





Nr. 94 Oktober 2008



Berlin zeigt's:

Nicht jammern, handeln!

Gemeinsam für die Refinanzierung unserer Arbeit!

Mitteilungen für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

aus dem Inhalt

weine weinung: von vvoitgang Lindenmaier	S. 3
Bad Boller Tarifeinigung oder:	
Interessenausgleich ist ein schwieriges Geschäft	S. 4
"Christliche Tarifpolitik nach Gutsherrenart"	S. 6
Die Übernahme des TVÖD in die AVR zum 1.1.2009 – was passiert?	S. 7
AVR DW EKD: Immer noch keine Einigung über Vergütung auf Bundesebene	S. 10
Der VdDD behauptet: Diakonie ist selbst für zukunftsfähigen Flächentarif zuständig	S. 11
Arbeitnehmerseite sagt: Verhandlungen gescheitet, keine Zwangsschlichtung!	S. 12
Ver.di ruft Diakonie zu Tarifverhandlungen auf und kündigt Warnstreiks an	S. 13
Kirchengerichtsurteil stärkt MAVen: Anspruch auf Wirtschaftsabschluss!	S. 13
Der Deckel muss weg! Berlin, ich war dabei!	S. 15
Der neue AGMAV Vorstand stellt sich vor	S. 16
Hat der 3. Weg eine Zukunft? Tagung in Bad Boll vom 1213.12.2008	S. 18
Ergebnisse der Wahlen in den Regionalversammlungen	S. 18
Protokoll der Vollversammlung vom 17.7.2008	S. 19
Ausblick: Fachtag Arbeitskreis Gleichstellung am 6.03.2009	S. 20
Pflegezeitgesetz: Ansprüche der Beschäftigten	S. 21
Not macht erfinderisch - oder was der Notfond mit Notlagen zu tun hat	S. 25
LAG Urteil zu Zustimmungsverweigerung per E-Mail	S. 26
Gegendarstellung des DWW zu Artikel in Ausgabe 93	S. 26
Information: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verbietet Vergütung nach Lebensalter (Lebensaltersstufen)	S. 27
Termin für 2008 und 2009	S. 29
D'r Guschdaf hot gsait	S. 30

www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

meine meinung



Nun ist also fast so weit, der TVöD wird Basis der AVR Württemberg, ein toller Erfolg!

Unsere Beharrlichkeit hat sich gelohnt. Die Mühen und die zum Teil heftigen Auseinandersetzungen haben sich nicht nur sozialpolitisch, sondern auch materiell gelohnt. Während die 1,2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Kirchen zum Teil heftige Absenkungen in Kauf nehmen mussten, während es in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene immer noch keine Einigung über eine Gehaltserhöhung gibt, nehmen wir an den Steigerungen des öffentlichen Dienstes teil.

Das ist gut so! Denn die Beschäftigten der Diakonie leisten gute Arbeit auch und vor allem im Auftrag des Staates. Daher dürfen sie nicht schlechter gestellt werden als die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die in den öffentlichen Einrichtungen dasselbe leisten. Daher war es auch wichtig, dass wir den Tarifkampf der Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes unterstützt haben. Dranbleiben am öffentlichen Dienst heißt auch, nicht durch diakonisches Lohndumping die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst zu gefährden.

Wir sind keine Konkurrenten! Diakonie und öffentliche Sozialeinrichtungen haben die Aufgabe, die sozialen Bedürfnisse und

Rechte der Menschen in diesem Land zu sichern. Dafür kämpfen wir, dafür gehen wir gemeinsam, wie zuletzt in Berlin, auf die Straße. Schön wäre es, wenn auch die diakonischen Arbeitgeber einsehen würden, dass nicht Marktbeherrschung Ziel diakonischer Arbeit sein sollte, sondern die Sicherstellung sozialer Hilfeleistung in hoher Qualität.

Das geschlossene Auftreten von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Patientenverbänden in Berlin für eine bessere Finanzierung des Gesundheitswesens, sollte uns Mut machen.

Dass diese Diskussionen nun wieder geführt werden, ist ein Ergebnis der "Tarifauseinandersetzung".

Vielleicht schaffen wir es ja auch mit der gleichen Beharrlichkeit die Tarifflüchter zu überzeugen, dass billiger Lohn auch billige Leistung bedeutet. Wer die Rechtsform diakonischer Einrichtungen ändert, um sich aus der tarifpolitischen Verbindlichkeit zu schleichen, betrügt nicht nur seine Beschäftigten um ihren gerechten Lohn, er betrügt auch die Menschen, die auf unsere Hilfe angewiesen sind und er betrügt nicht zuletzt auch die Kirche, von der der Auftrag für die Einrichtung kommt.

Wer anderen Diakonie vorgaukelt, schadet allen, nicht zuletzt der Einrichtung, da Lohndumping dauerhaft die Refinanzierung sozialer Arbeit in Frage stellt. Nicht nur die Mitarbeiterseite sollte deshalb die Tarifflüchter beim Namen nennen, auch die verbliebenen tariftreuen Arbeitgeber sollten sich gegen diese Politik zur Wehr setzen und den Aus- und Neugründern klar machen:

Tarifflüchter schaden der sozialen Arbeit!

Euer

Dolfgang hideumans

Bad Boller Tarifeinigung oder: Interessenausgleich ist ein schwieriges Geschäft

Nachdem die Tarifreform für die Diakonie in Württemberg im Frühsommer dieses Jahres kurz vor dem Scheitern stand wurde in Absprache zwischen diakonischen Arbeitgebern und AGMAV der Versuch unternommen, in einer dreitägigen Klausurtagung doch noch eine Einigung zu erzielen. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission benannte Verhandlungsgruppe zur Tarifreform wurde dazu um die Vorsitzenden von Trägerversammlung und Kommission für Unternehmensfragen auf Arbeitgeberseite sowie um die beiden stellvertretenden AGMAV-Vorsitzenden -Wolfgang Lindenmaier und Hanno Zinßer erweitert.

Aus den drei Verhandlungstagen im Kurhaus wurden dann fünf Tage und teilweise wurde sogar bis in die Nacht hinein intensiv verhandelt. Für alle Beteiligten waren diese Form und die Intensität der Verhandlungen neue Erfahrungen und alle haben ganz praktisch erlebt, dass Interessenausgleich ein schwieriges Geschäft ist. Gleichwohl war bei allen Beteiligten ein fester Einigungswille vorhanden. Ergebnis der Verhandlungen sind die zwischenzeitlich als "Eckpunkte der Bad Boller Einigung zur Neugestaltung der AVR-Württemberg" bekannt gewordenen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission am 25. Juli 2008.

In diesen Eckpunkten wurden die grundlegenden Strukturen für ein neues Arbeitsrecht der Diakonie in Württemberg definiert. Unter Beachtung des politischen Willens der evangelischen Landessynode wurde nicht nur die neue AVR Württemberg auf Grundlage des TVöD beschlossen, sondern auch wie in Zukunft rechtssicher auch die AVR der Bundesdiakonie angewandt werden kann.

Gelungen ist dies durch das "Büchermodell", die AVR Württemberg wird in Zukunft aus mehreren Büchern bestehen, ähnlich wie das Sozialgesetzbuch.

Die Grundlage, das 1.Buch wird die AVR in der Fassung TVöD sein, die AVR DW EKD wird als ein weiteres Buch in die AVR Württemberg eingearbeitet. Weiter soll in der AVR Württemberg auch die Überleitung und die dafür erforderliche Dienstvereinbarung formuliert und verbindlich festgelegt werden.

Die Tarifeinigung auf dieser Basis hat zuvor hat die breite Zustimmung sowohl der entsprechenden Arbeitgebergremien als auch des Vorstandes und der Vollversammlung der AGMAV gefunden. Damit müsste man eigentlich von einem tragfähigen Kompromiss ausgehen können.

Während infolge der Eckpunktebeschlüsse intensiv – sowohl in der Verhandlungsgruppe als auch in der Redaktionsgruppe – weiter gearbeitet wird, gefährden einseitige Machtdemonstrationen in verschiedenen diakonischen Einrichtungen den hart erarbeiteten Kompromiss.

Die Herren Wanning, Rentschler, ... Einseitige Machtdemonstrationen gefährden Tarifeinigung

Davon abgesehen, dass mehrere Mitgliedseinrichtungen Tochterunternehmen insbesondere zur einseitigen Festlegung des Tarifrechts durch den Arbeitgeber gegründet haben, wird in einigen Einrichtungen Druck ausgeübt um zu einem anderen, vom Arbeitgeber gewünschten Arbeitsrecht zu kommen, teilweise wird dies auch rechtswidrig durchgezogen. Während der Gründung von Tochterunternehmen zur einseitigen Tariffestlegung rechtlich nicht ohne weiteres beizukommen ist, wird hier doch zumindest gegenseitiges Vertrauen zerstört. Dies geschieht sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf Landesebene und wirkt sich somit nachhaltig auch auf das weitere Verhandlungsklima aus. Auf alle Fälle kann in diesen Einrichtungen nicht davon gesprochen werden, dass ein Interessenausgleich im Sinne des 3. Weges stattfindet. Diese Vorstände und Geschäftsführungen praktizieren den 1. Weg.

Noch deutlicher und krasser wird dies bei Geschäftsführern wie Wanning und Rentschler. Ein verheerendes Beispiel finden wir in Mariaberg. Vorstand von Mariaberg e.V. ist Thilo Rentschler. Unter seiner Verantwortung wurden mehrere Tochterunternehmen gegründet, die Aufgaben übernehmen, welche bislang durch den e.V. wahrgenommen wurden. In diesen Tochterunternehmen wird das Tarifrecht ebenfalls einseitig festgelegt und den betroffenen Mitarbeitenden in Mariaberg e.V. wird "angeboten", dass sie sich auf Stellen in den GmbH's bewerben können. Dies allerdings zu den Bedingungen, die dort gelten und mit dem Wissen, dass ihre Tätigkeiten in Mariaberg e.V. weg fallen. Haben diese Kolleginnen und Kollegen wirklich die Wahl?

Allen voran jedoch wieder einmal Wolfgang D. Wanning, der unverfroren sogar darauf Wert legt, als "Gutsherr" in der Presse tituliert zu werden (Siehe hierzu "Christliche Tarifpolitik nach Gutsherrenart – Stuttgarter Zeitung vom 19.08.2008, hier auf S. 6).

Herr Wanning ist Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung und er rühmt sich, gleichzeitig Geschäftsführer der größten diakonischen, als auch der größten privaten Altenhilfeeinrichtung in Baden-Württemberg zu sein.

Er stellt Mitarbeitende und Mitarbeitervertretungen vor die Entscheidung, entweder schlechtere Tarife zu akzeptieren oder aber nicht mehr in die Häuser, in denen sie arbeiten zu investieren. Dazu überschreitet er seine Kompetenzen, indem er die tariflich festgelegten Mindestbedingungen unterschreitet. Mit anderen Worten könnte man sagen, Wanning suggeriert seinen Mitarbeitenden und seine MAVen die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplat-

zes, so dass sie schlechtere Tarife akzeptieren und er betrügt sie mit der Unterschreitung der tariflichen Mindestbedingungen um ihre vereinbarten Rechte.
Dies sind nur zwei Beispiele und die eine oder andere MAV könnte sicher über die Umtriebe ihrer Geschäftsführung berichten. Auf alle Fälle haben zumindest diese zwei Geschäftsführer nicht verstanden, dass auch im kircheneigenen 3. Weg der Interessenausgleich in der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgt und nicht auf betrieblicher Ebene oder gar einseitig durch "Gutsherrenart".

