

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 97
Dezember 2009**



**Trotz Abschluss
keine Zukunft**

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Brennpunkt: Weihnachtsgeschenk für AVR DW EKD Betroffene	S. 4
Tarifvertrag für Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen	S. 5
Die Wa(h)re Diakonie	S. 7
Visionäres und Alltägliches im Dritten Weg	S. 11
Zündstoff: OKR Beck prophezeit Ende des Dritten Weges	S. 13
„Göttinger Erklärung“	S. 14
Termine	S. 15
Dieter Kaufmann als Vorstandsvorsitzender des DWW eingesetzt	S. 16
MVG EKD nach Novellierung weit hinter Betriebsverfassungsgesetz zurück	S. 17
Die Frau der Kirche: Margot Käßmann neue EKD Ratsvorsitzende	S. 19
Alles was recht ist: Gelten Umkleidezeiten als Arbeitszeit?	S. 20
Auszubildende müssen Fahrtkosten erstattet bekommen	S. 22
Die neue Arbeitszeitkontenregelung in der AVR-Württemberg	S. 23
Musterdienstvereinbarung zur Arbeitszeitkontenregelung	S. 24
D'r Guschdaf	S. 30
Impressum	S. 30

Meine Meinung



Nun gibt es, endlich, auch für die Direktanwender der AVR des Diakonischen Werks der EKD eine Gehaltserhöhung. Mit dem Gesamtvolumen von etwa 8% zieht die Bundes-AVR mit dem TVöD in der Entgelthöhe nun fast gleich.

Aber die Kollegen und Kolleginnen mussten um ihre Gehaltserhöhung kämpfen. In vielen Aktionen, aktiven Pausen und Streiks zeigten die Mitarbeiterinnen, dass sie nicht länger die Rolle des bescheidenen Dienens akzeptieren wollen, dass sie nicht länger bereit sind, das „kollektive Betteln“ des Dritten Wegs hinzunehmen.

Dass sich das Kämpfen lohnt, zeigt der Ausgang dieser Vergütungsrunde.

Trotzdem ist die Bundes AVR mit unserer Württemberger Regelung nicht zu vergleichen: Den Kollegen und Kolleginnen fehlen durch die Blockadehaltung der Arbeitgeber mehr als 16 Monate Gehaltssteigerung. Mitte 2008 gab es eine Einmalzahlung, seitdem gab es nichts mehr. Dazu kommt, dass die unteren Eingruppierungen der AVR deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes liegen.

Die Bundes-AVR ist aber nicht nur wegen der schlechteren materiellen Bedingungen ein Auslaufmodell. Die letzten Monate haben gezeigt, dass es nicht möglich ist, mit einer Bundeskommission die unterschiedlichen Interessen und regionalen Besonderheiten zu bedienen. Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie funktioniert nach dem Motto: „Lasst uns mal verhandeln, es wendet ja doch keiner an!“

Der Grund liegt gar nicht so sehr an den ideologischen Verwindungen kirchlicher Arbeitsrechtssetzung. Das kirchliche Proprium (so nennen Theologen und diejenigen die ihre theologische Halbbildung zum bestaunen geben wollen, die kirchliche Besonderheit) steht nämlich ganz schnell zurück hinter dem Kostendiktat der Kostenträger.

Bei der Tagung: „Die Zukunft des Sozialen“ in Bad Boll wurde dies einmal mehr deutlich. Wir müssen die Personalkosten senken, weil wir von den Ämtern und vor allem auch der Bundesagentur für Arbeit keine auskömmlichen Entgelte erhalten. Mehr als einmal fiel auf der Tagung deshalb das Wort „Erpressung“.

Hier rächt sich das zweitrangige Arbeitsrecht der Kirchen: Während das Bundessozialgericht den Tarifvertrag als Regulation anerkennt, gilt dies für die Ergebnisse des Dritten Wegs nicht.

Ganz besonders schädlich aber ist die Zerfledderung der Tarife in der sozialen Arbeit. Diese Zerfledderung macht den mörderischen Konkurrenzkampf der Sozialeinrichtungen untereinander erst möglich.

Hier müssen wir, die gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen, auch selbstkritisch erkennen, dass es eben nicht ausreicht, von Tarifverträgen zu träumen, sondern dass wir auch innerhalb unserer Gewerkschaft den Gedanken eines Tarifvertrags für die soziale Arbeit durchsetzen müssen.

Allerdings darf dieser Tarif kein „Billigtarif“ sein, er muss in allen Belangen dem TVöD überlegen sein.

Die Forderungen der Erzieherinnen für den Sozial- und Erziehungsdienst sind ein Weg in die richtige Richtung, auch wenn wir dieses Mal noch nicht stark genug, waren unsere Forderungen durchzusetzen.

Euer

Wolfgang Hudenmaier

Weihnachtsgeschenk für AVR DW EKD Betroffene Die Bundes-AVR rückt nach dem Tarifkompromiss näher an den TVöD

Nach langen und schwierigen Verhandlungen, die von Streiks und Aktionen der Beschäftigten begleitet wurden, hat die Arbeitsrechtliche Kommission einen Tarifkompromiss beschlossen.

Kernstück der Vergütungserhöhung

Kernstück der Vergütungserhöhung ist ein Sockelbetrag als soziale Komponente. Dies hatten die Arbeitgeber bisher stets abgelehnt, weil nach ihrer Meinung dadurch die Lohnspreizung zu gering würde. Es sei ein gewolltes Ergebnis, dass Fachkräfte deutlich besser als Hilfskräfte verdienen sollten.

Erreicht hatten die Arbeitgeber dieses Ziel nicht durch eine deutliche Anhebung der Vergütungen im Fachkräftebereich, sondern durch eine Absenkung der Eingruppierungen bei den Hilfskräften.

Durch die beharrliche Forderung der Arbeitnehmerseite und die Unterstützung der Mitarbeitenden konnte diese unsoziale Vergütungsordnung nun wenigstens teilweise wieder aufgehoben werden.

Soziale Komponente durchgesetzt

In den Entgeltgruppen 1-4 wird die Vergütung um 40 Euro erhöht.

In den Entgeltgruppen 5-7 gibt es 30 Euro und in den Entgeltgruppen 8-13 erhöht sich die derzeitige Tabelle um 27 Euro.

Ordentliche prozentuale Vergütungserhöhung

Auf diesen Sockel gibt es dann eine prozentuale Vergütungserhöhung um 4% rückwirkend zum 1.9.2009 und eine weitere prozentuale Erhöhung in Höhe von 1,5 % zum 1. März 2010.

Einmalzahlung mit Öffnungsklausel

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit dem 1. Januar 2009 beschäftigt sind, gibt

Die ARK tagt in der Regel im Kirchenamt in Kassel Paritätisch besetzte Kommission beschließt das Arbeitsrecht für die knapp 200 000 Anwender der AVR DW EKD. Für deutlich mehr Beschäftigte gelten die Beschlüsse der regionalen Kommissionen. In Württemberg gilt die AVR DW EKD zur Zeit für ca. 1.000 Beschäftigte, während mehr als 40.000 Mitarbeitende nach der AVR TVöD bezahlt werden.



es am 1. Dezember 2009 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Diese Einmalzahlung wird entsprechend dem Beschäftigungsumfang bei Teilzeitkräften reduziert.

In trauriger Bundes-AVR-Tradition gibt es für die Auszahlung der Einmalzahlung eine betriebliche Öffnungsklausel, so dass sie verschoben oder gekürzt werden kann.

Nicht-Mitglieder müssen vollständig zahlen

Diese Öffnungsklausel gilt allerdings nur für Mitgliedseinrichtungen eines diakonischen Werkes. AVR DW EKD Anwender, die nicht Mitglied der Diakonie sind, müssen die Einmalzahlung am 1. Dezember vollständig auszahlen.

Mit dem gestern beschlossenen Kompromiss ist die Bundes-AVR wenigstens materiell wieder in die Nähe der AVR Württemberg gerückt. Rechnet man dabei ein, dass es den Arbeitgebern nicht gelungen ist eine Erhöhung der Arbeitszeit durchzusetzen, dann dürften die Tabellenwerte der AVR des Diakonischen Werkes der EKD zum TVöD gleichwertig sein.

Tarifvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen

Allein in Stuttgart mussten die Beschäftigten in den Kindertagesstätten und im Jugendamt an siebzehn Tagen die Arbeit niederlegen, bis ein Tarifabschluss erzwungen werden konnte. Nach einem Verhandlungsmarathon in mehreren Runden konnte bei den Tarifverhandlungen um bessere Arbeitsbedingungen für die etwa 220 000 Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes ein Ergebnis erzielt werden:

Für alle Beschäftigten wurde ein Tarifvertrag Gesundheitsförderung vereinbart. Zudem wurden neue Regelungen zur Eingruppierung entwickelt: So soll künftig eine neue Entgelttabelle speziell für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes gelten. „Kein Traumergebnis, aber wir stimmen zu“ – so der Tenor unter den Vertreterinnen und Vertretern der Streikleitungen. Sie trafen sich direkt im Anschluss an das Verhandlungsende am 27.

Juli 2009. Nach einer engagierten Diskussion empfahlen sie der Bundestarifkommission, grünes Licht für die Urabstimmung zu geben.

Seit 2005 wurden im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst die Beschäftigten mit zweierlei Maß gemessen:

Die vor Oktober 2005 eingestellten Beschäf-

tigten und jene, die erst danach den Arbeitsvertrag unterschrieben haben. Die neuen Kolleginnen bekamen deutlich weniger Geld. Ihr Anteil an der Belegschaft beträgt inzwischen ein Viertel.

Die neue Tabelle fasst die über 50 verschiedenen Tätigkeiten in 14 Entgeltgruppen zusammen. Es wurde eine Besitzstandsgarantie vereinbart, so dass kein Beschäftigter



sich bei der Umstellung schlechter stellt als bisher.

Generell können nahezu alle Beschäftigten ein Plus verzeichnen. Alle Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, die nach Oktober 2005 eingestellt worden sind, bekommen nach der neuen Tabelle deutlich mehr Geld. Die Zugewinne für die einzelnen Tätigkeitsbereiche sind unterschiedlich. Nicht

in allen Fällen kann von einer echten Aufwertung gesprochen werden.

Viele Erzieher/innen erhalten spürbar mehr. Dies gilt auch für die Sozialarbeiter/innen im Allgemeinen Sozialen Dienst. Für Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen in den Sozialen Diensten wurde ein eigenes Tätigkeitsmerkmal geschaffen. Beschäftigte, „die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung von Kindeswohl treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten,



welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“ und Beschäftigte mit gleichwertigen Tätigkeiten in den sozialpsychiatrischen Diensten werden neu bewertet.

Für diese Beschäftigtengruppen konnte eine deutliche Aufwertung erreicht werden. In den anderen sozialpädagogischen Tätigkeiten bleibt die Aufwertung weiterhin eine wichtige Aufgabe.

