

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 123

November 2022

**TARIFRUNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver di



**GUTE GRÜNDE, WARUM
DU DICH ENGAGIEREN
SOLLTEST**



**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

Quelle: IHD Wirtschaftsinformationen

**TARIFRUNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver di



BUTTER

+ 47,9 %

TEURER

JULI 22. GGÜ. VORJAHR

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

Quelle: IHD Wirtschaftsinformationen

**TARIFRUNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver di



HEIZÖL

+ 102,6 %

TEURER

JULI 22. GGÜ. VORJAHR

**TARIFRUNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

ver di

**DESHALB: JETZT
AKTIV WERDEN!**



ZUSAMMEN-GEHT-MEHR. VERDI.DE

**TRÖD '23
GEHT AUCH DICH WAS AN!**

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Wann gibt es endlich mehr Geld? Wie kommen die Ergebnisse der SuE-Tarifrunde 2022 in unsere AVR-Württemberg?	S. 4
Tarifergebnis SuE 2022	S. 5
„Überlastet, ungesehen, un(ter)bezahlt. Feministisch streiken gegen Patriarchat und Kapitalismus“	S. 7
„Lieber Streiken als Betteln!“ - Tarifrunde öffentlicher Dienst 2023	S. 10
AK Württemberg beschließt Einspringprämie	S. 14
Neuer Abschluss für die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD)	S. 15
Müssen wir die letzten sein ... Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung in die MAV	S. 16
Digitale MAV-Sitzungen	S. 18
Bericht aus der Vollversammlung am 18.7.2022	S. 19
Neuer Beirat berufen	S. 20
Berichte aus den Arbeitskreisen	S. 21
Neue Regelung zur Anmeldung bei Fortbildungen	S. 28
Unsere Gewerkschaft stellt sich neu auf – aus 13 werden 5	S. 28
Betriebsratsvorsitzende können allein keine Vereinbarung abschließen	S. 29
Termine	S. 30
Impressum	S. 30

Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer in den Internet-Suchmaschinen nach „Lohn“ oder „Gehalt“ in der Diakonie sucht, landet schnell auf der neuen Arbeitgeber-Seite „attraktiver.de“. Auf „attraktiver.de“ werden die attraktiven Löhne der Diakonie beworben. Zunächst ist es kein einfaches Unterfangen sich auf der Seite zurecht zu finden, das liegt wohl daran, dass die Tariflandschaft in den Diakonischen Werken alles andere als einheitlich ist.

Das Anliegen Menschen für die Arbeit in unseren Einrichtungen zu gewinnen ist nachvollziehbar. Bei den angepriesenen Tarifen aber so zu tun, als ob die Arbeitsrechtlichen Kommissionen ganz eigene „Diakonie-Tarife“ verhandeln würden, ist irreführend.

Auch Württemberg hat eine eigene Unterseite auf „attraktiver.de“. Da ist zu lesen, dass wir mit unseren Diakonie-Tarifen an der Spitze von Deutschland stehen. In der AVR-Wü ist es uns gelungen den TVöD als Grundlage für die AVR-Wü durchzusetzen. Unsere Referenz sind die TVöD-Tarifabschlüsse die ver.di mit den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes durchgesetzt hat und diese bilden die Grundlage unserer AVR-Wü. Auch die Löhne der AVR.DD orientieren sich an der Höhe der Abschlüsse aus dem TVöD. Ohne die Tarifabschlüsse im TVöD wäre es kaum möglich gute Abschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu erzielen, da uns Arbeitnehmervertreter:innen die Durchsetzungsmacht fehlt und wir bei Nichteinigung auf das Ergebnis der Schlichtung angewiesen sind.

Deshalb unterstützen wir die Kolleg:innen des Öffentlichen Dienstes bei der kommenden Tarifrunde 2023. Nur gemeinsam werden wir einen guten Tarifabschluss erreichen und nur so sind auch in der Württemberger Diakonie die dringend notwendigen Tarifsteigerungen durch unsere Tarifautomatik gesichert. Über Unterstützungsmöglichkeiten und Aktionen werden wir euch auf dem Laufenden halten. Bitte beteiligt euch rege, ganz unter dem Motto der kommenden Tarifrunde „zusammen geht mehr“.

Wer regelmäßig unsere Publikationen liest und zu unseren Versammlungen der MAV-Delegierten kommt, weiß wie sehr uns die Abschaffung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung unter den Nägeln brennt. In der Vollversammlung habt ihr uns die Probleme aus euren Einrichtungen bei den Nachwahlen und JAV-Wahlen zurückgemeldet. In einigen Einrichtungen kamen die zweijährig stattfindenden JAV-Wahlen aufgrund der ACK-Klausel erst gar nicht zustande. Ein fatales Signal! einerseits sucht die Diakonie händeringend nach Mitarbeitenden – eine Anstellung von konfessionslosen Bewerber:innen ist nach unserer Anstellungsgrundlage längst möglich — andererseits werden diesen Auszubildenden und Mitarbeitenden grundlegende Mitwirkungsrechte verwehrt. Eine Streichung der ACK-Klausel ist auch im Sinne der Glaubwürdigkeit noch vor den nächsten Wahlen dringend erforderlich. Wir sind dem Synodalen und AGMAV-Beiratsmitglied Prof. Thomas Hörnig vom Gesprächskreis Offene Kirche sehr dankbar, dass er einen erneuten Antrag auf Streichung der Klausel in der letzten Synode eingebracht hat. Nutzt eure Kontakte und Möglichkeiten, geht auf die Synodalen zu und überzeugt sie von unserem Anliegen.

Nachdem die Streichung der ACK-Klausel schon 2013 und 2019 gescheitert ist, muss es 2023 gelingen!

Wir haben viel vor. Lasst es uns anpacken, zusammen geht mehr!

Eure

Frauke Reinert

Wann gibt es endlich mehr Geld? Wie kommen die Ergebnisse der SuE-Tarifrunde 2022 in unsere AVR-Württemberg?

Zunächst muss bei den Ergebnissen der SuE-Aufwertungsrunde unterschieden werden zwischen den monetären Bestandteilen, wie die neue Zulage und weiteren Bestandteilen wie z.B. die Regenerationstage.

Seitdem wir 2010 die sog. Tarifautomatik durchgesetzt haben, zu finden in § 3 Abs. (5) AVR-Wü Buch I, werden alle Tabellenentgelte, Zuschläge und Zulagen der Tarifabschlüsse automatisch in die AVR-Württemberg übernommen.

Jedoch ist der Weg, bis das Geld auf unseren Gehaltszetteln landet, ein längerer. Deshalb soll hier die Verfahrensweise – welche für alle Tarifabschlüsse gleichermaßen gilt – noch einmal nachvollziehbar dargestellt werden:

Zunächst hatte die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst einen zeitlich großen Vorlauf, da die geplante Aufwertungskampagne pandemiebedingt um 2 Jahre verschoben werden musste. Eine breite Öffentlichkeitsarbeit, unterstützende Kundgebungen und Demos sowie Warnstreiks u.v.m. haben Anfang dieses Jahres dazu geführt, dass bereits nach 3 Verhandlungstagen am 18. Mai 2022 zwischen Arbeitgebern (VKA) und ver.di ein Verhandlungsergebnis erzielt werden konnte. Dieses Ergebnis wurde von der Mehrheit der ver.di-Mitglieder in einer Befragung angenommen, so dass die Redaktionsverhandlungen – das heißt die redaktionelle Einarbeitung des Ergebnisses in konkrete Tariftexte – Mitte Juli 2022 starten konnten. Am 1. September vermeldete ver.di in einer Presseerklärung „Tarifergebnis jetzt in trockenen Tüchern“.

Die geeinten Tariftexte wurden Ende Oktober 2022 veröffentlicht. Erst jetzt liegen die offiziellen Tariftexte auch unseren Arbeitgebern und den gehaltsauszahlenden Stellen vor, so dass die der

Tarifautomatik unterliegenden Zulagen ausgezahlt werden können.

Der Tarifabschluss SuE beinhaltet auch Bestandteile, die nicht automatisch in AVR-Wü übernommen werden. Neben einigen Änderungen in der Entgeltordnung SuE wurden auch sogenannte Regenerationstage vereinbart. Diese werden nicht automatisch übernommen, da die Regenerationstage im TV-SuE bei den Regelungen zum Gesundheitsschutz angesiedelt sind. Die Regelungen zum Gesundheitsschutz konnten wir 2013 bei der Übernahme des TV-SuE in die AVR-Wü nicht durchsetzen.

Zu finden sind die Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im „Besonderen Teil Verwaltung“ § 56 AVR-Wü Buch I Teil 3.1 und im „Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen“ § 53 AVR-Wü Buch I Teil 3.3.

Bei der Übernahme des TV-SuE in die AVR-Wü wurde der Gesundheitsschutz explizit ausgenommen.

„Anstelle von § 53 BT-B wird bestimmt: § 53 BT-B findet keine Anwendung.“ In einer Niederschriftserklärung der Arbeitsrechtlichen Kommission zu § 53 wurde festgelegt: „Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind sich darüber einig,

dass das Thema Gesundheitsschutz in der Arbeitsrechtlichen Kommission ernsthaft und intensiv weiterverhandelt wird.“

Auch wenn nicht alle Bestandteile des Tarifabschlusses TV-SuE der Tarifautomatik unterliegen und erst in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt werden müssen sind wir zuversichtlich, dass es uns gelingen wird, alle Bestandteile des Abschlusses inhaltsgleich in die AVR-Wü zu übernehmen. Die diakonischen Arbeitgeber haben ebenfalls Interesse an einer zügigen Übernahme signalisiert. Selbstverständlich gehören für uns auch die Regenerationstage dazu, als eine der wichtigsten Forderungen von ver.di, denn die diakonischen Beschäftigten benötigen die Entlastungstage gleichermaßen.



Freie Träger

MEHR FÜR EUCH. MEHR FÜR UNS. MEHR FÜR ALLE.



Tariferfolg im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst

Die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst haben weitere Schritte zur finanziellen Aufwertung und erste Maßnahmen zur Entlastung durchgesetzt. Sie haben die Blockade der Arbeitgeber durch ihre zehntausendfache Beteiligung an Warnstreiks und Aktionen gebrochen. Ein wichtiger Erfolg – nicht nur für sie selbst, sondern für uns alle.

Der am 18. Mai nach einem dreitägigen Verhandlungsmarathon erzielte Kompromiss kann sich sehen lassen. Er beinhaltet – und das außerhalb der regulären Lohntarifverhandlungen – eine ganze Reihe finanzieller Verbesserungen wie Zulagen und kürzere Stufenlaufzeiten. Um Beschäftigte zu entlasten, erhalten sie mindestens zwei zusätzliche freie Tage zur Regeneration (zu den Details des Tarifvertrags siehe Tabelle auf der Rückseite).

Keine automatische Übernahme bei freien Trägern

Beschäftigte freier Träger haben sich unter dem Motto »Für euch. Für uns. Für alle« in die Bewegung eingebracht – unter anderem mit bundesweiten Aktionen am 6. April. Denn der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) prägt die Löhne und Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der Branche. Eine Aufwertung der Berufe und die Entlastung der Beschäftigten kommen allen zugute – auch denjenigen, die auf gute soziale Dienstleistungen angewiesen sind.

Die im öffentlichen Dienst erzielten Verbesserungen gilt es, auch bei freigemeinnützigen und privaten Trägern umzusetzen. Das passiert nicht automatisch. Nach und nach wird ver.di mit den Belegschaften klären, ob sie bereit sind, sich für die Übernahme der Regelungen in den jeweiligen Tarifverträgen stark zu machen. Denn mehr für euch ist mehr für uns und mehr für alle. Sind du und deine Kolleg*innen dabei?

» Die vielen Warnstreiks und Aktionen im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst haben sich gelohnt. Wir gehen einen weiteren wichtigen Schritt zur finanziellen Aufwertung und haben bei der Entlastung einen Einstieg geschafft.

