

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 118

November 2019



**Synode disqualifiziert
tausende Mitarbeitende**

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung: Das kirchliche Proprium - was ist das und was hat es mit meinen schlaflosen Nächten zu tun?	S. 3
Konservative demonstrieren Macht – Keine MAV für Alle	S. 6
Beirat der AGMAV appelliert an Synodale	S. 8
Aus der Presse: Südwestpresse: Kirchenpflicht sorgt für Unmut	S. 10
Pressemitteilung der AGMAV	S. 11
SPD-MDB Dr. Martin Rosemann kritisiert Entscheidung der Synode	S. 11
Was sonst noch geschah.... Novellierung des MVG.Württemberg	S. 12
Ver.di hilft beim Mitbestimmen	S. 13
2020 – WIR bestimmen mit! MAV-Wahlen in Kirche und Diakonie in Württemberg	S. 14
Unerhört – diese Mitarbeitenden - Aktion der Tarifkommission Diakonie bei ver.di	S. 15
Wahlaufruf des AK- Gleichstellung für die MAV -Wahlen 2020	S. 16
Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Württ..	S. 17
Tarifstrategie TVöD 1:1 versus betriebliche Regelungen	S. 18
Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für gewerkschaftliche Verpflichtungen – Schlichtung hat entschieden	S. 19
Die Sachverständige der AGMAV hat dem Schlichtungsausschuss die Zusammenhänge erklärt	S. 20
Was wünschen sich Beschäftigte im öffentlichen Dienst: Mehr Geld, mehr Freizeit oder eine Kombination aus beidem?	S. 23
ver.di und Arbeitgeberverband BVAP* haben Verhandlungen über einen bundesweiten Tarifvertrag Altenpflege aufgenommen	S. 24
Arbeitskreis Altenhilfe, die letzten drei Jahre - Ein Rückblick auf unsere Arbeit	S. 25
Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD) spaltet die Belegschaft in der Diakonie und beschließt hanebüchene Arbeitszeitregelung	S. 27
Die evangelische Kirche und ihre Diakonie haben kein Selbstbestimmungsrecht	S. 28
Keine Stimme der Mitarbeitenden in der Konferenz Diakonie und Entwicklung (KDE)	S. 29
Sind Artikel neutral oder kann frau / man sie neutral nutzen?	S. 30
Bundesverdienstkreuz für Manuela Rukavina	S. 31
Bericht von der Vollversammlung am 13.07.2019	S. 32
DSGVO: Abmahnungen aus Personalakte entfernen	S. 34
Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 35
Termine / Impressum	S. 36
Wie zukunftsfähig ist die kirchliche Selbstbestimmung in Deutschland?	
Diskussionsabend an der Evang. Hochschule Ludwigsburg über Urteile des Europäischen Gerichtshofes, Dienstgemeinschaft, Dritter Weg ... - Ausschreibung und Anmeldung	S. 37

Meine Meinung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
anstelle der sonst üblichen Meinung eines Redaktionsmitgliedes möchten wir diesmal Christian Lawan zu Wort kommen lassen, der zum Jahreswechsel in den wohlverdienten Ruhestand wechselt und den die Frage umtreibt:

Das kirchliche Proprium - was ist das und was hat es mit meinen schlaflosen Nächten zu tun?



Den 19. Oktober 2019 werde ich so schnell nicht vergessen. Es war der letzte Tag der Herbsttagung der 15. Landessynode der Evangelischen Landeskirche Württemberg, meiner Kirche! Ich merke, dass mir diese

zwei Worte sehr geläufig sind. Ich benutze sie immer mal wieder - meine Kirche!

Doch nach diesem Tag nehme ich wahr, dass sie mir schwer fallen, nicht mehr so einfach auszusprechen sind.

Was ist geschehen?

Kurz vor dem Ende der Amtszeit - am 1. Advent wird neu gewählt - hat sich die Synode, unser direkt gewähltes „Kirchenparlament“, nochmal einer Mammutaufgabe gestellt.

Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Württemberg (MVG.Wü) stand auf der Tagesordnung.

Um was ging es? Ehrlich gesagt um sehr viel.

Mit anderen, zudem längst überfälligen Änderungen im MVG.Wü, die auf EKD-Ebene bereits 2013 und 2018 vollzogen wurden und schon von sehr vielen Landeskirchen übernommen worden sind, stand die Streichung der ACK - Klausel auf dem Programm.

So ging es z.B. um die Erweiterung des Fortbildungsanspruches um eine Woche, um die Beseitigung der Benachteiligung auf Grund von Teilzeit-

beschäftigung bei der Berechnung der Höhe von MAV - Freistellungen und der Verlängerung der Fristen für MAVen im Beteiligungsverfahren sowie der Einrichtung einer Einigungsstelle bei betrieblichen Streitigkeiten zwischen Leitung und MAVen, um nur einige zu nennen.

Die Streichung der ACK - Klausel war zweifelsohne das dickste Brett, was es zu bohren galt.

Das Ergebnis ist bekannt, trotzdem sei es nochmal erwähnt: die ACK - Klausel wurde nicht gestrichen.

Wie kam es dazu?

Nachdem Synodale der Offenen Kirche einen Antrag zur Streichung der ACK - Klausel nach §10 MVG.Wü gestellt hatten und dieser im Rahmen weiterer Anträge zur MVG-Änderung in den Gesamtantrag des Rechtsausschusses der Synode aufgenommen wurde, kam es zu vielfältigen, ja hektischen Reaktionen. Diese mündeten in einen Gegenantrag, der mehrheitlich von den Gesprächskreisen Lebendige Gemeinde und Evangelium und Kirche unterstützt wurde, die ACK - Klausel beizubehalten. Der Gesprächskreis Kirche für Morgen wiederum hat das Ansinnen der Offenen Kirche mit getragen.

Die Debatte dauerte fast zwei Stunden. Und sie war sehr grundsätzlich. In ihr prallten zwei unterschiedliche Kirchenverständnisse aufeinander. Um es noch deutlicher zu sagen, es standen sich in einer Kirche zwei Menschenbilder gegenüber, die beide den Zusatz christlich für sich beanspruchen und gegensätzlicher, zumindest in dieser Frage, nicht sein können.

Die Befürworter haben die ACK - Klausel gewissermaßen als Schutzschild auserkoren, um die Angriffe, die sie vermeintlich aus der säkularen Gesellschaft gegen ihre Kirche wahrnehmen, abzuwehren.

Es geht darum, so ihre Aussage, das Wesen der Kirche, eben das Proprium, zu erhalten und Eingriffe der Gesellschaft in die Kirche zu verhindern. Die Ursache für diese Befürchtung, ja diese Angst, liegt tief. Zumindest ist das meine Schlussfolgerung aus dem Geschehenen.

Seit geraumer Zeit gibt es eine gesellschaftliche Debatte, durch Rechtsprechung in Europa und der Bundesrepublik begleitet, in der - zu Recht - in Fra-

ge gestellt wird, dass unternehmerisches Verhalten und damit auch Umsetzung von Arbeitsrecht in der Diakonie uneingeschränkt unter das kirchliche Selbstbestimmungsrecht fällt.

Dazu kommt noch, dass gerade in der Unternehmensdiakonie immer mehr Menschen berufstätig sind, die keiner oder einer nicht anerkannten Kirche angehören und daraus auch keinen Hehl machen.

Sie leisten sehr wertvolle Arbeit am Menschen und werden, was völlig in Ordnung ist, auf das diakonische Leitbild verpflichtet. Folglich sind sie, so heißt es in den AVR-Wü, Mitarbeitende mit gleichen Rechten und Pflichten. Finanziert wird das übrigens alles, also unsere diakonische Arbeit, von der Gesellschaft, genauer von der Sozial- und Krankversicherung sowie aus Steuermitteln und nicht von der Kirche und ihren Mitteln, auch nicht aus Kirchensteuern.

Das alles führt dazu, dass sich ein Teil der Kirche - meiner Kirche - genauer ihr konservativer Teil, zunehmend verunsichert, vielleicht sogar bedroht sieht.

Der Reflex darauf ist deutlich und korrespondiert mit einem mittlerweile üblichen gesellschaftlichen Verhalten, nämlich der Abgrenzung von den anderen, von den vermeintlichen Eindringlingen.

Wenn diese Menschen, deren Arbeit mit dem Klientel dringend erforderlich ist und oft auch sehr geschätzt wird, ihre Interessen und die ihrer Kolleg*innen vertreten wollen und sollen z.B. in der MAV, dann sieht man/frau eine Grenze überschritten. Das ist zu viel Einmischung. Das dürfen nur „unsere Leute“, wer immer das ist.

Und spätestens hier beginnt mein Unbehagen. Welches Kirchenverständnis liegt dem zugrunde?

Offensichtlich will der konservative Teil der Kirche, dass die wichtigen Dinge in Kirche und Diakonie, dazu gehört offensichtlich auch die MAV - Tätigkeit, nur von Kirchenmitgliedern entschieden werden. Also von denen, so ist es auch in der Debatte gesagt worden, die Kirchensteuer zahlen. Kirche wurde hier mit Vereinen und Handwerksinnungen verglichen.

Das geht mir ganz klar zu weit. Das hat aus meiner Sicht nicht mehr viel mit meinem Verständnis vom christlichen Menschenbild zu tun. Ich war und bin begeistert von der Botschaft - ja dieses alte Wort gefällt mir - des Neuen Testaments.

Was hat Jesus gemacht? Er hat alle angesprochen und einbezogen, auch und gerade diejenigen, die außerhalb der damaligen Gesellschaft und Wertegemeinschaft standen: die Zöllner, Prostituierte, Andersgläubige, Kranke. Jesus hat ihnen allen die Hand gereicht. Er hat seine Jünger und damit auch uns zu Menschenfischern gemacht. Wir sollen Menschen davon überzeugen, dass es um Liebe, Glaube und Hoffnung geht und dass die Liebe, die stärkste unter ihnen ist.

Und das alles sollen wir nun erreichen, indem wir Vertrauen in der Kirche und Diakonie nur denen geben, die formal, auf Grund einer Mitgliedschaft, vermeintlich dazu gehören?

Unser Auftrag zum Menschenfischen gilt demzufolge nicht für alle, die bei uns arbeiten, die durch ihr tägliches Tun (Nächsten-) Liebe verbreiten? Das ist nicht mein Kirchenverständnis und - mit Verlaub - auch nicht das des Neuen Testaments. Zumindest nicht meiner Lesart desselben.

Nur zur Erinnerung: Das Vorbild für Nächstenliebe war und ist der Samariter, ein Ungläubiger!

Für mich heißt das, dass Kirche keine geschlossene Gesellschaft sein darf. Ihr Handeln, auch nach innen, sollte nicht auf formales Vereinsrecht reduziert sein. Die Kirche braucht das Prinzip der offenen Tür und der Einladung.

Das christliche Menschenbild verpflichtet uns doch dazu, die Würde aller Menschen zu bewahren, dazu gehört aber auch, selbstständig zu handeln und seine sowie die Interessen anderer zu erkennen und wahrzunehmen.

Kirche wäre nicht wirklich Kirche, wenn sie kein Interesse an der Verbreitung der christlichen Lehre hätte. Dazu braucht es die Offenheit anderer, die Kirche mit ihren Inhalten wahrzunehmen. Setzt genau dieses nicht aber voraus, dass Kirche dann auch selber offen gegenüber „anderen“ ist, sie also zu sich einlädt? In der Bergpredigt zumindest finden wir den Satz: Wie ihr wollt, dass die Leute euch tun, so tut auch ihr ihnen.

Die Ausgrenzung, die durch die ACK-Klausel fortgesetzt wird, weist in dem Zusammenhang noch auf



Ernst Barlach: Barmherziger Samariter, Holzschnitt

eine andere Gefahr hin: Große Organisationen, dazu gehört neben Parteien, Verbänden, Gewerkschaften auch Kirche, unterliegen der latenten Gefahr der Verselbstständigung der Organisation. Klartext: Die Organisation kümmert sich fast nur noch um sich, also um dem Selbst- und Machterhalt und vernachlässigt nach und nach den Inhalt, zu dessen Verbreitung und Entwicklung sie eigentlich erst gegründet worden ist.

Ein kleiner Seitenhieb sei mir gestattet:

Menschen mit anderer Konfession außerhalb der ACK, mit anderem Glauben und auch ohne Glauben, obwohl letztere in der Diskussion als gefährlich für die Kirche einsortiert wurden, dürfen und sollen bei uns arbeiten. Sie sollen sich um Menschen mit Behinderungen und psychischer Erkrankung sorgen, sie sollen Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg ins Leben begleiten und alten Menschen einen würdigen letzten Lebensabschnitt ermöglichen. Das alles, also zutiefst diakonische Aufgaben, werden ihnen anvertraut und zugetraut. Aber sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen und vertrauensvoll mit Leitungen zusammen zu arbeiten, dazu reicht das Vertrauen und die Verpflichtung auf diakonische Grundsätze nicht? Was bedeutet das? Sind die Menschen, die unsere Begleitung brauchen, nicht so wichtig wie Kolleginnen, Kollegen und Leitungen? Christliches Menschenbild, Glaube und Liebe und Hoffnung, ade?!

Ein häufiges Argument pro ACK-Klausel war der Hinweis, dass die Kirche das Bundesverfassungsgericht in Sachen kirchliches Selbstbestimmungsrecht angerufen hat und jetzt durch Streichung der ACK-Klausel keine negativen Fakten schaffen will.

Aus meiner Sicht ist das lediglich ein formalrechtlicher Zugang zu dem Thema und kein inhaltlicher. Wie kann denn eine einladende Kirche und das wäre sie, wenn sie die ACK-Klausel fallen lassen würde, als störend für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gelten? Beim Selbstbestimmungsrecht geht es ausschließlich darum, dass Kirche ihren Auftrag ungehindert durch staatliche Zwänge erfüllen kann, allerdings im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes, wie es in der Weimarer Verfassung heißt.

Wenn durch Streichung der ACK-Klausel das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gefährdet würde, dann müssten aktuell fast alle anderen Landeskirchen, die EKD und auch die katholische Kirche auf der „Anklagebank sitzen“, Denn letztere kennt

auch für die Beschäftigungsverhältnisse in der Caritas keine ACK-Klausel für das MAV-Amt.

Aber - das „andere“ Kirchenverständnis gab und gibt es auch in der Synode. Da waren die Aufforderungen, die Menschen, die bei uns arbeiten, ernst zu nehmen und einzuladen, sie nicht auszugrenzen. Da war der ernste Hinweis, dass Kirche die von ihr propagierte Dienstgemeinschaft selbst ad absurdum führt, wenn sie Mitarbeitende, mit gleichen Rechten und Pflichten, ausgrenzt. Denn - eine Aushöhlung der Dienstgemeinschaft gefährdet den Auftrag der Kirche und tatsächlich auch ihr Selbstbestimmungsrecht.

Zudem, so weitere warnende Stimmen in der Synode, verlieren Arbeitsplätze in der Diakonie stark an Attraktivität, wenn es in ihr Arbeitnehmer*innen erster und zweiter Klasse gibt. Solche, die die Interessen von Beschäftigten vertreten dürfen, also in ihrer Würde ernst genommen werden, und solche, denen das verweigert wird.

Die Frage nach der Perspektive stellt sich unweigerlich und sehr dringlich.

Klar, es geht um die ACK-Klausel. Aber in letzter Konsequenz geht es um mehr. Es geht darum, ob wir es in unserer Kirche und damit auch in der Diakonie schaffen, Menschen wieder über unser christliches Menschenbild, ja über unseren Sendungsauftrag, diese Welt besser zu machen als sie ist, anzusprechen und zu gewinnen und auch zu binden.

Wenn wir tausende Menschen ausgrenzen, z.B. durch die ACK-Klausel aber auch durch die Verweigerung der kirchlichen Segnung gleichgeschlechtlicher Ehen, dann werden wir diesem Sendungsauftrag nicht nur nicht gerecht, nein wir torpedieren ihn selber.

Wir können aber Einfluss nehmen, z.B. dadurch, dass wir uns in unseren Gemeinden engagieren, dass wir zur Kirchenwahl gehen, dass wir alle Kandidat*innen kritisch befragen und letztlich dadurch, dass wir diejenigen unterstützen, die mit uns für eine einladende Kirche stehen und sich damit für eine gerechtere Welt stark machen.

Sonne der Gerechtigkeit, gehe auf zu unserer Zeit; brich in Deiner Kirche an, dass die Welt es sehen kann. Erbarm Dich, Herr

Euer Christian Lawan

Mitglied im AGMAV-Vorstand, drei Amtsperioden Mitglied im Kirchengemeinderat und erneut Kandidat bei den Kirchenwahlen

Konservative demonstrieren Macht – Keine MAV für Alle

Mit den Stimmen von „Lebendiger Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ fand sich in der Synode eine Mehrheit, die weiterhin 10.000 Diakoniekolleg*innen von der MAV ausschließt.

Bei der Abschlusstagung der 15. Ev. Landessynode stand am 19. Oktober 2019 die Diskussion und Abstimmung zur Novellierung des MVG.Württemberg an.