Für den Tarifvertrag Gesundheitsschutz



sind die Kolleginnen und Kollegen auf die Straße gegangen, für ihn haben sie gestreikt. ver.di hat sich beim Gesundheitsschutz mit vielen Forderungen durchgesetzt, die hier auf der Agenda standen - und das, obwohl sich die Arbeitgeber geweigert hatten, überhaupt über dieses Thema zu verhandeln. Denn sie sahen sich als falschen Gesprächspartner, als nicht zuständig. Die Personalräte wissen, wenn der Tarifvertrag auf dem Tisch liegt, fängt die Arbeit erst an. Der Tarifvertrag geht weit über die gesetzlichen Regelungen hinaus und wird zu einem wirksamen Instrument, um gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz zu mindern. Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsanalyse. Vor allem: Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten an dieser Analyse beteiligen. Er muss sie über das Ergebnis informieren und er muss mit den Kolleginnen und Kollegen die Maßnahmen besprechen, mit denen er die Gefährdung vermeiden und abmildern will. Wenn sich der Arbeitgeber und der Beschäftigte nicht einig werden, welche Maßnahmen in der jeweiligen Einrichtung nötig sind, dann geht der Fall an die betriebliche Kommission. Einfach vom Tisch wischen kann der Arbeitgeber Fragen des Gesundheitsschutzes nun nicht mehr. Außerdem können die betrieblichen Kommissionen so

genannte Gesundheitszirkel einrichten: Ihre Aufgabe ist es, Belastungen zu analysieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Kein Wunder, dass sich die Arbeitgeber während der Verhandlungen gegen die betrieblichen Kommissionen heftig gesträubt haben. An unserer Forderung nach der individuellen Gefahrenanalyse und den betrieblichen Kommissionen drohten die Verhandlungen über den Gesundheitsschutz gar zu scheitern.

Nur durch die Streiks, durch die Demonstrationen, mit denen die Kolleginnen und Kollegen den Arbeitgebern unmissverständlich deutlich gemacht haben, wie wichtig ihnen der Gesundheitsschutz ist, konnte ver.di diesen Tarifvertrag abschließen.

So steht es im Tarifvertrag:

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung. Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit Ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung aufgrund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird.

(Auszüge aus dem Tarifvertrag)

Die Wa(h)re Diakonie im vermeintlichen Markt

Warnstreiks in mehreren diakonischen Einrichtungen, Streik in den Kindertagesstätten, Arbeitskämpfe in vielen Krankenhäusern. Was vor einigen Jahren noch undenkbar schien und eine ganze Nation in helle Aufregung versetzt hätte, wird immer normaler. Arbeit im sozialen Bereich ist erst mal bezahlte Dienstleistung und nicht moralische Verpflichtung.



Streiks auch vor dem diakonischen Altenzentrum Freudenberg (Niedersachsen) am 22.9.09

Im November fand in Bad Boll eine Tagung zur Entwicklung der sozialen Arbeit statt. Die Zukunft des Sozialen, so der Titel der Tagung der evangelischen Akademie, ist die Zukunft eines spezialisierten Dienstleistungsmarktes. Darin waren sich nahezu alle Referenten einig. Nicht nur, weil dies von den Gesetzgebern in den Ländern und im Bund so gewollt ist, sondern auch weil die Träger selbst zu diesem Marktcharakter beitragen. Wer zum Beispiel Überangebote in der Pflege oder auch spezielle Angebote für besondere (reiche) Menschen schafft, sorgt für Wettbewerbscharakter in einem ansonsten stark regulierten Angebot sozialer Dienstleistungen.

Klammheimlich sorgt auch die württembergische Landeskirche für diesen Wettbewerbscharakter indem sie der Diakonie in Württemberg gleich mehrere Arbeitsrechtssysteme zur Auswahl stellt.

Die württembergische AVR konkurriert mit der Bundes-AVR und ausgerechnet das Augustinum könnte die AVR- Bayern anwenden.

Das Augustinum, die Einrichtung, die sich um das wohlhabendste Klientel kümmert, darf nach unserem Kirchenrecht ihre Mitarbeitenden nach dem schlechtesten Arbeitsrecht bezahlen.

Da im Dienstleistungsbereich und insbesondere im sozialen Dienstleistungsbereich die Personalkosten ein wesentlicher Preisfaktor sind, werden große Anstrengungen unternommen, um diese Personalkosten zu drücken.

Diakonische Einrichtungen schaffen nicht-diakonische Tochterunternehmen mit der Begründung, nur so könnten sie marktgerechte Preise anbieten, weil sie weder tariflich gebunden sind, noch der Ordnungsmacht des Verbandes unterliegen.

Soziale Arbeit hat zunehmend „Warencharakter“. Dieser Warencharakter wird charakterisiert durch einen zunehmenden Verdrängungswettbewerb der Einrichtungen, der zum Teil sehr aggressiv geführt wird.

Diese Verdrängung findet aber nicht etwa nur zwischen privaten und diakonischen Einrichtungsträgern statt, sondern, die vielen Fusionen belegen das, auch zwischen diakonischen Einrichtungen.

Einige wenige Diakoniekonzerne übernehmen kleinere diakonische Einrichtungen, weil sie unter gleichen Entgeltbedingungen die Wertschöpfung sozialer Arbeit optimieren können. Tariffucht und Ausgründung ist von kleinen Einrichtungen nicht zu finanzieren. Die Kleinen wenden sich eher Nischen zu, die für die Diakoniekonzerne nicht interessant sind.

Diese Entwicklung hat bereits Karl Marx beschrieben:

„Der Konkurrenzkampf wird durch die Wohlfeilheit der Waren geführt. Die Wohlfeilheit der Waren hängt von der Produktivität der Arbeit ab.“

Die größeren Kapitale schlagen deshalb die kleineren, die sich in Produktionssphären drängen, deren sich die Großen nur noch sporadisch bemächtigen.“

(Aus: Karl Marx, Das Kapital Bd. I, Der Akkumulationsprozess des Kapitals)

Wenn die Referenten der Bad Boller Tagung recht haben mit ihrer Einschätzung, dass der Prozess der Marktunterwerfung für die soziale Arbeit unumkehrbar ist, dann hat dies natürlich nicht nur auf die Refinanzierung Auswirkungen.

Für die Arbeitsbedingungen in der sozialen Arbeit wird es dann von erheblicher Bedeutung sein, ob es den Arbeitgebern ohne großen Widerstand gelingen kann, die Entgeltkriterien der Kostenträger in die Vergütungen einfließen zu lassen. Wenn dies gelingt, werden vor allem die Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte massiv beeinträchtigt. Schon jetzt ist es so, dass die Qualifikation und die Bedeutung der Hilfskräfte von den Arbeitgebern nach unten korrigiert werden.

Der Trick dabei: Es werden scheinbar neue Berufe und Berufsbezeichnungen erfunden, um dann die Eingruppierung entsprechend herunter definieren zu können. Die Hilfskräfte heißen dann Alltagsbegleiter, Stationsassistenten, Lebensbegleitungen und sollen bevorzugt in Entgeltgruppe 1 eingruppiert werden. Bislang haben Pflegehilfskräfte dieselbe Arbeit in der Pflege verrichtet und wurden mit EG 3 vergütet.

Der Kostendruck führt damit zu einer Entprofessionalisierung der sozialen Arbeit. Die Folge ist konsequenterweise ein sich heute schon abzeichnender Fachkräftemangel.

Die Folge ist aber auch, dass die Arbeit und damit auch die Dienstleistung selbst an Attraktivität verlieren. Wenn Beschäftigung in der sozialen Arbeit zum unattraktiven Nebenverdienst wird, wenn Mitarbeiterinnen entweder einen Zuverdienst, eine Nebentätigkeit, benötigen oder auf Heirat angewiesen sind, dann kann nicht erwartet werden, dass die Qualität der Leistung aufrecht erhalten werden kann. Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nun also mit den Mitteln aller abhängig Beschäftigten für ihre Arbeitsbedingungen kämpfen, ist das eine logische Konsequenz aus dieser Wettbewerbsunterwerfung.

Unredlich ist es, zu versuchen, einerseits die Wettbewerbsorientierung der sozialen Dienste als unveränderbar darzustellen und gleichzeitig den Arbeitnehmerstatus in der Diakonie als

etwas ganz besonderes, dem kirchlichen Proprium unterworfen, zu definieren.

Die Forderungen nach angemessener Bezahlung und leistbarer Arbeitsbedingungen sind eben nicht nur individuelle Erwartungen der Mitarbeiter, sind nicht allein die Hoffnung auf individuellen Wohlstand, sondern sie sind auch Erwartung an die Inhalte und Qualität der Arbeit.

Wenn Erzieherinnen, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Heilerziehungspflegerinnen und Pfleger in den Streik getreten sind, dann ging es bei diesem Streik natürlich auch um die Vergütung der Kolleginnen und Kollegen, aber weit mehr als um die Vergütung der bestehenden Arbeit ging es um die Zukunft der Arbeit. Profitieren werden von diesem Tarifabschluss die Neuen. Dieser Tarif ist aktive Nachwuchsförderung. Profitieren werden aber auch die Kolleginnen, die schon lange im Dienst sind. Sie werden nicht von den Vergütungen profitieren, sondern vom tariflichen individuellen Gesundheitsschutz. Zum ersten Mal ist es gelungen, den Gesundheitsschutz tariflich zu verankern. Es geht also jetzt nicht mehr um die Durchschnittsbelastung (weniger als die Hälfte der Mitarbeiterinnen hat Rückenschmerzen, also gibt es in unserem Betrieb keine Rückenschmerzen) sondern es geht um die gesundheitliche Belastung jeder einzelnen Kollegin.

Natürlich hätten es alle, die in diesem Arbeitskampf mitgekämpft habe und vielleicht auch ein paar von denen, die nur zugeschaut haben, besser gefunden, wenn sich die Forderungen der Gewerkschaft ver.di durchgesetzt hätten. Die Forderung war, dass die Arbeit im Sozial und Erziehungsdienst grundsätzlich neu bewertet wird. Dies war etwas wirklich neues, dass der Sozial- und Erziehungsdienst nicht abgewartet hat, bis die Techniker und Ingenieure, die Betriebswirte und Verwaltungsfachleute neu eingruppiert werden. So war es bisher immer: Die technischen Berufe gingen vornweg und die „Mädels“ aus dem Kindergarten bekamen die Brosamen, die im Etat der Städte übrig blieben.

Aber dieser Streik zeigt auch, dass es nicht ausreicht, abzuwarten, was „die“ Verdianer erreichen. Der Sozialbereich war noch objektiv zu schwach, um ihre Forderungen durchzusetzen. Zu viele standen am Rand und schauten zu, wie die anderen kämpften. Insbesondere

auch die Betroffenen von Kirche und Diakonie beschränkten sich weitgehend auf Solidaritätserklärungen. Die waren und sind wichtig, aber allein durch solche Erklärungen wird der Sozialbereich nicht stärker.

Die Sozialen haben mit diesem Streik und mit den Streiks in der Diakonie gezeigt, wie wich-



Am 16. Streiktag demonstrierten Diakonie und Kirchen endlich mit

gen. Das wäre ein Sieg mit fatalen Konsequenzen für die gesamte soziale Arbeit, nicht nur für die Jugend- und Behindertenhilfe. Jede Entwertung in jedem Hilfebereich ist eine Entwertung unserer Arbeit, nur wenn die Beschäftigten in den einzelnen Hilfeformen zusammenstehen können wir das überwinden, was wir täglich als Folge einer verheerenden Marktgläubigkeit zu spüren bekommen.

Wir werden uns wappnen müssen, wenn wir dem Druck der Kostenträger von oben mit dem Gegendruck der Beschäftigten begegnen wollen.

Der Streik in den diakonischen Einrichtungen hat gezeigt, dass der Gegendruck notwendig ist. Nachdem die Arbeitgeber seit mehr als zwei Jahren gerechte Vergütungserhöhungen verweigert haben, ist es nun gelungen

ein Ergebnis zu bekommen, das dem TVöD nahe kommt. Aber die Aktionen haben auch gezeigt, wie schwach wir in der Diakonie organisiert sind. Mehr als ein paar Brosamen auf dem Dritten Weg waren nicht drin. Wenn den Mitarbeitenden nicht schnell klar wird, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft kein teures Hobby von ein paar Extremisten ist, sondern die logische Gegenwehr gegen die Gesetze des freien Markts ist, dann werden sie wehrlos mit ansehen müssen, wie der Sozialmarkt seine Kinder frisst.

