

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 125

Mai 2024



Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Abschied und Neubeginn: Neubesetzung der AGMAV-Geschäftsstelle	S. 4
Herzlichen Glückwunsch allen neugewählten zur Wahl!	S. 5
Für einen guten Start in die MAV	S. 6
Die Geschäftsordnung	S. 9
Wichtig: Fortbilden!	S. 10
Die Arbeitskreise stellen sich vor: Der Arbeitskreis Altenhilfe	S. 12
Der Arbeitskreis „BTHG“ für MAVen der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie	S. 14
Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe	S. 15
Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretung: Jung - Aktiv - Volleulle JAV - Ihr seid dabei!	S. 16
Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter - Gleich, gleicher, ... !?!	S. 17
Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik (AK HW+TD)	S. 18
Der Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 19
Tarifrunde TV-L 2023 - die GEW ruft zum Streik und viele kamen - Ein Erfahrungsbericht	S. 19
Endlich gilt auch für uns: wir Streiken!	S. 21
Endlich auch mehr Geld für unsere Lehrkräfte - Tarifabschluss für den TV-L	S. 22
Im Kurzportrait: GEW-Lars	S. 23
MAV als Team	S. 24
Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV): Wann? Warum? und Wie?	S. 25
Mitarbeitervertretung und Betriebsgruppe - Eine gute Ergänzung	S. 26
Tarif-News: Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission	S. 27
Ein herzliches Dankeschön für's Mitmachen bei der Umfrage zur Öffentlichkeitsarbeit der AGMAV	S. 28
Ich verstehe - sogar Bahnhof - Meine erste Amtszeit im AGMAV-Vorstand	S. 29
Wahlen zum AGMAV-Vorstand : Kandidat*innen gesucht	S. 30
Vielen Pflegekräften fehlt der Mehrwert - Pflegekammer in Ba-Wü scheinbar vor dem Scheitern	S. 31
Die AGMAV Württemberg steht für unteilbare Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit	S. 32
Reform des MVG-EKD 2023: Chance vertan - Aus der Reform wurde ein Reförmchen.	S. 34
buko kritisiert Verschlechterungen im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD	S. 37
Demo und Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Berlin - Besprochen, geprüft, geändert?	S. 38
Geprüft? - Dialogprozess zum kirchlichen Arbeitsrecht durch die Koalitionsparteien	S. 40
Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht ernst nehmen - Statement zum kirchlichen Arbeitsrecht	S. 41
Presseinformation der GEW: Kirchliches Arbeitsrecht muss reformiert werden	S. 42
Alltagsbegleitung, Betreuungsassistenz etc. - Nicht verwechseln!	S. 43
Eingruppierung von Assistenzkräften vor dem Kirchengengericht	S. 44
Termine	S. 46
Impressum	S. 46

Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

allen neu- und wiedergewählten MAV-Kolleg*innen gratulieren wir recht herzlich zu ihrer Wahl in die Mitarbeitervertretung.

Bei dieser Wahl konnten wir endlich ohne die ACK-Wählbarkeitsvoraussetzung wählen und so hatten alle Kolleg*innen, sofern sie seit sechs Monaten der Diakonie angehören, die Möglichkeit zur MAV zu kandidieren. Gemeinsam mit euch und euren Kolleg*innen aus den Einrichtungen ist es gelungen, den Kirchengesetzgeber von unseren guten Argumenten zu überzeugen, so dass die ACK-Klausel rechtzeitig vor den allgemeinen Neuwahlen gestrichen wurde.

Damit unsere neuen Kolleg*innen gut in die neuen Aufgaben starten können, haben wir in den Mitteilungen einige wichtige Informationen zusammengestellt. Wir möchten auch gerne dazu ermuntern, euch zu unseren Einführungsfortbildungen die ab Juni starten anzumelden.

Unser Dank geht auch an die Kolleg*innen, die im Wahlvorstand mitgearbeitet und damit viel zusätzliche Arbeit auf sich genommen haben.

Durch den Wegfall der Wählbarkeitsvoraussetzung gab es nunmehr hoffentlich genügend Kandidat*innen für die wichtige MAV-Arbeit.

Ende Dezember 2023 wurde das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang. Kirche Deutschland (MVG-EKD) novelliert. Die meisten Inhalte des MVG-EKD werden mit einiger Verzögerung auch in unser MVG.Württemberg übernommen. Allerdings

haben wir im Vergleich zum MVG-EKD z.B. immer noch schlechtere Freistellungsregelungen für die MAV-Arbeit. In den letzten Jahren wurde das MVG.Württemberg nur punktuell geändert, z.B. die Streichung der ACK-Klausel oder die Ermöglichung von digitalen MAV-Beschlüssen, daher gibt es aus Sicht der AGMAV nun einigen Reformbedarf.

Eine umfangreiche Reform gab es allerdings bei der Novellierung MVG-EKD auch nicht. Es gab viele Detailänderungen, aber grundsätzlich wichtige Themen bleiben weiterhin unverändert. Die von Mitarbeitendenseite geforderte verbindliche Unternehmensmitbestimmung, die eigentlich in einem eigenen Gesetz festgeschrieben werden müsste, aber immerhin im Entwurf des MVG-EKD noch vorhanden war, ist auf Antrag aus den Reihen der Diakonie mit einer langen Übergangsfrist versehen worden.

Daher werden wir, neben einer umfangreichen Reform des MVG.Württemberg auch eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung für die Diakonie in Württemberg fordern. Näheres erfahrt ihr in Kürze.

Derzeit sind wir dabei eure Rückmeldungen zur Umfrage unserer Öffentlichkeitsarbeit auszuwerten. Ihr habt uns rückgemeldet, dass unsere Mitteilungen und die WIR für eure Arbeit weiterhin wichtig sind, dennoch wollen wir uns mit unseren digitalen Formaten weiterentwickeln und freuen uns schon, euch die Neuerungen bald in Regional- und Vollversammlung vorzustellen.

Wir wünschen euch einen guten Start in die MAV-Amtsperiode!

Eure

Frauke Reinert

Abschied und Neubeginn

Im Januar haben sich Andrea Unterweger-Rösiger, Doris Wörner und Bianca Leibbrand von der AGMAV verabschiedet. Für die einen bedeutet das Jahr 2024 Einstieg in eine neue Lebensphase und für andere einen Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz. Wir haben unsere Kolleginnen in schönem Rahmen verabschiedet und wünschen alles Gute und Gesundheit für ihre neuen Wege.

Wir freuen uns, dass wir ab Juli wieder alle Stellen in der Geschäftsstelle besetzen können.

Heute stellen sich vor:

Thomas Schreiber



Ich, Thomas Schreiber, Volljurist möchte mich bei den Leser*innen als neuer Geschäftsführer der AGMAV-Geschäftsstelle seit dem 1. Februar 2024 vorstellen.

Vor meiner Tätigkeit bei der AGMAV war ich an der DHBW Duale Hochschule Baden-Württemberg am Standort Stuttgart für das Verwaltungs-, Prüfungs- und Arbeitsrecht zuständig und gab in den Fakultäten Wirtschaft und Sozialwesen Vorlesungen zu unterschiedlichsten juristischen Themen. Vor meiner Tätigkeit als Verwaltungsjurist und Dozent war ich Mitinhaber einer Rechtsanwaltskanzlei im Raum Augsburg mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht und weiteren Rechtsgebieten.

In der Funktion als Geschäftsführer werde ich neben der Rechtsberatung der Mitarbeitendenvertretungen auch die Themen Tarifpolitik, Fortbildung sowie als Rechtsbeistand vor dem Kirchengenicht wahrnehmen.

Ich freue mich zudem, dass wir das Interimsquartier im April 2024 wieder verlassen haben und zurück in die neu renovierten Räume des Weckherlin Hauses, Presselstraße 29 gezogen sind.

Zudem freuen wir uns ab 01. Juli 2024 zur Verstärkung unserer Geschäftsstelle Frau Evelyn Wasser, Volljuristin und Frau Nicole Zenker für das Fortbildungsbüro begrüßen zu können.

Sie erreichen mich per Mail unter:

Schreiber.T@diakonie-wuerttemberg.de oder
BeratungAGMAV@diakonie-wuerttemberg.de

Per Telefon unter: 0711 – 1656 272

Gabriele Eichhorn

Auch ich, Gabriele Eichhorn, Rechtsfachwirtin, möchte mich bei den Leser*innen als neue Sekretärin der AGMAV-Geschäftsstelle vorstellen.

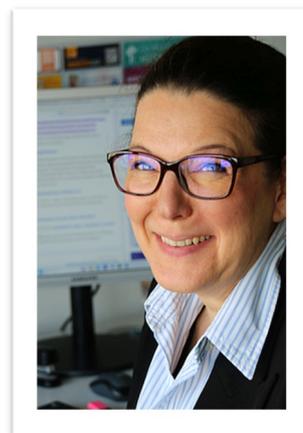
Bis Ende letzten Jahres war ich an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart in der Verwaltung als Sekretärin des Rektors tätig. Meine berufliche Erfahrung in juristischen Themen konnte ich sowohl in Rechtsanwaltskanzleien als auch in der Rechtsabteilung eines Unternehmens in Stuttgart erlangen.

Ich freue mich auf die vielfältigen neuen Aufgaben in der AGMAV Geschäftsstelle und den Kontakt mit Ihnen. Sollten Sie Fragen an uns haben, bitte melden.

Des Weiteren freue ich mich auf den Zuwachs in unserer Geschäftsstelle ab Juli 2024.

Sie erreichen mich per
Telefon unter 0711 – 1656 266
sowie per

E-Mail: Eichhorn.G@diakonie-wuerttemberg.de



Herzlichen Glückwunsch allen Mitarbeitervertreter*innen zur Neu- bzw. Wiederwahl

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Du* wurdest neu in die Mitarbeitervertretung gewählt bzw. wiedergewählt. Herzlichen Glückwunsch dazu! Wir wünschen Dir für die kommenden vier Jahre viel Kraft und Energie, gute Ideen und Durchhaltevermögen, sowie Spaß beim „Interessenvertreten“.

ver.di unterstützt die ver.di-Mitglieder in den Mitarbeitervertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch Beratung in arbeitsrechtlichen und mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragen, durch Infomaterialien (z. B. zu aktuellen Tarifthemen, Gesundheitsschutz, Altersversorgung, Arbeitszeit oder zum verlässlichen Dienstplan), durch Netzwerke und Fachtage (z. B. zum Arbeitsschutz oder zu neuen Gesetzen).

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di kurz vorgestellt:

Solidarität und Gerechtigkeit leiten uns. Dass solidarisch alle besser leben – dem stimmen die meisten Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden zu. Faire Einkommen, humane Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit fallen nicht vom Himmel. Vielmehr setzen die ver.di-Mitglieder das in Tarifverhandlungen, durch vielfältige Aktionen, Kampagnen und wenn nötig auch durch Streik solidarisch durch. Solidarität ist die Kraft der Vielen. Gewerkschaft ist fühlbare und praktische Solidarität. Interessenvertreter*innen teilen viele Ziele mit ver.di. Wir stehen an Deiner Seite, wenn Du magst.

ver.di, das sind knapp zwei Millionen Mitglieder aus rund 1.000 Berufen. Sie haben sich organisiert, weil sie gemeinsam mehr erreichen und weil die Gewerkschaftsmitgliedschaft sie – Arbeitnehmer*innen und Auszubildende – schützt. Gewerkschaften haben „nur“ ihre Mitgliedsbeiträge, sind dadurch unabhängig, und sie haben die Menschen, die gemeinschaftlich aktiv werden. Stetig werden wir mehr – auch bei den Kirchen und Diakonie.

Wir mischen uns in Gesetzgebungsverfahren ein. Wir wollen die Ausbildungsqualität verbessern. Wir fordern für Krankenhäuser und Altenpflege eine bundesweit verbindliche Personalbemessung, weil mehr Personal der Schlüssel ist für gute Pflege und Betreuung unter Arbeitsbedingungen, die nicht krankmachen. Wir setzen uns für eine Eingliederungshilfe ein, die für Menschen mit Unterstützungsbedarf mehr Inklusion bewirkt, aber ohne Wettbewerb und mit einem Arbeitspensum, das zu schaffen ist. Mehr hier: www.gesundheit-soziales.verdi.de.

Wir verhandeln den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TVöD, der dann für drei Viertel der diakonischen Beschäftigten in Württemberg in die AVR-Württemberg einfließt. Die Tarifrunde öffentlicher Dienst ist deshalb auch deine Tarifrunde! Selbst in den AVR DD finden sich Regelungen, die vorher in Tarifverhandlungen erreicht wurden: Lohnfortzahlung, 30 Tage Urlaub etc.

Wir freuen uns darauf, euch kennenzulernen und auf gemeinsame Aktivitäten für gute Arbeitsbedingungen in der Diakonie.

Mit kollegialen Grüßen

Jakob Becker ver.di Landesfachbereichsleiter

*Wir hoffen, das gewerkschaftliche „Du“ ist o.k.

Wer als Beschäftigte*r und als Mitarbeitervertreter*in stärker werden will, wird hier fündig:

www.mitgliedwerden.verdi.de

www.verdi.de/service,

www.verdi.de/themen/mitbestimmung

www.gesundheit-soziales-bawue.verdi.de



Hier bekommst du als **ver.di-Mitglied** Unterstützung in deiner Arbeit als **Mitarbeitervertreter*in** oder **Jugend- und Auszubildendenvertreter*in** und erfährst, **wo und wie du aktiv werden kannst:**

ver.di Bezirk Heilbronn-Neckar-Franken, Heilbronn fb-c.hnf@verdi.de

ver.di Bezirk Mittelbaden-Nordschwarzwald, Karlsruhe fb-c.miba@verdi.de

ver.di Bezirk Fils-Neckar-Alb, Reutlingen fb-c.fna@verdi.de

ver.di Bezirk Südbaden-Schwarzwald, Freiburg und Konstanz fb-c.sbsw@verdi.de

ver.di Bezirk Stuttgart fb-c.stuttgart@verdi.de

ver.di Bezirk Ulm-Oberschwaben, Ulm und Ravensburg fb-c.ulm@verdi.de

Zu welchem ver.di-Bezirk gehöre ich? Hier die Stadt eingeben, in der Du arbeitest:

<https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden>

Wenn Du als ver.di-Mitglied **individuelle Beratung und/oder Rechtsschutz** brauchst oder **deine Mitgliedsdaten ändern** lassen willst, **schreibe an** service.bawue@verdi.de **oder schau unter** <https://meine.verdi.de>



meine ver.di
Mitgliederportal



Jetzt registrieren
meine.verdi.de

Für einen guten Start der neuen MAV

Nach Bestandskraft der Wahl wird vom Wahlvorstand die konstituierende Sitzung der MAV einberufen. In dieser wird der oder die Vorsitzende gewählt.

Am 1. Mai beginnt die Amtszeit und die Arbeit als Gremium MAV. Zu Beginn wird die Reihenfolge der Stellvertretungen der/s Vorsitzenden festgelegt.

Die Grundlage für eine möglichst gute „innere“ Zusammenarbeit ist, sich gleich am Anfang genügend Zeit zu nehmen. Die vier bevorstehenden Jahre gemeinsamer Arbeit erfordern, dass sich die MAV-Mitglieder erst einmal in aller Ruhe begegnen und kennenlernen können.

Die MAV sollte daher möglichst früh in Klausur gehen, um die Zusammenarbeit, deren „Spielregeln“, die Aufgaben innerhalb der MAV und deren Verteilung auf die MAV-Mitglieder zu besprechen. Dieser MAV-Klausur sollte bald danach eine gemeinsame Sitzung mit der Dienststellenleitung (DL) folgen, um Fragen der Organisation der MAV Arbeit wie Freistellung und Dienstbefreiung, die notwendige Ausstattung aber auch die gute Kooperation zwischen MAV und Dienststellenleitung zu klären.

Von diesen beiden Startetappen und ihrem Gelingen hängt viel ab, sowohl für das gesunde Innenleben der MAV, als auch für die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

Notwendige Arbeitsmittel („Handwerkszeug“)

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer laufenden Aufgaben braucht die MAV:

Einen Raum,

in dem sie arbeiten und ungestört ihre Sitzungen abhalten kann. Sinnvollerweise natürlich ein eigenes MAV Büro. In sehr kleinen Einrichtungen, mindestens die zeitweise Nutzung eines Raums, mit verschließbarem Schrank zur sicheren Aufbewahrung der MAV-Unterlagen.

Büroausstattung:

vom Mobiliar über Schreibmaterialien bis hin zu Aktenordnern u.ä.

Technische Ausstattung:

Für die (Kommunikations-) Technik gilt gemäß § 30 MVG.Wü die „dienststellenübliche technische Ausstattung“ diese muss auch der MAV zur Verfügung stehen.

Dazu gehören, ein eigener Telefonanschluss und ein Telefon mit Anrufbeantworter. In allen Einrichtungen ist inzwischen die Arbeit mit EDV üblich. Somit steht auch der MAV diese technische Ausstattung zu. Dazu gehört ein PC nebst Monitor und Drucker. Für ein Kopiergerät genügt normalerweise die Mitbenutzung.

Internet, Intranet, E-Mail

sind heute in fast allen Einrichtungen selbstverständlich, so auch für die MAV. Die MAV und die JAV benötigen eigene E-Mail Adressen (auf die natürlich auch nur die jeweiligen Gremiumsmitglieder einen Zugriff haben).



Literatur und Arbeitshilfen:

Die MAV-Mitglieder brauchen die aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte, die Unfallverhütungsvorschriften und die anwendbaren Tarifverträge.

Jedes MAV-Mitglied benötigt eine aktuelle Fassung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und ein Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü).

Zur Fachliteratur zählen aktuelle Kommentare zum MVG-EKD. Hier reichen, je nach Größe der MAV ein bis zwei Exemplare im MAV Büro. Fachzeitschriften zum Arbeitsrecht können im Umlauf in der MAV weitergegeben werden.

Je nach Größe der MAV bzw. nach Arbeitsaufwand steht der MAV auch Büropersonal zu (stundenweise, tageweise oder in Vollzeit).

Übernahme der bisherigen MAV-Unterlagen

Falls die alte und die neue MAV nicht personen-gleich ist, müssen die ausgeschiedenen MAV-Mitglieder ihre MAV-Unterlagen an die neu in die MAV eingetretenen Mitglieder übergeben. Über-

geben werden, Arbeitsmaterialien wie Bücher und Gesetzestexte, sowie die Unterlagen von noch offenen Verfahren, die von der MAV weiterbearbeitet werden müssen. Persönliche Notizen o.ä. sind zu vernichten.

Wie oft sollen MAV-Sitzungen stattfinden?

Grundsätzlich muss immer dann eine MAV-Sitzung anberaumt werden, wenn die Dienststellenleitung eine nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü) beteiligungspflichtige Maßnahme (Beispiele: Einstellung, Eingruppierung, Arbeitszeitänderung) beabsichtigt und dazu die Zustimmung der MAV beantragt. Darüber hinaus braucht jede MAV regelmäßige Sitzungstermine, um die MAV-Arbeit sachgerecht zu planen, Themen zu beraten, Anträge an die Dienststellenleitung auszuarbeiten und Beschwerden, Anfragen oder Anregungen von Mitarbeitenden zu erörtern. Wir empfehlen einen regelmäßigen Sitzungsturnus festzulegen (z.B. jeden Montag oder im vierzehntägigen Turnus), so können die Termine langfristig eingeplant werden. Dies ist nicht nur hilfreich für die MAV-Mitglieder, auch ihre Vorgesetzten profitieren, weil sie die MAV-Sitzungen bei der

Dienstplanung berücksichtigen können. Auch der Dienststellenleitung kommt es zugute, wenn sie zu festen vorher bekannten Terminen mit einer beschlussfähigen MAV rechnen kann. Lasst euch bei der Festlegung eures „Sitzungsplans“ nicht durch die Vorstellung beirren, in einem Monat werde ja voraussichtlich „wenig los sein“, der dafür geplante Sitzungstermin sei also von vornherein entbehrlich. Es ist viel einfacher einen geplanten Termin abzusagen, als kurzfristig einen neuen Termin zu finden.

Zeit für MAV Arbeit

Einer der wesentlichen Faktoren für eine gelingende MAV-Arbeit ist genügend Zeit für die MAV-Arbeit zu haben. Die MAV-Mitglieder haben Anspruch auf die „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“ erforderliche Zeit. Die MAV Mitglieder erhalten dafür Dienstbefreiung. Wichtig ist, gleich zu Anfang mit der Dienststellenleitung zu klären, wie die Dienstbefreiung für die einzelnen MAV-Mitglieder jeweils umgesetzt wird.

⇒ Wer vertritt das MAV-Mitglied am Arbeits-

platz bzw. wie ist der Arbeitsablauf im Arbeitsbereich bei Abwesenheit des MAV-Mitglieds geregelt, damit das MAV-Mitglied von anderen Aufgaben entlastet wird?

- ⇒ Wie wird der durch die MAV-Arbeit bedingte Mehrarbeit ausgeglichen, wenn die Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können.