Jetzt streiten wir dafür, dass dieser Fortschritt nicht auf den öffentlichen Dienst beschränkt bleibt. Das schaffen wir am besten, wenn noch viel mehr Beschäftigte von freien Trägern sich in ver.di organisieren. Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen – das hat diese Tariffbewegung eindrucksvoll gezeigt. «



Kay Herschmann

Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Weitere Informationen:

mehr-braucht-mehr.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Tarifergebnis im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst

Unsere Forderungen	Das haben wir erreicht
Finanzielle Aufwertung vor allem für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen	Zulage für S2 bis S11a: 130 Euro Zulage für S11b, S12, S14, S15 Fallgruppe 6: 180 Euro
Entlastung	Zwei Regenerationstage pro Jahr und die Möglichkeit der Umwandlung von Teilen der Zulage in zwei weitere Regenerationstage
Vor- und Nachbereitungszeit	Erhöhung von 19,5 auf 30 Stunden pro Jahr und Ausweitung der bisher nur im Tarifgebiet West geltenden Regelung auf das Tarifgebiet Ost
Bessere Kriterien für die Eingruppierung von Kita-Leitungen	Angepasste Werte bei der Durchschnittsbelegung für die Eingruppierung
Verbindliche Eingruppierung von stellvertretenden Kita-Leitungen	Nicht durchgesetzt
Praxisanleitung	Erstmalig Zulage in Höhe von 70 Euro für pädagogische Fachkräfte
Angleichung Stufenlaufzeit und Öffnung gesperrter Stufen	Durchgesetzt
Verbesserung Eingruppierung Kinderpflege und Sozialassistenten	Durchgesetzt
Abbildung von Tätigkeiten im Ganztage	Beschäftigte im Ganztage für Schulkinder gleichgestellt mit Schulkinderergärten; Zusage: Leitungen im Ganztage werden bis 2026 geregelt
Weitere Merkmale für Eingruppierung oberhalb der S 17	Nicht durchgesetzt
Neue Merkmale für die Schulsozialarbeit	Schulsozialarbeit erhält das Merkmal »schwierige Tätigkeit«
Erhöhung und Ausweitung der Wohnzulage (ehemalige Heimzulage)	Erhöhung der Wohnzulage auf 100 Euro und Ausweitung auf gemeinschaftlich ambulante Wohnformen
Gleichstellung der Gruppenleitungen in Werkstätten für behinderten Menschen mit Erzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen und bessere Vergütung der Beschäftigten im handwerklichen Erziehungsdienst	Geprüfte Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) werden in die S8a eingruppiert
Angemessene Eingruppierung der Schulassistenten	Nicht durchgesetzt
Aufnahme der Ausbildung zur Heilerziehungspfleger*in in den Tarifvertrag TVAöD	Durchgesetzt
Rechtsanspruch auf Qualifizierung	Nicht durchgesetzt
Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung	Anrechnung der fachpraktischen Ausbildung von Erzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen

Gemeinsam kämpfen für das, was uns wichtig ist. Gemeinsam holen, was uns zusteht. Noch nicht dabei? Dann wird es Zeit:

mitgliedwerden.verdi.de

ver.stärkt Sozial- und Erziehungsberufe

„Überlastet, ungesehen, un(ter)bezahlt. Feministisch streiken gegen Patriarchat und Kapitalismus“

Frauentag – DEMO Stuttgart 8.3.22

Als wir zum Treffpunkt kommen, ist noch nicht wirklich viel los. Die Anzahl der bereitliegenden Fahnen übersteigt noch die Zahl der Menschen.



Das ist nach einer Viertelstunde schon ganz anders: von überall her strömen die diakonischen Mitarbeitenden auf den Platz zwischen Hospitalhof und eva-Hauptgeschäftsstelle in Stuttgart-Stadtmitte. Die AGMAV hat gerufen und viele kommen. Fahnen werden verteilt, Transparente ausgerollt und tolle selbstgestaltete Plakate begutachtet. Wir sind ein bunter Haufen von etwa 300 Mitarbeitenden der Diakonie in Württemberg und wollen an diesem internationalen Frauentag 2022 deutlich machen, dass Care-Arbeit, die hauptsächlich von Frauen ge-

macht wird, endlich aufgewertet werden muss. Wir stehen inmitten lauter flatternder WIR-Fahnen und ein Gefühl lässt einen nicht los: heute sind wir mit unseren Wünschen und Forderungen nicht allein. Wir sind viele und wir sind stark.

Eine Kurzkundgebung zu Beginn setzt den offiziellen Start der Demo. Das Ganze eher einfach – fast etwas improvisiert. Und trotzdem werden die Ungerechtigkeiten und daraus resultierenden Forderungen deutlich: wir wollen mehr Anerkennung, wir brauchen gute Bedingungen und fordern mehr Fachkräfte – jetzt! So steht es auch auf unserem Transparent am Kopf unseres Demonstrationszugs in knallgelb. Irene Gölz (ver.di Baden-Württemberg - Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft) und Klaus Stampfer (MAV-Vorsitzender der eva Stuttgart und Mitglied im AGMAV-Vorstand) finden auf einem Polder stehend die richtigen Worte: „Die Rahmenbedingungen der Beschäftigten in den Kitas, der Sozialarbeit und in der Behindertenhilfe werden den Anforderungen nicht gerecht.“ sagt Irene Gölz und Klaus Stampfer fordert: „Gesunde und finanziell attraktive Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung dafür, Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen.“ Und dann gehen wir los und ziehen in Richtung Gewerkschaftshaus, wo versprenkelt noch einige Gewerkschaftsmitglieder davor stehen und uns solidarisch grüßen. Das Gewerkschaftshaus ist an Streiktagen der Ort, an dem in Stuttgart



die gewerkschaftlichen Fäden zusammenlaufen. Heute ist es ein feministisches Streikhaus - so ein Transparent. Ich erinnere mich an 2006 als ich meinen ersten Streik hier mitgemacht habe und mich auch für eine Mitgliedschaft in der GEW entschieden habe. Schöne Erinnerungen an eine aufregende Zeit.



Kreative Transparente der HEP-Auszubildenden aus Waiblingen

Heute ziehen wir weiter Richtung Stadtpark und je näher wir kommen, desto lauter wird es. Mit 1000 lila Luftballonen begrüßen uns im ganzen Stadtpark verteilt um die 4000 Kolleginnen und Kollegen.

Wir gehen vor an die Bühne und lauschen den Rednerinnen. Natürlich ging es viel um feministische Themen. Aber auch die Perspektiven der Beschäftigten unter anderem aus einer Kita des



Stuttgarter Jugendamts, dem Landratsamt Ludwigsburg, der Stuttgarter Jugendhaus Gesellschaft und dem Rems-Murr-Kreis wurden angesprochen. Sie thematisierten unter anderem die schlechten und belastenden Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten oder in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Familien. Auch das schikanierende Verhalten von Arbeitgebern wurde angeprangert. Eine Mitarbeiterin von Frauen helfen Frauen machte auf die Vielschichtigkeit patriarchaler Gewalt gegen Frauen aufmerksam. Eine Rednerin vom Aktionsbündnis 8. März wies auf internationale Frauenkämpfe hin, die für das

Recht auf selbstbestimmte Schwangerschaftsabbrüche eintreten. Dass der 8. März ein wichtiger Tag für Frauen ist um zu demonstrieren, formulierte schließlich eine Mitarbeiterin des Cafe Perle, einem Frauen-Sprach-Cafe im Kinder- und Jugendhaus Fasanenhof, in leichter Sprache. Eine bunte Mischung an Redebeiträgen - sowohl inhaltlich als auch methodisch. Toll, dass versucht wurde alle mitzunehmen.

Und dann formiert sich der lange Demonstrationzug. Wir gehen los - wir alle - viele tausend Teilnehmende. Wir laufen die Theodor-Heuß-Straße entlang und da wird das ganze Ausmaß unseres Zuges deutlich. Wir sind lang und viele und es braucht einiges an Polizeiaufgebot um uns vielen den Weg auf den eigentlich autoverstopften Straßen frei zu machen. Das ist immer ein erhabener Moment: wenn man da lang laufen darf, wo sonst die Autos lang rasen.

Wir laufen vor bis zum Rotebühlzentrum. Vom Lautsprecherwagen werden Parolen gerufen und heizen die Stimmung an. Dann plötzlich am Rotebühlzentrum ein spontaner Stopp. Einige Personen kommen aus dem Zentrum Rotebühlzentrum auf eine Notfalltreppe und entrollen ein großes Transparent. Das imponiert! An einer der zentralen Kreuzungen Stuttgarts hängt ein fettes Transparent auf dem steht: „Uns reichen keine Blumen. Für Frauen:streik und Revolution! Solidarität mit den Streikenden im Sozial- und Erziehungsdienst“



Wir laufen weiter. Mir fällt auf, dass doch einiges an Polizei in Einsatz gebracht wurde. Bei dieser Demonstration scheint auch das vielfältige Darstellen der Polizeipräsenz Methode zu sein. Fahrende Polizei, laufende Polizei, berittene Polizei und manch anderes. Das große Polizeiaufgebot verwundert etwas bei den friedlichen Absichten, unsere Meinung kund zu tun.



Nach einer kurzen Runde kommen wir auf den Rathausplatz. Rauch steigt auf und verkündet eine weitere kreative Protestaktion: Mehrere hundert Teilnehmer:innen der Demonstration wollen hier Sticker hinterlassen, mit welchen die Forderungen der Streikenden im Sozial- und Erziehungsdienst unterstützt werden sollen. Die grünen Aufkleber machen den grauweißen 50er-Jahre-Bau farbiger als ihm lieb scheint. Zumindest war das der Polizei nicht recht und deshalb hat auch hier ein deutliches Polizeiaufgebot versucht, die Protestaktion zu unterbinden. Dass die Forderungen vor und am Rathaus angebracht wurden hatte seinen Grund: im Rathaus sitzt die Arbeitgeberseite dieser Tarifrunde.



Weiter geht's. Wir laufen hinter der Stiftskirche hoch in Richtung Altes Schloss. Dort am Rande des Schillerplatzes wird schließlich der Demonstrationzug gestoppt. Die Polizei fordert das Unterlassen von nicht-genehmigten Aktionen und stellt dies als Bedingung für das Fortführen der Demonstration. Auf dem Schillerplatz taucht eine Staffel berittener Polizei auf. Die Situation wirkt

etwas unübersichtlich. Mich verunsichert der Polizeieinsatz, den ich für übertrieben halte. Klar waren womöglich nicht alle Aktion akribisch mit den Ordnungsbehörden abgesprochen, aber so schlimm waren diese nun auch wieder nicht. Manchmal würde ich mir gerade in solchen - teilweise etwas aufgeladenen - Situationen - mehr Fingerspitzengefühl wünschen.

Es ist zwischenzeitlich schon spät und wir beschließen wieder der Richtung Hospitalhof - unserem Ausgangspunkt - zu gehen.

Fahnen und Banner werden eingerollt und verstaut. Ein langer aufregender Tag neigt sich dem Ende. Das Aktionsbündnis 8. März war ein bunter Haufen. Unterschiedliche Akteur:innen haben sich zusammengefunden, um aus ganz unterschiedlichen Sichtweisen den Tag der Frauenrechte zu begehen. Dass WIR! mitgemacht haben war ein guter und wichtiger Beitrag. Als kirchliche Mitarbeitende der Diakonie müssen wir uns genau bei diesen Themen einmischen - und zwar öffentlich und demonstrativ. Und das was glaube ich alle von diesem Tag mitgenommen haben: wenn wir uns gut zusammentun, dann sind wir viele Tausende und können unsere Anliegen wirksam kundtun. Ich bin mir sicher, dass wir mit der Demonstration zum internationalen Frauentag auch einen Beitrag zum SuE-Ergebnis geleistet haben.

Als Linktipp zum Streiktag ein Aftermovie im Netz: <https://youtu.be/zAWqPIOzMow>

Text: Martin Mohr
Fotos: Susanne Haase



„Lieber Streiken als Betteln!“



Hinter diesem Banner versammelten sich am 11. Oktober 2022 die Kolleg:innen der Regionalversammlung Ost, denn ab Januar geht die Tarifrunde im öffentlichen Dienst los und wir wollen dabei sein! Auch wir Beschäftigte der Diakonie sind in der Verantwortung für ein gutes Ergebnis, denn die Entgelterhöhungen, die im TVöD beschlossen werden, gelten aufgrund der Tarifautomatik auch für uns in der AVR-Württemberg. Wenn wir ein gutes Tarifiergebnis haben wollen, müssen wir diakonischen Beschäftigten aktiv werden. Es ist wichtig, jetzt viele Kolleg:innen zu motivieren, sich an den Aktionen zu beteiligen.