Wenn die kirchlichen Erzieherinnen nicht begreifen, dass der hoffnungsvolle Anfang einer Neubewertung ihrer Arbeit bald wieder zunichte ist, wenn sie sich nicht organisieren, werden die Kitas nie zu Arbeitsorten, an denen Beschäftigte ein auskömmliches und gesundes Arbeitsverhältnis haben.

Wenn die diakonischen Arbeitgeber ihren Marktpreis verbessern können, weil es Ihnen mit den kirchlichen Sonderrechten gelingt, die Tarifübernahme zu verhindern, dann ist ihnen eine weitere Entwertung unserer Arbeit gelungen.

Wenn die Heilerziehungspflegerinnen und Pfleger nicht den Weg in die Gewerkschaft finden, dann wird es fraglich sein, ob es gelingt, den Tarifvertrag Sozial und Erziehungsdienst auch für die HEPs in den Wohngruppen durchzusetzen.

Wir werden in der Diakonie und der Kirche Tariftreue nicht geschenkt bekommen, weil sich alle mit den klassischen Marktregularien abgefunden haben. Markt heißt Produktionskosten senken. Die Produktionskosten der diakoni-

gen. Das wäre ein Sieg mit fatalen Konsequenzen für die gesamte soziale Arbeit, nicht nur für die Jugend- und Behindertenhilfe. Jede Entwertung in jedem Hilfebereich ist eine Entwertung unserer Arbeit, nur wenn die Beschäftigten in den einzelnen Hilfeformen zusammenstehen können wir das überwinden, was wir täglich als Folge einer verheerenden Marktgläubigkeit zu spüren bekommen.

Wir werden uns wappnen müssen, wenn wir dem Druck der Kostenträger von oben mit dem Gegendruck der Beschäftigten begegnen wollen.

schen Leistungen sind aber in erster Linie Personalkosten.

Das Ergebnis der Tarif- und Vergütungsverhandlungen im Sozialbereich, gleichgültig ob in der Diakonie, bei der Caritas oder bei der Arbeiterwohlfahrt, wird bestimmt von unserer Stärke.

Die Erzieherinnen aus den Kindertagesstätten der Stadt Stuttgart haben es gezeigt: Gemeinsam kann man viel erreichen. Die Diakonie hat die Chance nachzuziehen.

Wobei wir wieder am Anfang sind: Warnstreiks in mehreren diakonischen Einrichtungen, Streik in den Kindertagesstätten, Arbeitskämpfe in vielen Krankenhäusern. Was vor einigen Jahren noch undenkbar schien und eine ganze Nation in helle Aufregung versetzt hätte, wird immer normaler. Arbeit im sozialen Bereich ist erst mal bezahlte Dienstleistung und nicht moralische Verpflichtung. Ach ja und dann gibt es ja noch das viel gehörte kirchliche Proprium, das Anderssein der Kirche. Das Proprium wird weder durch die Gewerkschaft noch durch die Forderung nach einem gerechten Lohn gefährdet. Das kirchliche Proprium ist dann gefährdet, wenn wir wegen Personalmangel Menschen nicht mehr die Hilfe zukommen lassen, die dieser Mensch benötigt. Das Proprium ist immer dann gefährdet, wenn durch die Gesetze des Marktes und die Diktate der Kostenträger Mitarbeiterinnen gezwungen sind, ihre Kinder zu vernachlässigen, weil sie schon wieder länger arbeiten müssen. Das Proprium ist dann gefährdet, wenn überlastete Mitarbeiter nicht mehr die Geduld für einen schwierigen Bewohner aufbringen. Nicht die Gewerkschaft und schon gar nicht die Beschäftigten, die sich in der Gewerkschaft engagieren, gefährden das kirchliche Proprium. Das kirchliche Proprium wird dann gefährdet, wenn sich diakonische Unternehmen ohne Gegenwehr den vermeintlichen Marktritualen unterwerfen.





Beitrittserklärung
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.



Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name: _____

Vorname/Titel: _____

Straße/Hausnummer: _____

PLZ: _____ Wohnort: _____

Geburtsdatum: _____

Nationalität: _____

Geschlecht: weiblich männlich

Beschäftigungsdaten:

ArbeiterIn Angestellter
 BeamterIn DD-Angestellter
 Selbstständiger freier MitarbeiterIn

Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.
 Erwerbslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-/VolontärIn-/BefreiendarIn bis _____
 SchülerIn-/StudentIn bis _____
 PraktikantIn bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienstleistungsunternehmen/Firma/Filiale): _____

Straße/Hausnummer: _____

PLZ: _____ Ort: _____

Personalnummer im Betrieb: _____

Wirtschafts-/Geschäftszweig: _____ ausgeübte Tätigkeit: _____

Ich bin MeisterIn/TechnikerIn-IngenieurIn

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____
 von: _____ (Monat/Jahr) bis: _____ (Monat/Jahr)

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di e.V., den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftverfahren

monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich

enzuzuführen:

Name des Geldinstituts/Filiale (ort): _____

Bankleitzahl: _____ Kontonummer: _____

Name KontoinhaberIn (siehe in Druckbuchstaben): _____

Datum/Unterschrift KontoinhaberIn: _____

Tarifvertrag:

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe: _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe: _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst: Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für RentnerInnen, PensionärInnen, VerschiedenrentnerInnen, KrankengeldbesitzerInnen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttobehaltes. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, SchülerInnen, Studierende, Wehr-/Zivildienstleistende, ErziehungsurlaubsrückerInnen und SozialhilfeempfängerInnen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz:

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum: _____ Unterschrift: _____

WerberIn:

Name: _____
 Vorname: _____
 Mitgliedsnummer: _____

 **Ich arbeite im Bereich Kirche und Diakonie**

**Ver.di Tarifverträge sind so gut,
wie ver.di stark ist.
Darum jetzt Mitglied werden!**
Online unter: <https://mitgliedwerden.verdi.de>

Visionäres und Alltägliches im Dritten Weg

Das war ein Paukenschlag! Im Rahmen seiner Verabschiedung als Vorstandsvorsitzender des DWW hat OKR Beck das Ende des Dritten Wegs angekündigt. Herr Beck hat erkannt, dass Lohndumping mit den Instrumentarien kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sozialpolitisch schädlich ist und die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie gefährdet und, dass die zunehmende Verlagerung von tariflichen Fragen auf die betriebliche Ebene den Betriebsfrieden in den Einrichtungen gefährdet. Er kann sich deshalb vorstellen, dass Tarifarbeit für die Diakonie auf dem klassischen Tarifvertragsweg geschieht und die kirchlichen Besonderheiten im Bereich der betrieblichen Interessenvertretung, also im Mitarbeitervertretungsrecht, abgebildet werden können. Mit dieser Vision trifft Herr Beck ganz gut die Position der AGMAV.

Kein Wunder haben Becks Abschiedsworte bei manchen Arbeitgebern erhebliche Nervositäten ausgelöst. So hat dann auch der Verbandsrat – das nahezu ausschließlich aus Arbeitgebervertretern besetzte Leitungsgremium des Diakonischen Werks – in seiner Oktober-sitzung bei einer Gegenstimme beschlossen: „Es gilt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Landeskirche und eine Änderung steht nicht zur Diskussion.“ Dabei ist es gerade mal 2 ½ Jahre her, dass das Arbeitsrechtsregelungsgesetz geändert wurde; auf Drängen der Arbeitgeber – ohne Diskussion! So wurde uns ab April 2007 das sog. Wahlrecht im Arbeitsrecht verpasst. Dieses hat sich nicht gerade als „segensreiche“ Sache etabliert. Seit es das Wahlrecht gibt, wird von ohnehin schon einschlägig bekannten Einrichtungsleitungen getrickst, betrogen und MAVen werden unter Druck gesetzt.

Ich finde es schon beeindruckend, wie die diakonischen Arbeitgeber bei einem Verfahren, welches auf Parität und Konsens beruht, für sich einseitig beschließen können, dass über dieses Verfahren – also den 3. Weg – nicht diskutiert wird und dies, nachdem sie im Frühjahr 2007 einseitig und gnadenlos ihren Stiefel durchgezogen haben. Vielleicht haben sie ja einfach noch nicht verstanden, dass die 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Württemberger Diakonie Mitarbeitervertretun-

gen gewählt haben und diese wiederum die AGMAV. Wir sind also die demokratisch legitimierte Interessenvertretung der Diakoniebeschäftigten und offensichtlich macht es Probleme, diese demokratischen Denkmuster und Ansprüche mit den eher hierarchisch geprägten bei den diakonischen Arbeitgebern zusammen zu bekommen.

Dabei kann es uns eigentlich egal sein, denn was wir diskutieren und was nicht, das legen wir immer noch selber fest; selbstverständlich demokratisch legitimiert durch unsere Gremien.

Da die AGMAV jedoch auch bereits ohne den Beschluss des Verbandsrates weiß, dass „das Arbeitsrechtsregelungsgesetz gilt“, läuft die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission weiter. In der Alltagsarbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission spielen neben Nacharbeiten zur Tarifreform insbesondere mehrere Verfahren zur Bestandssicherung eine Rolle. Dazu wurde mit der Wahl von Herrn Prof. Dr. Kruse als stellvertretendem Vorsitzendem der Schlichtungsstelle nach dem MVG die Schlichtungsstelle wieder komplettiert. Damit ist die Voraussetzung für eine zügige Bearbeitung der anstehenden Schlichtungsverfahren gegeben.

Bezüglich der Nacharbeiten zur Tarifreform haben wir ein paar redaktionelle Klarstellungen für Lehrkräfte beschlossen. Spannender ist die Einarbeitung des Rationalisierungsschutztarifvertrages (RatschTV) anstelle unserer bisherigen Sicherungsordnung in die AVR-Württemberg. Im Zusammenhang mit diesen Verhandlungen haben die Arbeitgeber den zur Weitergeltung beschlossenen besonderen Kündigungsschutz für bereits langjährig Beschäftigte in Frage gestellt. Dies konnte jedoch im AVR-Ausschuss geklärt werden, so dass wir davon ausgehen, dass in der Dezembersitzung die Einarbeitung des RatschTV beschlossen wird und, dass dieser dann ab Januar 2010 die bisherige Sicherungsordnung ablöst.

Sicherungsordnung wird durch Rationalisierungstarifvertrag (RatschTV) ersetzt

Bestandssicherungsverfahren: Theorie und Praxis

Im Rahmen der möglichen Verfahren zur Bestandssicherung haben wir nach

erfolgter betrieblicher Einigung für fünf Einrichtungen, bzw. wirtschaftlich selbständige Teile von Einrichtungen Beschlüsse nach dem sogenannten Vereinfachten Verfahren und für drei Einrichtungen Beschlüsse nach dem Standardverfahren gefasst. Derzeit stehen wir noch bei vier bis sechs Einrichtungen in Verhandlungen. Bei einer Einrichtung wurden unsererseits Verhandlungen abgelehnt, da durch das Fehlen einer MAV die Voraussetzung für ein Bestandssicherungsverfahren nicht gegeben ist. Insgesamt ist oder war die Arbeitsrechtliche Kommission mit 15 Verfahren zur Bestandssicherung befasst. Bei insgesamt etwa 240 Mitgliedseinrichtungen hat sich die Ankündigung der Arbeitgeber, dass aufgrund der Tariferhöhung mit einer Flut von Bestandssicherungsverfahren zu rechnen sei, nicht bewahrheitet. Dazu kommt, dass nach meiner Bewertung die Einrichtungen, welche in einem Bestandssicherungsverfahren sind, in der Regel grundsätzliche Probleme haben, welche nicht durch die Tariferhöhungen verursacht sind.

