren bisherigen Beschäftigungsumfang zurück kommen.

Allerdings wird nach unserer Einschätzung die Zumutbarkeitsklausel verhindern, dass tatsächlich mehr Menschen eine befristete Teilzeit in Anspruch nehmen können.

Auf jeden Fall ist das Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung, um zu verhindern, dass

(überwiegend) Frauen in die Teilzeit-Falle geraten, weil sie zur Übernahme der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen - ihre Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle auf Dauer umgewandelt haben.

Das Problem, dass vom Arbeitgeber oft nur Teilzeitstellen angeboten werden, ist damit z.B. nicht gelöst und wird weiterhin dazu führen, dass (überwiegend) Frauen auch zukünftig gegen ihren Willen in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

Die Brückenteilzeit ermutigt vielleicht aber auch Väter, diese Möglichkeit zu nutzen und sich die Familienarbeit zu teilen, im Wissen, nicht auf der Teilzeitstelle auf immer und ewig sitzen zu bleiben.

Für den AK Gleichstellung

Ursel Spannagel

Christian Lawan

Der Schlichtungsausschuss hat entschieden: Einheitliches Tarifrecht nach AVR-Wü TVÖD nun auch in Samariterstiftung und Samariter GmbH!

Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission hatten in zwei Verfahren harte Kost zu verdauen, bei einem Konzern sollte die AGMAV verstehen, dass der Konzern einen einheitlichen Tarif braucht und bei einem anderen Konzern sollte die AGMAV verstehen, dass dieser Konzern zwei unterschiedliche Tarife braucht. In beiden Fällen, weil es sich die Geschäftsführungen bzw. Vorstände der Einrichtungen halt so vorgestellt hatten.

In einem Antrag für den Heimstiftungskonzern ging es darum, für die Kolleginnen und Kollegen zweier GmbHs der Evangelischen Heimstiftung in Bad Sebastiansweiler die AVR-DD festzulegen. In der Ev. Heimstiftung findet die AVR-Württemberg Buch III/IV (AVR-DD) Anwendung. Einer der Gründe war ein einheitlicher Tarif im Konzern. Letztlich hat hier der Schlichtungsausschuss entschieden, dass künftig für die GmbHs in Bad Sebastiansweiler AVR-Württemberg Buch III/IV (AVR-DD) gelten soll. Die ARRG-Schlichtung beauftragte die Arbeitsrechtliche Kommission eine entsprechende Regelung und Überleitung zu verhandeln.

Bei Samariterstiftung und Samariter GmbH hatte die AGMAV beantragt, dass in der GmbH, so wie auch in der Stiftung, die AVR-Württemberg TVÖD zur Anwendung kommen soll. Die Arbeitgeberseite hatte beantragt, dass in der GmbH weiter AVR-Württemberg Buch III/IV (AVR-DD) gelten soll.

Im nun im Juli geschlichteten Fall der Samariter GmbH konnte der Schlichtungsausschuss der Argumentation der Geschäftsführung nicht folgen.

Zwar wurde sowohl der Antrag der AGMAV als

auch der des Diakonischen Werkes abgewiesen. Am Ende war das Urteil jedoch ganz im Sinne der AGMAV. Zukünftig soll im Samariterkonzern nur ein Tarif gelten: AVR-Württemberg TVÖD!

Der ARRG- Schlichtungsausschuss hat den Verhandlungsparteien den Auftrag erteilt, „für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Auszubildende, die in einem Dienst- bzw. Auszubildendenverhältnis bei der Samariter-GmbH, Nürtingen beschäftigt sind, eine Überleitung in die AVR.Württemberg Bücher I, II und V in der jeweils geltenden Fassung spätestens bis zur Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 19. Juli 2019 zu verhandeln.“

Außerdem hat er auferlegt, dass für zwei Einrichtungen der Samariter GmbH (Samariterstift Altstadt in Geislingen und das Haus am Stadtgarten in Pfullingen), deren Geschichte ein wenig komplexer ist, diese Regelung vorerst nicht zur Anwendung kommen solle. Jedoch „Im Sinne einer einheitlichen Arbeitsrechtsregelung spricht sich der Schlichtungsausschuss nach dem ARRG dafür aus, dass die Dienstgeberseite die erforderlichen Maßnahmen trifft, um das Samariterstift Altstadt in Geislingen und das Haus am Stadtgarten in Pfullingen in den Geltungsbereich der AVR.Württemberg Bücher I, II und V zu bringen“

Wir sind froh, dass künftig für die Samariterstiftung und die Samariter GmbH ein einheitlicher Tarif – AVR-Württemberg TVÖD gelten soll.

Das ist ein ganz herausragendes Ergebnis!

Herausgabe von Bruttolohnlisten an die MAV

(KGH.EKD, Beschluss vom 19.06.2018, II-0124/60-2017 und 2-2018)

Nach § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD sind der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihre Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. „Zur Verfügung stellen“ bedeutet nicht „Einblick nehmen“ oder „einem begrenzten Kreis Einblick gewähren“ sondern nach dem klaren Wortsinn „Aushändigen“.

Die antragstellende Mitarbeitervertretung begehrte von der Antragsgegnerin, die ein Krankenhaus betreibt, die Vorlage von Listen über monatliche Bruttolohnzahlungen. Die Arbeitgeberin hatte angeboten, eine Zulagenliste zur Einsicht vorzulegen.

Die Antragstellerin hat beantragt,

(...)

- Hilfsweise:

die Dienststellenleitung zu verpflichten, der Mitarbeitervertretung zweimal jährlich eine Liste zur Verfügung zu stellen, aus der die monatlichen Bruttolohnzahlungen für alle Mitarbeiterinnen, mit Ausnahme der Mitglieder der Dienststellenleitung, aufgeschlüsselt nach sämtlichen Entgeltbestandteilen, die nach der Vergütungsordnung der Dienststelle und außerhalb der Vergütungsordnung der Dienststelle gezahlt werden, ersichtlich sind.

Die Schieds- und Schlichtungsstelle hat dem zitierten Hilfsantrag entsprochen und die weiteren Anträge als unzulässig verworfen. Beide Beteiligte haben Beschwerde gegen die Entscheidung eingelegt. Der Kirchengerichtshof hat beide Beschwerden nicht angenommen.

Es bestünden keine ernsthaften Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung. Der Mitarbeitervertretung stehe entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis für den geltend gemachten Hilfsantrag zur Seite. Da die Arbeitgeberin die Herausgabe der mit dem 5. Hilfsantrag geltend gemachten Listen verweigere, könne die Mitarbeitervertretung diesen Antrag mit einem auf Leistung gerichteten Antrag kirchengerichtlich verfolgen; ob der Antrag erfolgreich sei, sei eine Frage der Begründetheit. Die Staffelung der Haupt- und Hilfsan-

träge begegne keinen Bedenken: seien die Hauptanträge unzulässig, sei über den Hilfsantrag zu befinden.

Soweit die Arbeitgeberin die Beschwerde darauf stütze, die angefochtene Entscheidung verstoße gegen Artikel 69 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 70 Abs. 1, Nr. 7 und 80 Abs. 2 GO.EKBO und (mittelbar) gegen Artikel 32 Abs. 1 GO.EKD, weil sie kirchliches Recht ohne rechtliche Legitimation unzulässig fortbilde, lege sie damit keinen Grund für die Zulassung der Beschwerde dar.

Das Verfahren verlange keine Auseinandersetzung, in welchem Umfang Auslegung und gegebenenfalls Rechtsfortbildung des Kirchengerichts den Organen der EKD oder der kirchlichen Gerichtsbarkeit obliegen. Die umfangreichen Leseproben und die literarische Äußerung des Prozessbevollmächtigten (ZAT 2018, Seite 2 ff „Haben Kirchengerichte die Kompetenz zur Rechtsfortbildung?“) fußten auf der unzutreffenden These, die Entscheidung des KGH.EKD vom 5. Dezember 2016 (Az. II-0124/34-2016) und die darauf beruhende anzufechtende Entscheidung seien Akte der Rechtsfortbildung. Dies sei unzutreffend.

Der KGH.EKD habe in der angezogenen Entscheidung lediglich kirchliches Recht angewendet.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD sei die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, nach § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD seien der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihre Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

„Zur Verfügung stellen“ bedeute nicht „Einblick nehmen“ oder „einem begrenzten Kreis Einblick gewähren“ sondern nach dem klaren Wortsinn „Aushändigen“.

Soweit die Antragsgegnerin auf § 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz BetrVG verweise, wonach „in diesem Rahmen“ ein Ausschluss berechtigt ist, in Listen über die Bruttolöhne und Gehälter Einblicke zu nehmen, verkenne sie, dass sich die angezogene Entscheidung des KGH.EKD mit diesem Einwand auseinandergesetzt habe. Unabhängig davon, dass das MVG-EKD zunächst aus sich heraus ausgelegt

werden müsse, verkenne die Antragsgegnerin, dass der in § 80 Abs. 2 S. 2 2. Hs. BetrVG enthaltene Zusatz eine Beschränkung des grundsätzlich umfassenden Rechts auf Aushändigung der Unterlagen in Bezug auf Bruttolohnlisten regele, diese Beschränkung enthalte das MVG-EKD nicht.

Auch das weitere Beschwerdevorbringen lasse nicht erwarten, dass die Beschwerde der Arbeitge-

berin zu einem abweichenden Ergebnis führen werde.

Quelle: AuK-Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen – 2018/9, Arbeitsrecht und Kirche, KellnerVerlag

Altersteilzeit gibt es noch!

Wie oft stellen Kolleginnen und Kollegen die Frage, ob es in der Diakonie „noch“ eine Altersteilzeitregelung gibt ... Ja es gibt sie noch - analog zum Öffentlichen Dienst. Der „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ (TV FlexAZ) des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) wurde im Frühjahr um weitere zwei Jahre verlängert.

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die bis zum 31.12.2020 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen. Das Altersteilzeitverhältnis muss vor dem 01.01.2021 begonnen werden.

Die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen bedeuten:

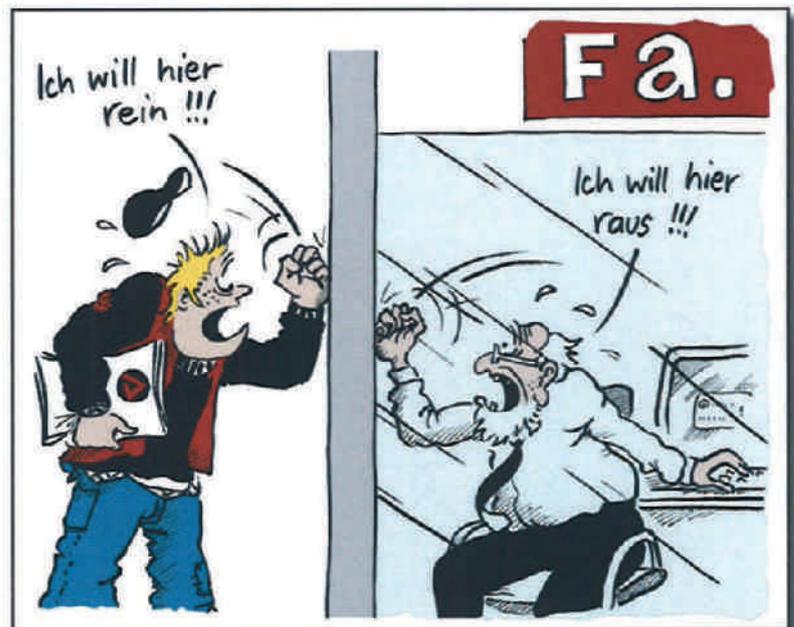
Die Beschäftigten müssen das 60. Lebensjahr vollendet haben und

innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der ATZ mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf höchstens fünf Jahre betragen.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber nur im Rahmen einer Quote von 2,5% Altersteilzeitverhältnisse genehmigen. Ist die Quote erfüllt, kann der Antrag auf Altersteilzeit abgelehnt werden.



Quelle: <http://www.stuttgart.igm.de/news/meldung.html?id=24439>

Die Mitarbeitervertretung ist nach § 42 d) MVG.Wü „bei der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung“ mitbestimmungspflichtig (eingeschränkte Mitbestimmung).

Zu finden ist der TV FlexAZ im 1. Buch der AVR-Wü, Teil 5. Dort könnt Ihr auch weitere Details nachlesen (Antragsfrist, Entgelt während der Altersteilzeit, Aufstockungsleistungen, die „Falter-Regelung“).

Aber bitte nicht verwechseln mit dem TV Alterssteilzeit, der auch im Teil 5 abgedruckt ist.

Ursel Spannagel

„Dass nichts bleibt wie es war“ - auch nicht die Praktikumsregelung AVR.Wü/I Teil 4.6

*So vergeht Jahr um Jahr
Und es ist mir längst klar
Dass nichts bleibt
Dass nichts bleibt, wie es war!*

Hannes Wader: Heute hier, morgen dort

Praktikumsvergütung

Wir hoffen, Euch und Euren Personalverantwortlichen ist bewusst, dass die Praktikumsvergütung in Höhe von 780 € seit dem 1. September 2016 nicht so geblieben ist, sondern sich seither entsprechend den Ausbildungsvergütungen erhöht hat. Das heißt: die Praktikumsvergütung betrug schon ab 01.02.2017 810 €, **ab 01.03.2018 860 €** und wird zum **01.03.2019 um weitere 50 € auf 910 €** erhöht. Die Erhöhungen richten sich nach Teil 4.6 § 9 Abs. 3: „Der ab 1. September 2016 maßgebende Betrag des Entgelts verändert sich bei nach dem 31. Dezember 2016 erfolgenden allgemeinen Anpassungen der Ausbildungsvergütungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommissiongemäß § 3 Teil 1 AVR-Wü/I für die AVR-Württemberg – Erstes Buch – **Teile 4.1 bis 4.3 festgelegten Umfang**“. Die Ausbildungsvergütungen wurden 2017 um 30 € und 2018 um 50 € erhöht und werden 2019 um weitere 50 € erhöht und somit auch die Praktikumsvergütung.

In Teil 4.6 gibt es zudem weiterhin Regelungen, die nicht mehr mit dem seit 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetz (MiLoG) kompatibel sind. Das MiLoG definiert Praktika anders als die Praktikumsregelung der AVR-Wü.

Praktikum zur beruflichen Orientierung:

Teil 4.6 definiert in § 1 Abs. 2 das Praktikum zur beruflichen Orientierung mit bis zu sechs Monaten. Das Mindestlohngesetz nimmt Praktikantinnen und Praktikanten zur beruflichen Orientierung nur für drei Monate aus. Das hat zur Folge, dass bei einer Beschäftigung von über drei Monaten der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden muss!

Vorpraktikum über 12 Monate

Bei einer Verlängerung eines Praktikums über die von einer Ausbildungsordnung o.ä. geforderten Praktikumsdauer (Teil 4.6 § 1 Abs. 4, 2) ist ebenfalls mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu bezahlen. Wir gehen davon aus, dass ein erforderliches Vorpraktikum maximal 12 Monate beträgt. Außerdem muss geprüft werden, ob nicht ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis begründet und die Person eingruppiert werden muss. Die Mitarbeitervertretung ist nach § 42 c) MVG.Wü „bei der Eingruppierung“ mitbestimmungspflichtig (eingeschränkte Mitbestimmung).

Gesetzlicher Mindestlohn und Mindestlohn in der Pflege

Der **gesetzliche Mindestlohn** beträgt ab Januar 2019 9,19 € (2018 8,84 €), ab Januar 2020 9,35 €.

Dies sind im Jahr 2018 ca. 1.500 €, im Jahr 2019 1.560 € anstatt 830 € Praktikumsvergütung - 2018 nicht ganz das Doppelte, 2019 ziemlich genau das Doppelte!

In der Pflege wird es noch gravierender, denn der **Mindestlohn in der Pflege** betrug 2018 10,55 €/Std., das sind ca. 1.790 € im Monat. Ab 1.1.2019 steigt der Pflegemindestlohn auf 11,05 €, dann sind es monatlich ca. 1.870 €.

Geltendmachung und Ausschlussfristen

Wichtig ist noch für die Kolleginnen und Kollegen: Das MiLoG sieht in § 3 die „Unabdingbarkeit des Mindestlohns“ vor, d.h. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Betroffene Mitarbeitende können - unabhängig von den Ausschlussfrist in § 15 Teil 4.6 - auch zu einem späteren Zeitpunkt einen Anspruch auf Mindestlohn geltend machen, wenn sie zu Unrecht nur die Praktikumsvergütung erhalten haben.

*Ursel Spannagel
Vorsitzende des Tarifausschusses*

Telearbeit (Homeoffice)

Technische Möglichkeiten - Segen oder Fluch?

In einigen Einrichtungen der Diakonie gibt es die Möglichkeit von Telearbeit, oft auch als Homeoffice bezeichnet. Damit ist eine flexible Arbeitsform gemeint, bei der die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen.

„Telearbeit“ in den AVR-Wü/I

Bis vor einiger Zeit spielte in der Diakonie das Thema „Telearbeit“ und Heimarbeitsplätze kaum eine Rolle, obwohl hierfür schon vor 10 Jahren eine „Arbeitsrechtsregelung zur Telearbeit“ beschlossen wurde. In dieser Regelung sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden geregelt.

„Telearbeit“ aus Sicht der Mitarbeitenden

Aus Sicht der Mitarbeitenden kann die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause zu erledigen, eine Hilfe sein z.B. Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Die Mitarbeitenden sparen sich zudem (unter Umständen) lange Anfahrtswege zur Arbeit und damit Zeit und Kosten.

„Telearbeit“ aus Sicht des Arbeitgebers

Mit „Telearbeit“ oder Heimarbeitsplätzen kann der Arbeitgeber sparen: an der Arbeitsstelle kann ein Arbeitsplatz u.U. doppelt belegt werden. Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz.

Weitaus wichtiger ist sicherlich aber, dass Mitarbeitende ebenfalls allzeit zur Verfügung stehen, wenn sie per Internet und Email erreichbar sind.

Risiken für die Mitarbeitenden

Häufig wird bei der Begeisterung, sich seine Zeit selbst einteilen zu können vergessen, dass solche Vereinbarungen zu einer Entgrenzung von Arbeit führen können: Die Grenzen zwischen Erwerbsleben und Arbeit verschwimmen bis hin zur vollkommenen Auflösung der zeitlichen, räumlichen und sachlichen Strukturen.

Regelung zur „Telearbeit“ in den AVR-Wü/I

Grundsätzlich braucht es lt. den AVR einen Zusatz zum Dienstvertrag in Form einer schriftlichen Nebenabrede, wenn ein Teil der Arbeit von zu Hause erledigt werden soll. Dabei ist auch festzulegen, in welchem Zeitumfang die Arbeit von zu Hause aus

erbracht wird. Dies soll so gestaltet werden, dass der soziale und dienstliche Kontakt zur Dienststelle aufrecht erhalten bleibt. Beim Thema Arbeitszeit ist die Mitarbeitervertretung in jedem Fall mit im Boot.