In den Regionalversammlungen waren Vertreter:innen von ver.di eingeladen, um über die Forderungen und unsere Beteiligungsmöglichkeiten zu informieren.

Diese Forderungen hat die ehrenamtliche ver.di Bundestarifkommission beschlossen:

- ⇒ **10,5 % mehr Lohn, mindestens aber 500 €**
- ⇒ **200 € mehr für Studierende und Praktikant:innen**
- ⇒ **Laufzeit: 12 Monate**
- ⇒ **Unbefristete Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung**

Die Tarifkommission erwartet darüber hinaus die Verlängerung der Altersteilzeitregelungen

ver.di dazu: Die Sicherung der Einkommen in diesen Zeiten hoher Inflation ist das zentrale Ziel in der Tarifrunde. Auch die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen haben ein Recht auf verlässliche und dauerhafte Sicherung ihrer Einkommen. Gerade die Pandemie

hat gezeigt, dass sie die Infrastruktur sichern, um gut und sicher durch schwierige Zeiten zu kommen.

So könnt Ihr Teil der Bewegung sein

ver.di Mitglieder können sich als Tarifbotschafter:innen registrieren. Die Tarifbotschafter:innen werden aktuell zum Stand der Verhandlungen von der Verhandlungsführung informiert und verfügen daher über wichtige Infos, die sie an ihre Kolleg:innen in den Betrieben weitergeben können. Dafür gibt es auch Schulungsangebote.

Ich werde Tarifbotschafter:in: <https://zusammengeht-mehr.verdi.de/tarifbotschafterinnen>

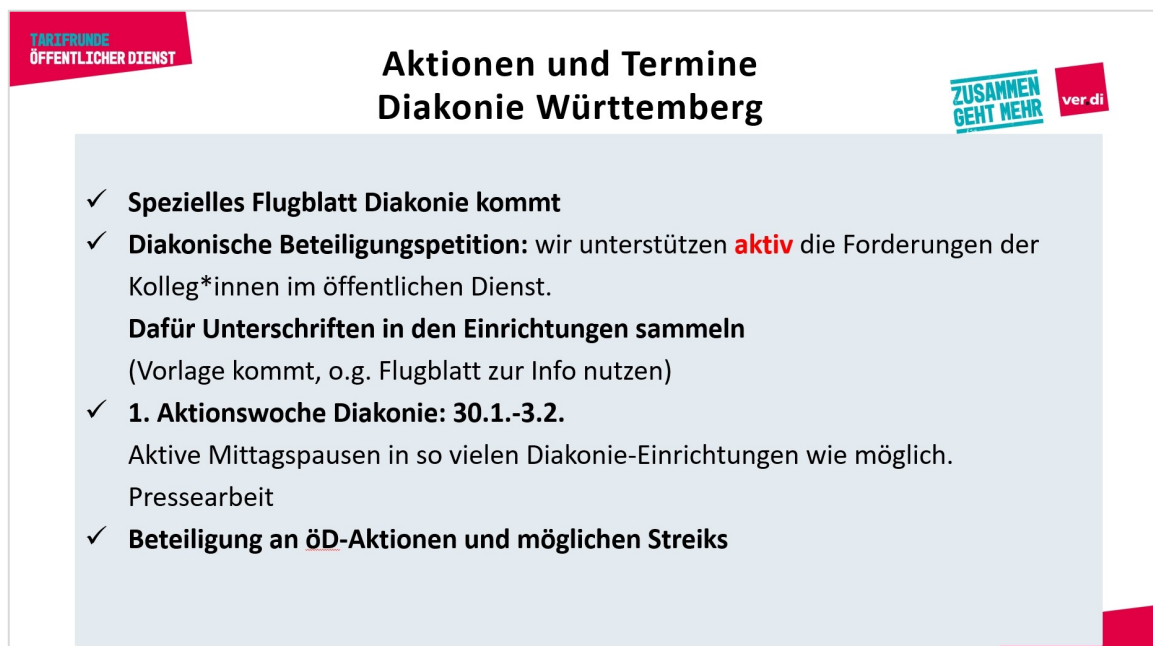
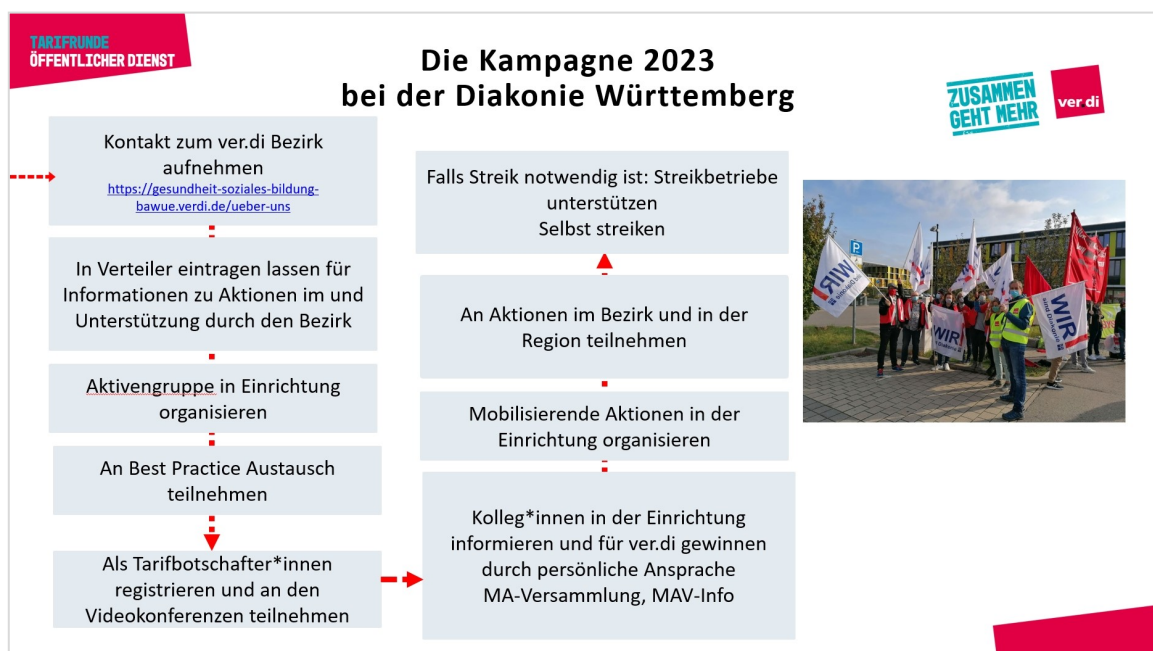
Tarifbotschafter:in



Ihr könnt in Online-Branchentreffen an einem bundesweiten Austausch über Aktionsmöglichkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen teilnehmen. Die Einladungen kommen über die ver.di-Mailingliste Diakonie Württemberg, über die alle wichtigen Informationen zur Tarifrunde verschickt werden. Wenn ihr als ver.di Mitglieder aufgenommen werden wollt, schreibt an fb-c.bawue@verdi.de.

Wie in den Regionalversammlungen schon angekündigt, wird es eine große Diakonische Beteiligungspetition geben: Kolleg:innen bekunden mit ihrer Unterschrift, dass sie die Durchsetzung der Forderungen aktiv unterstützen. Die Petition wird im Januar veröffentlicht. Wir hoffen auf richtig viele Unterschriften! Nähere Informationen bekommt ihr bald über den AGMAV- Newsletter und über die ver.diakonie-Mailingliste.

Der Überblick zur ver.di Kampagne 2023 in der Diakonie Württemberg



**TARIFRÜNDE
ÖFFENTLICHER DIENST**

- ✓ Die Tarifrunde öD ist auch Eure Tarifrunde!
- ✓ Sie braucht Eure Beteiligung und die Eurer Kolleginnen und Kollegen!
- ✓ Informiert Eure Kolleg*innen.
- ✓ Und Leute: werdet Mitglied bei ver.di. Gewinnt auch Eure Kolleginnen und Kollegen dafür.
- ✓ Mehr Mitglieder, mehr Macht, mehr Durchsetzungskraft

www.zusammen-geht-mehr.de
irene.goelz@verdi.de



Streiken in der Diakonie – wie geht das denn?



Magdeburg 2012 Foto. Dany Wörn

Da die Ergebnisse aus der Tarifrunde öD automatisch in die AVR - Württemberg / TVöD übernommen werden, können Beschäftigte und Azubis, die unter AVR-Württ. / TVöD fallen, auch streiken.

Das Recht zum Streik wird aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz abgeleitet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das Aushandeln von Einkommen und Arbeitsbedingungen ohne das Recht zum Streik als „kollektives Betteln“ bezeichnet (BAG vom 12. September 1984). Um auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln zu können, gibt es das Grundrecht auf Streik.

Diakoniebeschäftigte werden zu einem sogenannten Partizipationsstreik aufgerufen, da sie vom Tarifabschluss öffentlicher Dienst partizipieren. Ruft ver.di zum Streik auf, können Beschäftigte rechtssicher streiken. Ein Streikaufruf einer Gewerkschaft ist Voraussetzung für die Teilnahme am Streik. Wenn ver.di meinen Betrieb zum Streik aufruft, dürfen Beschäftigte und Auszubildende streiken - das Haftungsrisiko trägt die Gewerkschaft.

Wer rechtmäßig zum Streik aufgerufen wird und am Streik teilnimmt, handelt auch rechtmäßig und

darf nicht gekündigt oder abgemahnt werden. Die Streikenden können sich darauf verlassen, dass ver.di die Rechtmäßigkeit des Streiks geprüft hat. Als ver.di-Mitglied genieße ich Rechtsschutz.

Was passiert eigentlich arbeitsrechtlich, wenn ich streike?

Mit der Teilnahme am Streik werden die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt. Die Beschäftigten sind nicht mehr verpflichtet, eine Arbeitsleistung zu erbringen. Der Arbeitgeber darf für die Zeit der Teilnahme am Streik das Arbeitsentgelt einbehalten.

Irene Gölz,
ver.di Baden-Württemberg

Streikerfahren und aktiv - ein Bericht

Seit es die automatische Übernahme der Gehaltsabschlüsse des öffentlichen Dienstes in die AVR Württemberg gibt, können wir auch mittels Partizipationsstreik mit den Kolleg:innen in den städtischen Verwaltungen, Landratsämtern, dem Grünflächenamt, kommunalen Kitas, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern gemeinsam kämpfen. Nicht um unsere Arbeitgeber zu bestreiken, sondern aus Solidarität und weil wir vom Tarifiergebnis 1:1 zu profitieren - wir folglich im eigenen Interesse die Arbeit niederlegen, ist es gerechtfertigt und angemessen!

Was wird aus den Menschen, die ich während meiner Arbeit erziehe, betreue, pflege, wenn ich streiken gehe?

In sogenannten Notdienstvereinbarungen handeln Dienststellenleitung und Gewerkschaft aus, wie viele Kolleg:innen am Streiktag unbedingt und notwendigerweise arbeiten müssen (als Fausregel könnte man sagen, die Besetzung, die an Wochenenden, Feiertagen etc. unumgänglich ist, reicht auch an Streiktagen). Dienststellenleitung und Gewerkschaft schauen gemeinsam, dass diese Notbesetzung gewährleistet ist.

Ist das nicht gefährlich für die uns Anvertrauten?

Nein! Erfahrungen aus Kliniken etc. zeigen, dass dort die Kolleg:innen mit ver.di Streiks immer sehr verantwortlich durchführen und die Notdienstvereinbarungen immer die Betreuung sicherstellen. Zudem gefährdet nicht der Streik die Patient:innen, Bewohner:innen oder Jugendlichen, sondern der ganz alltägliche Personalmangel.

Okay, aber Streiken und Diakonie - passt das denn zusammen?



2012 erster Streik in der Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen

Ja, einige Einrichtungen z.B. die eva Stuttgart, das Rudolf Sophienstift, die Stiftung Jugendhilfe aktiv, streikten schon mehrmals im Rahmen des Partizipationsstreiks und sind deswegen nicht weniger Diakonie Württemberg und die Kolleg:innen sind nicht renitenter oder weniger pflichtbewusst - sie haben nur früher erkannt - „ZUSAMMEN GEHT MEHR“



Aber ich weiß doch gar nicht, ob meine Kolleg:innen auch dabei sind oder ob ich am Ende alleine auf dem Platz stehe.

