

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 93
Mai 2008**



Jetzt sind **WIR! dran**

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

aus dem Inhalt

Meine Meinung: von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Guten Start! - Bedingungen für die MAV-Arbeit	S. 4
Fortbildungen 2008	S. 6
MAV-Tätigkeit: Arbeitszeit oder Freizeitbeschäftigung?	S. 7
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz– Handlungsmöglichkeiten der MAV	S. 9
Wie geht's? Kandidatinnen gesucht!	S. 12
Stand der Übernahmeverhandlungen?	S. 13
Rückblick: Demonstration in Stuttgart am 22.2.08	S. 14
Vom Umgang mit dem Recht - Diakonieadvokaten beschädigen den 3. Weg	S. 16
Sodom und Gomorra - Jede tut wie sie will und was sie will	S. 17
Die Diakonie verlässt ihre Kirche - Diak. Einrichtungen und ihre Töchter	S. 20
Übernahme nach der Ausbildung als Billigkräfte - Gute Gründe dagegen	S. 24
Weg mit der Budgetierung - Warum wir uns dieser Forderung anschließen	S. 25
Mindestlohn in der Pflege gefordert - Diakonie und Caritas verweigern Diskussion	S. 27
... dazu aus der Presse	S. 29
Protokoll der Vollversammlung vom 29.11.2007	S. 30
Diakonisches Werk bereichert sich an der Not diakonischer Einrichtungen	S. 32
Alles Neu!	S. 33
N/2/B/7 - was bedeutet der AGMAV-Adressaufkleber?	S. 33
Termine	S. 33
Glosse: D'r Guschdaf	S. 34

meine meinung



Und jetzt wir! Die Kolleginnen und Kollegen haben endlich mal wieder mehr Geld in der Tasche. Der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes kann sich sehen lassen. Umso wichtiger ist es, dass die Beschäftigten der Diakonie nun nicht von der Einkommensentwicklung abgehängt werden. Der TVöD muss von der Diakonie ohne wenn und aber übernommen werden. Jede Verzögerung durch die Arbeitgeber lässt bei den Mitarbeitenden in den Einrichtungen den Verdacht wachsen, dass die Arbeitgeber ihren Beschluss doch nicht ernst meinen und die Beschäftigten einmal mehr um den verdienten Lohn gebracht werden sollen. Natürlich kostet der Tarifabschluss jetzt Geld, wenn die Arbeitgeber nicht so lange gezögert hätten, wäre die TVöD Übernahme deutlich preisgünstiger geworden. Aber sie können die Beschäftigten nicht für ihre Verhandlungsstrategie verantwortlich machen.

Die Beschäftigten der Stuttgarter Krankenhäuser haben gezeigt, worauf es jetzt ankommt: unmittelbar nach dem Tarifabschluss gab es vor dem eine beachtenswerte Aktion vor dem württembergischen Landtag. Die Kolleginnen und Kollegen forderten von den Abgeordneten eine angemessene Finanzierung ohne Deckelung der Budgets. An der öffentlichen Sitzung der Interessensvertretungen nahmen auch die Mitarbeitervertretungen der diakonischen Krankenhäuser teil.

Das muss in Zukunft auch in der in den anderen Feldern der sozialen Arbeit geschehen: statt von Stellenabbau und Tariffucht zu faheln, statt die Beschäftigten als zu teuer zu beschimpfen, erwarten wir, dass Mitarbeitende

und Arbeitgeber gemeinsam eine angemessene Refinanzierung der sozialen Arbeit einfordern.

Der auch von diakonischen Arbeitgebern herbei geredete „Markt“ in der Pflege und Betreuung von Menschen hat nicht die verbesserte Versorgung gebracht, sondern die Abwertung unserer Arbeit als Kostenfaktor und eine soziale Kälte, in der die Besserverdienenden sich auf Kosten des Solidarprinzips versorgen, während die Menschen mit niedrigem Einkommen und niedriger Rente auf die immer weiter ausgedünnten sozialen Dienste angewiesen sind.

Was, du bist nicht privat versichert? Du musst entweder arm oder dumm oder beides sein. Private Altersvorsorge wird nicht mehr benötigt, um angenehmer leben zu können, nein, die private Vorsorge ermöglicht die illegale Beschäftigung einer osteuropäischen Pflegekraft. Wer solche Pflegeleistungen ablehnt oder gar die Bestrafung dieser „Arbeitgeber“ fordert, wird bestenfalls noch als naiv betrachtet.

Es besteht ein innerer Zusammenhang zwischen ständiger schlechterem Angebot sozialer Leistung und Tariffucht. Wer es dem Kostenträger ständig ermöglicht, soziale Arbeit als Einsparpotential zu nutzen macht sich mit-schuldig an sozialer Unterversorgung. Dieses System hat sich nicht bewährt, es muss Schluss sein damit, Sozialabbau als „Marktorientierung“ zu verschleiern.

Ein guter Anfang dafür ist es, wenn bei Diakonie und Caritas der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes übernommen wird, wenn die beiden großen Wohlfahrtsverbände damit ein Zeichen gegen den unerträglichen Kostendruck setzen würden.

Wenn wir dann unsere Kräfte darauf verwenden könnten, gemeinsam für eine angemessene Finanzierung statt gegeneinander für einen angemessenen Lohn zu kämpfen, wären wir schon ein großes Stück weiter.

Euer

Wolfgang Hidenmaier

Guten Start! Bedingungen für die MAV-Arbeit

Um die Grundlage für eine möglichst gute „innere“ Zusammenarbeit zu legen, muss sich die MAV selbst genügend Zeit gönnen. Die vier bevorstehenden Jahre gemeinsamer Arbeit erfordern, dass sich die MAV-Mitglieder erst einmal in aller Ruhe begegnen, um sich gegenseitig kennen zu lernen und annehmen zu können. Daher sollte die MAV - je nach Größe - für einen halben oder ganzen Tag zunächst in „Klausur gehen“, um unter sich die Aufgaben und die Spielregeln zu besprechen. Dieser MAV-Klausur sollte zügig eine gemeinsame Sitzung mit der Dienststellenleitung (DL) folgen, um Fragen der Zusammenarbeit zwischen MAV und DL zu beraten. Von diesen beiden Startetappen und ihrem Gelingen hängt sehr viel ab, sowohl für das gesunde Innenleben der MAV, als auch für die Zusammenarbeit mit der DL.

Notwendige Arbeitsmittel („Handwerkszeug“)

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer laufenden Aufgaben braucht die MAV Zumindest die zeitweise Nutzung eines Raums (in größeren Einrichtungen eigene Büroräume), in dem sie ungestört ihre Sitzungen abhalten kann. Dort oder an anderer Stelle muss ihr ein verschließbarer Schrank zur sicheren Aufbewahrung der MAV-Akten zur Verfügung stehen.

- Büromobiliar (Schreibtisch, Stühle...)
- Büro- und Schreibmaterial (von Aktenordnern über Papier bis zur Zettelkartei).
- Eigener Telefonanschluss, Telefon mit Anrufbeantworter.
- In aller Regel ein eigenes Telefaxgerät (in kleinen Betrieben reicht auch die Mitbenutzung unter Wahrung des Vertrauensschutzes).
- PC nebst Monitor und Drucker, wenn in Ihrem Betrieb üblich (gängige Rechtsprechung).
- Internet, Intranet, E-Mail nur, soweit auch Ihre Personalverwaltung diese Dienste nutzt.
- Normalerweise genügt die Mitbenutzung eines Kopiergeräts.
- Fachliteratur
- Büropersonal je nach Arbeitsaufwand stundenweise, tageweise oder Vollzeit.

Literatur:

Nachstehend genannte Literatur, Rundschreiben, Informationen usw. sind Grundlagen für die MAV-Arbeit. Zu diesen Unterlagen muss jedes MAV-Mitglied innerhalb der in der Einrichtung üblichen (normalen) Arbeitszeit jederzeit ungehindert Zugang haben. Ausschließlich von dieser Voraussetzung hängt es ab, wie viele Exemplare eines bestimmten Textes für Ihre MAV tatsächlich erforderlich sind. Legen Sie unter Berücksichtigung der MAV-internen Aufgabenverteilung fest, von welchem Text ein Exemplar für die ganze MAV genügt bzw. von welchem Text mehrere Exemplare benötigt werden. Die Materialien sind in der erforderlichen Anzahl von der DL bereitzustellen.

- **Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)** der Evang. Landeskirche in Württemberg
Jeder Mitarbeitervertreterin und jeder Mitarbeitervertreter benötigt ein MVG!
- **Arbeitsvertragsrichtlinien** des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland türkis-farbiger Ordner, Fassung Württemberg (AVR-Württemberg), Stand März 2007 vom Otto Bauer Verlag, Mendelsohnstr. 71, 70619 Stuttgart Tel.: 0711/47 45 07
Jeder Mitarbeitervertreterin und jeder Mitarbeitervertreter benötigt ein Exemplar AVR-Württemberg!
Bzw. dasjenige Regelwerk, welches in der Einrichtung zur Anwendung kommt (BAT, KAO, AVR-EKD)
- **Rundschreiben ARBEITSRECHTSREGELUNG** (herausgegeben und versendet vom Vorstand des Diakonischen Werkes Württemberg). Davon erhalten DL und MAV jeweils ein Exemplar vom DWW zugesandt.
- **Basiskommentar zum TVöD** im Bund Verlag
- **Tarifvertrag Länder**, Couierv Verlag
- **AGMAV Mitteilungen** (herausgegeben und versendet von der AGMAV)
- **Arbeits- und Sozialordnung** von Michael Kittner, Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte, erscheint jährlich neu, auch als CD-Rom erhältlich, Bund-Verlag.
- **Beck-Texte Arbeitsgesetze**
- **Praxiskommentar MVG-EKD** (vergleichend!), Loseblattsammlung von

Fey/ Rehren beim Otto-Bauer-Verlag Stuttgart *oder*

- **MVG-EKD Kommentar** (vergleichend!), - kompakt als Buch und unter Mitwirkung der Dienstnehmerseite entstanden-, Kellner Verlag
- **Kirchliches Arbeitsrecht**, Bund-Verlag
- GEW-Jahrbuch (für Einrichtungen mit angeschlossener Schule)

Weiter empfehlen wir folgende Zeitschriften:

- Arbeitsrecht & Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen (Kellner Verlag)
- Die Mitarbeitervertretung - ZMV (Ketteler Verlag)
- Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder (AiB Verlag)
- Arbeit und Recht (Bundverlag)
- Der Betriebsberater (AiB Verlag)
- Computer - Fachwissen für Betriebs- und Personalräte

Übernahme der bisherigen MAV-Unterlagen

Falls die alte und die neue MAV nicht personengleich ist, müssen die ausgeschiedenen MAV - Mitglieder ihre persönlichen MAV-Unterlagen (Protokolle, Gesetzestexte, Rundschreiben) an die neu in die MAV eingetretenen Mitglieder übergeben. Sichten Sie gleich diese übernommenen Unterlagen, um nicht unnötigen Ballast durch die neue Amtszeit zu schleppen. Die eigentlichen MAV-Akten, sozusagen die „Stammakten“, sind natürlich auch weiterhin vollständig aufzubewahren.

Wie oft sollen MAV - Sitzungen stattfinden?

Wir empfehlen, wöchentlich eine MAV-Sitzung einzuplanen.

Zum einen erleichtert dies die Planung vor allem für im Schichtdienst Beschäftigte und auch die DL kann sich sicher sein, dass ihre eingereichten Anträge von der MAV bearbeitet werden.

Es ist in der Praxis leichter, einen Termin abzusagen, wenn er nicht notwendig ist, als einen kurzfristig anzusetzen.

Grundsätzlich muss immer dann eine MAV - Sitzung anberaumt werden, wenn die DL eine

nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) beteiligungspflichtige Maßnahme (Beispiele: Einstellung, Eingruppierung, Kündigung) beabsichtigt und dazu die Zustimmung der MAV beantragt. Jede MAV braucht regelmäßige Sitzungstermine, um die MAV-Arbeit sachgerecht zu planen, bestimmte Anliegen zu beraten, Anträge an die DL auszuarbeiten und Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern zu erörtern.

Die MAV- Mitglieder haben Anspruch auf die „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“ erforderlichen Dienstbefreiung.

— Siehe dazu auch den Artikel auf Seite 7 von Doris Wörner zum Thema Arbeitsbefreiung).—

Klären Sie gleich zu Anfang Ihrer MAV- Tätigkeit mit der Dienststellenleitung, wie die Dienstbefreiung für die einzelnen MAV-Mitglieder jeweils umgesetzt wird.

Wer vertritt das MAV- Mitglied an seinem Arbeitsplatz bzw. wie ist der Arbeitsablauf in seinem näheren Arbeitsbereich anderweitig geregelt (bleibt seine Arbeit liegen oder wird sie auf andere Mitarbeiter verteilt?)

Wie werden Stunden für MAV bedingte Mehrarbeit abgerechnet?

Die Arbeitsfähigkeit der MAV hängt nicht selten wesentlich davon ab, wie diese Fragen im konkreten Fall gelöst werden.

Aufgabenverteilung in der MAV

Die MAV hat ihre gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich gemeinsam zu erfüllen (Nicht etwa die oder der Vorsitzende oder irgendein anderes MAV-Mitglied allein!). Die in der MAV anfallende Arbeit sollte so aufgeteilt werden, dass jedes Mitglied bestimmte Funktionen zugeordnet bekommt, mit denen es ständig zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben beiträgt. Bitte ergänzen Sie die folgenden Beispiele entsprechend den besonderen Erfordernissen und Gegebenheiten Ihrer MAV. Legen Sie fest, welches MAV-Mitglied für die „Öffentlichkeitsarbeit“ der MAV sorgt (MAV-Mitteilungen am Schwarzen Brett, ggf. in der Mitarbeiterzeitschrift), wer Ihre MAV als Delegierte/r bei der AGMAV vertritt und wer sich besonders darum kümmern soll, dass die Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen

und Arbeitsbereichen laufend auf geeignete Fortbildungsangebote hingewiesen werden.

Hilfestellung und Beratung durch die AGMAV

Die AGMAV unterstützt die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Rechte. Wir informieren Sie über Änderungen und neue Regelungen im Arbeitsrecht; und wir beraten Sie bei Bedarf zu konkreten Fragen aus Ihrer MAV-Arbeit.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen aus Ihrer laufenden MAV-Arbeit beraten Sie die Juristinnen der AGMAV auf Anfrage telefonisch, schriftlich und - falls notwendig - auch im persönlichen Gespräch.