Der Zusammenhalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Mitarbeitervertretungen und der AGMAV macht uns stark

Da dieses unsägliche Vorgehen die Tarifeinigung insgesamt und darüber hinaus die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie gefährden, sollte man meinen, dass entweder der Dachverband - das Diakonische Werk Württemberg – oder aber die Aufsichtsgremien der Einrichtungen – in denen ja auch kirchliche Würdenträger Verantwortung haben - dem Treiben Einhalt gebieten. Doch ehrlich gesagt, von keiner der beiden Seiten kann ich irgendwelche Hilfe erkennen. So wie das bisher in den Verhandlungen Erreichte dem starken Zusammenhalt von Mitarbeitenden, MAVen und der AGMAV zu verdanken ist, so werden wir uns auch weiterhin selber helfen müssen. Das heißt wir müssen auch zukünftig durch breite Information und Mobilisierung sowohl Inhalte, als auch Verbindlichkeit unseres Arbeitsrechts durchsetzen. Dabei dürfen wir getrost daran denken, dass wir mit dem Einsatz für unsere Arbeitsbedingungen immer auch um den Wert der sozialen Arbeit kämpfen und um die Frage ob wir auch künftig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere Arbeit finden. Eine höchst diakonische Aufgabe. Also: Bleiben wir dran!

Uli Maier AGMAV-Vorsitzender

Thistiche Tarifoolitik nach Gutsherrenart

Evangelische Heimstiftung verteidigt die Auslagerung von Betrieben – Mitarbeiter zeigen Verständnis für Unternehmenskurs

Die württembergische Diakonie will den Trend zu Auslagerungen in ihren Reihen stoppen. Dabei soll das neue kirchliche Tarifwerk helfen. Beim größten Sozialunternehmen unter ihren Mitgliedern stößt der Vorstoß auf Skepsis: Die Heimstiftung warnt vor wirtschaftlichen Risiken.

Von Michael Trauthig

gründeter Gesellschaften so hoch ist, weckt Hauptgeschäftsführer Wolfgang Wanning ausstrahlt, ist angesichts dieser Superlative verständlich. Aber auch dass bei keinem gelische Heimstiftung ist mit 6800 Plätzen größte Anbieter von Altenhilfeleistungen in 2250 sozialen Einrichtungen, die zum Diakonischen Werk Württembergs (DWW) gehören. Das Selbstbewusstsein, das ihr keine Selbstzweifel bei dem Mann. Fast ein chen GmbHs, sagt Wanning freimütig. Dabei dort das kirchliche Arbeitsrecht mit seinem Mitbestimmungsmöglichkeiten und höheren Genauso sieht ein Platzhirsch aus: Die Evanund rund 6000 Beschäftigten nicht nur der Baden-Württemberg, sie steht auch deutschlandweit an der Spitze aller kirchlichen Altenpflegeträger und ist der größte Konzern unanderen Mitglied des DWW der Anteil ausge-Viertel aller Leistungen erbringe man in soldiese Gesellschaften umstritten, wei Farifen auf der Strecke bleibt

Jainen auf der Strecke bitelt.

"Die Löhne werden einseitig vom Arbeitgeber nach Gutsherrenart festgesetzt", gibt Wanning ehrlich zu. Tatsächlich reden weder Gewerkschaften noch die kirchlichen, paritätisch besetzten Kommissionen ein Wort mit. Die Heimstiftung glaubt, nur so sich im heiß umkämpften Sozialmarkt, wo auch die Tagessätze kaum noch steigen, behaupten zu können. "Andernfalls wären wir pleitegegangen oder hätten Standorte aufgeben müssen", betont Wanning. Seit rund fünf Jahren folgt



Die Pflege alter Menschen ist eine anspruchsvolle Aufgabe, nur leider manchmal äußerst schlecht bezahlt, weil der Sozialmarkt eine heiß umkämpfte Branche ist.

der Konzern der Strategie, neue Häuser nur noch in dieser Rechtsform zu errichten.

andere große Träger, die ähnlich verfahren – wie Fast ebenso lange steht er dafür – wie andere große Träger, die ähnlich verfahren – in der Kritik. Das Vorgehen vertrage sich mit den 'Pflichten eines DWW-Mitglieds, heißt es. Dieses Urteil hat kürzlich ein Rechtsgutachten gefällt und dem evangelischen Wohlfahrtsverband den Ausschluss solcher Sünder nahegelegt. Wanning tut die Expertise aber als unqualifiziert ab. "Die Kirchlichkeit unserer Arbeit entscheidet sich nicht an Formalien", sagt der Betriebswirt, der früher einen Versicherungskonzern geführt hat.

Bei dem Thema kann der gebürtige Ostpreuße sofort die Tonart wechseln, nicht mehr wie ein Ökonom, sondern wie ein Pfarrer reden und dennoch authentisch wirken. "Entscheidend ist, dass wir mit unserer Zuwendung zum Menschen die Liebe Gottes erfahrbar machen", sagt er und führt so sehr

weiche Kriterien zur Selbstrechtfertigung ins Feld. Er schiebt allerdings nach, dass sich die Mitarbeiter zu den Handlungsgrundsätzen der Stiftung bekennen, es Gottesdienste und Andachten sowie gute Beziehungen zu den Kirchengemeinden gebe. Deshalb empfindet es Wanning auch kaum als Etikettenschwindel, dass seine Tochterunternehmen, die formal nicht zum DWW gehören, dennoch mit dem Kronenkreuz der Diakonie werben.

Die Spitze des Wohlfahrtsverbands sieht dies anders. Sie hofft, dass die jüngste Tarifeinigung mit ihren Öffnungsklauseln ebenso hilft, die ausgelagerten Betriebe zurückzuholen wie das Rechtsgutachten. Wanning gibt sich ob solcher Aussichten aber zurückhaltend. Er rechnet vor, dass die verabredeten Lohnsteigerungen für die kirchlichen Häuser fast seinen gesamten Gewinn des Vorjahres auffressen. Den brauche man aber für Investitionen. "Es kann sein, dass wir nun weitere Küchen outsourcen müssen", sagt der Ge-

schäftsführer gar. Allerdings weiß er natürlich auch, dass eine Entlastung durch möglicherweise höhere Pflegesätze winkt und dass das Image unter der fortgesetzten Tarifflucht leiden könnte. Als Ausweg bietet sich neuerdings der gegenüber dem württembergischen Vertragswerk günstigere Tarif der Evangelischen Kirche in Deutschland an. Dass die bis jetzt besser gestellten Mitarbeiter sich aber auf eine solche Regelung einlassen, ist keineswegs gewiss. "Wir hoffen, dass wir Anfang nächsten Jahres zu Lösungen kommen", sagt der Sprecher des Diakonischen Werkes vage zu solchen Perspektiven.

ter arbeitslos und sagt: "Ich habe großes Glück gehabt, hier unterzukommen." Nun Für Wanning ist eine derartige Reform bis jetzt lediglich eine "Vision". Diese scheint vom Alltag der Beschäftigten in den Heimen die als Geringqualifizierte, im neuen, freundlich wirkenden Pflegezentrum Alfdorf-Pfahlbronn besonders wenig verdienen. 8,15 Euro kein Wort der Klage über die Lippen der Hauswirtschaftskraft, die die Bewohner gerade bei den Mahlzeiten betreut. Die 52-Jährige hat früher am Band gearbeitet, war spägenießt sie den Umgang mit den alten Menschen, findet die Höhe des Gehalts nicht so wichtig und wünscht sich nur, dass ihr Teilohnehin meilenweit entfernt. Die Hauswirtschafterin Gisela Bergmann gehört zu denen ist die unterste Lohnstufe. Dennoch kommt

zeitjob einst aufgestockt wird.
Ähnlich empfindet die Pflegehelferin Marianne Schneider. 9,20 Euro verdient sie pro Stunde, hat weniger Urlaub und eine höhere Wochenarbeitszeit als ihre Kollegen im kirchlichen Tarif. "Das interessiert mich nicht", sagt die Frau. "Mein Mann kriegt Rente ich bin wunschlos glücklich", erklärt die 48-Jährige. Sie lobt besonders die menschliche Atmosphäre in dem christlich geprägten Umfeld. Die Rahmenbedingungen, so scheint es, sind manchmal wichtiger als Lohntabellen.

Stuffgarte Zeitung V. 19.08.08

Die Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg zum 1.1.2009

I. Allgemeines

1. Aufbau der "neuen AVR-Württemberg"

Zum 1.1.2009 soll unsere "alte" AVR-Württemberg auf den TVöD umgestellt werden. Hierzu hat die Arbeitsrechtliche Kommission in Württemberg in ihrer Sitzung am 25. Juli 2008 Eckpunkte beschlossen, die nun in der Folge redaktionell umgesetzt und am 5. Dezember 2008 in Form einer Arbeitsrechtsregelung beschlossen werden sollen.

Nach der Bad Boller Grundeinigung wird die AVR-Württemberg in verschiedene Bücher aufgeteilt sein. Zum Zeitpunkt der Einigung hat man sich sechs Bücher mit folgenden Inhalten vorgestellt:

Die "neue" AVR-Württemberg

1. Buch:

AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD und des TVAöD und ergänzende Tarifverträge

2. Buch:

Überleitungsregelung AVR alt auf AVR-Württemberg neu (TVöD)

3. Buch :

Regelung zur Anwendung AVR-Württ. in der Fassung DW EKD einschl. Überleitung und Dienstvereinbarungstext

4. Buch:

AVR-Württemberg in der Fassung DW EKD einschl. Anlagen

5. Buch:

Bestandssicherungsregelungen

6. Buch:

übergreifende Zusatz- und Sonderregelugen (bisherige und zukünftige Regelungen)

Die neue AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD und des TVAöD wird danach künftig im **Ersten Buch** enthalten sein, sie ersetzt unsere bisherige AVR-Württemberg, die bis 31.12.2008 anzuwenden und dem "alten BAT" nachgebildet ist.

Für diese neue AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD – Erstes Buch – gilt folgender Grundsatz:

Es gilt der TVöD in der kommunalen Fassung und die den TVöD ergänzenden Tarifverträge, es sei denn, die Arbeitsrechtliche Kommission in Württemberg bestimmt etwas Anderes.

Damit sind wir von nun an unmittelbar an die Regelungen des TVöD gekoppelt. Künftige Änderungen des TVöD werden in unsere Regelungen der AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD automatisch einfließen, wenn nicht eine der antragsberechtigten Stellen in der Arbeitsrechtlichen Kommission hiergegen Einwendung erhebt.