Darüber hinaus sind Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden wie folgt geregelt:

- ⇒ der Arbeitgeber muss die technischen Arbeitsmittel stellen,
- ⇒ der Arbeitgeber muss nachgewiesene Kosten für z.B. Telefonanschluss tragen,
- ⇒ die Wartung erfolgt durch den Arbeitgeber,
- ⇒ ggf. Aufwandsentschädigung für das Arbeitszimmer und dessen Nebenkosten,
- ⇒ die Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass der Datenschutz eingehalten wird und Dritte keinen Zugriff auf Daten haben,
- ⇒ eine private Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Geräte ist nicht erlaubt,
- ⇒ auch zu Hause muss der Arbeitsschutz eingehalten werden,
- ⇒ dem Arbeitgeber muss eine Begehung ermöglicht werden,

Nachteile für die Mitarbeitenden

- ⇒ Anspruch auf Zeitzuschläge gibt es nur in besonderen Fällen,
- ⇒ die Beurteilung von Arbeitsunfällen muss im Einzelfall vorgenommen werden,
- ⇒ soziale Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen entfallen,
- ⇒ Mitarbeitende sind vom Betriebsgeschehen und von Informationen abgeschnitten.



© Ewan McIntosh Home Office 2.0.

TARIF

Baden-Württemberg
BEWEGUNG

ver.di

Oktober 2018

Ver.di informiert über Alternativen zum „Jobrad“

Mein Rad gehört mir!

So können Arbeitgeber den Erwerb von Fahrrädern/E-Bikes erleichtern:



Arbeitgeber können ihren Beschäftigten (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) jederzeit zinsfrei ein Darlehen gewähren. Häufig gibt es interne Regelungen, unter welcher Voraussetzung das geschieht. Für Landesbeschäftigte und Beamt*innen des Landes ist die Vergabe in einer Verwaltungsvorschrift (Vorschussrichtlinien – VR vom 28.1.08, GABl. 2008, 84, ber. S. 211) geregelt. **Wir fordern die Landesregierung auf, die VR entsprechend zu ändern.** Diese Regelungen müssten so gestaltet werden, dass ein Darlehen zum Erwerb eines Rades/E-Bikes ohne großen Verwaltungsaufwand und Nachweis individueller Bedürftigkeit gewährt wird. Die Vorlage des Kaufvertrages muss ausreichen.

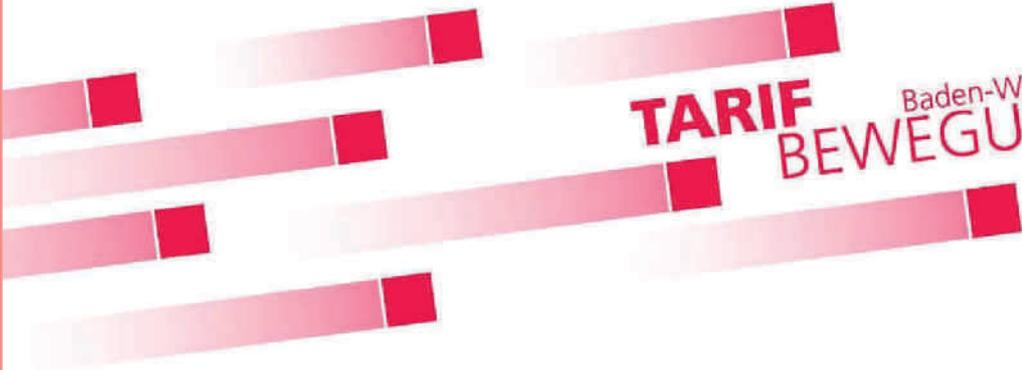
Gleichstellung mit dem ÖPNV

Ein echter Anreiz statt nur eine Erleichterung wäre es, wenn das Radfahren mindestens ebenso gefördert würde, wie die Nutzung des ÖPNV.

Die meisten Kommunen gewähren Zuschüsse zu Jobtickets, das Land zahlt allen Landesbeschäftigten 25 EUR pro Monat. Wir fordern, die Zuschüsse auf das Radfahren auszuweiten!

Würden z.B. im Land die 25 EUR auch den Radfahrer*innen bezahlt (alternativ zum Jobticket), könnten Beschäftigte die Ratenzahlung für ihr Fahrraddarlehen mit diesem Zuschuss leisten und wären nach wenigen Jahren schuldenfreie Eigentümer ihres Rades.

Sei auch Du dabei: jetzt Mitglied werden unter www.mitgliedwerden.verdi.de



TARIF

Baden-Württemberg
BEWEGUNG

ver.di

■ Leider sieht es in der Realität anders aus...

...in der politischen Diskussion geht es fast nur um Leasing-Modelle, bei denen der Arbeitgeber sich wie ein Eigentümer stellt und die Beschäftigten mit Entgeltumwandlung bezahlen.



Mit zwei Flugblättern haben wir darüber informiert, was ein „Jobrad“ ist und wie hoch (bzw. niedrig) die Ersparnis für Beschäftigte bei den marktüblichen Leasingmodellen ist.

Wir haben klargestellt, dass aus unserer Sicht nur die Modelle diesen Namen verdienen, bei denen der Arbeitgeber einen echten finanziellen Anreiz setzt.

Inzwischen gibt es seitens der Politik einen kleinen Änderungsvorschlag bezüglich der Besteuerung, über den wir hier informieren. Er macht die Finanzierung (wenn er gesetzlich umgesetzt wird) günstiger, bringt aber keine grundlegende Änderung.

Die Modelle bleiben kompliziert und wir bleiben dabei, dass es viel einfachere und bessere Modelle zur Förderung der Radmobilität gibt als das „Jobrad“-Modell.

TARIF BEWEGUNG

Baden-Württemberg

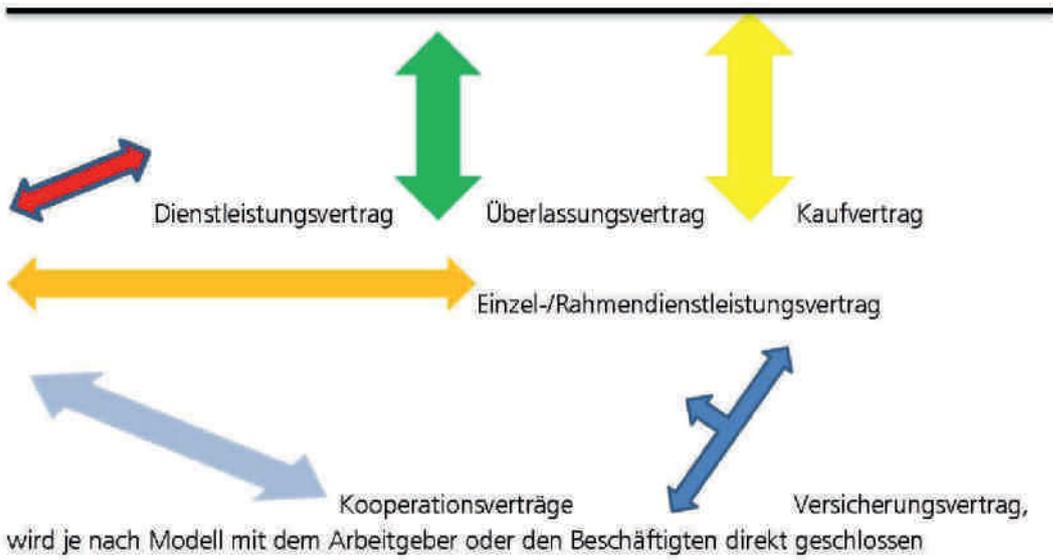
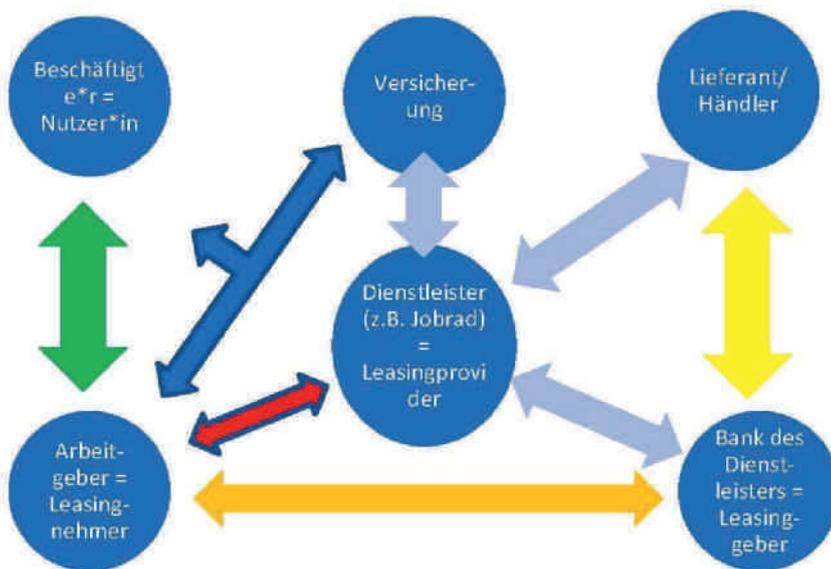


Hier die vom Bundesrat empfohlene steuerliche Änderung (s. Blase) – nach Infos aus Kreisen der Landesregierung Baden-Württemberg hätte ein Antrag auf komplette Steuerbefreiung keine Mehrheit gefunden und wurde deshalb nicht gestellt.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Anschaffung	Klassisches Dienstrad Kauf, Kaufpreis wird vom AG bezahlt.	AG least Rad bei Drittanbieter, AG zahlt Leasingraten selbst.	Finanzierungsmodell AG least bei Drittanbieter, Leasingraten werden von AN über Entgeltumwandlung* finanziert.	
Nutzung	Modelle 1 und 2 Nur dienstlich Dienstlich und privat (personalisiert)		Dienstlich und privat	
Laufende Kosten (Reparaturen, Versicherungen) und Verlustrisiko	AG		AG	AN
Geldwerter Vorteil	keiner	Geldwerter Vorteil 1% der UVP des Herstellers (§ 8 Abs. 2 S. 8 EStG a.F. i.V.m. Erlass vom 23.11.2012). Für Elektroräder über 25 km/h wie bei Pkw 1% plus 0,03% Wohnung-Arbeit (§ 8 Abs. 2 S. 2-5 i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG)	Geldwerter Vorteil 1% des um 4% geminderten Endpreis (§ 8 Abs. 3 EStG)	keiner
Vorteile	AN fährt im kostenlos Dienst Rad. Pool-Nutzung möglich.	AN fährt dienstlich und privat Rad. Kein Investitionsrisiko für AG. Pool-Nutzung für Dienstreisen möglich.	Monatliche Kosten Geldwerter Vorteil etwas geringer. „Steuerersparnis“ durch Entgeltumwandlung*.	„Steuerersparnis“ durch Entgeltumwandlung*.
Nachteile	Da keine private Nutzung möglich ist, kann das Rad auch nicht für den Weg von der Wohnung zur Arbeit verwendet werden. Anschaffung muss finanziert werden.	Monatliche Kosten rentieren sich für AN nur, wenn sie den Anschaffungspreis nicht privat finanzieren könnte/ das Rad intensiv privat nutzen.	Zusätzliche monatliche Kosten durch Leasingraten. Reduzierung der Sozialabgaben führt zur Verringerung der Rente. Keine Pool-Nutzung möglich.	Reduzierung der Sozialabgaben führt zur Verringerung der Rente. Keine Pool-Nutzung möglich.
Bewertung ver.di	Modell 1 Sinnvoll. Jeder AG sollte dafür sorgen, dass möglichst viele Dienstreisen mit dem Rad erledigt werden.	Modell 2 Sinnvoll. Kosten-Nutzen-Verhältnis überzeugt für Vielfahrer.	Modell 3 <u>Einzigster finanzieller Beitrag des AG besteht darin, dass die laufenden Kosten getragen werden.</u> Reicht nicht aus, um Nachteile der Entgeltumwandlung zu kompensieren.	Modell 4 Einzigster Unterschied zum privaten Erwerb/Leasing besteht in der Entgeltumwandlung*. <u>Der AG leistet keinen finanziellen Beitrag zur Förderung umweltverträglicher Mobilität.</u> Ver.di lehnt dieses Modell wegen der Folgen für die Sozialversicherung ab.

Der geldwerte Vorteil soll für alle Arten von E-Bikes auf 0,5% reduziert werden

Die komplexen Vertragsbeziehungen in einem typischen Leasingmodell:



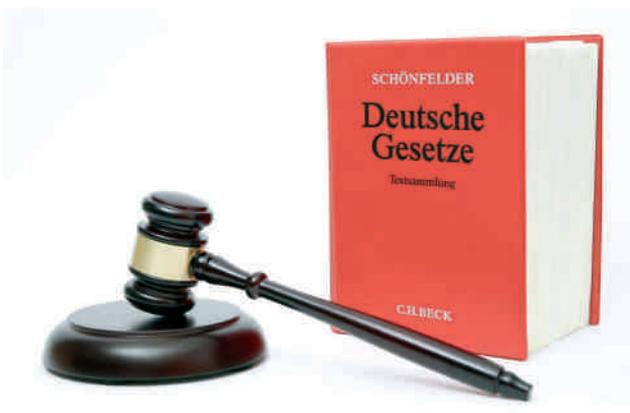
Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß

Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom
13. Juni 2018:

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind

- **sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt;**
- **damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten.**

Das ist grundsätzlich mit den verfassungsrechtlichen Maßgaben vereinbar, denn die Verhinderung von Kettenbefristungen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und auch dem Sozialstaatsprinzip Rechnung.



© Tim Reckmann

Allerdings gilt dies nur, soweit die Beschäftigten nach Art und Umfang der Vorbeschäftigung tatsächlich des Schutzes vor Kettenbefristungen bedürfen und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform gefährdet wäre.

Dies hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hin entschieden. Der Senat hat gleichzeitig klargestellt, dass eine - vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene - Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist.

Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

Quelle: www.bundesverfassungsgericht.de/Pressemitteilungen

Das Bundesverfassungsgericht kippt damit ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dieses hatte zuvor die erneute Befristung beim selben Arbeitgeber ohne sachlichen Grund nach einer Pause von drei Jahren erlaubt. Das Bundesverfassungsgericht stellt klar, dass Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber grundsätzlich nur einmal ohne sachlichen Grund befristet werden dürfen. Der Gesetzgeber habe mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz Arbeitnehmer*innen gerade vor Kettenbefristungen schützen wollen.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nur bis zu einer Gesamtdauer von höchstens zwei Jahren und dann auch nur höchstens dreimal hintereinander befristet werden. Demnach dürfen Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber ohne sachlichen Grund nach Ablauf der Zweijahresfrist nicht mehr erneut befristet werden, entschieden die Verfassungsrichter.

Eine erneute Befristung ohne sachlichen Grund könne nur dann begründet sein, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist, beispielsweise ein Minijob während der Studienzeit.

Eine wunderbare Erzählung aus dem Neuen Testament - Eine MUTmachGESCHICHTE

Apostelgeschichte Kapitel 8, Verse 26-39:

„Aber der Engel des Herrn redete zu Philippus und sprach: Steh auf und geh nach Süden auf die Straße, die von Jerusalem nach Gaza hinabführt und öde ist. Und er stand auf und ging hin. Und siehe, ein Mann aus Äthiopien, ein Kämmerer und Mächtiger am Hof der Kandake, der Königin von Äthiopien, welcher ihren ganzen Schatz verwaltete, der war nach Jerusalem gekommen, um anzubeten. Nun zog er wieder heim und saß auf seinem Wagen und las den Propheten Jesaja.

Der Geist aber sprach zu Philippus: Geh hin und halte dich zu diesem Wagen! Da lief Philippus hin und hörte, dass er den Propheten Jesaja las, und fragte: Verstehst du auch, was du liest?

Er aber sprach: Wie kann ich, wenn mich nicht jemand anleitet? Und er bat Philippus aufzusteigen und sich zu ihm zu setzen. Der Inhalt aber der Schrift, die er las, war dieser (Jesaja 53, 7-8): Wie ein Schaf, das zur Schlachtung geführt wird, und wie ein Lamm, das vor seinem Scherer verstummt, so tut er seinen Mund nicht auf. In seiner Erniedrigung wurde sein Urteil aufgehoben. Wer kann seine Nachkommen aufzählen? Denn sein Leben wird von der Erde weggenommen. Da antwortete der Kämmerer dem Philippus und sprach: Ich bitte dich, von wem redet der Prophet das, von sich selber oder von jemand anderem? Philippus aber tat seinen Mund auf und fing mit diesem Wort der Schrift an und predigte ihm das Evangelium von Jesus.

Und als sie auf der Straße dahinfuhren, kamen sie an ein Wasser. Da sprach der Kämmerer: Siehe, da ist Wasser; was hindert's, dass ich mich taufen lasse? Und er ließ den Wagen halten und beide stiegen in das Wasser hinab, Philippus und der Kämmerer, und er taufte ihn. Als sie aber aus dem Wasser heraufstiegen, entrückte der Geist des Herrn den Philippus und der Kämmerer sah ihn nicht mehr; er zog aber seine Straße fröhlich.“

Die Geschichte erzählt von einem Kämmerer, heute würde man sagen Finanzminister – also dem damaligen Olaf Scholz. Er kommt aus Äthiopien – heute liegt die damals so benannte Gegend im Sudan - und es war damals das Ende der bekannten Welt.

Seine Chefin war die äthiopische Königin, Kandake genannt, selbstbewusst und wohlhabend – er verwaltete ihr Vermögen.

Der Finanzminister war nach Jerusalem gekommen, eine Reise von mehr als 2.000 Kilometern, in der damaligen Zeit, in einem Wagen, um anzubeten. Vermutlich zog ihn die jüdische Tradition nach Jerusalem, die 10 Gebote Moses galten vielen als vorbildlich.

Er hatte eine herausgehobene Stellung, war dunkelhäutig und ein Eunuch. Er ist mit ziemlicher Sicherheit aufgefallen (Entourage, Kleidung, Hautfarbe, Stimme).

Als Eunuch konnte er jedoch nicht Jude werden; im Tempel durfte er den Innenbereich nicht betreten. War die Reise etwa umsonst?

Allerdings hat er in Jerusalem eine Schriftrolle erworben.

In dieser Schriftrolle liest er auf dem Heimweg laut vor sich hin, wie es damals beim Lesen üblich war. Die Geschichte vermittelt, dass er Schwierigkeiten hatte, das Gelesene zu verstehen. Er könnte Hilfe gebrauchen, so dass er versteht, worum es geht.

Der Engel Gottes hatte schon zu Beginn den Philippus zu dieser öden Straße geschickt, die von Jerusalem nach Gaza führte.

Dort stand Philippus also, hört den Äthiopier und fragt: Verstehst du auch, was du liest?

Die Antwort: Wie kann ich, wenn mich niemand anleitet? klingt etwas ratlos. Es scheint schwere Kost zu sein.