Mai 2024							
KW	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
18			1 Tag der Arbeit	2	3	4	5
19	6	7 MAV-Sitzung	8	9 Christi Himmelfahrt	10	11	12
20	13	14 MAV-Sitzung	15	16	17	18	19 Pfingsten
21	20 Pfingstmontag	21 MAV-Sitzung	22	23	24	25	26
22	27 Regelgespräch Dienststl.	28 MAV-Sitzung	29 ASA-Ausschuss	30 Fronleichnam	31		

Juni 2024							
KW	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
22						1	2
23	3	4 MAV-Sitzung	5	6	7 Arbeitskreis JAV	8	9
24	10	11 MAV-Sitzung	12 Arbeitskreis HT+TD	13 AGMAV-Regionalvers.	14	15	16
25	17	18 MAV-Sitzung	19	20	21 AK BTHG	22	23
26	24 Regelgespräch Dienststl.	25 MAV-Sitzung	26	27	28	29	30

© Kalenderpedia® www.kalenderpedia.de Angaben ohne Gewähr

Aufgabenverteilung in der MAV

Die MAV hat ihre gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich gemeinsam zu erfüllen. Die oder der Vorsitzende trifft nicht alleine die Entscheidungen sondern die MAV als Gremium. Er oder sie vertritt die MAV nach außen und teilt die Beschlüsse der (gesamten) MAV der Dienststellenleitung mit. Die in der MAV anfallende Arbeit sollte so aufgeteilt werden, dass jedem Mitglied bestimmte Schwerpunkte und Funktionen zugeordnet werden. Die MAV-Mitglieder haben so die Möglichkeit, sich zur/ zum „Expertin/ Experte“ für einzelne Themen zu qualifizieren und so zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben beizutragen.

Zu wählen ist ein MAV-Mitglied als Gleichstellungsbeauftragte/r nach § 35 Abs.3 Buchst. e MVG.Wü. Er/sie setzt sich vorrangig für die Themen der Gleichstellung ein. Unterstützung kann er/sie durch die Teilnahme im Arbeitskreis für die Gleichstellung der Geschlechter erhalten und auch durch seine/ihre Mitarbeit den Arbeitskreis stärken.

Auch die Mitarbeit in den anderen Arbeitskreisen der AGMAV kann und sollte überlegt und aufge-

teilt werden. Habt ihr Lehrkräfte, eine Hauswirtschaft, gehört ihr zur Altenpflege, Jugendhilfe oder gilt bei euch das BTHG? Mehr zu den Arbeitskreisen findet ihr auf den Seiten 12 ff.

Legt fest, wer aus eurer MAV

- sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmert und im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) der Einrichtung mitarbeitet
- sich für die Begleitung zu den Gesprächen zur betrieblichen Eingliederung (BEM) qualifiziert
- für die „Öffentlichkeitsarbeit“ der MAV als „Kernteam“ sorgt z.B. durch MAV-Mitteilungen am Schwarzen Brett, im Intranet, in Form von Flyern, Zeitschriften u.a.
- eure MAV als Delegierte/r bei den AGMAV Regional- und Vollversammlungen vertreten wird.
- sich um das Thema Fortbildungen kümmert und z.B. Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen auf geeignete Fortbildungsangebote hinweist.

Dies sind lediglich Beispiele, die ihr entsprechend den besonderen Erfordernissen und Gegebenheiten eurer MAV natürlich noch ergänzen müsst.

Hilfestellung und Beratung durch die AGMAV

Wir als AGMAV unterstützen die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Rechte. Wir informieren euch über Änderungen und neue Regelungen im Arbeitsrecht, z.B. mittels regelmäßiger Newsletter. Wir beraten zu aktuellen Themen, z.B. bei Beratungstagen und den Round-Tables. Bei arbeitsrechtlichen Fragen aus eurer laufenden MAV-Arbeit beraten euch die Jurist*innen der AGMAV auf Anfrage telefonisch, schriftlich und – falls notwendig – auch im persönlichen Gespräch. Frau Eichhorn im Sekretariat der AGMAV ist erreichbar unter der Telefonnummer 0711 1656 266

Oder Anfragen per Mail:

Beratungen AGMAV@diakonie-wuerttemberg.de

Weitere Informationen gibt es auf der AGMAV Webseite: www.agmav-wuerttemberg.de

Die weiteren Aufgaben der AGMAV werdet ihr in den Regional- und Vollversammlung sowie den Fortbildungen kennenlernen.

Die Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit durch den Erlass einer Geschäftsordnung die näheren Einzelheiten ihrer Geschäftsführung zu regeln (§ 29 MVG.Wü).

Inhalt der Geschäftsordnung können nur Bestimmungen über die interne Geschäftsführung – insbesondere die Sitzungen – der Mitarbeitervertretung sein. Die MAV muss dabei die Vorschriften des MVG.Wü beachten und kann von diesen nicht abweichen oder sie eingrenzen.

Die Geschäftsordnung ist eine Kann-Vorschrift. Daraus folgt, dass die MAV entscheiden kann, ob sie sich eine Geschäftsordnung gibt. Nur für bestimmte Angelegenheiten, z.B. wenn Beschlüsse ausnahmsweise im Umlaufverfahren gefasst werden sollen, ist eine Geschäftsordnung zwingend. Die Beteiligungsrechte der MAV gelten – so wie im MVG.Wü beschrieben – uneingeschränkt weiter.

In der Geschäftsordnung können vorrangig Regelungen über die Einzelheiten von Mitarbeitervertretungssitzungen, wie z.B.

- ⇒ die Festlegung regelmäßiger Sitzungen,
- ⇒ Regelungen über Leitung und Durchführung der Abstimmung (offen oder geheim, Reihenfolge der Abstimmung),
- ⇒ Möglichkeit der Durchführung digitaler Sitzungen gem. § 24 (5) MVG.Wü
- ⇒ Interne Aufgabenverteilung der Mitarbeitervertretung,
- ⇒ Regelungen über Bildung und Zuständigkeit von Ausschüssen innerhalb der Mitarbeitervertretung,
- ⇒ Ergänzende Regelungen der Schweigepflicht (insbesondere welche internen Vorgänge der Mitarbeitervertretung der Verschwiegenheit unterliegen sollen).

festgelegt werden.

Die Geschäftsordnung wird schriftlich verfasst und erfordert einen Beschluss der MAV.

Gerade nach den Neuwahlen empfehlen wir den Abschluss einer Geschäftsordnung.

Die weiteren notwendigen Kenntnisse dazu gibt es in der Fortbildung MVG-II. Die hier erfolgten Ausführungen sind nur exemplarisch.

Checkliste

Der Wahlvorstand hat die AGMAV über das Wahlergebnis informiert

- Terminplanung:
- ⇒ MAV-Sitzungen
- ⇒ Regelgespräche mit Dienststellenleitung,
- Wer an Regionalversammlungen teilnimmt
- Wer an Vollversammlungen teilnimmt
- Wer zu welchem Arbeitskreis delegiert wird
- Wer zu welchen Fortbildungen delegiert wird
- Alle neuen MAV-Mitglieder schnellstmöglich „Einführung ins MVG (Teil I)“
- Wer Experte in Arbeitszeit, Eingruppierung... wird
- Wie viele gedruckte WIR und
- wie viele AGMAV-Mitteilungen bestellen wir?
- Unsere MAV-Mailadresse lautet:

....

Über die letzten beiden Punkte, nämlich Mailadresse und Bestellung der Printmedien informiert ihr bitte schnellstmöglich die AGMAV über das Sekretariat oder info@agmav-wuerttemberg.de

Wir wünschen gutes Gelingen!

Wichtig für alle: FORTBILDEN!

Vor allem für neu gewählte MAV-Mitglieder gehört der Besuch von Einführungsfortbildungen zum notwendigen Handwerkszeug für die kommende MAV-Arbeit. Alle MAV-Mitglieder haben den gleichen Fortbildungsanspruch, unabhängig davon, wie lange sie schon MAV-Arbeit machen. So haben nun auch „alte Hasen“ Anspruch auf 4 Wochen MAV-Fortbildung.

Dieser Anspruch findet sich im Mitarbeitervertretungsgesetz in § 19 Abs. 3. Mit Tagungen und Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG.Wü sind Veranstaltungen gemeint, die der Arbeit der MAV förderlich sind. Eine sinnvolle Tätigkeit der MAV-Mitglieder erfordert neben der Vermittlung reinen Fachwissens auch die inhaltliche und methodische Schulung bis hin zur Vermittlung effektiver Gesprächs- und Verhandlungsführung.

Der Freistellungsanspruch richtet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Es obliegt der MAV, die Erforderlichkeit der Fortbildungen für ihre MAV-Mitglieder zu prüfen.

Der Begriff der Erforderlichkeit gibt der MAV einen Beurteilungsspielraum:

- ✓ Fortbildungen, die Grundwissen vermitteln, sind für alle MAV-Mitglieder erforderlich
- ✓ Für Fortbildungen mit Spezialwissen muss es einen konkreten Anlass geben; das ausgewählte MAV-Mitglied muss mit der entsprechenden Materie befasst sein oder in absehbarer Zeit befasst werden.

Den Mitgliedern ist für die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren, d.h. die Dienstbefreiung ermöglicht die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen. Es wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme berücksich-

tigt, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer/s vollbeschäftigten Mitarbeiter/in. Auch für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder gilt die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, unabhängig ihres sonstigen Beschäftigungsumfangs.

Die MAV ist bei der Auswahl der Fortbildungsveranstalter frei. In Betracht kommen z.B. Veranstaltungen der AGMAV aber auch Veranstaltungen der Gewerkschaften oder gewerkschaftsnaher Bildungsträger.

Die MAV hat die Teilnahme und zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig der Dienststellenleitung anzuzeigen. Dies setzt eine entsprechende Beschlussfassung der MAV voraus. Die Entscheidung über die Teilnahme obliegt nicht dem einzelnen MAV-Mitglied oder dem/der Vorsitzenden und schon gar nicht der Dienststellenleitung, sondern wird immer von der MAV als Gremium beschlossen. Der Beschluss muss auf ein konkretes MAV-Mitglied und auf eine nach Zeitpunkt und Ort

bestimmte Schulung gefasst werden.

Zur notwendigen Unterrichtung der Dienststellenleitung gehört auch die Angabe des Themas der Schulung. Die Dienststellenleitung kann über die Inhalte der Schulung nähere Informationen verlangen. Die AGMAV stellt bei der Anmeldung zur Fortbildung stets ein Exemplar für die Dienststellenleitung zur Verfügung aus dem die Inhalte der Fortbildung hervorgehen.

Hat die MAV bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einer Schulung die dienstlichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt, kann die Dienststellenleitung die Arbeitsbefreiung versagen. Die MAV muss bei der Entsendung dienstliche Belange berücksichtigen z.B. wenn die Fortbildung während der Haupturlaubszeit stattfinden soll oder während eines besonders hohen Kranken-



Das Fortbildungsheft vom Februar 2024 soll allen neuen MAV-Mitgliedern übergeben werden

Alternativ: siehe Webseite der AGMAV

stands oder während besonderer vorübergehender Umstände in der Dienststelle und die Teilnahme des MAV-Mitglieds zum geplanten Zeitpunkt zu besonderen Schwierigkeiten führen würde. Die MAV kann jedoch nur Umstände berücksichtigen, die sie zum Zeitpunkt der Beschlussfassung kennt. Die Dienststellenleitung kann die Teilnahme nicht mit dem Hinweis darauf verweigern, dass generell Personalknappheit herrscht. Es ist Sache der Dienststellenleitung für eine ausreichende Personalreserve zu sorgen, so dass die Entsendung der MAV-Mitglieder möglich ist.

Die Dienststellenleitung kann die Teilnahme einer Fortbildung auch nicht verweigern, weil sie diese für nicht erforderlich hält. Sollte die Dienststellenleitung die Teilnahme für nicht erforderlich halten, muss sie zur Klärung das Kirchengericht anrufen.

Sollte die Dienststellenleitung die Teilnahme zu Unrecht verweigern, steht der MAV oder dem betreffenden MAV-Mitglied kein Selbstbeurlaubungsrecht zu. In diesem Fall muss die MAV ebenfalls das Kirchengericht anrufen.

Es empfiehlt sich der Dienststellenleitung den Entsendungsbeschluss der MAV rechtzeitig mitzuteilen, denn auch das Kirchengericht kann über einen entsprechenden Antrag nur entscheiden, wenn der Antrag noch vor der Fortbildungsveranstaltung gestellt wurde.

Die Kosten für die Teilnahme an der Schulung trägt die Dienststelle. Die MAV muss bei der Auswahl der Kurse Kostengesichtspunkte berücksichtigen. Bei zwei inhaltlich gleichwertigen Seminaren muss sie das kostengünstigere in Anspruch nehmen, allerdings steht auch hier der MAV ein Beurteilungsspielraum zu. Wenn die MAV eine Schulung für qualitativ hochwertiger hält oder die Schulung zu einem günstigeren Zeitpunkt stattfindet, kann sie dennoch die teurere Schulung beschließen.

Allen MAV-Mitgliedern steht grundsätzlich ein individueller vierwöchiger Fortbildungsanspruch während der Amtszeit zu. Durch Dienstvereinbarung kann eine andere Aufteilung des sich aus den Individualansprüchen ergebenden Gesamtfortbildungsanspruch der MAV vorgenommen werden. Dadurch könnte z.B. für neue MAV-Mitglieder der Fortbildungsanspruch erhöht werden. Der Gesamtfortbildungsanspruch der MAV lässt sich dadurch jedoch weder insgesamt erhöhen noch verringern.



Auf ein Neues: Unsere Fortbildungen starten wieder!

Ihr seid neu in der MAV und braucht dringend mehr Ahnung. Dann sind unsere Fortbildungen genau das Richtige. Und Ihr seid damit nicht alleine, denn dort sind viele andere die sich - wie Ihr - auch fortbilden wollen. Aber auch für die erfahrenen MAVler*innen gibt es was im Angebot.

Im Juni starten wir nach den allgemeinen Neuwahlen wieder mit zahlreichen Fortbildungen.

Der Schwerpunkt der Fortbildungen liegt in diesem Jahr naturgemäß auf den Grundlagenfortbildungen. Hier vermitteln wir den neu Gewählten das notwendige Handwerkszeug, um die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen wirksam vertreten zu können.

Aber auch für die „alten Hasen“ ist natürlich hoffentlich was dabei.

Besonders hinweisen möchte ich auf die Fortbildungen mit neuen externen Referent*innen:

So wird Frau Stange vom kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt das Thema Umgang mit Konflikten/Mobbing vertiefen.

Herr Balmberger vom Institut CAIDAO wird uns „Wirtschaftsfragen“ und „Verhandlungsführung“ näherbringen.

Außerdem bieten wir eine Einführung in die AVR-DD an. Hierfür konnten wir Rechtsanwalt Feuerhahn als Referent gewinnen.

Wir möchten Euch herzlich einladen, Euch bei unseren Fortbildungsangeboten anzumelden. Neben rechtlichen Grundlagenwissen vermitteln sie viele sogenannte „soft skills“, also beispielsweise Übungen zur Durchsetzung von Interessen oder auch den Umgang mit Konflikten.

Ganz entscheidend bei all unseren Angeboten ist die Vernetzung mit den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Mitarbeitendenvertretungen. Hier werden viele Kontakte geschlossen, die oft sehr lange halten. Daraus ergeben sich immer wieder kollegiale Beratungen und der Blick über den Tellerrand der eigenen Einrichtung.

Und ganz sicher nicht zuletzt sollen unsere Fortbildungen Spaß machen und Lust auf die Herausforderungen der Arbeit in der MAV machen.

Also meldet Euch an unter:

<https://www.agmav-wuerttemberg.de>

Stefan Thiergärtner

Vorsitzender Fortbildungsausschuss

Arbeitskreise der AGMAV

Der AGMAV Vorstand kann Arbeitskreise einsetzen. So steht es in Ziffer 6.4.2. der AGMAV Ordnung. Es gibt aktuell hilfeartbezogene und hilfeartunabhängige Arbeitskreise, dazu kommt das Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe, dessen Arbeitsweise jedoch ähnlich ist. Die Arbeitskreise der Hilfearten beschäftigen sich mit den aktuellen berufspolitischen Themen wie z.B. der Arbeitskreis Altenhilfe zuletzt mit der Pflegekammer oder der Arbeitskreis BTHG mit den Auswirkungen des Bundesteilhabesetzes auf die Beschäftigten. Ebenso wird die Umsetzung von Tarifabschlüssen wie z.B. die Umsetzung des TV-SuE in den Einrichtungen der Behindertenhilfe und Jugendhilfe diskutiert. Bei den hilfeartunabhängigen Arbeitskreisen wie dem Arbeitskreis Lehrkräfte, zu dem MAV-Mitglieder mit angeschlossenen Schulen eingeladen sind, und dem Arbeitskreis Hauswirtschaft-

und Technik geht es um die besonderen Fragestellungen und Herausforderungen für die jeweiligen Berufsgruppen. Seit vielen Jahren beschäftigt sich der Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter mit Gleichstellungs- und Diversitätsthemen. Die Arbeitskreise und Vernetzungstreffen bieten Raum für Austausch und Vernetzung und unterstützen so die Arbeit der MAVen. Die Arbeitskreise werden von AGMAV-Vorstandsmitgliedern begleitet und die Vorstände bringen aktuelle tarif- oder berufspolitische Themen in die Treffen der Arbeitskreise ein und berichten im Vorstand über die Arbeit und Ergebnisse aus den Arbeitskreisen. Die Arbeitskreise sind daher nicht nur wichtig für die Arbeit der MAVen sondern eine wertvolle Unterstützung des Vorstands bei seiner berufs- und tarifpolitischen Arbeit.

Arbeitskreis Altenhilfe: Ein Einblick mit Rückblick

Der Arbeitskreis Altenhilfe trifft sich viermal jährlich. Wir sind ein „bunter Haufen“, mit Kolleg*innen aus unterschiedlichsten diakonischen Einrichtungen mit den verschiedenen Bereichen der stationären und ambulanten Altenhilfe.

In den letzten Jahren gab es viele einschneidende Veränderungen. Diese sind ebenso auf der Tagesordnung wie die Informationen über die aktuellen Planungen und Geschehnisse der Sozial- und Pflegepolitik.

Manche Themen, wie zum Beispiel die Pflegekammer, begleiten uns seit vielen Jahren. Wir haben uns über die Aufgaben und Strukturen einer Kammer ausgetauscht und uns über die Pflegekammern und damit verbundene Vor- und Nachteile in anderen Bundesländern informiert. Dabei sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Pflegekammer unsere Probleme in der Altenpflege nicht verbessern oder gar lösen kann. Zum Beispiel hat sie keinen Einfluss auf das Abmildern der erschwerten Arbeitsbedingungen. Sie kann weder dem Mangel an Pflegepersonal entgegenwirken, noch kann sie für verlässliche Dienstpläne sorgen. Auch hat sie keinen Einfluss auf den mangelnden Gesundheitsschutz in den einzelnen Einrichtungen und es liegt

nicht in ihrer Zuständigkeit bessere Löhne zu veranlassen. Doch genau hier besteht Verbesserungsbedarf.

Nach Zugang der Anschreiben vom Gründungsausschuss haben Martin Nestele und ich einen Podcast erstellt. Darin sind wir auf die häufigsten Fragen eingegangen: Wie füllt man die einzelnen Formulare aus? Welche Gründe können angegeben werden, wenn ich Einwand erheben möchte? Welche Fristen gelten? Was, wenn ich gar kein Anschreiben erhalten habe?

Weiter beschäftigt uns das seit Juli 2023 geltende neue Verfahren zur Personalbemessung. Zentrale Änderung ist, statt der bisherigen Fachkraftquote von 50:50, der nun mögliche Personalmix. Dieser besteht aus dreijährig ausgebildeten Fachkräften, einjährig ausgebildete Assistent*innen und Hilfskräften ohne Ausbildung. Es gibt bundesweit gesetzlich festgelegte Höchstwerte und je Bundesland eine Untergrenze. Konkret festgelegt wird dies durch die Kostenträger und den einzelnen Einrichtungen. Nach den Erfahrungen der Kolleg*innen führt die neue Personalbemessung in Baden-Württemberg nicht zu mehr Personal oder mehr Fachkräften. Jedoch ist die Berufsgruppe der

einjährig Ausgebildeten momentan gefragter denn je.

In Rechenbeispielen haben wir schrittweise aufgezeigt, wie man die Personalbemessung berechnen kann und wo die gesetzlichen Grundlagen darüber zu finden sind.