Da die neue AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, die ab 1.1.2009 neu eingestellt werden, sondern für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist die Frage der Überleitung zu regeln. Unsere Überleitungsregelung wird dem Überleitungstarifvertrag (TVÜ-VKA) des öffentlichen Dienstes nachgebildet und im **Zweiten Buch** der neuen AVR-Württemberg verankert sein.

2. Was bedeutet diese "Tarifübernahme" für die Mitarbeitervertretungen?

Für unsere Mitarbeitervertretungen, die in ihrer Einrichtung eine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG abgeschlossen und die AVR-Württemberg vereinbart haben, wird dann künftig dieses

Erste und Zweite Buch der AVR-Württemberg

maßgebend sein. Für die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dann ab 1.1.2009 automatisch die neuen AVR-Württemberg auf der Grundlage des TVöD einschließlich der entsprechenden Überleitungsregelungen des Zweiten Buches gelten.

Die Mitarbeitervertretungen müssen hierzu nichts tun!

II. Die Überleitung der Bestandsmitarbeiter auf die neue AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD

Was können wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jetzt schon sagen?

Im Rahmen unserer Rechtsberatung in der AGMAV-Geschäftsstelle haben wir erfahren, dass sich einige Personalabteilungen von diakonischen Einrichtungen schon mal "warmlaufen" und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits Umstellungsrechnungen von ihrer derzeitigen Vergütungen auf die neuen Entgeltgruppen und Stufen des TVöD aushändigen. Natürlich kommen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Interessensvertretung und wollen wissen, ob diese Umrechnung stimmt.

Liebe Mitarbeitervertretungen! Aufpassen! Erst dann, wenn uns geeinigte Texte vorliegen, d.h. erst wenn die Regelungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg am 5. Dezember 2008 beschlossen sind, könnt Ihr konkrete Auskunft über die Überleitung und die Tabellen im Bereich der AVR-Württemberg geben.

<u>Aber bereits jetzt könnt Ihr auf folgendes</u> hinweisen:

Die Überleitung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Stichtag 1.1.2009 bereits in der Einrichtung angestellt sind, soll nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg entsprechend den Überleitungsregelungen des TVÜ-VKA erfolgen.

Auch hier gilt der Grundsatz:

Es gilt der TVÜ-VKA und ergänzende Tarifverträge, es sei denn, die Arbeitsrechtliche Kommission in Württemberg bestimmt etwas Anderes.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis über den 31.12. 2008 hinaus ununterbrochen fortbesteht, werden **übergeleitet**. Dies bedeutet, sie erhalten bestimmte Besitzstandssicherungen nach den Regelungen der AVR-Württemberg auf der Basis des TVÜ-VKA, die neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht haben.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass niemand aufgrund der Überleitung in das neue Tarifwerk weniger verdient als vorher!

Nicht übergeleitet werden: Kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV -(Stichwort: "weniger als zwei Monate bzw. bis zu 50 Arbeitstage im Jahr")

Die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Re-

gelungen des TVÜ-VKA erfolgt in folgenden Schritten:

1. Zuordnung der Vergütungsgruppe zu einer Entgeltgruppe des TVöD

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf der Basis ihrer Eingruppierung zum Stichtag 31.12.2008 mittels einer Zuordnungstabelle (Anlage 1) einer Entgeltgruppe der Grundentgelttabelle überführt, der der Anlage 1 des TVÜ-VKA entspricht.

Daher ist wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Umstellung korrekt eingruppiert sind. Die MAV hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung nach § 42 Buchst. c) MVG und somit auch ein Initiativrecht nach § 47 MVG!

2. Ermittlung der Stufe

- Ermittlung des Vergleichsentgelts
- Bildung einer individuellen Zwischenstufe bzw. individuellen Endstufe
- Überleitung aus dem BAT-Tabellensystem in die individuelle Zwischenstufe

3. Prüfung, ob Aufstiege zu berücksichtigen sind

4. Prüfung, ob Strukturausgleich gewährt wird

5. Besitzstandsregelungen

Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile werden als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange Kindergeld nach dem EStG oder Bundeskindergeldgesetz ununterbrochen gezahlt wird oder würde. Die Besitzstandszulage endet bzw. verringert sich grundsätzlich mit dem erstmaligen Wegfall des Kindergeldes. Die Besitzstandszulage lebt nicht wieder auf, wenn der Kindergeldbezug nur vorübergehend unterbrochen war und danach wieder einsetzt.

Nach Ablauf von 2 Jahren – bei uns also zum 1.1.2011 – sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die nächst höhere reguläre Stufe aufsteigen. Gleichzeitig beginnt die jeweilige Zeit für das Aufsteigen in die nächst höhere Stufe.

III. Die erste Stufe der Tariferhöhung im Bereich der AVR-Württemberg

Nach der Bad Boller Grundeinigung soll ebenfalls zum 01. Januar 2009 die erste Stufe des aktuellen Tarifabschlusses im Öffentlichen Dienst umgesetzt werden.

Daher ist unmittelbar nach Überleitung in die entsprechende Entgeltgruppe und Stufe die Individuelle Zwischen – bzw. Endstufe um einen Sockelbetrag in Höhe von 50 EURO sowie eine lineare Erhöhung um 3,1 % zu erhöhen.

Bitte beachten! Die Umstellung der AVR-Württemberg auf den TVÖD und die Tariferhöhung sollen zum gleichen Zeitpunkt erfolgen. Es ist aber zunächst die Umstellung auf der Basis der "alten TVÖD-Tabellen" umzusetzen und danach die Tariferhöhung (50€ + 3,1%) auszurechnen.

IV: Vorbehalt der Gesamteinigung über die Eckpunkte der Bad Boller Einigung

Die Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg – und damit die oben stehenden Ausführungen - stehen unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung über sämtliche Punkte des "Tarifpaketes", die in den Eckpunkten der Bad Boller Einigung zur Neugestaltung der AVR-Württemberg beschlossen wurden.

Andrea Unterweger-Rösiger Geschäftsführerin der AGMAV

Immer noch keine Einigung über Vergütung auf Bundesebene (Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD)

Diakonische Arbeitgeber verweigern Verhandlungen und setzen stattdessen auf die Zwangsschlichtung.

Seit fast einem Jahr wird in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen

In der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (AK DW EKD) werden die Arbeitsvertragsrichtlinien der sog. "Bundes-AVR" (AVR DW EKD) verhandelt. Sie ist paritätisch besetzt durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite mit insgesamt 24 Sitzen aus den Diakonischen Werken der EKD.

Werkes der EKD um eine Tariferhöhung für die mehr als 200 000 Beschäftigten der Einrichtungen, die die Bundes

AVR anwenden, gestritten. Das Angebot der Arbeitgeber lag zuletzt immer noch deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Als besonders schwierig empfanden die Arbeitnehmervertreter, dass die Arbeitgeberseite darauf bestand, dass kein Sockelbetrag als soziale Komponente gezahlt wird. Die weitere Lohnspreizung zwischen den unteren und oberen Lohngruppen sollte eher ausgebaut als reduziert werden. Die mühsam verhandelte Pflegezulage für die Altenpflegehelferinnen sollte auf die Tarifsteigerung angerechnet werden.

Die Arbeitnehmer riefen daraufhin die erste Stufe der Schlichtung an, in der Hoffnung, dass ein externer Schlichter gewissermaßen als Moderator die verfahrenen Verhandlungen wieder in Gang bringen könne. Aber auch der Schlichtungsausschuss unterbreitete ein Ergebnis, das zwar materiell ein wenig besser war, aber die Ungerechtigkeit der massiv abgesenkten unteren Lohngruppen nicht milderte. Das Ergebnis des Schlichtungsspruches liegt nur wenig unter dem Ergebnis des öffentlichen Dienstes, aber es verkehrt den tarifpolitischen Willen, der hinter dem neuen Tarif des öffentlichen Diensts stand. Es war das erklärte ziel der Gewerkschaft ver.di, dass in dieser Lohnrunde vor allem die unteren Lohngruppen im Blick sein

sollten. Diese Menschen sind durch die hohen Teuerungsraten besonders betroffen. Dieser Haltung schlossen sich die in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmervertreter aller Kommissionen an. Mit der Weigerung ein verbessertes Angebot zu unterbreiten zeigen die Arbeitgeber einmal mehr, welches Ziel sie mit dem Dritten Weg verbinden. Ihre strukturelle Überlegenheit soll gefestigt werden, die Marktbeherrschung eines angenommenen Sozialmarktes auf Kosten der Beschäftigten weiter vorangetrieben werden. Der Geschäftsführer des VdDD Dreyer hat genau dies, schon vor längerer Zeit in einer Rede beim Kongress des Bundesverbandes evangelischer Behindertenhilfeeinrichtungen betont.

Nun hat die Gewerkschaft ver.di die Konsequenzen aus dem mitarbeiterfeindlichen Verhalten der Arbeitgeberseite in der AKDW EKD gezogen. Sie hat den VdDD zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Der VdDD ist immerhin Mitglied des Bundesverbandes der Arbeitgeberverbände. Laut der Satzung gehört es zu einer der wesentlichen Aufgabe dieses Verbands Tarifverträge zu verhandeln. Ein Arbeitgeberverband, der Tarifgespräche mit der zuständigen Gewerkschaft verweigert gehört aus dem Bundesverband ausgeschlossen. Aber auch die Mitgliedseinrichtungen des VdDD müssen sich fragen lassen, warum sie Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, der Ihnen keinen anderen Nutzen bringt, wie die Mitgliedschaft in einem regionalen Diakonischen Werk. Warum zahlen unsere Einrichtungen Beiträge an einen Verband, der sich seiner ureigensten Aufgabe verweigert? In Zukunft wird auch in Verhandlungen über Notlagenregelungen zu prüfen sein, ob solche Ausgaben eingespart werden, bevor es an die Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Hier gilt im doppeldeutigen Sinne das alte Sprichwort: "Kleinvieh macht auch Mist".