Frau Andrea Unterweger-Rösiger, AGMAV-Geschäftsführerin und Frau Doris Wörner, AGMAV-Referentin sind erreichbar unter den Telefonnummern der AGMAV: 0711/1656 - 266

Bei MAV- praktischen Fragen („handling“) können Ihnen die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes (GfV) der AGMAV mit ihrer langjährigen MAV-Erfahrung ebenfalls zur Seite stehen. Dies sind derzeit:

Uli Maier
Tel.: 07151/940 - 2620

Wolfgang Lindenmaier
Tel.: 0711/937803 - 20 oder
Mobil: 0171/4704588

Hanno Zinßer
Tel.: 07127/18934

Bei organisatorischen Fragen wenden Sie sich bitte an die AGMAV-Geschäftsstelle. Sie befindet sich in Stuttgart, in der Heilbronner Str. 180 im Erdgeschoss.

Frau Düringer informiert über Termine, organisiert die Zusendung bestimmter Unterlagen u.ä. Sie ist zu erreichen unter der Telefonnummer: 0711/1656 - 266

Frau Bartoschek kümmert sich insbesondere um alle Fragen und Informationen im Zusammenhang mit den Fortbildungsangeboten.

Sie ist zu erreichen unter der Telefonnummer: 0711/1656 - 449.

Weitere Informationen gibt es auf der Webseite

der AGMAV unter
www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Die Aufgaben der AGMAV als „Landesmitarbeitervertretung“ ...

... lernen Sie am besten in Ihrer Regionalversammlung und in der Vollversammlung kennen, in denen übrigens jetzt im Frühjahr der AGMAV-Vorstand neu zu wählen ist. Nicht nur diesen konstituierenden Wahlgang, vor allem auch die inhaltliche Orientierung und Gestaltung ihrer „Landesaufgaben“, baut die AGMAV auf der gemeinsamen Willensbildung aller rund 280 Mitarbeitervertretungen auf.

Der Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen bei Regional- und Vollversammlungen, Fortbildungen und Beratungstagen bringt erfahrungsgemäß eine deutliche Stärkung und neue Impulse für die eigene MAV-Arbeit.

Jetzt für MAV - Fortbildungen anmelden!



Zu einem guten Start gehört auch, dass die MAV-Mitglieder regelmäßig Fortbildungen besuchen.

Die AGMAV bietet von den Grundkursen, die jeder MAVler besucht haben sollte wie

„Einführung ins MVG“ und „Einführung in die AVR“ auch weiterführende Themen wie „Arbeitszeit“ und Aufbaukurse an.

Das aktuelle AGMAV-Fortbildungsheft wurde im November 2007 an die MAVen geschickt mit der Bitte, es den neuen MAV Mitgliedern zu übergeben. Sicherheitshalber hat jede MAV auch 1 Exemplar zum Verbleib im MAV-Büro bekommen.

Da die Konstituierungen inzwischen abgeschlossen sein sollten, bitten wir euch dringend, Beschlüsse zu fassen, wer wann auf Fortbildung geht und sich anzumelden.

Nutzt dazu das Anmeldeformular aus dem Heft oder meldet euch online über unsere Homepage an.

www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

MAV-Tätigkeit: Arbeitszeit oder Freizeitbeschäftigung?

Kurz vor Beginn der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen wurde von der Schlichtungsstelle nach dem MVG-Wttmbg. erstmals ein Beschluss gefasst (AZ....), der sich auf eine (auch und gerade für neu gewählte Mitglieder der MAV) wichtige Frage für die tägliche MAV-Arbeit bezog:

Wer bestimmt den zeitlichen Umfang der Arbeitsbefreiung gem. § 19 Abs. 1 MVG-Wttmbg. für die Tätigkeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung?

Die in dem genannten Beschluss getroffene Feststellung zu dieser Frage ist eindeutig und sie bestätigt gleichzeitig die zur Frage der Arbeitsbefreiung von betrieblichen Interessenvertretungen bereits bestehende höchstgerichtliche Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht 15.3.1995 – AZ: 7 AZR 643/94).

Der Schlichtungsausschuss stellte nämlich fest:

„...dass es den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne vorherige Genehmigung der Dienststellenleitung im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens zusteht, den zeitlichen Umfang der Arbeitsbefreiung gemessen am Umfang der MAV-Aufgaben festzulegen, wenn die MAV den Ort und Beginn der Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorher der Dienststellenleitung mitteilt.“

In der Begründung zu dieser Feststellung bezog sich der Schlichtungsausschuss folgendermaßen auf die von der MAV hierzu geschilderten und bewiesenen Tatsachen und Vorgänge:

„(...) Die Antragstellerin (= Mitarbeitervertretung) hatte im Januar 2007 der Antragsgegnerin (= Dienststellenleitung) die voraussichtlichen Sitzungstermine mitgeteilt. Diese wurden auf jeweils zwei Sitzungen monatlich festgelegt. Mit handschriftlichem Vermerk auf dem Schreiben der Antragstellerin teilte die Antragsgegnerin mit, dass ihres Erachtens eine Sitzung monatlich ausreichen würde. Eine Begründung hierfür wurde nicht angegeben. (...) Weiter vertritt sie die Ansicht, dass die Bewertung der Notwendigkeit und des Umfangs der Freistellung für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung ausschließlich in ihrem (= Dienststellenleitung) Zuständigkeitsbereich liegen wür-

de. Soweit eine Bestimmung der notwendigen Zeit durch die Antragstellerin (= Mitarbeitervertretung) selbst erfolgen würde, könne keinerlei Kontrolle ausgeübt werden, insbesondere könne nicht überprüft werden, ob die von der Antragstellerin als notwendig angegebene Zeit der Freistellung tatsächlich notwendig sei oder aber auch dazu diene, Dinge zu erledigen, welche nicht zum Aufgabenbereich einer Mitarbeitervertretung gehören. (...)“

Zweifellos ging die Dienststellenleitung davon aus, dass die Beurteilung der Notwendigkeit der MAV-Arbeit an sich und der hierzu erforderliche zeitliche Umfang allein von ihr bestimmt wird, wobei der MAV immerhin eine Sitzung pro Monat pauschal zugestanden wurde. Und damit der zeitliche Aufwand dieser einen Sitzung pro Monat nicht auch noch unbestimmt bleibt, wurde vom Dienststellenleiter kurzerhand der Vermerk angebracht, dass für jede Sitzung pauschal nur 1,5 Std. pro Mitglied Arbeitsbefreiung gewährt werden sollte ohne Rücksicht auf die tatsächlich anfallenden Beratungen und Sitzungen. Jeder weitere notwendige Zeitaufwand hätte demnach logischerweise in der Freizeit der Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter erfolgen müssen. Diese Situation wollte die Mitarbeitervertretung nicht hinnehmen, da sie in der allein von der Dienststellenleitung vorgegebenen Zeit die ihr obliegenden Aufgaben nicht bewältigen konnte. Dadurch sah sie sich in ihren Rechten aus § 19 Abs. 1 MVG-Wttmbg. verletzt. Der Schlichtungsausschuss sah dies ebenfalls so und führte daher aus:

„(...) Nach § 19 Abs. 1 MVG dürfen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse gehindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. Nach § 19 Abs. 2 MVG ist die für die Tätigkeit notwendige Zeit den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung der Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten

des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen.

Aufgrund dieser Vorschrift wird der Mitarbeitervertretung und damit der Antragstellerin eine erhebliche Gestaltungsfreiheit eingeräumt. Es ist Sache ihres pflichtgemäßen Ermessens, in welcher Weise sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen will, sofern dadurch keine Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens entstehen (Landesarbeitsgericht Hessen 17. Februar 1997, ZMV 1998 S. 246). Nur dringende dienstliche Erfordernisse können zu Einschränkungen dieses weitgehenden Schutzrechts führen.

Der Umfang der Befreiung von der Arbeit richtet sich hierbei nach dem Umfang der Aufgaben, die die Mitarbeitervertretung wahrnimmt. Die dafür in Anspruch genommene Zeit ist auf das notwendige Maß zu beschränken. Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung steht die Entscheidung im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens zu. Dabei ist entscheidend, ob das Mitglied der Mitarbeitervertretung bei gewissenhafter Überlegung und unter Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für notwendig gehalten haben durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden (Bundesarbeitsgericht 6. August 1991, DB S. 758). Damit steht fest, dass die Antragstellerin im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens selbst bestimmen kann, wie viel Zeit sie für die Erledigung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigt. Dabei ist die Überprüfung des Ermessens durch die Schlichtungsstelle allein darauf beschränkt, ob die Antragstellerin bei der Bemessung der von ihr benötigten Zeit ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat. (...)“

Aufgrund der Tatsache, dass die Dienststellenleitung überhaupt nicht begründet hatte, warum für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung pro Mitglied lediglich 1,5 Stunden im Monat ausreichend sein sollten, stellte der Schlichtungsausschuss außerdem antragsgemäß fest, dass

„die von der Dienststellenleitung einseitig erfolgte Festlegung des Umfangs der für die MAV-Tätigkeit notwendigen Zeit rechtswidrig ist.“

Und sie stellte weiter fest, dass

„die Anordnung der Dienststellenleitung, dass MAV-Sitzungen nur einmal im Monat stattfinden dürfen, rechtswidrig ist.“

Damit wurde den Anträgen der Mitarbeiterver-

tretung in vollem Umfang entsprochen, wobei der Schlichtungsausschuss in seiner Begründung auch darauf hingewiesen hat, dass es weder eines formalen Antrags auf Gewährung der Arbeitsbefreiung für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung bedurfte, noch bedurfte es einer Genehmigung durch die Dienststellenleitung.

Dies entspricht auch der höchststrichterlichen Rechtsprechung, so dass ein Mitglied der MAV lediglich verpflichtet ist, dem Arbeitgeber den Ort und die voraussichtliche Dauer der beabsichtigten MAV-Tätigkeit mitzuteilen, um dem Arbeitgeber die Arbeitseinteilung zu erleichtern und Störungen des Betriebsablaufs zu vermeiden.

Zusätzlicher Hinweis zum Thema Arbeitsbefreiung für MAV-Tätigkeit aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern.

In dem oben dargestellten Beschluss der Schlichtungsstelle wurde festgestellt, dass es ausreicht, wenn die MAV bzw. das MAV-Mitglied die Aufnahme der MAV-Tätigkeit rechtzeitig vorher der Dienststellenleitung anzeigt, so dass dieser entsprechend die Arbeitseinteilung planen kann.

Hierbei müssen (in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) von Seiten der MAV bzw. des MAV-Mitglieds keine Angaben zur Art der MAV-Tätigkeit gemacht werden. Nur in Ausnahmefällen ist die MAV bzw. das Mitglied verpflichtet, Angaben zur Art der MAV-Tätigkeit (z.B. Sitzungstätigkeit, Beratungstätigkeit u.s.w.) zu machen. Von einem Ausnahmefall kann dann ausgegangen werden, wenn die Dienststellenleitung geltend macht, dass das MAV-Mitglied bzw. die MAV-Mitglieder an seinem/ihren Arbeitsplatz unakkommodierbar sind und dass deshalb aus betriebsbedingten Gründen die MAV-Tätigkeit zeitlich verlegt werden muss. Aufgrund der Verpflichtung der MAV zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung, ist sie daher gehalten zu überprüfen, ob die geplante MAV-Tätigkeit aufgeschoben werden kann.

Einem pauschalen Verweis dahingehend, dass die MAV-Tätigkeit doch am besten in der Freizeit bewältigt werden sollte, braucht die MAV jedenfalls in keinem (auch nicht in dringendem) Fall nachkommen!

Doris Wörner

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Gleichstellungsspezifische Aspekte - Handlungsmöglichkeiten der MAV

Langsam kommt es in der Praxis an, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Seit August 2006 ist es in Kraft und hat, besonders in der Phase davor, viel Staub aufgewirbelt.

Von Überregulierung war die Rede.

Arbeitgeber, Teile der Politik und bestimmte Presseorgane sahen eine Klagewelle auf die Republik zukommen. Vielerorts würde das gewachsene und bewährte Betriebsklima gefährdet. Eine Atmosphäre der Bespitzelung und Denunziation könnte entstehen, usw. usf. In den diakonischen Unternehmen ist das AGG vielfach noch gar kein Thema.

Entgegen der rechtlichen Vorgaben, wurde das Gesetz häufig nicht bzw. verspätet veröffentlicht. Informationen oder Bildungsveranstaltungen wurden gar nicht oder nur zögerlich

in Angriff genommen.

Beschwerdestellen sind vielerorts noch nicht eingerichtet

Man/ frau sieht: Aufgaben für die Mitarbeitendenvertretungen gibt es in Hülle und Fülle!

Die AGMAV hat bereits zeitnah über das AGG informiert.

Der AK Gleichstellung der AGMAV hat sich intensiv mit dem AGG unter Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Aspekten beschäftigt.

Herausgekommen ist nachfolgende Aufstellung, in dem sowohl diverse Diskriminierungstatbestände beschrieben, als auch Handlungsmöglichkeiten für die MAVen und deren Rechtsgrundlagen aufgezeigt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungstatbestände

§ 1 AGG

Ziel des Gesetzes

Das AGG will die rechtliche Grundlage dafür schaffen, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden.

Mitarbeitendenvertretung

Grundsätzliche Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung nach

§17 Abs. 1 AGG

Soziale Verantwortung der Beteiligten

Das AGG regelt hier klar, dass die Betriebsparteien an der Umsetzung des Gesetzes gemeinsam mitzuwirken haben. Dadurch werden die nach dem MVG für die MAVen bereits bestehenden Aufgaben des Diskriminierungsschutzes deutlich gestärkt.

Geschlechtsdiskriminierung bei der Einstellung

- Verbot der Geschlechtsdiskriminierung bei **Ausschreibungen** (§11 in Verbindung mit § 7.1 AGG) - Mitarbeitendenvertretung
 - Ausnahmen sind in spezifischen Fällen möglich (Beschäftigte in Frauenhäusern, weiblichen bzw. männlichen Models)
 - Ausnahmen zum Ausgleich von bestehenden Benachteiligungen z.B. Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen

Hier ist die Aufgabe der MAV angesprochen, grundsätzlich für die Einhaltung von Gesetzen und entsprechenden Bestimmungen einzutreten.