Der Tag hatte hoffnungsvoll begonnen, 100 Kolleginnen und Kollegen aus den MAVen kamen bereits um 8.00 Uhr zum Hospi-

talhof nach Stuttgart um die Synodalmitglieder freundlich zu begrüßen. Ausgestattet mit deutlich sichtbaren Aufklebern „MAV für Alle“ wurden den eintreffenden Kirchenparlamentariern bunte Diakoniekarten mit Gummibärchen verteilt – Karten, so bunt wie die Diakonie. Zudem lag aus dem Rechtsausschuss der Synode eine Beschlussvorlage vor, in der die sog. ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für die MAV und die JAV gestrichen war. Die Debatte zur Beschlussvorlage war dann ermutigend und deprimierend zugleich. Neben einem Änderungsantrag des Gesprächskreises „Offene Kirche“ zur Verbesserung der Freistellungsregelung für MAVen wurde von Vertreter*innen der Gesprächskreise „Lebendige Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ ein Änderungsantrag eingebracht, der den Erhalt der sog. ACK-Klausel vorsah. Während Vertreterinnen und Vertreter der Offenen Kirche mit guten Argumenten für die Streichung der ACK-Klausel votierten,

sprachen sich Synodale von „Lebendiger Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ mit unterschiedlichen Voten für den Erhalt der ACK-Klausel aus. Insbesondere das mehrfach bemühte Argument, MAV sei ein kirchliches Leitungsamt und könne deshalb nur mit Kirchenmitgliedern besetzt werden, mögen viele der anwesenden MAV-Kolleg*innen als Hohn empfunden haben. In ihrem MAV-Alltag erleben sie oft nicht, dass sie wie „Kirchenleitende“ behandelt werden.

Ein anderes Argument war, dass zuerst die Anstellungsfähigkeit geklärt werden müsse, ein Argument, dass für die Diakonie längst geklärt ist. Nach den AVR.Wü können schon lange Mitarbeitende ohne Kirchenmitgliedschaft angestellt werden und so sind von 50.000 Diakoniebeschäftigten bereits etwa 10.000 nicht Mitglied einer ACK-Kirche.

Doch im Kern ging es weder um die Frage des „kirchenleitenden Amtes“, noch um Klärung der Frage wer angestellt werden kann und wer nicht. Worum es wirklich geht wurde im Beitrag von Oberkirchenrat Dr. Frisch deutlich: OKR Dr. Frisch hat die Mitglieder der Synode darauf hingewiesen, dass aktuell ein Verfahren zum kirchlichen Arbeitsrecht vor dem Bundesverfassungsgericht (Fall Egenberger) ansteht und dass deshalb zum jetzigen Zeitpunkt keine Entscheidungen, wie die Streichung der ACK-Klausel getroffen werden sollten.

Es geht also offensichtlich um die Erhaltung des Kirchenprivilegs, um die Erhaltung von Macht! Dabei ist die Ev. Landeskirche in Württemberg eine der letzten Landeskirchen, in denen die ACK-Klausel noch gilt.



Nach Streichung im MVG der EKD gilt sie bereits in 15 von 20 Landeskirchen nicht mehr und auch die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der katholischen Kirche und ihrer Caritas kennt keine ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung.

Insofern bleibt zu hoffen, dass das Bundesverfassungsgericht die Kirchen in ihrem Selbstverwaltungsrecht auf ihre originären Kirchenthemen beschränkt. Das kirchliche Arbeitsrecht und damit auch das Mitarbeitervertretungsrecht hat, wenn überhaupt, nur eine Berechtigung, wenn es dem weltlichen Arbeitsrecht ebenbürtig ist.

Ein MVG.Wü in dem 10.000 Beschäftigte aus der MAV ausgeschlossen werden, erfüllt diese Voraussetzung auf alle Fälle nicht.



Toll und ermutigend war, dass 100 MAV-Kolleginnen und –Kollegen vor Ort waren und ihre Interessen deutlich bekundet haben. Dies war bestimmt nicht umsonst, wie die Reaktionen auf die Pressemitteilung der AGMAV zeigen. So haben beispielsweise die Veröffentlichung in Facebook über 4.000 User besucht, die Südwestpresse brachte einen umfassenden Artikel und die SPD-Landesgruppe Baden-Württemberg im Deutschen Bundestag hat eigens in einer Pressemitteilung ihre Kritik an der Entscheidung der Landessynode zum Ausdruck gebracht.



Pressemeldung der AGMAV, Zeitungsartikel und Pressemitteilung der SPD-Landesgruppe drucken wir in diesem Heft ab.

Auch wenn es jetzt im ersten Anlauf mit der Streichung der ACK-Klausel nicht geklappt hat, „MAV für Alle“ ist und bleibt weiter Thema und wir werden mit unseren Möglichkeiten dafür sorgen, dass sich die dann neu gewählte Synode erneut mit der Streichung der ACK-Klausel befasst. Die gelungene Aktion zur Synode am 19. Oktober 2019 ist ein ermutigendes Zeichen und ein Auftrag, dass wir auch im Blick auf die kommende 16. Ev. Landessynode in Württemberg Aktivitäten entwickeln und unsere Interessen platzieren.

Ein dickes Dankeschön an alle 100 Kolleginnen und Kollegen, die sich an der Aktion zur Synode am 19. Oktober beteiligt haben – WIR bleiben dran!



Beirat der AGMAV appelliert an Synodale

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Prof. Dr. Heckel,
sehr geehrter Herr stellvertretender Vorsitzender Wingert,
sehr geehrte Damen und Herren Mitglieder des Rechtsausschusses der 15. Landessynode,

im Namen des Beirats der AGMAV der Diakonie Württemberg darf ich Ihnen heute unser Anliegen übermitteln.

Der Beirat der AGMAV setzt sich aus acht MAV-Vorsitzenden großer Träger und sieben externen Persönlichkeiten der Zivilgesellschaft zusammen. Ziel des Beirats ist es, den Vorstand der AGMAV bei der Entwicklung und Verfolgung seiner Strategie und Ziele zu beraten und zu begleiten.

Wir als Beirat wenden uns heute an Sie mit der dringenden Bitte, die Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung im MVG mit zu tragen.

Wir fordern die Landessynode auf, in ihrem Tun und Handeln konsequent zu bleiben.

Konsequenz bedeutet für uns:

wer den ersten Schritt geht und Menschen einstellt, die nicht unter die ACK-Klausel fallen, kann nicht im zweiten Schritt diesen Beschäftigten Rechte vorenthalten, die den KollegInnen mit Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche selbstverständlich zuerkannt werden: dass sie sich als MitarbeitervertreterInnen oder Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen können.

Alle Menschen, die in der Diakonie Württemberg eingestellt werden, haben in ihrem Arbeitsvertrag unterschrieben, dass sie die diakonischen Grundsätze leben. Sie wären sogar individuell kündbar, sollten sie dagegen verstoßen.

Aus Sicht des Beirats ist somit das diakonische Wirken ausreichend gewahrt und das Beibehalten der ACK-Klausel im MVG ist aus unserer Perspektive ein Diskriminierungsvorgang, der sich argumentativ nicht rechtfertigen lässt.

In § 33 MVG, Grundsätze der Zusammenarbeit steht:

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

Nach unserem Dafürhalten wird in diesem Abschnitt des MVG deutlich, dass die ACK-Klausel nicht tragbar ist. Es gilt, alle nach Recht und Billigkeit zu behandeln- sprich ohne strukturelle Diskriminierung. Die Nicht-Wählbarkeit erzeugt sogar noch Anschlussprobleme, weil schon heute Dienststellen aufgrund der ACK-Klausel nicht mehr in der Lage sind, ihre Vertreter und Vertreterinnen wählen zu können.

In § 33 Satz 3 MVG sind die Haltelinien des Diakonischen Wirkens geschützt. Der letzte Punkt, auf den ich eingehen möchte, steht in § 33 Satz 1: die Partnerschaftlichkeit.

Uns als Beirat erschließt sich nicht, wie Partnerschaftlichkeit zwischen der MAV/JAV und der Dienststellenleitung gewährt sein kann, wenn auf Seiten der MAV/JAV keine Strukturen gebildet werden können. Im Moment besteht mit unserer Perspektive von außen die Gefahr, dass das partnerschaftliche Arbeiten durch ein strukturelles Machtvakuum verhindert bzw. diese Verhinderung billigend in Kauf genommen wird. Wir hoffen sehr, dass das nicht im Sinne der Landessynode ist.

Und abschließend ein Punkt, der uns als Beirat, in dem Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven sitzen, sehr verwundert:



Der Fachkräftemangel ist ein eklatant großes Problem, das auf vielfältigen Ebenen diskutiert und bearbeitet wird. Dass die Diakonie in den letzten Jahren immer mehr Menschen, die keiner ACK-Kirche angehören, eingestellt hat, hat mit dem leergefegten Markt zu tun. Bei allen wichtigen diakonischen Ansätzen - der Auftrag der Diakonie, professionelle Arbeit zu leisten, unterliegt auch marktpolitischen Mechanismen. Die Diakonie ist nicht mehr in der Lage, nur Menschen mit Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche einzustellen. Das hat man inzwischen erkannt, so dass Menschen ohne ACK-Mitgliedschaft eingestellt worden sind.

Nun schließt sich der Kreis: Um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben zu können, der im diakonischen Sinne wirkt, muss die ACK-Klausel gestrichen werden. Sonst läuft die Diakonie Gefahr, dass die wenigen Fachkräfte, die es noch gibt, zu anderen Trägern gehen, beispielsweise der katholischen Kirche - da gibt es keine ACK-Klausel. Das haben auch bereits 13 Gliedkirchen der EKD verstanden und umgesetzt.

Wir wünschen uns und hoffen, dass die Landessynode Württemberg im Jahr 2019, das durch 100 Jahre Demokratie, 100 Jahre Frauenwahlrecht und 70 Jahre Grundgesetz geprägt ist, Entscheidungen trifft, die für ein gleichberechtigtes Miteinander auf Augenhöhe stehen - deshalb: Streichung der ACK-Klausel.

Wir bitten Sie als Rechtsausschuss, dementsprechend Position zu beziehen und der Landessynode entsprechende Empfehlungen zu geben. Wichtig ist, dass die Herbstsynode eine Entscheidung trifft, um die Wählbarkeit aller Beschäftigten der Diakonie für die im Frühjahr 2020 anstehenden MAV-Wahlen sicher zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen

Manuela Rukavina

ehem. Erste Vorsitzende Landesfrauenrat BW

gez. Katrin Altpeter - Sozialministerin a. D.

gez. Gerhard Fezer – Samariterstiftung

gez. Romeo Edel - Pfarrer, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

gez. Michael Belz - Erlacher Höhe

gez. Irene Götz - ver.di Landesfachbereichsleiterin

gez. Dr. Rainer Held – Rechtsanwalt

gez. Prof. Dr. J. Thomas Hornig – Evangelische Hochschule Ludwigsburg

gez. Udo Besenbeck – Karlshöhe Ludwigsburg

gez. Prof. Dr. Hartmut Kreß - Uni Bonn, Sozialethik

gez. Pia Hafner – Paulinenpflege Winnenden

gez. Hans-Ulrich Gruber -
Diakoniekl. Schwäbisch
Hall

gez. Helmut v. Hochmeister –
Evangelische Altenheimat

gez. Alexandra Özgül –
Evangelische Diakonieschwe-
sternschaft Herrenberg-Korntal

gez. Ilka Steck -
Evangelische Heimstiftung



Aus der Presse

Kirchenpflicht sorgt für Unmut

SWP
21.10.19

Synode Mitarbeiter/innen der Diakonie fühlen sich diskriminiert. Nur Kirchenmitglieder dürfen weiterhin wählen und gewählt werden.

Stuttgart/Reutlingen. Am Samstag ist die Tagung der Landessynode zu Ende gegangen. Die intensivste Diskussion unter den 98 Landessynodalen entzündete sich am Thema Mitarbeitervertreter in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen. Bislang müssen Kandidat(inn)en für die Mitarbeitervertretung Mitglied in einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) zugehörigen Kirche sein, um das aktive und passive Wahlrecht zu haben. Daran wird sich nichts ändern: Mit knapper Mehrheit sprachen sich die Synodalen für die Beibehaltung dieser „Kirchenpflicht“ aus.

Rund 50 000 Beschäftigte arbeiten in den rund 300 Einrichtungen der Diakonie in Württemberg. Dabei sind fast die Hälfte allein in 6 Großkonzernen der Diakonie, darunter auch die Bruderhaus-Diakonie in Reutlingen, angestellt. Für sie gilt ein eigenes Kirchenrecht. Sie wählen deshalb eine Mitarbeitervertretung (MAV) statt eines Betriebsrates und sie haben auch keinen Tarifvertrag, sondern ein eigenes spezielles Arbeitsrecht. Die MAVen haben sich zur Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertre-

tungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) zusammengeschlossen. Die AGMAV verurteilt die jüngste Entscheidung der Synode aufs Schärfste. „Das Kirchenparlament der Evangelischen Landeskirche in Württemberg hat heute aktiv beschlossen, tausende ihrer Kirchen- und Diakoniebeschäftigten weiter zu diskriminieren“, so ihr Vorsitzender Uli Maier am Samstag in einem Newsletter.

10 000 der 50 000 in der Württemberger Diakonie Beschäftigten gehörten keiner Kirche an, führt Maier aus: Diese lasse die Diakonie zwar für sich arbeiten, beraube sie aber elementarer Rechte: „10 000 Beschäftigte sind demnach davon ausgeschlossen, Arbeitnehmerinteressen zu vertreten.“ Die Kirche habe sich damit erneut als vorgestrig geoutet: „Glaubwürdigkeit und Gottvertrauen sieht anders aus“, so Maier. Der Beschluss spiegele die konservative Mehrheit des Kirchenparlaments wider. Am Ende verweist er auf die Wahl der neuen Landessynode zu der die evangelischen Kirchenmitglieder am 1. Dezember aufgerufen sind. Darin liege nun die Chance. uk

1. rth.

Quelle: Südwestpresse, 21.10.2019

Kirche diskriminiert Tausende

Pressemitteilung der AGMAV



„Das Kirchenparlament der Evangelischen Landeskirche in Württemberg hat heute aktiv beschlossen, tausende ihrer Kirchen- und Diakoniebeschäftigten weiter zu diskriminieren“, so Uli Maier, Vorsitzender der Diakoniemitarbeitervertretungen.

Allein in der Württemberger Diakonie sind 50.000 Mitarbeitende beschäftigt, 10.000 davon gehören keiner Kirche an. Diese lässt die Diakonie zwar für sich arbeiten, beraubt sie aber elementarer Rechte. Durch den Beschluss der Ev. Landessynode können nur Kirchenmitglieder in die „Betriebsräte“ der Kirchen- und Diakonieverrichtungen gewählt werden. 10.000 Beschäftigte sind demnach davon ausgeschlossen, Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. Von Zweiklassengesellschaft war in der synodalen Debatte die Rede, manche fühlten sich gar an Sklaverei erinnert.

Auf alle Fälle hat sich die Kirche damit erneut als vorgestrig geoutet: „Glaubwürdigkeit und Gottvertrauen sieht anders aus“, so Uli Maier weiter. Der Beschluss spiegelt die konservative Mehrheit des Kirchenparlaments wider. Während die parteiähnlichen Gruppierungen „Offene Kirche“ und „Kirche für Morgen“ diese Diskriminierung beenden wollten, haben „Lebendige Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ mit ihrer Mehrheit die weitere Diskriminierung von Kirchen- und Diakoniebeschäftigten durchgesetzt. Am 1. Dezember sind die evangelischen Kirchenmitglieder aufgerufen, die Landessynode neu zu wählen. Die Kirchenmitglieder haben es damit in der Hand, ob sie weiterhin ein Parlament wollen, das Homosexuelle diskriminiert – die Segnungsdebatte liegt nicht lange zurück – und darüber hinaus 10.000 ihrer Beschäftigten ihrer Rechte beraubt. Dass die Kirchenmitglieder die Wahl haben, darin liegt die Chance der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Stuttgart, 19.10.2019

Kritik an Entscheidung der Württembergischen Evangelischen Landessynode: Zehntausend vom Betriebsrat ausgeschlossen



Dr. Martin Rosemann
Mitglied des Deutschen Bundestages



Berlin, den 23.10.2019

Martin Rosemann: "Nicht-Kirchenmitglieder vom Betriebsrat bei Kirche und Diakonie auszuschließen entspricht nicht unserem Demokratieverständnis" Die SPD-Landesgruppe Baden-Württemberg kritisiert den Entschluss der Württembergischen Evangelischen Landessynode, Nicht-Kirchenmitglieder von der Wahl in den Betriebsrat auszuschließen. Der Vorsitzende der sozialdemokratischen Landesgruppe im Deutschen Bundestag, Martin Rosemann, äußert sein Unverständnis: "Mehr als 10 000 Nicht-Kirchenmitglieder arbeiten bei Kirche und Diakonie. Diesen Menschen zu verbieten im Betriebsrat aktiv zu sein, widerspricht meinem demokratischen Verständnis!" Eine solche Entscheidung beschneide die Rechte, die Beschäftigte in Deutschland genießen.

Der Beschluss des Kirchenparlaments der Evangelischen Kirche in Württemberg fiel bereits am Wochenende auf der Herbstsynode. "Mit dieser Entscheidung widersetzt sich die konservative Mehrheit der Württembergischen Landessynode der Linie der Evangelischen Kirche Deutschlands", hebt Rosemann mit Nachdruck hervor. Diese habe den entsprechenden Passus im Kirchenrecht bereits gestrichen und damit auch Nicht-Kirchenmitgliedern den Weg in die ArbeitnehmerInnen-Vertretung geöffnet. Auch andere Landeskirchen seien diesem Beispiel gefolgt, nicht jedoch Württemberg, so der Bundestagsabgeordnete. Von 50 000 Beschäftigten allein bei der Diakonie Württemberg gehören rund 10 000 nicht der Kirche an. "Die Zahl zeigt, wie viele Beschäftigte durch die konservative Mehrheit in der Württembergischen Synode von ihrer Interessenvertretung ausgeschlossen werden. Ich bin der Meinung: Egal wo jemand arbeitet, er oder sie darf nicht davon abgehalten werden Betriebsrat oder -rätin zu werden."