Aufgrund der Arbeitsmarktsituation hat die Leiharbeit in der Altenpflege enorm zugenommen. Es gibt kaum noch Einrichtungen, die keine Kolleg*innen aus Leiharbeitsfirmen beschäftigen. Wir haben uns über die praktischen Auswirkungen und Folgen im Alltag ausgetauscht. Da die Leiharbeiter*innen in der Regel eine bessere Bezahlung erhalten und obendrein ihre Wunscharbeitszeiten berücksichtigt werden, haben viele unsere Kolleg*innen aus diakonischen Einrichtungen zu Leiharbeitsfirmen gewechselt. Daraus resultiert ein noch größerer Mangel an Pflegepersonal. Die Umstände, dass das Stammpersonal die „übrig“ gebliebenen Dienste ausüben muss, führt zu ungueter Kultur und Stimmung in den Einrichtungen. Außerdem sind die Kosten für Leiharbeit inzwischen enorm angestiegen und schwer zu finanzieren.

In unseren Kreisen ist das Thema „Generalistische Ausbildung“ nach wie vor umstritten. Von den Teilnehmer*innen wird berichtet, dass sich ein Großteil der Azubis vermehrt von der Altenhilfe abwendet und in Krankenhäuser und Psychosoziale Einrichtungen wechselt.

Außerdem ist die Durchfallquote um ein Vielfaches gestiegen. Hinzu kommt, dass die Anforderungen der praktischen Ausbildung für die Praxisanleiter*innen kaum zu stemmen sind. Anerkennungen und Bescheinigungen für angehende Azubis aus anderen Ländern erfordern einen hohen zeit- und bürokratischen Aufwand.

Im Arbeitskreis haben wir den Anspruch, die Möglichkeiten und unterschiedliche Wege aufzuzeigen mittels derer Alltagsthemen als MAV-Themen durchzusetzen sind. Unter dem Tagesordnungspunkt „Wir helfen Mitbestimmen“ stellen wir Fälle aus unserer MAV-Arbeit vor. Wir berichten über die Ausgangssituation, die Überlegungen und Mitgestaltung der MAV und welche rechtlichen

Grundlagen ihr Handeln unterstützen und mit welchen Mitteln die schrittweise Umsetzung gelingen kann.

Unsere wichtigsten Anliegen sind: informieren und aufklären. Unsere Kolleg*innen bei der Mitbestimmung in den einzelnen Einrichtungen zu unterstützen. Sie zu ermutigen, ihre Rechte einzufordern und ihnen den Rücken zu stärken. Mit politischen



Premiere für ein neues Format der AGMAV: Martin Nestele und Miriam Fischer spielen den Podcast zu wichtigen Fragen zur Pflegekammer ein.

Aktionen wollen wir gemeinsam Einfluss auf bessere Rahmenbedingungen nehmen. Vor allem jedoch wollen wir motivieren! Wir wissen, wie schwer MAV-Arbeit derzeit sein kann. Deshalb müssen wir manchmal kleine Schritte gehen, uns Teilziele setzen und auf das große Ziel hinarbeiten. Mit Kraft und Energie müssen wir haushalten. Jeden Erfolg groß feiern. Möglichst viele Kolleg*innen ins Boot holen und miteinander im wertvollen Austausch und Miteinander bleiben.

An alle Kolleg*innen die sich engagieren wollen: Kommt zum nächsten Arbeitskreis! Wir freuen uns über jede/n neue/n Teilnehmer*in! Termine findet ihr auf unsere AGMAV-Homepage, unter Arbeitskreis Altenhilfe.

Bei Fragen oder Anliegen könnt ihr euch auch gerne direkt an

Martin Nestele
(Martin.Nestele@bruderhausdiakonie.de)

oder mich

(Miriam.Fischer@agmav-wuerttemberg.de)
wenden.

Miriam Fischer

Der Arbeitskreis „BTHG“ für MAVen der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie

Es war eine gute Entscheidung der Vollversammlung 2017 für Mitarbeitendenvertretungen der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie einen Arbeitskreis (AK) zu gründen. Anlass waren die vielfältigen Auswirkungen die durch des Bundesteilhabegesetz auf die Einrichtungen, die Mitarbeitenden und damit auch auf die MAV zukommen.

Es gab damals schon und es gibt heute MAVen, die vor Ort sehr gut eingebunden sind, z.B. in die Steuerungsgruppen zum BTHG und es gibt heute wie damals solche, die sich jede Information mühsam erstreiten müssen. Daher ist der Austausch im Arbeitskreis so wertvoll.

Wir hatten in den AKs auch mehrfach gute Referenten eingeladen. Die vielfältigen Umwälzungen in den Einrichtungen durch das BTHG sind noch lange nicht abgeschlossen. So werden uns die Themen und die daraus resultierenden Aufgaben für MAVen im Arbeitskreis weiter begleiten.

In einem der letzten Arbeitskreise hatten wir einen fachkundigen Referenten zum Thema Personalbemessung. Durch die BTHG-Leistungsvereinbarungen gibt es endlich auch greifbare Zahlen in der Behindertenhilfe. Aber was, wenn bei dem eklatanten Fachkräftemangel die vereinbarten Fachkraftstellen nicht besetzt werden können? Diese und weitere spannende Fragen haben wir diskutiert.

Ein zentraler Tagesordnungspunkt in den Treffen sind die Berichte aus den MAVen. Was beschäftigt aktuell die MAVen, welche Dienstvereinbarungen werden verhandelt... Aus den Berichten der Teilnehmenden ergeben sich regelmäßig weitere Schwerpunktthemen für den Arbeitskreis.

Wie z.B. „Personalbindung“, wo gibt es welche zusätzlichen Angebote, Prämien, Veranstaltungen um Mitarbeitende an die Einrichtung zu binden, bzw. deren Zufriedenheit zu erhöhen. Ebenso das Thema „mitarbeiterfreundliche Arbeitszeiten“ haben wir gemeinsam bearbeitet. So langsam haben es auch die Einrichtungsleitungen verstanden, dass geteilte Dienste, fehlende freie Tage und unverbindliche Dienstpläne nicht geeignet sind, um Personal zu halten und zu gewinnen.

Jetzt ist ein gutes Zeitfenster für MAVen, um gute Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit zu verhandeln. Zum Thema „Gewalt gegen Mitarbeitende in der Behindertenhilfe“ hatten wir eine Referentin der Berufsgenossenschaft zu Gast, die uns viele wichtige Impulse mitgegeben hat.

Im letzten Arbeitskreis im April 2024 haben wir uns mit dem drängenden Thema „Ausfallmanagement“ beschäftigt.

Wir haben uns im CVJM-Haus in Stuttgart getroffen, hier ist auch das Foto entstanden.



Natürlich sind auch Tarifänderungen insbesondere im Sozial und Erziehungsdienst ein Thema im AK, läuft es doch nicht immer ganz rund bei der Umsetzung in den Einrichtungen. Zuletzt z.B. bei der Zahlung von Zulagen wie Wohnzulage oder der Zulage für Praxisanleitung. Manche Dienststellenleitungen zeigen ihre kreative Seite und der Austausch im AK hilft dann weiter.

Unser nächstes Treffen des Arbeitskreis findet am 21. Juni 2024 in Leonberg statt.

Wir freuen uns auf Euch! Meldet euch in der AGMAV Geschäftsstelle und ihr erhaltet die Einladungen und alle weiteren Informationen.

Sonja Brösamle und Jochen Dürr

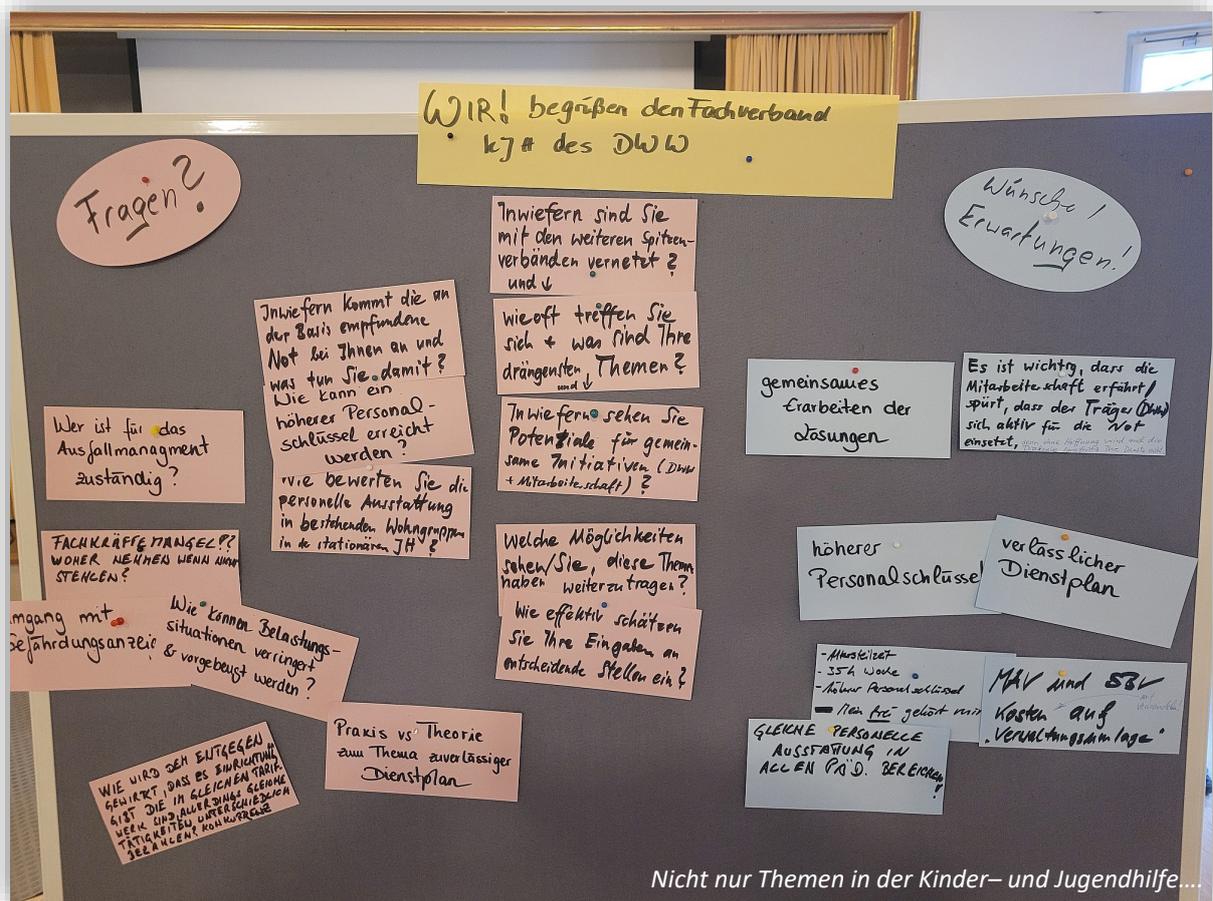
Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe

Das kleine Geschwisterchen unter den Arbeitskreisen der AGMAV ist das Treffen von Kolleg*innen aus dem Bereich der Jugendhilfe, der schätzungsweise ein Viertel aller Beschäftigten in der Diakonie Württembergs umfasst.

Fragen zur Arbeitszeit, Vertretungsmanagement, Personalschlüssel, Belastungen durch Bereitschaftsdienst und dergleichen mehr sind die immer wiederkehrenden und scheinbar unlösbaren Problemstellungen.

Selbst die im Dezember 2023 ins Vernetzungs-

auf die Basismitarbeitenden und unzureichende Refinanzierungen bereiten allen Sorge. So könnte eine Möglichkeit sein, die Anliegen beider Interessen: Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, auskömmliche Personalausstattung, Beachtung des Gesundheitsschutzes einerseits und die Refinanzierung der Personalkosten inklusive sowie Anerkennung der MAV- und SBV-Arbeit andererseits mit konzentrierten Aktionen in Zusammenarbeit Richtung KVJS und Kostenträger als gemeinsames Ziel zu definieren.



treffen eingeladenen hochkarätigen Gäste vom Fachverband im Diakonischen Werk hatten hier nur unzureichend Antworten parat.

Nachdem Hanno Zinßer als Mitglied des AGMAV-Vorstandes und Erzieherin im stationären Bereich der Sophienpflege Tübingen vor Eintritt in ihre Rentenphase im Juli 2023 das letzte Treffen gestaltete, sind jetzt Ansprechpartnerinnen Susanne Haase und Martin Auerbach.

Ausfallmanagement, Abwälzen von Verantwortung

Es geht um unsere Gesundheit!

Macht und gestaltet das Vernetzungstreffen mit! Ansprechpartner sind derzeit Martin Auerbach und Susanne Haase.

Meldet euch an bei Frau Eichhorn in der Geschäftsstelle der AGMAV, die Termine stehen auch auf der Webseite.

Susanne Haase

Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretung Jung - Aktiv - Vollepulle JAV - Ihr seid dabei!

Jugendliche bis 18 Jahre, Auszubildende und beispielsweise Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg dürfen gem. § 49 Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg (MVG Wü) zur JAV kandidieren und gewählt werden. In ganz vielen Einrichtungen ist dies gerade mit den MAV-Wahlen 2024 geschehen. In diesem Sinne ein herzliches Willkommen allen neu- und wiedergewählten JAVen und Glückwunsch zur Wahl. Cool, dass Ihr dabei seid!

Mit Verve und Pathos erzählen die Onkel Martins: Die JAV-Vertreter*innen können einen aktiven Anteil am Wandel der Zeit haben. Gehen einerseits die letzten Augenzeug*innen der 1968er Bewegung in Rente und auch die Erinnerungen an den „deutschen Herbst“, Vietnam und Woodstock verlassen so langsam, kommen andererseits Aktive von „Fridays For Future“, „Letzte Generation“ und „Ende Gelände“ in unsere Einrichtungen - yeah! Welche gute Gelegenheit diese Protesterlebnisse mit Gremienerfahrungen und dem Alltag von Mitberatung und Mitbestimmung zu verknüpfen: welche Chance insgesamt für die Interessenvertretung in diakonischen Einrichtungen.

Und nun ganz nüchtern und zur Sache: Der AK JAV trifft sich am 07.06.2024 das nächste Mal und im November'24 findet unsere Fobi für JAVen statt.

Bitte - liebe MAVen - informiert und animiert insbesondere die neuen, aber gerne auch die alten JAV-Vertreter*innen. Denn auch dieser AK ist nur so gut und so arbeitsfähig, wie die JAV-Kolleg*innen, die ihn besuchen.

Uns ist natürlich klar, dass es insbesondere für die JAV schwierig ist, alle Anliegen und Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen und gerade die Herausforderung zwischen eigenem (Bildungs-)Erfolg und dem Einsatz für die kollektiven Belange anderer kann sehr anspruchsvoll sein.

Liebe MAVen: Wir bitten deshalb um Eure Unterstützung: begleitet die JAVen bei ihrem schwierigen Job, schickt die JAVen per Sitzungsbeschluss zum AK-JAV (und zur Fobi für JAVen) - vielen Dank dafür!

Wir freuen uns auf den AK am 07.06.2024 10:00 - 16:00 Uhr (Anmeldung über eichhorn.g@diakoniewuerttemberg.de) und die Teilnahme an der „Fortbildung für JAV“ von 27.11. bis 29.11.2024 (siehe Ausschreibung der Fortbildung 28/2024).

Es grüßen herzlich eure Martins (Mohr und Auerbach)

Smartboard JAV-Arbeit

JAV-Preis der DGB-Jugend

Einsendeschluss: 31.05.2024



Der JAV-Preis der DGB-Jugend ist wieder ausgeschrieben. Im Rahmen des »Deutschen Personalräte-Preises« zeichnet die DGB-Jugend beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende mit einem Sonderpreis aus. Wer sich bewerben will, einfach über den QR-Code auf die Homepage gehen und den Anweisungen folgen.

Die MAVen und SBVen können übrigens auch mitmachen. Oder man surft einfach ein bisschen auf der Seite rum und schaut sich die Sieger*innen der vergangenen Jahre an und lässt sich von deren Ideen inspirieren.

MVG-EKD-Reförmchen 2023

(zitiert aus dem Artikel S.33 ff.):

Änderungen für die JAV in der EKD

Die Regelungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden in weiten Teilen an das BetrVG angepasst. Wählbar sind nun auch Mitarbeitende unter 25 Jahre, nicht nur Auszubildende. Die Übernahmeregelungen für JAVen wurden verbessert. Das JAV-Amt kann nach Abschluss der Ausbildung (bei Übernahme) bis zum Ende der Amtszeit weiter ausgeführt werden. Die JAV erhält das Recht, eigene Versammlungen abzuhalten.

- Das sind wichtige und schon seit langem geforderte Regelungen.

Aber gelten leider bislang nicht für Württemberg!!!!

Das Bildungsangebot der ver.di Jugend

#Bildung #Jugend verdi



Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter - Gleich, gleicher, ...!?!

„Es gibt keine Beschäftigung eigens für die Frau, nur weil sie Frau ist, und auch keine für den Mann, nur weil er Mann ist. Die Begabungen finden sich vielmehr gleichmäßig bei den Geschlechtern verteilt.“ (Platon, Politeia, 370 v. Chr.)

2024 ist Wahljahr – MAV-Wahl, Europawahl, Kommunalwahl. Grundlagen einer Demokratie – ein Privileg, das Recht, zu wählen – ein hohes Gut.

Gut, dass ihr dieses Recht nutzt und nutzen werdet.

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) ist die Interessenvertretung der Kolleg*innen in unseren diakonischen Einrichtungen und wichtiger denn je. Wichtig, weil sie die starke Stimme der Beschäftigten ist. Das Mitarbeiterververtretungsgesetz (MVG) ist unsere Arbeitsgrundlage und zeigt in unserem System die Spielregeln auf. Vorgaben, an die sich die beiden Player Dienststellenleitung und MAV zu halten haben. Doch bevor es an die Aufgaben der MAV geht, konstituiert sich das Gremium. Ihr wählt und benennt die verschiedenen Funktionen im Gremium. So ist nach § 23 Absatz 3 MVG „ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs 3 Buchst. e) MVG“ bestellt. Diese Person achtet, natürlich mit den Kolleg*innen der MAV, darauf, dass in der Einrichtung „die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern ... und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele ...“ angeregt und umgesetzt werden. (Die Gleichstellung umfasst selbstredend weiblich, männlich und divers, auch wenn im MVG von Frauen und Männern die Rede ist.)

Für alle diese benannten Kolleg*innen in den MAVen gibt es bei der AGMAV den Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter. Der Arbeitskreis trifft sich 2-3mal im Jahr und wir laden die Benannten herzlich ein, daran teilzunehmen. Bitte meldet eure Namen, eure Einrichtung und die dienstliche Mail-Adresse an die Geschäftsstelle der AGMAV,

Frau Gabriele Eichhorn (eichhorn.g@diakoniewuerttemberg.de, Tel. 0711 1656 266). Dann seid ihr im Verteiler und erhaltet die Einladungen.

Im Arbeitskreis beschäftigen wir uns in spannenden Diskussionen und Brainstorming-Runden unter anderen mit folgenden Themen:

Gendergerechte Sprache – die Sprache, die wir sprechen, bildet unsere Wirklichkeit ab. Da wir nicht nur ein Geschlecht, das männliche, haben, sondern weiblich/männlich/divers, hat unsere Sprache und unser Umgang damit, diese Wirklichkeit in dieser Vielfältigkeit abzubilden. Weiter achten wir darauf, dass wir eine respektvolle, gewaltfreie und nicht übergriffige Sprache sprechen. Hier gilt das Motto: Steter Tropfen höhlt den Stein!



Cartoon: © SCHWARWEL

Arbeits- und Betriebsstrukturen etablieren, in denen alle, entsprechend ihrer Qualifikation denselben Zugang zu Führungspositionen haben. Führung und Familie muss vereinbar sein.

Grundsätze, die allen den Zugang zu Fort- und Weiterbildung ermöglichen.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Wir haben eine Handlungsempfehlung / einen Leitfaden erstellt als Anregung für eure Arbeit vor Ort.

Das Thema Gleichstellung hat viele Facetten – nicht zuletzt auch die Frage der Entlohnung der Arbeit. Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen gleichwertig bezahlt werden. Es darf nicht ausschlaggebend sein, ob die Kolleg*in nach der Ausbildung in der Hauswirtschaft, der Metallindustrie oder im Sozialbereich tätig ist. Die Beschäftigten in der sozialen Arbeit tragen in einem hohen Maß zum volkswirtschaftlichen Nutzen un-

serer Gesellschaft bei.

Es gibt viel zu tun. Wir profitieren alle davon, wenn wir die eben genannten Themen verfolgen und deren Umsetzung vorantreiben.

WIR freuen uns, wenn IHR im Arbeitskreis dabei seid.

Sabine Handl-Bauer

Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik (AK HW+TD)

Dieser Arbeitskreis wurde vom AGMAV Vorstand gegründet, um den MAV Kolleg*innen aus der Hauswirtschaft, Küche, Technischer Dienst, Facility Management, Gärtnerei, Reinigung und Wäscherei eine Plattform für einen gemeinsamen Austausch zu bieten.

Dieser Arbeitskreis soll dazu beitragen die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg*innen zu verbessern und auf einen einheitlichen Standard zu bringen, damit unsere AVR-Württemberg überall angewendet wird.

Der Arbeitskreis tagt dreimal jährlich und wird von zwei AGMAV Vorständen begleitet.