Überwachung Einhaltung der Gesetze § 35 Abs. 3 b) MVG

- §17 Abs. 1 AGG (Mitwirkung MAV)

• Verbot der Geschlechtsdiskriminierung in Bewerbungsgesprächen, bei Personalfragebögen, - o Fragen nach Umzugsbereitschaft z.B. diskriminieren Frauen mittelbar, auf Grund familiärer Pflichten - o Fragen nach Kinderbetreuung ebenfalls, weil Frauen mehrheitlich Kinderbetreuung übernehmen - o Fragen nach Schwangerschaft bzw. beabsichtigter Schwangerschaft - o Fragen nach Änderung einer Teilzeit-Stelle in Vollzeit - Stelle oder der Erhöhung des Umfangs bei Bedarf ebenso mittelbare Benachteiligung, weil Frauen überwiegend Teilzeit - Beschäftigte sind.	Die MAV hat die Aufgabe, für die Gleichstellung der Geschlechter einzutreten. Grundsätzlich hat die MAV über Inhalt und Verwendung von Personalfragebögen mitzubestimmen. • § 33 Abs.1 MVG (Recht und Billigkeit) • § 35 Abs. 3 b) MVG (Gesetzestreue) • § 35 Abs. 3 e) MVG (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts) • § 39 a) MVG (Fragebögen)
• Bei der Personalauswahl führen o. g. Kriterien ebenfalls zu gesetzeswidriger Diskriminierung	Die MAV hat ggf. das Recht auf Zustimmungsverweigerung bei der Einstellung wegen Verstoß gegen ein Gesetz, sowie wegen Benachteiligung der betroffenen oder anderer Mitarbeitende. • § 41 Abs. 1a) und b) MVG
Diskriminierungspotentiale im laufenden Arbeitsverhältnis	
Merkmalsbezogenes (bezügl. § 1 AGG) Mobbing bzw. merkmalsbezogene Belästigung (§ 3 Abs.3 AGG) - z. B. Mobbing einer „Quotenfrau“	Die MAV hat die Pflicht sich für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern, also gegen Geschlechterdiskriminierung einzusetzen. • § 35 Abs. 3 e) MVG (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts)
Benachteiligung auf Grund des Geschlechts bei Beförderung etc. z. B. auf Grund von Teilzeitarbeit, Umzugsbereitschaft, Kinderbetreuung, Betriebszugehörigkeit (mittelbare Diskriminierung § Abs.2 AGG)	Der Arbeitgeber hat bei der Entwicklung und Umsetzung von Beurteilungsgrundsätzen das Mitbestimmungsrecht der MAV zu wahren und die MAV hat die Möglichkeit hier initiativ zu werden. • § 39 b) MVG (Beurteilungsgrundsätze) • § 47 MVG (Initiativrecht)
Benachteiligung bei Fortbildungen - insbesondere wenn die Vergabe z.B. mittelbar frauendiskriminierend wirkt (nur für Vollzeitkräfte). Besonders zu beobachten ist bei Fortbildungen im Rahmen der Personalentwicklung, ob sie beiden Geschlechtern den gleichen Zugang bieten (mittelbare Diskriminierung)	Auf Grund des Mitbestimmungsrechts im Bereich Fortbildungen, sind für die MAV Einflussmöglichkeiten vorhanden. • § 39 c) und d) MVG (Fortbildungen)

Sexuelle Belästigung - sie trifft in erster Linie Frauen, besondere Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention, Hinweis auf Rechtsfolgen	Die schon erwähnte Verpflichtung der MAV, sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Gemeinschaft von Frauen und Männern einzusetzen, greift an dieser Stelle eindeutig. Ebenso hat die MAV auf der Pflicht des Arbeitgebers zu beharren, die Mitarbeiterschaft entsprechend zu schulen. • § 35 Abs. 3 e) MVG (Gegen Benachteiligung wegen des Geschlechts) • § 12 AGG (Schulung zur Verhinderung von Benachteiligung)
Arbeitszeit - z.B. Festlegung von starren Arbeitszeiten für Teilzeit - Beschäftigte, also Herausnahme aus der ansonsten flexiblen Arbeitszeit - nur bei guten sachlichen Gründen akzeptabel, sonst mittelbare Benachteiligung.	Hier ist ein sehr wesentliches Mitbestimmungsrecht berührt, das bei der Gestaltung der Arbeitszeit. • § 40 d) MVG
Diskriminierungspotentiale bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Der § 2 Abs. 4 AGG (Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz) trägt zur Verunsicherung bei. Zum einen gibt es die Meinung, dass bei Kündigungen die Bestimmungen des AGG nicht gelten. Eine Vielzahl von Jurist/innen tritt dem entgegen. Das Diskriminierungsverbot muss auch hier gelten, da es ansonsten europarechtswidrig sei. Gerade die dem AGG zugrunde liegende Richtlinie, bezieht Kündigungen / Entlassungen in ihren Anwendungsbereich ein. Folglich dürfen Kündigungen, nicht an eines der Merkmale nach § 1 AGG, z.B. an das Geschlecht, geknüpft werden. Es gibt schon entsprechende Rechtssprechung.	
Bsp.: Wegen betriebsbedingtem Abbau eines Arbeitsplatzes Kündigung einer Frau, die eine Schwangerschaft beabsichtigt und auf Grund der zu erwartenden Versorgung durch den Mann von der Kündigung nicht so hart betroffen sei. Verstoß gegen §§ 7 und 1 AGG	Hier muss die MAV die Möglichkeit prüfen, ihr eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen zur Zustimmungsverweigerung zu nutzen. • § 41 Abs. 2 a) MVG
Betriebszugehörigkeit als Kriterium bei betriebsbedingten Kündigungen	Auch hier sind die oben erwähnten Möglichkeiten entsprechend der eingeschränkten Mitbestimmung bei Kündigungen zu prüfen. • § 41 Abs. 2 a) MVG

Als weiterführende Literatur /Medien sind zu empfehlen:

- **Frauenspezifische Aspekte des AGG – Ein Leitaden**, herausgegeben vom Bundesvorstand des DGB und der ver.di Bundesverwaltung Berlin 2007
- **Busch, Sebastian** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bund Verlag, 2007
- **Kirchenamt der EKD, Verband der Diözesen Deutschlands** Online-Schulung zum AGG sowie Lernheft und CD-ROM unter

www.agg-schule.de und 0511/2796259

Wichtige Kontaktadressen:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.bmfsfj.de, Email: ads@bmfsfj.bund.de
- Deutscher Antidiskriminierungsverband: www.dadv.de
- www.dgb.de/themen/gleichstellung

Christian Lawan
Für den AK Gleichstellung

Wie geht's?? Kandidatinnen gesucht!

Kaum sind die MAV Wahlen vorbei gibt es schon den nächsten Wahlauf Ruf? Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) muss ihren Vorstand wählen.



Aus dem Archiv: Bei der Auszählung zu den Wahlen 2004

Der Vorstand besteht aus 16 Personen von denen 15 gewählt werden. Die sechzehnte wird nicht gewählt, sondern ist als Geschäftsführerin automatisch Mitglied des Vorstandes. Von den 15 anderen Vorstandsmitgliedern werden 8 in den Regionen gewählt und weitere 7 durch die Vollversammlung. Die Aufgaben der AGMAV sind im Mitarbeitervertretungsgesetz und in der AGMAV-Ordnung beschrieben. U.a. besetzen wir 6 der 24 Sitze der Arbeitsrechtlichen Kommission und arbeiten damit an der Arbeitsrechtsetzung mit. Wir organisieren Beratung und Fortbildung und unterstützen die MAVen bei ihrer Aufgabe der betrieblichen Interessensvertretung. 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 sich mit unserem Gegenüber auseinander zu setzen.

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

doch gibt es für alle Vorstandsmitglieder eine Freistellung in Höhe von 15% der Vollarbeitszeit und je nach Aufgabenstellung weitere Freistellungsanteile. Es gibt aber Zeiten, da reicht ein Zeitausgleich nicht, um die Belastung auszugleichen.

Und trotzdem, es macht Sinn im AGMAV-Vorstand mitzuarbeiten, mit zu kämpfen und gelegentlich auch sich mit zu ärgern. Es macht Sinn, gemeinsam für unsere Interessen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten und mit dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen der Diakonie verbessert werden.

Der Vorstand bietet: viel Arbeit, viele Sitzungen, aber auch die Beteiligung und die Gestaltung unserer Arbeit.

Deshalb suchen wir Mitarbeitervertreterinnen, die bereit sind, sich zu engagieren, die ihre Fachlichkeit und ihr Wissen in die Arbeit mit einbringen. Wir suchen Kolleginnen welche die Vielfalt der Arbeitsplätze in der Diakonie abbilden. Nicht nötig ist die langjährige Erfahrung in der MAV.

Wichtig ist, dass im AGMAV Vorstand weiterhin Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sind.

Kolleginnen und Kollegen, sucht und findet Kandidatinnen!

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.

Regionalwahlen 2008:

Süd:	Dienstag, 10.06.2008
Nord:	Dienstag, 17.06.2008
West:	Donnerstag, 19.06.2008
Ost:	Donnerstag, 19.06.2008

Wahlen in der Vollversammlung:

Donnerstag, 17.07.2008

Stand der Übernahmeverhandlungen?

Zielsetzung der TVöD Übernahme ist ein Übernahmebeschluss noch vor den Ferien, damit die AVR Württ. (TVöD) zum 1. Oktober 2008 Kraft treten kann. An diesem Zeitplan halten auch die Arbeitgeber fest.

Es ist also gemeinsamer Wille, die AVR Württemberg auf die Inhalte des Tarifvertrag des öffentlichen Dienst umzustellen, eine Überleitung von der heutigen AVR auf die neuen Inhalte zu schaffen und eine weitere Überleitung zu verhandeln, die es möglich macht, von der AVR Württ (TVöD) auf die AVR DW EKD überzuleiten. Diese Überleitung ist notwendig, um das von der Synode beschlossene Gesetz anwendbar zu machen. Wir haben als Arbeitnehmer ein Interesse daran, dass eine Anwendung der AVR DW EKD nicht illegal und zum Nachteil der heute schon in der Diakonie Beschäftigten erfolgt. Teil der Übernahmevereinbarung ist außerdem eine neue Vereinbarung zur Sicherung der der Arbeitsplätze, die jetzige Notlagenregelung wird dadurch abgelöst werden.

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses der vorliegenden AGMAV Mitteilungen war der Mantelteil der neuen AVR verhandelt. Die Verhandlungen zur Überleitungsregelung und der Ersatz der Notlagenregelung werden zurzeit in Arbeitsgruppen verhandelt.

Mit den Verhandlungen zur Überleitung von der AVR Württemberg auf die die AVR des Diakonischen Werks der EKD wurde noch nicht begonnen.

Naturgemäß führte der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes zu neuen Fragestellungen und zu Irritationen. Die Höhe des Tarifabschlusses war nicht nur von den Arbeitgebern der Kommunen sondern auch von denen der Kirche und Diakonie so nicht erwartet worden. Dass eine Gewerkschaft 8% fordert und dann auch noch annähernd acht Prozent erhält, war in den Budgetplanungen nicht vorgesehen. Nun sind es leider für die meisten von uns keine acht Prozent, aber es ist ein guter Tarifabschluss mit einer spürbaren sozialen Komponente.

Dass die Arbeitgeber diakonischer Einrichtungen nicht laut „Hurra“ schreien, darf niemand verwundern. Offizielle Gespräche, wie das Ergebnis in den diakonischen Einrichtungen um-

gesetzt werden kann, hat es bis heute nicht gegeben.

Für die AGMAV steht außer Zweifel, dass es keine weitere Schlechterstellung der Kolleginnen und Kollegen in der Diakonie geben darf, eine TVöD Übernahme ohne die vollständige Übernahme des Tarifabschlusses ist nicht möglich. Wie diese Übernahme in der Praxis aussehen wird, muss Inhalt der Übernahmeverhandlungen sein.

Probleme in den Verhandlungen gibt es zurzeit bei der Frage des Vorrangs der AVR Württemberg. Während die AGMAV die Rechtsauffassung vertritt, dass die AVR Württemberg Vorrang hat und nur aus der Anwendung der AVR Württemberg per Dienstvereinbarung auf die AVR DW EKD übergeleitet werden kann, vertreten die Arbeitgeber die Haltung, dass Einrichtungen, die neu gegründet wurden und in denen keine MAV besteht, auch AVR DW EKD anwenden können und auf dieser Grundlage auch Mitglied des Diakonischen Werks Württemberg werden können. Diese Rechtsauffassung würde die Tarifflüchter und Privatisierer auch noch belohnen.

Für den Vorstand der AGMAV ist es nicht akzeptabel, wenn die Verbindlichkeit der AVR Württemberg Anwendung ausgehöhlt wird. Die wesentlichen Punkte, die noch geklärt werden müssen, um die eine neue AVR Württemberg (TVöD) zu schaffen, sind im Moment:

Die Frage der Verbindlichkeit

Die Übernahme des Tarifabschlusses einschließlich der Laufzeit

Die Überleitungsregelung von AVR Württ (TVöD) auf AVR DW EKD

Ersatz der Notlagenregelung

Das ist noch ein anspruchsvolles Programm, das aber durchaus leistbar ist.

Es gilt nun, die laufenden Verhandlungen abzuschließen, damit eine Beschlussfassung sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite möglich ist um vor der Sommerpause noch einen Beschluss der arbeitsrechtlichen Kommission zu ermöglichen. Die Personalabteilungen der Einrichtungen brauchen dann noch Zeit, um eine Überleitung aller 45.000 Beschäftigten ins neue Arbeitsrecht möglichst fehlerfrei umzusetzen.

Demonstration am 22.2.2008 in Stuttgart

Am Freitag, den 22.2.08 fand die Auftaktveranstaltung des ver.di Bezirkes Stuttgart mit flächendeckenden Warnstreiks statt. Die AGMAV hatte aufgerufen, sich an dieser Demonstration zu beteiligen.

Mitarbeitende aus Diakonie, Kirche und Caritas trafen sich gegen 11:00 Uhr am Hospitalhof. Der „Diakonie- und Kirchenblock“, dem auch Kolleginnen aus der Caritas angehörten marschierte zur Theodor-Heuss-Straße, und hatte sich dann in den ver.di-Zug eingereiht.



Im Rundfunk wurde tags zuvor gemeldet, dass die evangelischen Kindergärten notfalls als Ersatz für die bestreikten kommunalen Einrichtungen zur Verfügung stehen.