Die MitarbeiterInnen-Vertretung wird im nächsten Frühjahr neu gewählt, weshalb der Antrag gestellt wurde, endlich auch Menschen jüdischen, muslimischen oder anderen Glaubens im Betriebsrat zuzulassen. Die Mehrheit der konservativen Gruppierungen im Kirchenparlament lehnte den entsprechenden Antrag jedoch ab.

Wahlkreisbüro Dr. Martin Rosemann | Mitglied des Deutschen Bundestages Karlstraße 3 | 72072 Tübingen

Was sonst noch geschah.... Novellierung des MVG.Württemberg

Die Beschlussfassung zur Änderung des MVG.Württemberg ist bei der Diskussion um die ACK-Klausel fast untergegangen. Auch wenn die ACK-Klausel weiterhin Wählbarkeitsvoraussetzung bleibt, hat die 15. Landessynode am letzten Tag ihrer Amtszeit einige Änderungen beschlossen.

Hier nun einige wesentliche Änderungen im Überblick.

- ⇒ Im § 6 (a) MVG.Wü gibt es nun auf Grundlage einer Dienstvereinbarung erweiterte Möglichkeiten für die Bildung einer GMAV im Dienststellenverbund („Konzern-MAV“).
- ⇒ Alle Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter erhalten zukünftig nach § 19 (3) MVG.Wü einen Fortbildungsanspruch von vier Wochen in jeder Amtszeit. Bisher hatten nur Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter die erstmals der Mitarbeitervertretung angehören einen vierwöchigen Anspruch, alle anderen nur 3 Wochen innerhalb einer Amtszeit.
- ⇒ Bei der Berechnungsgrundlage nach § 20 (4) MVG.Wü für die gesetzlich garantierte Freistellung zählen zukünftig alle Beschäftigten gleich. Bisher haben bei der Berechnung für die Freistellung der MAV, Teilzeitbeschäftigte von nicht mehr als 10 Stunden/Woche nur anteilig entsprechend ihres Anstellungsumfanges gezählt.
- ⇒ Zu Mitarbeiterversammlungen nach § 31 MVG.Wü ist die Dienststellenleitung einzuladen. Die Einladung kann jetzt nach (5) auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden. Bisher konnte die Dienststellenleitung lediglich zu einzelnen Tagesordnungspunkten ausgeschlossen werden.
- ⇒ In § 35 MVG.Wü wird folgender Absatz eingefügt: (5) Kolleginnen und Kollegen können bei Personalgesprächen, die sich auf die Qualität der Arbeitsleistung oder das Verhalten beziehen, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.
- ⇒ Neu ist, dass nach MVG.Wü §§ 36 a-f am Sitz des Oberkirchenrats eine ständige Einigungs-

stelle eingerichtet wird. Die Einigungsstelle hat die Aufgabe bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung hinzuwirken. Für Rechtsstreitigkeiten bleibt weiterhin das Kirchengericht zuständig.

Die Einigungsstelle besteht aus einer oder einem Vorsitzenden. Jeweils einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den Kreisen der Dienststellenleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren aus Beisitzerinnen oder Beisitzern, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von den Antragssteller/innen bzw. Antragsgegner/innen zu benennen sind.

Die Einigungsstelle wird auf schriftlichen Antrag tätig. In einer mündlichen Verhandlung wird der Verfahrensgegenstand erörtert und die Beteiligten erhalten die Möglichkeit zur Stellungnahme. Falls es zu keiner Einigung kommt entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, beteiligt sich auch der oder die Vorsitzende an der Abstimmung. Der Spruch der Einigungsstelle ist für die Beteiligten bindend.

Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten (§ 36a) MVG.Wü zukünftig ausgeschlossen.

- ⇒ Bisher mussten die MAV nach Abschluss einer Erörterung nach § 38 (3) MVG.Wü ihre Zustimmung innerhalb einer Woche schriftlich verweigern. Ansonsten galt die Zustimmung als erteilt. Zukünftig beträgt die Frist für eine Zustimmungsverweigerung nach Abschluss der Erörterung zwei Wochen.
- ⇒ § 39 MVG.Wü wird um einen Mitbestimmungstatbestand (e) erweitert: Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen.

- ⇒ In größeren Einrichtungen kann nach § 49 (b) MVG.Wü je nach Anzahl der Auszubildenden eine größere Anzahl an Vertreterinnen und Vertretern der Jugend und Auszubildendenvertretung gewählt werden. Gewählt werden können eine Person bei 5-15 Wahlberechtigten, drei Personen bei 16-50 Wahlberechtigten, fünf Personen bei mehr als 50 Wahlberechtigten.

Die Allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden mit der Änderung des MVG.Wü konkretisiert. Ebenso sind zukünftig regelmäßige Besprechungen der JAV mit der Dienststellenleitung vorgesehen.

- ⇒ Die Aufgaben der Vertrauensperson für die Schwerbehindertenvertretung wurden in § 51 (3) weiter konkretisiert. So ist die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Beteiligung der Vertrauensperson unwirksam.
- ⇒ Zukünftig besteht nach § 52 a die Möglichkeit der Bildung einer Gesamtschwerbehindertenvertretung.
- ⇒ Erstmals gibt es nun nach § 63 a MVG.Wü die Möglichkeit, bei Nichtbeachtung der Verpflichtungen durch das Kirchengericht, Zwangsmittel zu beantragen: Es kann künftig ein Ordnungsgeld bis zu Euro 5.000 verhängt werden.

Die Änderungen treten zum 01.01.2020 in Kraft. Die Änderungen müssen zuvor im Amtsblatt veröffentlicht werden.

Für das Frühjahr 2020 planen wir Beratungstage zu den Änderungen im MVG.Wü, die Termine werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Soweit einige wesentliche Änderungen im MVG.Wü. Wer alle beschlossenen Änderungen sehen möchte, findet die Beschlussvorlage des Rechtsausschusses unter folgendem Link: <https://www.elk-wue.de/wir/landessynode/sitzungen-der-landessynode/herbsttagung2019>

Zur Beschlussvorlage des Rechtsausschusses wurde zwei Änderungsanträge in die Debatte eingebracht. Der Eine zur Beibehaltung der ACK-Klausel hat bekanntlich und leider eine Mehrheit erhalten und der zweite Änderungsantrag zur Verbesserung der Freistellungsanrechnung von Teilzeitbeschäftigten unter 10 Stunden hat – hier positiv – auch eine Mehrheit bekommen.

ver.di hilft mit beim Mitbestimmen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, euch auf zwei ver.di-Neuerscheinungen aufmerksam machen zu können.



1. In 2019 feiern wir gleich zwei Geburtstage: 100 Jahre betriebliche Mitbestimmung sowie 70 Jahre Tarifvertragsgesetz. Zu diesem Anlass veröffentlicht ver.di zwei Streitschriften zum kirchlichen Arbeitsrecht. Die erste mit dem Schwerpunkt Mitbestimmung ist nun fertig und könnt ihr downloaden (Link siehe unten) oder in eurem ver.di-Bezirk bestellen.

2. Des Weiteren haben wir unseren Leitfaden für Mitarbeitervertretungen für Diakonie und evangelische Kirche (inkl. aktuellem MVG.EKD) aktualisiert und neu aufgelegt. Auch er steht für euch als Download bereit (Link siehe unten) und kann über euren ver.di-Bezirk bestellt werden.



Grafik: ver.di

Streitschrift:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++a85f4b52-7649-11e9-bfd1-525400423e78>

MAV-Leitfaden:

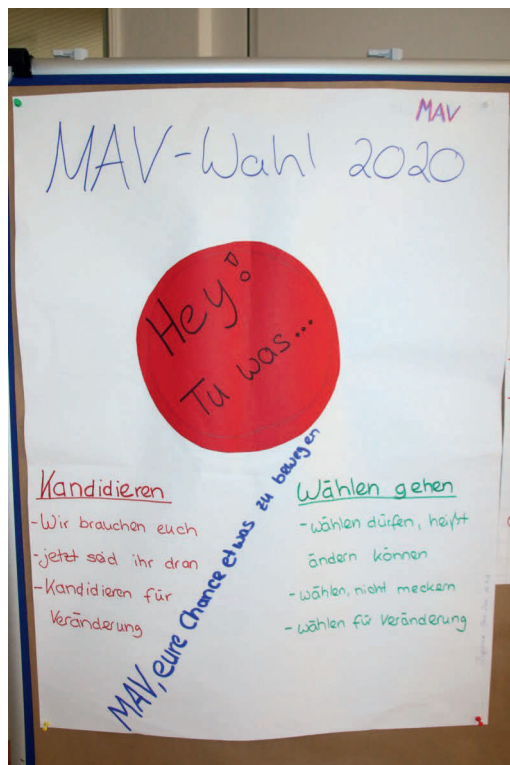
<https://gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen/++co++5debc2ea-77b0-11e9-ae5d-525400423e78>

2020 – WIR bestimmen mit!

MAV-Wahlen in Kirche und Diakonie in Württemberg

Wenn ihr diese Mitteilungen in den Händen haltet, ist das Wahlausschreiben des Diakonischen Werkes sicherlich bereits in euren Einrichtungen angekommen und ihr habt bestimmt auch schon den Wahlvorstand benannt. Als Hilfestellung wollen wir euch wieder den Wahlkalender zur Verfügung stellen. Die Online-Version des Wahlkalenders hat den Vorteil, dass sich mit der Änderung des Wahltermines alle anderen Termine automatisch anpassen.

Unsere Einrichtungen sind als Mitglieder des Diakonischen Werks Württemberg verpflichtet, in ihren Einrichtungen Mitarbeitervertretungen zu bilden, dies gehört genauso zu den Mitgliedspflichten, wie die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts.



Die wohl größte Herausforderung wird für euch wieder sein, genügend Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, die sich mit Herzblut der Interessensvertretung für die kommenden vier Jahre widmen wollen.

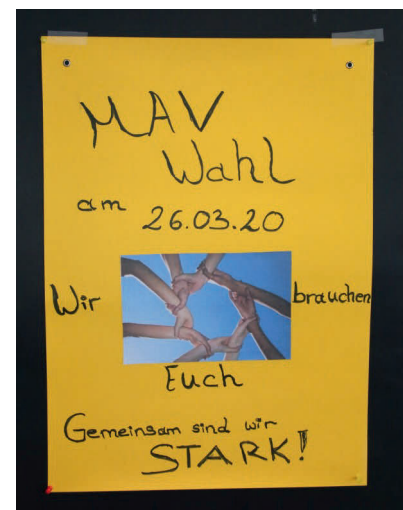
Es ist eure Chance, euren Kolleginnen und Kollegen von eurer Arbeit zu berichten, von den Auseinandersetzungen, den vielen kleinen und großen Erfol-

gen, eurer Hartnäckigkeit, eurem Fleiß und davon, wie wichtig der Rückenhalt und die Unterstützung euch gegenüber war und ist. Denn auch der Gang zur Wahlurne oder das Ausfüllen der Briefwahlunterlagen sind ein Zeichen der Solidarität für die MAV. Eine hohe Wahlbeteiligung anzustreben ist ein hehres Ziel im MAV-Wahlkampf. Sie wird die neue MAV stark in ihre Amtszeit starten lassen. Eine starke Basis ist ein Zeichen für Mächtigkeit. Mit diesem Pfund lassen sich Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber viel besser meistern. Respektlosigkeit und Spaltungsversuchen wird so außerdem der Boden entzogen.

Mitarbeitervertretung als betriebliche Interessensvertretung in der Diakonie geht alle an. Es gibt diesen schönen Spruch: „Nur wer keine Interessen hat, braucht keine Interessensvertretung“. Mitarbeitervertretungen haben weitreichende Mitbestimmungsrechte und -pflichten.

Die gehören in die Hände von engagierten und mutigen Menschen, solche mit dem gleichen Verstand, wie sie sich am Arbeitsplatz für die ihnen Anvertrauten und für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Denkt daran, aus dem Kreis der 1.600 neu zu wählenden Mitarbeitervertreter*innen wird im Sommer nächsten Jahres auch der neue AGMAV-Vorstand gewählt. Und auch dieser ist in den zunehmend schwierigen Auseinandersetzungen auf starke Mitarbeitervertretungen und die Solidarität der Basis angewiesen. Nur gemeinsam sind WIR stark!



Die Bilder zeigen Arbeitsergebnisse der ÖA-Fortbildung zur MAV-Wahlkampagne

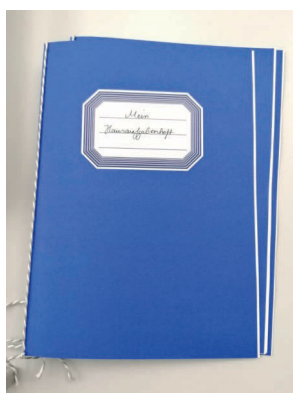
Unerhört, diese Mitarbeitenden! Auch bei der Kirche hat man die Wahl



Am 7. November in Leinfelden (Bernhäuser Forst) tragen die Diakoniebeschäftigten unter anderem aus unserer Region die Anliegen der Beschäftigten den diakonischen Arbeitgebern vor.

Über 600 Anliegen haben die Diakoniebeschäftigten auf ihre Postkarten geschrieben.

In einem Hausaufgabenheft wurden einige der Forderungen exemplarisch den diakonischen Arbeitgebern übergeben. Da



standen Forderungen wie: „Personalaufbau statt Personalabbau, auch um Zeit zu haben sich pädagogisch auszutauschen, zu schulen und dem Bedarf an Betreuung gerecht zu werden“ oder „Es besteht eine Diskrepanz zum Anspruch des Leitbildes der Diakonie und der

Wirklichkeit in der sozialen Arbeit“ oder: „Wie lange wollt ihr unsere moslemischen und atheistischen Kolleginnen noch aus der MAV (Mitarbeitervertretung) ausschließen? Keine ACK Klausel mehr bei der MAV Wahl“ oder: „Wir wollen einen Tarifvertrag damit Mitarbeitende der Diakonie nicht länger darauf angewiesen sind das die arbeitsrechtliche Kommission den Tarifabschluss öffentlicher Dienst übernimmt.“ oder: „Mehr Personal für eine gute Pflege! Mehr Zeit für eine menschenwürdige Versorgung der Bewohnerinnen, ständiger Zeitdruck führt zu vielen Abstrichen der Qualität unserer Arbeit“ oder: „Zeit für Auszubildende. Es ist keine gute Anleitung möglich,

da die Anleitungszeit nicht im Stellenplan berücksichtigt wird“.

Den diakonischen Arbeitgebern wurde eine Hausaufgabenliste in ihrem Heft übergeben, indem auch ein Tarifvertrag für die Mitarbeitenden in der Diakonie gefordert wird. Die Tariff Kommission Diakonie der Gewerkschaft ver.di setzt sich für die Einführung eines Tarifvertrags in der Diakonie Württemberg ein und hat die Stimme der Beschäftigten dokumentiert.

Die Erfahrungen aus den vielen Jahren der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung im Dritten Weg haben gezeigt, dass die Verhandlungen auf Augenhöhe zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer auf betrieblicher Ebene und zwischen Arbeitgebern und AGMAV auf der Ebene der Arbeitsrechtlichen Kommission nur in der Theorie gut funktioniert. Wir sind überzeugt, dass ein Tarifvertrag anstelle der AVR für die Zukunft der diakonischen Einrichtungen ein wichtiger Schritt wäre, um im Feld der sozialen Dienstleistungen zu bestehen.

Unter dem Motto „Diakonie verdient Tarifverträge ...auch im wilden Süden“ ging und geht es zunächst in erster Linie darum die Mitarbeitenden zu erreichen, zu informieren und zu motivieren, sich für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen, dafür zu kämpfen, dass die Rechte der Mitarbeitenden geachtet werden und das Ansehen und die Wertschätzung der Arbeit in der Diakonie verbessert wird.

Benjamin Stein, ver.di Bezirksgeschäftsführer: „Das Arbeitsrecht der Beschäftigten in der Diakonie Württemberg wird von der Synode der evangelischen Landeskirche in Württemberg bestimmt.“



Wahlauf Ruf des AK- Gleichstellung für die MAV -Wahlen 2020

Die MAV - Wahlen stehen vor der Tür. Die Wahlen sind wichtig. Das wissen alle. Überall wird darüber geredet. Warum, so werdet Ihr Euch fragen, gibt es dann einen Extra-Wahlauf Ruf des Arbeitskreises Gleichstellung?

Als Arbeitskreis Gleichstellung liegt uns natürlich die Gleichstellung der Geschlechter (Frauen, Männer, Inter-geschlechtliche [divers]) besonders am Herzen!

Die MAVen und damit auch die AGMAV sind in den letzten Jahren einige wichtige Schritte in Richtung einer effektiveren Gleichstellungspolitik gegangen.

- So ist es gut und Eurem Engagement zu verdanken, dass bei der letzten Wahl zum AGMAV- Vorstand die Geschlechter (in diesem Fall Frauen und Männer) gleichstark vertreten sind.
- Es ist ebenfalls erfreulich, dass in sehr vielen MAVen Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit aufgenommen haben und gemeinsam mit dem gesamten Gremium ans Werk gehen.
- Darüber hinaus finden im AK Gleichstellung und in Fachvollversammlungen der Austausch und die Vernetzung zu Themen der Gleichstellung statt.
- Schließlich ist es gelungen, dass im DWW das Thema Gleichstellung zwar nicht ausreichend, aber doch mehr als bisher, bearbeitet wurde. Das ist auch auf unser aller Einsatz zurückzuführen.

Und doch bleibt in diakonischen Einrichtungen immer noch viel zu tun!