Deshalb informiert Eure Kolleg:innen, plant mit ihnen Aktionen, nehmt sie mit zu den Aktionen und Kundgebungen der Kolleg:innen aus dem

öffentlichen Dienst. Erfahrungsgemäß unterstützen euch Eure ver.di-Gewerkschaftssekretär:innen. Merkt euch schon mal die 1. Aktionswoche Diakonie vom 30.1.-3.2.23 vor.

Klingt alles gut, nur, was ist jetzt als erstes zu tun?

So banal es klingt, aber damit Du aktiv werden und an Aktionen bis hin zu Streiks teilnehmen kannst, muss ver.di wissen, dass es euch gibt und dass ihr dabei seid.

Wenn ihr noch keinen Kontakt zu eurem ver.di - Bezirk hergestellt habt, meldet euch dort oder bei irene.goelz@ver.di.de (sie bringt euch in Kontakt).

Zusammen geht mehr.

www.zusammen-geht-mehr.verdi.de

Martin Auerbach

Betriebsgruppe Stiftung Jugendhilfe aktiv

AK Württemberg beschließt Einspringprämie

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Inkrafttreten zum 1. September 2022 eine neue Regelung für den Geltungsbereich der AVR-Wü Buch I (TVöD) beschlossen, die für das Einspringen zukünftig einen Zuschlag von 60 € bezahlt.

Das ursprüngliche Ansinnen der diakonischen Arbeitgebervertreter zur Einführung einer verpflichtenden Vertretungsbereitschaft konnte auch aufgrund eurer breiten Unterstützung verhindert werden.

Zukünftig erhalten Mitarbeitende für die freiwillige und kurzfristige Übernahme eines Dienstes an dienstfreien Tagen auf Anfrage des Arbeitgebers oder einer autorisierten Person einen Zuschlag von 60 €. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschlag in voller Höhe.

Eine kurzfristige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Arbeitgebers bis zu 96 Stunden vorher erfolgt.

Die durch das Einspringen geleistete Arbeitszeit wird durch entsprechende zusammenhängende Freizeit spätestens im zweiten Monat, der auf das Einspringen folgt, ausgeglichen. Nur wenn dringende betriebliche Gründe dagegensprechen, erfolgt die entsprechende Freistellung im dritten Monat, der auf das Einspringen folgt. Die dringenden betrieblichen Gründe müssen der MAV mitgeteilt werden.

Das Einspringen an freien Tagen bedeutet für unsere Kolleginnen und Kollegen eine zusätzliche Belastung und sollte die Ausnahme bleiben und nicht die Regel. Unsere Arbeit bringt täglich viele Herausforderungen und ist teilweise körperlich und oft emotional belastend. Wichtig sind verläss-

liche Dienstpläne mit planbaren Erholungsphasen und gesicherter freier Zeit. Daher hatte für uns bei den Verhandlungen die Freiwilligkeit oberste Priorität. Dies konnten wir mit dieser Regelung erreichen. Die Kolleginnen und Kollegen können nun selbst entscheiden, ob sie einer Anfrage zur kurzfristigen Übernahme eines Dienstes annehmen oder nicht.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Regelung zum Einspringen in Form einer sogenannten Ergänzungsbestimmung beschlossen. Sollten die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes entsprechende Regelungen vereinbaren, treten diese Regelungen an die Stelle der Ergänzungsbestimmung.

Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission ist mittlerweile in die Online-Ausgabe der AVR-Württemberg Buch I eingearbeitet und hier zu finden:

<https://www.avr-wuerttemberg.de/ergaenzungsbestimmung-zu-den-%c2%a7%c2%a7-6-bis-8/>



Zuständig für die Veröffentlichung der gefassten Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, nach Ablauf der Einspruchsfrist, der Vorstand des Diakonischen Werks Württemberg. Die Beschlüsse werden in Form von Arbeitsrechtsregelungen veröffentlicht und in die diakonischen Einrichtungen verschickt. Ein Exemplar geht an die Dienststellenleitung und ein Exemplar an die Mitarbeitervertretung.

In den Regionalversammlungen wurde sich über erste Erfahrungen in den Einrichtungen mit der Regelung ausgetauscht.

Neuer Abschluss für die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD)

In der Diakonie Württemberg gelten für ca. 10.000 Beschäftigte die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland ARK-DD.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-DD) verhandelt. Die ARK-DD wird von der Mitarbeitendenseite durch Vertreter:innen des vkm (Verband kirchlicher Mitarbeiter), des IDM e.V. (Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter) und des Marburger Bunds (Ärztegewerkschaft) besetzt.

Am 29.08.2022 hat sich die ARK-DD auf eine Corona-Prämie und Entgelterhöhungen geeinigt. Ebenso wurde die Möglichkeit für Bike-Leasing eröffnet.

Die Tarifeinigung im Einzelnen:

- Die Corona – Prämie wird ab Oktober diesen Jahres, jedoch spätestens mit dem Dezembergehalt, ausgezahlt. Sie beträgt 300 € für die Entgeltgruppen 1 – 7 und 200 € ab Entgeltgruppe 8. Auszubildende und Anerkennungspraktikanten erhalten 100 €, sowie Ärztinnen und Ärzte 200 €.
- Ärztinnen und Ärzte erhalten rückwirkend ab dem 01.01.2022 eine Entgelterhöhung von 4,1%, sowie Verbesserungen bei den Ruf- und Bereitschaftsdiensten.
- Zum 01.01.2023 werden die monatlichen Entgelte der Beschäftigten um 5,2 % erhöht, jedoch mindestens um 175 €
- Für Auszubildende und Anerkennungspraktikanten steigen die Vergütungen ab 01.01.2023 um 100 €, in der Pflege um 120 € monatlich.
- Beschäftigte in der patientennahen Pflege in Einrichtungen der Altenpflege, in Krankenhäusern und in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe im Bereich Wohnen (Fachkräfte in den Entgeltgruppen 7 und 8) erhalten ab dem 01.01.2023 eine monatliche Zulage in Höhe von 100 €.
- Ab dem 01.01.2023 besteht die Möglichkeit, unter Änderung des Dienstvertrags und Abschluss einer Dienstvereinbarung, einer Entgeltumwandlung in Sachleistung eines Elektrofahrrads oder Fahrrads.

Positiv zu bewerten ist, dass es erstmals gelungen ist, einen Sockelbetrag zu vereinbaren. Mit der Mindesterhöhung von 175 € ist sichergestellt, dass vor allem die Gehälter der Mitarbeitenden der unteren Entgeltgruppen prozentual stärker steigen. Dies ist insbesondere wichtig, da die Entgelte der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E1 bis E3 deutlich unter den unteren Entgeltgruppen des TVÖD's liegen.

Zu kritisieren ist, dass die tariflich vereinbarte Corona-Prämie nur an Beschäftigte ausgezahlt wird, die bisher keine staatliche Prämie erhalten haben. Und damit gehen ein Großteil der Beschäftigten, nämlich die Mitarbeitenden der Alten- und Krankenpflege leer aus.

Auch wenn mit diesem Abschluss eine spürbare Erhöhung der unteren Entgeltgruppen erreicht werden konnte, gilt nach wie vor unsere inhaltliche und grundsätzliche Kritik an der Arbeitsrechtssetzung in der ARK-DD. Weiterhin ist ein Teil der Jahressonderzahlung abhängig vom betrieblichen Ergebnis und weiterhin gibt es betriebliche Öffnungsklauseln, die es möglich machen, bei einer wirtschaftlichen Notlage oder zur Überwindung vorübergehender Liquiditätsengpässe, die Gehälter mit einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene abzusenken.

Am 6.10.2022 hat die Neukonstituierung der ARK-DD für die Amtszeit 2022-2026 stattgefunden. Württemberg gehört nach der Ordnung der ARK DD zur Region Süd.

Zur Region Süd gehören neben Württemberg noch Baden, Bayern und die Pfalz. Neu gewählt wurden für die Region Süd zwei Vertreter des Marburger Bunds und ein Vertreter des vkm-Bayern. Diese Vertreter haben keine Anbindung an die Basis der württembergischen Beschäftigten und die württembergischen Beschäftigten haben keine

Möglichkeiten ihre Interessen in der ARK-DD einzubringen und durchzusetzen.

Auch ver.di beteiligt sich aus gutem Grund nicht an der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland, da die Beschäftigten keine Beteiligungsmöglichkeiten haben. Weder können sie Forderungen beschließen, die Verhandlungsstände diskutieren, noch über ein Ergebnis abstimmen.

Die mehr als 10.000 württembergischen Beschäftigten für die die AVR.DD gilt, haben damit keinen Einfluss auf die auf die Tarifgestaltung der AVR.DD.

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

Müssen wir die letzten sein ...

Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung in die MAV

Baden-Württemberg ist die letzte Landeskirche, die in ihrem Mitarbeitervertretungsgesetz als Wählbarkeitsvoraussetzung für die MAV noch immer die ACK-Klausel vorsieht. Für die MAV kann nur kandidieren, wer Mitglied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Das MVG-EKD der evangelischen Kirche in Deutschland hat schon seit 2018 die Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen, aber den Gliedkirchen ermöglicht, die ACK-Klausel weiterhin vorzusehen. Nach und nach haben die Landeskirchen ihre landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze geändert und die ACK-Klausel aus ihren Gesetzen gestrichen. Das gesetzgebende zuständige Gremium, die evangelische Landessynode, hat sich bereits 2013 und zuletzt 2019 mit der ACK-Klausel beschäftigt, jedoch fand sowohl 2013 als auch 2019 die Abschaffung bei der entscheidenden Abstimmung in der Synode keine Mehrheit. Die Begründung gegen eine Abschaffung war, dass man abwarten wolle, wie das Ergebnis der Verfassungsbeschwerde der EKD beim Bundesverfassungsgericht ausgeht. Zur Erinnerung, bei der Verfassungsbeschwerde der EKD geht es nicht um die Wählbarkeitsvoraussetzung im MVG, sondern um die kirchliche Einstellungspraxis, nach der die Kirchen selbst bestimmen wollen, wen sie einstellen wollen und wen nicht. Das zweite Argument war, dass einige Synodale der Auffassung vertraten, dass die MAV-Tätigkeit ein kirchliches Leitungsamt sei.

Leider mussten die letzten MAV- Wahlen 2020 erneut unter diesen Wählbarkeitsvoraussetzungen stattfinden.

Nach dem letzten gescheiterten Versuch haben die Delegierten der Vollversammlung schon 2019 erneut gefordert, dass die Landessynode so schnell wie möglich dafür sorgen soll, dass die ACK-Klausel gestrichen wird. Eure Rückmeldungen aus der letzten Vollversammlung haben ergeben, dass sich in den letzten beiden Jahren das Problem weiter verschärft hat.

Der Anteil der Nichtwählbaren ist hoch und die MAV-Nachwahlen und die zweijährig stattfindenden JAV-Wahlen waren dadurch erheblich erschwert bzw. konnten nicht stattfinden.

Aktivitäten zur Streichung der ACK-Klausel

In der gemeinsamen Symposionreihe von Kirche und Diakonie zu den beruflichen Anforderungen an Mitarbeitende hat sich die AGMAV in unterschiedlichen Gesprächsgruppen positioniert. In den Diskussionen wurde erneut deutlich, dass einigen der Teilnehmenden der Unterschied zwischen den tariflichen Bestimmungen zur beruflichen Mitarbeit (die AVR-Wü verlangt für eine Anstellung keine Kirchenzugehörigkeit) und der Wählbarkeitsvoraussetzung im MVG.Wü bisher nicht bekannt ist.

Für unser Anliegen, die ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung abzuschaffen, hatten viele der Teilnehmenden großes Verständnis, darunter waren auch Synodale und Einrichtungsleitungen großer diakonischer Träger

Unserer Einschätzung nach kommt jedoch von Seiten des Oberkirchenrats zeitnah kein erneuter Antrag zur Streichung der ACK-Klausel.

Antragsberechtigt sind in der Landessynode, der Oberkirchenrat oder Synodale aus der Mitte der Synode. Die Anträge aus der Mitte der Synode müssen von 10 Synodalen unterzeichnet werden.