Damit würde die Evangelische Kirche im Tarifkonflikt des Öffentlichen Dienstes als Streikbrecher auftreten, dies wird von den Mitarbei-



Sonja Gathmann vom AGMAV Vorstand hat vor 15.000 Demonstranten auf der Kundgebung am Schlossplatz in ihrem Grußwort auf die solidarischen Unterstützung der Mitarbeitenden der Diakonie hingewiesen.



Mit unseren Kirchenglocken und Transparenten haben wir auffällig den Kolleginnen und Kollegen unsere Solidarität bekundet.

Frank Bsirske, ver.di Vorsitzender, bekräftigte die Tarifierhöhung: Eine Erzieherin kann von ihrem Gehalt in Stuttgart nicht mehr leben.



Jetzt sind WIR! dran - Tarifübernahme auch für Diakonie!



Unsere Forderung ist eindeutig: Wir lassen uns nicht abkoppeln von den Entwicklungen im Öffentlichen Dienst. Deshalb sagen auch wir: Jetzt sind wir dran!



Ein herzliches Dankeschön allen, die sich an diesem Freitag die Zeit genommen haben, um in Stuttgart aktiv zu zeigen: Wir brauchen die Lohnerhöhung jetzt! Es reicht! Genug an uns gespart!



Vom Umgang mit dem Recht oder wie die Diakonieadvokaten den Dritten Weg beschädigen

Das Schlichtungsverfahren ist die traditionelle Form der Rechtsüberprüfung im kirchlichen „Dritten Weg“. Statt vor das weltliche Arbeitsgericht ziehen Dienstgeber und Mitarbeitervertreter bei internen Meinungsverschiedenheiten vor die Schlichtungskommission. Dieses Rechtsverfahren lebt davon, dass beide Seiten die Verbindlichkeit der Schlichtungssprüche anerkennen. Bisher hat das auch meist so funktioniert, aber seit ein paar Monaten müssen wir eine neue Entwicklung feststellen.

Dienstgeber tauchen immer häufiger schon im Einigungsgespräch mit externen Rechtsanwälten statt mit ihren „Hausjuristen“ auf. Da wird dann schon mal von der Leitung einer relativ kleinen ambulanten Pflegeeinrichtung ein bekannter MVG Kommentator aus Berlin eingeflogen, nur um dann wortreich zu begründen, dass die württembergische Schlichtungsstelle für eine Einrichtung einer Freikirche nicht zuständig sei. Bis heute warten wir auf die Auskunft der Dienststellenleitung, welche Schlichtungsstelle denn für die Einrichtung zuständig ist. So wird der Rechtsverfahren verschleppt!

Eine bekannte Anwaltskanzlei, deren Mitglieder in verschiedenen großen Einrichtung im Aufsichtsgremium sitzen, die häufig sogar diesen Gremien vorstehen, ruft den von Ihnen vertretenen Arbeitgeber offen zur Rechtsbeugung auf. Die MAV gewinnt das Verfahren um den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Festlegung der Arbeitsrechtgrundlagen (§ 36a MVG Württ) und der Arbeitgeber weigert sich die Dienstvereinbarung abzuschließen, mit der fadenscheinigen Begründung, dass bei Dienstvereinbarungen nur eine Empfehlung ausge-

sprochen wird.

Es war übrigens die gleiche Anwaltskanzlei die seit Jahren diakonischen Einrichtungen zur aktiven Tariffucht rät. Die Folge dieser Beratung ist eine Tariffucht, die in ganz Deutschland einzigartig ist. Kaum noch ein Diakoniekonzern, der nicht eine oder mehrere „Töchter“ hat, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk sind. Ein umfangreiches Rechtsgutachten, das vom DWW in Auftrag gegeben wurde, hält diese Praxis für rechtswidrig.

Aber es lässt sich alles noch steigern: Eine Behindertenhilfeeinrichtung verliert das Verfahren vor der Schlichtung, Dienststellenleitung und das Aufsichtsgremium weigern sich den Schlichtungsspruch umzusetzen. Die vom Unternehmen beauftragte Anwaltskanzlei gibt offen zu, dass Sie nicht Recht bekommen hat, aber die Schlichtung würde ja nur zwischen MAV und

Dienststellenleitung wirken und deshalb sei es zulässig mit den Mitarbeiterinnen einzelvertraglich Arbeitsverträge außerhalb der AVR abzuschließen.

Man ist geneigt dem Schriftsteller Rolf Hochhuth zuzustimmen der von den „furchtbaren Juristen“ sprach. Advokaten, wie sie im Moment immer häufiger von den Dienstgebern beauftragt werden, sorgen dafür, dass der kirchliche „Dritte Weg“ nun auch noch durch die Aushebelung der Schlichtung in Gefahr gerät.

Arbeitgeber, die ihre Finanzmacht gegen die Rechtssetzung und damit gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen, dürfen sich nicht wundern, wenn diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kirchenweg nicht mehr akzeptieren.



Sodom und Gomorra – Jede tut wie sie will und was sie will

Nein, es geht hier nicht um eine Besinnung zum einschlägigen Bibeltext, es geht um den Zustand unseres Verbandes. Eine große Zahl von Mitgliedseinrichtungen tun tatsächlich was sie wollen. Die vorgegebenen und aufgestellten Spielregeln spielen dabei keine Rolle. Seien es die Satzungspflichten, denen sich Einrichtungen mit ihrer Mitgliedschaft verpflichten, sei es die Einhaltung von Gesetzen und Tarifen oder sogar die Grundsätze, nach denen sich eine Einrichtung überhaupt „kirchlich“ nennen darf. Nichts gilt mehr, wenn es darum geht, sich als Einrichtung am Markt zu behaupten. Ob diese Wildwestmanieren – die in aller Regel zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen – den gewünschten Erfolg bringen ist allerdings fraglich. Ich bin davon überzeugt, dass diese Unternehmenspolitik der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie und darüber hinaus der sozialen Arbeit überhaupt unendlich schadet. Darüber hinaus bin ich davon überzeugt, dass uns diese Politik schon bald gnadenlos einholt, weil wir dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, die wir nicht mehr bekommen. Längerfristige oder gar langfristige Perspektiven scheinen in unserer schnelllebigen Zeit zwischenzeitlich auch in der Diakonie keine Rolle mehr zu spielen.

Nun ein kleiner Einblick in die Diakonie-Praxis. Eine besonders negative Rolle spielen derzeit die Verantwortlichen der Mariaberger Heime. Bereits seit einiger Zeit betreiben diese eine besonders aggressive Ausgliederungspolitik bei der auch bestehende Arbeitsverhältnisse betroffen sind, also sozusagen ohne Rücksicht auf Verluste. Nun hat sich der Mariaberger Vorstand sogar in einer gutachterlichen Stellungnahme bestätigen lassen, dass er sich nicht an den kirchlichen Rechtsweg halten braucht. Im konkreten Fall ging es darum, dass der Schlichtungsausschuss der MAV in einer strittigen Eingruppierungsfrage (Eingruppierung von Erzieherinnen) recht gegeben hat, wobei der Vorstand von Mariaberg den rechtmäßigen Schlichterspruch nicht umsetzt. Verstärkt wird das Ganze noch dadurch,

Die Arbeitgeber meinen: Nichts gilt mehr, wenn es darum geht, sich als Einrichtung am Markt zu behaupten.

dass der Verwaltungsrat von Mariaberg unter Vorsitz von Dekan Homann dieses rechtswidrige Vorgehen unterstützt.

Ein zweites Beispiel: Bei der Nikolauspflge in Stuttgart wird schon seit längerem darüber gestritten, ob eine Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlage nach MVG-Württemberg § 36a abgeschlossen werden muss und welches Tarifwerk vorrangig gilt. Nachdem die Schlichtung zwischenzeitlich mehrfach festgestellt hat, dass der Abschluss dieser Dienstvereinbarung verpflichtend ist und dass zunächst auf alle Fälle die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg vorrangig gelten, weigert sich die Nikolauspflge beharrlich – unter Federführung von Rechtsanwalt Dr. Beckers – die Unterschrift unter die von der MAV vorgelegte Dienstvereinbarung zu setzen. Im weiteren Verfahren ist nun vorgesehen, dass sich die MAV beim Aufsichtsorgan der Nikolauspflge beschwert. Aufsichtsratsvorsitzender der Nikolauspflge ist Rechtsanwalt Dr. Beckers, der den Vorstand der Nikolauspflge auch schon in der Schlichtung begleitet hat. Diese Beschwerde ist also absurd, aber wohl erforderlich, um im Verfahren zu bleiben und damit weitere Schritte offen zu halten. Ein weiterer Schritt wäre dann der Weg zum Kirchengerichtshof. Der Kirchengerichtshof hat in letzter Zeit beachtliche Entscheidungen getroffen, beispielsweise zur Frage, ob Leiharbeit, wie sie auch in der Württemberger Diakonie praktiziert wird, so überhaupt möglich ist. Demnach ist die „ersetzende Leiharbeit“ aufgrund der kirchlichen Besonderheiten in der Diakonie nicht möglich – wir haben darüber berichtet. In den letzten AGMAV-Mitteilungen

haben wir darüber hinaus berichtet, dass diakonische Einrichtungen weder personelle, noch materielle Ressourcen verwenden dürfen, um „weltlichen Dingen“ nachzugehen („Bälz-Gutachten“). Demnach ist die Praxis der Gründung von Tochterunterneh-

Wo ist sie, die Einrichtung, die aufgrund vom Kirchengerichtshofsurteil rechtswidrige Leiharbeit einstellt hat?

haben wir darüber hinaus berichtet, dass diakonische Einrichtungen weder personelle, noch materielle Ressourcen verwenden dürfen, um „weltlichen Dingen“ nachzugehen („Bälz-Gutachten“). Demnach ist die Praxis der Gründung von Tochterunterneh-

men außerhalb der Diakonie also auch (kirchen-)rechtswidrig. Dennoch ist mir in der Württemberger Diakonie keine Einrichtung bekannt, die aufgrund von Kirchengeschichtshofsurteilen rechtswidrige Leiharbeit eingestellt hat und auch bezüglich der Gründung von weltlichen Tochterunternehmen hat sich trotz des Wissens aus dem Gutachten nichts verändert.



Uli Maier kämpft gegen die Machenschaften in der Diakonie, Demo am 16.3.07 in Stuttgart

Allen voran bei diesen „weltlichen Umtrieben“ ist nach wie vor die Evangelische Heimstiftung, deren Geschäftsführer sich stolz größter diakonischer und gleichzeitig größter privater Altenhilfeträger in Baden Württemberg nennt. In der Fachzeitschrift „Wohlfahrt Intern“ war erst kürzlich zu lesen, dass die Heimstiftung jährlich 45 Mio. € in den Bau meist außerdiakonischer Einrichtungen investiert. 50% davon werden mit Krediten finanziert, 25% aus Zuschüssen und 25% - also demnach rund 11 bis 12 Mio. € - aus Eigenmitteln. Da bei der Heimstiftung weltliche Tochterfirmen wie Pilze aus dem Boden schießen, ist davon auszugehen, dass der größte Teil dieser (diakonischen) Gelder also außerdiakonisch eingesetzt wird.

Für eine Teileinrichtung der Evangelischen Heimstiftung wurde bei der Arbeitsrechtlichen Kommission aufgrund wirtschaftlicher Probleme eine Notlagenregelung beantragt. Bereits bei den Verhandlungen in der AK wurde dahingehend Druck gemacht, dass die AK entweder den tariflichen Absenkungen wie gefordert zustimmt oder dass diese Teileinrichtung geschlossen wird. Diese Aussage wurde dann auch gleich mit der Schuldzuweisung gegenüber der AGMAV im Blick auf mögliche betriebsbedingte Kündigungen verbunden. Die beantragte Notlagenregelung wurde in der AK zweimal abgelehnt. Für uns ungeklärte Fragen waren zum Einen

die Situation, dass im Umfeld dieser Einrichtung mehrere Altenhilfeeinrichtungen der Evangelischen Heimstiftung (EHS) sind, vier davon als private Altenheime außerhalb der Diakonie. Hier wollten wir klären, wie eine Perspektive für die Häuser der EHS insgesamt aussieht, insbesondere auch im Blick auf innerdiakonische Konkurrenz.

Zum Anderen wurde hier eine Notlagenregelung für eine Teileinrichtung der EHS beantragt. Deshalb wollten wir Informationen darüber, ob im Blick auf die Finanzsituation der EHS insgesamt (siehe oben) diese Notlagenregelung gerechtfertigt ist.

Gesprächsbereitschaft zu diesen beiden Fragestellungen wurde abgelehnt. Der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtregelungsgesetzes wurde nicht - wie im Verfahren nach dem ARRg vorgesehen - angerufen, um ggf. die Zustimmung der AK zu ersetzen. In der Folge wurde die örtliche MAV - ebenfalls unter Androhung der Schließung der Einrichtung und damit verbundener betriebsbedingter Kündigungen - gezwungen, eine Dienstvereinbarung auf der Grundlage des von der Synode beschlossenen Wahlrechts nach § 36a MVG zur Anwendung der AVR-DW-EKD zu unterschreiben. Diese Dienstvereinbarung stand bzw. steht unter dem Vorbehalt, dass die eigentlich für diese Dienstvereinbarung zuständige Gesamtmitarbeitervertretung die örtliche MAV zum Abschluss einer eigenen Dienstvereinbarung ermächtigt und dass 90% der Mitarbeitenden dieser Teileinrichtung einzelvertraglich ihren bestehenden Arbeitsvertrag auf der Grundlage von AVR-Württemberg aufgeben und einen neuen Arbeitsvertrag nach AVR-DW-EKD unterschreiben.

Sowohl den Mitarbeitervertretungen als auch den direkt betroffenen Mitarbeitenden gegenüber wurde klar gemacht, dass die Alternative die Schließung der Einrichtung und damit verbunden betriebsbedingte Kündigungen seien. Die Dienstvereinbarung selbst ist - abgesehen von der unakzeptablen Form des Zustandekommens - nach meiner Bewertung teilweise zumindest widersprüchlich und zweifelhaft, teilweise rechtswidrig. So wird beispielsweise innerhalb der Dienstvereinbarung eine „handgestrickte“ Überleitungs- und Besitzstandsregelung vereinbart und damit materielles Arbeitsrecht gesetzt, was wiederum ausschließlich in der Kompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. Darüber hinaus werden durch vereinbarte tarifliche Absenkungen

die im ARRG festgelegten Mindestbedingungen unterschritten. Komischer Weise wird sogar in der Dienstvereinbarung selbst zweimal darauf hingewiesen, dass die AVR-DW-EKD Mindestinhalt sein sollen. Von daher ist die Unterschreitung der Mindestinhalte durch dieselbe Dienstvereinbarung noch unverständlich.