Der Sprecherkreis besteht aus drei gewählten Mitglieder aus dem AK HW+TD und unterstützt den Vorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben

Die MAV-Mitglieder dieses Arbeitskreises informieren sich in diesem Rahmen untereinander und unterstützen sich somit in ihrem beruflichen Alltag, da die Probleme in unseren Diakonischen Unternehmen ähnlich vorhanden sind. Es können gemeinsame Strategien entwickelt werden um die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg*innen in diesen Bereichen mitzugestalten und zu verbessern.

Hier kann man sich auch untereinander vernetzen und über aktuelle Entwicklungen in unseren Einrichtungen informieren z.B.:

- Änderung von gesetzliche Regelungen wie das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- Umsetzung des Wohngruppenkonzepts in der Altenpflege Dienststellen
- Ausgründungen von Küchen, Hauswirt-

schaft, Technischer Dienst und Reinigung aus den diakonischen Unternehmen in Tochtergesellschaften, z.B. Service GmbH.

- Auflösungen von Großküchen

Hier kann die AGMAV den MAV-Kolleg*innen beratend zur Seite stehen und zu unterstützen.

Dieser Arbeitskreis hat sich als Ziel gesetzt, die Bedeutung der Berufsgruppen in der Hauswirtschaft und Technik in unseren Diakonischen Einrichtungen hervorzuheben, genauer zu definieren und somit deren Notwendigkeit gegenüber den anderen Berufsgruppen zu unterstreichen.

Der AK HW+TD wird weiterhin darauf achten, dass die Löhne und Gehälter der Kolleg*innen der Hauswirtschaft, die meistens in den unteren Lohngruppen eingruppiert sind, in der Tarifentwicklung thematisiert und auch berücksichtigt werden.

Ein besonderes Augenmerk, dieses Arbeitskreises HW+TD ist es, den Blick der MAVen auf die Anliegen der Mitarbeitenden aus diesen Arbeitsbereichen zu schärfen. Dies soll und wird auch in Zukunft, u.a. über die AGMAV Mitteilungen geschehen.

Es wäre schön, wenn die MAVen der Einladung des AGMAV Vorstandes folgen und aus allen Diakonischen Einrichtungen MAV-Mitglieder als Delegierte in den Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik entsenden.

Hast Du Lust als MAV Mitglied hier mitzuarbeiten / mitzudenken? Trau Dich. ;)

Sich für andere einzusetzen und Mitgestalten macht Spaß.

Deine Kolleg*innen werden das sicher gut finden.

Helmut von Hochmeister



Der Arbeitskreis Lehrkräfte

Der Arbeitskreis Lehrkräfte trifft sich zweimal jährlich ganztägig meist in den Räumen der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft GEW in Stuttgart.

Es kommen Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten wie z.B. Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) mit den verschiedenen Fachrichtungen, aus Fachschulen für Sozialpädagogik oder aus Sonderberufsfachschulen zum gemeinsamen Austausch zusammen.

Bei unseren Treffen werden aktuelle arbeitsrechtliche, tarifliche und politische Themen wie zum Beispiel die Eingruppierung von Lehrkräften im TV-L oder nach Beamtenrecht, die Arbeitszeit von Lehrkräften oder der Gesundheitsschutz an Schulen besprochen.

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

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

Alle zwei Jahre bietet der Arbeitskreis auch eine dreitägige Fortbildung speziell für Lehrkräfte an. Die letzte fand im Herbst 2023 statt. Die nächste wird voraussichtlich 2025 stattfinden. Diese richtet sich dann speziell auch an neu gewählte Mitarbeitervertreter*innen, die sich ins Lehrkräfte-Arbeitsrecht einarbeiten wollen.

Zuletzt hat uns natürlich die erstmalige Teilnahme von Lehrkräften aus diakonischen Schulen am Streik im Rahmen der Tarifeinbarung im öffentlichen Dienst der Länder beschäftigt. Hierzu findet Ihr einen separaten Bericht in diesen Mitteilungen. Weitere spannende Themen waren unter anderem das Thema Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte, Maßnahmen zur Personalgewinnung und die Mitbestimmung der MAVen bei Stundenplänen.

Der nächste Arbeitskreis Lehrkräfte findet am Donnerstag, 5.12.24 in der Geschäftsstelle der GEW (Silcherstr.7 in Stuttgart) statt.

Gerne können auch MAVler*innen, die keine Lehrkräfte sind, aber in Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen arbeiten, teilnehmen.

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

Stefan Thiergärtner

Tarifrunde TV-L 2023 - die GEW ruft zum Streik und viele kamen Ein Erfahrungsbericht vom GEW-Mitgliedern der Evang. Fachschulen für Sozialpädagogik

Am 28.11.2023 haben einige von uns für mehr Lohn gestreikt und sind nach Karlsruhe gefahren, um sich am Aktionstag der GEW zu beteiligen. Dort gab es zwei Kundgebungen, einen Zug durch die Innenstadt mit Protesten vor dem Regierungspräsidium und sogar auch vor dem badischen Oberkirchenrat! Es waren weit über 1.000 angestellte Lehrkräfte aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bayern gekommen oder haben sich zugeschaltet, auch viele angestellte Lehrkräfte aus diakonischen Einrichtungen waren dabei. So waren aus Württemberg Lehrkräfte aus der Nikolauspflege Stuttgart, Marienberg e.V. und den Evang. Fachschulen für SozPäd Reutlingen/ Botnang da-

bei. Außerdem gab es Soli-Aktionen bei Mutpol in Tuttlingen, bei Diakoneo Sonnenhof in Schwäbisch Hall, vor der Evang. Fachschule für Sozialpädagogik Reutlingen und bei Marienberg e.V.. Die GEW sprach von 50 - 60 diakonischen Mitarbeitenden, die die Streikaktivitäten unterstützt haben.

Es war atemberaubend!

Unsere Fachschule war zum ersten Mal von der zuständigen Gewerkschaft GEW zu einem Streik aufgerufen, und ein paar von uns haben es gewagt, dem Aufruf zu folgen, obwohl die Leitungsebene die Streikwilligen darauf verwiesen haben, dass Angestellte diakonischer Einrichtungen, die nach dem Tarif AVR-WÜ vergütet werden, nicht

streiken dürfen. Wir haben es trotzdem getan! Wir haben ein kleines bisschen Geschichte geschrieben und den Weg zu einem neuen Selbstverständnis geebnet!

Warum nur haben wir das getan?

Die GEW hat den Streikaufruf als ordnungsgemäß und das Streikverbot als rechtswidrig bezeichnet. Die Tarifexperten der Lehrgewerkschaft, Martin Schommer und Lars Thiede, erklären dies damit, dass unser Tarif AVR-WÜ an den TV-L mit einer Automatik gekoppelt ist. Dadurch sind wir unmittelbar von den Tarifverhandlungen betroffen. Im Wortlaut der GEW:

„Die AVR, die von vielen Trägern genutzt wird, hat für die Lehrkräfte einen dynamischen Verweis auf den TV-L, d.h. dort wird das TV-L-Ergebnis automatisch übertragen. Aufgrund dieser Dynamik ist die wichtigste rechtliche Voraussetzung für einen Partizipationsstreik erfüllt.“

Es war nicht das erste Mal, dass Mitarbeitende einer diakonischen Einrichtung trotz Verbot gestreikt haben. Ein Fall hat in Reinland-Pfalz (vgl. Kircheninfo Nr. 41.pdf (verdi.de); S.6) Aufsehen erregt, wo vom Arbeitgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen angedroht wurden, sollte man an dem Streik teilnehmen. Es ist jedoch nichts passiert!

Was sagt die Rechtsprechung?

Bereits im Jahr 2015 hat das Bundesverfassungsgericht bestätigt, dass der „Dritte Weg“ das Grundrecht auf Streik nicht außer Kraft setzen kann (Beschluss v. 15.07.2015, Az. 2 BvR 2292/13) Und damit ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2012 bestätigt (BAG, 20.11.2012 - 1 AZR 179/11). Dieses Grundrecht ist durch Artikel 9 Abs. 3 GG der sogenannten „Koalitionsfreiheit“ festgelegt. Koalitionsfreiheit meint hier, dass zur Durchsetzung von Angelegenheiten (wie bspw. Tarifforderungen) sich Personen in Vereinigungen zusammenschließen dürfen (= Gewerkschaften), um Ihre Forderungen kollektiv also gemeinsam durchzusetzen. So heißt es im BAG-Urteil: „Ein Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen in diakonischen Einrichtungen kollidiert mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit einer Gewerk-

schaft, mit dem Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder kollektiv im Wege von Tarifverträgen auszuhandeln und hierfür Arbeitskämpfe zu führen.“

Und was ist bei uns passiert?

Natürlich wurde uns der Arbeitstag vom Gehalt abgezogen, aber dafür erhalten Gewerkschaftsmitglieder von der GEW Streikgeld. Mehr ist nicht passiert. Dafür haben wir uns mit allen anderen in Karlsruhe für bessere Arbeitsbedingungen und



mehr Lohn bei deutlich steigenden Preisen eingesetzt und auch einiges erreicht.

Und was kam jetzt dabei raus?

Das Ergebnis der Tarifrunde kann sich durchaus sehen lassen: und für unsere Einrichtungen ist v.a. wichtig, dass der TV-L für die Lehrkräfte jetzt mit dem TVÖD für alle anderen Mitarbeitenden großteils gleichzieht. Die Ergebnisse finde Ihr auf untenstehender Grafik. Genauere Infos zum Abschluss von der GEW gibt es hier und eine FAQ-Liste: Fragen und Antworten zum Abschluss TV-L 2023 gew.de Oder im nächsten Artikel: einfach weiterlesen...



*Harry Ergezinger und
Martin Mohr*

Endlich gilt auch für uns: Wir streiken!

Rede auf dem TV-L-Bildungstreiktag der GEW in Karlsruhe am 28.11.23

Mein Name ist Martin Mohr. Ich bin Lehrkraft an einer Evang. Fachschule für Sozialpädagogik in Reutlingen. Die Schule ist wie schon der Name sagt: eine diakonische Schule. Über Jahre hat man uns gesagt ihr dürft nicht Streiken. Ihr seid in einer kirchlichen Einrichtung mit Dienstgemeinschaft und da ist streiken verboten Und heute stehen wir hier und zeigen, dass es doch geht. Endlich gilt auch für uns: wir Streiken!

Man hat uns lange gesagt, dass wir als Dienstgemeinschaft partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenarbeiten würden und dass es dann diese gewerkschaftlichen Arbeitskämpfe nicht brauche. Und ich kann euch sagen: ich war dieser Idee einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit grundsätzlich mal nicht ganz abgeneigt. Aber je länger ich in diesem Bereich arbeite desto klarer wird mir: das funktioniert so nicht. Auch in kirchlichen Einrichtungen braucht es Gewerkschaften, braucht es ein starkes Gegenüber. Es fallen keine Lohnerhöhungen vom Himmel und vom Gotteslohn kann ich keine Familie durchbringen. Das ist so klar wie das Amen in der Kirche.

Ich arbeite in einer kleinen Schule 250 Schüler*innen bei 20 Lehrkräften. Man könnte jetzt sagen: in so einem kleinen Laden, da kann man doch gut miteinander klarkommen. Aber auch bei uns werden Sachverhalte nicht ordentlich miteinander abgesprochen. Auch bei uns werden Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung MAV übergangen. Auch bei uns werden Interessen der Mitarbeitenden zu wenig wahrgenommen. Deshalb gilt das was eine Petition gerade auch fordert: Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte! Der sogenannte 3. Weg - so nennt sich diese kirchliche Besonderheit im Arbeitsrecht - hat leider zu etwas geführt was wir gerne als kollektives Betteln bezeichnen. Betteln ist jetzt in kirchlichen Zusammenhängen nichts Verwerfliches. Um Spenden und die Kollekte wird ja allsonntäglich gebeten. Aber wenn ich vertraglich meine Arbeitskraft zur

Verfügung stelle und professionelle Arbeit verrichte, dann will ich auch ordentliche Forderungen stellen und diesen Forderungen mithilfe der jahrundertealten Methode Streik Nachdruck geben dürfen. Wir wollen nicht mehr länger kollektiv Betteln - damit muss endlich Schluss sein.

Wir bilden in unserer Fachschulen Erzieherinnen aus. Im Unterricht sprechen wir immer vom doppelten Bezug: wir unterrichten die Schüler*innen und diese arbeiten mal später sozialpädagogisch. Unser doppelter Bezug heute ist wir streiken für die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, aber v.a. für die Arbeitsbedingungen der Erzieher*innen. Ich kann doch schlecht als Fachschullehrer den einen sagen wenn ihr nach TVöD bezahlt werdet, dann kriegt ihr mehr Gehalt, eine Zulage und Regenerationstage und den ändern muss ich sagen: Ihr kriegt das alles nicht. Der TV-L muss hier unbedingt nachziehen! wir wollen keine Erzieher*innen Erster und Zweiter Klasse.



2006 bin ich in die GEW eingestiegen. Das war vor 17 Jahren in Stuttgart beim TVöD-Streik. Ich meine es wurde damals zum ersten Mal das Potenzial der Kindertagesbetreuung genutzt um ordentlich Druck zu machen und ich habe in einer eingruppierten Kindertageseinrichtung gearbeitet. Damals (wie heute) waren wir im sozialen Bereich zerrissen zwischen dem Bedürfnis des Kindes nach Bil-

derung und demgegenüber das Bedürfnis der Erzieher*innen nach einer angemessenen Bezahlung. Wir haben uns damals aber mehr und mehr dafür entschieden, dass es den Streik braucht um bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten und um dann bessere Bildungsarbeit bei und mit den Kindern machen zu können. Streik ist und bleibt notwendig und wichtig!

Und wir haben damals und bis heute viel erreicht für die Erzieher*innen (wenn - so finde ich - auch noch nicht genug!). Aber das wurde eben v.a. erreicht, weil wir gesagt haben: wir streiken und zeigen damit, dass es uns ernst ist mit unseren Forderungen - toll und vielen Dank dass Ihr streikt!

Wir in den kirchlichen Einrichtungen versuchen

langsam den Streik als Arbeitskampfmittel zu etablieren - nach dem TVÖD im Frühjahr streiken jetzt hier beim TV-L wieder diakonische Einrichtungen. Da beginnt sich eine Kultur zu etablieren: eine Streik-Kultur - und das ist gut und richtig so!

Wir versprechen Euch zum Schluss, dass wir alles dafür tun wollen, dass wir beim nächsten Mal doppelt so viele Streikende aus diakonischen Einrichtungen sind - Und das geht so: Jede und jeder bringt einfach noch jemand mit. Und wenn Ihr anderen das auch tut, dann platzt dieser Raum aus allen Nähten.

Denn auch für die Diakonie gilt - alle zusammen: Heute ist kein Arbeitstag - heute ist Streiktag.

Martin Mohr

Endlich auch mehr Geld für unsere Lehrkräfte Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat den Tarifabschluss für die rund zweieinhalb Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder als „guten Kompromiss in schwieriger Zeit“ bezeichnet. „Die Beschäftigten haben durch die Inflationsprämie ganz schnell deutlich mehr Geld in der Haushaltskasse.

Die Reallöhne werden sich während der Vertragslaufzeit stabilisieren. Dabei hat der Abschluss für die Beschäftigten beim Bund und in den Kommunen vom Frühjahr Pate gestanden“, sagte die GEW-Bundesvorsitzende Maike Finnern nach Abschluss der Verhandlungen in Potsdam.

Messlatte bei den Verhandlungen war der vorangegangene Abschluss im TVÖD. Es war jedoch keineswegs selbstverständlich, dass ein weitgehend vergleichbares Ergebnis erzielt werden konnte. Die Arbeitgeber hatten aber nicht mit einer - für den Bereich des TV-L - sehr hohen Streikbereitschaft der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerechnet. Diesen konnte keiner erklären, warum denn die im Länderbereich Beschäftigten weniger wert sein sollten als die beim Bund oder den Kommunen. Darüber hinaus hinken die Tabellenwerte im TV-L schon seit Jahren dem TVÖD hinterher. Erstmals beteiligten sich auch Lehrkräfte an Schulen in der Diakonie Württemberg an einem großen Warnstreiktag der GEW (s. hierzu S. 13 ff).

Die Kernpunkte des Tarifabschlusses:

- Dezember 2023: eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von 1.800 Euro,
- Januar bis Oktober 2024: 120 Euro monatliche Inflationsprämie, ebenfalls steuer- und abgabenfrei,
- ab 1. November 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro für alle Beschäftigte,
- ab 1. Februar 2025 Erhöhung der Tabellenwerte um 5,5 Prozent,
- werden mit den beiden Erhöhungsschritten keine 340 Euro erreicht, wird die Gehaltssteigerung zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro gesetzt.
- Die Laufzeit beträgt 25 Monate.

„Die Beschäftigten haben durch die Inflationsprämie ganz schnell deutlich mehr Geld in der Haushaltskasse.“

(Maike Finnern, Bundesvorsitzende der GEW)

Auch in dieser Tarifrunde konnte die vollständige Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte nicht erreicht werden. Anders als in der allgemeinen Ent-

geltordnung erfolgt die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte durch die Zuordnung der Entgeltgruppen zu einer Besoldungsgruppe der verbeamteten Lehrkräfte.

Dabei gibt es eine Schieflage. Während der Besoldungsgruppe A 13 die Entgeltgruppe EG 13 zugeordnet ist, ist es bei der A 12 nur die EG 11 und so weiter. Es gibt nun aber eine Verhandlungszusage der Arbeitgeberseite über die Weiterentwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte.

Auch die Angleichungszulage, die viele angestellte

Der Tarifabschluss gilt im Bereich der Diakonie Württemberg unmittelbar **für die angestellten Lehrkräfte**. Für die **Beamt*innen** hatte die Landesregierung eigentlich eine vollständige Übernahme des Abschlusses angekündigt. Die konkreten Pläne sehen nun aber anders aus:

- ⇒ Die Inflationsausgleichsprämie soll analog zu den Angestellten gezahlt werden
- ⇒ Die Gehälter sollen zum November 2024 um 3,6 Prozent und dann darauf aufsattelnd im Februar 2025 um 5,6 Prozent angehoben werden.

Das Tarifiergebnis sah einen Sockelbetrag von 200 Euro zum November 2024 und darauf aufsattelnd ab Februar 2025 eine Anhebung um 5,5 Prozent vor. Der Sockelbetrag wäre bis weit in die höheren Gehaltsgruppen (A 13) mehr wert als die Anhebung um 3,6 Prozent. Im Gesamtbild benachteiligt die geplante Übertragung deshalb die Beamt*innen bis weit in die höheren Besoldungsgruppen.

Bis Redaktionsschluss dieser Ausgabe, war noch nicht endgültig entschieden, ob nach diesem Vorschlag für die Beamtinnen und Beamten verfahren wird.

Fazit: Anschluss an die Entwicklungen im TVÖD gelungen dank einer unerwartet und sehr begrüßenswerten hohen Streikbereitschaft.

Stefan Thiergärtner, Sonderschullehrer, stellvertretender Vorsitzender der AGMAV



Lehrkräfte erhalten, wurde leider nicht erhöht.

Ebenso gibt es im TV-L weiterhin keine stufengleiche Höhergruppierung, die im TVÖD seit einiger Zeit selbstverständlich ist.