Philippus gesellt sich zu ihm und beide diskutieren über den Text der Schriftrolle.

Sie setzen sich mit deren Inhalt auseinander, Philippus erklärt ihm aus seinen gemachten Erfahrungen diesen Inhalt und meint: die Christen lesen diesen Text in Bezug auf Jesus von Nazareth, seinen Tod und seine Auferstehung.

Der Äthiopier versteht jetzt, was er gelesen hat, erkennt Gott und seinen Gesandten, möchte nun auch dazugehören zur Gemeinschaft und lässt sich von Philippus taufen.



Er erkennt, dass sein Leben ein Gottesgeschenk ist. Er ist gewollt und anerkannt, wie er ist – wertvoll.

Das entstehende Christentum grenzte nicht aus weder Arme noch Reiche, weder Fremde noch sexuelle Minderheiten, die gesellschaftlich verachtet und religiös meist als „unrein“ abgewertet wurden.

Nachdem Philippus wieder verschwunden ist zieht der Äthiopier seine Straße fröhlich.

Wer von Euch ist heute seine Straße fröhlich gezogen – wie der Kämmerer?

Was mich an dieser Geschichte so beeindruckt und begeistert ist:

Hier macht sich jemand auf einen Weg, um etwas zu erfahren. 2000 Kilometer, bis ans damalige Ende der Welt - ein Wagnis, das meines Erachtens viel Mut erfordert.

Der Kämmerer weiß nicht,
wie werden die Wege sein – außer öde - ,
wird es Räuber geben;
wie wird er in der Fremde behandelt werden;
wird es Umwege geben;
was wird er sehen, erfahren, erleiden, ...?
Was wird auf ihn zukommen?

Er wagt sich aus seiner Komfortzone, will das Leben erleben, Menschen treffen, das Fremde erleben, nimmt Mühen auf sich, will sich mit anderen Glaubensformen auseinandersetzen.

Sein Beispiel ermuntert mich, mit Mut neue Wege zu gehen, (nicht unbedingt bis ans Ende der Welt) zu sehen, was auf mich zukommt, mich auf was anderes ungewohntes einzulassen. Neugierig zu sein, was sich hinter der nächsten Wegbiegung befindet – Berg oder Tal?

Hier verbeißt sich jemand an einem Text (eine Schriftrolle), einer Aussage die sperrig ist, sich nicht von selbst erklärt, bleibt an einem Thema dran, das ihm wichtig ist.

Sein Beispiel ermuntert mich, nicht so schnell die Flinte ins Korn zu werfen. Es klappt nicht sofort – dann einfach nochmal probieren, eine anderen Umgang suchen, eine neue Strategie wählen.

Wir bleiben auch dran, wenn wir in den Fortbildungen mal durchhängen. Man muss manchmal den Terrier machen.

Hier hört jemand seine Umgebung, nämlich die Frage: Verstehst du auch, was du liest?

Sein Beispiel ermuntert mich, mich auf etwas zu konzentrieren, jedoch nicht alles andere auszublenzen. Ich will hören, was sich an den Wegrän-

dern abspielt. Bekomme ich hier noch Anregungen?

Ich will Weggefährtinnen und –gefährten wahrnehmen auf meinem Weg, die mich unterstützen, begleiten, anfragen, hinterfragen, ermuntern.

Ich will mich auf die Frage einlassen, verstehst du auch was du liest, weißt du, was du tust?

Ich freue mich, wenn ich über diese Anregungen erfahre, dass mich jemand wahrnimmt. Ich bin jemand wichtig.

Ich nehme Wegzehrung an auf meinem Weg, Hilfe, Erklärungen und Erläuterungen, die mir zum Beispiel das Verstehen erleichtern.

Ich kann mich mit anderen auseinandersetzen und verschiedenste Erfahrungen austauschen. Ich freue mich, mit anderen an guten Lösungen und Zielen zu arbeiten und diese zu verfolgen.

Gemeinsam ringen wir auch in unseren MAV-Gremien um gute Lösungen und Wege, die uns ans Ziel bringen – die Interessen unserer KollegInnen gut zu vertreten.

Der Kämmerer zieht fröhlich seine Straße – aufmerksam – aufrecht.

Hätte es damals schon die Postkarte gegeben:

„Willst du mit mir gehen? Ja / Nein / Vielleicht
-ist euch bekannt?-

wäre ihm nach der Begegnung mit Philippus klar gewesen, dass, auch wenn er noch unentschlossen gewesen wäre, auf alle Fälle Gott sein Kreuz bei Ja gemacht hat – ja, ich will mit dir gehen.

Deshalb zieht er fröhlich seine Straße, aufrecht, groß und stark – er weiß, dass er begleitet wird auf seiner Straße mit allen Höhen und Tiefen.

Ich glaube, dass wir diese Zuversicht auch auf unseren Wegen benötigen.

Mein Konfirmationsspruch begleitet mich in dieser Hinsicht schon eine kleine Weile: „Er hat seinen Engeln befohlen, dass sie dich behüten auf allen deinen Wegen“.

Mit Gottes Segen, seinen Engeln können wir unsere Straßen ziehen, manchmal allein, manchmal mit anderen, aber nie ohne ihn – und darum fröhlich.

Dazu wünsche ich uns allen aufrichtige Weggefährtinnen und –gefährten, Freundinnen und Freunde, gute Beziehungen und euch allen eure persönliche Engel.

Sabine Handl-Bauer

Bericht von der Vollversammlung am 5.7.2018

Begrüßung: *Uli Maier* begrüßt über 200 Delegierte im Kolpinghaus und als Gäste Irene Gözl (ver.di) Reinhard Haas (LakiMAV) und Romeo Edel (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt - KDA).

Andacht: *Sabine Handl-Bauer* (siehe Seite 27)

Bericht der AGMAV Teil 1 – Uli Maier: Uli Maier begann seinen Bericht über die Arbeit des AGMAV-Vorstandes mit einem Zitat vom Diakoniepräsidenten der Diakonie Deutschland Lillie, der sich für Gespräche über einen Flächentarifvertrag ausspricht, um den Wettbewerb der „Billiganbieter“ im Pflegebereich zu beenden. Die Politik hat das Thema „Pflege“ entdeckt und spricht ebenfalls von Flächentarifen. Allerdings laufen die privaten Anbieter dagegen Sturm, inzwischen sind 75 % der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Trotz der aktuellen politischen Entwicklung ist der Diakonie das Festhalten am 3. Weg wichtiger als ein Flächentarif. Die Verantwortlichen setzen weiterhin auf die AVR-DD und begrüßen den Wettbewerb über die Gehälter.

In der neugewählten ARK-DD werden die Interessen der Arbeitnehmer*innen nur noch von Verbänden vertreten. Vom Verband kirchlicher Mitarbeiter, dem Marburger Bund und von den weitgehend unbekanntem VDM und IDM. Vom letzten ist lediglich bekannt, dass es sich um die Interessengemeinschaft diakonischer Mitarbeiter handelt. Ob diese Verbände überhaupt so viele Mitglieder haben, dass sie „Tarife“ gestalten können, ist fraglich. Und: Es sind ausschließlich Vertreter, ja, keine einzige Frau vertritt die zu 2/3 beschäftigten Mitarbeiterinnen.

In Württemberg ist das Ziel der Arbeitgeber in möglichst vielen Einrichtungen die AVR-DD anzuwenden. Insofern sehen wir uns mit unserer langfristigen Tarifstrategie auf dem richtigen Weg. Aktuell steht noch die Schlichtung zur Tarifanwendung der Samariter GmbH an. Entweder man braucht einen einheitlichen Tarif im Konzern, siehe Evangelische Heimstiftung oder man braucht unterschiedliche Tarife, siehe Samariterstiftung...! Uns bleibt nur, zusammen mit ver.di, unsere Strategie für einen Tarifvertrag fortzuführen. Mit unserer Aktion „Basis gewinnen“ haben wir auf Mitarbeitendenversammlungen rund 1.000

Mitarbeitende erreicht. Bis zum Ende des Jahres werden wir ca. 1.700 Mitarbeitende informiert haben.

In der Vollversammlung letzten Dezember wurde eine Resolution verabschiedet, die sich gegen die Einrichtung einer Pflegekammer richtet. Diese Resolution soll, zusammen mit den gesammelten Unterschriften, an Sozialminister Lucha übergeben werden. Bisher gibt es leider keinen Termin. Sind 2.800 Unterschriften unwichtig?

Am Tag der Pflege gab es wieder eine tolle Aktion vom Arbeitskreis Altenhilfe, es fanden interessante Gespräche mit Passanten auf der Königstraße statt, man hätte den Organisatoren eine viel größere Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen gewünscht!



Aktion zum Tag der Pflege am 12.5.2018

Wie schon in der Mai-Vollversammlung ausführlich besprochen, wird an einer Novellierung des MVG-EKD gearbeitet. Die AGMAV wurde leider nicht um eine Stellungnahme gebeten. Das spiegelt das Verhältnis der Arbeitgeber und des DWW Württemberg zu ihrer AGMAV wider. Auch beim Thema „Unternehmensmitbestimmung“ waren wir nicht angefragt. Auf vehementen Druck von uns wurde die Empfehlung der Diakonie Deutschland nicht schon vom Verbandsrat verabschiedet. Die KfU hatte jedoch ausreichend Gelegenheit sich damit zu befassen und eine Empfehlung abzugeben. Von einem Pendant zur weltlichen, gesetzlichen Mitbestimmung ist die Diakonie weit entfernt. Auch wenn die Beschlussfassung im Verbandsrat verschoben wurde, haben wir keine Hoffnung, dass sich an der inhaltlichen Ausgestaltung der unverbindlichen Verbandsempfehlung etwas ändert.

Fortbildungsarbeit: Voraussichtlich werden am Ende des Jahres 38 Fortbildungen stattgefunden haben. Darunter leider wieder keine AVR-DD Fortbildung, denn drei bis sechs Anmeldungen sind einfach zu wenig. Dank für den Einsatz an die Geschäftsstelle und den Vorstand! Ende des Jahres werden ca. 800 Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter eine AGMAV-Fortbildung besucht haben.

Öffentlichkeitsarbeit: Die Schwerpunkte waren: die Aktion vom 3.5., mehr als zehn Newsletter zu aktuellen Themen, die traditionelle WIR! zum Frauentag und das umfangreiche Mitteilungsheft Nr. 115 (nicht nur zur Aktion am Oberkirchenrat).

Beirat: seit 2017 fanden drei Sitzungen statt zu aktuellen Informationen über die Arbeit der AGMAV, die Strategien und Ziele und den Umgang mit der „Unverbindlichkeit“ durch die Dienstgeber.

Bericht der AGMAV Teil 2 – Andrea Rösiger: Andrea Unterweger-Rösiger, (Geschäftsführerin der AGMAV) berichtet, wie die Auswirkungen der ARRG-Schlichtung in der Geschäftsstelle zu spüren waren. Sie machte den Delegierten deutlich, dass durch die Nichtöffentlichkeit des Einigungsgesprächs vor dem Kirchengericht weder von den Inhalten noch vom Verhalten der Beteiligten berichtet werden kann. Das hat System, damit kann weder skandalisiert werden noch eine öffentliche Auseinandersetzung stattfinden. So bleibt es eine Vermutung, dass die Verhandlung vor dem Kirchengericht dazu dienen sollte, den Schlichter nach dem ARRG einzuschüchtern. Sie geht davon aus, dass der Evangelische Kirchengerichtshof in Hannover sich für nicht zuständig erklären wird, nach der Einschätzung der Juristinnen ist die Klage auch in Württemberg nicht zulässig. Sie stellt fest, dass die von uns gewonnenen ARRG-Schlichtungen in den Einrichtungen nur zögerlich umgesetzt werden, bspw. sind auch nach einem Jahr nicht überall die Dienstverträge verändert worden. Insbesondere ein Beschluss des Kirchengerichtes ist für die Altenhilfe wichtig: **Eine Eingruppierung von BetreuungsassistentInnen in EG 2 ist nicht gerechtfertigt, da es sich nicht um einfache Tätigkeiten handelt.** Der Antrag der Arbeitgeber auf Eingruppierung in EG 2 wurde zurückgewiesen, d.h. es muss mindestens eine Eingruppierung in EG 3 erfolgen. In einer Einrichtung der Jugendhilfe häufen sich die Kirchengerichtsverfahren wegen Eingruppierung, da der Arbeitgeber eine eigene Systematik anwendet und die MAV dazu ihre Zustimmung verweigert. Diese MAV wird auf vielen Ebenen von

ihrer Leitung schikaniert. Es kommt immer mehr darauf an, dass MAVen professionell arbeiten, auf Verfahren und Fristen achten, ordnungsgemäße Einladungen verfassen, und Beschlüsse korrekt in den Protokollen festhalten.

Dauerthema in der Beratung ist „Arbeitszeit“ in allen Variationen und Fragestellungen, dabei weist Andrea Rösiger daraufhin, dass eine Beratung äußerst schwierig ist, wenn nur geringe Kenntnisse über die Arbeitszeitregelungen vorhanden sind. MAVen sollten die Fortbildungen zur Arbeitszeit besuchen, damit eine Umsetzung vor Ort wirklich gelingt.

Zur Umsetzung der Entgeltordnung kamen Fragen zur Geriatriezulage. Sie ist dann zu gewähren, wenn die Bewohner*innen unter geriatrischen Erkrankungen leiden, die einen erhöhten pflegerischen Aufwand nach sich ziehen.

Zur Erleichterung der Organisation bittet Andrea Rösiger die Delegierten sich rechtzeitig und verbindlich zu Versammlungen und Tagungen anzumelden.

Sie sprach einen herzlichen Dank an die Kolleginnen der Geschäftsstelle für alle Unterstützung aus.

Aktion am 3. Mai: Die stv. Vorsitzende Frauke Reinert gab einen zusammenfassenden Rückblick zur Aktion am 3.5. unterlegt mit Bildern und Videosequenzen von Susanne Haase.



Vollversammlung nach Demo am 3.5.2018, © Dany Wörn

Unverbindlichkeit und Nichtumsetzung von Beschlüssen im Dritten Weg der Diakonie Württemberg: Der Nachmittag stand im Zeichen des Themas „Unverbindlichkeit und Nichtumsetzung von Beschlüssen im Dritten Weg der Diakonie Württemberg“. Uli Maier führte aus, was sich in Folge der Schlichtung vom Juli 2017 ereignete. Der Schlichtungsausschuss hatte die Verfassungsmäßigkeit des Beschlusses der Synode in Frage ge-

stellt, damit war klar, dass die fünf betroffenen Einrichtungen weiter unter die Zuständigkeit der AK-Württemberg fallen. Am gleichen Tag wurde ebenfalls in der Schlichtung entschieden, dass die Dienstvereinbarung zur Anwendung Buch IV in der RTP, Tochter der Heimstiftung, unwirksam sei. Der Beschluss des Schlichtungsausschusses wird nach Beratung durch das DWW bisher nicht umgesetzt, er ist Arbeitgebern und DWW ein Dorn im Auge. Uli Maier konstatiert: Ein Dritter Weg ohne funktionierende Schlichtung ist eine Farce, Einfluss auf den unabhängigen Schlichter auszuüben stellt einmal mehr den 3. Weg in Frage. Die Arbeitgebervertreter und das DWW müssen dafür sorgen, dass die Beschlüsse umgesetzt werden. Auch wenn diese anders ausfallen als gewünscht.

Die Realität sieht anders aus: Vermutlich auf Anraten des DWWs und/oder KfU wird versucht, vor dem Kirchengericht gegen die Kündigung einer DV nach § 36 a zu klagen. Nachdem das Kirchengericht die Klage abgelehnt hat, wurde der Kirchengerichtshof angerufen. Inzwischen wurden die Verfahren eingestellt, die Einrichtung will sich wohl nicht mehr vor den Karren der KfU spannen lassen. In einer Einrichtung, die seit der Schlichtung vom Juli 2017 wieder unter die AK-Württemberg gefallen ist, gehen wir davon aus, dass die gefallene Entscheidung dem Arbeitgeber nicht passt und deshalb nicht umgesetzt wird. Aller Wahrscheinlichkeit nach werden weiterhin Arbeitsverträge ausgefertigt, die sich auf AVR-DD in Direktanwendung beziehen.

In einem Tochterunternehmen der Evangelischen Gesellschaft werden die Mitarbeitenden seit nun-

mehr 10 Jahren um Teile ihres Gehalts- und Altersversorgungsansprüche betrogen. Es gibt unendliche Verhandlungen, doch jetzt hat der Dienstgeber übertrieben. Als sich herausstellte, dass er unrichtige Angaben im AVR-Ausschuss machte, ging das selbst den Arbeitgebern zu weit. Und wie positioniert sich die Kirche? Ein Antrag an die Synode, die Kirche solle an die diakonischen Einrichtungen appellieren auf Ausgründungen zu verzichten, wurde von der Synode nicht weiter verfolgt. Zitat: „An dieser Stelle hat sich im Ausschuss die Meinung durchgesetzt, dass die Wirkung eines synodalen Appells an dieser Stelle eher gering ist und (diakonische) Dienstgeber oder gar Kostenträger in ihrer Entscheidung nicht wirklich zu beeinflussen vermag...“ Damit spricht sich die Synode selbst den Einfluss auf die Einrichtungen ab. Aber nur als Teil der Kirche und mit entsprechendem Einwirken der Kirche kann auch kirchliches Recht angewandt werden.

So lässt sich zusammenfassen: Die Einrichtungen halten sich nicht an (kirchen-)rechtliche Vorgaben und werden dabei vom DWW und der KfU nicht daran gehindert, sondern eher unterstützt. Wenn es Arbeitgebern nicht passt, werden Schlichtungsbeschlüsse in Frage gestellt, nach dem Bundesarbeitsgericht ein Kernstück des Dritten Weges. Und die Kirche nimmt ihre Verantwortung nicht wahr, damit kann es in der Diakonie keinen kirchlichen Sonderweg geben.

„Diakonie hat weltliches Recht ver.di-ent: Tarifvertrag für die Diakonie!“ schloss Uli Maier.

Hanno Zinßer

*Irene Gözl,
Landesfachbereichsleiterin
ver.di Baden Württemberg,
referiert zu den Entwicklungen
in der Altenpflege und der von
Lilie, dem Diakoniepräsidenten
der EKD geäußerten Notwendigkeit
eines Flächentarifvertrages,
um die Billiganbieter
„an die Kandare“ zu nehmen,
wie er in einem Interview mit
dem SWR 2 am 31.03.2018
formulierte.*



Rückblick

Aktionstag: Tag der Pflegenden

Bei strahlendem Sonnenschein starteten wir im vergangenen Mai, in Stuttgart auf der Königstraße, eine tolle Aktion. Die Pflege wurde am Tropf hängend in einem Krankenbett dargestellt. Um sie wieder auf die Beine zu bekommen, sammelten der Arbeitskreis Altenhilfe und die Initiative Altenhilfe in Bewegung von ver.di von den Passantinnen und Passanten auf der Königstraße Rezepte mit Heilmittelverordnungen für die Pflege. Zudem hatten wir die einmalige Möglichkeit die Bundeskanzlerin und den Bundesgesundheitsminister zum Thema Pflege zu interviewen. Selbstverständlich haben wir die Interviews aufgezeichnet und stellen sie Euch hiermit zu Verfügung:

Interview mit der Bundeskanzlerin



M. Nestele: Frau Bundeskanzlerin, es ist mir eine große Ehre, Sie beim Tag der Pflege in Stuttgart begrüßen zu dürfen.

Bundeskanzlerin: Naja Pflege ist ja eigentlich nicht mein Thema, für Haushalt und solche Dinge ist bei uns mein Mann zuständig. Aber wir schaffen das!