Während beim Standardverfahren zur Bestandssicherung die AGMAV zwingend mit am Verhandlungstisch sitzt, ist beim Vereinfachten Verfahren eine betriebliche Einigung auch ohne Zuziehung der AGMAV möglich. Im Verfahren ist jedoch vereinbart, dass die MAV auf alle Fälle das Recht hat, die AGMAV dazu zu holen, was wir auch dringend empfehlen. Aufgrund der ersten Erfahrungen mit dem Vereinfachten Verfahren und da der ständige Ausschuss zum vereinfachten Verfahren lediglich die Einhaltung des Verfahrens und die Rechtmäßigkeit überprüfen kann, haben wir einen Fragenkatalog entwickelt, den wir für die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene zur Anwendung empfehlen:

- Sind die Grundvoraussetzungen für ein Bestandssicherungsverfahren gegeben (DV nach § 36a, Vorliegen einer Bestandsgefährdung im Sinne der Regelung, handelt es sich ggf. um einen wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung)?

- Liegen ein testierter Jahresabschluss sowie eine Hochrechnung für das laufende Jahr bzw. die Laufzeit der beabsichtigten Gehaltsabsenkungen vor?
- Wie kam es zur Bestandsgefährdung und welche Maßnahmen wurden bereits getroffen oder vorgesehen, um entgegenzuwirken?
- Gibt es alternative Lösungen, um die Bestandsgefährdung abzuwenden?
- Wie ist die Konzeption, um nach der Bestandssicherung ohne Gehaltsabsenkungen auszukommen?
- Sind die Gehaltsabsenkungen überhaupt geeignet, um die Bestandsgefährdung zu überwinden?
- Sind die tariflichen Ansprüche der Mitarbeitenden gewahrt?
- Gibt es übertarifliche und/oder außertarifliche Zulagen?
- Gibt es darüber hinaus Einrichtungsspezifische Fragestellungen, z.B. bei Einrichtungen als oder mit Tochterunternehmen?

Bei gegebenenfalls betrieblicher Einigung empfehlen wir, neben den möglichen tariflichen Absenkungen auch entsprechende Absenkungen bei leitenden Mitarbeitenden, Kündigungsschutz und die Einsetzung eines Wirtschaftsausschusses zu vereinbaren.

Für eine MAV, die mit einem Bestandssicherungsverfahren befasst ist, ist dies nichts Alltägliches. Bei den Bestandssicherungsverfahren geht es um Absenkung von Gehältern. Da diese die Existenzgrundlage unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, ist eine intensive Prüfung mehr als gerechtfertigt und selbstverständlich.

Soviel zu Visionärem und Alltäglichem im Dritten Weg.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Zündstoff: OKR Beck prophezeit Ende des Dritten Weges

Im Juli 2009 hat Oberkirchenrat Helmut Beck im Rahmen seiner Verabschiedung in den Ruhestand mutige Worte gefunden, in denen er das Ende des Dritten Weges in naher Zukunft prophezeite.

„...Auch innerdiakonische Konflikte haben in Becks Amtszeit eine Rolle gespielt, etwa der längste Tarifstreit in der württembergischen Diakonie. „Das war zäh, mühsam und langwierig“, resümiert er. Er bezweifelt, dass der Dritte Weg, also die Einigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in paritätischer Besetzung ohne gewerkschaftliche Unterstützung, langfristig eine Zukunft hat. Die sachliche Auseinandersetzung ist Beck wichtig. Ein gutes Zusammenwirken erhofft er sich auch von der gemeinnützigen Diakonie Baden-Württemberg GmbH, die er mit auf den Weg gebracht hat und mit der ab Januar die Diakonischen Werke Baden und Württemberg mit einer Stimme nach außen sprechen werden. ...“ (Quelle: *Infodienst 8/2009 DWW, Stuttgart*)

„Das Tarifsystem der Diakonie, »Dritter Weg« genannt, wird es nach Einschätzung des scheidenden württembergischen Diakoniekchefs Helmut Beck in spätestens zehn Jahren nicht mehr geben.

»Dieser Weg hat keine Zukunft«, sagte Beck in Stuttgart. Beim »Dritten Weg« setzt eine paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzte Kommission die Gehälter der Mitarbeiter fest. Streiks sind dabei ebenso ausgeschlossen wie Aussperrungen. Beck, seit 2004 Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes Württemberg, rechnet damit, dass sich auch in diakonischen Einrichtungen eine gewerkschaftliche Lösung durchsetzen wird. »Davon geht die Kirche nicht unter, und davon geht die Welt nicht unter.« Die Grundidee, dass Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen ihre Ziele mit anderen Mitteln als mit Arbeitskampf durchsetzen müssten, halte er für einen »aufgesetzten theologischen Gedanken«. Für ihn sei es fragwürdig, wenn kirchliche Tarife unter den von Gewerkschaften ausgehandelten Tarifen lägen. ...“ (Quelle: http://www.unserkirche.de/gesellschaft/diakonie/diakoniekchef-prophezeit-ende-des-dritten-weges_3810.html)

Natürlich hat diese Kehrtwendung Becks die Gemüter gerade auf Verbandsebene erhitzt und entsprechende Reaktionen ließen nicht lange auf sich warten.

In seiner Sitzung am 8. Oktober 2009 hat der Verbandsrat des Diakonischen Werkes Württemberg (DWW) folgenden Beschluss gefasst:

„Es gilt das kirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Landeskirche und eine Änderung steht nicht zur Diskussion.“

Der Verbandsrat des DWW besteht weitestgehend aus Arbeitgebervertretern, der oder die Vorsitzende der AGMAV ist laut Satzung des DWW Mitglied im Verbandsrat. Der oben genannte Beschluss wurde von den Arbeitgebern mit Gegenstimme des AGMAV-Vorsitzenden gefasst.

Grundlage des kircheneigenen 3. Weges sind Parität zwischen Arbeitgebern und den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden sowie das Zustandekommen von Beschlüssen im Konsens.

Von daher ist die einseitige Beschlussfassung der Arbeitgeber im Verbandsrat - nicht über den 3. Weg zu diskutieren - ein Widerspruch zu den Grundlagen dieses 3. Weges.

Die AGMAV-Württemberg hat sich bereits 1999 mit dem sogenannten „Fischbacher Beschluss“ tarifpolitisch positioniert:

„Fischbacher Beschluss“ (Auszug):

Angestrebtes Ziel ist ein Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit.

Die Mitarbeit in einer Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundes- oder Regionalebene erscheint uns notwendig, um die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, bis dieses Ziel erreicht wird.

Diese tarifpolitische Positionierung sowie die sich daraus ergebende Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di wurde von der Vollversammlung der AGMAV im Juli 2006 mit der

Verabschiedung des Selbstverständnisses der AGMAV noch einmal bekräftigt.

Die zwischenzeitlich erfolgte Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg ist - auf der Grundlage des „Fischbacher Beschlusses“ - ein Zwischenschritt, hin zu einem Tarifvertrag für die soziale Arbeit.

Derzeit steht die Tarifsetzung im Dritten Weg durch Arbeitsrechtliche Kommissionen bundesweit in der Diskussion.

Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben bei einer ver.di-Fachtagung am 29.10.2009 die **Göttinger Erklärung** (siehe unten) verabschiedet.

Der AGMAV Vorstand in Württemberg schließt sich der **Göttinger Erklärung ausdrücklich** an und beantragt dazu eine Beschlussfassung durch die AGMAV Vollversammlung am 3.12.09.

Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Vollversammlung veröffentlichen wir an dieser Stelle den vollen Wortlaut.

Göttinger Erklärung vom 29.10.2009:

*Göttinger Erklärung:
Tarifverträge statt
kollektives Betteln!*

Erklärung von Mitgliedern Arbeitsrechtlicher Kommissionen in der Diakonie

Tarifverträge statt kollektives Betteln

Wir haben nun 30 Jahre Erfahrung mit dem Dritten Weg. Das Ergebnis: Im Jahr 2009 werden in immer mehr Bereichen der Diakonie Löhne unter dem Branchenniveau gezahlt.

Seit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht mehr die in einem echten Interessenausgleich erstrittenen Tarifabschlüsse der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den öffentlichen Dienst übernommen werden, wird der Dritte Weg der kollektiven Arbeitsrechtssetzung zunehmend fragwürdig. Für die Arbeitnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland ist der Dritte Weg bereits gescheitert, ebenso im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und in Hessen-Nassau.

Die Arbeitnehmerseite innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sieht auf Dauer kei-

ne Möglichkeiten mehr, durch Gespräche und Argumente ihre Positionen wirksam vertreten und durchsetzen zu können.

Die diakonischen Arbeitgeber verstehen sich selbst als Unternehmensdiakonie. Sie haben einen eigenen Arbeitgeberverband gegründet. Diakonische Manager lagern zunehmend Arbeitsbereiche in diakoniefremde Tochterunternehmen aus und entziehen auf diese Weise immer mehr Beschäftigte dem Geltungsbereich der kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen. Sie verfolgen das Ziel, Löhne zu senken und die betriebliche Altersvorsorge zu kappen. Mit Hilfe der Sonderregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts verschaffen sie sich auf dem „Sozialmarkt“ Konkurrenzvorteile.

Wir befürchten, dass diese Entwicklung sich fortsetzt. Im Verlauf der Wirtschaftskrise und möglichen Kürzungen bei der Finanzierung sozialer Leistungen könnte dies noch an Tempo gewinnen.

Aktuell mehren sich die Fälle, bei denen die Arbeitgeber wieder auf den ersten Weg der einseitigen Arbeitgeberentscheidung zurückfallen:

- Nach dem es in den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland bisher zu keinem Ergebnis kam, erklärte der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, einseitig eine Lohnerhöhung von 4 % auszahlen zu wollen.
- Im Bereich Rheinland-Westfalen-Lippe wird von Kirchen und Diakonischen Werken einseitig in die Struktur und Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegriffen, um eine für die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission günstige Zusammensetzung zu schaffen, ohne auch nur die Arbeitnehmer/innen zu fragen.
- Seit 15 Jahren hat das Christliche Jugenddorfwerk eine von der Geschäftsleitung einseitig erlassene Vergütungsordnung – trotz Mitgliedschaft im Diakonischen Werk.
- In Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erteilt der Diakonische Rat immer wieder Ausnahmegenehmigungen zur Anwendung des ersten Weges.

Als Akteure im System des Dritten Wegs begrüßen wir es, dass die Gewerkschaft ver.di nun begonnen hat, das von der Verfassung geschützte Recht – die Arbeitsniederlegung – einzusetzen, um eine Gleichgewichtigkeit mit den organisierten Arbeitgebern zu erreichen

Das ist legitim und notwendig. Nur damit ist die Parität gewahrt zwischen dem diakonischen Arbeitgeberverband und der diakonischen Arbeitnehmerschaft. Es ist legitim, dass die Arbeitnehmerseite genauso organisiert ihre Interessen vertritt wie die diakonischen Arbeitgeber es tun.

Die Arbeitnehmervvertreter/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen erklären:

- Wir fordern die Arbeitgeber auf, jetzt den Umstieg vom Dritten Weg auf normale Tarifverhandlungen einzuleiten.
- Wir erwarten, dass die Arbeitgeber Gespräche und Tarifverhandlungen mit der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aufnehmen.

- Wir verlangen, dass Beschäftigte nicht mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bedroht werden, wenn diese ihr Grundrecht auf Streik wahrnehmen.