Im Kurzportrait: GEW-Lars

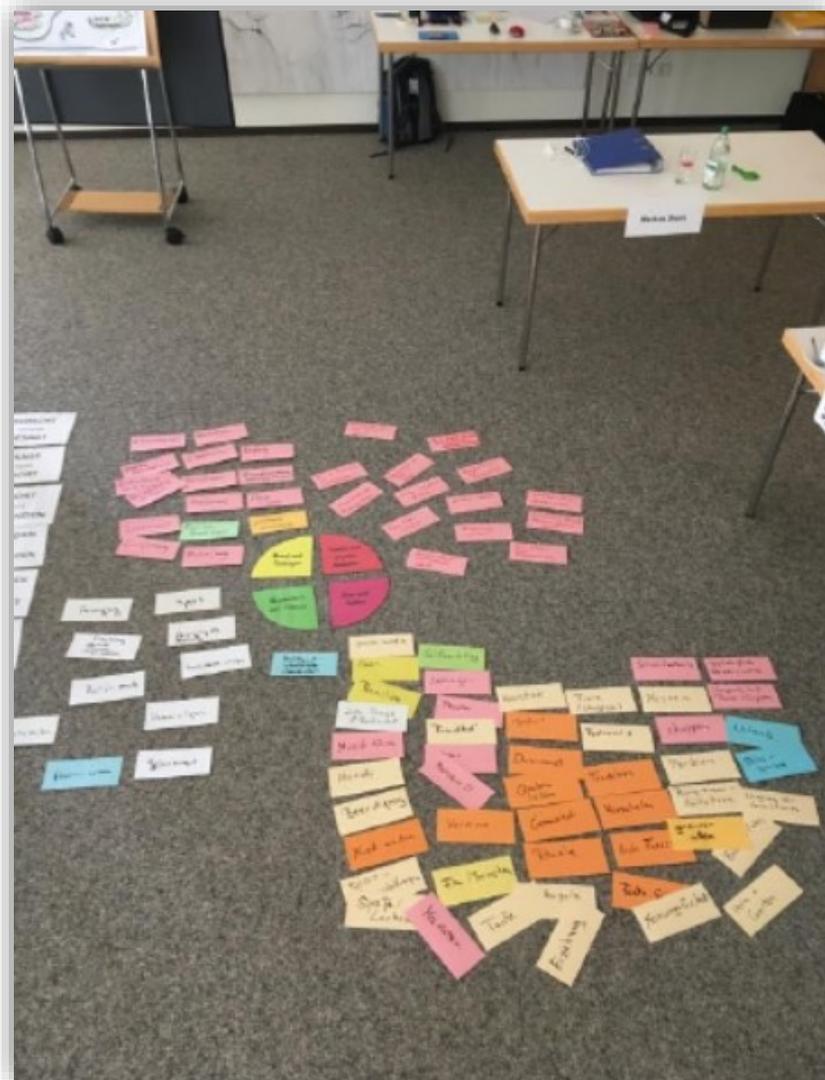
Lars Thiede, Gewerkschaftssekretär GEW Nordwürttemberg und Mitglied des Beirates der AGMAV, unterstützt seit Jahren die AGMAV Württemberg mit Rat und Tat bei den Treffen des Arbeitskreises Lehrkräfte und den im zweijährigen Turnus stattfindenden Fortbildungen für Mitarbeitervertreter*innen aus Einrichtungen mit angeschlossener Schule. V.a. bei der Tarifrunde TV-L 2023 war Lars und de GEW ein*e wichtige*r und wertvolle*r Ratgeber*in in streikrechtlichen Fragen. Vielen Dank fürs Mitdenken, Mitschaffen, Mithelfen, fürs Mittragen, Mitunterstützen und Mitmachen!



MAV als Team

Warum ein gut funktionierendes MAV-Team wichtig ist und stark macht und möglicherweise auf Seiten der Arbeitgeber zu Träumereien führt. Ein Plädoyer für gute MAV-Zusammenarbeit:

Wieder einmal erwacht Hanna C., Vorstandsvorsitzende der Teamwork gGmbH, aus ihrem unruhigen Schlaf mit wiederkehrendem Traum: eine grüne Mauer versperrt ihr den Weg, sie will sich her-



auswinden, doch was sie auch tut, die grüne Mauer steht. Mit aufgerissenen Augen starrt Sie wie gebannt auf drei immer größer werdenden schwarzen Buchstaben, die sich aus der grünen Mauer auf Sie zubewegen - erschrecktes Erwachen: MAV.

Was war geschehen? Die letzten Wochen hatte sich das MAV-Team in Verhandlungen der Vor-

standsvorsitzenden gegenüber standhaft gezeigt und als Team zusammengehalten. Die Verhandlungstaktik der Leitung bspw. durch Einzelgespräche die MAVler zu überzeugen, ist nicht aufgegangen. Das MAV-Team hat sich sofort gegenseitig informiert

Das MAV-Team hatte sich sofort gegenseitig informiert. Ein Umstimmen einzelner MAV-Mitglieder war nicht möglich. Zudem wurden die Mitarbeitenden schon lange mitgenommen und informiert und sie standen mehrheitlich hinter ihrer MAV.

Die MAV-Kolleg*innen der Teamwork gGmbH sind von Teamarbeit überzeugt. Man kann besser zusammenarbeiten, wenn man verschiedene Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenführt. So entsteht eine wertschätzende und konstruktive Arbeitsatmosphäre.

Letztendlich trägt Kooperation im MAV-Team dazu bei, dass die MAV als Ganzes besser in der Lage ist, die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeitenden zu verstehen. Somit ist die Voraussetzung gegeben, angemessen zu reagieren und die Anliegen der Mitarbeitenden kompetent auf Augenhöhe zu vertreten. Das Ziel: die bestmöglichen Ergebnisse für die Mitarbeitenden.

Ein starkes MAV-Team kann die Arbeitsatmosphäre im Betrieb verbessern und positiv auf die Unternehmenskultur einwirken, sofern das Gegenüber mitgeht. Tragfähige Ergebnisse werden im Unternehmen nachhaltiger umgesetzt.

Das zeigt sich auch in der „nicht-diakonischen Welt“: langfristig erfolgreiche Unternehmen im DAX, haben starke Interessenvertretungen.

Ein gut funktionierendes Team in der MAV ist attraktiv - nach innen und nach außen. Teamarbeit macht Freude und stärker! WIR! sind Diakonie.

Klaus Stampfer/ Red.

Gesamtmitarbeitervertretung GMAV: Wann? Warum? und Wie?

Zum wann?

Eine Gesamtmitarbeitervertretung ist immer dann möglich, wenn in einer Kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie, mehrere MAVen existieren (vorhanden sind) und oder auch bei mehreren nicht unabhängigen Dienststellen (Filialen) desselben Trägers in einem Gebiet oder Region mit eigenen MAVen.

Diese können – wie in § 6 MVG.Württemberg beschrieben – auf Antrag der Mehrheit der MAVen eines Rechtsträgers, eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden.

Einen nicht erheblichen Unterschied besteht zur Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund, die in § 6a MVG-Württemberg geregelt ist.

Also wir halten fest, es ist möglich, wenn die Mehrheit der MAVen mit Beschluss für eine solche Errichtung sind.

Zum Warum?

Die Gesamtmitarbeitervertretung ist nach § 6 (2) für Aufgaben der MAV zuständig, soweit sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Dienststellen betreffen. Maßnahmen, die sich nur auf dienststelleninterner Ebene auswirken, fallen in den Zuständigkeitsbereich der örtlichen MAV.

Eine zusätzliche befristete Aufgabe übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung im Falle eines Nichtvorhandenseins (Voraussetzung ist eine vorübergehende Situation ohne MAV) einer MAV in einer Dienststelle.

Eine Delegation der Zuständigkeit einer MAV einer Dienststelle an die Gesamt MAV ist aber, im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, nicht möglich ebenso ist die Gesamtmitarbeitervertretung der einzelnen MAV nicht übergeordnet oder weisungsberechtigt.

Zum Wie?

Die Vorteile ergeben sich schon aus dem Entstehungsprozess der Gesamtmitarbeitervertretung. Im Sinne der einzelnen MAVen und der Beschäftigten, können die gemeinsamen Interessen gebündelt vertreten- und damit die Stärken der Gemeinschaft genutzt werden. Ohne Gesamtmitarbeitervertretung müssten die MAVen mit den Dienststellenleitung vor Ort jeweils gesondert verhandeln und damit wäre ein gleichmäßiges und einheitliches Ergebnis über mehrere Dienststellen hinweg wegen der unterschiedlichen örtlichen Voraussetzungen z.B. starke MAVen, kooperative Leitungen etc. fast ausgeschlossen.

Eine Gesamtmitarbeitervertretung kann auch die Motivation und Zufriedenheit der einzelnen MAVen stärken, indem sie die einzelne MAVen informiert oder eine Plattform für den Erfahrungsaustausch der MAVen bietet und die Zusammenarbeit fördert.

Auch ist in Gemeinschaft die Perspektivenvielfalt höher und es können mehr Ideen berücksichtigt werden.

Letztendlich steigert die Gesamtmitarbeitervertretung die Produktivität und Identität der beteiligten Mitarbeitervertretungen, so dass die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Unternehmensleitung besser vertreten werden können.

Auch erhöht sich die Geschwindigkeit, weil die Gesamtmitarbeitervertretung eine Art Windschatten ergibt, in dem sich die Ziele ohne kräftezehrenden Aufwand der einzelnen MAV im Auftrag der Interessenvertretung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen lassen.

Ebenso ist eine gewisse sichere Deckung gegeben, da die Verhandlungen an anderer Stelle (nicht die eigene Dienststelle) geführt werden.

Jörg Schneider/ Red.



Mitarbeitervertretung und Betriebsgruppe – Eine gute Ergänzung

Mitarbeitervertretung

In kirchlichen und diakonischen Einrichtungen sind Mitarbeitervertretungen verpflichtend zu wählen. Wir MAVen vertreten die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststellenleitung in allen Bereichen, in denen uns das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) Beteiligungsrechte zuspricht. Darüber hinaus sind wir Ansprechpartner*innen für Kolleginnen und Kollegen, bei Fragen und Problemen auch im Arbeitsalltag.

Gewerkschaft

Alle abhängig Beschäftigten sollten auch Mitglied ihrer zuständigen Gewerkschaft sein. In unseren Arbeitsfeldern ist das fast immer die Gewerkschaft ver.di oder beispielsweise auch die GEW. Nur wenn sich viele Arbeitnehmer*innen solidarisch in Gewerkschaften zusammenschließen um gemeinsam für ihre Rechte einzustehen, wird es faire Tarifabschlüsse und gute Arbeitsbedingungen geben – auch in der Diakonie.

Betriebsgruppe

Man kann einfach nur so Gewerkschaftsmitglied sein und mit einer Mitgliedschaft unterstützen oder ihr schließt euch im Betrieb zusammen und werdet aktiv. Wenn ihr mehrere ver.di Mitglieder seid, könnt ihr eine Betriebsgruppe bilden. Ihr trefft euch regelmäßig, besprecht eure Themen oder Probleme im Betrieb, ihr unterstützt euch gegenseitig und plant z.B. Aktionen im Betrieb. Dabei werdet ihr von der Gewerkschaft unterstützt, z.B. durch Informationen, mit Materialien und bei Bedarf auch mal finanziell um die Aktionen zu finanzieren. Ihr könnt auch eure zuständige Gewerkschaftssekretär*in einladen.

Eine aktive Betriebsgruppe wird im Betrieb mobilisieren, wenn es um die Unterstützung von Tarifrunden geht. Gemeinsam zur Demo zu fahren macht viel mehr Spaß als alleine.

Vertrauensleute

Vertrauensleute sind Gewerkschaftsmitglieder die als Vertrauensperson gewählt werden. Sie sind in der Regel das Verbindungsglied zwischen der Gewerkschaft und den Beschäftigten. Sie erhalten die wichtigen Infos und sind der oder die erste Ansprechpartner*in. Mitarbeitervertretung und Betriebsgruppe – eine gute Ergänzung

Beide Zusammenschlüsse können sich in ihrer Arbeit gut ergänzen. Häufig wird es so sein, dass MAV-Mitglieder auch Teil der Betriebsgruppe sind. Es werden oft ähnliche Themen sein, die diskutiert

und angegangen werden. Eines ist dabei jedoch wichtig zu trennen:

MAV-Arbeit ist Arbeitszeit, Gewerkschaftsarbeit im Betrieb ist Freizeit. Wir empfehlen hier auch beides deutlich sichtbar zu trennen, um sich als MAV nicht angreifbar zu machen. Ich kann beispielsweise als MAV Kolleg*innen am Arbeits-



Betriebsgruppe der Diakonie Stetten unterstützt den Streik

platz aufsuchen, um mit ihnen über die MAV Themen zu reden oder ich kann als Gewerkschaftsmitglied die Kolleg*innen bei der Arbeit aufsuchen, um über gewerkschaftliche Themen mit ihnen ins Gespräch zu gehen, Infos zu verteilen, oder für die Gewerkschaft zu werben. Es sollte jedoch deutlich sein, in welcher Funktion ich da bin.

Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft

Auch wenn im MVG das Wort Gewerkschaft nicht ein einziges Mal vorkommt, kann die MAV Expert*innen der Gewerkschaft in MAV-Sitzungen oder Mitarbeiterversammlungen als sachkundige Personen einladen. Unsere Gewerkschaft soll sichtbar, sein auch in unseren diakonischen Einrichtungen, durch die Vertrauensleute, durch Betriebsgruppen, durch ver.di Hauptamtliche vor Ort, durch Infotafeln von ver.di und durch zahlreiche Mitglieder.

Red. i. Zus.arbeit mit Andrea Kranich

Tarif-News: Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

Zuschuss zum Deutschlandticket

Vor ziemlich genau einem Jahr haben wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission den Antrag gestellt, dass es ab Juni 2023 einen Zuschuss der diazonischen Arbeitgeber zum Deutschlandticket und zu anderen ÖPNV-Tickets in Höhe von 49.- Euro monatlich geben soll.



Quelle: <https://www.bahn.de/angebot/regio/deutschland-ticket>

Selbstverständlich auch für Auszubildende, Student*innen und Praktikant*innen. Wir haben das als Arbeitnehmer*innen mehr als verdient. Zudem müsste es eigentlich auch klar sein, dass dies für die so dringend notwendige Personalbindung und Personalgewinnung unbedingt benötigt wird. So sollte man meinen. Die Arbeitgeberseite kann sich seit einem Jahr nicht dazu entschließen, sich mit uns auf eine Regelung zu einigen. Kompromissvorschläge unsererseits für die Hälfte eines Zuschusses (also 25.- Euro) und für Azubis, Studis, Praktikant*innen sowie untere Gehaltsgruppen den vollen Betrag (also 49.- Euro) waren lange Zeit nicht akzeptabel. Erfreulich ist, dass sich hier nunmehr ein Kompromiss abzeichnet. Wir werden euch berichten!

Neue Regelung: Home-Office

Seit 22 Jahren gibt es die Regelung zur Telearbeit in den AVR-Württemberg. Hier wurden Dinge geregelt wie Freiwilligkeit, gesunde Beschaffenheit des Arbeitsplatzes auch in der eigenen Wohnung, arbeitszeitliche Fragen, Ausstattung mit technischem Gerät durch den Arbeitgeber oder auch Kostenersatz der nachgewiesenen Kosten für Mitarbeitende u.a.

Jetzt ist es an der Zeit, die Regelung für Home Office, wie man das heute nennt, zu aktualisieren und auf den neuesten Stand zu bringen. Zumindest

ist das die Idee der AGMAV. Deshalb haben wir die Entwicklungen der IT nachvollzogen und beschrieben, was wie neu zu regeln ist. Dazu gehört ein moderner Arbeitsschutz, eben auch im Homeoffice, eine klare Kostenersatzregelung, die den aktuellen Werten entspricht, einen Anspruch auf Home-Office unter bestimmten Voraussetzungen und eine klare Definition, was geht und was nicht geht – zum Schutz der Freizeit und der Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Auch dieser Vorschlag liegt seit einem Jahr auf dem Tisch. Die Verhandlungen gestalten sich sehr zäh. Die Arbeitgeberseite will möglichst wenig regeln und scheint nicht an einer zügigen Einigung interessiert zu sein. Offenbar genügen ihnen die ollen Kamellen von vor 22 Jahren. Wir meinen jedenfalls, dass wir schnellstmöglich eine neue und gute Regelung für die Tätigkeit im Home-Office benötigen. Wir bleiben dran. An uns soll es nicht scheitern. Wir halten Euch auf dem Laufenden.

Zulage Praxisanleitung und Anerkennung der Berufspraxis in praxisintegrierten Ausbildungen

Beim ersten Thema geht es um die Zulage für Praxisanleiter:innen, wie sie für die Tarife im Sozial- und Erziehungsdienst („S-Tarife“) in der Entgeltordnung der AVR-Württemberg vorgesehen ist. Hier waren nicht alle Ausbildungsgänge erfasst. Deshalb sollen hier Ergänzungen und weitere Ausbildungsgänge aufgenommen werden.

Beim zweiten Thema geht es um die Anerkennung von bestimmter Berufspraxis für die Stufenzuordnung in den Gehaltstabellen. Bekanntlich hängt die Stufe (i.d.R. Stufen 1 bis 6) von der einschlägigen oder förderlichen Berufserfahrung ab. Da es immer mehr praxisintegrierte Ausbildungen gibt, sollen weitere entsprechende Ausbildungen aufgenommen werden, bei denen nach dem Abschluss und der Eingruppierung als Fachkraft eben der praktische Ausbildungsanteil pauschal mit einem Jahr für die Stufenzuordnung anerkannt wird. Damit sollen die Kolleg*innen zum Berufstart zukünftig Stufe 2 statt Stufe 1 erhalten

Martin Nestele
Vorsitzender AGMAV-Tarifausschuss

Ein herzliches Dankeschön für's Mitmachen bei der Umfrage zur Öffentlichkeitsarbeit der AGMAV

Für die Teilnahme an der Umfrage zur Öffentlichkeitsarbeit im Herbst/Winter 2023 sagen wir, insbesondere das Redaktionsteam, vielen Dank! Eure Rückmeldungen sind für uns sehr hilfreich.

Insgesamt zählten wir 118 Abstimmungen. Das klingt nicht viel, aber wir wissen natürlich auch nicht, ob nicht nur Einzelpersonen sondern ggf. auch ganze Mitarbeitervertretungen als Gremium mitgemacht haben.

Auf jeden Fall hat uns das Ergebnis bestärkt, weiterzumachen und auch neu zu denken, insbesondere hinsichtlich neuer Methoden und Medien. Ein neues Format konntet ihr schon bereits mit dem Podcast zur Pflegekammer erhören.

Nun möchten wir an dem anknüpfen und auf unsere Checkliste für die neue Amtszeit (Seite 9) hinweisen. Wir möchten mit unseren Printmedien nicht am Bedarf vorbei produzieren und bitten euch deshalb zu prüfen: möchte jedes MAV-Mitglied eine gedruckte AGMAV-Mitteilung oder möchtet ihr eine Kombination aus Print und Digital nutzen?

Wir haben in der Analyse der Umfrage gesehen, dass beides prozentual gleich genutzt wird.

Wird die WIR in Papierform an jede Kollegin, jeden Kollegen verteilt oder nutzt ihr auch hier die Möglichkeit, manchen Kolleg*innen die WIR digital zu versenden. Wie viele gedruckte Exemplare braucht ihr, um alle Mitarbeitenden gut zu erreichen?

Interessant waren auch die Rückmeldungen zu den Inhalten. Juristisch aufbereitete Themen scheinen demnach am gefragtesten zu sein.

Wir freuen uns, dass die Newsletter von euch so gut genutzt werden können. Wir wollen mit einer höheren Frequenz über die aktuellen Entwicklungen informieren.

Die nächste Tarifrunde beginnt schon bald, der jetzige Tarifvertrag mit Inflationsausgleichszahlung und Gehaltserhöhung im Ergebnis hat eine Laufzeit bis 31.12.2024.

Macht mit und verbreitet unsere Veröffentlichungen in eurer Einrichtung. Eine starke Beteiligung ermöglicht einen starken Tarifabschluss – auch für die Diakonie. Wir werden informieren, mit Newslettern, in den Mitteilungen, mit der WIR und auch mit neuen Formaten.

Meldet euch unter info@agmav-wuerttemberg.de



Ich verstehe - sogar Bahnhof Meine erste Amtszeit im AGMAV-Vorstand



Am Ende war es fast ein bisschen wie ein Vokabeltest. Martin Nestele hatte unter sechs Themenkomplexen mit jeweils bis zu 18 Unterbegriffen Themen der Amtszeit zusammengetragen. Und dann galt es diese mit Leben zu füllen. Und ob und wie das geklappt hat, dazu gleich mehr: aber von vorne:

Die Amtszeit neigt sich dem Ende zu und da tut es gut, wenn man sich etwas besinnt und rückblickt. Es fand eine letzte Klausur am 24. und 25. Januar 2024 in Bad Herrenalb statt - der Ort an dem ich vor 3,5 Jahren gelernt habe, dass Bahnhof-Verstehen schon eine große Herausforderung sein kann.

Damals hatte ich alle meine Erfahrungen in einem Bericht (AGMAV-Mitteilungen Nr. 120 Jan 2021) zu meiner ersten AGMAV-Klausur im September 2020 festgeschrieben. Ich schrieb davon, dass es in meinem Kopf schwirrte und brummte - es ging um die Frage nach Bahnhof-Verstehen - um die großen Themen hinter den kleinen - um Aufklärung im wahren Sinne - um die Unmöglichkeit, Fragen zu stellen und auch um die Wichtigkeit nachzufragen und in Kaffeepausen Rückfragen in Gespräche einfließen zu lassen. Ich will gleich beruhigend klarstellen: dieses Mal war es ganz anders.

Die Themen schossen auf mich zu, aber sie schossen mich nicht ab. Ich konnte sie auffangen, drehen, wenden und begreifen. Und so wurden sie zu Begriffen, die ich mit anderen Sachen verknüpfen konnte. Ich kannte in diesem Vokabeltest die Wörter und konnte mit diesen weiterarbeiten: was will ich mehr!

Aber wie konnte das passieren?

Was war alles in dieser meiner ersten vollständigen Amtszeit und dann ja auch noch in dieser besonderen Amtszeit los? Sie war ja etwas kürzer geraten, weil wir durch die Covid-Pandemie zuerst nicht in Präsenz wählen konnten.

Ich habe an ca. 33 Vorstandssitzungen zwischen Winnenden & Bad Herrenalb und zwischen Bad Boll & Stuttgart in unterschiedlichen Sitzungszimmern teilgenommen.