M. Nestele: Hoffentlich, denn der Pflege geht es schlecht. Wir haben nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung.

Bundeskanzlerin: Ich weiß, der Fachkräftemangel ist ein Problem. Schauen Sie doch mein Kabinett an! Meinen Sie, es wäre mir gelungen außer der Ursula eine Fachkraft zu gewinnen? Der Horst war meine erste Wahl als Fachkraft für den Pflegebereich, der ist zumindest mal ein pflegenaher Jahrgang.

M. Nestele: Warum dann aber der Jens Spahn?

Bundeskanzlerin: Ja das kam so. Als wir in der Uni-

onsspitze überlegten, wer was macht, wusste niemand, was wir mit ihm anfangen sollten. Dann musste die Ursula plötzlich niesen und der Jens hat gerufen: „Gesundheit“. Da dachte ich mir, warum denn nicht?

M. Nestele: Frau Bundeskanzlerin, und jetzt soll Spahn das Fachkräfteproblem lösen?

Bundeskanzlerin: Nein, das haben wir doch in der Union schon längst gelöst. Mein langjähriger Parteifreund Blüm hat das doch schon bei der Einführung der Pflegeversicherung gesagt: In der Pflege braucht man ein gutes Herz und starke Hände. Oder war's umgekehrt? Na egal. Wir haben diese Idee jedenfalls umgesetzt.

M. Nestele: Wie das denn?

Bundeskanzlerin: Indem wir die Personalverordnung abgeschafft und zur Länderaufgabe gemacht haben. Bis die Länder dieses Problem gelöst haben, haben die Pflegekonzerne schon jede Menge helfende Hände eingestellt.

M. Nestele: Frau Bundeskanzlerin, wie stellen Sie sich denn ihre Pflege vor?

Bundeskanzlerin: Mein Mann beginnt sich schon einzuarbeiten. Er hat sich die anderen Probleme der Haushaltsführung ja auch selbst beigebracht. Auf seinem Nachtschisch liegen schon die ersten Fachbücher. So zum Beispiel: „Windeln wechseln ohne waschen“ oder „Pflegende Angehörige - Organisation einer Selbsthilfegruppe“. Wir schaffen das schon mit der Pflege.

M. Nestele: Vielen Dank Frau Bundeskanzlerin für dieses Interview.

Bundeskanzlerin: Nichts zu danken, habe ich gerne gemacht. Und nicht verzagen junger Mann: Auch Sie schaffen das!

Interview mit dem Gesundheitsminister

M. Fischer: Herr Minister, vielen Dank, dass Sie uns für ein Interview zur Verfügung stehen.

Gesundheitsminister: Das ist doch ganz selbstverständlich, ich weiß zwar nicht, ob ich für das Thema Altenpflege überhaupt der richtige Ansprechpartner bin. Vermutlich müssten Sie mit Horst reden, das ist der Älteste im Kabinett. Aber egal, ich gebe Interviews zu jedem Thema, von dem ich nichts verstehe.

M. Fischer: Herr Minister, die Bundesregierung will sofort 8.000 neue Stellen in der Pflege schaffen. Es ist ihnen aber doch wohl bewusst, dass 36.000 zusätzliche Fachkräfte fehlen?

Gesundheitsminister: Ja natürlich und fast hat die Nahles unser ambitioniertes Programm zum Fachkräfteersatz in der Pflege zu Fall gebracht. Die Frau ist einfach ignorant.

M. Fischer: Ich verstehe nicht, was hat den die SPD Vorsitzende damit zu tun?

Gesundheitsminister: Naja, die Nahles wollte ja die Befristungen abschaffen, dann wäre unser schöner Plan geplatzt. Aber nachdem wir dem Olaf und dem Heil gesteckt haben, dass sie dann ja auch die Nahles bis zur Rente als Vorsitzende haben, da hätten Sie mal sehen sollen, wie schnell dieses Thema vom Tisch war.

M. Fischer: Schlimm genug, dass die Männer mal wieder umgefallen sind, aber ich verstehe immer noch nicht, was das mit den fehlenden Pflegekräften zu tun hat.

Gesundheitsminister: Das ist doch klar: Wir stellen dieses Jahr 8.000 Pflegekräfte ein, die sind alle befristet beschäftigt. Nach einem Jahr endet ihr Vertrag und wir können die nächsten 8.000 Altenpflegerinnen einstellen. Am Ende meiner Amtsperiode habe ich das Ziel erreicht und 36.000 neue Stellen in der Pflege geschaffen.

M. Fischer: Ich bin sprachlos, aber meinen Sie denn, dass sie bei den Gehältern, die in der Pflege bezahlt werden, überhaupt 8.000 Pflegekräfte finden?

Gesundheitsminister: Ich bitte Sie, so schlecht ist das Gehalt doch gar nicht.

M. Fischer: Ein Arbeiter beim Daimler verdient fast das Doppelte

Gesundheitsminister: Ja, aber der hat ja auch eine immense Verantwortung. Wenn der Mitarbeiter beim Daimler einen Fehler macht, z.B. die falsche Software aufspielt, kostet das Millionen, bei VW sogar Milliarden. Wenn eine Altenpflegerin einen Fehler macht, bringt das satte Gewinne.

M. Fischer: Wie kommen Sie denn darauf?

Gesundheitsminister: Wenn ein Mann sein ganzes Leben gearbeitet hat, hat er ca. 450.000 Euro in die Rentenversicherung eingezahlt. Wenn er nach zehn Jahren stirbt, hat er davon nur 150.000 Euro ver-

braucht, bleibt der Rentenversicherung ein satter Gewinn.

M. Fischer: Herr Minister, wie stellen Sie sich denn die Pflege der Zukunft vor?

Gesundheitsminister: Pflege muss attraktiv und jung werden! Nur so finden wir in Zukunft genügend männliche Führungskräfte mit dem nötigen finanziellen Sachverstand, die bereit sind, Vorgesetzte in dieser jungen und attraktiven Pflege zu werden.

M. Fischer: Wieso sollen denn Männer immer Vorgesetzte werden?

Gesundheitsminister: Ja glauben Sie denn wirklich, ein Mann ginge bei diesen Gehältern in die Pflege? Wir brauchen Leitungsstellen mit entsprechender Vergütung. Die Wohlfahrtsverbände haben das schon lange verstanden oder fällt Ihnen ein Vorstandsvorsitzende eines Pflegekonzerns ein?

M. Fischer: Herr Minister, haben Sie eigentlich keine Angst davor, im Alter pflegebedürftig zu werden?

Gesundheitsminister: Da machen Sie sich mal keine Sorgen! Bis ich so alt bin, dass ich pflegebedürftig werde, sind doch die geburtenstarken Jahrgänge bei diesen schlechten Pflegebedingungen schon alle gestorben; da sind dann genügend Fachkräfte frei. Man muss nur lange genug jung bleiben.



Leider hat sich herausgestellt, dass ich nur träumte, als Interviewpartner die Bundeskanzlerin und den Gesundheitsminister am Mikrophon zu haben.

An dieser Stelle nochmals vielen Dank an alle motivierten Helferinnen und Helfer! Wir freuen uns bereits auf unsere nächste gemeinsame Aktion!

Miriam Fischer

Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht? Bericht über den Arbeitskreis Altenhilfe

Der Arbeitskreis Altenhilfe beschäftigte sich neben den neuesten Themen aus der Sozial- und Pflegepolitik auch intensiv mit der Konzertierte(n) Aktion Pflege. Ziel dieser Aktion ist es, den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften spürbar zu verbessern, die Pflegekräfte zu entlasten und die Ausbildung in der Pflege zu stärken. Wir fanden, dass wir diese Arbeit den führenden Köpfen des Sozialsystems nicht allein überlassen sollten und bildeten eine Arbeitsgruppe zum Thema „Konzertierte(n) Aktion Pflege“, der Alex Özgül, Ilka Steck und Helmut von Hochmeister angehörten. Sie formulierten in einem Schreiben klare und deutliche Forderungen an die Politik, wie man die Altenpflege aufwerten kann.

Nach Rücksprache mit dem AGMAV-Vorstand wurde dieses Schreiben an die zuständigen Ministerien versendet (siehe folgende Seiten). An dieser Stelle nochmals vielen Dank für die investierte Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen! Bislang erfolgte, fast erwartungsgemäß, noch keine Reaktion. Bleibt zu hoffen, dass sich viele der genannten Punkte im Ergebnis der Konzertierte(n) Aktion Pflege wiederfinden! Wir werden an diesem Thema aber weiter dranbleiben.

Das Thema: „Wir helfen mitbestimmen“ war ebenfalls Bestandteil der Tagesordnung. In der Regel stellen unter diesem Punkt die Teilnehmer/-innen des Arbeitskreises Erfolge ihrer MAV-Arbeit vor. Durch diesen Erfahrungsaustausch konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer voneinander lernen, wie die Mitbestimmung der MAV in der Praxis umgesetzt werden kann.

Diesmal gingen wir dieses „voneinander lernen“ etwas anders an. Das Thema war, aus aktuellem Anlass, die Ausbezahlung der Pflegezulage. Wir simulierten eine große MAV, in der es galt sich mit dem vorgegebenen Thema auseinanderzusetzen. Zu Erklärung: Viele der diakonischen Arbeitgeber legen die neue Entgeltordnung zu ihrem Vorteil aus. Sie behaupteten steif und fest, die Pflegezulage wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission nichtverhandelt und sei deshalb auch nicht mehr vorgesehen. Sie zahlten deshalb bei Neueinstellungen die Pflegezulage in Höhe von 46,02 Euro nicht mehr aus. Manche Arbeitgeber gingen sogar einen

Schritt weiter und strichen sie auch für die bestehende Mitarbeiterschaft. Dieser bewusste Lohnraub ist ein Skandal! Und angesichts des Personalnotstand in der Altenhilfe nicht nachzuvollziehen! Offensichtlich wird der Personalmangel von ihnen nicht ernst genommen, denn dass man mit solchen Aktionen die Attraktivität des Berufes nicht aufwertet, nahmen sie schlicht und einfach in Kauf. Wer des Lesens mächtig ist, kann in den Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg nachlesen, dass die Zulage an alle, welche die beruflichen Voraussetzungen dafür erfüllen, ausbezahlt werden muss.

Also nahm sich unsere Arbeitskreis MAV dem Thema an. Wir überlegten gemeinsam, wie man das Thema angeht und wie wir gegenüber den Arbeitgebern unser Recht auf die Ausbezahlung der Zulage durchsetzen könnten. Wir suchten und prüften die Rechtsgrundlagen in den Arbeitsrechtsregelungen, lasen uns durch Urteile vom BAG, sahen uns die Geltendmachung im AVR-Württemberg genau an und prüften, welche Handlungsmöglichkeiten für die MAVen bestanden. Selbstverständlich flossen hierbei die Strukturen und Vorgehensweisen der einzelnen MAV Mitglieder/-innen aus den verschiedenen Einrichtungen ein. Die Diskussionen und Überlegungen waren spannend und vielseitig und wir alle konnten davon profitieren, denn mittlerweile konnte in den Einrichtungen, die bislang die Zahlung der Zulage verweigerten, die Zahlung der Zulage an die Mitarbeiterschaft durchgesetzt werden. Was bleibt ist die Frage: Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht? Wir laden alle Interessierte zur Mitarbeit im Arbeitskreis ein.

Alle Infos dazu findet Ihr auf der AGMAV-Homepage. Martin Nestele und ich freuen uns über Eure Teilnahme!

Miriam Fischer
Arbeitskreis Altenhilfe

Stuttgart, 8. Oktober 2018

An das Bundesgesundheitsministerium
Konzertierte Aktion Pflege
Bundesgesundheitsminister Hr. Jens Spahn
Bundesfamilienministerin Fr. Dr. Franziska Giffey
Bundesarbeitsminister Hr. Hubertus Heil



11055 Berlin

Sehr geehrte Frau Giffey,
Sehr geehrter Herr Spahn,
Sehr geehrter Herr Heil,

mit Interesse nehmen wir, der Arbeitskreis Altenhilfe der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (kurz AGMAV: siehe Info am Ende des Schreibens) Ihre Konzertierte Aktion Pflege wahr.

Sie Herr Bundesgesundheitsminister Spahn haben betont wiederholt: „Wir haben verstanden“ – Als AGMAV möchten wir gerne unseren Teil zum Verständnis beitragen.

Als Vertreter von mehreren tausend Mitarbeitenden der Altenhilfe aus der Diakonie in Württemberg, senden wir Ihnen mit diesem Brief Forderungen zu den fünf gebildeten Arbeitsgruppen.

Wir möchten Sie zudem freundlich darum bitten, unseren Brief auch allen Teilnehmenden an der Konzertierte Aktion Pflege weiterzuleiten.

Arbeitsgruppe 1 „Ausbildung und Qualifizierung“

Durch die Generalistik sehen wir die Gefahr, dass der Schwerpunkt der Ausbildung sich vorrangig auf die Krankenpflege beziehen wird. Die Altenpflege muss in ihren Eigenheiten in der Generalistik berücksichtigt werden. Auch bei den Gehältern (siehe Punkt 5) darf es keine Unterscheidung geben. Die Arbeitsbedingungen für Azubis müssen gut sein (siehe Punkt 2).

Um eine gute Ausbildung zu gewährleisten und den Menschen Lust auf eine Pflegeausbildung zu machen, muss die Praxisanleitung gesichert sein. Azubis dürfen nicht als billige Kräfte missbraucht werden. Deswegen fordern wir, dass Azubis nicht auf den Stellenschlüssel angerechnet werden. Die Praxisanleitung muss nachweisbar durch qualifiziertes Personal sichergestellt sein.

Die Vorgaben für Praktika während der Ausbildung müssen klar definiert sein und überprüft werden. Zur Pflegeberufereform und dessen Ausbildungs- und Prüfungsordnung: Kritisch sehen wir, dass die spezialisierten Berufsabschlüsse sechs Jahre nach dem Start der neuen Ausbildung überprüft und möglicherweise aufgehoben werden. Der Abschluss für die Altenpflege muss erhalten bleiben! In der neuen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung wird die Altenpflege abgewertet, das Ausbildungsniveau wird abgesenkt! Wir fordern Sie auf, dass dringend zu korrigieren! Die Arbeit in der Altenpflege muss aufgewertet werden. Das geht mit hoher Qualifikation, guter Bezahlung und anständigen Arbeitsbedingungen. Dann lassen sich auch genug Fachkräfte für diesen erfüllenden Beruf finden. Noch ist Zeit zur Umkehr.

Arbeitsgruppe 2 „Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“

Diese Arbeitsgruppe liegt uns am meisten am Herzen. Hier gibt es großen Nachholbedarf und aus unserer Sicht sehen wir hier die wichtigste Stellschraube. Momentan ist es noch so, dass Pflegekräfte ihren Beruf, wegen den Arbeitsbedingungen, nicht weiterempfehlen.

Besonders belastend werden die Arbeitszeiten gesehen. Wir fordern eine verbindliche Fünf- Tage-Woche und einen verlässlichen Dienstplan mit Mitspracherecht der Mitarbeitenden.

In diesem Zusammenhang muss auch ein praktikables Ausfallmanagement bedacht werden, welches zurzeit mit dem vorhandenen Personalschlüssel nicht umgesetzt werden kann. Damit die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür als Voraussetzung gegeben sind, brauchen wir dringend die deutliche Erhöhung der Personalschlüssel und deren Refinanzierung.

Familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind ein absolutes Muss, jedoch dürfen ältere Mitarbeitende, junge Mitarbeitende oder schwerbehinderte Mitarbeiter nicht vernachlässigt werden.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeit in der Altenpflege dermaßen verdichtet, dass es für die Mitarbeitenden nicht mehr erträglich ist. Die Arbeit ist dermaßen körperlich, wie psychisch anstrengend, dass die Mitarbeitenden nach einer 6-Stunden Schicht total ausgepowert sind und an soziale Aktivitäten nicht zu denken ist. Der aktuelle Bericht der Krankenkassen belegt dies auch mit einer extrem hohen Krankheitsquote.

Durch die Arbeitsbedingungen ist es nicht möglich z.B. Azubis anzuleiten, Dokumentation ordnungsgemäß zu führen, oder die Menschen ganzheitlich zu pflegen. Die KollegInnen sind unzufrieden und nur mit Dauerüberlastung wird der Betrieb durch die Mitarbeitenden aufrechterhalten. Ihnen ist es oft nicht möglich, Pausen einzuhalten und pünktlich in den Feierabend zu gehen.

Es muss definierte und refinanzierte Zeiten neben der eigentlichen Pflege geben. Die Dokumentation darf nicht zulasten der zu Pflegenden oder des Feierabends gehen.

Neben der Zeit für Dokumentation sind dies Zeiten für Besprechungen, Fortbildungen, Supervisionen und die bereits angesprochene Praxisanleitung.

Der Pflegeschlüssel muss deutlich angehoben werden, damit Pflegekräfte ihre Arbeit professionell und qualitativ hochwertig ausführen können.

Bei diesem Punkt möchten wir auch auf die sogenannten „unterstützenden“ Bereiche, wie Hauswirtschaft, Haustechnik, Verwaltung usw. hinweisen. Deren Tätigkeiten sind wichtig für alle. Ohne Essen keine Pflege, ohne saubere und intakte Zimmer keine Pflege, ohne Heimvertrag keine Pflege. Diese Tätigkeiten werden unserer Einschätzung nach viel zu wenig wahrgenommen und in den Vergütungsverhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt.

Die Altenpflege ist ein wichtiger und erfüllender Beruf – er braucht mehr Anerkennung in der Gesellschaft. Auch dies ist unserer Meinung nur durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen möglich. Dann können die AltenpflegerInnen wieder mit Stolz verkünden – ich bin Altenpfleger/in! Wenn die Mitarbeitenden den Dienst mit einem guten Gefühl verlassen, wenn es keine Meldungen über Missstände mehr gibt – dann steigt auch die Anerkennung des Berufsstandes und das Berufsbild wird attraktiver. In diesem Zusammenhang möchten wir erneut betonen, dass die Altenpflege in der Gewichtung der Verbesserungen durch die Politik nicht hinter der Krankenpflege stehen darf. Wenn bundesweit Verbesserungen angestoßen werden, dann für alle Pflegebereiche.