VdDD behauptet: Diakonie ist selbst für zukunftsfähigen Flächentarif verantwortlich

Presserklärung am 01.10.08 "Diakonie ist selbst für zukunftsfähigen Flächentarif verantwortlich Gewerkschaftspolitische Parolen gefährden diakonische Angebote und Arbeitsplätze

"Wir lehnen Tarifvertragsverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di auf der Basis des Tarifvertrags des Öffentlichen Dienstes ab", erklärt Prof. Dr. Markus Rückert, Vorstandsvorsitzen-der des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland. "Wir verstehen das kirchliche Selbstbestimmungsprivileg auch als Verpflichtung zu einer verantwortungsbewussten Beschäftigungspolitik. Anders als im Öffentlichen Dienst, in dem seit 1991 mehr als zwei Millio-nen Arbeitsplätze verloren gegangen sind, wollen wir Beschäftigungschancen in der Diakonie erhalten und möglichst erhöhen. Weitere Rationalisierungspotentiale in diakonischen Einrichtungen sind begrenzt. Die Erhöhung des Ausgründungsdrucks steht dem vom VdDD verfolgten Ziel der Stärkung eines möglichst bundesweit geltenden Flächentarifs entgegen. Im Übrigen muss die selbstbewusste Wahrnehmung des diakonischen Auftrags immer auch die Budgets der Hilfebedürftigen im Auge haben. Wir respektieren die organisationspolitischen Eigeninteressen der Gewerkschaft ver.di, lassen uns aber von diesen diakoniefremden Motiven nicht die besondere kirchliche Verantwortung zur Mitgestaltung der Gesellschaft abnehmen. Entsprechend den veränderten Rahmenbedingungen der Wohlfahrtspflege in Deutschland und Europa haben wir die Interessen der Beschäftigten und Einrichtungen im Blick. Wir vertrauen auf die Sachgerechtigkeit einvernehmlich verabredeter Verfahren wie der aktuellen Schlichtung – das schließt die Kompromissfähigkeit aller Beteiligten ein "

Mit den erst 2007 modernisierten Arbeits-

vertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD hat die Diakonie ein Tarifsystem, das entwicklungsfähig ist und sowohl mitarbeiter- als auch klientenorientierte personalwirtschaftliche Elemente enthält. Auch insoweit ist es mit der Systematik des TvÖD nicht mehr vergleichbar. Hätte die Gewerkschaft ver.di ein konstruktives Interesse an diakonischer Tarifentwicklung, könnte sie ihre Ideen im Rahmen des Dritten Weges einbringen. Die Behauptung der Gewerkschaft, die laufenden Tarifgespräche seien gescheitert, weist Prof. Dr. Markus Rückert zurück. Ein Termin für die abschließende 2. Stufe der Schlichtung ist für Anfang November 2008 in Aussicht genommen. Das geregelte Verfahren soll bestehende Meinungsverschiedenheiten nicht zeitlich unbegrenzt offen lassen. Geregelte Schlichtungsverfahren gibt es auch in vielen Wirtschaftsbranchen und sogar im Öffentlichen Dienst.

Die so genannten "Warnstreiks", zu denen die Gewerkschaft aufruft, sind in der Diakonie übrigens unzulässig. Als Mittel des Arbeitskampfs entsprechen Streik und Aussperrung nicht dem kirchlichdiakonischen Verständnis eines gemeinsamen Sendungs- und Hilfeauftrags von Dienstnehmern und Dienstgebern. Dies ergibt sich aus dem grundgesetzlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Teilnehmer an illegalen Streikmaßnahmen müssen deswegen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Der Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD) vertritt als diakonischer Bundesverband die Interessen von rund 150 Mitgliedsunternehmen und fünf Regionalverbänden mit mehr als 350.000 Beschäftigten. Schwerpunkte der Verbandsarbeit sind die Weiterentwicklung des kirchlichdiakonischen Tarif- und Arbeitsrechts sowie Themen aus Personalwirtschaft und -management."

Erklärung der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW EKD): Verhandlungen gescheitert, keine Zwangsschlichtung

Die Tarifrunde 2008 ist gescheitert. Verhandelt wurde über die allgemeine Tarifanhebung und die Angleichung der Entgelte im Tarifgebiet Ost (Ost-

Angleichung). Der Schlichterspruch ist von Arbeitnehmerseite abgelehnt worden, weil damit nicht nur eine vollständige Abkoppelung von der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst sondern auch von der Caritas verbunden wäre. Evangelische Erzieherinnen, Altenpflegerinnen und Krankenschwestern dürfen nicht schlechter gestellt werden als ihre Kolleginnen in katholischen oder kommunalen Einrichtungen.

Die Arbeitgeber verfolgen mit der Abkoppelung vom öffentlichen Dienst und der Caritas nicht nur eine Absenkung des Tarifniveaus diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie leiten damit die Absenkung des Lohnniveaus im gesamten Sektor der sozialen Arbeit ein. Dieses hätte fatale Folgen auch für alle die Leistungen der Sozial- und Gesundheitsdienste in Anspruch nehmen. Ohne angemessene Bezahlung sinkt die Qualität. Zudem spalten sie mit ihrer Forderung nach deutlichen Lohnerhöhungen für die Besserverdienenden in den hohen Entgeltgruppen und geringen Lohnzuwächsen in den unteren Entgeltgruppen die Belegschaften und verletzen damit in eklatanter Weise die ethischen Grundsätze der Diakonie.

Das Verhalten der Arbeitgeber belegt, dass die Inanspruchnahme der "Dienstgemeinschaft" und die Behauptung, Tariffragen im Wege des Konsenses regeln zu wollen, nicht ernst gemeint sind. Es geht ihnen vielmehr ausschließlich darum, ihre ökonomischen Interessen durchzusetzen. Sie nutzen dabei ihre strukturelle Überlegenheit im sogenannten 3. Weg schamlos aus. Damit haben die Arbeitgeber der Arbeitsrechtlichen Kommission die Geschäftsgrundlage entzogen.

Die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission begrüßt es deshalb, dass die Gewerkschaft Ver.di den Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD), den Arbeitgeberverband der Diakonie, zu Tarifverhandlungen aufgefordert hat. Sie verurteilt die Einschüchterungsversuche des VdDD, der durch Androhung von arbeitsrechtlichen Schritten, das durch die Verfassung garantierte Streikrecht der Beschäftigten rechtswidrig einzuschränken versucht.

Leider verweigert der VdDD Tarifverhandlungen mit Ver.di. In einer Stellungnahme behauptet der VdDD, die Auseinandersetzung in der ARK befinde sich in der 2. Stufe der Schlichtung. Diese Ansicht ist falsch! Die 2. Stufe der Schlichtung ist nicht wirksam angerufen worden. Die Arbeitgeber der Diakonie, allen voran der VdDD, versuchen vielmehr durch eine rechtswidrige Zwangsschlichtung ihre strukturelle Überlegenheit weiter auszunutzen.

Die Arbeitnehmerseite der ARK hofft, dass die legitimen und legalen Aktionen der Beschäftigten (und dazu gehören auch Warnstreiks) zum Erfolg führen. Erfolg bedeutet, dass die Einkommenssteigerungen der Beschäftigen in der Diakonie genauso ausfallen wie im öffentlichen Sozial und Gesundheitsdienst und bei der Caritas.

Kassel, 08.10.2008

ver.di fordert Diakonie zu Tarifverhandlungen auf -Aktionen und Warnstreiks in diakonischen Einrichtungen

26. September 2008 - Pressemeldung:

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert den diakonischen Arbeitgeberverband VdDD (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) zu Tarifverhandlungen auf. "Die Verhandlungen um Lohnerhöhungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD sind gescheitert", sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Ellen Paschke.

ver.di rufe nun alle Einrichtungen, die nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) bezahlen, zu Aktionen bis hin zu Warnstreiks auf. "Es muss verhindert werden, dass die Diakonie auf Dauer von der allgemeinen Lohnentwicklung in der Branche abgehängt wird", betonte Paschke.

Hintergrund der Verschärfung des Tarifkonflikts ist der Versuch der diakonischen Arbeitgeber, die rund 150.000 Beschäftigten bundesweit von den Tarifen des öffentlichen Dienstes abzukoppeln. Gerade die unteren und mittleren Vergütungsgruppen sollen demnach weniger verdienen. Eine entsprechende Schlichtungsempfehlung hatte zuletzt die Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie als "völlig unzumutbar" zurückgewiesen

Gleichzeitig widersprach Paschke Gerüchten, Kirchenbeschäftigte dürften nicht die Arbeit niederlegen. "Streik ist ein Grundrecht, das allen Beschäftigten – auch in der Kirche – zusteht." Bereits im März 2007 hatten 400 Diakoniebeschäftigte in Stuttgart einen erfolgreichen eintägigen Warnstreik durchgeführt.

Um die Forderungen zu unterstreichen, ruft ver.di die Diakonie-Beschäftigten zudem zu einer Demonstration mit Kundgebung anlässlich der Diakonischen Konferenz in Hamburg am 22. Oktober 2008 auf.

Kirchengerichtshof stärkt die Position der MAV

Nach dem Urteil des Kirchengerichtshof haben die MAVen einen Anspruch auf die Überlassung des Jahresabschlusses und den Prüfbericht des Wirtschaftsprüfers.

In seinem Beschluss vom 1. Oktober 2007 hat der Kirchengerichtshof der EKD (I-0124/N29-07) dazu Stellung genommen, ob die verfahrensbeteiligte Dienststellenleitung verpflichtet war, der antragstellenden Mitarbeitervertretung den Jahresabschluss 2005 und weitere Unterlagen auszuhändigen.

Die Dienststellenleitung hatte die Auffassung vertreten, dass sie nicht zur Aushändigung des Jahresabschlusses nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers verpflichtet gewesen sei. Dieser Auffassung ist der Kirchengerichtshof nicht gefolgt und hat die Beschwerde der Dienststellenleitung zurückgewiesen.

Die Begründung des Kirchengerichtshofs nimmt zwar Bezug auf das Kirchengesetz der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG.K), doch die hierbei aufgeführten Regelungsinhalte stimmen in weiten Teilen wortgleich mit den entsprechenden Vorschriften des MVG-Württemberg überein. Folglich sind die vom Kirchengerichtshof veröffentlichten Ausführungen durchaus für solche MAVen im Bereich des MVG-Württemberg interessant, denen gegenüber die Überlassung des Jahresabschlusses nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers von Seiten der Dienststellenleitung bestritten wird.

Der Kirchengerichtshof führt in seiner Begründung aus, dass die Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 3, Satz 1 MVG.K verlangen kann, "dass ihr der Jahresabschluss für das Jahr 2005 nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ausgehändigt wird."

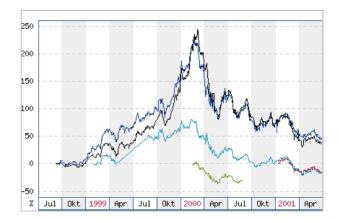
§ 35 Abs. 3, Satz 1 MVG.K lautet: "der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ih-

rer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen."

Die entsprechend wortgleiche Formulierung findet sich in § 34 Abs. 2, Satz 1 MVG-Württemberg.