Wir haben den Rechtsausschuss und den Diakonieausschuss der Landessynode um Unterstützung gebeten und Gespräche mit der Präsidentin und dem Vorsitzenden des Rechtsausschusses geführt.

Der Synodale Thomas Hörnig, Mitglied des AGMAV Beirats hat einen neuen Antrag initiiert und diesen im Juli in der Landessynode eingebracht. Nach mehrheitlicher Abstimmung wurde der Antrag in den Rechtsausschuss verwiesen.

Unserer Einschätzung nach wird der Antrag auf Streichung kein Selbstläufer, dies zeigt auch, dass nur Synodale der Offenen Kirche den Antrag unterzeichnet haben.

Des Weiteren haben sich bezüglich der Anzahl der Sitze der einzelnen Gesprächskreise Änderungen ergeben. Zwei Mitglieder haben ihre Mandate niedergelegt: eine Synodale der Offenen Kirche und ein Synodaler von Evangelium und Kirche. Für die ausscheidenden Synodalen sind zwei Mitglieder des Gesprächskreises Lebendige Gemeinde nachgerückt. Nachnominert werden die Kandidierenden mit den nächsthöheren Stimmen aus den Kirchenbezirken.

Bei der letzten Abstimmung in der 15. Amtsperiode haben die Synodalen des Gesprächskreises Lebendige Gemeinde bekanntlich die Streichung abgelehnt.

Von der Gesprächskreisleitung Evangelium und Kirche gibt es ein Thesenpapier, das sogenannte Diakoniepapier. Im Thesenpapier wird zwar die gesellschaftliche Veränderung und die Pluralisierung der Gesellschaft anerkannt. Auch dass die gesellschaftliche Akzeptanz kirchlicher Sonderwege abnimmt. Für die MAV, welche als kirchenleitendes Amt verstanden wird, wird im Thesenpapier lediglich ein gewisser Prozentsatz von Nicht ACK-Mitgliedern vorgeschlagen und zudem sollen alle Kandidierenden vor der Wahl eine schriftliche Loyalitätsverpflichtungserklärung abgeben, wonach sie sich im Falle der Wahl zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung im Sinne der Präambel verpflichten.

Der Antrag befindet sich nun im Verfahren, wann die entscheidende Abstimmung sein wird, ist noch nicht bekannt. Möglicherweise ist es die Frühjahrssynode 2023.

Es ist daher sehr wichtig, dass wir auf allen Kanälen, die Synodalen von unserem Anliegen überzeugen.

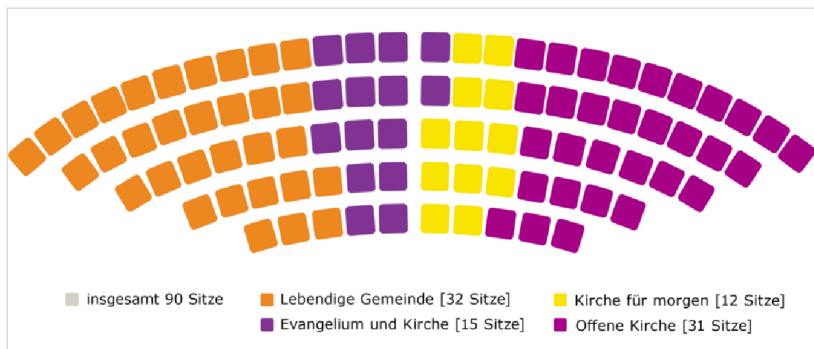
Die AGMAV wird wieder eine Kampagne starten, mit der Bitte, dass sich alle MAVen daran beteiligen.

Bitte den Termin der Frühjahrssynode (Freitag, 24.3.2023 - Samstag, 25.3.2023) schon mal vormerken.

Wenn ihr Kontakte zu den Synodalen des Diakonieausschusses oder zu anderen Synodalen habt, sprecht mit den Synodalen und macht auf das Anliegen aufmerksam. Es kann auch nicht schaden,

nochmals darauf hinzuweisen, dass in der Diakonie die Anstellungsvoraussetzungen schon lange keine ACK-Mitgliedschaft mehr voraussetzen, dies ist häufig nicht bekannt.

Aus vielen Einrichtungen wissen wir, dass sich auch die Einrichtungsleitungen für eine Streichung aussprechen, sie könnten sich ihrerseits für die Abschaffung stark machen.



Grafik: <https://www.elk-wue.de/wir/landessynode/gesprachskreise>

Digitale MAV-Sitzungen

Unbefristete Regelung zur digitalen Sitzungsteilnahme

Die befristete Regelung zur digitalen Sitzungsteilnahme soll verlängert werden. Die AGMAV wurde vom Oberkirchenrat um Stellungnahme gebeten. Die AGMAV sieht den Bedarf einer unbefristeten Regelung, hat jedoch zwei Änderungsvorschläge eingebracht.

Unsere Vorschläge sind analog dem Betriebsverfassungsgesetz:

- ⇒ Die Voraussetzungen für die Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen sollten unter Sicherung des Vorrangs von Präsenzsitzungen in der Geschäftsordnung der MAV festgelegt werden.
- ⇒ Aus Sicht der AGMAV ist es nicht sachgemäß, dass der Widerspruch eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung ausreicht, um diesem Verfahren zu widersprechen. Wir halten eine Widerspruchsmöglichkeit von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung für angemessen. Die Frist innerhalb derer gegen diese Art der Durchführung widersprochen werden kann, sollte durch den oder die Vorsitzenden bestimmt werden, da der oder die Vorsitzende eine ausreichende Reaktionszeit benötigt, um sich ggf. um Räumlichkeiten zu bemühen etc..

Die Frist kann in der Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung konkretisiert werden.

MVG.Wü nicht mehr als Broschüre erhältlich

Unser MVG.Wü ist nicht mehr als Broschüre beim Oberkirchenrat bestellbar und zukünftig nur noch digital auf der Website www.kirchenrecht-ekwue.de abrufbar.

Als besonderen Service für unsere MAVen stellen wir euch den Download auf unserer Website unter  Arbeitshilfen mit einer Ausdruckenleitung für das A5-Format als Broschürendruck zur Verfügung.

Also schaut vorbei.

Die befristete Regelung aus dem MVG.Wü

§ 24 Sitzungen (Auszug)

(5) ⁸ Die Sitzungen finden grundsätzlich als Präsenzsitzung in Anwesenheit aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung statt. Im Ausnahmefall kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und⁹
2. kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- und Telefonkonferenz diesem Verfahren in Textform widerspricht.¹⁰

Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- und Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne von § 26 Absatz 1 Satz 1. Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. § 25 gilt für Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen entsprechend.

⁸ Red. Anm.: § 24 Abs. 5 ist entsprechend der Anordnung gemäß § 29 Absatz 1 Kirchenverfassungsgesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 4. Februar 2022 (Abl. 69 S. 82) am 1. März 2022 in Kraft getreten und tritt am 1. Februar 2023 außer Kraft.

⁹⁺¹⁰ Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in Art. 1 Anordnung gemäß § 29 Absatz 1 Kirchenverfassungsgesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 4. Februar 2022 (Abl. 70 S. 82) ist von der Redaktion hinsichtlich der Nummerierung in diesem Sinne ausgelegt worden.

Bericht aus der Vollversammlung am 18.7.2022

Im Hospitalhof begrüßten wir rund 200 Delegierte und Gäste und alle Teilnehmenden freuten sich über das Wiedersehen.

Erster Tagesordnungspunkt war der Tätigkeitsbericht. Frauke Reinert berichtete zunächst von der Konstituierung des neu gewählten AGMAV Vorstandes noch im Dezember 2021. Sie als Vorsitzende und die weiteren Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes wurden in ihren Ämtern bestätigt. Viele weitere Ämter, Zuständigkeiten und Aufgaben wurden verteilt.

Martin Nestele berichtete aus der Arbeit der Tarifgremien. Schwerpunkt war die sog. „Einspringprämie“. Durch unsere Geschlossenheit und guten Argumente ist es uns gemeinsam gelungen, den Antrag der diakonischen Arbeitgeber zur verpflichtenden Vertretungsbereitschaft abzuwehren.

Aus der Arbeit der Bundeskonferenz berichtete Sonja Brösamle. Alle AGMAVen und Gesamtschüsse der Gliedkirchen entsenden je zwei Mitglieder. Ein zentraler Punkt ist, den Einfluss auf bundes- und kirchenpolitischer Ebene zu stärken.

Für alle Veröffentlichungen und die Transparenz der AGMAV-Arbeit steht der Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit. Durch die Mitteilungen, Veröffentlichungen auf der Homepage und die Newsletter sind die MAVen zwischen den Versammlungen auf dem aktuellen Stand.

Die Fortbildungsarbeit im letzten Jahr war durch die Pandemie geprägt, wie Hanno Zinser ausführte. Aktuell können Fortbildungen wieder wie geplant stattfinden. Stark nachgefragt sind MVG- und AVR-Fortbildungen, da viele MAV-Mitglieder direkt nach den Wahlen nicht zeitnah geschult werden konnten. Nach dem bisherigen Stand der Anmeldungen werden Ende 2022 mehr als 700 MAV-Mitglieder Fortbildungen der AGMAV besucht haben.



Im zweiten Teil des Tätigkeitsberichtes informierte Andrea Unterweger-Rösiger über die Arbeit in der Geschäftsstelle. Neben der Zuarbeit für den Vorstand, bspw. zu Tarifthemen war die Beratung der MAVen ein Schwerpunkt des Berichtes. Dabei betonte sie, die drei wichtigen Punkte der MAV-Arbeit: Zeit, Ausstattung und Wissen. Immer wieder stelle sie fest, dass MAVen zwar gewählt, sie dann aber nicht – wie im MVG vorgesehen – in vertrauensvoller Zusammenarbeit bei der Aus-

übung ihres Amtes unterstützt werden. Stattdessen müssten viele MAVen um Dienstbefreiung oder Freistellung kämpfen. Ist keine Zeit für MAV-Arbeit vorgesehen, sind die MAV-Mitglieder stets im Spagat zwischen ihrer ursprünglichen Arbeit und der MAV-Arbeit. Insbesondere in Zeiten des Personalmangels wird

dann oft erwartet, dass die MAV-Aufgaben hintenanstehen. Die Ausstattung der MAVen hat sich teilweise in der Pandemiezeit verbessert, aber längst nicht überall ist es selbstverständlich, dass MAVen für ihre Arbeit mit entsprechenden auch digitalen Arbeitsmitteln ausgestattet sind. Und Wissen? Die MAVen haben Nachholbedarf und melden sich rege zu Fortbildungen an. Andrea Unterweger-Rösiger beendete ihren Bericht mit einem Appell zu Solidarität und Zusammenhalt mit den diakonischen Mitarbeitenden innerhalb der MAVen und der AGMAV. Sie schloss mit einem herzlichen Dank an die Kolleginnen der AGMAV-Geschäftsstelle.

Im Anschluss folgten die Berichte aus den Arbeitskreisen. Die Berichte werden im Folgenden zusammengefasst abgedruckt.

Kaum eine Vollversammlung, in der nicht die ACK-Klausel auf der Tagesordnung steht. Als letzte Landeskirche hält Württemberg an der Wählbarkeitsvoraussetzung für das MAV-Amt fest, weiterhin sind nur Mitarbeitende für die MAV bzw. JAV nur wählbar, die Mitglieder einer christlichen Kirche

Neuer Beirat berufen



Irene Gölz



Dr. Rainer Held



Prof. Dr. Thomas Hörnig



Lars Thiede



Prof. Dr. Hartmut Kreß



Beate Müller-Gemmeke



Manuela Rukavina



(ACK) sind. Frauke Reinert führte den Top aus und informierte über die neuesten Aktivitäten zur Abschaffung der ACK Klausel (siehe dazu auch Artikel zum MVG in dieser Ausgabe der Mitteilungen).

Pünktlich zur Mittagszeit kam Prof. Dr. Anette Noller, seit 2021 Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werkes Württemberg und hielt für uns eine Andacht.

Nach dem Mittagessen stellte Frauke Reinert die Personen vor, die sich bereit erklärt haben als Mitglieder des AGMAV-Beirats unsere Arbeit zu unterstützen. Der AGMAV-Beirat besteht aus externen Mitgliedern, die uns mit ihren Impulsen unterstützen und aus internen MAV-Mitgliedern aus großen Einrichtungen, die momentan im Vorstand nicht repräsentiert sind. Mit großer Zustimmung wurden die Personen berufen, die der Vorstand für die Arbeit im AGMAV-Beirat vorschlug.