Wertschätzung drückt sich auch durch Interessenvertretung aus. In jeder Pflegeeinrichtung sollte ein Betriebsrat selbstverständlich sein. Die Mitarbeitervertretungen der Kirchen und die Personalräte der staatlichen Einrichtungen müssen mit den gleichen Rechten ausgestattet werden.

An der Fachkraftquote muss unbedingt festgehalten werden, besser noch, sie muss deutlich erhöht werden. Auch Pflegefachkräfte möchten pflegen. Da eine Pflegefachkraft oft alleine im Dienst ist, wird die Pflege funktionalisiert. Die Pflege wird wie am Fließband „in Teile zerlegt“ und entsprechend organisiert. Die Pflegefachkraft ist nur für die Behandlungspflege zuständig – das ist das Gegenteil von ganzheitlicher, personenzentrierter Pflege, wie es sämtliche Expertenstandards propagieren. Das Wohlbefinden und auch die Gesundheit der zu Pflegenden hängt auch davon ab, dass eine Pflegefachkraft sie „ganz“ behandelt und nicht nur zum Verbandswechsel vorbeikommt. Insgesamt macht nur ganzheitliche Pflege für die zu Pflegenden wirklich Sinn und die Arbeit Altenpflege wird nur mit ganzheitlicher Arbeit als attraktiver Beruf mit gesunden Arbeitsbedingungen gesehen und erlebt.

Sie werden sicher verstehen, dass die bundesweit geplanten 13 000 Stellen völlig unzureichend sind. Wir brauchen jetzt eine klare positive Perspektive mit der wirklich notwendigen Anzahl an zusätzlichen und gesichert refinanzierten Stellen für die Altenpflege. Selbstverständlich brauchen wir jetzt auch ein geeignetes Personalbemessungssystem.

Arbeitsgruppe 3 „Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung“

Wir befürworten neue Versorgungsformen, doch müssen die Arbeitsbedingungen auch dort mindestens wie oben beschrieben sein. Auch für neue Wohn- und Betreuungsformen und für neue Konzepte muss es ein „Modul Gute Arbeit“ geben: Mit entsprechenden guten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Es mag sein, dass manche Anbieter damit keine „Billigangebote“ mehr anbieten können, aber der Preis einer innovativen Versorgung darf nicht auf dem Rücken der Pflegekräfte billig gehalten werden. Die Digitalisierung im Pflegebereich muss immer Mittel zum Zweck bleiben – wir pflegen Menschen – das braucht Menschen. Wir sehen keine großen Chancen der Verbesserung für die Pflege durch die Digitalisierung, auch wenn dieses Thema gerade in aller Munde ist.

Arbeitsgruppe 4 „Pflegerkräfte aus dem Ausland“

Das Ziel muss sein, den Pflegeberuf wieder attraktiv für alle zu machen. Der Pflegenotstand darf nicht dazu führen, dass Menschen aus dem Ausland, die in ihrer Heimat keine Perspektive sehen, die Pflege in Deutschland als einzigen Ausweg betrachten.

In diesen Ländern ist durch den Wegzug der eigenen Fachkräfte die Versorgung der eigenen Bevölkerung auch nicht mehr gewährleistet.

Sollten alle Vorschläge berücksichtigt werden und die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung deutlich verbessert werden, werden sich immer mehr Menschen für den Beruf entscheiden.

Pflegerkräfte, die Menschen pflegen, müssen deren Sprache verstehen und sprechen. Pflege ist Zuwendung und abhängig von gegenseitiger Kommunikation. Pflegerkräfte aus dem Ausland sind willkommen und eine Bereicherung für jedes Team. Aber das bestehende Team kann nicht endlos zusätzlich Hilfestellungen bei der Aufnahme leisten.

Die Anerkennung einer ausländischen Pflegeausbildung muss schneller gehen. Die Prüfungen müssen realistisch sein. Die Pflegeeinrichtungen müssen finanziell unterstützt werden, wenn sie die Integrationsleistung erbringen.

Den zu uns kommenden Menschen dürfen keine leeren Versprechungen gemacht werden. Leider zeigt die Erfahrung, dass viele nach kurzer Zeit wieder zurück in ihre Heimat gehen – weil die Arbeitsbedingungen in der deutschen Pflege so miserabel sind.

Arbeitsgruppe 5 „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“

Die Pflegeversicherung muss umgestaltet werden. Die Gehaltserhöhungen dürfen nicht zu Lasten der zu Pflegenden gehen.

Es muss einen flächendeckenden Tarifvertrag für die soziale Arbeit geben. Dabei muss das Mindestniveau der TVöD sein. Selbstverständlich muss die Tarifvertragslösung auch für Diakonie und Caritas gelten.

Hiermit bekommen wir in der Pflege bundesweit einheitliche Entlohnungsbedingungen. Der Wettbewerb im sozialen Bereich darf nicht über Gehälter und Preis laufen, sondern über die gebotene Qualität.

Der Tarif muss auch sicherstellen, dass die Pflegenden nach ihrem Arbeitsleben eine Rente bekommen von der Sie leben können und nicht in die Altersarmut schlittern.

Die zusätzlichen Qualifikationen (Wundmanager/in, Fachkraft für Gerontopsychiatrie, Wohnbereichsleitung etc.) der Pflegenden sollten sich im Gehalt wieder finden. Karriere soll sich lohnen.

Dieser Tarif muss gewährleisten, dass die Pflegerkräfte mit Ihrem Einkommen ein

Auskommen haben. Jede/r der/die in einem Pflegeheim arbeitet, sollte die Möglichkeit haben mit dem Lohn seiner Arbeit die Ernährung der Familie, die Miete, den Urlaub, usw. bezahlen zu können. Das Einstiegsgehalt einer Pflegefachkraft muss mindestens 3000 Euro mtl. betragen. Aber auch alle anderen, die in einem Pflegeheim arbeiten, müssen gute Löhne bekommen. Pflege funktioniert nur im Zusammenspiel. Alle Berufsgruppen tragen eine besondere Verantwortung gegenüber den BewohnerInnen in den Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten.

Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass jede/r Mitarbeitende im Pflegeheim der Vollzeit arbeiten möchte, dafür auch ein Angebot erhält.

Die Leistungen im ambulanten Bereich müssen von den Kostenträgern genauso berücksichtigt werden wie im stationären Bereich.

Erhöhungen der Gehälter müssen sich auch in der ambulanten Pflege widerspiegeln.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen bei den Beratungen viel Erfolg. Und wir hoffen, dass es endlich nachhaltige echte Lösungen gibt, die die Altenpflege und die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege wirklich verbessern. Es ist dafür höchste Zeit! Zeit für eine Revolution für Menschlichkeit in und für die Altenpflege!

Gerne stehen wir für einen weiteren Austausch und für Rückfragen zur Verfügung und würden uns über eine Stellungnahme Ihrerseits und eine Information über Stand Ihrer Beratungen freuen.

*Uli Maier
Vorsitzender der
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
in der Diakonie Württemberg*

Soziale Arbeit - so nötig wie noch nie!

8. Fach-Vollversammlung des Arbeitskreises Gleichstellung am 26. Oktober 2018

Im vergangenen Jahr gab es viele Diskussionen im AK Gleichstellung. Das ist in diesem Gremium keine Ausnahme, sondern sehr üblich (und ein wesentlicher Grund für meine Teilnahme an dieser Runde, Anm. d. V.).

Eine der wichtigen Fragen war, zu welchem Thema die Fachvollversammlung 2018 stattfinden soll.

Eindeutige Antworten waren:

Soziale Arbeit ist gesellschaftlich dringend nötig aber unterbewertet, soziale Arbeit ist überwiegend weiblich. Sie wird unzureichend refinanziert, die Gehälter sind im Vergleich zu niedrig. Vorherrschend sind schwierige und belastende Arbeitsbedingungen. Folge davon sind Arbeitskräftemangel, fehlender Nachwuchs und hohe Fluktuation.

Also stand das Thema fest:

Es ist soziale Arbeit und niemand geht hin...

Am 26. Oktober 2018 war es dann soweit. Im Kolpinghaus Stuttgart fanden sich ca. 50 Gleichstellungsbeauftragte der MAVen zusammen.

Ursel Spannagel, Mitglied des AGMAV-Vorstandes und dort u.a. Ansprechpartnerin für die Arbeit des Arbeitskreises Gleichstellung, begrüßte die Teilnehmenden und ein Podium, das den Erwartungen an die Veranstaltung, soviel sei vorweggenommen, voll gerecht wurde:

Thomas Poreski MdL, grüne Landtagsfraktion, dort sozialpolitischer Sprecher und Sprecher für Technologiepolitik, AK-Vorsitz Soziales/Integration sowie Sprecher für Menschen mit Behinderung, Inklusion, Jugend, Kinder, Familie

Dietmar Prexl, stellv. Vorstandsvorsitzender in der Diakonie Stetten, Vorsitzender der Kommission für Unternehmensfragen (KfU) im Diakonischen Werk Württemberg (DWW)

Irene Gölz, Landesfachbereichsleiterin ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg, Fachbereich 03 - Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Professorin Dr.in iur. Annette Rabe, Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Lehrstuhl für Recht der Sozialen Arbeit. Lehre in den Studiengängen Dia-

koniewissenschaft, Inklusive Pädagogik und Heilpädagogik, Internationale Soziale Arbeit, Religions- und Gemeindepädagogik, Soziale Arbeit und Frühkindliche Bildung und Erziehung

Moderiert wurde die Abschlussdiskussion der Fachvollversammlung von **Uli Maier**, AGMAV Vorsitzender und stellv. MAV - Vorsitzender in der Diakonie Stetten



Der grüne Landtagsabgeordnete Thomas Poreski startete in die Runde mit der Fragestellung: Wie müssen die gesellschaftlichen und politischen Bedingungen verändert werden, um soziale Arbeit zum Gemeinwohl aufrecht zu erhalten?“

Soziale Arbeit - noch nie war sie so wertvoll wie heute

Seine Eingangsthese war, dass soziale Arbeit in den letzten Jahren deutlich wichtiger geworden ist. Die sozialen und arbeitsbedingten Milieus sind seit den 60/70er Jahren zunehmend zerfallen und damit auch der soziale Zusammenhalt.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt führten u.a. auch dazu, dass traditionelle familiäre Strukturen und Beziehungen immer stärker in den Hintergrund gerieten.

Dadurch entstand ein wesentlich stärkerer Bedarf an gesellschaftlich bzw. staatlich abgesicherter sozialer Arbeit.

Damit entwickelte sich die soziale Arbeit weg vom „bloßen“ Ehrenamt und der Tätigkeit zu „Gotteslohn“ sowie dem „weiblichen Zuverdienst“ hin zu professioneller sozialer Arbeit im Rahmen vertraglich geregelter Arbeitsverhältnisse.

Ebenfalls sei festzustellen, so Poreski, dass der wachsende Block von „Abgehängten“, auch durch den Abbau sicherer Arbeitsplätze und „einfacher“ Tätigkeiten u.a. durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeit zu erklären ist.



In diesem Zusammenhang gewinnen, als Pseudo-Erklärung von sozialen Schieflagen, Sündenbock-Projektionen beängstigende Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist für soziale Arbeit auch zum Empowerment sehr wichtig. Klar ist, dass Investitionen in soziale Arbeit gerade vor diesem Hintergrund unbedingt steigen müssen.

Die Politik ist gefordert, hier die erforderlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen, da soziale Arbeit eine wesentliche Stütze zur Lösung dieser großen gesellschaftlichen Herausforderungen darstellt.

Aus Sicht von Thomas Poreski geht es zusammenfassend im Wesentlichen um folgende Punkte:

- Auskömmliche Finanzierung des Gesundheitssystems - Finnland als Vorbild - geringere Sterblichkeitsraten, bessere Bezahlung, höhere Ansprüche, bedarfsorientierte Strukturveränderung in der Gesundheitsversorgung, Personalbemessung nach Tätigkeiten und Bedarf.
- Quartiermäßige Beratung ausbauen, Schaffung und Erhalt von Sozialräumen. Folge davon ist Empowerment sowie Abbau von Akutkrisenmanagement und damit letztlich Kostensenkung
- Aufwertung der Pflege - Reform der Pflegeausbildung - Aufwertung der Berufe und der Tätigkeit
- Tarifvertrag für Soziale Arbeit - faire Löhne, Entgeltgleichheit, gute Arbeit im Sozial- und Pflegesektor, objektivierte Bemessung ist wichtig für soziale Arbeit

Der Input von **Irene Gölz** stand unter der Überschrift

„Welche Strategien braucht es, um zukünftig ausreichend Mitarbeitende für soziale Berufe zu gewinnen?“

Ihre Antwort war kurz und bündig:

Entlasten und Aufwerten!

In der Analyse stellte Irene Gölz fest, dass auf der einen Seite die Mitarbeitenden im Sozial- und Pflegebereich eine sehr hohe Identifikation mit ihrer Arbeit haben. Sie liegt bei Erzieher*innen z.B. bei 97%. Die Beschäftigten im Pflegebereich halten ihre Arbeit zu 94% für gesellschaftlich wichtig. Bei allen Beschäftigten trifft das lediglich auf 67% zu.

Auf der anderen Seite fühlen sich 70 bis 80% der in der Pflege Tätigen bei der Arbeit gehetzt. In allen Berufen sind dies ca. 55%. Zudem müssen in der Pflege 42 bis 49% der Kolleg*innen häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen. In allen Berufen trifft das für 22% zu. Und zum Dritten führte Irene Gölz aus, dass sich in den Pflegeberufen nur 20 bis 23% vorstellen können unter diesen Bedingungen bis zur Rente zu arbeiten. In allen Berufen sind es immerhin 48%, auch keine wirklich beruhigende Zahl.

Zur Analyse gehört ebenfalls noch, dass die Berufe im Sozial- und Pflegebereich durch ungünstige Arbeitszeiten, niedrigere Vergütung (typische Frauenberufe), hohe psychische und physische Belastung und hohe Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind.

Zur deshalb sehr dringenden **Entlastung** schlägt sie vor, dass endlich ein am Pflegebedarf orientiertes Personalbemessungssystem gesetzlich verankert wird und dadurch mehr Personal eingestellt werden kann mit den positiven Folgen, dass die Mitarbeitenden bis zur Rente „durchhalten“, Teilzeitbeschäftigte aufstocken und die Kolleg*innen, die mal abgewandert sind, zurückkommen können.

Zum Thema **Aufwerten** wurde von ihr ausgeführt, dass 66 bis 78% der im Pflege- und Sozialbereich Beschäftigten ihren Lohn als nicht leistungsgerecht bewerten. Bei allen Berufen sind dies 48%.

Die Forderungen zur Aufwertung sind deshalb klar und deutlich:

- Vergütungen an vergleichbare Tätigkeiten angleichen entsprechend Ausbildungsniveau, Verantwortung, Belastung, selbstständige Leistungen usw.
- Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten

- Mindestens 3.000.- Euro Monatsgehalt in der Pflege - durch Tarifvertrag abgesichert
- Selbstverständlich: auch bessere Vergütung der Helfer*innenberufe (z.B. soziale Komponenten im Tarifabschluss)

Und diese besseren Arbeitsbedingungen sind auch der Türöffner dafür, dass mehr Menschen Interesse am Pflegeberuf bzw. das Interesse behalten.

An die Entscheidungsebenen in der Politik ist die Forderung von Irene Gözl eindeutig: für diese Maßnahmen muss Geld zur Verfügung gestellt werden. Die Finanzierung für Entlasten und Aufwerten muss gesichert sein. Wenn das nicht passiert, sind alle anderen Maßnahmen lediglich ein Tropfen auf den heißen Stein.

Diakonie ist schon attraktiv und muss es bleiben

Für die Arbeitgeberseite stieg **Dietmar Prexl** mit seinem Impulsvortrag „Wie kann die Diakonie zukünftig attraktive Arbeitsbedingungen bieten?“ mit einer Grafik ein, die eindrucksvoll dokumentierte, dass es in der gesamten Bundesrepublik einen gravierenden Fachkräftemangel in der Pflege gibt. Nirgendwo ein Flecken, in dem es entspannter wäre.

Er würde, so Prexl, demzufolge Irene Gözl beipflichten, dass mehr Personal dringend erforderlich sei. Für ihn allerdings ist die Frage nach dem woher wesentlich und nicht wirklich beantwortet. Dietmar Prexl, das unterschied ihn von seiner Vordröherin, war letztlich der Ansicht, dass die Diakonie schon jetzt eine attraktive Arbeitgeberin sei. Frau / man müsse allerdings schon darüber reden, wie das so bleibt und wie zukünftig der steigende Personalbedarf gedeckt werden kann. Zudem wies Dietmar Prexl darauf hin, dass nachrückende Generationen andere Ansprüche an Arbeitgeber haben, wodurch Altbewährtes nicht mehr funktioniert.

Aus seiner Sicht gibt es zwei Ebenen, auf denen entschieden wird, ob Diakonie hinsichtlich der Attraktivität der Arbeitsplätze zukunftssicher sei: die betriebliche und die überbetriebliche.

Zur betrieblichen Ebene berichtete Dietmar Prexl über verschiedene Projekte in der Diakonie Stetten, seinem „Stammsitz“.

So wurden und werden dort Arbeits- und Projektgruppen mit Mitarbeitenden, Leitungen und der MAV organisiert, um betriebliche Steuerungsmöglichkeiten wie Einarbeitung usw. zu optimieren.

Weiter ging es ihm darum, die Außendarstellung des Unternehmens aber auch der Diakonie insgesamt zur Gewinnung neuer Mitarbeitenden in den Focus zu stellen. Hier war es Dietmar Prexl wichtig darzustellen, dass auch Mitarbeitende und die MAVen eine Verantwortung haben, z.B. Dissensen und Konflikte nicht in die Öffentlichkeit zu tragen. In der sich anschließenden Diskussion blieb das natürlich nicht ohne Widerspruch.

Zur betrieblichen Gestaltungsmöglichkeit bezüglich der Attraktivität von Arbeitsplätzen wies Prexl auch auf Erfahrungen in Stetten zum Verhältnis von Vorgesetzten und Mitarbeitenden und dessen Thematisierung in Gesprächskreisen hin.

Die dort bearbeiteten Punkte sind u.a. Bewerbungsmanagement, Nachwuchskräfteförderung, Arbeitszeitmodelle, Einarbeitungskonzept und Arbeiten im Alter. Beim Thema Arbeitszeitmodelle, so seine Einschätzung, seien bisher wenig Ergebnisse erzielt worden.

Hinsichtlich der überbetrieblichen Ebene verwies Dietmar Prexl noch auf die Zusammenarbeit im Bündnis für Tariftreue mit dem DWW, der Caritas, der Gewerkschaft ver.di und dem Deutschen Roten Kreuz.