8 Vorstandsklausuren habe ich besuchen dürfen - meistens in Bad Herrenalb.

Und dann gab es Regional- und Vollversammlungen, sowie Arbeitskreise: so ein kleines bisschen das „Alltagsgeschäft“ eines AGMAV-Vorstands. Ich habe 5 Fortbildungen gegeben - davon 2 für Lehrkräfte.

Bei drei Streikwellen bin ich mitgesurft: TVöD 2021,

2022 und 2023.

Und dann habe ich mich beim TV-

L 2023 selbst am

Streik beteiligt (siehe S.21 in diesem Heft).

Bei zwei Diakoniedemos im Rahmen des Internationalen Frauentags war ich mitdemonstrieren: „Wir wollen Kohle für alle - wir wollen Kohle, Kohle: mehr Geld für unser'n Job!“

Und schließlich gab es die großartige Aktion in der Landessynode rund um die Streichung der ACK-Klausel.

Und all diese Termine waren mit Inhalten verbunden. Und diese Inhalte haben mich fortgebildet - ganz automatisch.

Sicherlich war ein wichtiger Weiterbildungsflash die Wahl in den ÖA-Ausschuss. Im ÖA-Ausschuss laufen alle Veröffentlichungen der AGMAV zusammen. Unsere Printausgaben: die WIR! und die AGMAV-Mitteilungen, aber auch die Newsletter oder die Texte auf der Homepage werden dort bearbeitet. Und so durfte ich all diese Schriftarbeiten Korrektur lesen. Und dabei musste ich mich in die vielen Themen der AGMAV eindenken. Und so hab ich vollautomatisch Bildung genossen - ganz nebenbei.

Und deshalb hat mich der „Vokabeltest“ bei unserer letzten AGMAV-Klausur nicht umgehauen und auch die Klausur selber hat mich bei weitem nicht so herausgefordert wie damals meine erste.

Nach wie vor nutze ich die Pausen in den Klausuren um Spaziergänge außerhalb des Tagungshotels zu machen. Morgens mache ich eine kleine Runde durch den Wald und telefoniere mit zuhause - wie schon beim ersten Mal. Es tut weiterhin gut einen Tag, mit viel Sitzungszeit mit Bewegung zu beginnen. Der Kontakt mit daheim ist jetzt etwas anders: nettes Plaudern über dies und das.

Apropos Spaziergang: in der Mittagspause habe ich die strahlende Sonne genutzt und bin auf den „Falkenstein“. Über Bad Herrenalb thront ein großer Felsen von dem man über die ganze Stadt schauen kann. Ausblicke tun gut. Man hat das Gefühl, den Überblick zu haben. Direkt unterhalb liegt der Bahnhof. Ein ganz gewöhnlicher Endbahnhof der S-Bahnen aus Karlsruhe. Ich grinse ihn von oben herab an und denke: Du kannst mir nix mehr! Ich verstehe alles - sogar Bahnhof!

Martin Mohr

Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeit im AGMAV-Vorstand gesucht!

Meistens redet man von der AGMAV und meint eigentlich den AGMAV-Vorstand. Denn genau genommen bilden alle MAVen in Württemberg zusammen die AGMAV— die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen.

Um aber die vielen Aufgaben, insbesondere die im Mitarbeitervertretungsgesetz festgeschriebenen zu schaffen, wählen die Delegierten aller MAVen nach den MAV-Wahlen ihren neuen AG-MAV-Vorstand.

Der AGMAV-Vorstand besteht aus 15 gewählten Personen, er kann gemäß § 54c Abs. 3 MVG.Wü noch ein weiteres Mitglied in den AGMAV-Vorstand dazu wählen. Das hat der bisherige Vorstand getan, und die Geschäftsführung der AG-MAV in den Vorstand dazu gewählt.

Heute geht es uns aber um die 15 zu wählenden Vorstandsmitglieder. Davon werden 8 in den Regionen (Regionalversammlungen) gewählt. Die dort jeweils gewählten Vorsitzenden und 1. Stellvertretungen gehören danach dem Vorstand an. Die weiteren 7 Mitglieder werden durch die Vollversammlung gewählt.

Die Aufgaben der AGMAV und des AGMAV Vorstandes sind im MVG.Wü und in der AGMAV- Ordnung beschrieben.

Wir organisieren Beratungen und Fortbildungen und unterstützen die MAVen bei ihren Aufgaben als betriebliche Interessenvertretungen.

Zudem besetzen wir 6 der 24 Sitze der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg und arbeiten damit an der Arbeitsrechtssetzung mit.

Eine vielseitige Aufgabe also, die auf die zukünftigen AGMAV Vorstandsmitglieder zukommt. Die Arbeit in der MAV wird gewissermaßen auf anderer, überregionaler Ebene fortgesetzt. Dafür brauchen wir engagierte Menschen aus allen Berufsgruppen, die bereit sind, für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts zu kämpfen und die sich dafür einsetzen die Mitbestimmungsrechte der MAVen zu stärken.

Es wäre nicht richtig, die Belastung, vor allem die zeitliche, zu verharmlosen.

Für alle Vorstandsmitglieder gibt es eine Grundfreistellung in Höhe von 15 % der Vollarbeitszeit, so hatten das die bisherigen AGMAV-Vorstände beschlossen. Die vielen verschiedenen Aufgaben des AGMAV Vorstandes werden möglichst gut verteilt und je nach Umfang und Aufgabenstellung werden Freistellungsanteile dann weiter verteilt.

Es gibt Tage, Wochen, Monate, da reicht die Zeit gut und es gibt andere, in denen sich Termine oder Aufgaben häufen, vermutlich ähnlich wie in der MAV Arbeit auch. Dann reicht ein Zeitausgleich nicht, um die Belastung auszugleichen.

Aber, es Sinn im AGMAV-Vorstand mitzuarbeiten, mit zu kämpfen und gelegentlich auch, sich aufzuheben.

Der Vorstand bietet: Viel Arbeit, viele Sitzungen, aber auch viele Beteiligungsmöglichkeiten für die Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen.

Wir suchen:

- ✓ Mitarbeitervertreter*innen, die engagiert ihre Fachlichkeit und ihr Wissen in die Arbeit des AGMAV-Vorstands einbringen.
- ✓ Kolleginnen und Kollegen, die die Vielfalt der Arbeitsplätze in der Diakonie abbilden.

Keine Voraussetzung für die Arbeit im AGMAV-Vorstand ist eine langjährige Erfahrung in der MAV. Wichtig sind vielmehr der Wille sich einzubringen, Kampfgeist und eine gute Portion Mut.

Wir wollen auch weiterhin darauf achten, dass im AGMAV-Vorstand Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sind.

Die Vorschläge für die Wahlen sowohl in der Region, als auch in der Vollversammlung müssen bis 21 Tage vor der jeweiligen Wahlversammlung In der Geschäftsstelle eingegangen sein.

Die Einladungen zu den Regionalversammlungen und Formblätter zur Wahl wurden bereits versandt. Die Termine findet ihr auf der letzten Seite.

Also: Sucht und findet Kandidat*innen und schlägt diese für die Wahlen zum AGMAV Vorstand vor!

Vielen Pflegekräften fehlt der Mehrwert Pflegekammer in Baden-Württemberg scheinbar vor dem Scheitern

Wir haben lange und oft das Thema an unterschiedlichen Stellen diskutiert: in Voll- und Regionalversammlungen gab es teilweise intensive Gesprächsrunden. Wir versuchen Euch mal auf den neuesten Stand zu bringen:

Der Sozialausschuss des Landtags hat am Mittwoch, 28. Februar 2024, in Stuttgart getagt. Darin hat Baden-Württembergs Sozialminister Manfred Lucha (Grüne) darüber informiert, dass er davon ausgeht, dass es im Land möglicherweise keine Pflegekammer geben wird. "Es zeichnet sich ab, dass das Quorum für eine Pflegekammer in Baden-Württemberg nicht erreicht wird", so Lucha im Ausschuss.

Voraussetzung: Mindestens 60 Prozent Zustimmung

Eigentlich sollte die Pflegekammer Ende 2024 bis Anfang 2025 starten. Voraussetzung wäre aber ein Quorum von mindestens 60% Zustimmung gewesen. Auch wenn bislang keine konkreten Zahlen vorliegen würden, sei nicht absehbar, dass sich der Trend noch umkehren würde, so die Einschätzung des Sozialministers.

MAVen haben wertvolle Infoarbeit geleistet

Die Diskussionen aus unseren Versammlungen aber vor allem die wertvolle Arbeit der MAVen vor Ort, haben die drohende einseitige Informationspolitik der Landesregierung aufgebrochen. So wurden Infos an die Mitarbeitenden im Pflegebereich weitergeleitet und sicherlich wurden viele Diskussionen in den diakonischen Einrichtungen geführt.

Die MAVen haben damit einen wichtigen Beitrag zur ausgewogenen Betrachtung der Für- und Wieder's einer Pflegekammer geleistet. Vielen Dank dafür.

Die Pflegekammer kann man auch kritisch sehen

Und das war auch notwendig: mit großflächigen Plakaten wurden gefühlt ganze Innenstädte zugesperrt: „pflege. nur mit uns! Ihre Stimme für die Pflege!“ stand auf diesen. Damit wurde das Registrierungsverfahren plakativ begleitet und sehr einseitig informiert.

Obwohl es gerade inhaltlich einiges gegen die Pflegekammer zu sagen gibt: Das drängendste Problem der Pflege - den Personalnotstand - kann die Pflegekammer nicht beheben. Arbeitsbedingungen



in der Pflege sind nämlich kein Thema der Pflegekammer. Und hier gäbe es gerade besonders viel zu tun.

Auch die strukturellen Vorgaben sind kritisch zu sehen: die Pflegekammer hätte alle Pflegefachkräfte dazu verpflichtet, Mitglied zu werden und damit Beiträge zu zahlen. Lediglich Auszubildende, Pflegehelferinnen und Pflegehelfer sowie Hochschuldozierende müssten keinen Beitrag zahlen. Auch dies wird stark kritisiert.

Und wie soll es jetzt weitergehen?

Nicht nur in den Diskussionen der AGMAV-Versammlungen zeichnete sich bereits ab, dass eine Mehrzahl gegen die Pflegekammer ist und dies auch so rückmelden will. Auch bei ver.di Baden-Württemberg seien Rückmeldungen von Tausenden Pflegefachkräften eingegangen, die eine Pfl-



gekammer ablehnen. Insofern bestätigt dies den Trend: "Der Versuch, die Pflegenden in eine Kammer zu zwingen, ist damit voraussichtlich gescheitert", so ver.di-Landesbezirksleiter Martin Gross. "Um das Vertrauen der Pflegepersonen in die Landespolitik wiederherzustellen, müssen jetzt echte Verbesserungen an den Arbeitsbedingungen herbeigeführt werden." Vorschläge dafür gibt es ja genug. Derzeit wird eine Einzelfallprüfung vorgenommen und sich die Bekanntgabe des Ergebnisses daher verzögern wird.

Ein kurzer Abriss zur Geschichte der Baden-Württembergischen Pflegekammer

Seit 2016 verfolgt das Land den Plan für eine Pflegekammer. Im Mai 2023 hatte der Landtag den Weg zur Gründung einer Pflegekammer freigegeben und dafür 3,9 Millionen Euro bereitgestellt. Mittelfristig sollte sich das Gremium durch die Pflichtbeiträge der Mitglieder selbst tragen. Aus Sicht der grün-schwarzen Landesregierung sollte die Pflegekammer die Interessen der Pflegefachkräfte besser vertreten. Aktuell gab es für 110.000 angeschriebene Pflegekräfte die Möglichkeit, die Einrichtung der Kammer bis 23. Februar 2024 abzulehnen. Dass aktiv die Ablehnung rückgemeldet werden musste, empfinden viele als undemokratisch. Demnach lehnt auch die Gewerkschaft ver.di diese Pflegekammer ab. Zudem gab es beim Verfahren einige Probleme. So wurden 3.100 Pflegekräfte nicht angeschrieben, weil die Adressen falsch waren. Teilweise fehlten sogar Adressen. Auch wenn diese Verfahrensfehler zwischenzeitlich laut Gründungsausschuss der Pflegekammer behoben wurden, waren wohl die Kritikpunkte an der Pflegekammer zu groß um genügend Fachkräfte zu überzeugen.

Die AGMAV Württemberg steht für unteilbare Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit

Fremdenfeindlichkeit, Ausgrenzung von Menschen, Hass und Lügen sind Ausdruck völkischer und faschistischer Einstellungen, die keinen Platz in der Diakonie haben.

Mit einfachen Erklärungen und Unwahrheiten zu hochkomplexen politischen Themen versuchen Rechtsextremisten Mitmenschen zu manipulieren, um damit gesellschaftlichen Einfluss zu gewinnen. Die bekannt gewordenen Abschiebefantasien haben offensichtlich gemacht, welche rassistischen Ideologien die Rechtsextremisten verfolgen. Lasst uns gemeinsam verhindern, dass dieses Gedankengut in unserer Gesellschaft Einzug findet. Unsere freiheitliche Grundordnung und Demokratie sind nicht selbstverständlich und müssen verteidigt werden.

Wir bekennen uns zur unteilbaren Würde jedes Menschen, zu vielfältigen Lebensweisen und einer solidarischen Gesellschaft unabhängig von Herkunft, Weltanschauung, Religion, Geschlecht und sexueller Orientierung. Diese demokratischen Werte sind leitende Maßstäbe für die Arbeit der AGMAV in der Diakonie Württemberg. Gemeinsam mit dem Diakonischen Werk Württemberg zeichnet die AGMAV das Statement "NIE WIEDER IST JETZT!"





Kommission für
Unternehmensfragen

Diakonie 
Württemberg

„Nie wieder ist jetzt“

Gemeinsame Stellungnahme der Diakonie Württemberg, der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und der Kommission für Unternehmensfragen im Diakonischen Werk Württemberg

Stuttgart, 27. Februar 2024. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV), die Kommission für Unternehmensfragen (KfU) im Diakonischen Werk Württemberg und das Diakonische Werk Württemberg (DWW) treten entschieden jeglichen diskriminierenden und rechtspopulistischen Äußerungen und Handlungen entgegen, denn: **Nie wieder ist jetzt.**

Wir stehen ein für unsere freiheitliche, offene Demokratie und beziehen Stellung gegen Äußerungen und Absichten, Menschenwürde und Menschenrechte in Frage zu stellen. Diese Gedanken sind mit unserer christlichen Wertevorstellung und Weltanschauung weder vereinbar noch können diese geduldet werden.

Diakonische Arbeit geht davon aus, dass alle Menschen ohne Einschränkungen und Voraussetzungen von Gott nach seinem Bilde geschaffen und von ihm geliebt sind. Schwäche, Verletzlichkeit und Hilfebedürftigkeit gehören zum Wesen des Menschen und können seine Würde nicht beeinträchtigen. Die Unterstützung der Diakonie gilt allen Menschen, unabhängig von Herkunft, Nationalität oder Religion. Die Diakonie achtet die Würde des einzelnen Menschen und setzt sich besonders für die ein, deren Würde missachtet wird.

Unsere Vision ist das gleichberechtigte Miteinander von Menschen mit und ohne Benachteiligungen in unsere Gesellschaft. Unser demokratisches Handeln ist geprägt von der Annahme, dass alle Menschen gleichwertig sind und gemeinsam Verantwortung für ihr Umfeld übernehmen.

Frauke Reinert
Vorstand AGMAV

Dietmar Prexl
Vorsitzender der KfU

Oberkirchenrätin Dr. Annette Noller
Vorstandsvorsitzende DWW

Reform des MVG-EKD 2023: Chance vertan. Aus der Reform wurde ein Reförmchen.

Das im Dezember von der EKD-Synode beschlossene MVG-EKD trat bereits zum 1. Januar 2024 in Kraft. Die Reform des MVG-EKD ist auch für uns in Württemberg bedeutsam, da Änderungen im MVG-EKD in der Regel auch in unser MVG.Württemberg einfließen

Hier zu den wesentlichen Änderungen und kurzer Kommentierung:

Sollen aus bisher einer MAV künftig zwei werden, oder aus zwei MAVen künftig eine gemeinsame MAV (durch Abspaltung oder Zusammenlegung) musste bisher die Mehrheit der Wahlberechtigten zustimmen. Künftig muss nur noch die Mehrheit, der in der Versammlung Anwesenden zustimmen.

- das ist eine sinnvolle Vereinfachung

*Im Entwurf der EKD-Synode war eine verbindliche **Unternehmensmitbestimmung** enthalten. Grundlage war die bisherige Verbandsempfehlung. Allerdings wurde vom Diakonieausschuss ein Änderungsantrag eingebracht und übriggeblieben ist nicht viel: Das Diakonische Werk für Diakonie und Entwicklung soll nun bis 2028 eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung entwickeln und einführen.*

- Seit vielen Jahren fordern die Mitarbeitervertretungen eine verbindliche Regelung zur Partizipation in Aufsichtsgremien. 2017 wurde eine Empfehlung ausgesprochen, die jedoch nicht viel bewirkt hat. Endlich sollte eine verbindliche Regelung ins MVG-EKD aufgenommen werden, die die EKD-Synode wieder kassiert hat. Mit welchen Mitwirkungsrechten die Beteiligung der MAVen in Aufsichtsgremien zukünftig erfolgen soll ist damit wieder offen. Insofern ist es fraglich, wie wirksam eine zukünftige Unternehmensmitbestimmung sein wird.

Die Anzahl der MAV-Mitglieder sollte erhöht werden, die Staffelung, wie viele Personen bei wie vielen Wahlberechtigten zu wählen sind sollte ans BetrVG angeglichen werden. Auch diese Verbesserung wurde aus dem Entwurf wieder gestrichen.

- Eine unserer wichtigen Forderungen waren die Erhöhung der Staffelung der MAV-Mitglieder und eine längst überfällige Erhö-

hung der Freistellung für MAV-Mitglieder. Beides wurde nicht beschlossen.

Künftig sind Mitarbeitende in Elternzeit wahlberechtigt.

- Das ist gut so, aus unserer Sicht sollte dies auch auf die Kolleg*innen in Pflegezeit ausgeweitet werden.

Die Ersatzmitglieder nehmen künftig an MAV-Sitzungen teil, wenn ordentliche Mitglieder verhindert sind. Die Regelung des MVGs wird hier an die im BetrVG angeglichen.

- Das ist richtig so. Leider wurde versäumt, auch den Schulungsanspruch für die Ersatzmitglieder (wie im BetrVG) mit aufzunehmen.

Der Fortbildungsanspruch, der dem gesamten Gremium zur Verfügung steht, kann künftig von der MAV auch anders aufgeteilt werden.

- Das ist gut so, nicht selten kommt es vor, dass ein MAV-Mitglied den Fortbildungsanspruch nur in einem geringeren Umfang als den ihm zustehenden wahrnehmen kann. Jetzt kann im MVG-EKD die MAV entscheiden, wie der Anspruch verteilt werden soll.

Die außerordentliche Kündigung eines MAV-Mitgliedes bedarf der Zustimmung der MAV, künftig gilt die Zustimmung nach Erörterung als erteilt, wenn die MAV nicht innerhalb der verkürzten Frist von drei Tagen schriftlich verweigert.

- Innerhalb von drei Tagen, mit einem Rechtsbeistand eine stichhaltige schriftliche Verweigerung auszuarbeiten ist nur sehr schwer zu schaffen. **So wird der Kündigungsschutz von MAV-Mitgliedern aufge- weicht. Ein Skandal!**

Zum Datenschutz in der MAV wurden die Aufgaben und Pflichten ausgeweitet und ausführlicher beschrieben.

- Hier wird die neue Rechtsprechung nachvollzogen.

Künftig kann die MAV darüber entscheiden, ob Sprechstunden und auch Mitarbeiterversammlungen in digital Form durchgeführt werden können.

- Dies kann in manchen Fällen sinnvoll sein. Solange kein Druck auf die MAVen ausgeübt



wird, aus Einspargründen digitale Formen zu nutzen.

Die erforderlichen Kosten für die Beziehung sachkundiger Personen werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.

- Eine gute Klarstellung, dass die Dienststellenleitung hier keinen Ermessensspielraum hat.

Aufgrund der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD hatten MAVen das Recht, dass ihnen zweimal jährlich die Bruttoentgeltlisten ausgehändigt werden. Dieses Recht wurde nun durch das MVG eingeschränkt. Künftig haben MAVen nur noch einmal im Jahr ein Recht auf Einsichtnahme.

- Wir hatten die Forderung der Angleichung des MVGs an das BetrVG, ausgerechnet an dieser Stelle, an der die kirchliche Recht-

sprechung aufgrund der kirchlichen Besonderheiten besser war, wurde die Regelung des BetrVG übernommen.

Die „Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ und „Die Überwachung der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern“ wurden als neue Aufgaben bei den allgemeinen Aufgaben der MAV aufgenommen.

- Diese Änderungen begrüßen wir.

