MITTEILUNGEN

AG MAV

Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 98
April 2010

Nicht nur das Leben:

Drahtseilakt Tarifautomatik!?

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier S. 3

Brennpunkt: Von der großen Tarifreform zum „alltäglichen Wahnsinn“ in der AK S. 4

Versprochen! Automatisch! S. 6

Ergebnisse Tarifrunde 2010 S. 7

Warum in der Ev. Heimstiftung nun die AVR DW EKD gilt S. 8

Das Pferd ist endgültig tot! - Das Ende der AK DW EKD S. 10

Klingt das nach Erpressung??? S. 11

BUKO - Bundeskonferenz der AGMAVen S. 12

Mindestlohn Pflege - Kein Grund zum Jubeln! S. 13

Aus der Presse „epd sozial“: Der Missbrauch in der Leiharbeit lässt sich stoppen S. 14

Böse Gute - Was einem mit der Presse so passieren kann S. 15

Alles was Recht ist: Der Bereitschaftsdienst S. 16

Was passiert mit „Minusstunden“ am Ende des Ausgleichszeitraums? S. 20

Bericht: AGMAV Vollversammlung am 3.12.2009 S. 21

Also sprach Herr Kaufmann - Interview S. 24

Termine S. 26

Chancengleichheit und Gleichstellung in der Diakonie S. 27

Nachruf zum Tod der MAV-Kollegen Hartmut Scheuermann und Herbert Schäfer S. 29

D‘r Guschdaf S. 30

Impressum S. 30

www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Meine Meinung

Missbrauch und Misshandlung von Menschen und insbesondere von Schutzbefohlenen ist ein Verbrechen. Wenn in den Kirchen endlich darüber diskutiert wird, was in ihren Einrichtungen geschehen ist, dann ist das gut.
Dort wo der Verdacht besteht und dies (noch) möglich ist, halte ich es für selbstverständlich, dass die Staatsanwaltschaft ermittelt und Straftaten nicht unter den Teppich der kirchlichen Selbstgestaltung gekehrt werden.
Schlimm genug, dass Menschen auch in kirchlichen Einrichtungen Gewalt und Missbrauchserfahrungen machen mussten, sie sollten sich nicht auch noch vor ihren Peinigern rechtfertigen müssen, dass sie über ihre Erfahrungen reden.

Die Berichte über sexuelle Nötigung, über Schläge, über psychische Gewalt zeigen aber auch, dass die Öffentlichkeit hinschauen muss, genau hinsehen, was hier in den Einrichtungen geschieht und nicht zulassen darf, dass weiter vertuscht und getäuscht wird. Es darf auch keine Häme geben, weil es im Moment die „Anderen“ trifft.

Die Kirchen (beide Kirchen) haben alles in ihrer Macht stehende zu tun, damit sich Menschen, Frauen, Kinder, aber auch Männer, in den Einrichtungen und Werken geschützt und beschützt fühlen können.

Als ich vor kurzem die Information bekam, wer neuer Vorstandsvorsitzender der Johannes-Senioren-Dienste wurde, bin ich zuerst erschrocken und dann wurde ich wütend.
Da beklagen sich Einrichtungsleitungen, dass die Missbrauchsdiskussion kirchliche Einrichtungen unter einen Generalverdacht stellen.
Gleichzeitig wird das ehemalige Vorstandsmitglied der Rummelsberger Anstalten Dr. Karl Heinz Bierlein zum Vorstandsvorsitzenden der Johannes Seniorendienste ernannt.
Derselbe Mensch, der die Rummelsberger Anstalten wegen Misshandlung von Diakonenschülern verlassen musste und für diese Taten zu elf Monaten auf Bewährung verurteilt wurde.

Niemand braucht sich noch zu wundern, wenn die öffentliche Meinung den Kirchen die Befähigung abspricht, die Missbrauchs- und Misshandlungsfälle sauber zu lösen.

Wenn die Verantwortlichen immer wieder auf die Füße fallen, wenn Aufsichtsgremien ihre Hände in Unschuld waschen, wird es keine glaubwürdige Haltung der Kirchen geben.
Um es deutlich zu sagen, es geht mir nicht darum zu urteilen oder gar zu verurteilen, das ist Sache der Rechtsprechung und es ist eine der großartigen Seiten eines demokratischen Staates, dass auch Täter einen Anspruch auf ein faires Rechtsverfahren haben. Herr Bierlein ist verurteilt worden. Es geht nicht um Herrn Bierlein, es geht um die, die ihn (hoffentlich gedankenlos) in eine Position hieven, die seinen Opfern eine späte Verhöhnung sein muss.