Dietmar Prexl betonte, dass aus seiner Sicht, die Attraktivität der diakonischen Arbeitsplätze in erster Linie in den Betrieben entschieden wird. Einem Tarifvertrag Soziales erklärte er eine Absage, da hiervon wohl Gehaltssenkungen zu erwarten wären.

Es folgten eher allgemeine Aussagen z.B. dazu, dass sich Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit die Waage halten müssen und dass die sozialen Berufe nur eine Zukunft durch Ausbildung und Weiterbildung haben.

Dietmar Prexl stellte abschließend fest, dass die Beschlüsse in der Arbeitsrechtlichen Kommission und deren Umsetzung bereits heute dazu führen, dass die Diakonie ein sehr attraktiver Arbeitgeber sei.

Attraktiv durch bessere Arbeitsbedingungen und Wertschätzung

Den Abschluss der Podiumsrunde bildete der Vortrag zur Fragestellung: „Warum ist soziale Arbeit und Pflege überwiegend weiblich?“ von **Frau Prof. Dr. in iur. Annette Rabe** von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.



Annette Rabe stellte anhand von Forschungsergebnissen u.a. dar, warum welche Berufe überwiegend weiblich sind, also typische Frauenberufe, was das für Folgen für Mensch und Gesellschaft hat und welche Perspektiven sie für die Zukunft sieht.

Sie stieg damit ein, dass die Altenpflege eine Wachstumsbranche ist, deren Umfang allein zwischen 2013 und 2015 um 8 % angestiegen sei. Zudem sei die Pflege - und hiermit ist frau/man beim Thema - eine von Frauen dominierte Szene mit 85 % Frauenanteil. Ebenfalls frauentypisch ist auch der Teilzeitanteil mit sage und schreibe 72 %.

Pflege ist weiblich und die aus dem Teilzeitfaktor folgende Konsequenz, Altersarmut ebenfalls.

Hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Berufspräferenzen sind die Veröffentlichungen des statistischen Bundesamtes eindeutig. Männer bevorzugen in der Reihenfolge die Berufe KFZ-Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker und Fachinformatiker während Frauen die Berufe Kauffrau für Büromanagement, medizinische Fachangestellte und Kauffrau im Einzelhandel wählen. Beim Studium und den entsprechenden Berufen ergibt sich ein ähnliches Bild. Männer wählen deutlich mehr technische Studienfächer als Frauen, während Frauen sich mehr der Rechtswissenschaft, Medizin, Pädagogik und Psychologie zuwenden. Interessantes Detail: bei beiden Geschlechtern steht BWL auf dem ersten Platz. Soziale Arbeit kommt bei Frauen auch erst auf Platz 8, bei Männern ist sie weit abgeschlagen. Während 40.000 Frauen im Wintersemester 2017/18 Soziale Arbeit studierten, waren es nur 12.700 Männer. Bei den Pflegewissenschaften gibt es in der Relation ein ähnliches Bild: 9.300 Frauen zu knapp 3.000 Männern.

Die Gründe dafür sind laut Annette Rabe vielfältig: traditionelle Rollenverteilung, rationales Kosten-Nutzen-Kalkül hinsichtlich Vergütung und Aufstiegschancen, Reproduktion althergebrachter sozialer Strukturen, Ergebnis des bestehenden eher konservativ ausgerichteten Erziehungs- und Bildungssystems, sowie die Aufnahme der Berufs- und Arbeitserfahrungen der Mütter und Väter.

Konkret zum Pflegeberuf, so führte Annette Rabe weiter aus, sei festzustellen, dass bei jungen Frauen und Männern die Attraktivität dieser Berufe generell schwach, aber auch unterschiedlich ausgeprägt ist:

- 10,4 % der Mädchen auf allgemeinbildenden Schulen und lediglich 1,9 % der Jungen können sich vorstellen, einen Pflegeberuf zu ergreifen.
- Hauptgrund ist, wie übrigens auch bei deren Eltern, das schlechte Image dieser Berufe. Nach anderen Untersuchungen wird aber gerade diesen Berufen ein großes Vertrauen entgegen gebracht. Für sich selber sind sie aber nicht bzw. nur wenig vorstellbar.

Da - wiederum durch Forschung - abgesichert ist, dass insbesondere männliche Jugendliche bei ihrer Berufswahl den „Spaßfaktor“ berücksichtigen sowie Aufstiegschancen und ein Technikbezug wichtig sind, mögen die Ergebnisse nicht überraschen. Beide Geschlechter eint übrigens, dass zentrale Einflussfaktoren auf die Berufswahl Einkommenschancen, Qualität der Arbeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie die Aufstiegsmöglichkeiten sind.

Annette Rabe schließt ihre Ausführungen mit dem Hinweis, dass zur Erhöhung der Attraktivität die Bereitstellung und gute Begleitung von Praktika, die realistische Darstellung aber auch die Umsetzung des Anforderungsprofils und des Potenzials der sozialen und pflegerischen Berufe unabdingbar sind:

Eigenständigkeit, hohe Verantwortung, Vielseitigkeit, Empathie, Offenheit sowie Teamfähigkeit aber auch Spaß und Freude am Beruf gerade durch die Arbeit mit Menschen.

Im Vortrag aber auch in der sich anschließenden Diskussion unterstrich die Referentin, dass zur Erhöhung der Attraktivität dieser Berufe, Wertschätzung, Eigenständigkeit, auskömmliche Vergütung und Arbeitsplatzsicherheit wesentlich sind.

Pflege und soziale Arbeit - Entlasten und Aufwerten - jetzt!

Die **Diskussion**, moderiert von Uli Maier, wurde sehr schnell auf das Plenum ausgeweitet und mit einer abschließenden Podiumsrunde beendet.

Folgende Themen und Aspekte wurden intensiv besprochen:

- Die Überlegung, den Pflegeberuf zu akademisieren wurde kritisch hinterfragt und auf die hohe Qualität der vorhandenen Ausbildungen verwiesen. Wenn dann sollte die Akademisierung zurückhaltend betrieben werden (max. zu 25%), um die vorhandenen

Berufe nicht abzuwerten und damit den Nachwuchs ggfs. noch mehr einzugrenzen.

- Des Weiteren dürfen bei den Forderungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch die Assistenzberufe nicht außen vorgelassen werden, sondern müssen ebenfalls berücksichtigt werden.
- Hier muss heute schon auf Grund des Fachkräftemangels sehr viel geleistet werden. Es ist darauf zu achten, dass es nicht zu einer ständigen Überforderung kommt, wie das aktuell oft der Fall ist.
- Der Einschätzung, dass die Berufe und ihre Vergütungen schon jetzt attraktiv sind und dass ein Flächentarifvertrag die Bezahlung mindern würde, wurde widersprochen. Stattdessen wurde hervorgehoben, dass ein allgemeinverbindlicher Flächentarifvertrag für Soziale Arbeit auf dem Niveau des TVÖD, die vorhandene „Schmutz“-Konkurrenz beenden würde und es endlich zu einem gesunden Wettbewerb über die Qualität kommen könnte.
- Die weitere Forderung der Arbeitgeberseite, dass die Mitarbeitenden nicht schlecht über ihre Arbeit reden sollten, wurde in der Diskussion zurückgewiesen. Selbstverständlich sind Mitarbeitende die entscheidenden Botschafter*innen für die Berufe in sozialer Arbeit und Pflege. Und sie sind es auch gerne.
- Wenn aber wesentliche Dinge im beruflichen Alltag, wie zum Beispiel „Holen aus dem Frei“, hohe Überstundenanzahl, Verstöße gegen Schutzbestimmungen sowie Abbau von Eigenverantwortlichkeit und Fehlen von Transparenz und Partizipation zunehmend den Alltag prägen und das Top-down-Prinzip immer mehr um sich greift, dann muss genau das angesprochen werden, um diese Fehlentwicklungen zu stoppen. Ansonsten verstärkt sich noch die Unattraktivität der Berufe mit der Folge, dass nicht nur keine neuen Mitarbeitenden kommen, sondern die schon Vorhandenen wieder gehen.
- Zudem führt die in der letzten Zeit verstärkte Tendenz, Mitarbeitenden immer mehr Verantwortung zu übertragen, sie aber zunehmend von Entscheidungen fernzuhalten

zu immer mehr Stress und damit zum Unwort des letzten Jahrzehnts: Burn-out.

In der Abschlussrunde der Podiumsteilnehmer*innen wies Annette Rabe darauf hin, dass auf alle Fälle bessere Arbeitsbedingungen nötig sind und Wertschätzung mehr als die Vergütung ist, das Gehalt aber auch etwas mit Wertschätzung zu tun hat.

Thomas Poreski stellte dar, dass es ohne öffentlichen Widerspruch keine Veränderungen gibt, es dazu aber auch alle am Prozess Beteiligten braucht. Und es lohnt sich darum zu ringen, weil Soziale Arbeit für die Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist.

Dietmar Prexl sieht das Bündnis für Tariftreue als ein gutes Podium, hält die betriebliche Ebene bezüglich der Attraktivität der Sozialen Arbeit für das Wesentliche. Die Diskussion über den Zweiten und Dritten Weg sei wenig hilfreich, da der dritte Weg eine intelligente Lösung sei.

Irene Gözl hält es für unerlässlich, in öffentlichen Kampagnen die problematische, zum Teil unerträgliche Situation in der Pflege und der sozialen Arbeit offen zu legen und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und Vergütungen zu streiten. Sie unterstreicht ihr Eingangsstatement: Entlasten und Aufwerten!

Dankeschön an Ursel Spannagel

Beendet wurde die Fachvollversammlung mit einem großen Dankeschön an Ursel Spannagel für ihre hoch engagierte Arbeit im AK Gleichstellung. 18 Jahre war Ursel das Gesicht der Gleichstellungs- und Gleichberechtigungspolitik für die württembergischen MAVen.

18 Jahre lang war sie **die** Ansprechpartnerin in Sachen Gleichstellung, Gleichberechtigung und Chancengleichheit.

Viele von uns, wenn nicht alle, haben ihr Gesicht vor Augen, wenn mal wieder die Sprache hinter der gesellschaftlichen Realität zurückblieb und so tat, als ob es nur ein - nämlich das männliche - Geschlecht gibt.

Diese 8. Fachvollversammlung war für Ursel Spannagel die letzte in ihrer Berufstätigkeit, da sie im Februar 2019 in den wohlverdienten Ruhestand bzw. in die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit wechselt.

Dankeschön!

Christian Lawan

„Zum Volke gehören auch die Frauen“ * - 100 Jahre Frauenwahlrecht

* (Louise Otto Peters, Mitbegründerin des Deutschen Frauenvereins)

Seit 100 Jahren können Frauen wählen und gewählt werden – ein Meilenstein in der Geschichte der Demokratie in Deutschland. Das Stimmrecht ist Grundlage für die Gleichberechtigung und politische Teilhabe von Frauen und Männern. Im Grundgesetz Art 3. (2) („Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“) wurde allerdings erst 40 Jahre später die Gleichberechtigung festgeschrieben, die nach weiteren 60 Jahren in Deutschland immer noch nicht in allen Lebensbereichen umgesetzt ist.



Fünf Mitglieder vom «Verein für Frauenstimmrecht». V.l.n.r.: Anita Augspurg, Marie Stritt, Lily von Gizycki, Minna Cauer und Sophia Goudstikker, um 1896. Quelle wikipedia, CCO

Aber auch der Kampf der Frauen bis zum Frauenwahlrecht war ein langer Weg:

Die Geburtsstunde des Frauenwahlrechts in Deutschland am 12. November 1918 - wenige Tage nach Ausrufung der Republik - ist der Aufruf "An das Deutsche Volk" vom Rat der Volksbeauftragten: „Alle Wahlen zu öffentlichen Körperschaften sind fortan nach dem gleichen, geheimen, direkten, allgemeinen Wahlrecht auf Grund des proportionalen Wahlsystems für alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Personen zu vollziehen“.

Die ersten Wahlen für und mit Frauen

Am 30. November 1918 trat das Reichswahlgesetz in Kraft. Und am 19. Januar 1919 fand die Wahl zur verfassungsgebenden Nationalversammlung statt – erstmalig unter Beteiligung von Frauen als Wählerinnen und Gewählte. Über 80 Prozent der wahlberechtigten Frauen gaben ihre Stimme ab. Es kan-

didierten 300 Frauen. Von den insgesamt 423 Abgeordneten zogen 37 Frauen in die Nationalversammlung ein. Das entspricht einem Frauenanteil von knappen 9 Prozent. Auch wenn die Wählerinnen in ihrer Mehrzahl den konservativen Parteien ihre Stimme gaben, waren die meisten weiblichen Abgeordneten doch in den Reihen der SPD zu finden.

In Baden konnten Frauen sogar erstmals am 5. Januar 1919 und in Württemberg erstmals am 12. Januar 1919 dieses demokratische Grundrecht ausüben.

Die ersten Worte von Frauen im Parlament

Als erste Frau überhaupt ergriff Marianne Weber (DDP), die Frau des Soziologen Max Weber, bei der konstituierenden Sitzung am 15. Januar 1919 im Karlsruher Ständehaus das Wort und wandte sich an ihre männlichen Kollegen: "Wir Frauen können nur unserer hohen Freude und Befriedigung darüber Ausdruck geben, dass wir zu dieser Aufgabe mitberufen sind, und ich glaube, sagen zu dürfen, dass wir besser für sie vorbereitet sind, als vielleicht die meisten von Ihnen glauben."

Als erste Frau in der Weimarer Nationalversammlung sprach am 19. Februar 1919 die Sozialdemokratin Marie Juchacz aus Berlin: "Ich möchte hier feststellen ..., dass wir deutschen Frauen dieser Regierung nicht etwa in dem althergebrachten Sinne Dank schuldig sind. Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist."

Zum Frauenwahlrecht war es ein langer Weg

Das Frauenwahlrecht ist nicht einfach vom Himmel gefallen. Das Wahlrecht musste von den Frauen genauso ersehnt, eingefordert und erkämpft werden wie das allgemeine Wahlrecht für die männlichen Bürger. Doch der Weg dahin war für Frauen deutlich länger.

Historische Wurzeln des Wahlrechts liegen in der Französischen Revolution von 1789 mit ihren Forderungen nach Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit. Die männlichen Bürger erhielten damals das Wahlrecht. Dass die "Brüderlichkeit" Frauenrechte

ausschloss und dies Frauen durchaus deutlich wurde, zeigt die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“, die Olympe de Gouges (1748-1793) bereits 1791 verfasste. Da sie eine Regierung ablehnte, die Frauenrechte nicht anerkannte, führte ihr Weg sie zwei Jahre später unter die Guillotine – ihr Engagement für Gleichberechtigung von Männern und Frauen bezahlte sie mit dem Leben.

In Preußen galt seit 1848 das so genannte Dreiklassenwahlrecht. Das aktive Wahlrecht stand allen Männern nach Vollendung des 24. Lebensjahres zu. Frauen und Fürsorgeempfänger durften nicht wählen. Die Wähler wurden entsprechend der Höhe ihrer Steuerzahlungen in drei Abteilungen (Klassen) eingeteilt. Der ersten Abteilung, die sich aus Adeligen und Großgrundbesitzern zusammensetzte, gehörten die Wähler an, die die höchsten Steuerzahlungen leisteten. Die zweite Abteilung, in der z.B. Kaufleute vertreten waren, umfasste die Wähler mit einem mittleren Steueraufkommen. Die übrigen Wähler, die die geringsten Steuern zahlten, bildeten die dritte Abteilung. 1850 umfasste die erste Abteilung ca. 5 Prozent, die zweite Abteilung ca. 13 Prozent und die dritte Abteilung ca. 83 Prozent der preußischen Wähler. Jede der drei Abteilungen wählte ein Drittel der Wahlmänner durch öffentliche Stimmabgabe, die gewählten Wahlmänner wählten ebenfalls öffentlich die Landtagsabgeordneten. Aufgrund dieses Wahlsystems hatte die Stimme eines wohlhabenden Wählers der ersten Abteilung im Jahr 1850 ungefähr das 17,5-fache Gewicht der Stimme eines ‚einfachen‘ Wählers der dritten Abteilung.



Das Frauenwahlrecht in Deutschland

In Deutschland kämpften um 1900 besonders insbesondere die SPD für das Wahlrecht. Auch engagierte Frauen außerhalb der Sozialdemokratischen Partei setzten sich vehement für das Frauenwahlrecht ein, waren sie doch unabhängig von Alter, Einkommen oder Tätigkeit davon komplett ausge-

schlossen. Die gemäßigte bürgerliche Frauenbewegung strebte ein eingeschränktes Wahlrecht an. Die radikaleren sozialistischen Frauen um Clara Zetkin forderten dagegen auf dem ersten internationalen sozialistischen Frauenkongress 1907 in Stuttgart das allgemeine Frauenwahlrecht. 1909 wurden in einem württembergischen Erlass „Frauen, Schüler und Lehrlinge sogar von politischen Versammlungen ausgeschlossen“ und damit Frauen „Unmündigen“ gleich gesetzt.

Das Frauenwahlrecht, das uns heute so selbstverständlich erscheint, musste sich gegen viele Vorurteile von Männern und Frauen durchsetzen. So wurde Frauen etwa verminderte Intelligenz und durch ihre Gebärfähigkeit eine "natürliche" Bestimmung für den privaten, scheinbar politikfernen Bereich zugeschrieben. Viele weitere politische Schritte mussten in der Folgezeit gegangen, viele weitere Rechte und Ansprüche gesetzlich verankert werden.

Die Juristin Elisabeth Selbert, eine der vier "Mütter des Grundgesetzes", setzte mit großem Einsatz durch, dass der Satz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" am 23. Mai 1949 im Artikel 3, Abs. 2 unseres Grundgesetzes als Verfassungsgrundsatz aufgenommen wurde.

In der Politik dauerte es weitere Jahre, bis es 1961 die erste Ministerin (Gesundheitswesen-Elisabeth Schwarzhaupt) und 1972 die erste Bundestagspräsidentin (Annemarie Renger) gab.

Trotz dieser formalen Gleichberechtigung stoßen Frauen selbst 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts immer noch an eine „gläserne Decke“: Sie sind in gesellschaftlichen Führungspositionen in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft nach wie vor unterrepräsentiert.

Das Zahlenverhältnis von Männern und Frauen in den Parlamenten hat sich über die Jahre hinweg verbessert. Dennoch liegt der Anteil weiblicher Abgeordneter im Deutschen Bundestag heute lediglich bei 31 Prozent. Im weltweiten Vergleich ist das Platz 45!

Um so wichtiger ist es, dass sich Frauen - vor allem in unseren Bereichen, die von Frauen dominiert sind - einbringen, für Ämter zur Verfügung stehen, wählen gehen und davon Gebrauch machen, für was andere Frauen gekämpft haben.

*Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel
Christian Lawan*

Der Staffelstab / Die Staffelstäbin wird weiter gegeben

Ich möchte mich aus dem Arbeitskreis Gleichstellung verabschieden und gebe den Staffelstab an meine Kollegin **Sabine Handl-Bauer** weiter, die gemeinsam mit **Christian Lawan** den Arbeitskreis Gleichstellung weiter führen wird. Ich bin froh, dass diese Frage frühzeitig geregelt werden konnte, denn mir war die Arbeit im AK Gleichstellung immer sehr wichtig und es ist mir ein großes Anliegen, dass diese Arbeit intensiv weiter geführt wird.

18 Jahre war ich, die letzten 15 Jahre gemeinsam mit Christian Lawan, für den AK Gleichstellung verantwortlich.

In diesen 18 Jahren haben wir viel bewegt und wenn ich sehe, dass der Arbeitskreis

- seit 13 Jahren zum Internationalen Frauentag aktiv ist,
- dass der Arbeitskreis Fachvollversammlungen für Gleichstellungsbeauftragte zu verschiedenen Themen organisiert hat,
- dass der Arbeitskreis regelmäßig in den AGMAV-Mitteilungen präsent ist,
- dass es eine Arbeitshilfe Gleichstellung für Gleichstellungsbeauftragte gibt,
- dass es AGMAV-Fortbildungen zum Thema Gleichstellung gibt,

dann bin ich stolz: stolz auf unseren AK, stolz auf die vielen Kolleginnen und Kollegen, die sich die letzten Jahre vermehrt für das Thema Gleichstellung in unseren diakonischen Einrichtungen engagiert haben und engagieren.

Es ist wichtig, dass Ihr euch engagiert! Vieles haben wir zwar noch nicht erreicht, aber wir haben das Thema Gleichstellung immer auf der Agenda und dadurch viel bewegt. Jedes MAV-Mitglied, das schon mal auf einer Fortbildung bei mir war weiß, wie wichtig mir eine gendergerechte Sprache ist - es war „meine Mission bis zum Ruhestand“. Ich wünsche mir, dass Ihr alle gemeinsam „meine Mission“ fortsetzt. Denn: Sprache schafft Wirklichkeit!

Erst wenn in der Diakonie mit diesem hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten jede und jeder von Frauen und Männern redet, erst dann wird es kei-

ne Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen mehr geben, erst dann werden typischen Frauenberufen gleich wie typische Männerberufe bezahlt, erst dann ist „Frauenarbeit“ gleich viel wert.



Ebenso müssen wir / müsst Ihr hartnäckig dabei sein, wenn es darum geht, dass Frauen gleichermaßen in Führungspositionen und Gremien der Diakonie und diakonischer Einrichtungen vertreten sind. Hier gibt es noch viel Handlungsbedarf. Vielleicht muss es auch in der Diakonie eine Quote geben?!

Damit habe ich schon ein paar Themen des Arbeitskreises angesprochen. Neben diesen war uns das Thema Familiengerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und alles was dazu gehört (Pflege, Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung, betriebliche Angebote usw.) ein großes Anliegen. Viele Teilnehmende haben aktuelle Themen in den AK eingebracht wie z.B. das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (ja, das gibt es auch in der Diakonie!), interkulturelle Themen, die Männer und Frauen im Arbeitsverhältnis betreffen, älter werdende Mitarbeitende, Altersarmut von Frauen usw..

Die Themenvielfalt war breit und es war immer wieder spannend, wie sich Themen auch über die Zeit entwickelt haben. Wichtig war uns, dass die Themen auch in die Einrichtungen zu den Mitarbeitenden kommen. Wir hoffen, dass uns das immer wieder auch gelungen ist und sich die Basis für Gleichstellungsthemen in den Einrichtungen verbreitert.

Auch hier gilt: Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren. Wir haben schon viel gewonnen, deshalb:

Kolleginnen und Kollegen: Kämpft weiter gemeinsam für die Gleichstellung von Männern und Frauen (nicht nur in der Diakonie)!

Ursel Spannagel

Andrea Unterweger-Rösiger – 30 Jahre AGMAV

Am 31. August 1988 – vor 30 Jahren – begann Andrea Rösiger als juristische Referentin bei der AGMAV.

Mit Antrag der AGMAV vom 10. April 1987 wurde die Stelle für eine Referentin/einen Referenten für die AGMAV und eine Stellvertretung und Aushilfe für das Sekretariat beantragt. Die AGMAV hatte bekräftigt, dass die Arbeitsbelastung die Stelle bereits 1987 rechtfertigt, dass diese jedoch ab 1988 notwendig sei. Dies wurde neben vielen Argumenten mit einer unvergleichlichen graphischen Darstellung des damaligen AGMAV-Vorsitzenden Adolf Kuppler untermauert.

Mit Schreiben vom 16. November 1987 kam dann jedoch die Ablehnung des AGMAV-Antrages seitens der DWW-Geschäftsführung, Gründe für die Ablehnung waren:

- ⇒ Gleiche Kapazität Träger – AGMAV
- ⇒ Mit 430 TDM hohe Kosten bei wenig Gestaltungsmöglichkeit im Arbeitsrecht
- ⇒ Weniger Arbeit durch Stärkung von Sachkunde und Kompetenz in den Einrichtungen
- ⇒ Hoher Aufwand im Vergleich zu anderen DW's (Hessen-Nassau 85 Tsd., Bremen 28 Tsd., Berlin 24 Tsd., Schleswig Holstein 1.800 DM und Hamburg 1.193,50 DM, alle anderen DW's 0 DM. (schon damals Vergleich Äpfel und Birnen)

„Alternativvorschlag“ des DWW: Honorarauftrag zur Erarbeitung einer Arbeitshilfe!

Die AGMAV hat sich damit jedoch nicht zufrieden gegeben und sich mit einem 5-seitigen Brief bereits am 25.11.1987 an den Finanzausschuss des DWW gewandt. Der Finanzausschuss hat dann am 30.11. vorgeschlagen, zur Klärung des AGMAV-Antrages einen Arbeitskreis einzusetzen, was dann auch erfolgte. Hilfreich war damals vielleicht, dass sowohl der Finanzausschussvorsitzende (Pfarrer Peter Schlaich), als auch der AGMAV-Vorsitzende (Adolf Kuppler) aus derselben Einrichtung kamen. Wer die beiden kennt weiß, dass da sicher Hintergrundgespräche liefen. Im Arbeitskreis war dann zunächst Thema, eine Stelle halb AGMAV/halb Arbeitsrechtsreferat zu schaffen, allerdings mit dienstrechtlicher Zuordnung zur AGMAV! Außer-

dem wurde dann dort noch zum Thema gemacht, ein „Schiedsgericht“ für Meinungsverschiedenheiten zwischen AGMAV und DWW-Geschäftsführung einzurichten um der Abhängigkeit der AGMAV entgegen zu wirken. Am 21. April 1988 wurde dann im Landesausschuss (heute Verbandsrat) eine 60%-Stelle für die AGMAV beschlossen und am 30. April 1988 wurde die Stelle bereits in der Stuttgarter Zeitung ausgeschrieben.

Am Mittwoch, 31. August 1988 beginnt der Arbeitsvertrag von Andrea Rösiger und dies war auch ihr erster Arbeitstag bei der AGMAV.

Die Geschäftsstelle war bis dahin mit dem Geschäftsführer Siegfried Herrmann und Gudrun Ziegler im Sekretariat besetzt. Heute haben wir die Geschäftsführungsstelle, dazu grundsätzlich 2 Referentinnen/Referentenstellen und 2 Stellen für Sekretariat und Sachbearbeitung.

Jedoch nicht nur personell, auch inhaltlich und räumlich hat sich die AGMAV-Geschäftsstelle weiter entwickelt, insbesondere seit Andrea Rösiger ab dem Jahr 2000 die Geschäftsführung übernommen hat.

Zum 1. Januar 2000 hat Andrea Rösiger nach 11 ½ Jahren als juristische Referentin die Aufgabe der Geschäftsführerin der AGMAV übernommen. Seither ist sie – so sah es früher unsere AGMAV-Ordnung vor und neuerdings durch Zuwahl – auch politisches und stimmberechtigtes AGMAV-Vorstandsmitglied. Andrea Rösiger ist dies nicht nur formal, sie nimmt diese Aufgabe und dieses Amt tatsächlich und intensiv so war und prägt die Politik der AGMAV deutlich mit.

Wobei ihre Aufgaben als Geschäftsführerin bereits unbenommen des politischen Amtes vielfältig und anspruchsvoll sind: Organisation und Leitung der Geschäftsstelle incl. Personal- und Budgetverantwortung, Verantwortung für die Beratungs- und Fortbildungsorganisation und, und, und... alle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu benennen wäre ein abendfüllendes Programm. Die Anforderungen von den MAVen, dem AGMAV-Vorstand und dazu noch innerhalb des DWWs sind gewaltig. Wenn man versucht, Andrea Rösiger in ihrer Arbeit zu charakterisieren, sind insbesondere Attri-

bute wie, blitzgescheit, fleißig, fürsorglich und gerechtigkeitsliebend angebracht.

Blitzgescheit in Gesprächen und Verhandlungen, dies ist für das Gegenüber – insbesondere wenn es sich um Interessengegner handelt – kein Zuckerschlecken. Für die AGMAV, für Mitarbeitervertretungen hat Andrea Rösiger damit viel erreicht.

Fleißig, nicht selten über die Grenzen eines normalen Arbeitspensums hinaus.

Fürsorglich, insbesondere als Vorgesetzte der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle. Bei dem was von allen Seiten auf die Geschäftsstelle hereinbricht, ist dies ganz wichtig.

Gerechtigkeitsliebend, Andrea Rösiger ist ganz bestimmt nicht zufällig bei der AGMAV gelandet und die spätere Übernahme der Geschäftsführung ist sicher in dem Bewusstsein erfolgt, für MAVen, letztlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie als Interessenvertreterin etwas erreichen zu können.

All dies ist Andrea Rösiger in großem Maße gelungen und so ist es auch richtig und wichtig, 30 Jahre Diakonie, 30 Jahre AGMAV zu würdigen. In diesem Sinne ein herzliches Dankeschön an Andrea Rösiger im Namen des AGMAV-Vorstandes für ihr Engagement und ihren Einsatz in den 30 Jahren für die AGMAV!



Doris Wörner – 25 Jahre Kirche und Diakonie

Im Rahmen der diesjährigen AGMAV-Vorstandsklausur gab es einen ganz besonderen Grund zum Feiern: Doris Wörner, unsere juristische Referentin, erhielt für 25 Jahre bei Kirche und Diakonie das Kronenkreuz in Gold.

Doris Wörner war am 1.9.1993 als Referentin bei der LakiMAV gestartet und dort bis 31.1.2000 tätig. Ein gutes „Duo“ bei der LakiMAV bildeten Adolf Kuppler und Doris Wörner.

Adolf Kuppler, damals Geschäftsführer bei der LakiMAV und zuvor langjährig AGMAV-Vorsitzender, war für Doris Wörner eine prägende Persönlichkeit, dies klingt noch heute immer wieder durch. Da Adolf Kuppler über die 6 ½ Jahre von Doris Wörner bei der LakiMAV am besten Bescheid weiß, war es toll, dass er selbst mit ein paar ge-

schriebenen Zeilen zur Jubiläumsrede beitrug. Alte Geschichten gab es da zu erzählen und bei der Gelegenheit grüßte Adolf Kuppler herzlich zum Jubiläum.

Seit 1. Februar 2000 ist Doris Wörner als juristische Referentin bei der AGMAV, jetzt also 18 ½ Jahre. Das spricht für die AGMAV, wenngleich – wie überall – Doris Wörner hier bestimmt nicht nur Sonnenzeiten erlebt hat.

Seit Beginn war Andrea Rösiger als Geschäftsführerin der AGMAV Vorgesetzte von Doris Wörner. Vorsitzender des AGMAV-Vorstandes war im Jahr 2000 Georg Kirnberger.

Seit April 2001 muss Doris Wörner Uli Maier als Vorsitzenden „aushalten und erdulden“ – also, auf alle Fälle hohe Kontinuität, was Geschäftsführung

und Vorsitz anlangt! Drum herum war bezüglich des Kolleg*innenkreises einiges an Bewegung, im Sekretariat, der Sachbearbeitung und bei den Referenten gab es immer wieder Veränderungen.



Übergabe des Kronenkreuzes in Gold an Doris Wörner in festlichem Rahmen mit ihrem Mann als Ehrengast

Die 1. AGMAV-Vorstandssitzung an der Doris Wörner teilnahm war am 9.2.2000. Bei der Sitzung anwesend waren Bühner, Gräter, Gröninger, Haase, Kirnberger, Ledig, Linke, Maier, Österle, Seibold, Silberhorn, Spannagel und Wörner. Entschuldigt waren Lindenmaier, Rösiger, Ziegler. Von den genannten sind neben Doris Wörner heute lediglich noch Susanne Haase, Uli Maier, Ursel Spannagel und Andrea Rösiger „an Bord“. Manche erinnern sich noch an die früheren Vorstandsmitglieder.

Beim Probezeitgespräch im Juli 2000 wurde festgestellt, dass Doris Wörner die Erwartungen voll erfüllt und dass es gelungen sei, die Arbeit der AGMAV ohne Reibungsverluste fortzuführen.

Allerdings wurde bereits damals festgestellt, dass die Menge der Arbeit nicht der Arbeitszeit entspricht.

Schwerpunkt der Arbeit von Doris Wörner war immer die Beratung der MAVen, sie war jedoch darüber hinaus an der Vielfalt der Themen und Aufgabenstellungen beteiligt. So nahm sie wesentlichen Einfluss auf Kirchengerichtsentscheidungen und ARRG-Schlichtungen.

Die Arbeiten zur TVÖD-Übernahme insbesondere im Jahr 2008 wären eine ganz eigene Geschichte!

Zu allen Themen erfolgt ein ständiger fachlicher Austausch zwischen Doris Wörner und Andrea Rösiger. Diese konstruktive Auseinandersetzung kommt den MAVen, ja der AGMAV insgesamt zugute!

Das Wirken von Doris Wörner auf den Punkt gebracht: Die AGMAV ist der Zusammenschluss von ca. 400 MAVen, die Interessenvertretung von ca. 48-tausend Diakoniebeschäftigten. Interessenvertretung braucht die richtige Einstellung dazu und diese hat Doris Wörner! Dazu ist sie eine „blitzgescheite“ Juristin, die Zusammenhänge und Themen überblickt und sie kann diese strategisch einordnen.

Eine ganz besondere Begabung ist es, wie Doris Wörner um 5 Ecken denken kann! Zusammen mit Andrea Rösiger bildet sie eine Art „Symbiose“ und unschlagbares Duo!

Seit 25 Jahren fährt Doris Wörner von Karlsruhe nach Stuttgart, das macht man/frau nicht, wenn nicht die Überzeugung für das da ist, was man/frau tut!

In diesem Sinne freut sich Uli Maier, dass er Doris Wörner stellvertretend für Kirche und Diakonie, insbesondere aber für den AGMAV-Vorstand, für die Geschäftsstelle und nicht zuletzt für die 400 MAVen, das Kronenkreuz in Gold überreichen darf!

Danke Doris Wörner!



Die AGMAV-Webseite hat Geburtstag

18 Jahre ist sie nun alt und diesen Geburtstag hat sie gleich gefeiert und präsentiert sich ab sofort ihrem neuen, stylischen Gewand.

In diesen knapp 2 Jahrzehnten haben sich fast 5.000 Dateien angesammelt, es wurde also auch höchste Zeit mal aufzuräumen.

Mit dem kritischen Blick des professionell arbeitenden Webdesigners Timo Steiss haben wir das Projekt „Fresh up...“ Im Sommer gestartet. Für eine derartig gewaltige Datenmenge, einem sportlichen Zeitrahmen folgend, haben sich alle Kolleg*innen aus dem Vorstand, insbesondere aber die Verantwortlichen der Arbeitskreise, um ihre Seiten und dazugehörigen Ordner gekümmert und das Neuaufsetzen der Webseite zu einer Punktlandung geführt. So konnten alle Delegierten der Vollversammlung das Freischalten und Inbetriebnehmen der neuen Webseite am 5.12.2018 um 10:32 Uhr mitfeiern.

Ausschlaggebend für das Überarbeiten war die nicht mehr funktionierende Anmeldung zu den Fortbildungen. So haben es die Kolleginnen und Kollegen, die sich seit Freischaltung der Fortbildungen 2019 als erste angemeldet haben gleich gemerkt, da ist jetzt was anders und neu.

In der kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Profi-Designer haben wir darauf geachtet, dass auch unsere neue Webseite ein Arbeitsmittel für unsere Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeitervertretungen bleibt. Wir wollen euch Hilfe und Unterstützung geben in eurer MAV-Arbeit. Dazu braucht es klare Gliederungen und schnelle Zugänge zu den erforderlichen Informationen.

Daher ist die neue Funktion der „Suche“ eine ganz hervorragende Neuerung. So kommt ihr mit der Stichwortsuche schnell zu den hinterlegten Dateien und den für euch brauchbaren Inhalten.

Die Arbeitshilfen sind schnell erreichbar, ebenso die Arbeitskreise und Infos zu den speziellen Themen.

Die Inhalte, die sich derzeit noch nicht auf der neuen Webseite finden lassen, sind für Interessierte über die

alte Webseite erreichbar.

Den Zugang findet ihr über die unterste Menüleiste → Ehemalige Webseite. So sind z.B. die AGMAV-Mitteilungen von November 2007 bis heute auf der neuen Webseite. Alles was davor bis zurück ins Jahr 2002 veröffentlicht wurde, auf der alten Webseite.

Ist das wichtig? Ich denke schon! Beispielsweise wird der „schwarze Freitag“, der 16.03.2007, an dem die Synode den unseligen § 36 a ins MVG.Württemberg beschlossen hat, ausführlich im Heft 91 vom Juli 2007 beschrieben.

Ebenso verhält es sich mit den Entwicklungen auf EKD-Ebene. Unsere beeindruckenden Demonstrationen in Magdeburg und Düsseldorf werden auf Grund ihrer andauernden Aktualität noch unter die Rubrik „Aktuelles – Archiv“ auf die neue Webseite umziehen.

Denn wie in der MAV-Arbeit gilt auch für unsere Arbeitsmaterialien das gute alte Zitat von August Bebel: Nur wer die Vergangenheit kennt, kann die Gegenwart verstehen und die Zukunft gestalten.

Wir wünschen euch viel Freude in der Arbeit mit der neuen Webseite und freuen uns über eure Rückmeldungen, wenn euch etwas auffällt oder etwas nicht funktioniert, aber natürlich auch über sonstiges Feedback.

Susanne Haase



Freischaltung der neuen AGMAV-Webseite während der Vollversammlung

Synode positioniert sich klar gegen Rechtspopulismus

Die Bundessynode hat sich in Würzburg natürlich nicht nur mit dem Thema Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie befasst, es standen viele weitere wichtige Themen auf der Agenda.