Anschließend wurde Irene Gölz, Landesfachbereichsleiterin von ver.di und Mitglied im AGMAV Beirat begrüßt. Sie stellte der Vollversammlung die Tarifiergebnisse der Tarifrunde im Sozial- und Erzie-

hungsdienst vor. Sie schloss daran auch gleich den Ausblick auf die kommende allgemeine Tarifrunde für den öffentlichen Dienst an. Der Tarifvertrag ÖD endet am 31.12. Bei der kommenden Tarifrunde wird angesichts der momentanen Inflation und den Anforderungen an die öffentliche Hand eine harte Auseinandersetzung erwartet. Sie warb eindringlich darum, dass sich die Beschäftigten der Diakonie aktiv beteiligen und die MAVen ihre Möglichkeiten ausschöpfen um Mitarbeitende zu motivieren.

Martin Nestele stellte im nächsten Tagesordnungspunkt die beschlossene Einspringprämie vor. Sie gilt ab dem 1. September 2022 in den diakonischen Einrichtungen. Im Anschluss beantwortete Andrea Rösiger bekannt kompetent und humorvoll die Fragen der Delegierten.

Anträge an die Vollversammlung wurden keine gestellt und Frauke Reinert schloss die Versammlung an diesem heißen Sommertag, bedankte sich für die rege Teilnahme und wünschte allen einen guten Heimweg und eine schöne Sommerzeit.

Hanno Zinßer

Neuer Beirat berufen

Als externe Mitglieder:

Gölz, Irene
Landesfachbereichsleiterin ver.di

Held, Dr. Rainer
Rechtsanwalt, Kanzlei Held

Hörnig, Prof. Dr. Thomas
Mitglied der Landessynode und EKD-Synode

Kreß, Prof. Dr. Hartmut
Sozialethiker, Lehrbeauftragter an der juristischen Fakultät Bonn

Müller- Gemmeke, Beate
Grüne MdB – Ausschuss für Arbeit und Soziales

Rukavina, Manuela
Soziologin- ver.di Bundesfrauenrat, Beraterin, Speakerin

Thiede, Lars
Gewerkschaftssekretär GEW

Als interne Mitglieder:

Fezer, Gerhard
Samariterstiftung, GMAV Vorsitzender

Hanke, Sonja
Die Zieglerschen, GMAV Vorsitzende

Hennig, Stephan
Jugendhilfe Friedenshort, GMAV Vorsitzender

Jähningen, Natascha
Paulinenpflege, stellv. MAV Vorsitzende

Lorenz, Gertrud
Dienste für Menschen, GMAV Vorsitzende

Steck, Ilka
Evangelische Heimstiftung, KMAV Vorsitzende

Ein neues Bild vom gesamten Beirat wird hoffentlich zur ersten Zusammenkunft im Dezember entstehen können.

Gleich – unter denselben Bedingungen



Jörg Härdtle und Sabine Handl-Bauer

Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter

„Frauenrechtlerinnen kämpften dafür, dass Frauen und Menschen gleichberechtigt sind.“ – ein Ausspruch einer Schüler:in, der in einem Abreißkalender zu lesen war :-). Ein Missverständnis – es ging und geht um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, um Gleichstellung – auch in unserem MVG.Wü.

Darin haben wir als **Interessenvertretung** die Aufgabe `für die Gleichstellung und Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle einzutreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anzuregen sowie an ihrer Umsetzung mitzuwirken'. Diese Passage im MVG entspricht der Verantwortung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dass Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und **deren Vertretungen** aufgefordert sind, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten daran zu arbeiten, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern sind.

Was hat das mit dem AK Gleichstellung der Geschlechter zu tun? ... gute Frage!

Wie sieht die Gleichstellung der Geschlechter in unseren Einrichtungen aus? Das ist *die* Frage – im AK Gleichstellung. Wir tauschen uns aus, diskutieren heftig, brainstormen an Anregungen, sprechen über Umsetzungsmöglichkeiten. Wir möchten die

Aufmerksamkeit der Kolleg:innen zu diesem Thema schärfen – im Denken und Reden und Anregen.

Wie verwenden wir Sprache? Lassen wir uns von zugesprochenen Mustern leiten – typisch Mann, typisch Frau? Die Sprache wäre für alle eine einfache Möglichkeit, die Vielfalt abzubilden und kostengünstig dazu. Ein großer Erfolg wäre, wenn unsere diakonischen Einrichtungen den EKD-Flyer „Sie ist unser bester Mann“ (Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache) an alle Kolleg:innen verteilen und die Umsetzung dieser Tipps voranbringen.

Wie sind die Arbeits- und Betriebsstrukturen in unseren Einrichtungen? Schön ist es, wenn alle Kolleg:innen mit entsprechender Qualifikation Zugang zu Führungspositionen haben. Und dabei Familie und Führung sich nicht ausschließen, sondern gut vereinbaren lassen. Hier müssen wir sicher über unsere Einrichtungen hinaus gesellschaftspolitisch tätig werden, zum Beispiel bei der

Frage der ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten.

Wie werden unsere Tätigkeitsfelder bewertet, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden? Interessant ist, dass beispielsweise die Verantwortung für Menschen und ihre Gesundheit sowie die Anforderungen an Kommunikation und Einfühlungsvermögen selten eine Rolle bei der Bezahlung sozialer Arbeit spielen. Auch die psychischen Belastungen im Arbeitsalltag sind oft nicht vergütungsrelevant. Hier sind wir in den Tarifausschreibungen gefordert.

Wie könnte ein kirchliches Gesetz zur Gleichstellung helfen? Auch diese Frage diskutieren wir im AK.

Das Thema Gleichstellung hat viele Facetten. Wir gehen in kleinen Schritten voran und freuen uns, wenn IHR im Arbeitskreis dabei seid.

Sabine Handl-Bauer

Bericht Arbeitskreis Lehrkräfte



*Martin Mohr
und Stefan Thiergärtner*

Der letzte Arbeitskreis fand mit 22 Teilnehmenden am 31.3.22 ganztags in Stuttgart in der GEW-Geschäftsstelle statt.

Folgende Themen haben uns im letzten Jahr beschäftigt:

Neues Besoldungsrecht für die Beam-

tinnen und Beamten: Hier sind zum 1.12.22 weitgehende Änderungen geplant. Die Beamt:innen an unseren Schulen sind direkt betroffen, es wird aber auch Auswirkung auf die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte haben. Für die Beamt:innen gibt es Verbesserungen bei der Beihilfe und höhere Kinderzulagen. Für Fachlehrkräfte werden die Eingruppierungen angehoben (Angestellte und Beamt:innen).

Tarifabschluss Tarifvertrag der Länder: Insgesamt wird der Abschluss als eher schlecht bewertet, da nur eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,8% zum 1.12.22 vereinbart wurde bei einer sehr lan-

gen Laufzeit. Dies wird auch durch die einmalige Coronaprämie in Höhe von 1300,- Euro nicht aufgewogen, da diese nicht dauerhaft für die Entgelte wirksam ist. Einen Inflationsausgleich stellt dieser Abschluss keinesfalls dar.

Einrichtungsbezogene Impfpflicht: Es war lange unklar, ob unsere Schulen (SBBZs) von der Impfpflicht betroffen sind. Mittlerweile ist klar, dass nur die Schulen für „Kranke“ unter die Pflicht fallen. Dies hat an vielen Schulen Erleichterung ausgelöst, da der Wegfall von dringend benötigtem Personal gedroht hätte.

Arbeitsvertragsmuster Lehrkräfte

In der AGMAV Fortbildung für Lehrkräfte im Oktober 2021 wurde das Thema Arbeitsverträge für Lehrkräfte behandelt. Wir haben die Verträge der Teilnehmenden miteinander verglichen. Dabei wurde deutlich, dass es 1. Viele unterschiedliche Verträge in den diakonischen Schulen gibt – man könnte es Wildwuchs nennen – und diese 2. Teilweise juristisch sehr gewagte Vereinbarungen enthalten. Bspw. taucht in vielen Arbeitsverträgen ein Refinanzierungsvorbehalt auf. Der Refinanzierungsvorbehalt hat allerdings im Arbeitsvertrag nichts zu suchen. Außerdem werden oft keine Ent-

geltgruppen ausgewiesen. Deshalb haben wir vereinbart, dass über den AK-L ein Antrag an den AGMAV-Vorstand gestellt werden soll, um zu überprüfen, ob ein verbindliches Arbeitsvertragsmuster für Lehrkräfte entwickelt werden kann, welches dann über die Arbeitsrechtliche Kommission für die AVR-Wü beschlossen werden könnte. Der Antrag ist am 25.1.22 an den AGMAV-Vorstand gegangen und wird aktuell von der Geschäftsstelle geprüft.

Lehrer:innen-Endgeräte

Im Rahmen des Digitalpakts der Bundesregierung konnten Schulen über einen Medienentwicklungsplan digitale Endgeräte für die Schulen finanzieren lassen. Im Zuge dessen wurden viele Schulen und

deren Lehrkräfte mit Laptop, Tablets oder einer digitalen Infrastruktur in den Klassen- und Schulräumen ausgestattet. Auf Seiten der MAVen wurden Verträge und Dienstvereinbarungen abgeschlossen um die Nutzer:innen der Geräte zu schützen bzw. Sachverhalte, wie bspw. den Datenschutz zu klären. Auch das war und bleibt ein wichtiges Thema. Aktuell geht es darum, wer und wie diese Geräte weiter supported werden können. Der Support und die Administration muss dringend geregelt werden, da sonst die Geräte veralten. Eine Finanzierung muss gewährleistet sein. Auch das werden wir weiter verfolgen und im AK-L beraten.

Martin Mohr, Stefan Thiergärtner

Arbeitskreis Behindertenhilfe



Jochen Dürr und Sonja Brösamle

Der Arbeitskreis Behindertenhilfe wurde 2017 gebildet. Vorrangiges Ziel war ein Forum zu haben, in dem wir uns mit dem neuen Bundesteilhabegesetz BTHG auseinandersetzen können. Was kommt auf uns zu, was läuft in welcher Einrichtung, wie sind die MAVen eingebunden, wie können wir uns gut aufstellen? In jedem Arbeitskreistreffen beschäftigen wir uns natürlich auch mit diesem Thema. Da sich jedoch die Umsetzung des BTGHs immer weiter hinausgezögert hat, hatten und haben wir auch Zeit für andere wichtige Themen - und das ist wichtig und gut so.

Einige Treffen des AK's haben digital stattgefunden (besser sich auf Bildschirmkacheln sehen als gar nicht). Ein wesentlicher Tagesordnungspunkt im AK ist immer der Austausch „Aktuelles aus den Einrichtungen“. Dabei war in den letzten zwei Jah-

ren auch das Thema Corona stets präsent. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, (Nicht-)Einbindung der MAV in Coronakrisenstäben, Umgang mit Risikogruppen, Schließung von Bereichen und Long-Covid als Berufskrankheit bei Ansteckungen am Arbeitsplatz, u.v.m..

Beim letzten Treffen Anfang April war unser Schwerpunktthema „Gewaltschutz“. Dazu waren zwei Referentinnen eingeladen. Frau Memmel, Projektmitarbeiterin im Diakonischen Werk Württemberg stellte uns die Gewaltschutzrichtlinie der EKD sowie das Gewaltschutzgesetz der Landeskirche Württemberg vor. Alle Einrichtungen sind aufgefordert ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten und umzusetzen. Ansprech- und Meldestellen sollen etabliert und unabhängige Kommissionen eingerichtet werden. Das DWW bietet dabei Unterstützung an. Hier war der Schutz unserer Klientinnen und Klienten im Fokus. Als zweite Referentin haben wir Frau Fischer, Mitarbeiterin und Referentin der BGW eingeladen. Sie referierte über Gewaltschutz für Mitarbeitende in der Behindertenhilfe unter dem Titel: „Übergriffe haben ein Davor und ein Danach - Betroffene und das Team langfristig gesund erhalten.“

Was ist Gewalt am Arbeitsplatz, wie kommt es zu Gewaltsituationen, insbesondere auch bei Menschen mit eingeschränkten Handlungsoptionen? Was macht dies mit Mitarbeitenden die solche Grenzüberschreitungen erfahren? Häufig entsteht

ein Gefühl von persönlichem Versagen und oft wird übergriffiges Verhalten nicht bearbeitet, sondern eher totgeschwiegen. In Folge können sich sowohl körperliche als auch psychische Auswirkungen bis hin zu ernststen Krankheitssymptomen einstellen.