Bei der Mitbestimmung in allgemeinen Personalangelegenheiten (§ 39 MVG-EKD) wurde ein weiterer Tatbestand, die „Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen“ aufgenommen.

- Diese Veränderung ist aus unserer Sicht wichtig, insbesondere dann, wenn Dienststellenleitungen nach der kürzlich vom Rat der EKD erlassenen neuen Arbeitsrichtli-

nie (Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit) festlegen sollen, für welche Stellen eine Kirchengliederung notwendig sein soll.

Auch in § 40 MVG-EKD wurden ein weiterer Mitbestimmungstatbestand aufgenommen: „Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“.

- darüber hinaus finden wir es wichtig, dass auch die „Einführung und Anwendung von KI“ mitaufgenommen wird.

Die MAV ist in der Mitberatung bei außerordentlichen Kündigungen. Stimmt die MAV nicht zu, musste die Dienststellenleitung bisher der MAV schriftlich begründen, warum sie trotz einer Ablehnung der MAV an der Kündigung festhält. Nach dieser Änderung muss sie dies jetzt erst innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme, also nach Rechtskraft der Kündigung, tun.

- Damit läuft dieses Mitberatungsrecht ins Leere und hat keinerlei Wirkung. Der MAV werden mit der Reform weitere Fristen und Hürden auferlegt, der Dienststellenleitung werden Fristen und Hürden aus dem Weg geräumt.

*Der Mitberatungstatbestand „Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter*innen“ wurde in § 46 gestrichen.*

- Dies ist eine echte Benachteiligung für die betroffenen Beschäftigten, die bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen ohnehin in einer schwierigen Situation sind.

Die Regelungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden in weiten Teilen an das BetrVG angepasst. Wählbar sind nun auch Mitarbeitende unter 25 Jahre, nicht nur Auszubildende. Die Übernahmeregelungen für JAVen wurden verbessert. Das JAV-Amt kann nach Abschluss der Ausbildung (bei Übernahme) bis zum Ende der Amtszeit weiter ausgeführt werden. Die JAV erhält das Recht, eigene Versammlungen abzuhalten.

- Das sind wichtige und schon seit langem geforderte Regelungen.

Auch bei der Schwerbehindertenvertretung wurde das MVG-EKD an die Vorgaben des SGB IV angelehert.

- Die Forderung war allerdings die volle Geltung des SGB IV.

Für den Beistand im Kirchengerechtsverfahren entfällt das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft.

- Sehr gut, es ist schon schwer genug Jurist*innen zu finden, die sich auch im Kirchenrecht gut auskennen.

Wenn sich Dienststellenleitungen nicht an Kirchengerechtsbeschlüsse halten, wird das Ordnungsgeld von bisher 5.000 € auf 10.000 € erhöht.

- Richtig, aber es wird sich noch zeigen müssen, ob eine Erhöhung auf 10.000 € mehr Druck erzeugen, sich an die Entscheidungen zu halten.

Das veränderte MVG enthält einige gute und richtige Verbesserungen und Klarstellungen. Der große Wurf ist es aber nicht. Wieder wurde die Chance vertan, das MVG endlich in Bezug auf Ressourcen, Möglichkeiten und Rechte dem Betriebsverfassungsgesetz gleichzustellen.

In 16 von den insgesamt 20 Landeskirchen wird das MVG-EKD direkt angewendet. In Baden, der Pfalz und in Württemberg beschließen die Landessynoden ein eigenes MVG, das sich jedoch in der Regel am MVG-EKD orientiert.

Auch das Mitarbeitervertretungsrecht in Württemberg muss zeitnah durch unsere Landessynode umfangreich reformiert werden. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass die für uns wichtigen Verbesserungen aus dem MVG-EKD in Württemberg übernommen werden. Darüber hinaus sind weitere Regelungen zu überarbeiten. So brauchen wir auch in Württemberg eine betriebliche Einigungsstelle für die Diakonie.

Für den verfasst-kirchlichen Bereich mag eine Einigungsstelle am Sitz des Oberkirchenrats richtig sein. Für die diakonischen Unternehmen braucht es eine betriebliche Einigungsstelle analog dem Betriebsverfassungsgesetz. Auch die Ressourcen der MAVen, die Anzahl der Mitglieder im Gremium und die Freistellungsregelung für MAV-Mitglieder müssen im MVG.Württemberg dringend verbessert werden.



Bundeskongress
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

buko kritisiert Verschlechterungen im Mitarbeitervertretungsgesetz

Die Bundeskongress der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften kritisiert die Synode der Evangelischen Kirche scharf. Seit vielen Jahren fordern die Mitarbeitervertretungen, gemeinsam mit diakonischen Beschäftigten und den Gewerkschaften die Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte in diakonischen Unternehmen. Seit nun 72 Jahren haben die Mitarbeitervertretungen weniger Rechte als die Kolleg:innen in Betriebsräten. Auch nach der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes am 05.12.2023 benachteiligt die Evangelische Kirche ihre Interessenvertretungen. „Diese Schwächung der Mitarbeitervertretungen muss ein Ende haben“, so Ralf Hubert, Vorsitzender der Bundeskongress der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.

Während der Vollversammlung der Bundeskongress am 07.12.2023 haben die Vertreter:innen der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften die Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz zur Kenntnis genommen. Neben wenigen Klarstellungen und Verbesserungen wiegen die Verschlechterungen schwer. So werden die Rechte eingeschränkt, die Aufgaben erweitert ohne die Arbeitsfähigkeit zu verbessern und die Wahrnehmung der Aufgaben wurden sogar noch erschwert. Fassungslos haben die Delegierten die Lockerung des Kündigungsschutzes der Mitarbeitervertreter:innen zur Kenntnis genommen.

Dabei fordert die Bundeskongress von der Evangelischen Kirche lediglich:

- o Gleiche Rechte für Mitarbeiter:innen in der Diakonie
- o Eine einfache, wirksame und zukunftsfähige Mitbestimmung
- o Arbeitsfähige Interessenvertretungen
- o Erweiterung der Zuständigkeit der Einigungsstelle
- o Rechte für Gewerkschaften und Verbände

Der Synode der Ev. Kirche fehlt ein echter Reformwille. Statt eine Angleichung der Rechte der Mitarbeitervertretungen in diakonischen Unternehmen an die Rechte von Betriebsräten vorzunehmen, bleibt das Mitarbeitervertretungsgesetz ein arbeitgeberorientiertes Gesetz. Mit der Schlechterstellung der Mitarbeitervertretungen verschafft sich die Diakonie weiterhin einen Wettbewerbsvorteil zu Lasten der Mitarbeiter:innen. Auch während der Synode konnten Arbeitgebervertreter:innen ihre Arbeitgeberinteressen einbringen. Arbeitnehmervertreter:innen haben selbst bei so wichtigen Gesetzesvorhaben, wie der Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, kein Rederecht. Bundeskongress der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich

Im Rahmen der in Kassel stattgefundenen 21. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht erklärte der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon „Kirchliche Sonderregeln seien dort gerechtfertigt, wo dies die Religionsausübung erfordere. Damit ist aber zugleich auch die Grenze der Abweichung von staatlichem Recht definiert.“

„Es gibt keinen sachlichen Grund, keine christliche oder theologische Begründung dafür, dass Interessenvertretungen in diakonischen Einrichtungen, Unternehmen und Aktiengesellschaften weniger Rechte haben, als in weltlichen Einrichtungen, Unternehmen und Aktiengesellschaften“, so Ralf Hubert, Vorsitzender der Bundeskongress. „Nun ist die Politik gefordert, über eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes dafür zu sorgen, dass in diakonischen Unternehmen mindestens die Rechte gelten, wie die der staatlichen Betriebsverfassung“, so Ralf Hubert weiter.

„Mit der Initiative gleiches Recht für kirchliche Beschäftigte fordert die Gewerkschaft ver.di aktiv eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Initiative wird von der Bundeskongress unterstützt“, so Daniel Wenk, Sprecher der Bundeskongress.

Im nächsten Gespräch des Dialogprozesses, der Gespräche die aufgrund des Koalitionsvertrages der Regierungsparteien in Berlin stattfinden, wird Ralf Hubert von den beteiligten Parteien die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes fordern. So die Beschlusslage der Bundeskongress.

PRESSEMITTEILUNG der Bundeskongress - Dezember 2023

Demo und Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Berlin Besprochen, geprüft, geändert?

MAVen und Beschäftigte der Diakonie und Caritas kritisieren bei Fachtagung in Berlin die Benachteiligung von Beschäftigten in Kirchen, Diakonie und Caritas.

Es ist in Deutschland eine reale Frage: Darf man gekündigt werden, weil man aus der Kirche austritt? Darf ich Probleme bei der Arbeit bekommen, weil ich mich damit angeblich »kirchenfeindlich« verhalten habe? Darf es bei der Einstellung die Sorge haben, ob man als Hebamme »verkündungsnah« tätig ist und deshalb Kirchenmitglied sein sollte? All das ist möglich, im Jahr 2024, in Deutschland, beim zweitgrößten Arbeitgeber des Landes, den kirchlichen Träger*innen – der evangelischen und katholischen Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden ... über 1,5 Mio Menschen arbeiten unter diesem Dach

Im Alltag ist es vielen Beschäftigten nicht bewusst, dass es Sonderregeln bei den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas gibt. Und so werden sie oft erst dann zum Problem, wenn sie den Beschäftigten selbst betreffen. Dann stellen Beschäftigte schnell fest, dass bei kirchlichen Arbeitgeber*innen zum Teil andere Regeln gelten als in weltlichen Betrieben und diese oft auch nicht zu durchschauen sind. Warum eine Entscheidung wie getroffen wird, bleibt vielfach im Dunkeln.

Unter dem Dach der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di regt sich zunehmend gegen diese Ungleichbehandlung, Undurchsichtigkeit und Willkür schon seit längerem Widerstand – und erformiert sich immer weit

Am 4. und 5. März 2024 trafen sich kirchlich Beschäftigte und Vertreter*innen derer Interessenvertretungen in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin, um sich über aktuelle Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht zu informieren, sich auszutauschen und gegenseitig zu bestärken.

»Ich weiß, dass wir gemeinsam viel bewegen können«, betonte der Heilerziehungspfleger Tobias Warjes, Vorsitzender der AGMAV Niedersachsen



zu Beginn der zweitägigen Fachtagung. Mit diesem Satz traf er gut die Stimmung unter den Kolleg*innen im größten und prall gefüllten Saal in der ver.di Bundesverwaltung.

Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits mehr als 37.000 Menschen die von ver.di-Aktiven initiierte Petition zur Abschaffung des kirchlichen Arbeitsrechts unterzeichnet.

»Wir müssen weiter Druck machen, damit Gesetze geändert werden«, ergänzte Grit Genster in einem Eröffnungsbeitrag. Die Leiterin des ver.di-Bereichs Gesundheitswesen und Gesundheitspolitik, zu dem auch kirchlich Beschäftigte gehören, richtete einen klaren Appell an die politisch Verantwortlichen: »Die Bundesregierung muss jetzt handeln, es reicht nicht, einen Prüfauftrag abzuarbeiten.« Dieser steht im Koalitionsvertrag und scheint aus Sicht der Ampelkoalition inzwischen erfüllt zu sein. Doch geändert hat sich an den Gesetzen und der Realität in kirchlichen Betrieben bisher: nichts.

»Wir müssen uns das Streikrecht nehmen«

Besonders drei Punkte waren für die rund 150 Teilnehmenden der Fachtagung immer wieder Thema: erstens das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das für kirchlich Beschäftigte Diskriminierung zulässt; zweitens die Tatsache, dass die Mitbestimmung für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben deutlich schwächer ist als im Betriebsverfassungsgesetz; und drittens die Frage nach der Beteiligung der Beschäftigten an der Festlegung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen.

Ist es als letztes Mittel zur Durchsetzung guter Tarifverträge auch in kirchlichen Betrieben erlaubt,

die Arbeit niederzulegen? Die Antwort: ja. Auch Beschäftigte bei Diakonie, Caritas und Kirchen haben laut Grundgesetz das Recht zu streiken. Dennoch behaupten kirchliche Arbeitgeber immer wieder das Gegenteil. »Ihr könnt euch sicher sein: Wenn ver.di zum Streik aufruft, haben wir das geprüft, erklärte die Juristin Prof. Dr. Nadine

Brandl, die den ver.di-Bereich Recht und Rechtspolitik leitet. Dass dies keine theoretische Frage ist, machte Jochen Dürr von der Arbeitsgemeinschaft

der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Württemberg auf Grundlage eigener Erfahrungen klar: »Wir müssen uns das Streikrecht nehmen und noch viel mehr Kolleg*innen ermutigen, mitzumachen. Es zeigt sich, wenn man es einmal durchgezogen hat, macht es Spaß und bringt gute Ergebnisse.«

Das Problem sei vor allem die erhebliche rechtliche Unsicherheit für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas, erklärte Professor Dr. Hartmut Kreß von der Evangelisch-Theologischen Fakultät an der Universität Bonn in einer Podiumsdiskussion. Wo seien Loyalitätspflichten gerechtfertigt und wo werde die Grenze gezogen? Viele Begriffe blieben unklar, Gerichtsurteile fielen unterschiedlich aus. Vor Ort würden einzelne Fälle vielleicht liberaler gehandhabt als andere, aber eben nicht alle. Abgesehen davon habe es gewisse Verbesserungen in der katholischen Grundordnung gegeben. »Aber die können von der katholischen Kirche auch wieder zurückgenommen werden«, warnte Kreß. Bei der Diakonie erlebe er ebenfalls viele Widersprüchlichkeiten. So könnten Loyalitätsanforderungen nach der Neufassung der Mitarbeiterrichtlinie der EKD von jeder Einrichtung unterschiedlich festgelegt werden. Das Fazit des Theologen: »Wir müssen die Gesetze ändern, damit die kirchlichen Sonderregeln außer Kraft gesetzt werden.«

Das sahen die Vertreterinnen der Caritas und der katholischen Stiftung Liebenau bei der Podiumsdiskussion der Fachtagung erwartungsgemäß anders. Für sie sei es wichtiger, dass die Beschäftigten die Werte des Arbeitgebers teilten. »Menschen guten Willens«, hieß es schließlich in der katholischen Grundordnung. Daniel Wenk, Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz diakonischer Mitarbeitervertretungen, ließ das nicht gelten. »Jeder kann jetzt selbst die Grenze ziehen, wo er seine Verkündigungsnähe sieht. Das ist Willkür!« Dafür gab es viel Applaus.

Auffallend häufig fielen im Laufe der zwei Tage in Bezug auf das kirchliche Arbeitsrecht die Worte »scheinheilig«, »unglaublich« und »widersprüchlich«.

Das gilt für die Arbeit im Betrieb, zu der Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon (Bremen) zahlreiche Fragen beantwortete und praktische Tipps

gab. Wissen ist Macht, gilt eben für Mitarbeitervertretungen ebenso wie für Betriebs- und Personalräte.

Das gilt für den Druck auf die Politik, wie viele der Teilnehmenden eindrucksvoll bewiesen, als sie nach der Fachtagung direkt zur Übergabe der Petition vor das Bundesarbeitsministerium weiterzogen.



Bei sonnigem Wetter trafen sich mehrere Hunderte Beschäftigte beim Opernplatz im Berlin Mitte, um mit kreativen Plakate und Bannern laut und eindrucksvoll zum Bundesministerium für Arbeit & Soziales zu ziehen. „Man muss kein Kirchenmitglied sein, um einen guten Job zu machen, „ mit diesen drastischen Worte eröffnete Sylvia Bühler, ver.di Bundesvorstandsmitglied die Rede bei der Abschlusskundgebung vor dem Ministerium. „Wir stehen hier stellvertretend für 1,5 Mio. Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas und sind laut.“ Gemeinsam mit rund 250 ver.di-Mitgliedern steht Bühler vor dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Bauch ziemlich viel Wut, im Gepäck mehr als 37.000 Unterschriften. Sie alle gelten der ver.di Petition „Gleiches Recht für kirchliche Beschäftigte“. Denn noch immer profitieren kirchliche Arbeitgeber von Sonderregeln im Arbeitsrecht, die es ihnen erlauben, die betriebliche Mitbestim-

mung einzuschränken und persönliche Entscheidungen von Beschäftigten zum Kündigungsgrund zu machen. SPD, Grüne und FDP hatten in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, das kirchliche Sonderrecht zu prüfen.

Ilka Steck, Altenpflegerin und KOMAV Vorsitzende der evangelischen Heimstiftung bringt es in ihren Worten an die Regierung gerichtet auf den Punkt: „Es liegt in eurer Hand. Ihr könnt die Arbeitsbedingungen für 1,8 Millionen Menschen verbessern. Ihr könnt das jetzt machen.“

Auf der Kundgebung spricht auch die Hebamme Sandra Eltzner aus NRW. Nach ihrer erneuten Fest-



anstellung bei einem Caritas-Träger wurde sie aufgefordert, wieder Mitglied der katholischen Kirche zu werden. Andernfalls erfolge die Kündigung. Eltzner wehrte sich juristisch, kämpfte sich durch bis zum Europäischen Gerichtshof: Auch hier bekommt die Kirche eine Extra-Wurst und muss sich nicht an

das Betriebsverfassungs- oder das Personalvertretungsgesetz halten. **Doch Arbeitnehmerrechte sind nicht teilbar. Der Gesetzgeber steht in der Pflicht, hier endlich einzugreifen und Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuschaffen.**

Nach den Redebeiträgen hätte ein Vertreter des Bundesministeriums vor die anwesenden Demonstrant*innen treten sollen, um die große Kiste

mit den Unterschriften zur Petition anzunehmen. Aber weder Arbeitsminister Hubertus Heil, geschweige denn seine Staatssekretärin, noch ein Referatsleiter haben sich Zeit genommen, diese anzunehmen. Mathias Papendieck, Bundestagsabgeordneter der SPD und Manuel Emmler für die Bun-

**Minister Heil
ignoriert Petition
und damit
37.000 Beschäftigte**

destagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen nahmen dann stellvertretend die Unterschriften entgegen. Beide unterstützen die Forderungen von ver.di und den Beschäftigten uneingeschränkt. Sie versprechen, in ihrem Wirkungskreis weiterhin Druck zu machen. Papendieck wird die Unterschriften im Ausschuss für Arbeit und Soziales vorlegen.

Müde, aber ziemlich zufrieden machten sich danach auch die Kolleg*innen aus der Diakonie Württemberg auf den Weg nach Hause. Die inhaltlich tolle Konferenz in der ver.di Bundesverwaltung, die bunte, kreative Demo zum Bundesministerium und die schwungvolle Abschlusskundgebung mit Übergabe der Petition haben uns für den weiten Weg nach Berlin belohnt.

Ein Dank gilt den Kolleg*innen, die das Ganze gerockt haben, stellvertretend für viele an Daniel Wenk und Berno Schukart-Witsch und all den tollen Kolleg*innen aus unserem Fachbereich in der Bundesverwaltung von ver.di.

Jochen Dürr

Geprüft?

Dialogprozess zum kirchlichen Arbeitsrecht durch die Koalitionsparteien

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien unter der Überschrift Mitbestimmung, einen Prüfauftrag des kirchlichen Arbeitsrechts vereinbart, dort heißt es „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann, verkündigungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen“.

Umgesetzt wurde bis jetzt ein Dialogprozess organisiert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, unter Teilnahme von kirchlichen Einrichtungen (Leitung und MAVen), Vertreter*innen der

Fraktionen und Ministerien und je einem Vertreter*in der Kirchengewerkschaft, Marburger Bund und ver.di. Ziel der Gespräche war ein Austausch der Positionen und Argumente.

Allerdings gibt es keine Protokolle oder weitere Veröffentlichungen zu den Inhalten der Gespräche und es ist unklar, ob eine Bewertung der Gespräche durch die Regierungsparteien erfolgen soll. Die AGMAV hat sich bereits an Bundesarbeitsminister Heil gewandt, mit der Aufforderung, dass nach den Gesprächen als erster wichtiger Schritt, nun weitere Schritte folgen müssen.

Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht ernst nehmen

Statement zu den Gesprächen, die im Winter 2023/2024 zwischen der Bundesregierung und den Kirchen zum kirchlichen Arbeitsrecht geführt worden sind

Nach den mehrmonatigen Gesprächen zwischen Regierung und Kirchen ist in der Fachöffentlichkeit der Eindruck entstanden, dass die Stimmen, die das kirchliche Arbeitsrecht kritisch sehen, bei dieser Gelegenheit nicht hinreichend berücksichtigt worden sind. Die kritischen Einwände werden bekanntlich auch von Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen selbst erhoben. Bei einer Bestandsaufnahme zum kirchlichen Arbeitsrecht sollten diese Vorbehalte umfassend und substanziiert aufgearbeitet werden.

Die Einschränkungen und die Nachteile, die das kirchliche Arbeitsrecht für die Beschäftigten sowohl im kollektiven als auch im individuellen Arbeitsrecht mit sich bringt, sind häufig dargestellt worden.