Ausgehend von diesem Grundsatz wird in dem genannten Beschluss weiter ausgeführt:

"Der Jahresabschluss nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ist eine für die Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlage. Die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ist für eine Vielzahl von Aufgaben der Mitarbeitervertretung von Bedeutung. So trägt sie nach § 36 Abs. 1, Satz 2 MVG.K¹⁾ allgemein die Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle und damit auch für deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, ohne die die Aufgaben nicht erfüllt werden können. Die <mark>Ausübun</mark>g von Mitverantwortung fordert es, dass die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienststelle eingeschätzt werden können. Ohne die Kenntnis dieser Möglichkeiten kann die Mitarbeitervertretung nicht einschätzen, welche Belastungen eine Dienststelle tragen kann und was für ihre wirtschaftliche Entwicklung von Bedeutung ist. Diese Mitverantwortung muss die Mitarbeitervertretung bei der Wahrnehmung zahlreicher Aufgaben beachten. So erfordert schon der allgemeine Aufgabekanon, den die Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 3 MVG.K²⁾ wahrnehmen soll, dass sie die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienststelle kennt und beurteilen kann, denn nur so kann sie gegenüber der Dienststelle, den Beschäftigten und dem Auftrag der Kirche entsprechend in den einzelnen Tätigkeitsgebieten verantwortlich tätig werden. Ferner ist im Rahmen der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 40 MVG.K³⁾ jeweils zu berücksichtigen, welche wirtschaftlichen Auswirkungen die dort zu treffenden Regelungen haben und ob und inwieweit sie deshalb von der Dienststelle verlangt sowie gegebenenfalls durchgesetzt werden können. Außerdem sind die Kenntnisse der wirtschaftlichen Lage der Dienststelle etwa erforderlich, um nach § 47 Ziffern 1,4,6 und 7 MVG.K⁴⁾ verantwortlich mitberaten zu können. Ist damit die Kenntnis der wirtschaftlichen Lage der Dienststelle und die Möglichkeit, diese einschätzen zu können, für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich, handelt es sich bei dem Jahresabschluss nebst dem Bericht des Wirtschaftsprü-



fers dazu auch um eine für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlage, weil sich gerade daraus die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ergibt. Auf welche Weise die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ohne Kenntnis des Jahresabschlusses und des dazugehörigen Berichts des Wirtschaftsprüfers beurteilt werden soll, ist nicht erkennbar. Hiervon geht ersichtlich auch die Dienststellenleitung nicht aus, die nur eben meint, dass die Unterrichtung auch mündlich ausreichend erfolgen könne. Aufgrund der Komplexität der Angaben und des Zahlenwerks in einem Jahresabschluss und dem Wirtschaftsprüferbericht ist die mündliche Unterrichtung aber gerade nicht ausreichend, weil eine derartige Vielzahl von Daten und sonstigen Aussagen in mündlicher Unterrichtung weder vermittelt noch aufgenommen werden kann. Die eigene Einschätzung der wirtschaftlichen Lage durch die Mitarbeitervertretung erfordert zwingend, dass ihr der Abschluss nebst Bericht auch zur Verfügung gestellt wird."

Fazit: Mitarbeitervertretungen, denen zur Durchführung ihrer Aufgaben die erforderlichen Unterlagen in Form von Jahresabschlüssen nebst Berichten des Wirtschaftsprüfers nicht ausgehändigt werden, sollten im Rahmen des § 33 Abs. 3 MVG-Württemberg und der Hinweis auf die oben angeführte Begründung des KGH-Beschlusses eine Lösung dieses Konflikts anstreben.

Doris Wörner Arbeitsrechtreferentin

¹⁾Inhaltsgleich § 35 Abs. 1, Satz 2 MVG-Württemberg

²⁾ Inhaltsgleich § 35 Abs. 3 MVG-Württemberg

³⁾ Überwiegend Inhaltsgleich § 40 MVG-Württemberg

⁴⁾ Wortgleich § 46 a, e und f MVG-Württemberg

Der Deckel muss weg! - Berlin, ich war dabei!

Erlebnisbericht von Doris Winkler, Krankenhaus Herrenberg

Mit dem Aufruf "Der Deckel muss weg" wurde die größte Demonstration in der Geschichte des Gesundheitswesen in die Wege geleitet. Arbeitnehmer mit Arbeitgebern und Gewerkschaften in einem Boot! Schon seit geraumer Zeit spitzt sich die Situation in den Kliniken zu und der Ruf nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde lauter. Hauptproblem ist die Budgetierung der Kliniken. Aufgrund der jahrelangen Deckelung des Budgets bekommen die Kliniken trotz steigender Kosten nicht mehr Geld. Der Tag der Demonstration war der 25.09.08, Treffpunkt Berlin.

Am 24.09. kurz vor Mitternacht, stiegen 25 Beschäftigte vom Krankenhaus Herrenberg, davon 16 Mitarbeiterinnen der Evangelischen Diakonieschwesternschaft Herrenberg/Korntal e.V., zusammen mit insgesamt ca. 270 Mitarbeiter/innen des Klinikverbunds Südwest in den Zug Nr. 5 ein. Dieser hatte bereits von Konstanz, Singen über Tuttlingen, Rottweil und Oberndorf kommend, Klinikbeschäftigte aufgenommen. In Ludwigsburg stiegen die letzten Beschäftigten ein.

Die Stimmung im Zug war aufgeheizt, in den Abteilen liefen angeregte Diskussionen, auch sorgte der Partywagon für Stimmung. Erst gegen Morgen trat Ruhe ein und jeder versuchte in dem betagten, etwas unbequemen Zug noch Schlaf zu bekommen. Mit Verspätung traf unser Zug mit vielen anderen Zügen aus ganz Deutschland kurz vor 12:00 Uhr am Hauptbahnhof in Berlin ein. Im und vor dem Bahnhof wimmelte es nur so von Demonstranten.



Am Kappelleufer erfolgte die Aufstellung unseres Demozuges. Angesichts der vielen Demonstranten aus ganz Deutschland wurde die Stimmung immer besser. Anschließend zog der Demozug an den Bundestagsgebäuden und dem Kanzleramt über die Straße des 17. Juni zum Brandenburger Tor. Dort trafen wir mit den zwei anderen Demozügen zusammen. Die Straße wurde zur Krankenhausmeile mit über 125.000 Beschäftigten. Eine beeindruckende Menge, mit einer tollen Stimmung und vielen kreativen Plakaten oder gar einem Krankenbett. Von 13:00-15:30 Uhr waren die Kundgebungen und Aufrufe an die Frau Kanzlerin und die Gesundheitsministerin. Die Reden der Vertreter des Deutschen Städtetags, Deutsche Krankenhausgesellschaft, Marburger Bund, Verband Kommunaler Arbeitgeber und des Deutschen Pflegerats wurden lautstark durch Pfiffe, Klatschen usw. unterstützt.

Gegen 20 Uhr fuhr unser Zug wieder zurück nach Böblingen, wo wir gegen halb Fünf in der Früh mit vielen tollen und einmaligen Eindrücken ankamen.

Nicht wenige der Teilnehmer waren nach ein paar Stunden Schlaf wieder im Krankenhaus bei der Arbeit anzutreffen.

Der neue AGN



Uli Maier
Diakonie Stetten
Vorsitzender der AGMAV
Geschäftsführender Vorstand
Arbeitsrechtliche Kommission
Württ.
Tarifausschuss
Delegierter in diverse überregionale Konferenzen



Andrea Unterweger-Rösiger Juristin in der AGMAV-Geschäftsstelle Geschäftsführerin der AGMAV Geschäftsführender Vorstand Arbeitsrechtliche Kommission Württ.
Tarifausschuss





Doris Wörner

Arbeitsrechtsreferentin

AGMAV-Geschäftsstelle

Beraterin Arbeitsrechtliche Kommission Württ.

Schlichtungsausschuss Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)

Stv. Schlichtungsausschuss Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)



Susanne Haase
Evangelische Jugendheime
Heidenheim
Öffentlichkeitsarbeit
Arbeitsrechtliche Kommission
Tarifausschuss
Fond für Arbeit und Ausbildung



Klaus-Werner Bühner

Zieglersche Anstalten

Vorsitzender Region Ost
Arbeitsrechtliche Kommission Württ.

Tarifausschuss

Stv. Gastsitz LAKIMAV (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung)



Armin Kohler
Mariaberger e.V.
Stv. Mitglied Arbeitsrechtliche Kommission



Ursel Spannagel
BruderhausDiakonie
Vorsitzende Region Süd
Arbeitsrechtliche Kommission Württ.
Vorsitzende Tarifausschuss
Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD
KAO-Ausschuss (Landeskirche)
Arbeitskreis Gleichstellung





MAV Vorstand



Christian Lawan
BruderhausDiakonie
Gastsitz LAKIMAV
Stv. Schlichtungsausschuss (ARRG)
Stv. Schlichtungsausschuss (MVG)
Arbeitskreise Hauswirtschaft und
Technik und Gleichstellung



Jochen Dürr
Sonnenhof Schwäbisch Hall
Stv. Mitglied Arbeitsrechtliche
Kommission Württ.
Arbeitskreise JAV und Hauswirtschaft und Technik
Fond für Arbeit und Ausbildung



Wolfgang Lindenmaier
Stiftung Jugendhilfe aktiv
Stv. Vorsitzender der AGMAV
Geschäftsführender Vorstand
Arbeitsrechtliche Kommission
DW EKD
Öffentlichkeitsarbeit
Schlichtungsausschuss (ARRG)
Berater Arbeitskreise Altenhilfe,
Krankenhäuser, Lehrkräfte



Cornelius Kretschmer
Krankenhaus Herrenberg
Stv. Mitglied Arbeitsrechtliche
Kommission Württ.







Hanno Zinßer
Sophienpflege Tübingen
Stv. Vorsitzende der AGMAV
Geschäftsführender Vorstand
Schlichtungsausschuss MVG
Stellvertretung Schlichtungsausschuss
Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)



Sabine Hand-Bauer
Evang. Jugendhilfe Friedenshort
Öhringen
Vorsitzende Region Nord
Öffentlichkeitsarbeit
Stv. Mitglied Arbeitsrechtliche
Kommission









30 Jahre Dritter Weg - Hat er eine Zukunft?

Die diakonischen Dienstleistungen stehen im Wettbewerb und damit unter erheblichem Kostendruck. Zu fragen ist, ob der Anspruch, weiterhin eine Dienstgemeinschaft sein zu können, aufrecht erhalten werden kann.

Steht damit nicht auch die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie zur Disposition? Wird es weiterhin der Dritte Weg sein?

Dieses Seminar richtet sich an alle Mitarbeitende der Diakonie. Die Teilnahme ist sowohl über den ZRW 2 Anspruch nach AVR-Württ. oder § 19 MVG möglich!

> Welche anderen Wege könnten eingeschlagen werden?

Themen sind u.a.:

- Ausgliederung unzulässig
- Um Teilhabe ringen in Zeiten des Wettbewerbs

Als Referenten und Leiter Arbeitsgruppen werden u.a. erwartet: Prof. Dr. Bälz (siehe Mitteilungen Nr. 93 zum "Bälz-Gutachten"), T. Rentschler (Vorstand Mariaberger e.V.), I. Dreyer (Geschäftsführer des VdDD),

G. Busch (ver.di)

Termin:

Freitag, 12.12. bis Samstag, 13.12.2008

Am Freitagabend wird ein kulturelles Schmankerl geboten: "Bettler's Oper" Rocksongs und Live-Theater aus dem Alltagserleben bringen das sperrige Thema 'Armut – Reichtum' in ein kulturelles Event von hoher Qualität.

Das Programm ist auf unserer Homepage veröffentlicht.

Regionen haben ihre Vorstände gewählt

Im Juni fanden die Regionalversammlungen mit den Wahlen der Regionalvorstände statt.

Der/die Vorsitzende und der/die erste stellvertretende Vorsitzende sind damit zugleich als Mitglieder in den neuen AGMAV Vorstand gewählt. Der/die 2. Stellvertretende Vorsitzende sind Mitglied im erweiterten Vorstand der AGMAV.