Nach wie vor sind Frauen auch an ihrem diakonischen Arbeitsplatz nicht gleichberechtigt:

- traditionelle Frauentätigkeiten – wie z.B. in der Hauswirtschaft sind immer noch gegenüber vergleichbaren traditionellen Männertätigkeiten z.B. in der Hausmeisterei und Technik eindeutig diskriminiert, sprich schlechter bezahlt.
- Frauen sind weiterhin in Funktions- und Leitungsstellen, trotz vollmundiger Versprechungen der Unternehmen im Diakonischen Werk, nicht entsprechend ihrer Anzahl, Qualifikationen und Fähigkeiten vertreten. Und dies obwohl in den sozialen Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Diakonie die Frauen mehr als siebzig Prozent der Belegschaften stellen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf obliegt immer noch überwiegend dem Organisation der Frauen.
- Intergeschlechtliche Kolleginnen und Kollegen haben zudem in aller Regel keinerlei Möglichkeiten ihre ureigenen Interessen zu artikulieren geschweige denn in den Arbeitsalltag einzubringen.

„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“.

Der §35 Abs.3e verpflichtet also die MAVen, sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen. Das bedeutet heutzutage immer noch in erster Linie, die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz zu beseitigen. Es bedeutet aber auch, in den MAVen die Themen Frauenförderung, Gleichstellung und Gender – Mainstreaming zu verankern.

Obwohl das Thema „drittes Geschlecht“ es immerhin in die staatliche Gesetzgebung geschafft hat, kommt es bei uns noch nicht wirklich vor. Eine Gesetzesänderung im MVG-EKD, welche zwar unglücklich formuliert ist, aber immerhin versucht, diverse Menschen zu berücksichtigen, wurde bei der aktuellen Novellierung des MVG.Württemberg nicht übernommen.

Aus all diesen Gründen möchten wir insbesondere die Kolleg*innen, die auf Grund ihres Geschlechts strukturell und inhaltlich benachteiligt sind, dies sind in erster Linie Kolleg*innen weiblichen und diversen Geschlechts aufrufen, sowohl zur Wahl zu gehen, als auch zu kandidieren.

Es ist wichtig, dass genau diese Kolleg*innen als MAV – Mitglieder ihre Kolleg*innen am Arbeitsplatz ansprechen und ermuntern, sich gemeinsam für ihre Interessen einzusetzen.

Es ist unerlässlich, dass sie auch in der MAV selber, immer wieder die zentrale Bedeutung von Geschlechtergleichstellung in den Mittelpunkt der alltäglichen Arbeit rücken.

Und es ist einfach richtig, dass Frauen und intergeschlechtliche Kolleg*innen entsprechend ihres Anteils in den Belegschaften bzw. überhaupt in den MAVen vertreten sind. Und das ist oft noch nicht erreicht.

Wenn wir als MAVen jahrzehntelang – völlig zu Recht – von der Dienstgeber*innenseite verlangen, dass Frauen in allen Bereichen und Ebenen gleichberechtigt und gleichermaßen vertreten sein sollen, dann stehen wir auch in der Pflicht, dies in den Mitarbeitendenvertretungen umzusetzen.

Und selbstverständlich kommt heute dazu, dass auch Menschen diversen Geschlechts in den betrieblichen Interessenvertretungen ihren Platz haben müssen.

Liebe Kolleg*innen,

sorgt mit dafür, dass die MAV – Wahlen 2020 zu einem Erfolg in Sachen Interessensvertretung und damit auch in und für Gleichstellung der Geschlechter werden:

Geht zur Wahl! Kandidiert für die MAV!

Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Wü.

Auf Grundlage unserer Tarifstrategie „TVöD 1:1“ und der damit erreichten Erfolge, beinhalten unsere AVR.Württemberg/TVöD weitestgehend den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes, den TVöD. Dennoch bleiben – solange wir nicht den TVöD als Tarifvertrag anwenden – immer wieder Themen und Aufgaben für die Arbeitsrechtliche Kommission. Entweder zur weiteren Einarbeitung und Pflege des TVöD bei Änderungstarifverträgen oder Themen die einzelne Einrichtungen betreffen. Ggf. auch, wenn Anträge von der Arbeitgeberseite in die Kommission eingebracht werden.

Bikeleasing – „Jobrad“

Aktuell liegt ein Antrag des Diakonischen Werks zu weiteren Möglichkeiten der Bruttoentgeltumwandlung vor. Ergänzend zur Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge soll der Arbeitgeber auch Entgeltumwandlung für sog. Sachbezüge anbieten können. Dahinter steckt insbesondere das Thema „Jobrad“. Die Frage zum sog. Jobrad mit dem Modell des Leasings durch Entgeltumwandlung wird immer wieder gestellt.



Es ist ein ziemlich ambivalentes Thema, da ja Umweltschutz und gesundheitsfördernde Fortbewegungsmittel eine tolle Sache sind. Bestimmt sind viele von euch auch begeisterte Radfahrerinnen und Radfahrer. Als AGMAV sind wir mit ver.di jedoch der Überzeugung, dass es hierzu bessere Möglichkeiten als die der Entgeltumwandlung gibt.

Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Privatrente wird beim Modell „Job-Rad“ die Entgeltumwandlung zum Erwerb eines Fahrrades genutzt.

Das (meist hochwertige oder elektrische Fahrrad) wird vom Arbeitgeber geleast, die Leasingraten allerdings werden von den Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Entgeltumwandlung bezahlt – und der Arbeitgeber spart zusätzlich anteilige Sozialversicherungsbeiträge.

Kurzfristig gesehen ist dieses Modell natürlich interessant. Für ca. 60 % der monatlichen Raten kann das Fahrrad abgezahlt werden.

Der Nettolohn und der Rentenanspruch der gesetzlichen und betrieblichen Rente allerdings sinken. Zusätzlich werden dadurch die Öffentliche Hand (Lohnsteuer) und die Zweige der Sozialversicherung geschwächt. Den Ausgleich bezahlen dann alle!

Sollte dem Arbeitgeber daran gelegen sein, die Vorteile der Dienstfahrräder zu nutzen (mehr Gesundheit, weniger Schadstoffausstoß, weniger Parkflächen etc.), so kann er diese bereits jetzt über die Dienstwagenregelung sozialversicherungsunschädlich verwirklichen.

Die Fahrradleasing über Entgeltumwandlung ist auf alle Fälle lukrativ für die Firmen, die dieses Leasing anbieten. Möglicherweise hat auch der Arbeitgeber noch was davon, wenn er die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge nicht weitergibt. Das könnte man ggf. regeln.

Für uns ist das Hauptargument gegen dieses Modell, dass wir als Soziale Einrichtungen durch das Einsparen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen nicht diejenigen schwächen sollten, die unsere Arbeit finanzieren. Dazu kommt, dass Mitarbeitende dadurch auch ihre eigenen, z.B. Rentenansprüche, reduzieren.

Daher lehnen wir wie auch ver.di eine tarifliche Öffnung dazu ab und werben für alternative Lösungen.

Dies ist auch Grund, dass es sowohl im TVöD, als auch bei uns in den AVR-Württemberg Fassung TVöD die Öffnung zur Entgeltumwandlung für Jobräder bislang nicht gibt.

Weitere Themen in der AK sind aktuell die Einarbeitung der Änderungstarifverträge zu den Ausbildungstarifverträgen (TVAöD), die Erstellung eines Musterausbildungsvertrags zur generalisierten Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz und die Umsetzung des ARRG-Schlichtungsspruches vom 19.7.2018 bezüglich der Tarifierung für die Samariter GmbH. Hier geht es insbesondere um die Anwendung von AVR.Württemberg/TVöD für Neuverträge sowie um eine Überleitungsregelung für die bereits beschäftigten Kolleg*innen.

Tarifstrategie TVöD 1:1 versus betriebliche Regelungen

Die von der AGMAV-Vollversammlung einstimmig beschlossene Tarifstrategie der AGMAV basiert auf der Überzeugung, dass es bei einem politisch gewollten Wettbewerb und Markt in der Sozialen Arbeit schädlich ist, sich durch unterschiedliche Tarife gegenseitig Konkurrenz zu machen. Dass die Politik hier offensichtlich in die falsche Richtung ging, wird derzeit auch durch die Aktivitäten der Bundesregierung deutlich. Aufgrund des dramatischen Mitarbeitendenmangels in der Pflege wird jetzt versucht, durch eine „Konzertierte Aktion Pflege“ gegenzusteuern. Ende Oktober wurde das „Pflegelöhnerverbesserungsgesetz“ beschlossen. Die Problematik gilt gleichermaßen für alle Bereiche der Sozialen Arbeit. Wir sehen deshalb den TVöD als Grundlage für den Flächentarif und verfolgen so das Ziel, den TVöD als Anwendungstarifvertrag durchzusetzen. Die Strategie dazu ist, den TVöD zunächst in die AVR.Württemberg zu übernehmen, um damit den Wechsel zum Anwendungstarifvertrag gestaltbar zu machen. Dies haben wir weitestgehend geschafft und das ist durchaus ein großer Erfolg!

Zunehmend nehmen wir jedoch wahr, dass sich parallel zu „TVöD 1:1“ auf der betrieblichen Ebene eine gewisse Tarifgestaltung entwickelt.

Beispiele sind Prämien für Einspringdienste, Honorierung von „Stand by Diensten“, zahlreiche Zulagen, betriebliche Regelungen zum „Jobrad“, usw. Diese Entwicklung sehen wir sehr kritisch, sie gefährdet das Ziel flächendeckender Tarifregelungen erheblich. Zudem sehen wir das Arbeitgeberinteresse, möglichst wenig im Tarifvertrag bzw. den AVR zu regeln und möglichst viel auf betrieblicher Ebene. Dies ist nach unserem kirchlichen Arbeits-

recht nicht zulässig und birgt dazu die Gefahr von massiven Abhängigkeiten der MAVen. Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) und auch die Rechtsprechung (BAG) zum kirchlichen Arbeitsrecht schließt deshalb Tarifgestaltung auf betrieblicher Ebene aus gutem Grund aus. Im MVG wird dies noch einmal bei der Möglichkeit Dienstvereinbarungen abzuschließen deutlich, bzw. zu der Frage, was nicht per Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann, konkretisiert:

§ 36 Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein....

Gute Arbeits- und Tarifbedingungen für „abhängig Beschäftigte“ sind nur durch unabhängige Verhandlungen und solidarisches Zusammenwirken der Beschäftigten zu erreichen. Betriebliche Regelungen gefährden das Ziel des Flächentarifvertrags, somit auch die Verbesserung der Arbeits- und Tarifbedingungen und führen zu Abhängigkeiten auf betrieblicher Ebene. Von daher müssen wir alles dafür tun, eine Verbesserung der Tarifbedingungen zu erreichen, indem wir die „überbetrieblichen Verhandlungspartner“, in unserem Fall die Gewerkschaft ver.di, stärken, unterstützen und unsere Interessen dort einbringen.

Mit der Problematik „Tarifstrategie versus betriebliche Tarifregelungen“ hat sich der AGMAV-Vorstand in seiner diesjährigen Vorstandsklausur auseinandergesetzt und wir wollen dazu in nächster Zeit das Verständnis und die Sensibilität in den MAVen wecken.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender



AGMAV Vorstand arbeitet weiter an der Tarifstrategie

Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für gewerkschaftliche Verpflichtungen – Schlichtung hat entschieden

Der Tarifvertrag TVöD enthält in § 29 Abs.4 eine Regelung zur Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an satzungsgemäßen Tagungen und Gremien von vertragsschließenden Gewerkschaften, das sind z.B. Tagungen der ver.di Bezirksvorstände, der ver.di Landesbezirksvorstände oder Bundesfachbereichsvorstände. Ebenso enthält der TVöD eine Regelung zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung für die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA, soweit auf Arbeitgeberseite eine der aufgeführten Parteien an den Verhandlungen beteiligt ist und die jeweils vertragsschließenden Gewerkschaften beteiligt sind.

Diese Regelung gab es bei uns in der AVR-Württemberg bisher nicht. In der AVR-Württemberg hingegen war im § 29 Abs.4 die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages geregelt.

Auch in diakonischen Einrichtungen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht, sich nach freier Entscheidung Gewerkschaften anzuschließen und für diese in der Dienststelle tätig zu werden. Auch für Mitarbeitende diakonischer Einrichtungen sollte die Möglichkeit geschaffen werden sich innerhalb der Gewerkschaft zu engagieren und die Belange der Mitarbeitenden innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen einzubringen. Nur so kann die Gewerkschaft die Interessen ihrer diakonischen Mitglieder wahrnehmen.

Die AGMAV hat den Antrag auf Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten zunächst in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht. Dort fand der Antrag nach zweimaliger Abstimmung durch die Ablehnung der Arbeitgeberseite nicht die erforderliche Mehrheit.

Daraufhin hat die AGMAV den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz angerufen. Die Sitzung des Schlichtungsausschusses fand am 25. Juli 2019 statt. Bei der Anhörung hat uns als Sachverständige Irene Gözl (Landes-

fachbereichsleiterin von ver.di) unterstützt. Irene Gözl hat vor dem Schlichtungsausschuss eine beeindruckende Rede gehalten, diese haben wir im Heft mit abgedruckt.

Die Argumente von AGMAV und Irene Gözl haben den Schlichtungsausschuss überzeugt. **Er hat beschlossen, dass diakonische Mitarbeitende eine Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme von satzungsgemäßen Tagungen und Gremien von vertragsschließenden Gewerkschaften erhalten.**

§ 29 Abs.4 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I wird entsprechend neu gefasst.

Keinen Erfolg hatten wir mit dem zweiten Teil des Antrags auf unbegrenzte zeitliche Freistellung für die Teilnahme an Tarifverhandlungen. Dies wies der Schlichtungsausschuss als systemfremde Norm, die mit dem System des Dritten Weges nicht vereinbar sei, ab.

Die bisher schon vorhandene Regelung zur Teilnahme an Veranstaltungen der Kirchentage bleibt weiterhin bestehen.

Die gesamte Schlichtungsentscheidung (Aktenzeichen VR 1/2019) findet ihr unter: <https://www.ak-wuerttemberg.de/schlichtungsausschuss-arrg/beschluesse/>

Der Beschluss des Schlichtungsausschusses gilt bereits und ihr könnt die Freistellung für eure gewerkschaftliche Gremienarbeit in Anspruch nehmen. Dabei müsst ihr beachten, dass die Freistellung nur für gewerkschaftliche Spitzengremien, wie zum Beispiel ver.di Bezirksvorstände, der ver.di Landesbezirksvorstände oder Bundesfachbereichsvorstände in Anspruch genommen werden kann. Die Mitarbeit in Betriebsgruppen und Ortsvereinen ist weiterhin ehrenamtlich.

Wir werten den Beschluss des Schlichtungsausschusses als großen Erfolg. Zumal wir dieses Anliegen bereits seit längerer Zeit verfolgen. Endlich erhalten die Kolleginnen und Kollegen die sich in gewerkschaftlichen Gremien engagieren eine ordentliche Arbeitsbefreiung und müssen nicht ihre Freizeit dafür opfern. Auch die diakonischen Beschäftigten profitieren von der neuen Regelung, da

ihre Interessen in den Gremien vertreten werden können.

Interessant ist die Interpretation des Schlichtungsergebnisses durch die Arbeitgeber. So wird in ihrem Trägerrundschreiben verkündet, dass der Schlichtungsausschuss den Dritten Weg gestärkt hätte, da er den zweiten Teil des Antrags auf unbegrenzte Freistellung für Tarifverhandlungen als sys-

temfremd abgelehnt hätte. Dennoch bedauert Dietmar Prexl (KfU) mögliche weitere Belastungen für die Träger durch die achttägige Freistellung. Schade, anstatt sich zu freuen, schließlich hat auch die Diakonie Vorteile, wenn die Interessen der Beschäftigten in den gewerkschaftlichen Gremien vertreten werden. Die Diakonie Württemberg kann von der neuen Regelung also nur profitieren.

Die Sachverständige der AGMAV hat dem Schlichtungsausschuss die Zusammenhänge erklärt



Beide Seiten können zur Verhandlung vor dem ARRG Schlichtungsausschuss Sachverständige hinzuziehen. Die AGMAV setzte mit Erfolg auf die Kompetenz von Irene Gölz, ver.di Baden-Württemberg

Das Grundgesetz verbrieft in Artikel 9, Absatz 3 das Recht für alle Beschäftigten, Vereinigungen zu bilden, um ihre Interessen in der Arbeitswelt zu wahren – in allen Berufen. Die sogenannte „Koalitionsfreiheit“. Per Definition ist eine Gewerkschaft eine Vereinigung, die sich für die ökonomischen, sozialen und kulturellen Interessen abhängig Beschäftigter einsetzt.

Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder nicht nur als Tarifpartner, sondern sind auch wichtige sozialpolitische Akteurinnen. Menschenwürdig arbeiten und leben – das ist von je her das zentrale Anliegen der Gewerkschaften. Seit ihrem Bestehen kämpfen sie neben höheren Einkommen und kürzere Arbeitszeiten u.a. auch für den Erhalt der Absicherung von Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter. Zusammen mit Sozialverbänden, Kirchen und sozialen Bewegungen setzen sie sich für eine gute und gerechte soziale Absicherung, aber auch gegen die Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten ein. Gewerkschaften waren es, die das Modell des demokratischen Sozialstaats mit Leben erfüllt haben. An vielen Stellen sind sie dabei Partnerinnen der Diakonie und der Evangelischen Kirche wie z.B. im Bündnis für gute Pflege, dem Bündnis Altenhilfe neu denken, im Bündnis gegen die Sonntagsöffnungen im Einzelhandel oder gegen Altersarmut, aber auch in der sozialen Selbstverwaltung z.B. von Krankenkassen.