**Statt Interessenausgleich
immer wieder einseitige
Machtausübung durch
Dienstgeber.**

Nun gehe ich davon aus, dass ein solches Vorgehen mit der Schaffung des Wahlrechts durch die Landessynode nicht bewusst gewollt war. Dennoch ist dieser Vorgang ein Indiz dafür, dass in Kirche und Diakonie immer wieder die gewollte Form eines Interessenausgleichs durch einseitige Machtausübung verletzt wird und dass dazu Regelungen wie das zuletzt beschlossene Wahlrecht sozusagen zur „Sollbruchstelle“ werden und zumindest solch unsägliches Vorgehen erleichtern.

Ansonsten ist bezüglich der Ausübung des Wahlrechts festzustellen, dass bei einigen Einrichtungen die Meinung besteht, man könne bei Gründung einer neuen GmbH zunächst einseitig die AVR-DW-EKD einführen und dann die Mitgliedschaft im DWW beantragen. In zwei konkreten Fällen ist mir dieses Vorgehen bekannt, in anderen Einrichtungen wurden bereits Überlegungen dahingehend geäußert. Auch dieses Vorgehen deutet darauf hin, dass alle möglichen Schlupflöcher zur einseitigen Festlegung der Arbeitsvertragsgrundlagen genutzt werden. Nach der neuen Fassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) ist dieses Vorgehen nicht möglich. Das ARRG sieht vor, dass in jedem Fall vorrangig die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg gelten und dass lediglich (nachrangig) wenn ein Beschluss mit der MAV zustande kommt das Wahlrecht ausgeübt werden kann. Ein einseitiges Vorgehen sieht das ARRG auf alle Fälle nicht vor. Somit könnten Einrichtungen, die so Verfahren nach den Satzungsbestimmungen des DWW nicht als Mitglieder aufgenommen werden.

**Verband hat schon lange
dem Druck seiner Mitglie-
der nachgegeben.**

Und was macht unser Verband? Dieser hat schon lange dem Druck seiner Mitglieder nachgegeben. Zumindest sind keine Bemü-

hungen erkennlich, dem wilden Treiben Einhalt zu gebieten. Selbst das sog. „Bälz-Gutachten“ wird nach meinem Eindruck eher dazu führen, dass versucht wird die Spielregeln dem rechtswidrigen Verhalten anzupassen, als gegen das rechtswidrige Verhalten vorzugehen.

Was ist zu tun? Es gibt auch Gutes zu berichten; die Mariaberger MAV und die betroffenen Mitarbeiterinnen haben das Vorgehen des Vorstandes nicht akzeptiert. Auch die Gesamt-MAV der Nikolauspflege kämpft weiter. Dies finde ich toll und auch an der Zeit. Ich glaube, nur wenn wir selbst – als Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dem was entgegengesetzt wird sich was ändern. Wenn wir es dann noch schaffen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter uns stehen, dann wird dieser Einsatz auch erfolgreich sein. Ich meine das Bewusstsein hierzu hat sich in letzter Zeit positiv verändert. Sicher hat die gesamtgesellschaftliche Entwicklung dazu beigetragen, ganz sicher aber auch die vielfältigen Aktivitäten der AGMAV und der MAVen. Und da es über den Tellerrand der Diakonie hinaus insgesamt um die soziale Arbeit geht, haben auch andere Organisationen ihren Teil daran, insbesondere die Gewerkschaft ver.di. Da es über den Wert sozialer Arbeit hinaus bei uns in der Diakonie jedoch auch um die Glaubwürdigkeit der Kirche geht, tragen wir diese Themen auch in die Kirchenleitung und ins „Kirchenparlament“, die Landessynode. Da Diakonie Teil der Kirche ist, muss letztlich von den Kirchenverantwortlichen entschieden werden, was geht und was eben nicht. Dass jede Einrichtung tut was sie will, dies geht auf alle Fälle nicht und es macht weder kirchenpolitisch, noch tarif- oder sozialpolitisch Sinn. Auf alle Fälle geht dies stets zu Lasten der Mitarbeitenden.

Bleiben wir also dran – auch nach den Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen – es lohnt sich! Und wenn wir uns zu klein dazu fühlen, dann erinnern wir uns vielleicht an die Geschichte von David und Goliath und setzen diese unserem „Diakonie-Sodom und Gomorra“ entgegen, bevor unser Herrgott dieses wilde Treiben nicht mehr mit ansehen kann.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Die Diakonie verlässt ihre Kirche

Diakonische Einrichtungen und ihre weltlichen Töchter - nur ein Familienkonflikt?

Dass die evangelische Kirche ein ganz besonderes Verhältnis zu ihrer Diakonie hat, zeigt sich schon daran, dass sie ein eigenes Gesetz für die Diakonie erlassen hat, das „Diakoniesgesetz“

Laut diesem Diakoniesgesetz Artikel 1 und 2 ist `Diakonie gelebter Glaube der christlichen Gemeinde in Wort und Tat'. `Der diakonische Auftrag wird als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche wahrgenommen' unter anderen `vom Diakonischen Werk Württemberg (DWW)'. Und laut Leitbild des DWW ist „Diakonie Teil der Kirche“.

**ICH HATTE DIESEN
VERRÜCKTEN TRAUM, DASS
MAN SAMMELN UND JAGEN
EINES TAGES OUTSOURCED.**



Diese Vorgaben waren auch für viele Synodale entscheidend, die am 16.03.2008 per Synodal-Beschluss die Änderung der Arbeits-

rechtsregelung erwirkten. Sie hatten die Hoffnung, dass eben jene Grundsätze wieder zum Tragen kommen und diakonische Einrichtungen ihre weltlichen Töchter wieder unter das Dach der Diakonie holen. Zwar hat die AGMAV schon im Vorfeld der Gesetzesänderung diese Hoffnung als trügerisch bezeichnet, aber bei vielen Synodalen kam dies als politische Schwarzmalerei an. Nun zeigt sich überdeutlich, dass sich die Hoffnungen der Kirchenabgeordneten nicht erfüllen werden.

Es wurden nicht weniger sondern deutlich mehr weltliche Töchter, manche davon wurden nur gegründet, um ohne MAV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der AVR des diakonischen Werks der EKD einstellen zu können. Viele diakonische Einrichtungen (Quelle: www.ebundesanzeiger.de) haben nun neben der „Muttereinrichtung“ ihre weltlichen Töchter gegründet. Oft arbeiten die Töchter im glei-

chen Kerngeschäft wie die Mütter. Teilweise sind sie Service-Gesellschaften, die ihre Dienste auch der Mutter anbieten.

So stehen private, gewinnorientierte Tochterfirmen in Konkurrenz zu altherwürdigen diakonischen Einrichtungen. Der Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung brüstet sich damit, dass die Heimstiftung größter privater Anbieter stationärer Altenpflege in Baden Württemberg ist.

Wenn laut Bundesanzeiger die Mutter Alleingesellschafter der Tochterfirma ist, dann stammt wohl auch das gezeichnete Kapital von der diakonischen Einrichtung. Doch woher hat die Einrichtung das Geld, mit der sie weltliche Firmen gründet? Es geht Geld von der Mutter auf die Tochter über, das diakonische Träger für die Bereitstellung ihrer Dienste von den zuständigen Kostenträgern erhalten.

Die Kirche und ihre Diakonie haben sich im Arbeitsrecht für einen eigenen, den „Dritten“ Weg entschieden. In den weltlichen Firmen gilt wie bei Aldi, Schlecker und Lidl der erste Weg. Zurzeit ist völlig offen, welche Rechtsgrundlagen im Arbeitsrecht für die Mitarbeitenden in der privaten konkurrierenden Tochtereinrichtung in Zukunft gelten.

Die Strukturen von großen diakonischen Einrichtungen mit dem Labyrinth des Dädalus zu vergleichen, wäre zu hoch gegriffen, verwirrend sind die Strukturen aber allemal. Die nachfolgende Aufstellung zeigt, dass es sich nicht mehr um ein Randproblem handelt, sondern der Kirche massiv Geld und Einfluss entzogen wird.

Die Aufstellung ist sehr wahrscheinlich nicht vollständig, nach Schätzung der AGMAV liegt die „Dunkelziffer“ bei ca. 30%.

Es entstehen im Zusammenhang mit dieser Diakonie und Kirchenflucht drängende Fragen, deren Antworten sehr interessieren. Eine der Fragen ist sicher: wie lange schauen die Verantwortlichen der Kirche noch zu, wie ihre Diakonie privatisiert wird!

„Mutter“	„Tochter“ (weltlich)
Zieglersche Anstalten Wilhelmsdorf Geschäftsführung: Hans-Peter Züfle, Rolf Bau- mann	· ZA-Personalservice-GmbH · ZA-Managementservice-GmbH · ZA Service-GmbH · EAGG Ev. Altenhilfe in Baden Württ. GmbH
Evang. Stiftung Lichtenstern Geschäftsführung: Pfarrer Dr. Kurt Klappenecker	· Altenpflegeheim Rosengarten (Haustarif)
Paulinenpflege Winnenden Geschäftsführung: Pfarrer Dr. Thomas Wein- mann, Peter Oertmann-Brandt	· ABQ-Service-GmbH (Arbeit, Bildung, Qualifizierung) - Leiharbeit · PP Service GmbH
Aufbaugilde Heilbronn Geschäftsführung: Hans-Albrecht Finkbeiner, Reiner Knödler	· Aufbaugilde Franken gGmbH · Aufbaugilde Personalservice GmbH · Aufbaugilde Integrationsbetr. gGmbH · Bildungspark HN-Franken gGmbH
BruderhausDiakonie Geschäftsführung: Pfarrer Lothar Bauer, Rainer Single, Günter Braun	· Bruderhaus-Service-GmbH · Intego GmbH (Frischemarkt)
Mariaberg e.V. (ehemals Mariaberger Heime e.V.) Geschäftsführung: Thilo Rentschler, Martin Henke Aufsichtsgremium: Dekan Klaus Homann	· Mariaberger Bildung & Service GmbH · Hilfen nach Maß gGmbH · Mariaberger Kliniken gGmbH · Mariaberg-Fachkrankenhaus Kinder- und Jugendpsy- chatrie gGmbH überall „Haustarife“, einseitig festgelegt durch Dienstgeber
Nikolauspflege Geschäftsführung: Dieter Feser	· NISEG-GmbH (Niko-Service-GmbH) · Haus des Blindenhandwerks gGmbH

Evangelische Gesellschaft Stuttgart (eva) Geschäftsführung: Pfarrer Heinz Gerstlauer, Jürgen Armbruster, Johannes Stasing	· eva-Seniorendienste gGmbH · Rudolf-Sophienstift (TVöD-Anwender) · you care, · Scout
Evangelische Altenheimat (SEAH) Geschäftsführung: Hans Kübler (Vorsitzender Trägerversammlung), Hartmut v. Schöning	Eine ganz andere Variante hat die Stiftung Ev. Altenheimat gewählt: Hier werden neue Mitarbeiterinnen auch in diakonischen Einrichtungen nach AVR DW EKD eingestellt. Falls die MAV keine Dienstvereinbarung abschließt, wird mit der GmbH Gründung gedroht. Die MitarbeiterInnen müssen schon bei der Einstellung unterschreiben, dass sie mit einem Betriebsübergang auf die weltliche GmbH einverstanden sind.
Samariterstiftung Geschäftsführung: Dekan a.D. Dr. Hartmut Fritz	· Haus am Stadtgarten Pfullingen (Altenpflege) · Samariter GmbH Geislingen Altstadt · gemeinsam mit BruderhausDiakonie GmbH in Mössingen
Evangelisches Diakoniewerk Schwäbisch Hall e.V. (DIAK) Geschäftsführung: Pfarrer Stephan M. Zilker (Vorsitzender), Oberin Schwester Irmtraut Krumrey, Peter W. Altmayer Aufsichtsgremium: Prälat Hans-Dieter Wille, Heilbronn	· Diak-Service-GmbH
Diakonie Stetten e.V. Geschäftsführung: Hanns-Lothar Förschler, Heiderose Maaß, Dr. Ulrich Raichle Aufsichtsgremium: Rechtsanwalt Dr. Jan Wittig (von der RA Kanzlei Schaudt, Beckers & Co.), Dr. Hans-Ulrich Schaudt, Zu Zeiten der Gründung war Pfarrer Kottnik, heute Präsident des Diakon. Werkes der EKD, Vorstandsvorsitzender	· ds Service GmbH · ds Dienste für Senioren gGmbH · Dienstleistungspartner GmbH (Integrationsfirma)

Dienste für Menschen gGmbH Geschäftsführung: Peter Stoll (ehem. Oberkirchenrat), Gisela Rehfeld Aufsichtsgremium: Rainer Middel (Vorstand DWW), Herr Oberkirchenrat Bantleon, Wolfgang Kölble	· HWD GmbH (Hauswirtschaftliche Dienste) · Facility Management GmbH (Haustechnik)
Evangelische Heimstiftung Geschäftsführung: Wolfgang Wanning, Rüdiger Kirchhoff	· RTP GmbH, Mössingen · ABG Altenhilfe Beratungs GmbH · Pflegeheim gGmbH Alb-Donau-Kreis · Bad Sebastiansweiler GmbH · Eberdingen-Hochdorf, Seniorenstift Haus im Schlösslesgarten GmbH · Fichtenau, Seniorenstift „Auf den Wäldern“ GmbH · Gerstetten Seniorenstift · Heddesheim, Haus am Seeweg GmbH · Ilsfeld, Königin-Charlotte-Stift GmbH · Ingersheim, Karl-Ehmer-Stift GmbH · Leimen, Dr. Ulla-Schirmer-Haus GmbH · Neuenstadt, "Dr.-Carl-Mörcke-Altenstift" Alten- und Pflegeheim GmbH · Neuried, Seniorenzentrum Neuried GmbH · Nordheim, Karl-Wagner-Stift GmbH · Pfahlbronn,Stiftungshof im Haubenwasen GmbH · Rosenfeld, Pflegewohnhaus Rosenfeld GmbH · Rot am See, Pflegezentrum Rot am See GmbH · Satteldorf, Alexandrinestift GmbH · Sersheim, Haus am Schlösslesbrunnen GmbH i. G · Tauberbischofsheim, Johannes-Sichart-Haus gGmbH · Wangen (Allgäu). Matthäus-Ratzeberger-Stift GmbH · Bad Sebastiansweiler gGmbH

**Unter dem Banner des
Kronenkreuzes wird
christliche Arbeit verlangt
und unchristlich bezahlt.**



„Unsere Vision: Wir begegnen Menschen in einer Haltung, die sich an christlichen Werten orientiert....
(Quelle: www.pflegezentrum-gerstetten.ev-heimstiftung.de)“

Übernahme nach der Ausbildung als Billigkräfte – Gute Gründe dagegen!