Region Nord:

Vorsitzende: Sabine Handl-Bauer, Evang. Jugendhilfe Friedenshort Öhringen 1. Stellvertr. Vorsitzende: Pia Hafner, Paulinenpflege Winnenden 2. Stellvertr. Vorsitzende: Birgit Eitle, Alexanderstift Großerlach

Region Ost:

Vorsitzender: Klaus-Werner Bühner, Zieglersche Anstalten Wilhelmsdorf 1. Stellvertr. Vorsitzende: Susanne Haase, Evangelische Jugendheime Heidenheim 2. Stellvertr. Vorsitzende: Ingrid Bucher, Heim Pfingstweid, Tettnang

Region Süd:

Vorsitzende: Ursel Spannangel, BruderhausDiakonie Reutlingen,

- 1. Stellvertr. Vorsitzender: Armin Kohler, Mariaberger e.V., Mariaberg
- 2. Stellvertr. Vorsitzender: Peter Stauch, Behindertenhilfe Schwarzwald. Fluorn

Region West:

Vorsitzende: Sonja Gathmann, Behindertenhilfe Leonberg

- 1. Stellvertr. Vorsitzender: Klaus Stampfer, Evangelische Gesellschaft Stuttgart
- 2. Stellvertr. Vors.: Cornelius Kretschmer, Krankenhaus Herrenberg

Grundlage für diese Stufenwahl bildet die AGMAV-Ordnung.

Diese kann über die Geschäftsstelle der AGMAV bezogen werden. Sie ist ebenso auf unserer Homepage abrufbar.

Bericht Wahlvollversammlung am 17.7.08 in Stuttgart

Uli Maier, noch Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der MAVen (AGMAV), begrüßte die 270 Delegierten und die Gäste im Kolping-Haus in Stuttgart. Anschließend hielt Fritz Seibold die Andacht. Fritz Seibold, Mitglied im AGMAV-Vorstand, stellte sich den Wahlen zum neuen AGMAV-Vorstand nicht mehr zur Verfügung und wurde deshalb in der Vollversammlung feierlich verabschiedet.

Nachdem Uli Maier die Formalia festgestellt hatte, wurde den Gästen von der Vollversammlung Rederecht erteilt. Anschließend folgte der Rechenschaftsbericht des Vorsitzenden. Sein Schwerpunkt lag auf dem Thema Tarifverhandlungen. Die Vollversammlung stimmte mit überwältigender Mehrheit dem zwischen der AGMAV und den diakonischen Arbeitgebervertretern ausgehandelten Tarifkompro-



zu diesem Tarifkompromiss am Donnerstag, 24. Juli 2008, erwartet. Wenn auch die Trägerversammlung dem Kompromiss zustimmt, ist zu erwarten, dass die Arbeitsrechtliche Kommission am darauf folgenden Tag die Eckpunkte der

Tarifreform beschließen wird. Damit wäre der Weg für die Tarifreform in der Württemberger Diakonie frei und ein jahrelanger Konflikt beendet.

Vor der anschließenden Wahl in der Vollversammlung stellten sich die in den vier Regionen gewählten Regionalvorsitzenden und deren erste Stellvertretung vor.



NervenkitAzel: Freie Wahlrede von Sora Moreno-Barque vor 300 Personen im Kolpinghaus

miss zu. Demnach wird zum 1. Januar 09 der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes in das Tarifrecht der Württemberger Diakonie übernommen und die im öffentlichen Dienst vereinbarten Tariferhöhungen nachvollzogen. Für das Jahr 2008 ist eine Einmalzahlung in Höhe von 750 € vorgesehen. Mit Spannung wird nun die Entscheidung der diakonischen Arbeitgeber

Für die 7 Plätze, die in der Vollversammlung zu wählen waren, stellten sich 19 Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung. Nach deren Vorstellung wurden gewählt: Uli Maier (Diakonie Stetten), Wolfgang Lindenmaier (Jugendhilfe aktiv), Christian Lawan (BruderhausDiakonie), Hanno Zinßer (Sophienpflege Tübingen), Eva Bringmann (Evang. Heimstiftung, Calw), Jochen Dürr

(Sonnenhof Schwäbisch Hall), Cornelius Kretschmer (Krankenhaus Herrenberg). Nachrücker sind Birgit Eitle (Alexanderstift Großerlach) und Gerhard Fezer (Samariterstiftung Stuttgart). Der Nachmittag gehörte noch einmal dem Thema "ausgehandelter Tarifkompromiss". Dieses wurde noch einmal ausführlich dargestellt und diskutiert.

Arbeitskreis Gleichstellung



Vorankündigung

Fachvollversammlung

der Beauftragten für Gleichstellung nach § 23 Abs. 3 MVG

Chancengleichheit in der Diakonie – Wirklichkeit oder Utopie?

am

Freitag, den 06. März 2009 von 9.00 - 13.00 Uhr

im

Diakonischen Werk Württemberg

Referentinnen:

Frau Prof. Dr. Uta Meier- Gräwe

Justus-Liebig-Universität Gießen, Sachverständigenkommission zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Frau Ursula Kress

Beauftragte für Chancengleichheit in der Evangelischen Landeskirche Württemberg

Herr Oberkirchenrat Helmut Beck Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg

Herr Uli Maier

Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV)

Eine Einladung zur Fachvollversammlung wird allen Mitarbeitervertretungen noch rechtzeitig zugehen.

Weitere Informationen zum Thema sind auf der Internetseite der AGMAV zu finden: www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Pflegezeitgesetz: Ansprüche von Beschäftigten auf Freistellung

Am 1. Juli 2008 ist das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung – Pflegeweiterentwicklungsgesetz – (PfWG) (BGBI. 1 S. 847 ff.) in Kraft getreten, das in Artikel 3 das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) enthält.

Neben einigen sozialrechtlichen Änderungen beinhaltet das Pflegezeitgesetz auch arbeitsrechtliche Neuerungen.

So haben Beschäftigte, die von einem familiären Pflegefall betroffen sind, zwei unterschiedliche Ansprüche auf Freistellung von der Arbeitspflicht, nämlich einen Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen oder auf Gewährung einer bis zu sechsmonatigen "Pflegezeit".

Neben diesen Freistellungsansprüchen enthält das Gesetz ein Kündigungsverbot des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche.

Allgemeines

Der Anspruch sowohl auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) als auch auf Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) umfasst alle privatrechtlich Beschäftigten (Arbeitnehmer/-innen und die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) und richtet sich gegen den jeweiligen Arbeitgeber.

Das Gesetz unterscheidet hinsichtlich der beiden Ansprüche jedoch nach der Unternehmensgröße:

Der Anspruch auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz gilt für jede/n Beschäftigte/n, unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Wir veröffentlichen an dieser Stelle mit freundlicher Genehmigung des Oberkirchenrates das herausgegebene Rundschreiben als Arbeitshilfe für die Mitarbeitervertretungen auch im diakonischen Bereich.

Dagegen gilt der Anspruch auf Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz) nur in Unternehmen, die regelmäßig mehr als fünfzehn Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

Die Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz stehen den Beschäftigten ab dem ersten Tag ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zu.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2)

Die Höchstdauer der "kurzzeitigen Arbeitsverhinderung" beträgt 10 Arbeitstage. Die Freistellung von der Arbeit kann sowohl vollständig als auch teilweise in

Anspruch genommen werden. Der Anspruch besteht nur dann, wenn bei einem nahen Angehörigen unerwartet eine besondere Pflegesituation eintritt und die

Arbeitsbefreiung deswegen entsprechend notwendig ist.

Voraussetzungen des Anspruchs auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

Pflegebedürftigkeit:

Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Erkrankung oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wieder-kehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraus-sichtlich für

mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf.

Die Pflegebedürftigkeit gliedert sich in drei Pflegestufen:

(Pflegestufe 1 = erheblich pflegebedürftig

Pflegestufe 2 = schwer pflegebedürftig

Pflegestufe 3 = schwerstpflegebedürftig).

wobei bereits das Erreichen der ersten Pflegestufe die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt.

Für den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung genügt es, wenn die zu pflegende Person voraussichtlich pflegebedürftig im oben genannten Sinne ist. Dadurch wird der/die Beschäftigte von dem Risiko eines unerlaubten, vertragswidrigen Fernbleibens von der Arbeit befreit, wenn sich im Nachhinein herausstelle, dass ein Pflegefall nicht eingetreten ist.

Nahe Angehörige:

Pflegebedürftig muss ein naher Angehöriger des/der Beschäftigten sein. Dies sind Großeltern, Eltern und Schwiegereltern; Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister; leibliche Kinder, Adoptivund Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder.

Das Recht auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist auf Akutfälle begrenzt. Der Anspruch besteht deshalb nur dann, wenn die Freistellung für die Organisation einer bedarfgerechten Pflege oder einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit erforderlich ist. Davon ist jedenfalls dann auszugehen, wenn der/die Beschäftigte der/die einzige erwachsene nahe Verwandte des pflegebedürftigen Angehörigen ist. Die Freistellung bedarf nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers; erforderlich ist aber die unverzügliche Mitteilung (spätestens am ersten Tag der gewünschten Freistellung) über die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer.

Der Arbeitgeber hat das Recht, von der/dem Beschäftigten eine <u>ärztliche</u> Bescheinigung über die akute oder voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Notwendigkeit der kurzzeitigen Freistellung im Hinblick auf die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung zu verlangen.

Der **Freistellungsanspruch** besteht grundsätzlich solange dies für die Organi-sation der Pflege oder die eigenständige Durchführung der pflegerischen Versor-gung erforderlich ist; <u>der Anspruch ist jedoch auf maximal 10 Tage begrenzt</u>

(§ 1 Abs. 1 Pflegezeitgesetz).

Entgeltfortzahlung

Der Anspruch aus dem Pflegezeitgesetz richtet sich ausschließlich auf Freistel-lung von einer bestehenden Arbeitspflicht. Davon ist die Frage zu unterscheiden, ob für die Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht. Das Gesetz sagt dazu lediglich aus (§ 7 Abs. 3), dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet ist, soweit sich eine solche Ver-pflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer tarifver-traglichen Regelung ergibt.

Für den Bereich der Kirchlichen Anstellungsordnung gilt § 29 Abs. 1 Buchstabe e), aa) KAO, der eine bezahlte Dienstbefreiung von einem Arbeitstag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung (hierzu zählt auch eine

akute Pflegebedürftigkeit) eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen vorsieht.

Dies gilt gemäß § 12 a Abs. 3 TVAöD-AT entsprechend für Auszubildende.

Recht auf Pflegezeit (§§ 3, 4)

3.1 <u>Voraussetzungen des Anspruchs</u> auf Pflegezeit im Einzelnen

Die Dienststelle oder Einrichtung hat regelmäßig mehr als fünfzehn Beschäftigte. (Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte zählen voll. Auch Auszubildende sind mitzuzählen.)

Pflegesituation eines nahen Angehörigen (Definition siehe Nummer 2).

Pflege des Angehörigen in häuslicher Umgebung. Dies ist nicht nur der Fall bei dauerhafter Begründung eines gemeinsamen Haushalts, sondern auch wenn der Beschäftigte den Angehörigen in dessen Haushalt pflegt, ohne seinen eigenen Haushalt aufzugeben.

Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder bei privat Pflegeversicherten durch einen entsprechenden Nachweis.

3.2 <u>Geltendmachung des Anspruchs</u> <u>auf Pflegezeit</u>

Der/die Beschäftigte muss den Pflegezeitwunsch spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit dem Arbeitgeber schriftlich ankündigen und gleichzeitig den Zeitraum der Inanspruchnahme der Pflegezeit mitteilen. Wird die Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit beantragt, muss der Umfang der gewünschten Freistellung und die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage mitgeteilt werden. Die Ankündigung ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Freistellungsanspruch.

Bei der völligen Freistellung handelt es sich um ein einseitig vom Beschäftigten zu erklärendes Recht. Allein entscheidend ist der Zugang der Erklä-rung beim Arbeitgeber. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Insbesondere kann der Arbeitgeber nicht einwenden, dass betriebliche Belange oder sonstige unternehmerische Interessen dem Freistellungsanspruch entgegenstehen. Bei Erfüllung der genannten Voraussetzungen tritt die Freistellung ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers zum gewünschten Zeitpunkt in Kraft.

Zu beachten:

Bei einer gewünschten Reduzierung der Arbeitszeit in Folge der Inanspruchnahme der Pflegezeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten über den Umfang der Verringerung und über die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit erforderlich.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Reduzierungswunsch des bzw. der Beschäftigten **dringende betriebliche Gründe** entgegenhalten.

3.3 Anspruchsdauer

Der Freistellungsanspruch besteht grundsätzlich für die Zeit, für die er von dem/der Beschäftigten geltend gemacht wird, er ist jedoch auf maximal 6 Monate je pflegebedürftigem Angehörigen begrenzt (§ 4 Abs. 1 PflegeZG).

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit durch einseitige Erklärung des/der Beschäftigten ist nicht zulässig; eine einvernehmliche Lösung ist aber möglich.

Eine Verlängerung der beantragten Pflegezeit (bis zur Höchstdauer von 6 Monaten) ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Ausnahme:

Ist der/die zu pflegende Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder wurde

Der komplette Text des "Pflegezeitgesetz" ist auf unserer Homepage unter → Gesetze abrufbar.

die häusliche Pflege für den/ die Beschäftigten unmöglich (z. B. Tod des nahen Angehörigen vor Ablauf der beantragten Pflegezeit oder

Aufnahme in eine stationäre Pflegeeinrichtung) oder unzumutbar (z. B. wenn auf Grund unvorhergesehener Umstände die Finanzierung der Pflegezeit nicht mehr gesichert und der/die Beschäftigte auf ein regelmäßiges Arbeitsentgelt angewiesen ist), dann endet die Pflegezeit kraft Gesetzes vorzeitig (§ 4 Abs. 2).

Das Gesetz sieht in diesen Fällen eine vierwöchige Auslauffrist der Pflegezeit ab dem Zeitpunkt der geänderten Umstände vor. Der/die Beschäftigte muss den Arbeitgeber über den Wunsch, die Pflegezeit auf Grund dieser besonderen Umstände vorzeitig zu beenden, unverzüglich informieren.

Sonderkündigungsschutz

Von der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit bis zu ihrer jeweiligen Beendigung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (§ 5 Abs. 1). Das heißt, der Sonderkündigungsschutz wirkt bereits unverzüglich mit dem Zugang der Mitteilung bzw. der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt für jede Art von Kündigung

(ordentliche, außerordentliche oder auch Änderungskündigung).

Die gesetzliche Regelung des Pflegezeitgesetzes kann dazu führen, dass der Sonderkündigungsschutz noch vor dem Einsetzen des allgemeinen Kündigungs-schutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz eingreift. Der Sonderkündigungs-schutz besteht jedoch nur, wenn auch die Anspruchsvoraussetzungen der kurz-zeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit tatsächlich vorliegen.

Nach § 5 Abs. 2 hat jedoch der Arbeitgeber die Möglichkeit, in außergewöhnlichen Fällen, beispielsweise bei einer beabsichtigten Betriebsschließung, nach Einholung einer behördlichen Zustimmungserklärung auch während der Pflegezeit oder der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine Kündigung auszusprechen.

Freistellung als Befristungsgrund

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit eines/
einer Beschäftigten kann der Arbeitgeber eine Ersatzkraft im Rahmen eines
befristeten Arbeitsverhältnisses anstellen. Über die Dauer der Vertretungszeit
hinaus kann die Befristung auch über
notwendige Zeiten einer Einarbeitung
erstreckt werden. Die Befristung dieses
Arbeitsvertrages bedarf jedoch zu ihrer
Wirksamkeit der Schriftform. Die Dauer
der Befristung des Arbeitsvertrages
muss kalendermäßig bestimmt oder
bestimmbar oder dem Vertretungszweck zu entnehmen sein.

Der befristete Arbeitsvertrag kann mit einer Frist von zwei Wochen gegenüber der Ersatzkraft gekündigt werden, wenn die Pflegezeit auf Grund von § 6 Abs. 3 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz findet dabei keine Anwendung.

Hartmann Oberkirchenrat

Not macht erfinderisch, oder was der Notfond mit einer Notlagenregelung zu tun hat.

Wenn eine Einrichtung des Diakonischen Werks in finanzielle Probleme kommt, dann gibt es beim Verband einen Solidar-Fond, aus dem einer solchen Einrichtung geholfen werden kann. Dabei ist es erstmal gleichgültig, welche Gründe zum Problem geführt haben.

Wenn nun eine Einrichtung z.B. wegen akuter Liquiditätsschwierigkeiten einen Unterstützungsantrag an das diakonische Werk stellt, dann wird diese Einrichtung erstmal unter die Lupe genommen, das Management umgestellt, Berater werden in die Einrichtung geschickt und der Notfond wird intensiv unterrichtet.

Nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ihre Vertretung erfahren von diesen Untersuchungen nichts, sie sind an dem Prozess nicht beteiligt. Die MAV kommt erst in den "Genuss" von Informationen, wenn der Notfond entschieden hat. Nicht weil die Herren, die das Geld dieses Fond verwalten, nun plötzlich mitarbeiterfreundlich geworden wären, sondern weil diese ganz im Gegenteil entdeckt haben, dass der Notfond viel Geld sparen kann, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt werden.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden geschieht aber natürlich nicht in einem System der betrieblichen Mitbestimmung, wie man es beispielsweise aus der Industrie kennt. Mitbestimmung findet auch in der Zeit der Not nicht statt!

Nein, die Beteiligung der Mitarbeiterschaft ist eine Form der Nötigung: Immer häufiger wird die Gewährung von Mitteln aus dem Notfond an die Bedingung geknüpft, dass die Einrichtung an die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) einen Notlagenantrag stellt.

Mittel aus dem Solidar-Fond der diakonischen Einrichtungen gibt es immer häufiger nur dann, wenn die Beschäftigten einen Teil der Zeche zahlen; auch wenn die Not ausschließlich durch massive Managementfehler und mangelnde Aufsicht entstanden ist, die Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter also an der Not ebenso wenig schuld sind wie die Tarifbedingungen. Die Bedingung, Notfondgelder nur bereit zu stellen, wenn auch die Mitarbeiterschaft durch die Absenkung der AVR zur Kasse gebeten wird, ist rechtswidrig. Es gibt keinen rechtlichen und auch keinen logischen Zusammenhang zwischen der Verteilung von Geld aus einem eigens dafür geschaffenen Solidar-Fond und der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Lange Jahre war der Druck des Notfonds auf die AK eher moralisch, das war auch nicht in Ordnung, aber damit konnten die Mitglieder der AK und die örtliche MAV noch einigermaßen umgehen. Heute steht die Bedingung der Notlagenregelung schon im Kreditvertrag, das heißt Geld aus dem Notfond gibt es nur, wenn auch die Mitarbeitenden zahlen. Damit setzt das Diakonische Werk sowohl die Mitarbeiterschaft, die Mitarbeitervertretungen (MAV) als auch die Arbeitsrechtliche Kommission unter Druck. Die MAV und die Arbeitnehmerseite übernehmen plötzlich die Verantwortung für den Erhalt der Arbeitsplätze. Ihnen wird diese Verantwortung aufgedrückt, ohne dass sie die Möglichkeit haben, den Prozess mit zu gestalten. Die Mitarbeitenden haben die Wahl zwischen Lohnverzicht und Arbeitsplatzverlust. In der Arbeitsrechtlichen Kommission kann die AGMAV kann nur noch die Hand zur Abstimmung heben, eine Beteiligung in einem so genannten Wirtschaftsausschuss hat keinerlei gestalterische Einflussnahme.

Dabei ist die Risikoverteilung mehr als ungerecht: Während die Mitarbeitenden dauerhaft auf ihr Geld verzichten müssen, (es geht hier um mehrere Tausend Euro pro Person) sind die Notfondgelder in der Regel nur Kredite. Das heißt der Notfond bewahrt sich die Möglichkeit der Einflussnahme, (Drohung mit Rückforderung der Kredite, Entzug von Bürgschaften) und bekommt im positiven Sanierungsfall auch noch sein Geld zurück.

recht aktuell

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg: Zustimmungsverweigerung per E-Mail ist unwirksam!!!

Die Zustimmungsverweigerung eines Betriebsrates gegen eine personelle Maßnahme entspricht nicht dem Schriftlichkeitsgebot aus § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG, wenn diese in elektronischer Form ohne qualifizierte elektronische Signatur im Sinne von § 126a BGB übermittelt wird. [LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 01.08.2008 - 5 TaBV 8/07]

Ungeachtet des Wahrheitsgehaltes sind wir verpflichtet, nachfolgende Gegendarstellung abzudrucken:

Per Mail an die AGMAV Geschäftsstelle: Betreff: Gegendarstellung zu AGMAV-Mitteilungen Nr. 93

Zu Ihrem Artikel "Diakonisches Werk bereichert sich an der Not der Einrichtungen" verlangen wir folgende Gegendarstellung:

Eine ungerechtfertigte Bereicherung setzt voraus, dass z.B. eine Zahlung entgegengenommen wurde, für die es keine Gegenleistung gab. Dies trifft nicht zu. Eine Bereicherung liegt auch deshalb nicht vor, weil das Diakonische Werk Württemberg nachweislich mit Beratungshonoraren kein Vermögen ansammelt, sondern Fachpersonal in der Abteilung Wirtschaftsberatung finanziert. Nur so kann gewährleistet werden, dass das DWW zu optimalen Bedingungen kurzfristig Hilfe leisten kann.

Es ist nicht zutreffend, dass den Einrichtungen "horrende Beratungshonorare" in Rechnung gestellt werden. Ein Tagessatz von derzeit € 410 ist in der Beratungslandschaft unvergleichlich niedrig.

Zum Vergleich: Wenn Banken über die Aufrechterhaltung von Kreditzusagen bei insolvenzgefährdeten Kunden zu entscheiden haben, machen Sie Sanierungsgutachten und Sanierungsmanager zur Auflage ausschließlich zu Lasten der Kreditnehmer. Dabei bewegen sich die berechneten Tagessätze etwa im 4-fachen Umfang dessen, was das DWW berechnet.