„Kirche und Gewerkschaften können kraft dieser gemeinsamen Werte im Interesse der Menschen und zum Wohl unserer Gesellschaft miteinander kooperieren, selbst wenn sie sich an unterschiedliche Weltanschauungen und Glaubenshaltungen

Ausgangslage: TVöD

§ 29 (4)

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates (bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften) auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

gebunden wissen.¹

Damit ein Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch tatsächlich eine Gewerkschaft ist – eine Koalition im Sinne des Grundgesetzes – gelten folgende Kriterien:

- In einer Gewerkschaft haben sich die Beschäftigten freiwillig und auf gewisse Dauer zusammengeschlossen
- In der Satzung einer Gewerkschaft ist als gemeinsame Aufgabe und Ziel formuliert, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern.
- Eine Gewerkschaft ist finanziell, personell und organisatorisch unabhängig von Dritten (Staat, Parteien, Kirchen) und vom Gegenüber (Arbeitgeber). Manchmal wird gerade auch die überbetriebliche Tätigkeit einer Gewerkschaft als Zeichen der Unabhängigkeit angeführt.
- und im Zusammenhang mit dem Thema der heutigen Schlichtung besonders wichtig: Eine Gewerkschaft ist demokratisch organisiert und durch Wahlen und Mitbestimmung ihrer Mitglieder legitimiert.

ver.di ist eine Mitgliederorganisation. Wir hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen handeln ausschließlich auf der Basis der in den Gremien unserer Gewerkschaft gefassten Beschlüsse. Und genau um diese Gremien geht es im § 29 Abs. 4 TVöD. An diesen können Mitglieder aus diakonischen Einrichtungen z.B. dem Sonnenhof oder der Bruderhausdiakonie im Gegensatz zu ihren Kolleg*innen aus z.B. aus dem Klinikum Stuttgart, dem Eigenbetrieb Leben und Wohnen der LH Stuttgart oder auch der Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten (GWV) ausschließlich in ihrer Freizeit teilnehmen.

„Als Leitbild der evangelischen Kirche zur Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklungen und der Realisierung sozialer Gerechtigkeit hat sich die Vorstellung einer »gerechten Teilhabe« bewährt. Dieses Leitbild betont die möglichst umfassende Beteiligung aller arbeitsfähigen Bürgerinnen und Bürger an den Kooperationsprozessen der Wirtschaft und hebt in diesem Sinn insbesondere darauf ab, dass eine Sicherung von Teilhabe im Sinn einer möglichst umfassenden Integration in den gesellschaftlichen Leistungsprozess der beste Weg einer effizienten Bekämpfung von Armut und der Partizi-

pation an den Gütern und Lebenschancen der Gesellschaft darstellt.

Die Wertevorstellungen der Gewerkschaften im Sinn der Trias von Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität decken sich partiell mit diesem Leitbild, wenngleich in einzelnen Ausprägungen durchaus auch Spannungen bestehen. In diesem Sinne hat der Rat der EKD im Jahr 1955 im Widerspruch zur damaligen Neubildung christlicher Gewerkschaften evangelische Christen zu einer »tätigen Mitarbeit« im Deutschen Gewerkschaftsbund aufgefordert, um sich in den »gewerkschaftlichen Organisationen entschieden um eine gerechte gesellschaftliche und wirtschaftliche Ordnung zu bemühen«. Die Mitarbeit im DGB wird in dieser Stellungnahme als »notwendiges Zeichen der gemeinsamen Verantwortung, die jeder Christ mit allen anderen Gliedern seines Standes und seines Volkes für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit zu übernehmen hat« (Rat der EKD, Entschliebung zur Neubildung christlicher Gewerkschaften, in: Die Mitarbeit, 4. Jahrgang, S. 31), gewürdigt.

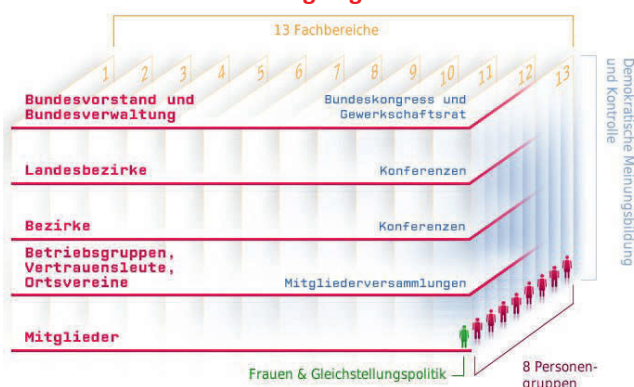
Diese Grundaussage ist für die Gegenwart dahingehend zu aktualisieren, dass die Mitarbeit in den Gewerkschaften für christliche Arbeitnehmer wesentlicher Ausdruck ihres Berufsethos ist. Ihre Aufgabe besteht darin, das christliche Leitbild der »gerechten Teilhabe« in den gewerkschaftlichen Wertediskurs hineinzutragen und an der Weiterentwicklung dieser Wertvorstellungen sowie ihrer gesellschaftlichen Verwirklichung mitzuarbeiten. Gerade weil die Gewerkschaften eine wirkmächtige Organisation in der deutschen Gesellschaft sind, bieten sie Christen eine wichtige Plattform, um in der Arbeit und aus der Arbeit im Sinn christlicher Wertvorstellungen gesellschaftspolitisch aktiv zu werden. Gemeinsam mit Gewerkschaftsmitgliedern verschiedener Denkvoraussetzungen, unterschiedlicher weltanschaulicher und religiöser Herkunft kann so die Arbeitswelt als bedeutsamer Teil unseres Lebens verantwortlich mitgestaltet werden. Engagierte Christen in den Betriebs- und Personalräten und in den Gewerkschaften sind sichtbares Zeichen der im Evangelium gegründeten Mitverantwortung für die Gestaltung der Arbeitswelt und der Ermöglichung eines Verständnisses von Arbeit als Beruf.“²

Deshalb kann nicht davon gesprochen werden, dass die Freistellung für die gewerkschaftlichen Gremien in den »Zweiten Weg« gehören würde und im »Dritten Weg« keine Rechtfertigung hätte.

Das Recht, Koalitionen zu bilden und in einer Koalition Mitglied zu werden, um gemeinsam an einer teilhabegerechten Gesellschaft zu arbeiten, hat nichts mit ersten, zweiten oder dritten Wegen zu tun. Und auch nichts damit, dass die Kirchen uns als Gewerkschaften eingeladen haben, im „Dritten Weg“ mitzuarbeiten.

Auch Gewerkschaftsmitglieder aus diakonischen Einrichtungen wollen sich an der Gestaltung der Arbeitswelt beteiligen. Dass sie für die Mitarbeit in den beschließenden Gremien unserer Gewerkschaft keine Freistellung bekommen, ist eine Beschränkung ihrer Mitgliederrechte und sie empfinden dies auch so. Es ist mir in meiner langen Zeit als Gewerkschaftssekretärin sehr häufig passiert, dass mir Kolleg*innen gesagt haben: ich würde gerne mitwirken und den diakonischen Arbeitsbereich im Landesfachbereichsvorstand vertreten, bekomme aber keine Freistellung dafür. Ich bringe in die Gewerkschaftsarbeit doch eh schon so viel Freizeit ein.

verdi-Organigramm



Die 13 Fachbereiche:

1. Finanzdienstleistungen
2. Ver- und Entsorgung
3. Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
4. Sozialversicherung
5. Bildung, Wissenschaft und Forschung
6. Bund und Länder
7. Gemeinden
8. Medien, Kunst und Industrie
9. Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung
10. Postdienste, Speditionen und Logistik
11. Verkehr
12. Handel
13. Besondere Dienstleistungen

Die 8 Personengruppen:

- Jugend
- Seniorinnen und Senioren
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- Beamtinnen und Beamte
- Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, Ingenieurinnen und Ingenieure
- Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, persönlich selbstständige, freiberufliche und arbeitnehmerähnliche Personen
- Erwerbslose
- Migrantinnen und Migranten

Frauen & Gleichstellungspolitik

Der Arbeitnehmerseite geht es in ihrem Antrag nicht um die Freistellung für Sitzungen der Tarifkommission öffentlicher Dienst. Hier könnten die Mitglieder aus den Einrichtungen der diakonischen Träger in Württemberg gar keine Vertreter*innen entsenden. Denn nur Mitglieder, die aus einem Unternehmen oder einer Dienststelle kommen, die Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg ist, haben hier ein Vertretungsrecht.

Die AVR Württemberg haben durch einen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission die Regelungen eines Tarifvertrages, des TVÖD, zum Inhalt. Die Forderungen für die Tarifverhandlungen werden auf der Basis der tarifpolitischen Grundsätze unserer Gewerkschaft entwickelt, die wiederum durch die Diskussion in und Beschlüsse von unseren Gremien zustande gekommen sind. Diesen Tarifvertrag anzuwenden und den diakonischen Gewerkschaftsmitgliedern die Mitarbeit an diesen Grundsätzen nicht zu ermöglichen ist ein Widerspruch, der im Sinne der Arbeitnehmer*innen aufgelöst werden muss.

„Bei der Realisierung des Leitbildes einer teilhabegerechten Gesellschaft kommt den Gewerkschaften eine grundlegende Funktion zu. Neben den in freier Verantwortung tätigen Unternehmern und den von ihnen beauftragten Managern, deren Bedeutung die EKD in der Denkschrift »Unternehmerisches Handeln in evangelischer Sicht« herausgestellt hat, sind die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Interessenverband wie als gesellschaftlicher Ordnungsfaktor und Wertegemeinschaft ebenso von zentraler Bedeutung. Eine wohlgeordnete Gesellschaft braucht entscheidungsfreudige Unternehmer und starke, souveräne und solidarische Gewerkschaften“.

Auch die Arbeitgeber aus diakonischen Unternehmen haben die Möglichkeit über ihre Unternehmerverbände wie z.B. den VdDD, aber auch über Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege wie zum Beispiel dem Diakonischen Werk Württemberg zur Verwirklichung einer teilhabeorientierten, gerechten Gesellschaft mitzuwirken. Und sie tun dies glücklicherweise ja auch – immer öfter auch gemeinsam mit Gewerkschaften. Die Teilnahme der Vertreterinnen der diakonischen Unternehmen an den Sitzungen erfolgt sicherlich nicht in der Freizeit.

Herzlichen Dank, dass Sie mir zugehört haben.

Irene Gölz

¹ Nikolaus Schneider. Kirchen und Gewerkschaften teilen gemeinsame Werte. Beitrag auf der Tagung "Gewerkschaften und Kirche. Akteure im gesellschaftlichen Wandel", Bad Herrenalb, November 2011

² Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. April 2015

³ Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. April 2015

Was wünschen sich Beschäftigte im öffentlichen Dienst: Mehr Geld, mehr Freizeit oder eine Kombination aus beidem?



Quelle: <https://www.verdi.de/arbeitszeitumfrage-oed>

Vom 24. April bis zum 30. Juni 2019 haben wir mit der Arbeitszeitumfrage allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Möglichkeit gegeben, uns ihre Sicht der Dinge zum Thema Arbeitszeit mitzuteilen. Mehr als 210.000 Kolleginnen und Kollegen folgten unserem Aufruf und gaben Antworten. Sie klickten am Computer, wischten mit dem Finger auf dem Smartphone oder setzten auf den Papierfragebögen ihr Kreuz.

Die Ergebnisse in Kürze:

Die Wahlmöglichkeit zur Entscheidung zwischen freier Zeit und mehr Geld ist für beinahe jede/n Befragte/n mit 95 Prozent von großer Bedeutung.

- 57 Prozent der Befragten wären bereit, zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit eine (tarifliche) Gehaltssteigerung einzutauschen.
- Fast 70 Prozent der Befragten arbeiten länger als vertraglich vereinbart.
- Die Arbeitszeitangleichung Ost und West ist ein großes Thema.
- 58 Prozent der Befragten sprechen sich für eine sofortige Angleichung der Arbeitszeit von Ost und West aus.

Den vollständigen Ergebnisbericht gibt es hier zum herunterladen. (https://www.verdi.de/++file++5da727552193fb09e194d185/download/ver.di_Ergebnisbericht_AZ.pdf)

Wie geht es weiter?

Nach Abschluss der Umfrage wird ver.di ins Detail gehen.

Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Berufsbereiche des öffentlichen Dienstes will ver.di einzelne Themen und Fragestellungen der Umfrage vertiefen und dazu Einzel- und Gruppeninterviews führen. Die „Praktiker*innen“ sind die Experten ihrer Arbeit und ihrer Branche. Hier gilt es, Sichtweisen zu entdecken, zu hinterfragen und Erkenntnisse zu gewinnen, die über die bisherigen Antworten der Arbeitszeitumfrage hinausgehen. Auf Quantität folgt sozusagen Qualität.

Neues Urteil des BAG zu Freizeitausgleich für Betriebsratssitzung

Nachdem ein Rettungssanitäter des DRK in den Vorinstanzen, einschließlich Landesarbeitsgericht, gescheitert war, hat er sein Anliegen bis vor das Bundesarbeitsgericht geklagt.

Die Frage war, ob ein Betriebsratsmitglied seine Freizeit für sein Amt opfern muss oder ob der Arbeitgeber diese Stunden auf sein Arbeitszeitkonto gut schreiben muss. Der Kläger ist vollkontinuierlich in Wechselschicht beschäftigt. Oft finden Betriebsratssitzungen in seiner Frei-Woche statt.

Das BAG stellte nunmehr in seinem Urteil vom 15.05.2019 fest, dass es nicht ausreiche, den Arbeitnehmer im Voraus unter Fortzahlung der Vergütung von einer Nachtschicht freizustellen. www.bag-urteil.com/15-05-2019-7-azr-396-17/

Das BAG sagt vielmehr, dass immer Anspruch auf Freizeitausgleich für (betriebsbedingt) während der Freizeit geleistete Arbeit besteht. Für den Arbeitstag während der Freizeit muss also immer bezahlter Ausgleich an einem anderen Arbeitstag gewährt werden. Nur dann handelt es sich um einen echten Freizeitausgleich.

Das BAG stärkt mit seinem Urteil das Recht der Betriebsratsmitglieder auf planbare Freizeit bzw. einen echten Ersatz für durch (betriebsbedingte) Arbeit unterbrochene Freizeit.

Die im Vorfeld gewährte Arbeitsbefreiung von der Nachtschicht stellt keine angemessene Entschädigung dar. Zudem hat der Arbeitgeber zu beachten, dass nach § 5 Abs. 1 ArbZG Arbeitnehmer nach Ende ihrer täglichen Arbeitszeit eine elfstündige Ruhezeit haben müssen.

Bereits 2017 hat das BAG entschieden, dass diese Ruhephase auch vor einer Betriebsratssitzung nach der letzten vorhergehenden Arbeitsschicht einzuhalten ist.

Siehe hierzu auch BAG 18.1.2017 - 7 AZR 224/15.



ver.di und Arbeitgeberverband BVAP* haben Verhandlungen über einen bundesweiten Tarifvertrag Altenpflege aufgenommen

Pressemeldung herausgegeben von ver.di

25.10.2019

Einen Tag, nachdem der Deutsche Bundestag das Pflegelöhneverbesserungsgesetz beschlossen hat, haben die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) am heutigen Freitag (25.10.) in Berlin ihre Verhandlungen über einen bundesweiten Tarifvertrag Altenpflege begonnen. „Es ist gut, dass wir dieses ambitionierte Projekt jetzt gestartet haben, aber wir haben noch viel Arbeit vor uns. Es werden schwierige Verhandlungen“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler, das für ver.di die Verhandlungen führt, im Anschluss. Beide Seiten hätten sich darauf verständigt, auch einen Tarifvertrag für die Auszubildenden abzuschließen. „Das ist ein gutes Signal“, so Bühler. Die Tarifverhandlungen werden am 4. November 2019 in Berlin fortgesetzt; weitere bereits vereinbarte Verhandlungstermine sind der 13. November und der 22. November. Ziel ist, noch in diesem Jahr einen Tarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzuschließen, der vom Bundesarbeitsminister auf die gesamte Altenpflege erstreckt wird.

Diese tariflichen Regelungen müssten dann auch Arbeitgeber einhalten, die bislang sehr niedrige Löhne zahlen und schlechte Arbeitsbedingungen bieten. Bestehende bessere Tarifverträge blieben von dem neuen bundesweiten Tarifvertrag unberührt. Bühler: „Überall werden gute, engagierte Beschäftigte für die Altenpflege gesucht; die kann man nur durch gute Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung gewinnen.“ Ein bundesweit geltender Tarifvertrag mit rechtlich verbindlichen Mindestbedingungen sichere das Lohnniveau in diesem gesellschaftlich wichtigen Arbeitsfeld nach unten ab und schütze auch die Arbeitgeber vor einem ruinösen Wettbewerb. Konkret fordert die ver.di-Tarifkommission für Beschäftigte ohne Ausbildung ein Einstiegsentgelt von 13,50 Euro pro Stunde, für Beschäftigte mit dreijähriger Ausbildung soll es

16,70 Euro pro Stunde betragen. (Zum Vergleich: Der Pflegemindestlohn liegt derzeit im Westen bei 11,05 Euro pro Stunde und im Osten bei 10,55 Euro; der gesetzliche Mindestlohn beträgt derzeit 9,19 Euro pro Stunde.) „Die Entgelte im Tarifvertrag müssen den Lohnabstand zwischen Alten- und Krankenpflege deutlich verringern“, so Bühler.

ver.di begrüßt das Pflegelöhneverbesserungsgesetz, das am Donnerstag (24.10.2019) vom Deutschen Bundestag beschlossen wurde. „Das Gesetz selbst sorgt zwar nicht automatisch für bessere Löhne – es ebnet aber den Weg für den Tarifvertrag, der auf die gesamte Altenpflege erstreckt werden kann“, so Bühler. Damit der Zielkonflikt zwischen fairer Bezahlung der Beschäftigten, ausreichendem Personal und Begrenzung der Kosten für die Pflegebedürftigen gelöst werde, brauche es als ersten Schritt eine Begrenzung des von den Pflegebedürftigen zu tragenden Eigenanteils der Pflegekosten. Bühler: „Damit das Lebensrisiko Pflege solidarisch abgesichert wird, brauchen wir letztlich eine Pflegebürgerversicherung.“

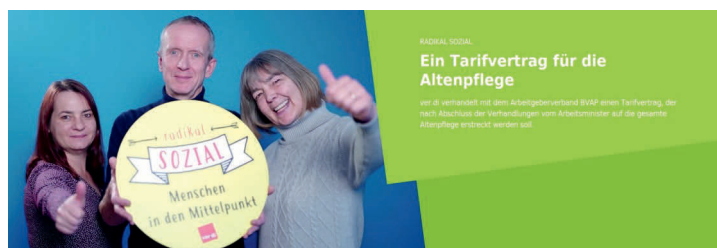


Am 17.12.2019 findet die vierte und letzte geplante Verhandlungsrunde mit der „Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche“ (BVAP) statt.