Frau Fischer hat uns mögliche Maßnahmenkonzepte vorgestellt – von der Prävention, zum „Notfallplan“ in der jeweiligen Situation bis hin zur „Nachsorge“. Die Rolle und Aufgabenstellung der MAVen wurden erarbeitet, die Hilfe und Unterstützungsmöglichkeiten der BGW wurden vorgestellt. Die Diskussion zum Thema ging viel länger als wir eigentlich geplant hatten. Es war sehr interessant und hilfreich und fast alle konnten aus eigener Betroffenheit heraus mitreden.

Berichtenswert ist unsere Vernetzung mit dem AK-Behindertenhilfe von ver.di und wie wir die Tarifrunde SuE begleitet und uns mit den Ergebnissen der Befragung zu Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe beschäftigt haben.

In einem weiteren Treffen des Arbeitskreises stand das Thema „Mitarbeiterpflege – Mitarbeiterbindung – Wertschätzung – was können wir als MAVen hier tun?“ im Mittelpunkt.

Wenn ihr jetzt Lust bekommen habt mitzuarbeiten im AK Behindertenhilfe – Super!

Neue MAVen bzw. Kolleginnen und Kollegen sind immer willkommen.

Sonja Brösamle und Jochen Dürr

Arbeitskreis Altenhilfe



*Martin Nestele
und Miriam Fischer*

Der Arbeitskreis Altenhilfe hat sich in Hochzeiten der Pandemie und zu den Zeiten der Kontaktbeschränkungen in Form von Videokonferenzen zusammengefunden. Bekanntermaßen sind Onlinetreffen kein

Vergleich zu Präsenzveranstaltungen. Dennoch waren wir sehr froh, die Möglichkeit zu haben uns über heikle und noch nie zuvor dagewesene Themen in unseren Einrichtungen austauschen zu können. Hauptsächlich befassten wir uns mit den ständigen Veränderungen der Corona-Schutzverordnung. Wir stellten fest, dass die Belastung in der Altenhilfe, von der wir glaubten, dass sie bereits vor der Pandemie am Limit angelangt war, noch weiter anstieg. Wir erfuhren von Kolleg:innen die sich in einer sogenannten Arbeitsquarantäne wiederfanden, von groben Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz und vielen anderen Missständen. In allen Einrichtungen, bis auf ein paar wenige Ausnahmen, kam die Seelsorge von den Mitarbeitenden viel zu kurz. Viel Frust, Angst und unzählige offene Fragen prägten vor allem die Anfangszeit der Pandemie. Wenigstens konnten wir in dieser Zeit den digitalen Austausch nutzen, um aktuelle Gesetze in Augenschein zu nehmen, uns hilfreiche Tipps mitzuteilen und uns gegenseitig Mut zu zusprechen.

Die Auszahlung der Corona-Prämie und der anstehende Corona-Bonus beschäftigten uns ebenfalls im großen Umfang. Ein weiteres einschlagendes Thema kam mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht auf. Hier war die MAV sehr gefragt und musste ein besonderes Augenmerk auf gravierende Unterschiede im Umgang mit immunisierten und nicht ausreichend immunisierten Mitarbeitenden legen. Viele berichteten sogar über Kündigungen von nicht ausreichend immunisierten Kolleg:innen. Im Sommer 2022 konnten wir uns endlich nach langer Zeit wieder in Präsenz treffen. Die Gelegenheit nutzten wir und luden Linda Weigel von der Gewerkschaft ver.di zu uns ein. Sie referierte über das Thema „mein Frei gehört mir“. Denn laut der Rückmeldungen aus dem Arbeitskreis Altenhilfe, haben freie Tage durch die Pandemie einen noch höheren Stellenwert als jemals zuvor erreicht. Auch hatten wir unter unserem Tagesordnungspunkt „wir helfen Mitbestimmen“ spannende, praktische Beispiele über die Umsetzung und Durchführung der Mitbestimmung von MAVen vor Ort. Unter anderem diskutierten wir Themen wie z.B. Einführung eines Arbeitszeitkontos nach AVR-Wü und Eingruppierungen von Beschäftigten in der Altenhilfe.

Alle, die sich für Themen in der ambulanten und stationären Altenhilfe interessieren, sind recht herzlich zu den Treffen Arbeitskreis Altenhilfe eingeladen.

Miriam Fischer, Martin Nestele

Arbeitskreis Hauswirtschaft & Technik (HW&T)



Helmut von Hochmeister und Jochen Dürr

Der Teilnehmer:innenkreis bewegt sich zwischen 8 und 25 Kolleg:innen. Virtueller traf man/frau sich am 22.07.2020, 30.04.2021, 17.11.2021, 23.02.2022 - in Präsenz war das letzte Treffen am 22.06.2022.

Durch die Neuwahlen kamen fast die Hälfte neue Kolleg:innen aus MAVen dazu – das ist sehr erfreulich! Es sind viele kleine Einrichtungen im Arbeitskreis vertreten. Wir würden uns freuen, wenn auch aus den großen diakonischen Einrichtungen MAV-Mitglieder zum Arbeitskreis kommen würden.

Wir rufen alle auf: macht mit, weil die Konzerne oft mit ihren Angeboten im HW&T-Bereich in Konkurrenz zu kleinen Trägern stehen und hier ist der Austausch derzeit nicht gegeben. Das ist sehr bedauerlich und wenn ihr mitarbeitet, würden wir dies ab dem nächsten Treffen angehen. Vielen Dank! Schwingt Euch auf, beschließt die Entsendung eines MAV-Mitglied und meldet dies bei unserer Kollegin Bianca Leibbrand in der AGMAV Geschäftsstelle!

Unsere Themen:

Die Arbeitsbereiche Reinigung, Küchen, HW&T arbeiteten unter Coronabedingungen ebenfalls besonders erschwert. Die durch Coronaverordnungen bedingte Schließung von Speisesälen führten ebenfalls zu Umorganisationen ganzer Bereiche. Vereinzelt mussten MAVen heftig um Schutzausrüstungen und Hygienemaßnahmen für die HW kämpfen. Leitungen ignorierten Auflagen oder setzten sie nur zögerlich um: „Kohortenbildung“ wurde angeordnet – es mussten feste Schichten in

den Küchen gebildet werden. Zugleich mussten durch Schließung von KITAs und Schulen in Küchen weniger Essen gekocht werden. Einige Mitarbeiter:innen kamen in Minusstunden oder wurden anderweitig eingesetzt. In anderen Küchen wurde mehr Essen gekocht, um Außenwohngruppen und Quarantänegruppen mit Essen zu versorgen, die ansonsten selber einkaufen und kochen. Hauswirtschaft und Hygienebeauftragte waren sehr gefordert, um die Auflagen durch die Coronaverordnungen zu erfüllen (es musste regelmäßig und kontinuierlich desinfiziert werden)

Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in HW&T war Thema in der Onlineveranstaltung im November 2021. Die Referent:innen Frau Dr. Saskia Bauriedl und Herr Dr. Andreas Gräber von der BGW Karlsruhe referierten fachkundig und informierten mit starkem Praxisbezug und ausführlichen Antworten auf Fragen der AK Mitglieder.

Beim nächsten AK Treffen wurden an den Themen weiter gearbeitet. Es wurden die Fragen behandelt: was bedeuten die Infos der BGW für die Arbeit in den MAVen vor Ort?! Wo haken MAVen im ASA und bei der DSL ein, um den Vorschriften zu genügen?! Im Erfahrungsaustausch wurde deutlich, dass hierzu auch die Beschäftigten in HW&T geschult werden müssen – oft aber die Kolleg:innen oder MAVen dies einfordern müssen (z. B. TÜV-Check Spielgeräte und Leitern).

Im Juni-Treffen stand der Austausch zu Themen aus den MAVen aus den Arbeitsbereichen HW&T in den Einrichtungen im Vordergrund: Wie findet die Einbindung im Organigramm stand – sind Leitungsmitglieder aus HW&T in der Dienststellenleitung eingebunden?! Im Austausch wurde deutlich, dass HW&T-Leitungsmenschen oft nur über Stabsstellen angedockt oder einem Mitglied der DSL zugeordnet sind. Weiterhin wurde festgestellt, dass Ausbildung in HW&T oft Fehlanzeige ist – oft schon seit mehr als 10 Jahren. Auf der anderen Seite gibt es eine große Verwunderung in den Einrichtungen, dass Fachkräfte in Küchen, HW&T fehlen. Mitarbeitende müssen Qualifizierungen für sich oder ihre Kolleg:innen im technischen Bereich und der Hauswirtschaft selber organisieren und sich darum zu kümmern. Außer den Pflichtschulungen läuft überhaupt nichts. Die letzte Frage im

Austausch betraf die Einrichtungen der Eingliederungshilfe: es gibt vermehrt eine externe Vergabe von Arbeitsbereichen und einen vermehrten Stellenabbau aufgrund angeblich fehlender Refinanzierung durch das BTHG. Hier wurde berichtet, dass Arbeitsbereiche wie Nähstuben + Fachdienststellen wegen derzeitiger fehlender Refinanzierung durch das BTHG gestrichen werden. In der Altenhilfe ist festzustellen, dass Großküchen in den letzten 10 Jahren stark reduziert oder gar geschlossen wurden und es gibt oft eine dezentrale Essensversorgung in den Stationen der Altenhilfe oder in Hausgemeinschaften. Dies führt auch zu veränderten Arbeitszeiten und oft auch neuen Arbeitsplätzen für betroffene Kolleg:innen.

Helmut von Hochmeister und Jochen Dürr

Wiederbelebt: Arbeitskreis Krankenhäuser

Nach langer Karenzzeit und einem zweiten Anlauf haben wir am 20. September 2022 den AK-Krankenhäuser reanimiert.

Zunächst noch als digitale Videoveranstaltung von 09:00 bis 12:00 Uhr sind sich die Beteiligten sicher, dass sie den nächsten AK-Krankenhäuser in Präsenz stattfinden lassen wollen.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde ging es mit den Berichten aus den Einrichtungen auch gleich ans Eingemachte.

Hauptthema war der Umgang und die ersten Erfahrungen mit der neuen Einspringprämie, die es seit dem 01.09.2022 gemäß AVR-Wü gibt. Nach drei Wochen ein erstes Fazit zu ziehen, erschien möglicherweise etwas sportlich, aber am unterschiedlichen Umgang mit Prämie und Freistellung konnte man jetzt schon merken, dass bei der Umsetzung die ersten Probleme auftauchen.

Nachdem wir noch einen kurzen Schwenk zur nächsten Tarifrunde öffentlicher Dienst 2023 gemacht haben, waren die drei Stunden auch schon rum.

Jörg Härdtle

ver.di Landeskrankenhauskonferenz

Im DGB-Haus in Stuttgart trafen sich Mitte Juli Mitarbeitervertreter:innen von Krankenhäusern aus ganz Baden-Württemberg zur diesjährigen Verdi-Landeskrankenhauskonferenz.

Die anwesenden Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen informierten sich über die Pläne der neuen Bundesregierung zur Krankenhausfinanzierung.

Irene Gözl, Landesbezirksfachbereichsleiterin und Yvonne Baumann, Gewerkschaftssekretärin informierten zu anstehenden Tarifthemen und stimmten auf die nächste Tarifrunde 2023 ein.



Mit einem gemeinsamen Appell an die Landesregierung Baden-Württemberg für einen Systemwechsel endet die erfolgreiche Konferenz.

Kernthemen des Appells sind folgende Forderungen:

Eine Abkehr der Fallpauschalen-gesteuerten Finanzierung der Krankenhäuser zu einer kostendeckenden Finanzierung

... wir fordern eine aktive Krankenhausplanung, die eine bedarfsgerechte Versorgung sicherstellt. Dies muss einhergehen mit einer kostendeckenden Finanzierung.