Die drei Regierungsparteien hatten vor der Bundestagswahl 2021 in ihren jeweiligen Partei- und Wahlprogrammen den Reformbedarf zum kirchlichen Arbeitsrecht ausdrücklich anerkannt. Sie stellten gesetzliche Änderungen in Aussicht, unter anderem die Aufhebung von § 118 Abs. 2 BetrVerfG. Vor diesem Hintergrund war zu erwarten gewesen, dass die Regierungskoalition die entsprechenden Reformen auf Gesetzesebene tatsächlich in Gang bringen würde.

Zurzeit dominiert jedoch der genau gegenteilige Eindruck.

Die Änderungen, die die katholische und die evangelische Kirche in den zurückliegenden Jahren intern an ihren Regelwerken vorgenommen haben, stellen für politische Reformen keinen Ersatz dar. Teilweise haben die Kirchen im individuellen und im kollektiven Arbeitsrecht sogar neue Unklarheiten und Schwierigkeiten geschaffen. Außerdem befremdet es, dass die evangelische Diakonie die von ihr 2019 gegen das Bundesarbeitsgericht und gegen den Europäischen Gerichtshof eingelegte Verfassungsbeschwerde noch immer nicht zurückgezogen hat. Soweit bekannt hat sie eine Zurücknahme der Verfassungsbeschwerde auch nicht anlässlich der Gespräche angekündigt, die soeben 2023/2024 mit der Regierung stattgefunden haben. Nicht weniger irritiert das Vorgehen der katholi-

Prof. Dr. Hartmut Kreß lehrte Ethik in der Evang.-Theol. Fakultät der Universität Bonn, Abt. Sozial-ethik, und ist Lehrbeauftragter u.a. in der Juristischen Fakultät Düsseldorf sowie Mitglied im AGMAV Beirat



schen Kirche. Vor dem Europäischen Gerichtshof hat zu der von ihr vorgenommenen Kündigung einer Hebamme wegen Kirchenaustritt am 5.9.2023 eine Anhörung stattgefunden (Vorlagefragen des BAG: 2 AZR 130/21 (A)). Danach zog sie die Kündigung zurück – offenkundig wegen mangelnder Erfolgsaussichten vor dem EuGH. Ungeachtet dessen beharrt sie auf der Kündigung in einem vergleichbaren Fall. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht den EuGH jetzt wieder um Vorabentscheidung ersucht (BAG 2 AZR 196/22 (A)).

Die Judikatur des EuGH hat zugunsten der Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen bestimmte Verbesserungen erbracht. Aufgrund der EuGH-Rechtsprechung des Jahres 2018 können und sollen kirchliche Personalentscheidungen von unabhängigen staatlichen Gerichten umfassend sowie wirksam überprüft werden. Rechtspolitisch kann es aber nicht dabei bleiben, dass überfällige Verbesserungen der Rechtsstellung von Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen nach und nach auf dem Umweg über die Rechtsprechung durchgesetzt werden müssen. Vielmehr ist es die Aufgabe der Politik, rechtsgestaltend tätig zu werden, die Grund- und Partizipationsrechte der Beschäftigten in kirchlich getragenen Einrichtungen auf dem Niveau der für alle geltenden Gesetze zu sichern und für kirchlich Beschäftigte fairerweise die Rechtssicherheit zu gewährleisten, die für sonstige Arbeitnehmer*innen gemäß staatlichem Recht gilt.

Daher sollte die Bundesregierung die Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht ernst nehmen und die Reformen, die die drei Regierungsparteien in ihren Partei- bzw. Wahlprogrammen in Aussicht gestellt hatten, auf der Gesetzesebene umsetzen. Konkret geht es vor allem um die Aufhebung von § 118 Abs. 2 BetrVerfG und von § 9 AGG.

PRESSEINFORMATION

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand



8. März 2024
ur

GEW: „Kirchliches Arbeitsrecht muss modernisiert werden“

Bildungsgewerkschaft begrüßt Reform-Vorstoß der Bundesregierung

Frankfurt a.M. – Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) begrüßt den Prozess zur Reform des kirchlichen Arbeitsrechts, den die Bundesregierung gestartet hat. Sie sieht insbesondere mit Blick auf die betriebliche Mitbestimmung dringenden Handlungsbedarf. „Für fast zwei Millionen Menschen bei kirchlichen Trägern, davon eine erhebliche Zahl in Schulen, bei den Trägern der Kinder und Jugendhilfe, in Kindertageseinrichtungen und der stationären Jugendhilfe, gilt: Sie sind Beschäftigte zweiter Klasse. Ihr Mitbestimmungs- und Streikrecht muss dringend verbessert werden“, sagte Doreen Siebernik, GEW-Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit, am Freitag in Frankfurt a.M. „Die geplanten Änderungen signalisieren einen bedeutenden Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung und einer Modernisierung des Arbeitsrechts in konfessionell gebundenen Einrichtungen. Diese Reformen, die auf eine längere Diskussion und zahlreiche Forderungen der Beschäftigten, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften sowie gesellschaftlicher Gruppen zurückgehen, zielen darauf ab, das Arbeitsrecht der Kirche mit den allgemeinen gesellschaftlichen und rechtlichen Standards in Einklang zu bringen.“

Die im Koalitionsvertrag angekündigten Reformen seien überfällig, damit sich konfessionelle Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe in Zeiten gesellschaftlicher Veränderungen und des immensen Fachkräftemangels zu attraktiven und zukunftsorientierten Arbeitgebern entwickeln können. Siebernik betonte: „Konfessionelle Träger leisten im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips einen wichtigen Beitrag in der kommunalen Grundversorgung.“ Die positiven Auswirkungen der Reformen würden weit über die Grenzen der Kirchen hinaus spürbar werden. Sie sendeten ein klares Signal an die Gesellschaft, dass Kirche bereit ist, sich zu öffnen und moderne Werte wie Gleichberechtigung, Inklusion und soziale Gerechtigkeit zu fördern. Diese Entwicklung werde nicht nur das Arbeitsklima in kirchlichen Einrichtungen verbessern, sondern auch das Bild der Kirche in der Öffentlichkeit positiv beeinflussen. „Beschäftigte bei konfessionellen Trägern müssen die gleichen Mitbestimmungsrechte haben wie Arbeitnehmer in anderen Betrieben“, unterstrich Siebernik. „Das Menschenrecht auf Streik und die Möglichkeit, sich in Gewerkschaften zu organisieren, muss für die Beschäftigten sichergestellt werden. Für uns ist klar: Tariflohn, Streikrecht und Mitbestimmung für alle!“

Wenn Sie den GEW-Presseservice nicht mehr erhalten wollen, melden Sie sich bitte hier ab: www.gew.de/presseservice

GEW-Hauptvorstand || Pressestelle || Verantwortlich: Ulf Rödde || Telefon: 069 78973-0 || Fax: 069 78973-202
Hausanschrift: GEW-Hauptvorstand || Reifenberger Str. 21 || 60489 Frankfurt am Main || info@gew.de
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale || BIC HELADEF33 || IBAN DE87 5005 0000 0084 0009 18

Alltagsbegleitung, Betreuungsassistent etc. Nicht verwechseln!

Auch auf Wikipedia ist in diesem Fall kein Verlass: Der Artikel der digitalen Enzyklopädie zum Begriff „Alltagsbegleiter“ setzt diesen mit „Betreuungsassistent“ gleich, wirft die Begriffe also – wie auch manche diakonische Einrichtungen – in einen Topf. Tatsächlich aber handelt es sich um zwei verschiedene Tätigkeitsbilder.



Zusätzliche Betreuungskräfte

(oft „Betreuungsassistentinnen“ genannt und „BA“ abgekürzt) gibt es seit 2008 für die „zusätzliche Betreuung und Aktivierung von pflegebedürftigen Heimbewohnern mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf“. Dies zielte damals vor allem auf Demenzkranke ab. Dazu musste der GKV-Spitzenverband (die zentrale Interessenvertretung der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen) Richtlinien zur Qualifikation und zu den Aufgaben der BAs erlassen (Betreuungskräfte-RL), die vom Bundesgesundheitsministerium genehmigt wurden. Demnach müssen die BAs Basis- und Aufbaukurse von zusammen 160 Stunden sowie ein Orientierungspraktikum (40 Stunden) und ein Betreuungspraktikum von zwei Wochen in einer Pflegeeinrichtung absolviert haben. Zu den Aufgaben der BAs zählen u. a. die Aktivierung zu Tätigkeiten wie Malen, Basteln, handwerkliche Arbeiten; Kochen und Backen, Singen und Musizieren, Spiele, Spaziergänge, Bewegungsübungen, Vorlesen etc. Die BAs dürfen weder regelmäßig noch planmäßig in pflegerische oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten eingebunden werden (in Maßnahmen der Behandlungspflege natürlich

erst recht nicht). Als Folge der seitherigen Änderungen der Pflegegesetze steht inzwischen allen Pflegebedürftigen die zusätzliche Betreuung zu – im Personalschlüssel pro 20 Bewohner/-innen eine Vollzeit-BA-Stelle.

Die Funktion der **Alltagsbegleitung** (AB) ist mit den veränderten Pflege- und Betreuungskonzeptionen in stationären Einrichtungen entstanden, die teilweise auch eine Folge von gesetzlichen Vorgaben wie etwa der Landesheimbauverordnung sind: Es gibt nur noch Einzelzimmer und pro Wohngruppe maximal 15 Bewohner/-innen. Die Träger reagierten darauf mit Umstrukturierung: Vielfach verschwanden in den Heimen die Zentralküchen oder wurden eingeschränkt und die Essenzubereitung auf die Gruppen verlagert. Aufgaben wurden neu verteilt, Mitarbeiterinnen aus Küche und Hauswirtschaft zu Alltagsbegleiterinnen umgeschult. Je nach Träger spricht man heute vom „Hausgemeinschaftskonzept“ oder vom „Wohngruppenkonzept“. Da es – anders als für die BAs – keine Gesetze oder Verordnungen zu den konkreten Tätigkeiten der ABs gibt, können sich diese je nach Träger unterscheiden. Bei der Samariterstiftung gehört auch die Grundpflege dazu. Und so machen in manchen Fällen die ABs fast alles außer der medizinischen Behandlungspflege, also jenen „Vorbehaltspflichten“, die nur Pflegefachkräfte ausführen dürfen. In einer Mitarbeiterzeitschrift der Samariterstiftung wurden die Alltagsbegleiterinnen einmal als „Wollmilchschweinebienen“ bezeichnet.

Die Eingruppierung von ABs und BAs im Bereich des TVöD bzw. der AVR-Württemberg war teilweise lange umstritten. – Die AVR der Diakonie Deutschland sehen für beide die Entgeltgruppe 3 AVR DD vor: In den entsprechenden Richtbeispielen sind u. a. die Präsenzkraft sowie die „Mitarbeiterin nach § 43b SGB XI“ (= zusätzliche Betreuung) explizit genannt.

Eingruppierung von Assistenzkräften vor dem Kirchengericht

Unser Gehalt richtet sich nach der tariflichen Eingruppierung und diese wiederum nach der Tätigkeit. In der Regel sind Tätigkeit und Eingruppierung im Tarif geregelt, also in den für uns geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Doch keine Regel ohne Ausnahme – zumal dann, wenn neue Berufsbilder entstehen, die (noch) nicht tariflich erfasst sind. Wo aber klare Bestimmungen fehlen und sich die Beteiligten – Arbeitgeber einerseits sowie Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen andererseits – nicht einigen, kommt es zum Streit, auch vor Gericht. So geschehen in der Samariterstiftung bei den „zusätzlichen Betreuungskräften“ und den sogenannten „Alltagsbegleitern/-innen“. Aber Achtung: Betreuungskräfte sind nicht dasselbe wie Alltagsbegleiterinnen (zu den Unterschieden siehe nebenstehenden Text)!

Als vor rund 15 Jahren in der Samariterstiftung die Tätigkeit „Alltagsbegleitung“ (kurz „AB“) kreiert wurde, legte der Arbeitgeber für deren Gehalt die Entgeltgruppe (EG) 3 der damaligen Entgeltordnung zugrunde; für die ebenfalls neue Tätigkeit der zusätzlichen Betreuung bzw. „Betreuungsassistenz“ (BA) verfügte er die EG 2. Damit waren die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) sowie einige Mitarbeitervertretungen nicht einverstanden, zumal in den AVR-Württemberg damals noch nirgends von Alltagsbegleitung oder Betreuungsassistenz die Rede war – und vor allem, weil die ABs aus Sicht der GMAV und vieler MAVen angesichts ihrer komplexen Tätigkeit zu wenig verdienten.

Ein erster Vorstoß im Jahr 2010, für die ABs eine Eingruppierung in die damalige EG 5 zu erreichen, wurde in der Schlichtungsstelle (so hieß das Kirchengericht damals noch) zwar zurückgewiesen: Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle befand, das Verfahren sei nicht geeignet, „das politische Ziel einer höheren Vergütung von ABs zu erreichen“. Allerdings erkannte auch er, dass zunächst zu klären sei, was denn überhaupt die zutreffende Eingruppierung für das neue Berufsbild sei. Wesentliches Ergebnis der Verhandlung war die Verpflichtung der Arbeitgeberseite zur Erstellung von „Stellenbeschreibungen im arbeitsrechtlich-

technischen Sinne“ als Voraussetzung für eine Eingruppierung über die Eingruppierung der ABs. Zusätzlich einigten sich Arbeitgeber und GMAV darauf, dass auch für die BAs Stellenbeschreibungen erstellt werden sollten.

Ein halbes Jahr später lagen die Stellenbeschreibungen vor; der Arbeitgeber leitete daraus – wie erwartet – die Eingruppierung in EG 3 für ABs und die EG 2 für die BAs ab. Die Rechtsberatung der AGMAV sah dies anders: Sowohl die ABs als auch die BAs seien im Tarifsinn Pflegehilfskräfte und entsprechend der Kr-Anwendungstabelle der AVR-Württemberg in die Entgeltgruppe KR EG 3a einzugruppieren, befand die damalige AGMAV-Geschäftsführerin Andrea Unterweger-Rösiger. Dies wiederum akzeptierte die Arbeitgeberseite nicht und kündigte ein „Gegengutachten“ des Arbeitsrechtsreferats des Diakonisches Werk Württemberg an. Die Jahre vergingen, das „Gegengutachten“ blieb aus.

Bewegung in den Streit kam mit der 2017 in Kraft getretenen neuen TVöD-Entgeltordnung für Gesundheitsberufe. Diese bestimmt für Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte sowie Präsenzkkräfte: „Es finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung“ (Teil B Abschnitt XI Ziffer 4a der Anlage 1 zu Teil 2 AVR-Wü/I). Das bedeutet: Für ABs und BAs gelten seither dieselben Tätigkeitsmerkmale wie für „Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst“.

Was bedeutete das nun konkret für die Eingruppierung? – Der Arbeitgeber machte geltend, dass die ABs zeitlich überwiegend im tariflichen Sinne Pflēgetätigkeiten ausüben und mithin nicht nach den „allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen“ einzugruppieren seien, sondern als Pflegehilfskräfte in die Entgeltgruppe P 5; die Betroffenen werden seither als „Mitarbeitende in der Alltagsbegleitung mit Pflēgetätigkeit“ eingestellt und bekommen auch die tariflichen Pflēgezulagen. MAVen und GMAV der Samariterstiftung haben dies akzeptiert. Und die BAs? – In der arbeitgeberseitig in der Samariterstiftung favorisierten EG 2 der aktuellen Entgeltordnung sind „Beschäftigte mit einfachen

Tätigkeiten“ eingruppiert. Laut Tariftext erfordern diese Tätigkeiten „keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.“ In EG 3 hingegen sind „Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert“.

Aufgrund der Zustimmungsverweigerung von MAVen wurden mehrere Kirchengerichtsverfahren eröffnet, teils ruhend gestellt, jedenfalls zunächst ohne klare Ergebnisse.

Am Vormittag des 13. November 2019 entschied das Kirchengericht im Stuttgarter Oberkirchenrat, die örtliche MAV habe in dem betreffenden Einzelfall die Zustimmung zur EG 2 zu Unrecht verweigert. Wenige Stunden später und drei Kilometer Luftlinie entfernt wurde vor dem Arbeitsgericht Stuttgart ein in der Sache gleich gelagertes Verfahren anders entschieden: Dort hatte eine Betreuungsassistentin der Samariterstiftung die Vergütung nach Entgeltgruppe 3 gefordert – und bekam Recht. Der Güetermin ein halbes Jahr zuvor hatte keine Einigung erbracht; so kam es nun im Kammertermin zu einem Urteil, dem zufolge die Mitarbeiterin in EG 3 einzugruppiert ist (Aktenzeichen 15 Ca 614/19). Der Vorsitzende Richter Herr Niki Sängler zitierte dabei u. a. eine – allen anderen Beteiligten bis dahin unbekannt gewesene – Entscheidung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland in einem Fall aus einer anderen Landeskirche, die eindeutig die Position der klagenden Mitarbeiterin stützte (Aktenzeichen KGH.EKD I-0124/13-2017). Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart wurde im Berufungsverfahren vom Landesarbeitsgericht (LAG) am 19. Juni 2020 bestätigt (Az. 7 Sa 77/19); das Bundesarbeitsgericht schließlich verwarf am 7. Dezember 2020 die Beschwerde des Arbeitgebers gegen die Nichtzulassung der Revision im LAG-Urteil als unzulässig (Az. 6 AZN 686/29). Damit war die Entscheidung für die EG 3



rechtskräftig. Um einen wesentlichen Entscheidungsgrund der umfangreichen Schriftsätze sehr verkürzt zusammenzufassen: Die nach den Betreuungskräfte-Richtlinien für die BAs vorgeschriebene Qualifizierung ist nicht nur eine Ausbildung im tariflichen Sinn, sondern zählt auch als eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der EG 3, wobei nicht entscheidend ist, dass diese außerhalb des Betriebs stattfindet.

Das „weltliche“ Arbeitsgerichtsverfahren lieferte natürlich Argumente für die nächsten MAV-Zustimmungsverweigerungen und die folgenden Kirchengerichtsverfahren. Bei den Einigungsgesprächen wurden die MAVen jeweils vom Vorsitzenden der GMAV und beim entscheidenden Kammertermin von Dr. Rainer Held (Reutlingen) als Rechtsbeistand

unterstützt. Er gilt als einer der besten Arbeitsrechtler Deutschlands und hatte bereits die erwähnte Mitarbeiterin in ihrem Prozess vertreten. Gleiches auf der Gegenseite: Auch der Anwalt der Arbeitgeberseite hatte die Samariterstiftung sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch beim Kirchengericht vertreten und zeichnete sich durch eine hohe fachliche Kompetenz aus. Die Gerichte konnte er jedoch letztlich nicht „pro EG 2“ überzeugen. So endeten die Kirchengerichtsverfahren im Herbst 2021 bzw. im Frühjahr 2022 mit der Feststellung, dass die MAVen die Zustimmung zur EG 2 zu Recht verweigert hatten (Aktenzeichen 2 AS 14/2020 D, 1 AS 15/2020, 1 AS 17/2020 und 1 AS 11/2021). Mangels Erfolgsaussicht verzichtete der Arbeitgeber darauf, dagegen Beschwerde beim Kirchengerichtshof einzulegen. Seit 1. Juli 2022 bekommen die BAs der Samariterstiftung nun endlich ihre Vergütung gemäß der EG 3.

Insgesamt mehr als ein Jahrzehnt hat der Kampf um die richtige Eingruppierung der Betreuungsassistentinnen in der Samariterstiftung gedauert. Die Beteiligten auf der Arbeitnehmerseite brauchten dazu viel Mut, Zeit, Kraft, Nerven und Durchhaltevermögen – und wurden am Ende durch den Erfolg belohnt.

Gerhard Fezer

Termine

Versammlung in den Regionen mit Wahlen

Nord, Ost, Süd, West

Donnerstag, den 13.06.2024

Vollversammlung mit Wahlen

Donnerstag, den 18.07.2024

Regionalversammlungen

Nord:

Donnerstag, 10.10.2024

Ost:

Dienstag, 08.10.2024

Süd:

Dienstag, 08.10.2024

West:

Donnerstag, 10.10.2024

Vollversammlungen:

Mittwoch, 04.12.2024

Arbeitskreise:

AK Altenhilfe

Donnerstag, 19.09.2024

Freitag, 29.11.2024

AK Behindertenhilfe

Freitag, 21.06.2024

Freitag, 22.11.2024

AK Gleichstellung der Geschlechter

Freitag, 08.11.2024

AK Hauswirtschaft und Technik:

Mittwoch, 12.06.2024

Mittwoch, 09.10.2024

AK JAV

Freitag, 07.06.2024

AK Krankenhäuser:

Dienstag, 22.10.2024

AK Lehrkräfte

Donnerstag, 05.12.2024

Dienstag, 25.03.2025

Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe

Freitag, 22.11.2024

Alle Termine mit den Veranstaltungsorten findet ihr jeweils aktuell auf der Website .

Über evtl. Änderungen wird rechtzeitig informiert.

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
Redaktion, ver.di, CCO.

Postanschrift:

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