Wir dürfen auf das Ergebnis gespannt sein!

* BVAP – Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/altenpflege/+co+f75d0e18-f41d-11e9-86ac-525400b665de>



Arbeitskreis Altenhilfe, die letzten drei Jahre Ein Rückblick *auf unsere Arbeit*

Der Arbeitskreis Altenhilfe beschäftigte sich in den letzten Jahren nicht nur mit den neuesten Themen aus der Sozial- und Pflegepolitik sondern auch intensiv mit dem Themenschwerpunkt "Wir helfen mitbestimmen".

Martin und mir war es wichtig diese Diskussion im Arbeitskreis Altenhilfe fest zu verankern. Damit wollten wir den Teilnehmer*innen die Möglichkeit bieten, sich über ihre MAV-Arbeit offen auszutauschen. Unter dem Tagesordnungspunkt „Wir helfen mitbestimmen“ wurden die unterschiedlichsten Themen, aus ganz unterschiedlichen MAVen vorgestellt. Die Mitarbeitervertretungen nutzten diese Möglichkeiten ihre Arbeit darzustellen. Dabei war nicht wichtig, ob das Thema erfolgreich abgeschlossen wurde, ob es bereits beendet oder erst in Planung war. Es ging vor allem darum die Wege, Gedankengänge, rechtliche Grundlagen einer MAV zu erläutern und aufzuzeigen.

Themen waren unter anderem:

- Anschaffung von Arbeitshilfsmittel für die Kolleg*innen
- Umsetzung der Mitbestimmung bei Dienstplänen
- Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung
- Antrag und Umsetzung der Ausbezahlung der Schichtzulage und Geriatriezulage

Die Diskussionen und Überlegungen zu den einzelnen Punkten der Mitbestimmung waren spannend,

praxisnah, vielseitig und wir konnten alle davon profitieren!

Der Arbeitskreis Altenhilfe zeigte bei Aktionen wie z.B. dem Tag der Pflegenden, gemeinsam mit ver.di großen Einsatz und ein hohes Maß an Kreativität.



Spielerisch stellten wir den chaotischen Arbeitsalltag von Pflegekräften dar, indem wir mitten auf der Königstraße in Stuttgart einen Rollstuhl Parcours aufbauten. Wir zeigten auf wie stressig es ist, mit wenig Personal und unerwarteten Krankheitsausfällen zurechtzukommen. Es wurde deutlich, dass es unmöglich ist, die vielen und unterschiedlichsten Ansprüchen der zu Pflegenden, Angehörigen und Ärzten zu erfüllen. Geschweige denn mit der Bürokratie, der vom Medizinischen Dienst geforderten Dokumentation, zurechtzukommen.

In einer anderen Aktion interviewten wir an unserem Infostand in der Stadtmitte Stuttgart Politiker zum Thema Pflege in Deutschland. Gäste waren unter anderem Frau Bundeskanzlerin Merkel, Herr Kretschmann und Herr Spahn. Da die Politiker sich nicht selbst stellen wollten, wurden sie von Kolleginnen und Kollegen dargestellt. Dass die Pflege bereits am Tropf hängt stellten wir, aus unserer Sicht passend, symbolisch im Pflegebett dar.

Außerdem sammelten wir fleißig von Passanten*innen Heilmittelverordnungen auf Rezept für die Pflegekräfte. Auch bei dieser Aktion konnten wir unsere Probleme in der Altenpflege gut in der Öffentlichkeit platzie-



ren und viele anregende Gespräche, gekoppelt mit einer Unterschriften-Aktion, durchführen.



Als die Konzertierte Aktion Pflege von der Landesregierung ins Leben gerufen wurde, fanden wir, dass wir diese Arbeit den bisherigen Verantwortlichen des Sozialsystems nicht allein überlassen sollten. So bildete sich im Arbeitskreis eine Arbeitsgruppe. Diese beschäftigte sich intensiv mit den Themen der Konzertierte Aktion Pflege und formulierte in einem Schreiben klare und deutliche Forderungen an die Politik, wie man die Altenpflege aufwerten kann. Dieses Schreiben ging an die zuständigen Ministerien. Leider warten wir bis heute auf eine Antwort.

Beim Thema Pflegekammer in Baden-Württemberg waren wir uns schnell einig, dass eine Pflegekammer unsere Probleme nicht löst sondern allenfalls verschleiert. Außerdem empfinden wir die Zwangsverkammerung als bodenlose Frechheit! In der heutigen Zeit sollte doch bitte die Beschäftigten frei entscheiden können, welche Organisation unterstützt wird. Im Arbeitskreis entstand die Idee einer Resolution der AGMAV gegen die Errichtung einer Pflegekammer in Baden-Württemberg. Diese wurde in der Vollversammlung der AGMAV-Württemberg einstimmig beschlossen und an Sozialminister Lucha übergeben.

Im letzten Arbeitskreis kümmerten wir uns um das Thema Gefährdungsanzeige. Weshalb ist eine Gefährdungsanzeige wichtig. Sind Mitarbeitende verpflichtet über gefährliche Situationen am Arbeitsplatz zu informieren? Kann der Arbeitgeber sich weigern eine Gefährdungsanzeige entgegenzunehmen? Lauter Fragen, die Herr Sütterle von der GUV/FAKULTA ausführlich beantwortete. Anhand von vielen Praxisbeispielen aus dem Ar-

beitsalltag, schilderte er lebhaft die bestehenden Gefahren bezüglich Arbeitnehmerhaftung, bzw. Arbeitgeberhaftung und welchen Unterschied es

zwischen einer groben fahrlässigen Handlung und einer fahrlässigen Handlung gibt. Nach dem Arbeitskreis war allen Teilnehmer*innen klar: Eine Gefährdungsanzeige bei bestehender Gefahr, ist ein absolutes Muss!

Anschließend an den Arbeitskreis im Oktober besuchte ein Teil von uns die Tagung der Landessynode. Wir folgten dem Bericht über die

10. Weltkonferenz der Religionen für

den Frieden. In den Pausen standen wir für Gespräche mit den Synodalen über die unsinnige ACK-Klausel im MVG.Wü bereit und versuchten so, die Synodalen über unser Anliegen aufzuklären und sie davon zu überzeugen, dass diese Klausel nichts mehr im MVG.Wü zu suchen hat. Wer in Kirche und Diakonie arbeitet, darf nicht von der Mitbestimmung ausgeschlossen werden.

Dies war unser kurzer Rückblick über die Arbeit der letzten Jahre des Arbeitskreises Altenhilfe.

Unser Motto:

Wissen ist Macht! Daher ist das Upgrade zu den Sozial- und Pflegepolitischen Themen enorm wichtig. Wenn wir rechtzeitig eingreifen wollen müssen wir - die Expertinnen und Experten aus der Pflege - möglichst auf dem neusten Stand der Geschehnisse sein.

Alle Infos zu den nächsten Terminen und Kontaktmöglichkeiten findet Ihr auf der AGMAV-Homepage. Martin Nestele und ich freuen uns über Eure Teilnahme! Bei Fragen oder Anliegen könnt Ihr Euch gerne persönlich an uns wenden. Martin.Nestele@bruderhausdiakonie.de oder Miriam.Fischer@agmav-wuerttemberg.de



Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD) spaltet die Belegschaft in der Diakonie und beschließt hanebüchene Arbeitszeitregelung

Die ARK.DD hat beschlossen, dass die Entgelte der Beschäftigten steigen sollen. Allerdings nicht für alle gleich.

Während es z.B. im TVöD gelungen ist, für die unteren Lohngruppen mehr zu vereinbaren, erhalten Beschäftigte unterhalb der EG 7 in der AVR Diakonie Deutschland eine um mindestens zwei Prozent geringere Lohnerhöhung.

Kolleginnen und Kollegen im Osten, in Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein - seltsamerweise nicht in Hamburg - erhalten die Steigerung drei Monate später. Das bedeutet, dass die Schere zwischen den unteren Lohngruppen und den anderen noch weiter geöffnet wird.

Damit wollen sich die diakonischen Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte auf dem Rücken derer, die eh schon wenig verdienen weitere Vorteile verschaffen.

Richtig wäre stattdessen gemeinsam mit den anderen Verbänden an der dringend notwendigen Aufwertung der Sozial- und Pflegearbeit mitzuarbeiten.

Dieser unsoziale Beschluss wird jetzt auch noch von der 'Arbeitnehmerseite' in der ARK DD als Erfolg verkauft.

Die Vollversammlung der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (Buko) hat diesen Skandal auf das schärfste verurteilt!

Einschränkung der Freizeitplanung

Ab April 2020 soll es eine sogenannte Vertretungspauschale geben. Das bedeutet:

Die Beschäftigten **müssen sich in ihrer Freizeit bis zu 2 Stunden bereithalten**, um ggf. die Arbeit aufzunehmen. Die Dauer der Arbeit liegt aber nicht innerhalb dieser zwei Stunden, sondern kann irgendwann an diesem Tag beginnen. Diese Maßnahme darf dreimal pro Monat angeordnet werden. Diese Tage stehen für eine verlässliche Freizeitplanung nicht mehr zur Verfügung.

Der finanzielle Ausgleich für den verlorenen Tag beträgt 30 EUR.

Hier haben die Arbeitgeber ihr Ziel der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit voll erreicht.

Dieser Beschluss ist dazu geeignet, die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen weiter zu beeinträchtigen, weil man verpflichtet wird dem Arbeitgeber noch mehr und unberechenbar zur Verfügung zu stehen. Die für die Regeneration erforderliche Disposition über die Freizeit wird unerträglich eingeschränkt.

Die Buko befürchtet, dass diese Regelung dazu führen wird, dass betroffene Beschäftigte diakonische Einrichtungen verlassen werden und fordert alle Mitarbeitervertretungen auf, solchen Vertretungsbereitschaften nicht zuzustimmen!

Es zeigt sich einmal mehr, dass das Modell des Dritten Weges nur den Arbeitgebern dient.

In Tarifvertragsverhandlungen hingegen bestimmen die Arbeitnehmer*innen über die Tarifforderungen mit, werden über den jeweiligen Stand der Verhandlungen informiert und entscheiden über die Annahme des Verhandlungsergebnisses mit.

In der ARK.DD gibt es nicht einmal einen Hinweis, dass überhaupt verhandelt wird und somit hat die „Basis“, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nichts zu melden.

Mit der Buko fordern wir die Arbeitnehmervertreter in der ARK.DD auf:
Macht den Weg frei für faire Tarifvertragsverhandlungen!

Ver.di Kampagne zum
„Holen aus dem Frei“.
Gefunden auf:
www.respekt-im-uniklinikum.de/sites/respekt-im-uniklinikum.de/files/mein_freigeh%C3%B6rt_mir1.jpg



Die evangelische Kirche und ihre Diakonie haben kein Selbstbestimmungsrecht

In ihrer diesjährigen Klausurtagung hat sich die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften* auch mit der Verfassungsklage der Diakonie Deutschland gegen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) beschäftigt. Das BAG hatte geurteilt, dass diakonische Einrichtungen nicht von jedem und jeder ihrer Beschäftigten verlangen kann, Mitglied einer Kirche zu sein. Dieses dürfe nur dann gefordert werden, wenn es für die konkrete Stelle wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Bundeskonferenz begrüßt Rechtsprechung

Die Bundeskonferenz begrüßt die o. a. Rechtsprechung des BAG, die den Vorgaben des Europäischen Gerichtshof (EuGH) folgt, ausdrücklich. Schon viel zu lange haben Kirche und Diakonie aus der Norm des Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) überzogene Rechte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Beschäftigten abgeleitet. In Art. 137 Abs. 3 WRV heißt es: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“ Dort steht nicht, dass die Religionsgemeinschaft irgendetwas selbst bestimmt. Ordnen und verwalten ist etwas fundamental anderes als bestimmen.

Das heutige kirchliche Arbeitsrecht ist eine „Nebenrechtsordnung“ als Ergebnis einer Politik, die vor 70 Jahren den Weg dazu geebnet hat. Viel zu lange hat die Rechtsprechung in Deutschland sie unkritisch hingenommen und sogar zur Entscheidungsgrundlage gemacht. Anders als in der Weimarer Republik, in der das Betriebsrätegesetz auch für kirchliche Einrichtungen Geltung hatte, gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in diakonischen Einrichtungen nicht.

Dieses erreichten die Kirchen im Jahr 1952 unter anderem mit dem Versprechen, für ihre Betriebe bessere Regelungen zu schaffen.

Kirchen halten nicht Wort

Dieses Versprechen haben die Kirchen bis heute nicht eingelöst. Selbst das Versprechen, das führende Vertreterinnen und Vertreter der EKD auf der vergangenen Synode im November 2018 in

Würzburg gaben, wurde gebrochen: Zunächst äußerten sie, dass Kirchengesetze, die mit weltlichen Gesetzen konkurrieren, nur soweit von staatlichen Gesetzen abweichen sollen, wie es theologisch geboten sei. In Folge änderten sie das Mitarbeitervertretungsgesetz in einer Weise, die z. B. im Bereich Einigungsstellen sehr deutlich hinter dem BetrVG zurück bleibt, ohne dass dies auch nur im Geringsten theologisch begründbar ist.

Kein Verständnis für Gang nach Karlsruhe

Die Bundeskonferenz hat kein Verständnis für die Anrufung des Bundesverfassungsgerichtes durch die Diakonie Deutschland. Es hätte der Diakonie gut angestanden, die Entscheidung des BAG zu akzeptieren und ihre Einstellungspraxis entsprechend anzupassen. Zumal es in der Praxis der Einstellung ohnehin ein sehr buntes Bild gibt: Von Einrichtungen, die Niemanden einstellen, der nicht Christ ist, bis zu Einrichtungen die danach nicht einmal fragen, ist alles dabei.

Völlig unverständlich ist für die Bundeskonferenz die Begründung, die der Präsident der Diakonie, Ulrich Lilie, u. a. für den Gang nach Karlsruhe gegeben hat: – „Menschen, die unsere Hilfe in Anspruch nehmen, dürfen schließlich erwarten, dass sie in einem kirchlichen Umfeld umsorgt werden, dass sie bei Bedarf zum Gottesdienst geleitet werden, mit ihnen gebetet wird. Dazu gehört, dass in diakonischen Einrichtungen evangelische Christen arbeiten. Nicht zwingend überall, aber dort, wo es nach unserem Selbstverständnis erforderlich ist.“ – „Mit unserer Verfassungsklage wenden wir uns

Buko
agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

* Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss aller Gesamtausschüsse bzw. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Diakonischen Einrichtungen und vertritt somit indirekt die 530.000 Beschäftigten in der Diakonie.

Vertreterinnen der AGMAV Württemberg in der buko sind Uli Maier und Sonja Brösamle. Sonja Brösamle gehört der Sprechergruppe an.

dagegen, dass theologische Kernfragen von Juristen entschieden werden.“ – „Jedenfalls ist tiefe Skepsis angebracht, ob Juristen besonders geeignet sind, darüber zu entscheiden, ob eine Person den möglichen religiösen Anforderungen an eine Stelle entspricht.“

Diakonie spricht Richtern pauschal die Kompetenz ab

Die Bundeskonferenz findet es ungeheuerlich, dass die Diakonie Deutschland sämtlichen Richtern die Kompetenz abspricht, zu entscheiden, ob die Mitgliedschaft in einer Kirche für eine konkrete Stelle wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Richter*innen müssen häufig über sehr komplexe

Sachverhalte entscheiden. Sie lernen in ihrer Ausbildung, Beweise zu erheben und zu bewerten.

Das wird dann wohl auch für theologische Aussagen, die die Kirche macht, möglich sein.

Nur muss dann die Kirche bzw. die einstellende Einrichtung klipp und klar darlegen, weshalb für die bestimmte Stelle die Mitgliedschaft tatsächlich wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und nicht nur gefühlt. Dann muss allerdings die Kirche bzw. die einstellende Einrichtung eindeutig darlegen, weshalb für die bestimmte Stelle die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und nicht nur gefühlt. Offenbar wollen sie sich davor drücken.

Bovenden im Juni 2019

Keine Stimme der Mitarbeitenden in der Konferenz Diakonie und Entwicklung (KDE)

Vertreter*innen der Mitarbeitenden bei der Diakonie Deutschland unerwünscht.

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (Diakonie Deutschland) duldet in ihrem höchsten Beschlussorgan, der Konferenz Diakonie und Entwicklung (KDE), die Vertreter der Beschäftigten diakonischer Einrichtungen nur als stille Beobachter.