Die Synode hat auch einen Beschluss zu „**Gefahren des Rechtspopulismus – Kirche und Gesellschaft demokratisch gestalten**“ gefasst, aus dem wir hier zitieren:

„Als Christinnen und Christen loben wir die Vielfalt in der Schöpfung Gottes und setzen uns für eine Kultur der Barmherzigkeit mit Notleidenden ein. Wir sind überzeugt, dass das Evangelium von Jesus Christus Klarheit von uns verlangt. Deshalb können wir uns nicht neutral verhalten, wenn Menschen ausgegrenzt, verachtet, verfolgt oder bedroht werden. Mit vielen anderen auch außerhalb der Kirche stehen wir für eine offene, tolerante und gerechte Gesellschaft.“

Die Synode der EKD

- ruft alle Menschen in Kirchengemeinden, Landeskirchen, kirchlichen Ämtern und Werken dazu auf, sich gegen eine Verrohung der politischen Debatte, gegen völkischen Nationalismus, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, die Verunglimpfung unserer Demokratie und das Schüren von Ängsten zu engagieren;

- setzt sich dafür ein, die Opfer von rechtsradikaler Gewalt, von Ausgrenzung und Bedrohung, stärker in den Blick zu nehmen und sie zu begleiten. Neben der öffentlichen Dokumentation von konkreten Fällen geht es auch darum, für Alltagsrassismus und Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie Menschenrechtsbildung stärker in das Bildungshandeln der Kirchen einzubeziehen ...

- bittet den Rat der EKD, ...zu prüfen, inwiefern auch innerhalb unserer Kirche eine wachsende Distanz gegenüber einem gemeinsamen Grundkonsens besteht, was das Zusammenleben in unserer Gesellschaft und die Haltung zur Demokratie angeht; ...

- bittet die Landeskirchen, sich für den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft einzusetzen um damit einer sozialen Spaltung in unserem Land zu begegnen.“

Würzburg, den 14. November 2018, Die Präses der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland, Dr. Irmgard Schwaetzer

Die Diakonie veröffentlicht eine Handreichung zum Umgang mit Rechtspopulismus

Pressemitteilung vom 28.10.2018

(<https://www.diakonie.de/pressemitteilungen/diakonie-veroeffentlicht-handreichung-zum-umgang-mit-rechtspopulismus/>)

Die Diakonie hat heute in Berlin eine Handreichung zum Umgang mit Rechtspopulismus vorgestellt. "Sie richtet sich an alle, die in der Diakonie jeden Tag engagiert an der Seite der Menschen arbeiten", sagt Diakonie-Präsident Ulrich Lilie. "Das Erstarken rechtspopulistischer Kräfte stellt auch die Diakonie vor neue Herausforderungen. Wir dulden in unseren Einrichtungen keinen Rassismus oder Antisemitismus, keine Ausgrenzung oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit", erklärt der Diakonie-Chef weiter.

"Die Diakonie bleibt bei ihrem christlichen Selbstverständnis und an der Seite der Schwachen und Benachteiligten", sagt Lilie. Die Angebote der Diakonie stehen allen Menschen offen, unabhängig von Hautfarbe und Geschlecht, Weltanschauung und Religion. Mit der Handreichung will die Diakonie ihren Mitarbeitenden helfen, angemessen auf Provokationen und Tabubrüche - auch aus den eigenen Reihen - zu reagieren. "Die Frage ist doch, wo müssen wir klare Grenzen setzen, und an welcher Stelle können wir gelassen bleiben, um den Populisten nicht in die Hände zu spielen?", fragt Lilie.

"Der Einzug der Rechtspopulisten in die Parlamente hat die Maßstäbe und Grenzen des Sagbaren verschoben. Eine Verrohung der Sprache und des Umgangs, unterschwelliger oder offener Rassismus begegnen uns auch in der Diakonie", erklärt Lilie. So wolle eine Bewohnerin eines Pflegeheimes zum Beispiel nur von deutschen Pflegekräften gepflegt werden. In einem anderen Fall seien in einer Kita Erzieher beim Wickeln auf einen Hakenkreuz-Body gestoßen. In einer diakonischen Einrichtung sei ein Mitarbeiter durch seine Thor-Steinar-Kleidung aufgefallen. Völlig inakzeptabel sei es, dass Mitarbeitende einer Tafel bedroht wurden, nachdem sie eine Spende der AfD abgelehnt hätten. Auch bei der aktuellen "Unerhört!"-Kampagne der Diakonie sei es gelegentlich zu Hass-Kommentaren gekommen, erklärt Lilie.

Zitate aus der Handreichung, die wir als Lektüre und für die Diskussionsprozesse vor Ort in den Einrichtungen empfehlen möchten:



Die Arbeit der Diakonie geschieht auf Basis unseres evangelischen Menschenbilds und dem Leitbild einer solidarischen Gesellschaft.

Demokratische Werte und das Eintreten für eine offene Gesellschaft sind heute wichtiger denn je.

Daher duldet die Diakonie in ihren Einrichtungen auch keine Diskriminierung. Sie wendet sich gegen jede Form von Rassismus, Ausgrenzung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Bei Einladungen an Abgeordnete sollte die Regel sein, unabhängig von der Parteizugehörigkeit, alle im jeweiligen Parlament vertretenen Abgeordneten einzuladen... Die Grenze der Toleranz ist dort überschritten, wo sich Politiker menschenfeindlich, rassistisch oder antisemitisch äußern. Für solche Positionen darf die Diakonie kein Forum bieten...

In unseren Einrichtungen und Arbeitsfeldern sollte klar werden, dass die Diakonie uneingeschränkt und unmittelbar für die Menschenwürde und Gleichwertigkeit aller Menschen eintritt. Die Diskriminierung und Abwertung von einzelnen Menschen und Gruppen, die von Rechtspopulisten betrieben wird, darf daher nicht toleriert oder als Privatmeinung verharmlost werden.

Daher sollten Mitarbeitende ermutigt und befähigt werden, Widerspruch zu leisten und eine eindeutige, klare Haltung gegen rechtspopulistische Parolen zu entwickeln.

Ebenso schwierig ist es zu entscheiden, wann, wo und wie Gespräche geführt, Diskussionen abgebrochen oder gar Hausverbote verhängt werden sollten. All das verlangt eine Klarheit und Standfestigkeit, die aber gelernt werden kann.

Ihre Mitarbeitenden / Ehrenamtlichen sollten Sie mit Gesprächs- und Argumentationstrainings, Supervision und kollegialer Fallberatung stark machen, damit sie sich trauen, Widerspruch zu leisten.

https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Broschuere_PDF/2018-10-17_umgang_mit_rechtspopulismus.pdf

TEXTVORSCHLAG FÜR DIE HAUSORDNUNG

»Unser Haus steht für ein gewaltfreies, demokratisches Miteinander und die Achtung der Menschenwürde, unabhängig von Nationalität, sozialer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung. Das bedeutet für uns, dass Erscheinungsformen von Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung, Verherrlichung oder mangelnder Distanz zum Nationalsozialismus in Form von Aussagen, Kleidung, Symbolen, Tattoos, Schmuck oder Musik in unserem Hause keinen Platz haben.«

Empfehlungen für Mitarbeitende

Niemals weg- oder überhören! Schweigen bedeutet Zustimmung. Haben Sie keine Angst, über Themen nicht genug Bescheid zu wissen. Zunächst geht es nur darum, abwertende, rassistische oder hasserfüllte Aussagen nicht einfach stehen zu lassen, sondern Haltung zu zeigen. Sagen Sie, dass Sie eine solche Einstellung keinesfalls teilen und abwertende Bemerkungen oder das Verbreiten politischer Botschaften in Ihren Räumen nicht dulden, sie aber trotzdem beraten, pflegen oder zusammenarbeiten.

Empfehlungen für Social Media

Wer sich auf Diskussionen einlässt, sollte wissen, dass die Verfasser der Beiträge in aller Regel nicht zu überzeugen sein werden, weil sie für andere Meinungen und Sichtweisen nicht zugänglich sind. Allerdings werden die schweigenden Mit-Leser erreicht. Gerade für Seitenbetreiber ist es wichtig, zu reagieren. Andernfalls würde man sich dem Vorwurf aussetzen, rechtsnationale Stammtischparolen zu tolerieren und sie sogar zu unterstützen.



Ursel Spannagel verabschiedet sich



Regionalversammlung Süd im Oktober 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich wusste ja, dass ich heute in der Region verabschiedet werde und war „vorbereitet“. Trotzdem merke ich jetzt, dass es schwer ist.

Schwer, weil

- über 25 Jahre Regionalvorsitzende ist nicht nix
- 25 Jahre - zwar immer wieder in wechselnder Besetzung - aber auch mit einigen von Euch, die mehr oder weniger die ganze Zeit dabei waren
- 25 Jahre engagierte Kolleginnen und Kollegen
- 25 Jahre eine offene Atmosphäre und rege Diskussionen
- 25 Jahre ... weit über die Hälfte meines Arbeitslebens

Schwer ist es nicht

- weil ich Sorge hätte, dass es nicht gut weiter geht
- weil ich nicht darauf vertraue, dass meine AGMAV-Kolleginnen und Ihr Euch weiter engagiert
- nicht weiß, was ich ohne die Arbeit machen werde (Urlaub ist schon geplant)

Vermissen werde ich die Arbeit und Euch aber schon Vielleicht begegnet man/frau sich an anderer Stelle mal wieder?!

Ich wünsche mir aber auf jeden Fall,

- dass Ihr weiter macht - auch nach den Wahlen 2020
- dass Ihr Euch nicht entmutigen lasst, auch wenn die Bedingungen manchmal nicht die besten sind
- dass Ihr weiter kämpft - für Euch und Eure Kolleginnen und Kollegen
- dass Ihr weiter kämpft in Euren Einrichtungen und bei und mit der AGMAV
- und dass Ihr mit ver.di gemeinsam kämpft!

Ich möchte Euch einfach noch eine Geschichte vorlesen bzw. einen kleinen Auszug aus „Der kleine Prinz“

»Guten Tag«, sagte der Fuchs.

»Guten Tag«, antwortete der kleine Prinz höflich, der sich umdrehte, aber nichts entdecken konnte.

»Ich bin hier«, sagte die Stimme unter einem Apfelbaum.

»Wer bist du?«, fragte der kleine Prinz. »Du bist sehr hübsch ...«

»Ich bin ein Fuchs«, sagte der Fuchs.

»Komm und spiel mit mir«, schlug der kleine Prinz vor. »Ich bin so traurig ...«

»Ich kann nicht mit dir spielen«, sagte der Fuchs.

»Ich bin nicht gezähmt.«

»Ah! Verzeihung«, sagte der kleine Prinz.

Nachdem er kurz überlegt hatte, fügte er hinzu:

»Was bedeutet ›zähmen‹?«

.....

»Das wird oft ganz vernachlässigt«, sagte der Fuchs. »Es bedeutet ›sich vertraut miteinander machen‹.«

»Vertraut machen?«

»Natürlich«, sagte der Fuchs. »Du bist für mich nur ein kleiner Junge, ein kleiner Junge wie hunderttausend andere auch. Ich brauche dich nicht. Und du brauchst mich auch nicht. Ich bin für dich ein Fuchs unter Hunderttausenden von Füchsen. Aber wenn du mich zähmst, dann werden wir einander brauchen. Du wirst für mich einzigartig

sein. Und ich werde für dich einzigartig sein in der ganzen Welt ...«

»Ich verstehe allmählich«, sagte der kleine Prinz.
»Da gibt es eine Blume ... ich glaube, sie hat mich gezähmt ...«

»Das ist gut möglich«, sagte der Fuchs. »Auf der Erde entdecken wir alle möglichen Dinge ...«

.....

Aber er kam auf seine vorherige Idee zurück:

»Mein Leben ist eintönig. Ich jage Hühner, die Menschen jagen mich. Alle Hühner gleichen einander und alle Menschen sind gleich. Das langweilt mich ein wenig. Aber wenn du mich zähmst, wird mein Leben heiter wie die Sonne sein. Ich werde den Klang deiner Schritte von den anderen unterscheiden lernen. Alle anderen Schritte jagen mich in meinen Bau. Deine Schritte werden mich wie Musik aus meinem Bau herauslocken. Und dann schau! Siehst du dort die Weizenfelder? Ich esse kein Brot. Weizen ist für mich ohne Nutzen. Die Weizenfelder erinnern mich an nichts. Und das ist traurig! Aber du hast goldene Haare. Wie wunderbar es sein wird, wenn du mich gezähmt hast! Der goldene Weizen wird mich an dich erinnern. Und ich werde das Brausen des Windes durch den Weizen lieben ...«

Da verstummte der Fuchs und schaute den kleinen Prinzen lange an: »Bitte ... zähme mich!«, sagte er.

»Das würde ich gern tun«, antwortete der kleine Prinz, »aber ich habe nicht viel Zeit. Ich muss Freunde finden und viele Dinge lernen.«

»Man versteht nur die Dinge, die man zähmt«, sagte der Fuchs. »Die Menschen haben keine Zeit mehr, um etwas kennen zu lernen. Sie kaufen sich alles fertig in den Geschäften. Da es aber keine Läden für Freunde gibt, haben die Menschen keine Freunde mehr. Wenn du einen Freund willst, dann zähme mich!«

»Was muss ich machen?«, sagte der kleine Prinz.

»Du musst sehr geduldig sein«, antwortete der Fuchs. »Du wirst dich zunächst mit einem kleinen Abstand zu mir in das Gras setzen. Ich werde dich aus den Augenwinkeln aus anschauen und du wirst schweigen. Sprache ist eine große Quelle für Missverständnisse. Aber jeden Tag setzt du dich ein wenig näher ...«

.....

So also wurde der kleine Prinz mit dem Fuchs vertraut. Und als die Stunde des Abschieds nahe war:

»Ach«, sagte der Fuchs. »Ich muss weinen.«

»Du bist selbst daran schuld«, sagte der kleine Prinz, »ich wünsche mir nicht, dass es dir schlecht geht, aber du wolltest von mir, dass ich dich zähme ...«

»So ist es«, sagte der Fuchs.

»Aber nun musst du weinen!«, sagte der kleine Prinz.

»So ist es«, sagte der Fuchs.

»So hast du nichts gewonnen!«

»Ich habe die Farbe des Weizens gewonnen«, sagte der Fuchs.

....

»Lebe wohl«, sagte er ...

»Lebe wohl«, sagte der Fuchs. »Hier ist mein Geheimnis. Es ist sehr einfach: Man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.«

»Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar«, wiederholte der kleine Prinz, um es sich einzuprägen.

»Die Zeit, die du für deine Rose gegeben hast, sie macht deine Rose so wichtig.«

»Die Zeit, die ich für meine Rose gegeben habe«, sagte der kleine Prinz, um es sich einzuprägen.

»Die Menschen haben diese Wahrheit vergessen«, sagte der Fuchs. »Aber du darfst sie nicht vergessen. Du bist für das verantwortlich, was du dir vertraut gemacht hast. Du bist für deine Rose verantwortlich.«

»Ich bin für meine Rose verantwortlich«, wiederholte der kleine Prinz, um sich auch dies einzuprägen.«

Ursel Spannagel

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

Private Handynummer für Arbeitgeber tabu!



Muss der Arbeitnehmer zur Absicherung eines Notfalldienstes außerhalb einer Rufbereitschaft seine private Mobilfunknummer herausgeben?

Das Thüringer Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.05.2018 in den entschiedenen Fällen diese Frage verneint und deshalb die eingelegte Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen. Ein kommunaler Arbeitgeber hatte das System seiner Rufbereitschaft zur Einrichtung eines Notdienstes geändert. In diesem Zusammenhang hatte er von den Arbeitnehmern die Bekanntgabe ihrer privaten Mobilfunknummer verlangt, um sie außerhalb des Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können. Es könne offen bleiben, ob überhaupt eine Anspruchsgrundlage bestünde. Zumindest sei ein Anspruch durch das Thüringer Landesdatenschutzgesetz begrenzt. Die Pflicht zur Herausgabe der privaten Mobilfunknummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, welcher durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein müsse. Der Abwägungsprozess der beiderseitigen Interessen müsse ergeben, dass der Eingriff angemessen sei. **Eine Pflicht zur Bekanntgabe der privaten Mobilfunknummer greife besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer könne sich aufgrund der ständigen Erreichbarkeit dem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen und so nicht zur Ruhe kommen.** Auf die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich kontaktiert und im Notfall herangezogen zu werden, komme es nicht an. Der Arbeitgeber habe durch die Änderung seines bestehenden Systems der Rufbereitschaft selbst die Problemlage herbeigeführt und ihm stünden andere Möglichkeiten zur Absicherung gegen Notfälle zur Verfügung. Einer Zulassung der Revision bedürfe es nicht, da die grundlegende Rechtsfrage, dass der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch ein entgegenstehendes, überwiegendes berechtigtes Interesse gerechtfertigt sein müsse, bereits geklärt sei. *Quelle: https://www.thueringen.de/mam/th4/arbeitsgericht/content/mi_urteil_16_05_2018.pdf*

Anm. d. Red. zu nebenstehendem Leserbrief: Wir haben bewusst auf eine Korrektur des Leserbriefes verzichtet, um dadurch die Authentizität und seine Leistung hervorzuheben und bedanken uns herzlich bei Thorsten Gaißer für seinen Brief!

Leserbrief

Thorsten Gaißer zeigt, was Menschen mit Behinderung auf dem Kasten haben

ich bin der Thorsten Gaißer aus Tettngang Baden Württemberg und arbeite in der diakonie pfingstweid als behinderter mensch habe ich schon sehr viel erreicht

ich lebe bei pflegeltern in tettngang wir sind in tettngang eine pflegefamilie ich thorsten bin der einzige der in der pflegefamilie Familie Gaißer in tettngang berühmt bin am bauzaun weil in tettngang das quartier sankt anna gebaut wird rund um die kapelle sankt anna und ich durfte schon die Bundeskanzlerin treffen angela merkel In Ulm für mich war das treffen mit der kanzlerin auch eine sehr große freude und ich freue mich sehr das ich berühmt bin in tettngang auch am Bauzaun bei sankt anna weil ich finde einfach die bürgerliche politik echt schade muss ich sagen man kann nichts machen gegen die bebaung wenn man jahre lang neben der kapelle sankt anna ge-



wohnt hat und es wird bebaut der bruno walter baut gerade tettngang völlig zu das finde ich von ihm schade ich bin sehr an der politik intressiert und intressire mich sehr für die politik und setze mich ein für dinge die mir bedeutsam sind

ich setze mich sehr ein was mir wichtig ist und freue mich das ich berühmt bin am bauzaun als obst bauer weil ich wurde als obst bauer berühmt weil früher gab es rund um die kapelle sankt anna in tettngang eine obst wiese mit obst bäume die wurden wegen dem bau gefällt und da habe ich mich eingestetzt das man die rettet und mn konnte noch ein paar obst bäume retten das war super das man die retten konnte und ich fühle mich selber sehr stark und berühmt in Tettngang vor allem weil ich schon die Bundeskanzlerin treffen durfte das war für mich eine große freude.