Viele Auszubildende haben nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung die Hoffnung, im Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden und die Betriebe und Einrichtungen brauchen qualifiziertes Personal.

Was liegt da näher, als die Auszubildenden zu übernehmen, die man drei oder teilweise vier Jahre lang selbst gut ausgebildet hat? „Da weiß man was man hat.“

Die Übernahmepraxis einiger diakonischer Einrichtungen war Thema im letzten Arbeitskreis der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Es gibt verschiedene Einrichtungen, die ihren Azubis am Ende der Ausbildung eine Übernahme zu abgesenkten Bedingungen anbieten, oft ein bis zwei Lohngruppen weniger. Die JAVen sprechen sich deutlich gegen diese Praxis aus und beraten auch die Azubis entsprechend. Es gibt genügend gute Gründe die gegen die Übernahme zu den Gehältern von angelernten bzw. Billigkräften sprechen.



Auf dem Weg zur Heilerziehungspflegerin

Die Ausbildungsberufe in einer Einrichtung der Diakonie erfordern ein hohes Maß an Belastbarkeit und Engagement. Am Ende einer Ausbildung stehen qualifizierte Kräfte mit viel Wissen und Fachkompetenz das Erlernte muss voll eingesetzt werden, das verdient eine ordentliche tarifliche Vergütung.

Eine Einrichtung der Diakonie investiert drei Jahre gutes Geld in eine qualifizierte Ausbildung, um nach der Ausbildung durch untertarifliche Bezahlung den hohen Wert und Qualität der Arbeit abzusenken?!?

Tariflicher Lohn ist die Anerkennung nach der Ausbildung für die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse.

Tarifliche bezahlte und abgesicherte Mitarbei-

terInnen in der sozialen Arbeit und Pflege können sich sorgenfreier und engagierter für Menschen im Beruf einsetzen.

Eine Übernahme mit tariflicher Bezahlung stärkt das Berufsbild in der Pflege und macht Berufsbildungen im sozialen Bereich attraktiver.

Wer Auszubildende nur noch untertariflich übernimmt, schwächt dauerhaft den Wert pflegerischer und sozialer Arbeit.

Wenn diakonische Einrichtungen dazu übergehen, untertariflich ihre Azubis zu übernehmen, erzeugen sie Druck auf Ausbildungseinrichtungen anderer Wohlfahrtsverbände, auch hier die Lohnspirale nach unten zu drehen.

Ausbildungsstätten werden längerfristig prüfen, die hohe Qualität der Ausbildungen abzusenken, wenn anschließend eh nur das Gehalt von angelernten Kräften bezahlt wird.

Abgesenkte Löhne nach der Ausbildung fördern auch die Stimmen aus dem Arbeitgeberlager, HelferInnen ausbildungen vermehrt anzubieten.

Wer nach einer oft befristeten Übernahme nach der Ausbildung mit untertariflicher Bezahlung in die Arbeitslosigkeit entlassen wird, landet schneller in der Abhängigkeit von Armutsgesetzen wie den Bestimmungen von Hartz I bis IV.

Von der Forderung von ver.di im Tarifstreit, Auszubildende für mindestens ein Jahr zu übernehmen ist nach Abschluss der Verhandlungen leider nur eine verwaschene Absichtserklärung übrig geblieben. Das Thema Übernahmemodalitäten ist und bleibt für alle Azubis ein wichtiges und muss auch in den Gremien der Diakonie und in den MAVen behandelt werden.

*Für den AK JAV
Sonja Gathmann und Jochen Dürr*

Weg mit der Budgetierung! - Warum schließen wir uns dieser Forderung an?

Nur eine ausreichende Refinanzierung der sozialen Arbeit verhindert dauerhaft die unerträgliche Tarifflucht. Nur mit ausreichenden Mittel kann ein schon erkennbarer Pflegenotstand verhindert werden. Die Aktion „der Deckel muss weg“ der Kollegen aus den Stuttgarter Krankenhäuser ist ein Beispiel für eine gelungene Aktion. Auch die kirchlichen Krankenhäuser haben sich an dieser Aktion beteiligt. Um in Zukunft besser auf die Entwicklungen im Gesundheits-

wesen reagieren zu können, wird die AGMAV erstmals eine **Fachvollersammlung Krankenhäuser durchführen. Die Veranstaltung am 29.05..2008** soll der Vernetzung der Mitarbeitervertretungen in diakonischen Krankenhäuser dienen.

Untenstehender Artikel ist aus der Zeitung vom Personalrat Klinikum Stuttgart als Faksimile kopiert.

Öffentliche Sitzung vor dem Landtag: 29 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen beschließen Antrag an den Landtag: Der Deckel muss weg!

In einer bisher einmaligen Aktion haben die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen der Krankenhäuser Stuttgarts, des Landkreises Böblingen/Sindelfingen, Ludwigsburg, Rems-Murr und Esslingen, die mehr als 32.000 Beschäftigte vertreten, vor dem Landtag eine gemeinsame öffentliche Sitzung abgehalten und mit den gesundheitspolitischen Sprechern der Landtagsfraktionen von CDU, SPD und FDP diskutiert.

Die Personalräte verabschiedeten einstimmig einen Antrag der den Landtag auffordert eine Bundesratsinitiative „Der Deckel muss weg“ zu starten.

Die anwesenden Fraktionen bekundeten Unterstützung für unser Anliegen.

In den Wortbeiträgen der Vertreter der Interessenvertretungen wurde klar, dass die Grenzen der Belastung und des Vertretbaren gegenüber den Patienten längst überschritten sind.



Die Deckel der Krankenhäuser werden in Ulla Schmitt's Mülltonne entsorgt.

Stuttgarter Krankenhausseelsorger schreiben offenen Brief an Ulla Schmitt und Bundestagsabgeordnete

„Aus Anlass der aktuellen Tarifrunde möchten wir, die Klinikseelsorgerinnen und -seelsorger der Stuttgarter Krankenhäuser, unsere Sorge über die zunehmenden Einschränkungen in Pflege und medizinischer Betreuung von kranken Menschen äußern.“

Immer mehr Patientinnen und Patienten werden von immer weniger Personal betreut. Trotzdem erleben wir, dass von allen Berufsgruppen einer Klinik gute und engagierte Arbeit und menschenwürdige Pflege geleistet wird - und dies bei immer weniger Zeit und Ressourcen. Das verdient Achtung und Respekt.

Wir befürchten aber, dass die gute Arbeit so nicht weiter getan werden kann, wenn angesichts des massiven und zunehmenden Kostendruckes Klinikleitungen noch weiter gezwungen sind, Stellen zu streichen. Motivation und Freude am Beruf gehen verloren, wenn der Druck auf die Mitarbeitenden wächst. Dadurch wird die Atmosphäre einer Klinik beeinträchtigt, was sich letztlich negativ auf die Patientenzufriedenheit und die Qualität der Pflege auswirkt.

Beschäftigte in den Krankenhäusern dürfen nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden. Gute Arbeit soll auch angemessen bezahlt werden.

Wurde früher, die „Satt-und-sauber“-Pflege kritisiert, weil menschliche Zuwendung nicht mehr möglich war, so sind wir über diesen Punkt weit hinaus. Heute geht es darum, dass nicht einmal mehr das möglich ist, und sich die Pflege immer mehr Zuständen nähert, die nur noch mit „hungrig-und-schmutzig“-Pflege beschrieben werden kann.

Kritisiert wurde auch, dass der erste Tarifabschluss seit mehreren Jahren, der in der Höhe noch dazu sehr moderat ist, unmittelbar dazu führt, dass die Krankenhausleitungen ankündigen, die Gelder durch Stellenstreichungen einzusparen.

Unabhängig davon, dass dies nach Ansicht der meisten Personalräte überhaupt nicht mehr möglich ist (36-Betten-Station mit Schwerstpflegefällen, werden oft nur noch mit 2 Pflegekräften versorgt, usw), steht hier doch alles auf dem Kopf: Nicht die Lohnerhöhung der Beschäftigten müssen sich am Deckel orientieren, sondern der Deckel muss weg, damit auch in Krankenhäusern Lohnerhöhungen möglich sind.

Die Beschäftigten der Krankenhäuser leisten gute und wichtige Arbeit im Interesse der Allgemeinheit. Wertschätzung für ihre Arbeit bedeutet auch, dass sie Lohnerhöhungen erhalten, ohne mit Stellenabbau und Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen bedroht zu werden.

In einer symbolischen Aktion entsorgten die Personalräte die Deckel ihrer Krankenhäuser in Ulla Schmitt's Mülltonne. Am Ende der Aktion war klar: Wir werden nicht ruhen, bevor wir unser Ziel „Der Deckel muss weg“ erreicht haben.



Auch darin drückt sich Wertschätzung aus.

Eine gute Gesundheitsversorgung kostet viel. Auf dem Hintergrund eines christlichen Menschenbildes sehen wir es als eine Aufgabe von höchster Priorität, kranke Menschen fachgerecht und ihrer Würde entsprechend zu versorgen und zu behandeln. Dafür sollten auch die Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die gegenwärtige Finanzierung reicht dafür aber nicht aus.

Auch bisher nicht eingeplante Kostensteigerungen (wie z. B. der aktuelle Tarifabschluss, der Sanierungsbeitrag für die Krankenkassen, die dreiprozentige Erhöhung der Mehrwertsteuer und erhebliche Mehrbelastungen durch explodierende Energie- und Sachkosten) belasten die Finanzen der Krankenhäuser - und dies alles bei gedeckelter Kostenvergütung.

Aus diesem Grund schließen wir uns der Meinung vieler anderer an, die die Budgetierung im Rahmen der Krankenhausvergütung als eine falsche politische Entscheidung ansehen.

Von den politischen Verantwortungsträgern wünschen wir uns, dass sie sich für die möglichst baldige Beendigung der Budgetierung einsetzen.

Wir bedanken uns bei den Krankenhauspfarrern, für ihre klare Stellungnahme.



Mindestlohn in der Pflege gefordert - Diakonie und Caritas verweigern sich immer noch der Diskussion

epd sozial

Frankfurt am Main ■ www.epd.de

4. April 2008 Nr. 14

Mindestlohn für Altenpflege beantragt

Bund muss über Aufnahme in Entsendegesetz entscheiden

Berlin (epd). Pflegeverbände und die Gewerkschaft ver.di haben gemeinsam einen Mindestlohn in der Pflegebranche beantragt.

Ob er kommen wird, ist offen. Denn zwischen SPD und Union gibt es neuen Streit. Während die SPD in allen acht Branchen, die bis zum Ablauf der Meldefrist am 31. März die Aufnahme ins Entsendegesetz beantragt haben, einen Mindestlohn einführen will, sieht die Union für höchstens vier Branchen die Bedingungen erfüllt.

Arbeitsminister Olaf Scholz (SPD) sagte am 31. März in Berlin, man werde für die Pflege eine Lösung finden. Nach amtlichen Zahlen geht es um fast eine halbe Million Arbeitskräfte in der Altenpflege.

Die Antragsteller für die Pflegebranche sind der Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV), das Deutsche Rote Kreuz, die Volkssolidarität, der Arbeitersamariterbund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gemeinsam mit ver.di. Grund ihrer Mindestlohninitiative sei der »besonders in der ambulanten Altenpflege ruinöse Wettbewerb«.

Caritas und Diakonie haben sich dem Antrag nicht angeschlossen. Bernd Schlüter, Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes der EKD, sagte epd sozial, es gebe im Verband »große Sympathie« für einen gesetzlichen Mindestlohn, doch seien die Tarifordnungen der Kirchen mit dem Entsendegesetz nicht vereinbar. **Seite 7**

»Woche für das Leben«

Kirchen: Zählt nur noch die Gesundheit?

Frankfurt a.M./Köln (epd). Die christlichen Kirchen rücken in ihrer diesjährigen »Woche für das Leben«, die am 5. April beginnt, das Thema Gesundheit und Krankheit in den Mittelpunkt. Sie warnen vor einer Überbewertung der Gesundheit als Voraussetzung für ein gelingendes Leben. Nach Ansicht des Kölner Arztes und Theologen Manfred Lütz sind zu viele Menschen von einem »Gesundheitswahn« getrieben. »Wenn man sich nur noch auf Gesundheit fixiert und sich mit bierernster Miene in Fitnessstudios zu Höchstleistungen treibt, dann ist das für mich Realsatire«, sagt der Bestsellerautor. **Seiten 4-5**

Themen

Behinderte Senioren brauchen Angebote Als Rentner im Wohnheim

Paderborn (epd). Behinderten Senioren geht es wie nichtbehinderten alten Menschen: Wenn sie nicht mehr zur Arbeit, sprich zur Werkstatt für Behinderte gehen, brauchen sie eine alternative sinnvolle Beschäftigung. Darauf sind allerdings die wenigsten Wohnrichtungen eingestellt. Deshalb überlegen in zehn Städten in Nordrhein-Westfalen Wohnheime und Werkstätten, welche neuen Wohnformen oder neuen Angebote es für behinderte Senioren geben

muss. Im Erzbistum Paderborn hat der Caritasverband gerade ein Projekt mit dem Titel »Gemeindeintegriertes Wohnen für Menschen mit Behinderungen im Alter« abgeschlossen. Im Projekt »BETAGT«, das derzeit im Wohnheim Sankt Marien in Paderborn läuft, unterstützen nach Angaben von Projektleiterin Uschi Schröder-Drewer ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Umgebung die behinderten Senioren mit Tagesangeboten. **Seite 9**

Geburtenanstieg um 45 Prozent

Geistig behinderte Eltern werden zunehmend akzeptiert **Seite 8**

Zwischen Schule und Wickeltisch

Unterstützt lernen junge Mütter, ihren Alltag zu bewältigen **Seite 13**

Eine Pflegefamilie ist kein Heim

Leitartikel des BGH zur Vergütung von Berufsbetreuern **Seite 18**

Mindestlohn für Altenpflege-Branche beantragt

Bundesregierung muss über Aufnahme in das Entsendegesetz entscheiden

Berlin (epd). *Pflegeverbände und die Gewerkschaft ver.di haben gemeinsam einen Mindestlohn in der Pflegebranche beantragt. Ob er kommen wird, ist offen. Denn zwischen SPD und Union gibt es neuen Streit. Während die SPD in allen acht Branchen, die bis zum Ablauf der Meldefrist am 31. März die Aufnahme ins Entsendegesetz beantragt haben, einen Mindestlohn einführen will, sieht die Union für höchstens vier Branchen die Bedingungen erfüllt.*

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) glaubt, dass man für die Pflege eine Lösung finden werde, sagte er am 31. März in Berlin. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes geht es um fast eine halbe Million Arbeitskräfte in der Altenpflege.