Die Bundeskonferenz (Buko) der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse, der Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen, hat die Diakonie Deutschland gebeten, Vertreter mit beratender Stimme in die KDE entsenden zu dürfen. Damit sollte gewährleistet werden, dass die über 500.000 Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen im höchsten Beschlussgremium der Diakonie Einfluss nehmen können. Das wurde vom Vorstand der Diakonie Deutschland abgelehnt. Die Begründung ist unter anderem, dass dadurch das ausgewogene Gleichgewicht der KDE in Frage gestellt würde und die Buko nicht bevorzugt werden dürfe.

In der KDE sitzen neben Leitungspersonen diakonischer Einrichtungen auch zwei Vertreter des bundesweit organisierten Arbeitgeberverbandes der Diakonie.

Die KDE beschließt unter anderem die Regeln für die Arbeitsrechtssetzungen in der Diakonie, die Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission, welche die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten beschließt, sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden an der bisher kaum umgesetzten Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen.

Und das alles ohne Beteiligung der gewählten Vertreter*innen der Beschäftigten der diakonischen Einrichtungen.

Die Bundeskonferenz kann hier kein „ausgewogenes Gleichgewicht“ in der Konferenz Diakonie und Entwicklung erkennen.

Die Rechtsprechung ist bisher davon ausgegangen, dass im Modell des „Dritten Weges“ ein Ausgleich der Interessen ähnlich wie bei Tarifvertragsverhandlungen gegeben sei. Das Ungleichgewicht zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und der Beschäftigten bei der Erstellung der Ordnungen und Regeln, nach denen der „Dritte Weg“ gestaltet wird, offenbart sich hier sehr deutlich. Es bleibt abzuwarten, ob dies Auswirkungen auf die Rechtsprechung haben wird.

Siegfried Löhlau

Mitglied der Sprechergruppe der Buko

Sind Artikel neutral oder kann frau / man sie neutral nutzen?

(Ein nicht neutraler Kommentar)

Die Diskussion ist nicht neu und trotzdem nach wie vor unerfreulich.

Wie schreibe und spreche ich so, dass alle in unserem Leben vorhandenen Geschlechter (mehr als zwei) vorkommen, also wahr - und ernst genommen werden.

Die Antworten darauf sind, auch das ist nicht neu und trotzdem unerfreulich, sehr unterschiedlich und grob in drei Lager aufzuteilen.

Zum ersten wird vertreten, dass Sprache Wirklichkeit abzubilden hat und sie auch schafft. Was zur Konsequenz hat, dass w/m und auch d in der Sprache vorkommen muss. Alles andere führt dazu, dass die nicht erwähnten Geschlechter als nicht erwähnenswert betrachtet und damit abgewertet werden. Sie finden also im Sprachgebrauch nicht statt. Das wiederum hat zur Folge, dass das erwähnte Geschlecht, in der Regel das männliche, überbewertet und mit einem Alleinstellungsanspruch versehen wird. Ob das den Männern wirklich gut tut, darf bezweifelt werden.

Zum zweiten wird mitgeteilt, dass es sprachlich sehr kompliziert ist, immer alle Geschlechter zu berücksichtigen, dass Sprache dadurch nicht mehr les - und verstehbar verhunzt, dass viel zu viel Zeit, Strom und auch Papier verbraucht wird usw. usf.

Damit w und neuerdings auch d nicht unerwähnt bleiben, das soll ja auch nicht sein, muss ein kleiner Satz reichen:

Mit der männlichen Form ist auch die weibliche sowie die diverse gemeint.

Manchmal folgt dann noch der Hinweis auf die englische Sprache.



Zum dritten ist im März 2019 der sog. „Aufruf zum Widerstand“ veröffentlicht worden. Hier wird u.a. von selbsternannten Fachleuten behauptet, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem grammatischen und dem natürlichen Geschlecht gibt. Er wird als Generalirrtum bezeichnet. Deshalb besteht auch keine Benachteiligung des weiblichen und diversen Geschlechts, wenn ausschließlich das männliche benutzt wird. Es ist lediglich gramma-

tisch gemeint und nicht natürlich. Als Belege werden der Löwe, die Giraffe und das Pferd angeführt. Zudem würde die Sprache beschädigt und damit die Sprachfähigkeit beeinträchtigt. Zudem stellt eine gendergerechte Sprache auch keinen Beitrag zur Besserstellung der Frau in der Gesellschaft dar.

Damaris Nübling, Linguistin, Professorin für Historische Sprachwissenschaft des Deutschen, hat sich dankenswerter Weise zu einem Widerruf entschieden.

Damaris Nübling führt aus, dass gerade bei Personenbezeichnungen der Bezug zwischen dem Genus, also dem grammatischen Geschlecht und dem natürlichen Geschlecht besonders eng und jahrhundertealt ist. Und zwar so eng, dass sogar bei Anglizismen wie Queen und Boy selbstverständlich die entsprechenden Artikel verwendet werden. Bei der Tierwelt sind tatsächlich Ausnahmen vorhanden, aber eben Ausnahmen.

Sehr spannend ist der Widerruf, als Damaris Nübling auf weitere „Ausnahmen“ eingeht und diese einordnet.

Zitat aus ihrem Kommentar „Das“ Weib, „die“ Memme: Artikel sind nicht neutral, Wochenzeitung DER FREITAG, 14.03.2019

„Gerade weil der Verweis von Genus und Geschlecht so zuverlässig ist, sind die vermeintlichen Ausnahmen wie das Weib oder die Tunte bei genauerem Hinsehen gar keine. Vielmehr bestätigen sie ihn besonders drastisch. Mit der grammatischen „Fehleinordnung“ wird gesellschaftliches „Fehlverhalten“ sanktioniert: die Memme stellt Männer aus, die ihrer Geschlechtsrolle nicht nachkommen, die Tunte solche, die nach überkommener Meinung das „falsche Geschlecht“ begehren und sich insofern „wie Frauen“ verhalten. Deshalb werden sie ins Femininum verfrachtet. Diese Tatsache berichtet uns viel darüber, was Geschlecht eigentlich ausmacht beziehungsweise ausgemacht hat, und genau hier wird es interessant. Für „verfehlende“ Frauen eignet sich nicht das Maskulinum, da es das Genus für die hierarchisch höherstehende männliche Geschlechtsklasse ist. Vielmehr kommt das Neutrum zum Einsatz, das vor allem Babys, Tiere und Objekte bezeichnet. Hier werden Frauen eisortiert, die verachtet (das Weib, das Mensch) oder sexualisiert und damit objektifi-

ziert werden (das Playmate). Auch die Rede von das Merkel fällt in diese Rubrik: Im Neutrum wird wie durchgehend als Versagerin dargestellt. So nimmt es nicht wunder, dass maskuline Berufs- und Rollenbezeichnungen mehrheitlich männlich verstanden werden. Dies wurde in über einem Dutzend wissenschaftlicher Experimente längst nachgewiesen.“

Zu der Behauptung im o.a. „Aufruf“, dass gendergerechte Sprache keine Besserstellung der Frauen in der Gesellschaft erreicht, soll der Hinweis reichen, dass die regelhafte Nichterwähnung von Geschlechtern sie letztlich aus der zwischenmenschlichen verbalen Kommunikation ausschließt, sie also ignoriert. Das stellt schon für sich eine eklatante Benachteiligung dar. In den Zusammenhang gestellt mit weiteren gesellschaftlichen Diskriminierungen von Frauen z.B. der deutlich geringeren Bezahlung, wird mehr als deutlich um was es geht: wenn ich ein oder mehrere Geschlechter erst gar nicht erwähne, dann gibt es sie letztlich nicht, zumindest nicht in der öffentlichen Wahrnehmung,

dann sind also wie auch immer geartete Benachteiligungen in letzter Konsequenz nicht vorhanden bzw. zu vernachlässigen.

Der erste Schritt zur Besserstellung der Frau in der Gesellschaft ist folglich wohl derjenige, sie in der üblichen Kommunikation, also in der Sprache, endlich wahrzunehmen.

Ist es wirklich zu viel verlangt, sich hier ein bisschen anzustrengen und irgendwie doch auch die Sprache zu bereichern? Oder geht es doch darum, Benachteiligungen anderer zur Bewahrung eigener Vorteile beizubehalten?

Noch ein Hinweis:

Wie es gut gelingen kann, die Geschlechter in der Sprache vorkommen zu lassen, ist in der Broschüre „Sie ist unser bester Mann“ nachzulesen. Herausgeberinnen sind die EKD und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung: www.ekd.de

Für den Arbeitskreis Gleichstellung

Sabine Handl-Bauer und Christian Lawan

Bundesverdienstkreuz für Manuela Rukavina

AGMAV-Beiratsmitglied und Vorsitzende des ver.di Landesbezirksfrauenrates Manuela Rukavina wurde am 22.5.2019 mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet.



Frank-Walter Steinmeier ehrte Manuela Rukavina bei einer Matinee im Berliner Schloss Bellevue für ihr Engagement in der politischen Bildung.

Laut Bundespräsidialamt hat sich Manuela Rukavina bereits seit jungen Jahren für Gleichberechtigung eingesetzt und unter anderem gegen Frauen- und Altersarmut, für die Verbesserung der Situation geflüchteter Frauen und eine Gesellschaft ohne Prostitution gekämpft.

Bei einem Empfang am 5. Juni 2019 im ver.di Landesbezirk wurde das Bundesverdienstkreuz für Manuela Rukavina gebührend gefeiert und wir hatten

die Möglichkeit im Namen der AGMAV persönlich zu gratulieren.

Martin Gross, ver.di Landesbezirksleiter:

„Manuela Rukavina hat sich in herausragender Stellung und Weise für die Gleichberechtigung im Land eingesetzt. Insbesondere gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern kämpft sie bis heute unermüdlich an. Wir freuen uns ganz besonders, dass mit ihr eine Frau gewürdigt wird, die noch ganz lange mit ganzem Herzen ihr gesellschaftspolitisches Engagement fortsetzen wird. Mit dieser Verleihung wird nicht ein Lebenswerk nachträglich gewürdigt, sondern ein hochgradig aktueller und nötiger Einsatz ausgezeichnet.“

Herzlichen Glückwunsch Manuela zu dieser tollen Auszeichnung.



Bericht von der Vollversammlung am 13.7.2019

Die letzte Sommervollversammlung dieser Amtsperiode brachte wieder einmal einen vollen Saal im Kolpinghaus in Stuttgart.

Prälatin Gabriele Arnold aus Stuttgart führte mit ihrer Andacht in den Tag ein, sie ging auf die Rolle der Mitarbeitervertreter*innen ein, die in ihren Augen wichtige Aufgaben in den Einrichtungen übernehmen. Ihr Interesse im Blick auf Diakonie sei nicht, das wirtschaftliche Gelingen in den Vordergrund zu stellen, ihr Antrieb sei der zutiefst diakonische Gedanke, der Dienst am Nächsten.



Nach Feststellung der Formalien stellte der AGMAV-Vorsitzende, Uli Maier, den Delegierten Karin Unold-Fischer als neue Kollegin im AGMAV-Vorstand vor. Karin Unold-Fischer wurde in der Region Süd als stellvertretende Vorsitzende gewählt und ist damit Mitglied des AGMAV-Vorstandes. Die Aufgaben von Ursel Spannagel, die in den Ruhestand gegangen war, mussten neu verteilt werden. Martin Nestele wird verstärkt in die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und die damit verbundenen Gremien einsteigen. Sabine Handl-Bauer übernimmt zusammen mit Christian Lawan die Verantwortung für den AK-Gleichstellung.

Uli Maier berichtete von der Strategieklausur des Vorstands, in der unter Begleitung von Manuela Rukavina (Mitglied des Beirats) die Zusammenarbeit mit den für uns wichtigen Gremien analysiert wurde. Er betonte, dass die Beschlusslage der AGMAV-Vollversammlung zur Tarifstrategie TVÖD 1:1 sei und berichtete, dass immer wieder MAVen Regelungen vor Ort vereinbaren oder auf Druck des Arbeitgebers vereinbaren sollen, die nicht der AVR-Wü. entsprechen. Das gefährdet unsere Tarifstrategie TVÖD 1:1 und führt dazu, dass wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission unter Druck geraten aber auch andere MAVen können sich dadurch schwerer gegen Wunsch der Dienstgeber, Abweichungen zu verhandeln, wehren. Uli Maier kündigt an, dass das Thema im Rahmen der Tarifstrategie weiter vom Vorstand bearbeitet wird.

Irene Gölz, ver.di Landesfachbereichsleiterin nahm als Gast an der Vollversammlung teil. Sie stellte klar, dass Tarifverträge die Beschäftigten durch ihre normative Wirkung schützen, während die Arbeitsvertragsrichtlinien nur einzelvertraglich wirken. Sie stellte die „Unerhört“ Aktion der ver.di Tarifkommission-Diakonie vor und forderte die Delegierten auf, die „Unerhört“-Karten in die Betriebe mitzunehmen, damit die Mitarbeitenden ihre Forderungen an die Arbeitgeber und die Diakonie formulieren können. Die ausgefüllten Karten werden bei der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks im Herbst übergeben. Sie berichtete von den Bemühungen, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Altenhilfe zu erreichen. Für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände sei weiterhin das Festhalten am „Dritten Weg“ wichtiger als gute Bedingungen in der Altenpflege, sie lehnen eine Beteiligung bei den Tarifverhandlungen ab.

Zum Thema „Pflegekammer“ berichtete sie, dass sie wohl für Baden-Württemberg komme, im Moment sei Frühjahr 2021 anvisiert. In Rheinland-Pfalz ist bereits eine Pflegekammer gebildet, wobei vieles nicht transparent sei. Die Pflegekammer sei bspw. mit Vorgesetzten der Pflegekräfte besetzt, in welcher Art und Weise die Sprecher gewählt wurden, ist völlig undurchsichtig.

Es folgten die Berichte der Arbeitskreise. Bis auf den Arbeitskreis JAV haben alle AK's eine rege Beteiligung. Die nächsten Termine der AK's finden sich auf der AGMAV-Homepage.

Mit ca. 800 Teilnehmer*innen sind die AGMAV-Fortbildungen erneut sehr gut besucht, obwohl es das letzte Jahr in der Amtsperiode ist. Die Planung für 2020, so berichtete Uli Maier, ist in vollem Gange. Der Schwerpunkt nach den allgemeinen Neuwahlen werden die Grundschulungen für MVG und AVR sein. Das neue Beratungsangebot für die MAVen, die sogenannten „Round Tables“ werden gut angenommen. Die Round Tables sollen keine Fortbildungen ersetzen, sondern vielmehr den Austausch unter den Kolleg*innen fördern und Unterstützung bei der Durchsetzung vor Ort bieten.

Zum Schluss des Tätigkeitsberichts berichtete Uli Maier zu den Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit, mit zeitnahen Newslettern zu aktuellen Themen, der laufenden Aktualisierung des Internetauftritts,

den neuen „Mitteilungen“ für die MAVen und der „Wir!“ für die Mitarbeitenden mit dem Schwerpunktthema Kirchenarbeitsrecht und 70 Jahren Grundgesetz.

Uli Maier hob hervor, dass die Sitzungen des Beirats der AGMAV eine Bereicherung für den Vorstand und die AGMAV insgesamt seien. Er schloss mit dem Dank an die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle und den Vorstand für die Arbeit im ersten Halbjahr 2019.

Die Geschäftsführerin der AGMAV, Andrea Unterweger-Rösiger, ordnete das Urteil des EuGHs im Fall „Egenberger“ für die Delegierten ein. Der EuGH hatte entgegen des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass die Kirchen sich nicht mehr pauschal auf ihr Selbstbestimmungsrecht berufen können, um die Konfessionszugehörigkeit als Anstellungsveraussetzung zu rechtfertigen. Vielmehr muss diese Anforderung nun von nationalen Gerichten im Einzelfall überprüfbar sein. Die Kirchenzugehörigkeit muss eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung sein, die objektiv zu den vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Bedingungen und der fraglichen Tätigkeit gehört.

Nach der Mittagspause stand die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes auf dem Programm. Hanno Zinßer berichtete vom aktuellen Stand der Gespräche und Aktivitäten des Vorstands. Für die Diakonie-Mitarbeitervertretungen ist insbesondere wichtig, dass die ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung abgeschafft wird. Nach Berichten aus den MAVen wissen wir, dass in den meisten Einrichtung rund 20 % der Beschäftigten, in einzelnen Betrieben bis zu 50 % der Beschäftigten keiner Kirche oder keiner ACK-Kirche angehört. Der Gesprächskreis „Offene Kirche“ hat in die Sommersynode einen Gesetzesentwurf eingebracht, in dem die ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung im MVG.Wü gestrichen wird. In der Sommersynode wurde deutlich, dass Vertreter*innen der Gesprächskreise „Lebendige Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ mehrheitlich der Meinung sind, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretungen einer christlichen Kirche angehören müssen. Begründet wurde das unter anderem mit dem Argument, dass „MAVen Teil der Leitung seien“ ansonsten „würde das diakonische Profil verwässert“ und damit der kirchliche Charakter der diakonischen Betriebe. Andere Synodale vor allem aus der „Offenen Kirche“ und der „Kirche für morgen“

betonten den Mangel an Fachkräften, der eine Öffnung erfordere und dass es keine Diskrepanz zwischen Anstellungsveraussetzungen und MAV-Arbeit geben dürfe. Der Antrag wurde zur weiteren Bearbeitung in den Rechtsausschuss verwiesen.



Die Delegierten forderten ohne Gegenstimme die Streichung der ACK-Klausel aus dem MVG-Württemberg!