Göttingen, den 29.10.2009

*Antrag auf Beschlussfassung
durch die Vollversammlung
am 3.12.2009*

Die Mitarbeitervertretungen der 40.000 Beschäftigten in der Württemberger Diakonie erklären ausdrücklich, dass sie selber darüber entscheiden, ob der 3. Weg zur Diskussion steht.

Termine

Beratungstage:

Nord / West: 25.02.2010
Süd / Ost: 04.03.2010

Regionalversammlungen:

Süd/Nord/West: 27.04.2010
Ost: 29.04.2010

Nord: 05.10.2010
Süd/West: 07.10.2010
Ost: 14.10.2010

Vollversammlungen:

Am **8. Juli** und **2. Dezember 2010** finden die AGMAV Vollversammlungen statt.

Bitte beachten: Anträge zu diesen beiden Terminen müssen jeweils 8 Wochen vor der VV in der Geschäftsstelle der AGMAV eingegangen sein, damit sie auf die Tagesordnung kommen. Die Einladung selbst kommt immer erst 6 Wochen vorher in die Einrichtungen.

Arbeitskreise:

Gleichstellung: 05.03.2010
02.07.2010
29.10.2010

Lehrkräfte: 23.03.2010 in Marienberg

Altenhilfe: 01.02.2010 von 9:30 – 12:30
im WerkHaus Feuerbach
(Behindertenzentrum)

Bitte beachten:

Fortbildungstermin geändert:

Die Fortbildung 20/2010 für Lehrkräfte „Zwischen AVR-Württemberg, TV-L und Beamtenrecht“

findet nicht wie im Fortbildungsheft angekündigt, sondern vom **10.-12.11.2010 in Bad Boll** statt.



Dieter Kaufmann als Vorstandsvorsitzender der Diakonie Württemberg eingesetzt

Am 11. November 2009 wurde Oberkirchenrat Dieter Kaufmann in sein Amt als Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg eingesetzt.

Dieter Kaufmann ist Nachfolger von Oberkirchenrat Helmut Beck, der Ende August in den Ruhestand ging.



Gewählt wurde der Esslinger Dekan vom Verbandsrat, dem kleinen Parlament der württembergischen Diakonie.

Als Vorstandsvorsitzender ist Dieter Kaufmann gleichzeitig Mitglied im Oberkirchenrat, dem Leitungsgremium der Evangelischen Landeskirche.

Im Diakonischen Werk bildet er zusammen mit Heike Baehrens und Rainer Middel den hauptamtlichen Vorstand.

Vorsitzender des dreiköpfigen ehrenamtlich arbeitenden Präsidiums, des Aufsichtsrats, ist Minister a. D. Frieder Birzele.

1955 in Aalen geboren war er nach dem Theologiestudium Vikar in Stuttgart und anschließend Pfarrer der Gemeinde des Diakoniewerks auf der Karlshöhe in Ludwigsburg. Von 1990 bis 1999 war er Landesjugendpfarrer der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. In dieser Zeit hat er drei Jahre lang die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland geleitet.

Von 1999 bis 2009 war Kaufmann Dekan und Leiter des Kirchenbezirks Esslingen.

Rund 40.000 hauptamtliche Mitarbeitende und über 30.000 Ehrenamtliche sind in der württembergischen Diakonie engagiert. In der Landesgeschäftsstelle, der Zentrale der württembergischen Diakonie, sind circa 250 Mitarbeitende beschäftigt.

Nebenstehend abgedruckt das Grußwort unseres AGMAV-Vorsitzender Uli Maier anlässlich der Amtseinführung von Dieter Kaufmann.

Sehr geehrter lieber Herr Kaufmann, sehr geehrte Damen und Herren

„Es gilt das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Landeskirche und eine Änderung steht nicht zur Diskussion.“ – Basta –

So hat es der Verbandsrat – das weitestgehend mit Arbeitgebervertretern besetzte Leitungsgremium des Diakonischen Werks Württemberg – in seiner letzten Sitzung bei 1 Gegenstimme beschlossen.

Die Gegenstimme kam von dem, der als von der Basis gewählter Repräsentant der 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verbandsrat sitzt.

Was das Ganze mit dem 3. Weg, mit Parität und Konsens oder gar mit Dienstgemeinschaft zu tun hat? – Nichts –

Wir, die Mitarbeitervertretungen erleben das Diakonische Werk im Wesentlichen als Arbeitgeberverband. Ein Arbeitgeberverband in dem noch nicht mal etwas stattfindet, was man Kommunikation mit der Arbeitnehmerseite nennen könnte.

Als Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes sind Sie jedoch mehr, als ein „Arbeitgeberpräsident“; Sie sind der Repräsentant eines Spitzenverbandes der freien Wohlfahrtspflege!

Die Faszination der Diakonie - als Anwalt derer, die Diakonie brauchen – mit ihren vielfältigen Möglichkeiten und Angeboten, glaubwürdig in der Öffentlichkeit und bei Entscheidungsträgern zu vertreten, ist fürwahr eine tolle und spannende Aufgabe.

WIR, die 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Württemberger Diakonie sind bei Ihnen, wenn es darum geht, in diesem Sinne segensreich zu wirken.

Lassen Sie uns neu Möglichkeiten und Formen finden, dies gemeinsam zu verwirklichen! Stellvertretend für die Mitarbeitervertretungen sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Württemberger Diakonie wünsche ich Ihnen alles Gute und Gottes reichen Segen für Ihre neue Aufgabe und grüße Sie mit der Losung zum heutigen Tag aus Sprüche 29, Vers 7: **Der Gerechte weiß um die Sache der Armen.**

MVG-EKD auch nach Novellierung weit hinter Betriebsverfassungsgesetz zurück

Bei der Ende Oktober stattgefundenen Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) wurde das MVG der EKD ein weiteres Mal novelliert. Auch nach dieser Novellierung bleibt das MVG-EKD – insbesondere was die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitervertretungen anlangt – weit hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück.

Gleichwohl wurden einige kleinere Verbesserungen und Klarstellungen beschlossen, die Verschlechterungen sind überschaubar.

Im Vorfeld dieser Novellierung gab es eine gemeinsame Stellungnahme von 7 Beschäftigten-Organisationen in Kirche und Diakonie auf Bundesebene, an der auch ver.di beteiligt war. Diese gemeinsame Stellungnahme der Beschäftigten-Organisationen auf Bundesebene kann man durchaus als Novum bezeichnen, da sich diese bislang eher durch divergierende als durch gemeinsame Positionen ausgezeichnet haben. Federführend bei dieser gemeinsamen Stellungnahme war der Vorsitzende der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung Württemberg – Reinhard Haas –, der gleichzeitig auch Vorsitzender der „Ständigen Konferenz der Gesamtausschüsse und GMAVen im Bereich der EKD“ ist.

Noch vor der Novellierung konnten Vertreterinnen und Vertreter dieser 7 Organisationen ihre Anliegen beim Rechtsausschuss der EKD-Synode vorbringen. In der schriftlichen Begründung zur Novellierung wird jedoch die gemeinsame Stellungnahme der Beschäftigtenorganisationen nicht erwähnt.

Demgegenüber ist den Änderungsvorschlägen des Verbandes der diakonischen Dienstgeber (VdDD) ein eigener Abschnitt gewidmet. Dies ist zwar unverständlich, sorgt aber doch für eine gewisse „Transparenz“. Drei markante Anliegen der diakonischen Arbeitgeber wurden bei der Novellierung nicht umgesetzt. So hätten sie gerne gehabt, dass

bei ordentlichen Kündigungen anstelle der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich nur noch ein Anhörungsrecht besteht und, dass die eingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellungen lediglich noch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt, die auf arbeitsvertraglicher Basis eingestellt werden. Eine Beteiligung bei 1€-Jobber/innen, bei Leiharbeiter/innen, etc. wäre dann nicht mehr gegeben gewesen. Der Gipfel ist jedoch, dass der VdDD anstelle von Arbeitsbefreiung (§ 19) und Freistellung (§ 20) eine Kontingentierung für MAV-Tätigkeit wollte. Demnach sollte beispielsweise einer 7-



köpfigen MAV je Amtszeit 12,5 Stunden pro Monat zur Verfügung gestellt werden. So stünden einer 7er-MAV in einer Amtsperiode von 4 Jahren 600 Stunden für MAV Arbeit zu. Wöchentlich wären dies für 7 MAV-Mitglieder knapp 3 Stunden, pro MAV-Mitglied also etwa 40 Minuten. Dies bei möglicherweise 300 Mit-

arbeitenden, deren Interessen in der Einrichtung zu vertreten sind. Dieses Anliegen ist eine Frechheit und bedarf an dieser Stelle keiner weiteren Kommentierung.

Hier nun einige konkrete Änderungen im MVG der EKD:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von Anfang an wahlberechtigt, sie müssen nicht mehr 3 Monate der Dienststelle angehören.
- Mitglieder des Wahlvorstandes haben Anspruch auf 2 Tage Schulung.
- Die Zeit der MAV-Fortbildung zählt bis zur täglichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter als Arbeitszeit, dies ist eine Klarstellung und Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte.
- Bei den Mitbestimmungstatbeständen ist neu dazu gekommen, die Mitbestimmung bei der Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung des Dienstplans und bei Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen. Die geplante Streichung der Mitbestimmung bei der Auswahl von Fortbildungsteilnehmer/innen ist dagegen nicht erfolgt.
- Die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten wurde vereinfacht und die Arbeitsbedingungen für Schwerbehindertenvertretungen verbessert.

Von den Anliegen des VdDD wurden bei der Novellierung berücksichtigt:

- Der Wirtschaftsausschuss erhält Informationen nur solange nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.
- Die Dienststellenleitung ist (bisher soll) zu Mitarbeiterversammlungen einzuladen. Allerdings kann sie zu einzelnen Tagesordnungspunkten ausgeschlossen werden.
- Beim Mitbestimmungsverfahren wurde die mögliche Verkürzung der Frist auf 3 Arbeitstage festgelegt. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Der Abschluss der Erörterung kann durch MAV oder Dienststellenlei-

tung schriftlich mitgeteilt werden.

- Bei der Mitbestimmung zur Eingruppierung wurde der Zusatz „einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung“ gestrichen.

Soweit die aus meiner Sicht wesentlichsten Änderungen bei der Novellierung des MVG-EKD.

Was hat dies nun mit uns als Mitarbeitervertretungen in der Diakonie in Württemberg zu tun? Seit dem 30. November 2000 haben wir ein MVG-Württemberg auf der Grundlage des MVG-EKD. Zwischenzeitlich hat das MVG-EKD nun 3 Novellierungen erfahren. Infolge der jetzigen MVG-EKD-Novellierung ist damit zu rechnen, dass unser MVG-Württemberg in absehbarer Zeit auch novelliert wird. Dies ist aus unserer Sicht auch dringend erforderlich. Insbesondere die erweiterten Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Möglichkeit ab einer bestimmten Größe der Einrichtungen Wirtschaftsausschüsse zu bilden und nicht zuletzt die rechtliche Grundlage über Rechtsträger hinweg Mitarbeitervertretungen zu bilden („Konzern-MAV“) sind längst überfällig.

Als nächste Schritte werden wir uns deshalb mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) – unserem Schwestergremium im verfassten kirchlichen Bereich – über unsere Interessen abstimmen und das Gespräch bezüglich einer möglichen Novellierung des MVG-Württemberg mit der Kirchenleitung suchen.

Auch wenn die kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze weiterhin ungerechtfertigt dem weltlichen Recht hinterher hinken, erwarten wir uns doch von einer möglichen Novellierung des MVG-Württemberg wesentliche Verbesserungen für die Arbeit unserer Mitarbeitervertretungen.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Die Frau der Kirche: Margot Käßmann neue EKD Ratsvorsitzende



Die Protestantin
Margot Käßmann, Landesbischöfin aus Hannover, ist seit 28.10.2009 neue Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und Nachfolgerin von Wolfgang Huber. Die Synode der EKD wählte Käßmann mit 132 von 142 Stimmen.