Das Entsendegesetz soll bis zum Sommer neu gefasst werden. Auf Basis dieses Gesetzes können Branchenmindestlöhne eingeführt werden. Eine zentrale Voraussetzung soll nach dem Willen der Koalition künftig sein, dass mindestens die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer der Tarifbindung unterliegen.

Die Antragsteller für die Pflegebranche sind der Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV), das Deutsche Rote Kreuz, die Volkssolidarität, der Arbeitersamariterbund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gemeinsam mit ver.di. Grund ihrer Mindestlohninitiative sei der »besonders in der ambulanten Altenpflege ruinöse Wettbewerb«, Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie haben sich dem Antrag nicht angeschlossen.

Die großen Arbeitgeber in der Altenpflege schließen keine Tarifverträge ab

Das zentrale Problem für einen Mindestlohn in der Pflegebranche ist die Tarifbindung. Sie liegt auch nach Einschätzung der Antragsteller »sicher unter 50 Prozent«, sagte der AGV-Vorsitzende Andreas Johnen am 1. April epd sozial. Denn die großen Arbeitgeber in der Altenpflege, die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände, schließen keine Tarifverträge ab, sondern vereinbaren die Bezahlung ihrer Mitarbeiter in Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Dieser »dritte Weg« ist den Kirchen vorbehalten.

In Hinblick auf die kirchlichen Einrichtungen gebe es zwei Möglichkeiten, sagt Johnen. Entweder sie unterstützen den Mindestlohn und versuchen, trotz formalrechtlicher Probleme zu einer Lösung für die gesamte Branche beizutragen. »Inhaltlich werden die Kirchen kein Problem haben mit dem Mindestlohn«, meint er. Oder die kirchlichen Träger seien keine Tarifpartner, da sie keine Tarifverträge haben. Dann könnten sie aber auch nicht mitgezählt werden bei der Ermittlung der Tarifbindung in der Pflegebranche.

Johnen zufolge will der AGV zunächst »die Koalition der Verbände vergrößern«, die einen Mindestlohn

wollen, und dabei auch mit den kirchlichen Trägern und privaten Pflegeanbietern reden. Im zweiten Schritt soll mit ver.di ein Mindestlohn-Tarifvertrag ausgehandelt werden. Dabei peilt der AGV nach Johnens Angaben die vom DGB geforderten 7,50 Euro pro Stunde als untere Lohngrenze an.

Aus den kirchlichen Verbänden kommen sehr unterschiedliche Reaktionen. Die Arbeitnehmerseite im Deutschen Caritasverband faxte kurz vor Ablauf der Antragsfrist am 31. März ein Schreiben an Arbeitsminister Scholz, in dem sie die Aufnahme der gesamten Pflegebranche ins Entsendegesetz fordert.

Caritas-Arbeitnehmer wollen auch Hilfskräfte und Servicekräfte einbeziehen

Der Pressesprecher der Caritas-Arbeitnehmer, Thomas Schwendele, sagte gegenüber epd sozial, alle Beschäftigten, also auch Pflegehilfskräfte sowie Servicekräfte in Putzkolonnen, Küchen und Wäschereien, sollten einbezogen werden. Dies solle auch für ausgegliederte Betriebe gelten, in denen niedrigere Löhne gezahlt werden als in den Einrichtungen der Caritas.

Es müssten »alle Pflegenden und zu Pflegenden vor schädigendem Wettbewerb geschützt werden«, schreiben die Caritas-Arbeitnehmer an Scholz. Ihr Schreiben kann allerdings nur als politische Willenserklärung gewertet werden, denn Anträge auf die Aufnahme ins Entsendegesetz müssen von Arbeitgebern und -nehmern gemeinsam gestellt werden. Die Arbeitgeberseite im Caritasverband hält sich aber noch bedeckt.

Zwar sei es richtig zu verhindern, dass Preise und Löhne in der Pflege weiter nach unten gezogen würden, meint Rolf Lodde, Sprecher der Arbeitgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas. Doch sei fraglich, was ein Mindestlohn bringe. Die Caritas habe von ver.di wissen wollen, wie hoch der Mindestlohn denn sein solle, bis heute aber keine Antwort erhalten. Denn die Bezahlung bei der Caritas liege über den Tarifen des Öffentlichen Dienstes, so Lodde.

Auch beim Diakonischen Werk ist die Meinungsbildung nicht abgeschlossen. Während die Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission, Helga Gutt, aus Sicht der Beschäftigten einen Mindestlohn über das Entsendegesetz erreichen will, hält der sozialpolitische Vorstand Bernd Schlüter dies für »rechtlich unmöglich«. Zwar gebe es im Diakonischen Werk »große Sympathie für einen gesetzlichen Mindestlohn«, sagte er epd sozial, doch seien die Tarifordnungen der Kirchen mit dem Entsendegesetz nicht vereinbar. Gutt bedauert diese Absage und wertet sie »als klare Absage« der Diakonie an alle Bemühungen, einen Mindestlohn in der Pflegebranche zu erreichen.

Bettina Markmeyer ■

ST N
3.4.08

Beim Pflegepersonal brodel es

Mitarbeitervertreter aus 29 Krankenhäusern fordern ein Ende der Budgetsperre

In den Krankenhäusern der Stadt und der Region brodel es. Doch jetzt lässt sich der Unmut der immer mehr überlasteten Pflegekräfte nicht mehr unter dem Deckel halten. In Sichtweite des Landtags haben Personalräte und Betriebsräte in einer gemeinsamen Sitzung gefordert, die Budgetdeckelung der Krankenhäuser zu beenden.

VON KLAUS EICHMÜLLER

Die Personalvertretungen von 29 Krankenhäusern aus ganz Nordwürttemberg, die 32 000 Klinikmitarbeiter repräsentieren, haben zur Protestsituation unter freiem Himmel vor dem Staatstheater große Töpfe mitgebracht. Sobald sie die Deckel heben, steigt daraus direkt am Rand der Bannmeile des Landtags dicker Dampf auf. Er soll zeigen, dass in den Krankenhäusern dicke Luft herrscht. Am Ende werfen die Personalvertreter 29 Topfdeckel in einen Müllcontainer und entsorgen damit symbolisch den Budgetdeckel, unter dem die Krankenhäuser seit 1996 zu leiden haben.

Mit dem Einwerfen der Deckel in die Mülltonne stimmen die Betriebs- und Personalräte auch einem zuvor gemeinsam ausgearbeiteten Antrag zu. Darin wird der Landtag aufgefordert, das Thema Budgetdeckelung für Krankenhäuser in einer der nächsten Sitzungen zu behandeln und eine Bundesratsinitiative zur Aufhebung des Budgetdeckels zu beschließen.



Deckel landen im Müll Foto: Kraufmann

Die Vertreter der Krankenhausmitarbeiter erleben die Folgen der finanziellen Zwangsdiät für die Kliniken seit Jahren. Die Unterfinanzierung hat nach Einschätzung der Personalräte durch Stellenstreichungen und Arbeitsverdichtung vielerorts zu untragbaren Zuständen geführt. „Die Überlastungsanzeigen der Mitarbeiter in der Pflege steigen sprunghaft an“, ist von Vertretern zahlreicher Krankenhäuser zu hören. Selbst die etwa 30 evangelischen und katholischen

Klinikseelsorger in Stuttgart warnen angesichts der „ungenügenden Finanzierung der Gesundheitsversorgung“ vor „Einschränkungen in Pflege und medizinischer Versorgung von kranken Menschen“.

„Unsere Leute sind ausgebrannt“, sagt eine Vertreterin des Neckar-Schwarzwaldd-Klinikverbundes, „Mitarbeiter kommen freiwillig aus dem Urlaub, um Lücken zu stopfen“, heißt es aus dem Robert-Bosch-Krankenhaus, beim Klinikverbund Südwest „wird als Sonderopfer unbezahlte Mehrarbeit verlangt“. Aus jedem der 29 Krankenhäuser sind Klagen zu hören, die ein düsteres Bild zeichnen. „Früher sprach man abschätzig von einer Satt-und-sauber-Pflege, heute sind wir auf dem Weg zu einer Hungerig-und-schmutzig-Pflege“, fasst Thomas Böhm, der Personalratsvorsitzende des Klinikums Stuttgart, die Sorgen der Kollegen in der Region zusammen.

Die sozialpolitischen Sprecher der Landtagsfraktionen sichern den Personalräten Unterstützung zu. „Wir müssen den Budgetdeckel wegbekommen“, sagt Andreas Hoffmann (CDU). Auch Ursula Haussmann (SPD), die selbst gelernte Krankenschwester ist, hält das für zwingend notwendig, „um eine menschenwürdige Pflege zu gewährleisten“. Ulrich Noll (FDP) fordert, es müsse „für gute Leistung gutes Geld“ geben. Die finanzielle Not der Kliniken vergeleicht er mit der Situation einer Feuerwehr, die man nur mit einer beschränkten Menge Wasser zum Brand schickt und verlangsamt, sie müsse damit auskommen.

... dazu weiter aus der Presse:

Protokoll der Vollversammlung vom 29.11.2007 im Kolping-Haus in Stuttgart

Begrüßung

Uli Maier begrüßt die Anwesenden und grüßt von Wolfgang Lindenmaier und Reinhard Haas (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung), die nicht an der Vollversammlung teilnehmen können.



Dr. Gottfried Class

Dr. Gottfried Class (neuer Direktor der Stuttgarter Diakonissenanstalt und Mitglied im Verbandsrat) hält die **Andacht** zu einem „bon mot“:

„Hinfallen ist menschlich, liegen bleiben ist teuflisch, aufstehen ist göttlich.“

Hinfallen ist menschlich
Durch den aufrechter Gang ist das Hinfallen

möglich. Jedoch liegt in der Handlungsfreiheit des Menschen das Risiko des Irrtums. Fehler sind möglich. Wie sieht nun die Fehlerkultur in der Diakonie aus? Fehler werden oft personalisiert und moralisiert; man benötigt Sündenböcke. Damit gehe seiner Meinung nach jedoch viel Potential zur Weiterentwicklung verloren. Die „Fehlerkultur“, der Umgang mit gemachten Fehlern, ist also entscheidend.

Fehler sollten als Herausforderung gesehen werden. Die Problemanalyse suche nach Lösungsvarianten. So entstünden lernende und dynamische Organisationen.

Liegen bleiben ist teuflisch:

Das „Liegen bleiben“ scheine bequem zu sein. Es raube jedoch Selbstvertrauen und Selbstachtung. Es lähme, untergrabe Freiheit und Würde und unterschlage Gestaltungsmöglichkeiten.

Aufstehen ist göttlich:

Die Urgeschichte ist das Auferstehungsevangeli-um.

Menschen stehen auf, kapitulieren nicht, trotz ihres schweren Schicksals, entdecken ihre Ressourcen (mit Hilfe von außen), stehen zu ihrer Verantwortung. Aufstehen geschieht oft in der Kraft des Heiligen Geistes, als der Kraft, die nach oben zieht.

Uli Maier stellt die **Formalia** fest u.a., dass 185 Delegierte und 15 Gäste anwesend sind

TOP 1 Bericht des AGMAV Vorsitzenden AGMAV Geschäftsstelle

Frau Bartoschek wird als neue Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle mit Schwerpunkt Fortbildungsorganisation begrüßt.

Weiter nehmen die Arbeiten zur Übernahme des TVöD viel Zeit und Kapazität in Anspruch, so dass Anfragen zum Teil nicht zeitnah bearbeitet werden können. Im Moment läuft ein Antrag auf Ausweitung der Stellen (Juristinnen). Dieser Vorgang macht die Abhängigkeit der Arbeitnehmerseite von den Arbeitgebern deutlich.

Beratung und Schlichtung

Der Beratungsbedarf der MAVen ist riesig. Viele Angelegenheiten betreffen den § 36a MVG.

An das Urteil zur Leiharbeit vom Kirchengerichtshof halten sich die Schlichter.

Allerdings halten sich oft Dienstgeber nicht an die Richtersprüche. Was ist zu tun? Wir müssen überlegen, wie unsere Durchsetzungsfähigkeit aussieht.

Hier wird noch einmal auf Roland Ensingers Buch hingewiesen; Themen: Mitbestimmung und Durchsetzung.

Landessynode – Einflussnahme / Zugänge

Zur neuen Synode soll das Gespräch mit deren Präsidium gesucht werden (mindestens 2x im Jahr). Weiter arbeiten wir an einem „Zugang“ zu Kirchenleitung (Landesbischof, Vorsitzender des Diakonischen Werkes, ...).

Weltliche Töchter von diakonischen Einrichtungen

Fragen dazu von AGMAV an Kirchenleitung und diakonische Einrichtungen; Gutachten (Bälz-Gutachten): Diakonische Einrichtungen haben in erster Linie den kirchlichen Auftrag zu erfüllen, d.h. alles zu unterlassen, was dem entgegensteht. In diesem Sinne dürfen weder personelle noch materielle Ressourcen verwendet werden, um weltliche Töchter zu gründen. Wer Mitglied ist in der Diakonie, muss in diesem Sinne sich so verhalten. Darüber hinaus hat das Diakonische Werk darauf zu achten, dass sich seine Mitglieder in diesem Sinne verhalten. Die Kirchen-Autonomie sei kein unverrückbarer Besitzstand. Diese ist nur zu erhalten, wenn sich alle anständig und dem kirchlichen Auftrag gemäß verhalten.



MAV-Wahlen 2008

Hinweis auf die Mitteilungen 92 (u.a. Fortbildungen 2008 im Heft).

Den MAVen wird ein Plakat und Flyer zur Verfügung gestellt.

Öffentlichkeitsarbeit

Uli Maier dankt dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit für seine gute Arbeit!

TOP 2 Berichte aus den Arbeitskreisen

Die Verantwortlichen berichten über die AK-Arbeit und weisen auf neue Termine hin.