Der letzte Tagesordnungspunkt dieser Vollversammlung bezog sich auf die Tarifstrategie der AGMAV und wie sie sich in der praktischen Tarifarbeit auswirkt. Frauke Reinert berichtete den Delegierten von dem Termin vor dem Kirchengericht, wo ein Beschluss des Schlichtungsausschusses nach dem ARRg auf Betreiben der Arbeitgeber hinterfragt werden sollte. Nachdem die Kammer entschieden hatte, dass sie nicht zuständig sei, wurde der Rechtsweg nun doch nicht weiterverfolgt. Es war nach unserer Einschätzung ein „Versuchsballon“, ob ein solcher Klageweg in Württemberg entgegen den Regelungen im MVG und im ARRg möglich sei. Das nächste Thema in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im AVR-Ausschuss ist die Umsetzung des Schlichtungsspruches von 2018, welcher in den Einrichtungen der Samariter-GmbH als Anstellungsgrundlage die AVR-Württemberg Fassung TVöD festlegt. Der Schlichtungsspruch sieht vor, dass eine kostenneutrale Überleitung gefunden werden soll, was die Verhandlungen nicht einfach macht. Seit einem Jahr wird nun von den Arbeitgebern die Umsetzung verschleppt, die Verhandlungspartner*innen auf Seiten der AGMAV haben nicht den Eindruck, dass die Arbeitgeberseite und die Einrichtung ernsthaft an einer einheitlichen Tarifierung in Samariterstiftung und Samariter GmbH interessiert sind. Eine weitere Schlichtung im Februar entschied über den Antrag der Arbeitgeber zur „dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote“, damit ist ein

Bestandssicherungsverfahren gemeint, in welchem Lohnbestandteile dauerhaft abgesenkt werden können. In der Schlichtung wurde wenigstens die Forderung der AGMAV erreicht, dass die tariflichen Absenkungen auf maximal 10 Jahre begrenzt sind. Weitere Forderungen der AGMAV, wie der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen oder die Offenlegung von Gehältern von Leistungsorganen wurde nicht erreicht. Das Ergebnis der Schlichtung werten wir als Angriff auf unsere Tarifstrategie „TVöD 1:1“. Ein Antrag einer Einrichtung zu diesem neuen Verfahren liegt bereits vor.



Frauke Reinert machte deutlich, dass wir für die Durchsetzung unserer Interessen weder von der Landeskirche noch vom Vorstand des Diakonischen Werkes Hilfe und Unterstützung erfahren.

Es wird nochmals auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, AGMAV-Vorstandsmitglieder in Mitarbeiterversammlungen einzuladen um die Tarifstrategie der AGMAV vorzustellen. Die Strategie wurde auf Landes- wie auch Bundesebene bekanntgemacht und es besteht eine gute Zusammenarbeit mit der ver.di Tarifkommission Diakonie.

Durch Kartenabfrage konnten die MAVen berichten, wie in den Einrichtungen mit der Dienstbefreiung für den Besuch des Kirchentags (vorgesehen in der AVR) umgegangen wird. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es teilweise kein Problem ist und den Anträgen auf Dienstbefreiung entsprochen wird. In einigen Einrichtungen wird Dienstbefreiung für Kirchentage jedoch grundsätzlich abgelehnt. Teilweise wird die Dienstbefreiung mit dem tariflichen Fortbildungsurlaub nach ZRW 2 verrechnet.

Abschließend bedankte sich der Vorsitzende der AGMAV bei den Delegierten für ihr Engagement und wünschte ihnen einen schönen und erholsamen Sommer.

Hanno Zinßer

DSGVO: Abmahnungen aus Personalakte entfernen

Das LAG Sachsen-Anhalt hat entschieden, dass Abmahnungen auch in papiergeführten Akten nach den Grundsätzen der DSGVO zu entfernen sind.

Die Europäische Datenschutzgrundverordnung gilt nicht nur im Internet, sondern auch für die Personalakte - in Papierform. Das hat das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt festgestellt. Der Arbeitgeber muss deshalb unzulässige oder überholte Abmahnungen aus der Personalakte entfernen. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis schon beendet ist und die Akte nur in Papierform vorliegt.

Der Fall: Ein bei einer Supermarktkette angestellter Marktleiter kündigte sein Arbeitsverhältnis, nachdem es zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung gegeben hatte. Aus diesem Grunde erteilte ihm der Arbeitgeber eine Abmahnung. Nach der Kündigung verlangte der Arbeitnehmer, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Da der Arbeitgeber sich weigerte, klagte er mit Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Abmahnung muss aus der Personalakte gelöscht werden. Diese Verpflichtung ergibt sich direkt aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Bei einer Abmahnung handelt es sich um personenbezogene Daten. Die Tatsache, dass die Daten – also die ganze Personalakte und auch die Abmahnung – in Papierform vorliegen und nicht wie sonst in der Grundverordnung vorausgesetzt in digitaler, d.h. elektronisch gespeicherter Form, ist unerheblich. Denn auch in Papierform geführte Personalakten enthalten Daten, die – und darauf kommt es an – „strukturiert gespeichert und nach bestimmten Kriterien zugänglich gemacht werden.“ Nach der Grundverordnung muss der Arbeitgeber die erhobenen Daten – also die Abmahnung – löschen, wenn der Zweck der Erhebung entfallen ist.

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23. November 2018 – 5 Sa 7/17

Quelle: <https://www.dgb.de/themen/++co++75156a9e-9bfe-11e9-9ad8-52540088cada>



Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte

Der Arbeitskreis Lehrkräfte trifft sich zweimal jährlich ganztägig in verschiedenen diakonischen Einrichtungen oder in den Räumen der Gewerkschaft GEW.

Es kommen Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten wie z.B. aus Schulen für Erziehungshilfe, Schulen für Geistig- oder Mehrfachbehinderte, Fachschulen für Sozialpädagogik oder aus Sonderberufsfachschulen zum gemeinsamen Austausch zusammen.

Bei unseren Treffen werden aktuelle arbeitsrechtliche, tarifliche und politische Themen besprochen, die für Lehrkräfte relevant sind.

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt sind die vielen Besonderheiten einer Privatschule. Das Privatschulgesetz oder die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten in den Privatschuldienst bringen einige arbeitsrechtliche Sonderregelungen mit sich, die bei der MAV-Arbeit berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des AK-L unterstützen sich gegenseitig und bringen ihre Erfahrungen aus der MAV-Arbeit ein.

Bei vielen Fragestellungen arbeitet der Arbeitskreis Lehrkräfte sehr eng mit unserem zuständigen Gewerkschaftssekretär Lars Thiede von der GEW zusammen.

Im Sommer 2019 boten wir eine spezielle Fortbildung zum Arbeitsrecht für Lehrkräfte an, die auch für neu gewählte Kolleginnen und Kollegen einen ersten Überblick zu der Thematik bot.

Inhaltliche Schwerpunkte des letzten Jahres

In den letzten Monaten hat uns die Tarifrunde für den Tarifvertrag der Länder, der für die Bezahlung der Lehrkräfte relevant ist, beschäftigt. Einzelne Kolleginnen und Kollegen aus der Diakonie beteiligten sich an den Aktionen von GEW und ver.di. Der Abschluss ist ganz ordentlich und orientiert am Ergebnis des TVÖD (s. letzte AGMAV-Mitteilungen). Die Umsetzung ist recht kompliziert, da u.a. neue Entgeltgruppen eingeführt wurden und so Überleitungen notwendig sind.

Außerdem ist die Thematik der Beurlaubungen in den Privatschuldienst für Beamte weiterhin relevant. Das Land will beim aktuellen Lehrkräftemangel in Zukunft Beurlaubungen restriktiver handha-

ben. Dies könnte für unsere Schulen große Schwierigkeiten mit sich bringen, da sich dadurch der Personalmangel deutlich verschärfen dürfte.

Erfreulich war, dass auch alle Beamtinnen und Beamten an unseren Schulen, die zu Unrecht abgezogenen Gehaltsbestandteile zurückbekommen haben. Das Land hatte seit einigen Jahren für neu eingestellte Beamt*innen die Eingangsbesoldung um 4 – 8% in den ersten drei Jahren gekürzt. Dies wurde gerichtlich für rechtswidrig erklärt. Die teilweise nicht unerheblichen Beträge wurden rückwirkend zum Jahr 2013 zurückgezahlt.

Dieses und viele weitere Themen besprechen wir bei unserem nächsten Arbeitskreis Lehrkräfte. Dieser findet am 10.03.2020 in der Geschäftsstelle der GEW in Stuttgart statt. Gerne können auch MAV-Kolleg*innen, die keine Lehrkräfte sind, aber in Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen arbeiten, teilnehmen.

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

Stefan Thiergärtner



Das GEW Jahrbuch - sowohl als Buch als auch auf CD erhältlich - gehört zur Standardausstattung für MAVen in Einrichtungen mit angeschlossener Schule, in Sonderausgabe auch für Berufliche Schulen

Termine 2020

Bitte beachtet auch die neuen Ausschreibungen für die „Round Tables“!

Sie finden statt jeweils vormittags und nachmittags

- ⇒ Freitag, 17. Januar 2020 zum Thema
Bereitschaftsdienst nur zusätzlich zur regelmäßigen Arbeitszeit
- ⇒ Freitag, 14. Februar 2020 zum Thema
Gesund arbeiten – gut leben
Flexible Arbeitszeiten gesund gestalten
- ⇒ Freitag, 20. März 2020 zum Thema
Unbezahlte Arbeit in diakonischen Einrichtungen?
- ⇒ Mittwoch, 22. April 2020 zum Thema
Grenzen der MAV-Arbeit
Die Haftung der MAV-Mitglieder bei Rechtsberatung

Die Ausschreibungen sind mit den genaueren Informationen in die Einrichtungen versandt worden.

Online findet ihr sie unter dem Menüpunkt Fortbildungen & Co — Round Tables.

Impressum

AGMAV – Mitteilungen
herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen (AGMAV)
im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Frauke Reinert, Sonja Brösamle,
Susanne Haase,
V.i.S.d.P.: Uli Maier,
Bilder und Grafiken soweit nicht vermerkt, CCO,
Redaktion oder privat
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm

Vollversammlungen:

Donnerstag, 23.07.2020
im Bernhäuser Forst, Filderstadt

Donnerstag, 03.12.2019
im Kolpinghaus in Stuttgart

Regionalversammlungen:

am Dienstag, 16.06.2020
Region Nord in der Paulinenpflege Winnenden
Region Ost in der Akademie Bad Boll
Region Süd im Gemeinschaftshaus Reutlingen
Region West im Haus Sommerhof in Sindelfingen

am Dienstag, 15.10.2020
Region Nord in der Paulinenpflege Winnenden
Region Ost *wird noch bekannt gegeben*
Region Süd im Gemeinschaftshaus Reutlingen
Region West im Haus Sommerhof in Sindelfingen

Arbeitskreise:

Behindertenhilfe - BTHG

Freitag, 20.03.2020
09:30 - 13:00 Uhr im Service- und Quartiershaus
Feuerbach, Kitzbüheler Weg 7, 70469 Stuttgart

Gleichstellung

Freitag, 07.02.2020
Freitag, 10.07.2020
Freitag, 13.11.2020

Jeweils von
09:30 - 13:00 Uhr im Service- und Quartiershaus
Feuerbach, Kitzbüheler Weg 7, 70469 Stuttgart

Lehrkräfte

Dienstag, 10.03.2020
09:30 - 16:00 Uhr in der GEW-Geschäftsstelle
Stuttgart

Die Termine für die Arbeitskreise

- ⇒ **Altenhilfe**
- ⇒ **Hauswirtschaft und Technik**
- ⇒ **Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

bitte auf der Webseite der AGMAV verfolgen.

Anmeldung

Anfahrtsplan

Diakoniewissenschaft im Gespräch

am Mittwoch, 22. Januar 2020, 18:00 Uhr
Evangelische Hochschule Ludwigsburg,
Auf der Karlshöhe 2, 71638 Ludwigsburg, Gebäude C
www.eh-ludwigsburg.de/hochschule/kontakt/anreise/

Anmeldung bitte bis 13.01.2020

an Evangelische Hochschule Ludwigsburg, IAD
Prof. Dr. Thomas Hörnig, Paulusweg 6,
71638 Ludwigsburg
Email: M.Reip@eh-ludwigsburg.de

Absender:

Name	_____
Straße	_____
PLZ, Ort	_____
Telefon	_____
Email	_____

Kosten:

Die Veranstaltung ist kostenfrei.

absenden



<http://www.eh-ludwigsburg.de/hochschule/kontakt/anreise.html>

Gebäude C, Auf der Karlshöhe 2, 71638 Ludwigsburg

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln:

Vom Bahnhof Ludwigsburg (S-Bahn-Linien S4 und S5) führt die Buslinie 427 (Richtung Grünbühl) auf die Karlshöhe, Bushaltestelle „Karlshöhe“. Der Fußweg vom Bahnhof dauert 15-20 Minuten.

Mit dem Auto (Ludwigsburg ist Umweltzone):

Aus Stuttgart kommend biegen Sie am Stadteingang an der ersten Ampel rechts ab. Aus Heilbronn oder Marbach kommend fahren Sie auf der B27 Richtung Stuttgart, vorbei an der Friedenskirche bis zur Shell-Tankstelle. Dort biegen Sie links ab (Richtung Aldinger, Grünbühl) und folgen der Beschilderung »Ev. Hochschule«. Auf der Karlshöhe folgen Sie der roten Beschilderung „Hochschule“.



Evangelische Hochschule
Ludwigsburg

Wie zukunftsfähig ist die kirchliche Selbstbestimmung in Deutschland?

Ein Gespräch über Urteile des Europäischen
Gerichtshofes, Dienstgemeinschaft, Dritter Weg,
Streiks und das Allgemeine Gleichstellungsgesetz



AGMAV-Demonstration vor dem Ex-Oberkirchenrat Foto: privat

**Mittwoch, 22. Januar 2020
18.00 Uhr, Gebäude C
Evangelischen Hochschule**

Einladung

Liebe Studierende,
sehr geehrte Damen und Herren,

Wir leben in spannenden Zeiten. Der Europäische Gerichtshof beschäftigt sich zunehmend mit einem deutschen Sonderweg: der Kirchenautonomie, der Unabhängigkeit der Kirche vom Staat. Für die einen ein hohes Gut, für die anderen eher Machtmissbrauch. Zur Sicherstellung ihrer Tendenz durften auch Kirchen seit 1919, mit dem Grundgesetz bestätigt, zur Sicherstellung ihres Verkündigungsauftrages („Verkündigungsnahe“) eigenes Recht setzen, kirchliches Ethos einklagen (Scheidung bzw. Wiederverheiratung), Mitgliedschaft einfordern (Fall Egenberger). Dies wird nun fraglich. Der Staatsrechtler Joseph Isensee schrieb schon 1999 in einem Aufsatz, dass auf das deutsche Staatskirchenrecht eine „supranationale Walze“ zurolle. Der EuGH in Luxemburg verschiebt zudem die Endentscheidungskompetenz kirchlicher Anforderungen an Mitarbeiter hin zu den weltlichen Arbeitsgerichten. Hat „Luxemburg den Fehdehandschuh nach Karlsruhe geworfen“?

Das Urteil sei eine Chance für die Plausibilisierung der Organisationsidentität von Caritas und Diakonie. Eine Besinnung auf die organisatorische und nicht nur personale Identität der Einrichtungen sei mehr als wünschenswert. Weniger die Religionszugehörigkeit der Mitarbeiter als der Dienst am Menschen selbst stehe hier im Vordergrund, sodass im Sinne einer „lebendigen und multikulturellen Dienstgemeinschaft“ die religiöse Haltung als „Unternehmensethos“ besser vermittelt werden müsse: Nächstenliebe als „corporate identity“?

Ob das kirchliche Selbstbestimmungsrecht auch die Anwendung der über den von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg beinhaltet, scheint strittig. Über „Dienstgemeinschaft“, Streikverbot, fehlende Tarifverträge oder Abschluss von Gewerkschaften ist zu reden.

Wir freuen uns auf lebendige Diskussionen!



Prof. Dr. J. Thomas Hörnig

Programm

17:00 Uhr Brezel am Abend...

18:00 Uhr Begrüßung

Prof. Dr. Norbert Collmar,
Rektor EH Ludwigsburg

Prof. Dr. J. Thomas Hörnig,
Studiengangsleitung Diakoniewissenschaft,
Leiter der Diakon*innenausbildung,
EH Ludwigsburg

18:15 Uhr Wie zukunftsfähig ist die „kirchliche Selbstbestimmung“ in Deutschland?

Prof. Dr. Hartmut Kreß,
Systematische Theologie, Universität Bonn

19:00 Uhr Anfangsimpuls

Dr. Jörg Kruttschnitt,
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Berlin

19:15 Uhr Podiumsdiskussion

Moderation:

Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin,
Bundesministerin a.D.

Es diskutieren mit:
Irene Götz (ver.di) und **Uli Maier** (AGMAV)

ca.

21:30 Uhr Ende der Veranstaltung

Im Gespräch

Moderation:

Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin,
Bundesministerin a.D.

Irene Götz, Leiterin des Fachbereiches Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, ver.di Baden-Württemberg

Prof. Dr. Hartmut Kreß,
Professor für Systematische Theologie, insbesondere Ethik, in der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn, Abt. Sozialethik.
2018/19 Lehrauftrag an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf.

Dr. Jörg Kruttschnitt,
Jurist und Theologe, seit 2012 Vorstand Finanzen Personal und Recht im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. in Berlin.

Uli Maier,
Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Württemberg (AGMAV), Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Verbandsrat des DWW, stellv. Vorsitzender der MAV der Diakonie Stetten e.V.

In Kooperation mit