Zum ersten Mal in der 64-jährigen Geschichte der EKD steht damit eine Frau an der Spitze der Protestanten.

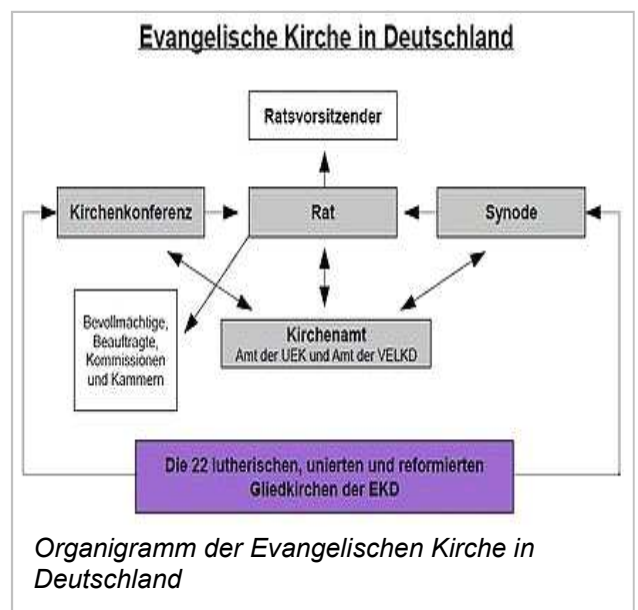
Käßmann gilt als ehrgeizig und authentisch. Sie habe Machtinstinkt, große Disziplin und Führungskraft. 1999 wählte sie die Evangelisch-lutherische Kirche Hannovers, die größte unter den 22 Gliedkirchen der EKD, zur Landesbischöfin auf Lebenszeit.

Seit 28.10.2009 ist sie höchste Repräsentantin der EKD, die wichtigste Vertreterin der 25 Millionen Protestanten in Deutschland. Sie setzt sich unter anderem ein für Bildungs-, Sozial- und Friedenspolitik. Gegenüber der Bundesregierung will sie soziale Gerechtigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft anmahnen. Sie ist dafür, dass den Angestellten der kirchlichen Diakonie keine Niedriglöhne gezahlt werden. Neben der Wahl zum Rat und zur Ratsvorsitzenden der EKD hatte die Synode auch noch das Schwerpunktthema Ehrenamt. Laut Käßmann habe eine Untersuchung gezeigt, dass Menschen im Ehrenamt stärkere Mitspracherechte erwarten, denn sie nähmen ihre Aufgaben sehr ernst. Deshalb müsse man eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung entwickeln. Mit dieser Grundhaltung hat sie hoffentlich in Zukunft auch das Ehrenamt der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen im Blick.

Synode und EKD

Die Synode ist das Parlament der EKD und somit höchstes Entscheidungsgremium. Sie hat 120 Mitglieder, Synodale, die die 22 Landeskirchen vertreten. 100 Synodale werden durch die Synoden der Mitgliedskirchen gewählt, weitere 20 werden vom Rat der EKD berufen.

Seit 2009 wird die Synode von Katrin Göring-Eckardt geleitet (Präses). Der Rat der EKD ist das Leitungsgremium. Er besteht aus 15 Mitgliedern: Präses der Synode und weitere von der Synode und der Kirchenkonferenz gewählte 14. Aus Württemberg ist allein Tabea Dölker, Erzieherin aus Holzgerlingen im Rat vertreten. Herr July scheiterte an der Wahl. Aus seiner Mitte wählt der Rat mit einer Amtszeit von sechs Jahren den/die Vorsitzende/n. Seit 28.10.2009 eine Vorsitzende: Frau Margot Käßmann.



Gelten Umkleidezeiten als Arbeitszeiten ?

Hier: Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 28.04.2008, 2 Ca 6062/07

Nach § 9 Abs. 6 der „alten“ AVR-Württemberg in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung zählten Wege- und Umkleidezeiten zur täglichen Arbeitszeit. Die tägliche Arbeitszeit begann und endete am Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. der Umkleideraum befand. In Dienstvereinbarungen zur Regelung der Arbeitszeit waren deshalb oftmals die Wege- und Umkleidezeiten festgelegt und in die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerechnet.

Die neue AVR-Württemberg – Erstes Buch – in der ab 1. Januar 2009 geltenden Fassung enthält eine solche Vorschrift nicht mehr. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind nicht mehr bestimmt. Da auch eine gesetzliche Regelung nicht besteht, ist nunmehr diese Frage nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zu beurteilen.

Besteht allerdings in Eurer Einrichtung bereits eine Regelung zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten, so gilt diese nach der Bestandsschutz-Bestimmung des § 22 Abs. 2 AVR-Wü/II auch im Rahmen der neuen AVR-Württemberg weiter.

Grundsätzlich beginnt die Arbeitszeit erst, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter – gegebenenfalls umgekleidet – an ihrem bzw. seinem Arbeitsplatz erscheint und bereit ist, die Arbeit aufzunehmen. In diesem Zusammenhang ist das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 28.04.2008, 2 Ca 6062/07, von Interesse, das über einen Fall im Krankenhausbereich zu entscheiden hatte und sich dabei eingehend mit der bisherigen Rechtsprechung und Literatur zum Thema „Umkleidezeiten“ auseinandergesetzt hat.

Der Fall:

Der Kläger ist auf der Intensivstation eines Krankenhauses als Krankenpfleger beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K Anwendung. Dem Kläger ist auf seiner Station das Tragen von Schutzkleidung vorge-

schrieben. Diese Schutzkleidung muss in einem hierfür zur Verfügung gestellten Zimmer an- und abgelegt werden und sie darf nicht mit nach Hause genommen werden.

Der Arbeitgeber wollte die Umkleidezeiten nicht als Arbeitszeit berücksichtigen. Der Kläger klagte daraufhin auf Vergütung der Umkleidezeiten.

Nach Auffassung des Gerichts hat der Kläger einen **Anspruch auf Bezahlung der Umkleidezeit**.

Da weder im TVöD noch im Arbeitsvertrag zwischen Kläger und Beklagter eine eindeutige Regelung zu den Umkleidezeiten zu finden war, griff das Arbeitsgericht auf die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zurück und begründete sein Urteil unter anderem wie folgt:

- Im vorliegenden Fall ist dem Kläger das Tragen der Schutzkleidung vorgeschrieben. Da er die Kleidung in einem bestimmten Zimmer an- und ablegen muss und sie nicht mit nach Hause nehmen darf, dient dieses Umkleiden somit allein einem fremden Bedürfnis und stellt damit eine **Arbeitsleistung** dar. Dies deckt sich, so das Arbeitsgericht, auch mit der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Definition von Arbeit als jeder „**Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient**“. Im Umkehrschluss ist Dienstkleidung, die zu Hause angelegt und auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann, nicht nur fremdnützig.
- Weiter führt das Gericht aus, dass die Frage, ob Umkleidezeit zur vergütungsrechtlichen Arbeitszeit zu rechnen ist, eine Frage des konkreten Einzelfalls darstellt. Insoweit sind insbesondere die organisatorischen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebes maßgeblich und die konkreten Anforderungen an den Arbeitnehmer, wie

sie sich aus den betrieblichen Regelungen und Handhabungen tatsächlich ergeben.

- In der Krankenhaus-Abteilung der Beklagten ist aus **Hygienevorschriften** das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben und das Tragen privater Kleidung untersagt. Da der Kläger diese Schutzkleidung über seiner Arbeitskleidung zu tragen hat, sie in einem bestimmten Raum anziehen muss und die Schutzkleidung im Krankenhaus verbleiben muss, ist das **Umkleiden so eng mit der zu erbringenden Hauptleistung verbunden**, dass die dafür aufgewandte Zeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen ist.
- Die **Hauptleistungspflicht** des Klägers, nämlich seinen vertraglich vereinbarten Aufgaben nachzukommen, darf und **kann ohne das Umkleiden nicht erfüllt werden**. Der Kläger darf seine Arbeit nur leisten, wenn er entsprechend gekleidet ist.
- Zudem kann ein Kleidungswechsel nicht nur zu Beginn, sondern auch während der Arbeitszeit erforderlich sein. So ist im vorliegenden Fall dem Kläger vorgeschrieben, die Schutzkleidung bei Bedarf während der Arbeitszeit zu wechseln. Da dieses Umkleiden während des Arbeitstages auch vergütet wird, war für das Gericht kein Grund ersichtlich, warum dies nicht auch vor eigentlicher Arbeitsaufnahme der Fall sein sollte.
- Als weiteren Grund führt das Gericht in seinem Urteil an, dass der Kläger **während der Zeit, die er für das Umkleiden aufwenden muss, dem Direktionsrecht** seines Arbeitgebers unterworfen ist. Dies ergibt sich daraus, dass der Kläger die Kleidung in einem bestimmten Raum und in bestimmter Art und Weise anzuziehen hat. Das Direktionsrecht kann vom Arbeitgeber aber nur im Rahmen der Arbeitszeit des Arbeitnehmers

ausgeübt werden – und diese ist zu vergüten.

FAZIT:

Im vorliegenden Fall hat der Kläger einen Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeit, was sich vor allem daraus ergibt, dass er die Schutzkleidung außerhalb seiner Abteilung nicht tragen darf, und dass er seine Arbeit nur ausführen darf, wenn er die Schutzkleidung trägt.

Es muss aber beachtet werden, dass dies in diesem konkreten Fall für den Bereich dieses Krankenhauses so gesehen wurde, und dass der jeweilige Einzelfall immer genau betrachtet werden muss.

Rösiger/Weinmann



Auszubildende müssen Fahrtkosten erstattet bekommen!

Aus dem Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretung:

Beim letzten Treffen des Arbeitskreises am 30. Oktober in Stetten war der TVAöD zentrales Thema. Mit Annelie Schwaderer vom ver.di Landesfachbereich 3 (Schwerpunkt Jugendarbeit) haben wir die Fragen rund um die Tarifverträge für Auszubildende diskutiert und dabei auch die Praxiserfahrungen verglichen.

Spannend war das Thema Fahrtkostenerstattungen. Nach der alten AVR bekamen Auszubildende nach Anlage 10 früher schon Fahrtkosten zur Schule und andere zur Ausbildung notwendige Fahrten erstattet.

Seit Januar 2009 gilt diese Regelung auch für die Heilerziehungspflegeschüler/innen.

AVR-Wü Teil 4.3 – Besonderer Teil Pflege (TVAöD – Pflege)

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Bahn Card) sind auszunutzen.

Von den vierzehn Einrichtungen, die im letzten Arbeitskreis vertreten waren, werden nur in zwei Einrichtungen die Fahrten zur Ausbildungsstätte (Schule) ordentlich vom Arbeitgeber erstattet.

In manchen Einrichtungen hatten die JAVen schon beim Arbeitgeber nachgefragt, einer wurde mitgeteilt, falls die Azubis diese Forderung stellen, müssten eben Mitarbeiter/innen entlassen werden, um dies zu finanzieren. Wir MAVen kennen solche Argumentationen.

Jede/r Auszubildende muss den Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten nach AVR selbst geltend machen.

Dazu sollten wir als MAV oder JAV die Schüler/innen über dieses Recht informieren und ihnen beim Formulieren behilflich sein.

Wir haben die Fragen rund *um den § 10* des TVAöD noch nicht mit den Juristinnen der AGMAV besprochen und es liegt uns noch keine rechtlich fundierte Auslegung vor. Trotzdem möchten wir alle Auszubildenden, die unter den Tarifvertrag fallen, auffordern, die Ansprüche vorsorglich geltend zu machen.