Die Aussage, der Notfonds werde "aus den Mitgliedsbeiträgen der Einrichtungen gespeist" ist falsch. Richtig ist, dass der Notfonds ausschließlich aus Mitteln der Landeskirche gespeist wurde und treuhänderisch durch das DWW verwaltet wird.

Die Annahme, das DWW müsse jede noch so umfangreiche Beratung seiner Mitglieder aus Mitgliedsbeiträgen finanzieren ist nicht gerechtfertigt. Lediglich 7% der Einnahmen des DWW stammen aus Mitgliedsbeiträgen und diese dürfen vereins- und steuerrechtlich nur zur Finanzierung des Vereinsbetriebes nicht aber für Gegenleistungen an Mitglieder verwendet werden. Zudem entspricht es dem Willen der Mitglieder, dass umfangreichere Beratungsprozesse per Kontrakt geregelt und über Dienstleistungsvergütung abgerechnet werden. Beschlüsse von Fachverbandsgremien, Verbandsrat und Mitgliederversammlung belegen dies.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das extrem große Engagement von Mitarbeitenden der LGSt gerade bei Notfällen, das oftmals tatsächlich kostenlos im Rahmen der zuschussfinanzierten Ressourcen erbracht wird, dem Erhalt von diakonischer Arbeit und damit auch dem Erhalt von Arbeitsplätzen in der Diakonie dient. Eine entsprechende Würdigung von Seiten der AGMAV wäre aus Sicht des Vorstandes des DWW wünschenswert.

Absender: H. Baehrens, R. Middel Vorstände im DWW

informationen

Baumann-Czichon & Partner

Bremen - Hildesheim

Baumann-Czichon & Pariner ► Am Huisberg 8 ► 28205 Bremen

► Rechisanwälle ► Steuerberater "Notar

Bremen •
Bernhard Baumann-Czichon
Ructzonwit
Fodorweit (IZ Absilancis)

Michael Dembeki Fechlanweil und Beter Fechlanweil für Fernillerrecht Fechlanweil für Statisfrecht

Mira Gathmann, M.L.E. Redfix:wollin Focherworth (ur Arbeitzendrit

> Barbara Kopp Factorwatin

Manfred Weldenbach Dipl.- Betiscowin Steuebender

Richterweil Baro Bremen «

Prof. Dr. Utrich Hemmer

Am Huisterg 8 38205 Bremen Tel.:(0421)43933-0 Fac: 10421) 43933-33 E-Weit boo@nven.de

Fech in der Anveltszentrale

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Vergütung nach Alter (Lebensaltersstufen)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit gut zwei Jahren in Kraft. Die erwartete Klagewelle ist ausgeblieben. Dennoch gibt es Entscheidungen, die weit über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben. In der nächsten Ausgabe von **Arbeitsrecht und Kirche** werden Sie eine Übersicht über die wichtigsten Entscheidungen finden. Bestellungen richten Sie bitte an

> Sachbuchverlag Kellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen Tel.: 0421 - 77 8 66, Telefax: 04211 - 70 40 58

Auf eine ganz neue Entscheidung möchten wir Sie jedoch schon jetzt aufmerksam machen:

Das Landesarbeitsgericht Berlin (20 Sa 2244/07) hatte darüber zu befinden, ob die Lebensaltersstufen des BAT als Diskriminierung wegen des Alters zu qualifizieren sind.

Die Lebensaltersstufen führen zu einer höheren Vergütung je älter ein Arbeitnehmer wird. Nach jedem zweiten Geburtstag wird ein Arbeitnehmer höher eingestuft. Entstanden ist das System der Lebensaltersstufen in einer Zeit, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Ausbildung in einem Betrieb angefangen haben und typischerweise dort bis zur Rente geblieben sind. Das Lebensalter war in der Regel auch Ausdruck von Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Diese Zeiten sind vorbei. In der Praxis führt die Anwendung der Lebensaltersstufen ausschließlich zu einer Honorierung des Alters - und die verstößt gegen das AGG. Das jedenfalls ist die Auffassung des LAG Berlin. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Baumann-Czichon & Partner Gesellschaft bürgerlichen Rechts

informationen

Bestätigt das BAG diese Rechtsauffassung - wovon auszugehen ist -, so hat dies weitreichende Folgen. Denn den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine hohe oder gar die höchste Lebensaltersstufe erreicht haben, wird man keine Kürzung der Vergütung abverlangen können. Eine Gleichbehandlung kann deshalb nur in der Weise erfolgen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hochgestuft werden.

Wegen erheblichen finanziellen Auswirkungen ist vorstellbar, dass das Bundesarbeitsgericht den Tarifparteien eine Anpassungsfrist einräumt. Es ist deshalb heute nicht absehbar, ob und welche Auswirkungen dieses Verfahren haben wird.

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen in der Regel keine Lebensaltersstufen mehr vor.

Aber: Bei den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern richtet sich die Höhe der Vergütung immer noch nach der letzten Einstufung in eine Lebensaltersstufe, sei es durch die Bemessung des Besitzstandes (z.B. AVR DW EKD) oder aufgrund der Überleitung (z.B. BAT-KF).

Auch für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt: die nach AGG gebotene Gleichbehandlung kann nur durch Gleichstellung mit dem Meistbegünstigten erreicht werden.

Wir empfehlen deshalb allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Vergütung anknüpft an Lebensaltersstufen und die nicht die höchste Stufe erreicht haben, zunächst ihren Anspruch auf Gleichbehandlung und damit auf höhere Vergütung vorsorglich geltend zu machen. Nur so kann die Ausschlussfrist gewahrt werden, die in allen Arbeitsrechtsregelungen enthalten ist und die zwischen 6 und 12 Monaten schwankt.

Bei der Formulierung von entsprechenden Musterschreiben sind wir gerne behilflich.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Baumann-Czichon Fachanwalt für Arbeitsrecht Mira Gathmann Fachanwältin für Arbeitsrecht

termine

2008

Vollversammlung

Donnerstag, 4.12.2008

Beratungstage zur AVR-TVöD

Nord: Mittwoch, 10.12.2008
Ost: Donnerstag, 11.12.2008
West: Mittwoch, 17.12.2008
Süd: Donnerstag, 18.12.2008

Hierzu gehen an die MAVen entsprechend der Regionen noch gesondert Einladungen.

Arbeitskreise der AGMAV

... stehen grundsätzlich jeder/m MitarbeitervertreterIn zur Teilnahme offen! Für eine gute organisatorische Planung und Durchführung sollte man sich jedoch vorher bei der Geschäftsstelle anmelden: telefonisch über 0711-1656 266 oder per E-Mail

Dueringer.S@diakonie-wuerttemberg.de

Die nächsten Termine für **AK Altenhilfe** 3.11.08 DWW Stuttgart

AK Lehrkräfte:

4. 11.08 der Nikolauspflege in Stuttgart, im Krähenwald 271.

AK Gleichstellung:

28.11.08 im Diakonischen Werk Stuttgart

AK Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV):

30. - 31.10.08 Tagung in Stuttgart- Feuerbach

Weitere Infos auf der Homepage der AG-MAV bei → wir über uns → Arbeitskreise 2009



Regionalversammlungen

Ost: Donnerstag, 23.4.

Donnerstag, 8.10.

Süd: Dienstag, 28.4.

Dienstag, 6.10.

West: Donnerstag, 7.5.

Donnerstag, 8.10.

Nord: Dienstag, 12.5.

Dienstag, 6.10.

Vollversammlungen

Donnerstag, 2.7.

Donnerstag, 3.12.

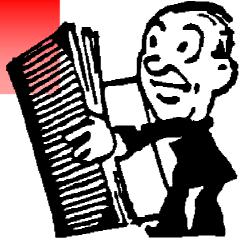
Fortbildungen 2009 ...

Das Programm erscheint in einer Extra Ausgabe Ende November 2008.

D'r Guschdaf hot gsait...

Ganz henda im Eck vom Ochsen hockd mein Freind Guschdav und glotzd en sei Vierdele. I häd en fast net gfonde. "Ja sag mol, Guschdav, was hocksch en doa henta ond net an dem Platz am Stammtisch?" D'r Guschdav guckd me o, als ob i vom Mond käm ond bruddelt was in sein Vierdelesglas.

"Mensch Guschdav, was ich den los," han i gfroagd, " eigentlich mischd du de doch jetzed freia, Jetzd nachdem mers gschaffd hen." "Feiersch die Einmolzahlung, dia uff die Konto überwiesea worde isch? "Jetzd hald aber au amol die Gosch," der Guschdaf guckd me ganz wiatig oa. "Dua duasch grad, als ob des a guats Ergebnis wär, des dia doa in Schdugert abgschlossa hen." "Hano Guschdaf, jetzd tua aber amol halblang," i däschel sein Arm om en zu beruhiga. "Mir hen doch zamma gschdreikd für da TVöD, jetzed hen mir dia TVöD übernahme gschaffd ond dua bisch immer no net zfrieda." D.r Guschdav ziehd sein Arm weg ond schempfd: "Des isch doch grad der Mischd, älle tuan jetzd so, als ob mer an Tarifytrag häddet, daweil hemmer immerno bloaß den bleda Dridda Weg." So langsam redet sich mein Freind Guschdav in a richtige Wuad nei. "mir miassed immer no um onser Geld bettla," mein Freind Guschdav schiabd sein Viedelesglas von sich weg, ond ziahd a Bladd Papier aus der Tasch. "Do guck her, sagd er zu mir" so gohd des mit Tarifverhandlungen." Wenn mein Freind Guschdav scho fast richtig hochdeitsch schwätzd, no wird's grondsätzlich. I guck mer den Zeddel oa, den der Guschdav aus der Dasch zoga had. "Die Medaller en Schdugaerd di wissed, wi mer's machd." "Ond Krankenschweschdern au," d,r Guschdav zihd en Zeidongsauschnidd aus der Dasch ond legt neber des Flugbladd. "Guck, sagd er, des ischd Berta, dia war jetzd mit en Berlin ond had mitdemonschrierd für me Geld



fird Krankahäuser. Ond mir, was ma-

ched mir? Mir betteln emmer noch bei der Arbeitgeber, dass se ons wenigschdens ned om des bissle, wasse em TVöD me gibd, bscheissed." Mir dädded me brauche ond häddeds au verdiend, aber mir kriaged scho widder weniger wia dia em öffentlichen Dienst." I sag: "Jetzd wirsch aber ogrechd, mir kriaged doch genauso viel wia di bei der Schdadt." "Ja, scho abber a Johr schpäder ond dann planed se bei dr Diakonie doch scho älle, dass se sich des bißle, was mir meh kriaged mid sora Nodlage wiader holed." D'r Guschdav packd seine Zeddel wieda ei ond sagd: " Woisch, dia von der AGMAV mached ihr Sach scho rechd, aber mit dr Gwerkschafd ond emmer rechta Schdreik kennta mer viel mehr raushola." "Ond," d,r Guschdav kriagd scho wiader sein wiadiga Blick, "so oifach bscheissa dädet dia von Verdi sich au ned lassa."

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