TOP 3 Der TVöD als Grundlage der neuen AVR-Württemberg — Tarifentwicklung

Die Ausgangslage

Die Arbeitgeber wollen (mehrheitlich) AVR-DW-EKD. Die AGMAV fordert die Übernahme TVöD. Es erfolgten Sondierungsgespräche von Mai bis August 2007 mit folgendem Ergebnis (3-Schritt):

- Übernahme TVöD in AVR-Württemberg als Grundlage
- Überleitungsregelung AVR-Wü-TVöD zu AVR-DW-EKD
- Verändertes Verfahren zu Notlagenregelungen

Verhandlungsstand

Ziel: TVöD 1 : 1 mit „diakonischen Besonderheiten“

Im Moment ist TVöD Fassung VKA, die Mantelbestimmungen, verhandelt.

Knackpunkte:

- 39-Stunden-Woche = TVöD-VKA Ba-Wü Forderung AG war 40 Stunden
- Geltungsbereich
- AGMAV: Beibehaltung wie bisher
- AG: Leitende, Besserverdienende einerseits und „schwache“ Beschäftigtengruppen andererseits als Ausnahmen vom Geltungsbereich
- Diakonische Besonderheiten

Die „Kröten“:

- Wegfall ZRW 2 (Fortbildungsregelung)
- Wegfall Gründonnerstagsregelung beides nicht TVöD

Hintergrund: AG forderten Verrechnung mit Wochenarbeitszeit

Einmalzahlung 2007: Kompromiss 210 €

Hintergrund: - Schlichtung Einmalzahlung verloren!

- mögliche Kollision Tarifrunde ÖD 2008

Das vorläufige Ergebnis steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Gremien.

Antrag: Vollversammlung gibt der AGMAV den Auftrag weiter zu verhandeln

**Antrag wird mit
2 Enthaltungen beschlossen**

Antrag: Wir bleiben beim TVöD dran und unterstützen mit unseren Mitteln die Aktionen

Bei 5 Enthaltungen wird der Antrag angenommen

Antrag: Die Vollversammlung nimmt den Bericht zum Verhandlungsstand in der Tarifaufeinandersetzung zustimmend zur Kenntnis.

Bei 1 Enthaltung wird der Antrag angenommen.

TOP 4 Kirchenwahl 2007

Die angestrebte Erhöhung der Wahlbeteiligung ist uns nur bedingt gelungen. Die Mehrheitsverhältnisse in der Synode haben sich nicht wesentlich verändert. Allerdings hat die Gruppierung „Kirche für Morgen“ sich gesteigert; ihre Werbung war erfolgreich.

Wichtiges Fazit für uns: Wir müssen dranbleiben an der „Kirche“, für unsere Anliegen sprechen und eintreten. Egal welcher Konfession wir angehören: Wir müssen uns eine „Stimme“ geben und uns im Gemeinwesen verankern.

TOP 5 Antrag des Eduard-Mörke-Hauses

Der Antrag wird von der MAV eingebracht. Dazu informiert Uli Maier, dass der AGMAV-Vorstand auf Grund der Tarifentwicklung die Strukturdiskussion aussetzt. Der neue AGMAV-Vorstand soll dieses Thema angehen, um die derzeitige Struktur den veränderten Strukturen von außen anzupassen. Es folgen Redebeiträge mit folgenden Inhalten:

Wir haben regelmäßige Wahlen.

Eine Zersplitterung der Mitarbeiterschaft können wir uns nicht leisten.

Vorsitzende werden sinnigerweise von ihren Gremien gewählt.

Ein Überdenken der Strukturen und eine eventuelle Anpassung werden dem neuen AGMAV-Vorstand empfohlen.

Eine Wahl des Vorstandes ausschließlich in der Vollversammlung wird angeregt.

Der Antrag des Eduard-Mörke-Hauses wird zur Abstimmung gestellt.

Ergebnis:

14 Ja Stimmen, 18 Enthaltungen, 53 Nein-Stimmen Der Antrag hat nicht die erforderliche Mehrheit erhalten.

TOP 6 Verschiedenes

Es erfolgen noch die Informationen zum Wahlplakat (MAV-Wahl) und zum Fortbildungsheft.

Diakonisches Werk bereichert sich an der Not der Einrichtungen

Wenn eine diakonische Einrichtung in eine wirtschaftliche Notlage gerät, ist das für die Mitarbeitenden und auch für den Träger einer solchen Einrichtung eine Katastrophe. In der Regel zahlen die Beschäftigten mit Lohnabzug für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze, häufig genug verlieren Kolleginnen und Kollegen aber ihren Arbeitsplatz, laufen befristet Arbeitsverträge aus. Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung und AGMAV versuchen durch aktive Mitgestaltung wie Notlagenvereinbarungen, Wirtschaftsausschüsse die Einrichtung zu retten. Auch das Diakonische Werk ist gefordert und leistet aus dem Notfond Hilfe. Dieser Notfond wird aus den Mitgliedsbeiträgen der Einrichtungen gespeist, ist also dem DWW nur zur treuhänderischen Verwaltung anvertraut.

Als Skandal muss es allerdings bezeichnet werden, dass die Beraterische Unterstützung durch das Diakonische Werk mit horrenden Beratungshonoraren der Einrichtung in Rechnung gestellt wird.

Da tummeln sich zeitweise bis zu vier Berater aus den Bereichen Betriebswirtschaft, Pflege oder Betreuung, Organisationsmanagement, Hauswirtschaft; da werden teure Umstellungen der Software verlangt, das müssen weitere Dienstleistungen, wie die ZGAST in Anspruch genommen werden, da kommen außer der Reihe die Betriebsprüfer von Curacon (einer Diakonietochter) und alle halten die Hand auf. Für alle diese Berater muss die Einrichtung bezahlen, obwohl sie seit Jahren Mitgliedsbeiträge an das Diakonische Werk bezahlt hat.

Dabei geht es für die Kolleginnen und Kollegen in den Not leidenden Einrichtungen nicht um „Peanuts“, sondern um richtig viel Geld. Bis zu 150.000 € können zusammenkommen, wenn man Beraterhonorar und Organisationsumstellung zusammenrechnet. Das sind vier Stellen für qualifizierte Fachkräfte.

Es ist die Aufgabe eines Spitzenverbandes der freien Wohlfahrtspflege, ihre Mitgliedseinrichtungen zu unterstützen und zu beraten. Dafür zahlen die Einrichtungen ihre Beiträge. Wenn Beratung dann wirklich nötig ist, wenn es um den Erhalt der Einrichtung und vor allem wenn es um den Erhalt der Arbeitsplätze geht, dann saht das DWW ab.

Alles Neu!

Die AGMAV-Geschäftsstelle ist im März vom vierten Stock ins Erdgeschoss der Heilbronner Straße 180 umgezogen.

Doch diese räumliche Veränderung ist nicht alles: Endlich konnte ein verlässlicher Partner gefunden werden, der das altertümliche Verwaltungssystem auf einen modernen Stand brachte. Mit dessen Hilfe wird es den Kolleginnen im Sekretariat noch schneller gelingen, notwendige Informationen zusammen zu stellen. Natürlich hat dies insbesondere auch Auswirkungen auf das Anmeldeprozedere bei Fortbildungen. Ihr werdet also künftig viel schneller erfahren, ob ihr einen Platz bei der gewünschten AGMAV-Fortbildung ergattern konntet.

Auch für die Öffentlichkeitsarbeit ergeben sich positive Neuerungen.

In Zukunft werden alle MAVen, von denen uns eine dienstliche E-Mail-Adresse vorliegt, den AGMAV-Newsletter automatisch erhalten. Davon abgesehen bleibt selbstverständlich der bisherige Verteiler in Kraft und als MAV-Mitglieder könnt ihr euch weiterhin auch einzeln für den AGMAV Newsletter anmelden.

N/2/B/7 - was bedeutet was auf dem AGMAV Adressaufkleber?

N/2/B/7 z.B. bedeutet:

Region **Nord**

2 Delegierte - zu Voll- und Regionalversammlungen stimmberechtigt

Behindertenhilfe

7 MAV-Mitglieder

Für ./B/ ... kann auch stehen

J → Jugendhilfe

A → Altenhilfe

K → Krankenhaus

V → Verschiedenes, auch Krankenhaus oder Verwaltung

Für N ... kann auch stehen

S → Region Süd

W → Region West

O → Region Ost

Wichtig für euch ist die **Delegiertenzahl**. Aber natürlich können nach Beschluss der MAV noch mehr KollegInnen als Gäste an den Versammlungen teilnehmen!

Viele Termine:

Tagung:

Die Zukunft des Dritten Wegs

12.12.2008 - 13.12.2008 in Bad Boll

Das kirchliche und diakonisch-soziale Leben steht unter dem wachsenden Druck der Ökonomisierung. Dabei tragen Kirche und Diakonie Verantwortung für sozialetische Werte und stehen in der Pflicht, mit den eigenen Beschäftigten ethisch verantwortlich umzugehen. Um ihrer Glaubwürdigkeit willen ringen Kirche und Diakonie um den richtigen, einen ethisch verantwortbaren Weg. Es stellt sich die Frage: Ist es der dritte Weg? Gibt es Alternativen?

Referentinnen / Referenten: Hermann Lührs - Politikwissenschaftler, Tübingen

Leitung: Jens Junginger, Wolfgang Lindenmaier

Anmeldungen und Nachfragen bei: petra.randecker@ev-akademie-boll.de

Fachtag Krankenhäuser:

Donnerstag, 29.05..2008

Arbeitskreise der AGMAV

... stehen grundsätzlich jeder/m MitarbeitervertreterIn zur Teilnahme offen.

Damit man nicht verhungern oder verdursten muss, sollte man sich jedoch vorher bei der Geschäftsstelle anmelden: E-Mail Dueringer.S@diakonie-wuerttemberg.de oder telefonisch über 0711-1656 266

Folgende Termine stehen fest:

AK Lehrkräfte:

1.07. 08 im Sonnenhof, Schwäbisch Hall

AK Gleichstellung:

11.07.08 im Diakonischen Werk Stuttgart

AK Hauswirtschaft und Technik:

25.06.08 im Diakonischen Werk Stuttgart

AK Jugend- und Auszubildendenvertretung:

25. 07.08 in Reutlingen

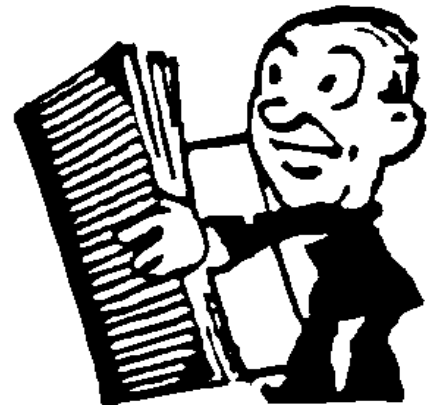
26. 09.08 in Stuttgart

30. - 31.10.08 Tagung der JAVen in Stuttgart-Feuerbach

Weitere Infos auf der Homepage der AGMAV bei → wir über uns → Arbeitskreise

D'r Guschdaf hot gsait...

„Jetzed, komm no her ond setz de noa“, mein Freind Guschdaf wenkd me an sein Tisch em Ochsen. „Komm, i lad de zua mer Vierdele ei“. I war ganz verblifft, normalerweis isch mein Freind Guschdaf eher en Geizkragen und krandelt vor sich noa. „Was isch passiert, Guschdaf,“ hani gfroagd. „Hasch im Lotto gwonnen oder isch dei Erbtante gschdorba?“ „Noi, des net, aber jetzd gibds bei ons doch endlich amol wiadr richdig meh Geld.“ D'r Guschdaf hod sei Glas ond zwei Fenger glupfd ond d'r Ochsenwirt hod dia Flasch mit dem guata Drollenger vorghold, den d'r Guschdaf sonsch blos am Sonntag drinkt. „Wieso kriagsch dua jetzt meh Geld?“ I han gar nix meh verschdanda. „Ha guck d'r doch mol den Tarifabschluss oa,“ d'r Guschdaf ziaht a Fluagblad aus der Tasch ond schiabs mer üba da Tisch niaber. Des war a Fluagblad von onserer Gwerkschafd zom Tarifabschluss. „Doa kannsch es lesa, faschd 8% kriaged mer mehr.“ I han blo-as glachd ond d'r Guschdaf gfroagd: „Ja hasch jetzed en deem Heim kindigt?“ „Noi warrom!“ d'r Guschdaf had me ganz beleidigd ooguckd. „Warom soll i ausgrechend jetzd kindiga, wenns endlich me Geld gibd?“ „Hano,“ han i zuem gsagd, „weil des ja an ganz guader Abschluss isch, aber erschdens kannsch net rechne, ond zwoitens schafftsch dua doch en dr Diakonie, doa gild der Abschluss doch gar net.“ D'r Guschdaf had me oguckd als wäre i en Geischd. „Worum soll i jetzd nemme rechne kenne?“ „Ha koasch du mir sage, worum 50 Euro ond 3,1 % fier des Jahr ond 2,9 Prozent fiers nächste Jahr 8% gebe sollet? I kao jedenfalls rom ond nom rechne, bei mir en der Tasch machd des koine achd Prozent aus.“ Em Guschdaf seim Gsichd had mer oasehe kennt, wias em Kopf schaffd, aber zumer Ergebnis isch er woll net kommet, den er had me gfroagd: „Ond warum soll i des net kriage, egal obs jetzd sechs oder achd oder wie viel Prozent des au immer gibd.“ „Ha weil du doch en der Kirch schaffsch, oder besser en der Diakonie ond net em öffendliche Dienst. Ond en de Diakonie gild der TVöde net.“ „Ha jetz koasch me amol kreizweis, doa hen se doch allweil gschriea, dass au en der Diakonie der TVöde



eigfieri wird.“ D'r Guschdaf ziagd des Bläddle von dere AGMAV raus ond häld mers vor d'Noas. „Ha joa, des hend dia schoa gschriaba, aber se hend ned dazu gschriaba, wenn se den der TVöde iabernemma welled. Ob des des Jahr oder nächste Jahr isch, des woiß mer ned.“ Während i des so gsagd han, isch em Guschdaf sein Kopf emmer reder gworda, i han mer scho Sorga gmachd, das er jetzd noa platzd, sein Meggel. Aber der Guschdaf had blos sei Glas ghoba ond had zom Ochsenwirt nom gschria: „No a Viertele, aber nemme von deem teura Drollenger, s' langd au der billige.“

Impressum AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)
im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Susanne Haase, Sabine Handl-Bauer
v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier

Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51
70010 Stuttgart

Druckerei Schweikert, Obersulm