Es geht hier um bares Geld, das den Azubis verloren geht und die meisten haben davon eh zu wenig.

Im nächsten Arbeitskreis werden wir dieses Thema weiter bearbeiten und wir hoffen, dass es dann schon viel mehr Einrichtungen gibt, in denen die Auszubildenden die Fahrten zur Schule bezahlt bekommen.

Die Termine für die nächsten Treffen des AK JAV werden wir in der Schulung am 10./11. Dezember vereinbaren.

Sonja Gathmann

Wer nun glaubt, dass nur HEP-Schüler/innen keine Fahrtkosten erstattet bekommen, der irrt.

Die neue Arbeitszeitkontenregelung in den AVR–Württ.

1. Zielsetzung der Arbeitszeitkontenregelung nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I

In § 10 Teil 2 AVR-Wü/I wurde die Arbeitszeitkontenregelung des § 10 TVöD vollinhaltlich in die neue AVR-Württemberg übernommen. Mit dieser Regelung hat der TVöD erstmals für den öffentlichen Dienst die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht. Diese Regelung dient im Wesentlichen dem Ausgleich für die erweiterten Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit in § 6 Teil 2 AVR-Wü/I, d.h. der Einrichtung eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors bzw. einer täglichen Rahmenszeit, die insbesondere im dienstlichen Interesse und im Interesse des Arbeitgebers liegen. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit entsteht in bestimmten Bedarfszeiten eine höhere Inanspruchnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dadurch in der Regel auch eine ungünstigere Lage der Wochenarbeitszeit.

Mit dem Arbeitszeitkonto wird ein Instrument zur Seite gestellt, das die Arbeitszeit-souveränität (= Selbstbestimmung der Lage der Arbeitszeit) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern soll.

Hierdurch werden Verfügungsrechte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, die sich sowohl darauf beziehen, welche Zeiten oder in Zeit umgewandelten Vergütungsbestandteile für welchen Zeitraum dem Konto zugeführt werden, und wann und in welchem Umfang der Arbeitnehmer von den Kontoguthaben Gebrauch macht. Das unterscheidet das Arbeitszeitkonto regelmäßig von Gleitzeitguthaben, von denen nur in Absprache und Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Gebrauch gemacht werden kann

Im Unterschied zum Tarifrecht des öffentlichen Dienstes sah die bis zum 31. Dezember 2008 geltende AVR-Württemberg mit § 9h bereits eine Arbeitszeitkontenregelung vor. Diese Regelung war eine von der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg geschaffene Eigenregelung, diese Grundlage ist am 31. Dezember 2008 entfallen.

Seit 1. Januar 2009 sind nunmehr ausschließlich Arbeitszeitkontenregelung auf der Basis des § 10 Teil 2 AVR-Wü/I zulässig.

Dienstvereinbarungen, die gemäß § 9 h AVR-Württemberg geschlossen und „weitergeführt“ wurden, sind nunmehr auf der Grundlage des § 10 Teil 2 AVR-Wü/I auszurichten und auszuliegen.

2. Einführung von Arbeitszeitkonten nur durch Abschluss einer Dienstvereinbarung

Um Arbeitszeitkonten in der Dienststelle führen zu können, **muss** zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung nach § 36 MVG abgeschlossen werden (§ 10 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

→ Ohne Dienstvereinbarung keine Arbeitszeitkontenregelung!

Die Mitarbeitervertretung ist grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, ob sie eine Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten abschließen will oder nicht. Wenn allerdings ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor oder eine tägliche Rahmenzeit eingeführt werden soll, ist dies nur über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten möglich!

Die MAV kann nicht zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung gezwungen werden, auch nicht im Wege eines Schlichtungsverfahrens. Auch kann der Arbeitgeber nicht etwa im Rahmen einer „Eilentscheidung“ über die Einführung von Arbeitszeitkonten entscheiden.

Der Arbeitgeber kann daher nicht im Alleingang über die Einrichtung einer Arbeitszeitkontenregelung entscheiden, er braucht die MAV dazu!

3. Geltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitbestimmungen

Das Arbeitszeitkonto nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I ist im Unterschied zum alten § 9h AVR-Württemberg in der bis 31. Dezember 2008 geltenden Fassung kein Arbeitszeitmodell mehr, sondern ein „Sparbuch“, mit dem Arbeitszeit angespart werden kann. Zu beachten

ist, dass in erster Linie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter über ihr bzw. sein Sparbuch entscheidet. Dies betrifft auch den Ausgleich von Zeitguthaben und deren Lage.

Die Arbeitszeiten oder ggf. besondere flexible Arbeitszeitmodelle richten sich nach den tariflichen Bestimmungen der §§ 6 ff Teil 2 AVR-Wü/I bzw. der Besonderen Bestimmungen der Teile 3.1, 3.2 oder 3.2.

Selbstverständlich sind die gesetzlichen Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, z.B.

- Einhaltung der täglichen Arbeitszeit
- Einhaltung der Ruhepausen (§ 4 ArbZG)
- Einhaltung der Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)

Bezüglich der Einhaltung der tariflichen Bestimmungen ist zu beachten, dass bei den Arbeitszeitregelungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden einzuhalten wird.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche ist in einem bestimmten Zeitraum, der bis zu einem Jahr betragen kann, zu erreichen (§ 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I). Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im Voraus festzulegen (Ergänzungsbestimmung der AVR-Wü/I zu § 6 Abs. 2).

Die Einteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Weise, dass am Ende des Ausgleichszeitraums Plusstunden entstehen, ist damit unzulässig und verstößt gegen § 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I, der die 39-Stunden-Woche festschreibt.

Das Überschreiten der 39-Stunden-Woche ist verboten !!!!

Auf den nachfolgenden Seiten ist eine Musterdienstvereinbarung der AGMAV für eine Arbeitszeitkontenregelung abgedruckt. Voraussichtlich im Frühjahr 2010 wird wieder eine aktuelle Broschüre zum Thema Arbeits-

Muster-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitkontenregelung nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I

Zwischen

der Dienststellenleitung
der
Name der Einrichtung/Dienststelle

vertreten durch die Geschäftsführerin/ den Geschäftsführer
Frau / Herrn

und

der Mitarbeitervertretung

vertreten durch ihre Vorsitzende/ ihren Vorsitzenden
Frau / Herrn

wird folgende

DIENSTVEREINBARUNG

zur Regelung von Arbeitszeitkonten nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I

geschlossen:

§ 1 Zielsetzung

Durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ausgleich für die mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit verbundenen Mehrbelastungen mehr Zeitsouveränität eingeräumt werden. Diese Zeitsouveränität ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und persönlichen Interessen.

Die Arbeitszeitkonten sollen im vorliegenden Fall ermöglichen, die mit der Mehrbelastung einhergehenden tariflichen Zuschläge und Pauschalen für Dienste zu ungünstigen Zeiten oder zusätzlich notwendige Arbeitszeiten alternativ auch in Zeit umwandeln und in Freizeit ausgleichen zu können. Dadurch soll auch ein Beitrag zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geleistet werden.

§ 2 Geltungsbereich

- Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
(Name der Einrichtung/Dienststelle)
oder
- Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Bereich / in der Abteilung
.....
.....
z.B. *stationärer Pflegebereich*
ambulanter Pflegedienst
stationärer Gruppendienst
Betreutes (Jugend)Wohnen
Therapeutischer Dienst
Technischer Dienst
Hauswirtschaft
Technik
usw.

wird ein Arbeitszeitkonto nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I eingerichtet.

§ 3 Buchungszeiten, Buchungszeitraum

(1) Folgende Zeiten können als Zeitguthaben gebucht werden:

- das Zeitguthaben oder die Zeitschuld, die im festgelegten Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I) nicht ausgeglichen wurde
- die als Überstunden geleistete, nicht durch Freizeit ausgeglichene Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 5 Teil 2 AVR-Wü/I)
- die nicht durch Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit (§ 8 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I)
- die in Zeit umgewandelten Zuschläge i.S. des § 8 Abs. 1 Satz 2 Teil 2 AVR-Wü/I
- die nach § 8 Abs. 3 Satz 5 i.V. mit Absatz 1 Satz 4 Teil 2 AVR-Wü/I in Zeit umgewandelte Pauschale für Rufbereitschaft

- die während der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Wegezeit und etwaige in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Teil 2 AVR-Wü/I; sowie das Entgelt für eine stundenweise Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 3 Satz 6 bis 8 Teil 2 AVR-Wü/I
- die nach § 46 Abs. 8 Teil 3.2 AVR-Wü/I bzw. § 46 Abs. 5 Teil 3.3 AVR-Wü/I umgewandelte Zeit für das Bereitschaftsdienstentgelt
-
-

(2) Buchungszeitraum ist der Ausgleichszeitraum nach § 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I.

Für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ist/wird ein Zeitraum von
.....(*bis zu einem Jahr*)

festgelegt, der jeweils am eines Jahres beginnt und demzufolge am
..... eines Jahres endet.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter legt jeweils bis zum(*z.B. 30. November*) eines Jahres für den darauffolgenden Buchungszeitraum fest, ob und welche der o.g. Zeiten auf ihr bzw. sein Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen. Diese Bestimmung ist dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist im jeweiligen Buchungszeitraum an diese Bestimmung gebunden.

(3) Zeitschulden (Minuszeiten) entstehen, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf ihren bzw. seinen Antrag mehr Freizeitausgleich gemäß § 8 dieser Vereinbarung gewährt wird als Zeitguthaben (Plusstunden) auf dem Arbeitszeitkonto verbucht ist.

§ 4 Zeitguthaben, Zeitschulden

(1) Auf das Arbeitszeitkonto werden die Zeitguthaben bzw. Zeitschulden verbucht.

Das höchstzulässige Zeitguthaben beträgt (*ein Vielfaches von 40, Empfehlung: 200*)
Plusstunden für Vollbeschäftigte .
Die höchstzulässige Zeitschuld beträgt(*bis zu 40 Stunden*)
Minusstunden für Vollbeschäftigte.

Das höchstzulässige Zeitguthaben bzw. die höchstzulässige Zeitschuld für Teilzeitbeschäftigte bestimmt sich anteilig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit.

(2) Das höchstzulässige Zeitguthaben bzw. die höchstzulässige Zeitschuld darf zu keiner Zeit im Berechnungszeitraum überschritten werden.

(3) Das Arbeitszeitkonto wird mit einer Ampelfunktion versehen, dabei haben die Ampelphasen folgende Bedeutung:

Rot: Bereich zwischen und ... Stunden Zeitschuld
oder zwischenund ... Stunden Zeitguthaben:

Dienststellenleitung und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sind zum sofortigen Abbau ver-

pflichtet. Ein Buchen von Zeitguthaben auf ein vereinbartes Langzeitkonto ist einvernehmlich möglich. Die Mitarbeitervertretung ist über die Rotphase und die Rückführungsvereinbarung zwingend zu informieren.

Gelb: Bereich zwischen und ... Stunden Zeitschuld
oder zwischenund ... Stunden Zeitguthaben:

Es ist ein Gespräch zwischen Leitung und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu führen, mit dem Ziel des Abbaus des Zeitguthabens bzw. der Zeitschuld und dieses bzw. diese in den grünen Bereich zu führen.

Grün: Bereich zwischen 0 und ... Stunden Zeitschuld
oder zwischen 0 und ... Stunden Zeitguthaben:

Freie Disposition der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten gemeinsam darauf, dass das Zeitkonto abbaubar bleibt. Sie müssen jederzeit über den Stand des Arbeitszeitkontos informiert sein. Dadurch ist die Zeitsouveränität in jeder Ampelphase gewährleistet.