Eine auskömmliche Personalbemessung

... Die Umsetzung der PPR 2.0 muss konsequent erfolgen, damit eine gute Versorgung sichergestellt und der Personalnotstand in der Pflege beseitigt werden kann.

Was geht? – Nix geht! – Los geht's...



Martin Auerbach und Martin Mohr

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Es geht garNIX. Alles abgesagt wegen zu weniger Teilnehmer:innen: Sowohl unsere JAV-Fortbildung, als auch die letzten beiden Arbeitskreise-JAV.

Und das obwohl eigentlich alle wissen wie wichtig JAV-Arbeit ist: die JAVler:innen von Heute sind die MAVler:innen von Morgen – so heißt es! Und das ist ja auch gar nicht so falsch: der erste Einblick als JAV macht klar, wie Interessensvertretungsarbeit für Mitarbeitende so funktioniert.

So bleibt uns mit diesem Artikel die Werbetrommel zu rühren, dass JAV-Arbeit dringend benötigt wird. Bitte haut als örtliche MAV die Jugendlichen und Auszubildenden an, dass sie sich in der JAV engagieren sollen und zwar pronto. Und unterstützt - auf neudeutsch supported - sie dann bei den Wahlen und bei dem was im Anschluss an Formalitäten so zu tun ist, bspw. Meldung an die AGMAV etc..

Vielleicht habt Ihr aber auch bereits eine JAV. Dann animiert sie, dass sie die Angebote der AGMAV nutzen: wir – Martin Auerbach und Martin Mohr – stehen bereit und wollen gerne mitübernehmen:

Ach so! Solltet Ihr jetzt schon Fragen haben – bitte melden:

martin.auerbach@agmav-wuerttemberg.de

oder

martin.mohr@agmav-wuerttemberg.de

Übrigens: Ihr könnt die JAVler:innen dann gerne nach der Ausbildung fragen, ob Sie nicht MAV machen wollen: Vermutlich werden sie Euch mit einem JA antworten!

Martin Auerbach und Mohr

Lust geweckt? - Mitmachen bei den Arbeitskreisen!

Wer gerne in einem Arbeitskreis mitarbeiten möchte, meldet sich bitte in der Geschäftsstelle bei Frau Bianca Leibbrand.

Telefonisch unter 0711 1656 266

Per Mail: Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de

Alle Infos rund um die Arbeitskreise gibt es unter www.agmav-wuerttemberg.de

Unter der Rubrik  Arbeitskreise sind auch die meisten Arbeitskreise und die Ansprechpartner aus dem AGMAV-Vorstand hinterlegt.

Auf der AGMAV Webseite stehen unter der Rubrik  Termine alle anstehenden Termine, auch aktuelle Verschiebungen.

Ausblick:

Für das kommenden Jahr 2023 plant der Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter wieder eine Fachtagung.

Für die Jugend- und Auszubildenden als auch für die Lehrkräfte sind wieder spezielle Fortbildungen im Jahr 2023 geplant.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind direkt an die MAV angebunden. Ihre Delegation zur Fortbildung beschließt die MAV. Beachtet dies bitte bei der Information eurer JAVen für die Anmeldung zu Fortbildungen.

Das Fortbildungsheft wird für 2023 wieder online als pdf-Download zur Verfügung gestellt.

Neue Regelung zur Anmeldung bei Fortbildungen

Ihr erhaltet mit der Post auch das neue Fortbildungsheft. Wir möchten Euch auch hier über ein paar neue Regelungen informieren:

- ⇒ Zukünftig können nur noch maximal drei Mitarbeitende aus einer MAV an einer Fortbildung teilnehmen außer in der Ausschreibung wird explizit etwas Abweichendes geregelt. Der Grund hierfür ist, dass dadurch verhindert werden soll, dass Themen einer MAV die Fortbildung dominieren. Außerdem sollen Fortbildungen ja auch den Austausch mit anderen Mitarbeitervertretungen fördern, was durch große Gruppen aus einer MAV oftmals erschwert wird.

- ⇒ Die Anmeldungen müssen namentlich erfolgen d.h. man kann nicht nur ein Mitglied der MAV anmelden und später erst den Namen nachreichen.
- ⇒ Abmeldungen müssen grundsätzlich über Frau Liebetrau (Geschäftsstelle) abgewickelt werden. Auch bei kurzfristigen Abmeldungen kann nicht mehr von der MAV eigenverantwortlich eine Ersatzteilnehmer:in geschickt werden. So soll gewährleistet werden, dass die Warteliste vorrangig berücksichtigt wird. Wenn niemand aus der Warteliste den Platz übernehmen kann, kann die MAV einen Ersatz schicken und so auch Stornokosten vermeiden.

Unsere Gewerkschaft stellt sich neu auf – aus 13 werden 5

Vor über zwanzig Jahren haben sich fünf Einzelgewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zusammengeschlossen. Zu den Gründungsgewerkschaften gehörten die Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Industriegewerkschaft Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Mit der Gründung gingen sie in ver.di in 13 Fachbereiche über. Zum Januar 2022 wurde der seit 2017 laufende Prozess der Neustrukturierung abgeschlossen. Verschiedene Fachbereiche haben sich zusammengeschlossen und aus 1 bis 13 wurde A bis E.

Aus unserem Fachbereich 03 mit dem bisherigen Namen „Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“ und dem bisherigen Fachbereich 05 „Bildung, Wissenschaft und Forschung“ wurde nach der Fusion der Fachbereich C „Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft“.

Die weiteren Fachbereiche heißen: Fachbereich A Finanzdienste, Kommunikation und Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung (früher 1, 2, 8, und 9),

Fachbereich B Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr (früher 4, 6, 7, 11 und 13), Fachbereich D Fachbereich Handel (früher 12) und Fachbereich E Postdienste, Speditionen und Logistik (früher 10).



Natürlich geht so eine Umstrukturierung in einer Organisation wie unserer Gewerkschaft nicht von jetzt auf gleich. Bereits 2017 wurde ein Positionspapier zur Zukunft der Fachbereiche diskutiert und verabschiedet. Bis Frühjahr 2023 soll der Umbau abgeschlossen sein. Bis dahin laufen noch die Organisations-

wahlen für die ver.di-Gremien. Alle die sich aktiv im Fachbereich C engagieren wollen finden hier ihren Platz in den Fachbereichsgremien z.B. in eurem jeweiligem Bezirksfachbereichsvorstand, oder in den Arbeitskreisen und Fachkommissionen.

Also: schaut doch mal rein beim neuen Fachbereich C: „Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft“ zu dem weiterhin alle Mitarbeitenden von Kirchen, Diakonie und Caritas gehören, auch wenn sie nicht mehr extra im Namen aufgeführt sind.

<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/>

Betriebsratsvorsitzende können allein keine Vereinbarung abschließen

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 08.02.22

Der Fall:

In einem Stahlbetrieb im Ruhrgebiet hatte der Betriebsratsvorsitzende 2017 eine Betriebsvereinbarung unterschrieben. Mit dieser wurde das bisherige Entlohnungssystem durch ein neues ersetzt. Ein Industriemechaniker verdiente dadurch 200 € weniger im Monat. Er nahm das so nicht hin und klagte. Der Betriebsratsvorsitzende hatte die Betriebsvereinbarung alleine unterschrieben, einen entsprechenden Beschluss des Gremiums gab es nicht.

Und das sagt das Bundesarbeitsgericht dazu:

Leitsatz:

„Eine vom Betriebsratsvorsitzenden ohne Beschluss des Gremiums abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann dem Betriebsrat nicht nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden.“

„Der Betriebsrat hat bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Nebenpflicht, dem Arbeitgeber auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine den Maßgaben des § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die Beschlussfassung des Gremiums ergibt.“

Im Verfahren hatte der Arbeitgeber argumentiert, dass er eine vom Vorsitzenden unterschriebene Betriebsvereinbarung (BV) habe und er davon ausgehen könne, dass der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen die neue BV beschlossen hätte, er habe von einer sogenannten Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden ausgehen können.

Das BAG argumentiert, dass es sich nach der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes beim Betriebsrat um ein Kollegialorgan handelt. Er bildet seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss (§ 33 BetrVG). Eine nicht von einem solchen Betriebsratsbeschluss umfasste Erklärung seines Vorsitzenden ist (schwebend) unwirksam und kann daher keine Rechtswirkung entfalten.

Das Betriebsverfassungsgesetz gestaltet die

Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden in besonderer Weise aus. Nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vertritt der Vorsitzende den Betriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter erfolgt keine Vertretung im Willen, sondern lediglich in der Erklärung. Damit steht dem Betriebsratsvorsitzenden bereits von Gesetzes wegen nicht die Befugnis zur eigenen rechtsgeschäftlichen Willensbildung anstelle derer des Betriebsrats zu. Die Befugnis des Betriebsrats – als das die Arbeitnehmer repräsentierende Kollegialorgan – zur Schaffung eines objektiven, betrieblichen Rechts erfordert eine den demokratischen Grundprinzipien gerecht werdende Willensbildung dieses Gremiums. Sie hat nach dem Willen des Gesetzgebers ausdrücklich und gemeinschaftlich durch einen mehrheitlich getroffenen Beschluss zu erfolgen. Eine betriebliche Rechtsetzung aufgrund bloßer Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden ist hiermit nicht vereinbar.

Das Urteil des BAG ist unter dem Aktenzeichen 1 AZR 233/21 im Internet zu finden:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-233-21>

Arbeitnehmervertretung funktioniert nur als Kollektiv im Gremium. Das Gremium bildet den gemeinsamen Willen und fasst einen Beschluss. Die Aufgabe der/des Vorsitzenden ist diesen nach außen zu vertreten und entsprechend z.B. die Vereinbarungen zu unterzeichnen.

Der eingangs erwähnte Fall wurde an das Arbeitsgericht Wuppertal zurückverwiesen, dieses muss nun neu über die Lohnforderungen des Industriemechanikers entscheiden.

Übertragen auf die MAV-Arbeit in unseren Einrichtungen bedeutet das:

Betriebsverfassungsgesetz

§ 26 Vorsitzender

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den

Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

MVG.Württemberg

§ 23 Vorsitz

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

Die Ausführungen im BetrVG und MVG sind zwar nicht identisch, beide Gesetzen legen jedoch fest, dass der oder die Vorsitzende das Gremium im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt. Es ist daher davon auszugehen, dass Richter:innen auch im Bereich des MVGs im Sinne des neuen BAG-Urteils entscheiden würden.

Das Urteil stärkt uns Interessensvertretungen in unserer Verantwortung. Erneut wird deutlich, wie wichtig MAV-Sitzungen sind, an der möglichst alle MAV-Mitglieder teilnehmen. Nur dann können wir als „Kollegialorgan“ funktionieren und rechtssichere Beschlüsse fassen, die dann ordentlich im Protokoll niederzuschreiben sind.

Und wenn ihr euch zu den Formalien, Einladung, Ablauf, Beschlussfassung und Protokollierung unsicher seid, empfehlen wir euch den Besuch der Fortbildung MVG.Wü II.

Impressum

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

Termine

Regionalversammlungen:

Nord:

Dienstag, 25.04.2023
Donnerstag, 12.10.2023

Ost:

Dienstag, 25.04.2023
Donnerstag, 05.10.2023

Süd:

Dienstag, 18.04.2023
Donnerstag, 12.10.2023

West:

Dienstag, 25.04.2023
Donnerstag, 05.10.2023

Vollversammlungen:

Mittwoch, 07.12.2022
Donnerstag, 20.07.2023
Donnerstag, 07.12.2023

Arbeitskreise:

Die jeweiligen Zeiten und Orte sind rechtzeitig auf der Webseite unter ☞ Termine bzw. ☞ Arbeitskreise eingestellt.

AK Behindertenhilfe

Freitag, 31.03.2023
Freitag, 30.06.2023
Freitag, 01.12.2023

AK Krankenhäuser

Freitag, 31.01.2023

AK Hauswirtschaft und Technik:

Mittwoch, 01.02.2023
Mittwoch, 14.06.2023
Mittwoch, 04.10.2023

AK Gleichstellung der Geschlechter:

Mittwoch, 01.03.2023
Mittwoch, 28.06.2023
Donnerstag, 30.11.2023

AK Altenhilfe

Donnerstag, 23.02.2023
Donnerstag, 11.05.2023
Donnerstag, 21.09.2023
Donnerstag, 16.11.2023