§ 5 Verfügung über das Zeitguthaben

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann über ihr bzw. sein Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto nach den Grundsätzen der Urlaubsgewährung verfügen.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beantragt den Freizeitausgleich rechtzeitig, d.h.

bei einem Zeitausgleich von	mindestens vor Antritt des Zeitausgleichs
1 Arbeitstag	5 Arbeitstage
Bis zu 3 Arbeitstagen	2 Wochen
Bis zu 5 Arbeitstagen	4 Wochen
Bis zu 10 Arbeitstagen	8 Wochen
Bis zu 15 Arbeitstagen	12 Wochen

Im Fall von Monatsdienstplänen:

Bei einem Zeitausgleich von bis zu fünf Arbeitstagen beantragt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Freizeitausgleich spätestens zum Zeitpunkt der Dienstplanerstellung für den Monat, in dem der Freizeitausgleich gewährt werden soll, also jeweils bis spätestens amdes Vormonats.

Bei einem Zeitausgleich von bis zu zehn Arbeitstagen beantragt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Freizeitausgleich spätestens zwei Monate vor Antritt des Freizeitausgleichs, bei einem Zeitausgleich von bis zu 15 Arbeitstagen spätestens 3 Monate vor Antritt des Freizeitausgleichs.

(3) Der Dienstgeber hat einen entsprechenden Antrag innerhalb von zwei Arbeitstagen zu bearbeiten und schriftlich zu genehmigen bzw. einen nicht genehmigten Freizeitausgleich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(4) Der Antrag auf Zeitausgleich ist zu gewähren, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe oder Interessen anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegen. Dringende betriebliche Gründe sind ausschließlich dann anzunehmen, wenn die Vertretung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, nicht sichergestellt werden kann.

(5) Kann dem Antrag auf Zeitausgleich aus dem in Unterabsatz 4 genannten Gründen nicht stattgegeben werden, so ist dieser Zeitausgleich nach erneuter Antragstellung innerhalb von zwei Monaten der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu gewähren.

(6) Das auf dem Arbeitszeitkonto angesammelte Zeitguthaben soll bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 3 Abs. 2 dieser Vereinbarung ausgeglichen werden. Zeitguthaben, das nicht ausgeglichen werden kann, verfällt nicht.

Zeitguthaben bis zu 50 Stunden, das nicht ausgeglichen werden kann, wird in den neuen Buchungszeitraum übertragen. Zeitguthaben über 50 Stunden, das nicht ausgeglichen werden kann, wird entsprechend den Regelungen der AVR-Württemberg ausbezahlt.

(7) Zu Beginn eines Kalenderjahres können MAV und Dienststellenleitung gemeinsam festlegen, an welchen Brückentagen der Dienstgeber zu Lasten des Arbeitszeitkontos Freizeitausgleich anordnen kann.

§ 6 Widerruf eines genehmigten Freizeitausgleichs durch den Dienstgeber und deren Folgen

(1) Soweit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und/oder einem Familienangehörigen bzw. Lebenspartner/in durch den Widerruf eines bereits genehmigten Freizeitausgleichs aus triftigem Grund durch den Arbeitgeber Auslagen entstehen (z.B. bei gebuchter Urlaubsreise), werden diese durch den Arbeitgeber ersetzt.

(2) Zusätzlich erhält die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter für jede Stunde des widerrufenen Freizeitausgleichs einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 v.H. ihrer bzw. seiner Entgeltgruppe und Stufe. Dieser wird ihrem bzw. seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

§ 7 Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten im Kolleg/innenkreis oder zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten zum Abbau von Zeitguthaben regelt die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der MAV.

§ 8 Informationspflichten

(1) Die Personalabteilung informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Monatsende über den Stand ihrer Arbeitszeitkonten.

(2) Die Dienststellenleitung informiert die Mitarbeitervertretung vierteljährlich über den Stand der Arbeitszeitkonten und über die Möglichkeiten des Freizeitausgleichs. Fortlaufend und regelmäßig werden die Erfahrungen über den Stand der Arbeitszeitkonten sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen MAV und Dienststellenleitung beraten.

(3) Bei dauerhafter Überlastung ist der Sollstellenplan durch den Dienstgeber zu überprüfen und ggf. sind neue Stellen zu schaffen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Arbeitsverdichtung und vor überlangen Arbeitszeiten geschützt werden.

§ 9 Beendigung des Dienstverhältnisses, Ruhen des Dienstverhältnisses

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses soll das Zeitguthaben vorher ausgeglichen werden. Ist der Ausgleich des Zeitguthabens nicht möglich, ist das Guthaben auszubezahlen.

(2) Eine vorhandene Zeitschuld ist vor Beendigung des Dienstverhältnisses auf Null zurückzuführen. Ist dies aufgrund arbeitszeitrechtlicher Vorschriften nicht möglich oder sind Gründe dafür maßgebend, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht zu verantworten hat, wird das Arbeitszeitkonto bei Beendigung des Dienstverhältnisses auf Null saldiert. Es entsteht dann kein Vergütungsrückzahlungsanspruch des Dienstgebers.

Im Übrigen ist der Dienstgeber berechtigt, eine im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitschuld mit Entgeltansprüchen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu verrechnen.

(3) Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bleiben die Zeitguthaben bzw. Zeitschulden erhalten.

§ 9 Vereinbarung von Langzeitkonten

(1) Auf Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters werden im Einzelfall Langzeitkonten vereinbart. Dies ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die angesammelte Zeit in einem längeren, zusammenhängenden - auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auch in mehreren - Freizeitblöcken ausgleichen zu können.

(2) Aufbauend auf den individuellen Vorstellungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist in der Vereinbarung festzulegen,

- die Laufzeit
- Aufkündigungsmöglichkeiten
- Vererbung von erworbenen Ansprüchen an Erbberechtigte
- Insolvenzversicherung
- ggf. Vereinbarung zur Umbuchung vom „normalen“ Arbeitszeitkonto auf das Langzeitkonto
- Verzinsung

(3) Bei der Vereinbarung von Langzeitkonten ist die MAV zu informieren und zu beteiligen.

§ 10 Inkrafttreten

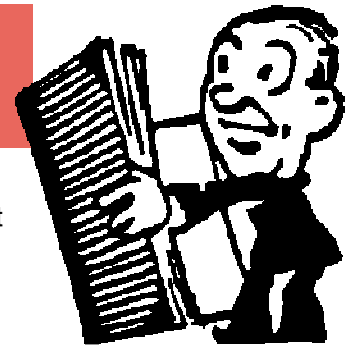
(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum in Kraft.

....., den
Ort Datum

.....
Unterschrift Geschäftsführer

.....
Unterschrift MAV-Vorsitzende/r

D'r Guschdaf hot gsait...



Neulich han i mein Freind Guschdav droffa. War en schöner Herbstddag, d`Sonn had gscheind ond mer had nochmol so richtig sche drauße sitze könne.

Mein Freind d'r Guschdav isch em Garde vom Ochse gsässe, mit ama Vierdele ond had emma Buach g'lesa. „Ja jetzd kanne I gar nemme, Guschdav du kannsch lesa?“ „Halt doch amol dei domms Maul on lass me en Rua lerne“ D'r Guschdav had me ganz grimmig ooguckd. „Was duasch du, lerna? Ja was lernsch denn?“ han i no d'r Guschdav gfroagd.

„I lern an neia Beruf,“ hat d'r Guschdav ganz wichtig doa. „Was wilsch du jetzd no an neia Beruf lerne, du bisch doch von Beruf Friarendner.“ Bloss weil me d'r Bosch nemme braucha koa, gher I doch no net zom alde Eisa! I han gmerkd, dass mein Freind oafängd sich uffzurege, deshalb hanne schnell gsagd: „I han au ned denknd, dass du oafängschd zu roschde, aber dass de freiwillig no amol en die Miela geschd ond jemand der saga derf, was de do sollsch, des wunderd mie scho.“ D'r Guschdav grinsd ond moind: „So schlimm wird's scho ned werde, des isch scho an ganz besondere Beruf, den i do lern.“ „Jetzd hasch me neugierig gmachd, was isch jetzd au des für an Job, für den du freiwillig d'Biacher wällsch?“ „Des isch was ganz dolls, i werd nämlich Alldagsassistent!“ „Was für en Assi?“ Alltagsassistentz oder auch Alltagsbegleiter, des isch der soziale Beruf der Zukunft!“ Wenn mein Freind Guschdav oafängd Hochdeitsch zu schwätza, noa wird's gefährlich. „Des muasch jetzd scho amol erklären. Guschdav.“ I han me nebenn noagsetzd. Was machd en so an alltäglicher Begleiter?“ Des weis i au no ned so rechd aber en der letzde Wochendbeilag von der Wildwestpresse hend se des gschriebe ond da war au a Oazeig vom Werners Guschdav dabei, do han i mi beworbe ond bin au glei gnomme worde.“ „Von welchem Werner war doa a Oazeig drenn? Jetzd verschdeh i garnix me!“ „Hano, des isch ja nix neis bei Dir, aber desmal koasch nix dafier. Weil weisch, I kann mer den Noame von dere Schdiftong doch net merke, ausserdem klingd der so uoschdändig, irgendebes mit Brüder oder so, ond deshalb sage den Noame oifach ned, sondern schwätz vom Werners Guschdav.“ „Ond die stellet solche Assis ein?“ „Noi, die bildet se aus. Ond i lern jetzed uff Alltagsassistentz, den Sozialberuf der Zukunft!“ „Ja ond, was schaffd mer do ond wieviel verdiend mer? Wer des vielleicht au was für mi?“ D'r Guschdav grist me o: „Seid wann hasch du denn a Zukunft? Aber so genau weiß i des au no net, i han ja erst oogfange des zu lerne. Aber in dem Artikel über den Sozialberuf der Zukunft isch gschande, dass

mer a bissele mit de Leid spaziere geht, mit ne zom Einkaufa, a wenig vorlese. Ond doa han i mir denknd, doa bin i da richtig.

Vielleichd kann mer ja des zuhörä en da Ochse verlege ond des Einkaufa uff en Trollinger beschränka dann wer des an echte Draumberuf, wenn i amol Geld dafier grieg em Ochse zu sitze.“ I han mer en der Zwischazeit moal des Buch end Hand gnomma, des d'r Guschdav do dabei ghäd had. „Weisch vielleicht kennend e dann au no für d Berda Alldagsassistentz werda, weil die had doch emmer so Probleme damit, ihr Mädele onderzubrenge wenn se Schpäddienst had. Do welld i no ned a moll a Geld dafier.“ Mein Freind, d'r Guschdav had vor lauder Vorfried scho ganz glänzende Augen kriagd.

„I glaub ned, dass des was rechds isch, Guschdav, du hedsch solle en deem Buach no e wenig weiterlese.“ D'r Guschdav guckd me oa ond sagd: „Dua muasch emmer d'Schpassbrems spiele, was hasch jetzd scho wieder gfonda?“ „Guck“ sag i zu em, „do schdehts: Die Alltagsbegleiter arbeiten vorwiegend in Wohngemeinschaften und betreuen und versorgen alte Menschen in einem alltäglichen Lebensumfeld. Sie sorgen für Tagesaktivitäten, die Ernährung und geben Unterstützung bei der Pflege.“ D'r Guschdav gucked me oa wiad Kuh wens donnert: „Des had sich aber en dem Bläddle ganz anders oagherd. I soll zom Hilfspfleger ausgebildet werde ond dann andere fier wenig Geld s' Gschäfd wegnehme? Ohne mi Kerle, ohne mi!“

Impressum AGMAV – Mitteilungen

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

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

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