Euer

Wolfgang Kirchmann

Von der großen Tarifreform zum „alltäglichen Wahnsinn“ in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg

Nach über einem Jahr AVR-Wü/TVöD ist festzustellen, dass trotz aller Unkenrufe die diakonischen Einrichtungen die Umstellung auf die neue AVR überlebt haben. Die Umstellung von der alten „BAT-AVR“ auf die neue AVR-Württemberg Fassung TVöD lief nach unserer Kenntnis „tariftechnisch“ insgesamt problemlos.

Die mit der Tarifreform nachzuholenden Tariferhöhungen wurden bei den **Refinanzierungen** weitgehend berücksichtigt. So gab es beispielsweise die landesweite Empfehlung, die Tages- und Pflegesätze für die Behinderten- und die Jugendhilfe in zwei Schritten um 6,8% zu erhöhen. Dies wurde so auch für viele unserer Mitgliedseinrichtungen umgesetzt. Von unseren diakonischen Arbeitgebern wird immer wieder propagiert, dass es keinen Zusammenhang mehr zwischen Refinanzierung und Tarif gäbe. Diese These wird neben der 6,8%-Empfehlung auch dadurch widerlegt, dass das Bundessozialgericht bereits im Januar 2009 geurteilt hat, dass Tariflöhne bei Pflegesatzverhandlungen auf alle Fälle als wirtschaftlich angesehen und damit auch refinanziert werden müssen.
Wieso unsere Arbeitgeber trotzdem meinen, sie müssten den Wettbewerb in der sozialen Arbeit auf der Tarifebene und damit zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter austragen, ist auf diesem Hintergrund völlig unverständlich? Zumal uns dies schon bald im Wettbewerb um Arbeitskräfte, insbesondere um Fachkräfte erheblich treffen wird.
Fazit: Vornehmliche Aufgabe der Arbeitgeber ist es, sich um die erforderliche Refinanzierung zu kümmern, unsere originäre Aufgabe ist es, für ordentliche Tarife zu kämpfen!

In der Beratung kommt immer wieder an, dass **Geringfügig Beschäftigte** (GfB) nach wie vor in manchen Einrichtungen rechtswidrig behandelt werden. Seit dem 1.Januar 2009 gibt es für GfB keine Sonderregelungen mehr im Tarif. Zur Überleitung von GfB wurde ein Zeitraum bis zum 30.06.2009 eingeräumt, mit der Möglichkeit, von Januar bis März auf Gehaltsbestandteile zu verzichten. GfB sind tariflich nun wie alle anderen voll- und teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu behandeln. Einrichtungen, die dies nicht einhalten, verstoßen gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz!

Die Entgeltgruppe 1 – Anreiz zur Kreativität?
Mit der Übernahme des TVöD hat sich die Eingruppierungssystematik **nicht** verändert. Zwar sollte bis Ende 2006 im Öffentlichen Dienst eine neue Eingruppierungsordnung eingeführt werden, diese gibt es jedoch bis heute noch nicht. Für uns gelten die bisherigen Eingruppierungspläne der AVR weiter, nach diesen wird die Eingruppierung vorgenommen und dann den Entgeltgruppen der AVR-Wü Fassung TVöD zugeordnet.
Im TVöD gibt es die Entgeltgruppe 1 für einfachste Tätigkeiten, dazu sind auch Beispiele benannt. Insbesondere in den Einrichtungen der Altenhilfe begegnen uns nun immer häufiger neue Berufsbezeichnungen, wie z.B. **Alltagsbegleiterin/Alltagsbegleiter** bei denen versucht wird, diese der EG 1 zuzuordnen. Diese Tätigkeiten entsprechen jedoch nicht den „einfachsten Tätigkeiten“ der EG 1. In der Regel handelt es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung in der Altenpflege, also um Pflegehelferinnen und Pflegehelfer. Diese sind im EGP 73 zumindest der Vergütungsgruppe KR 1 zuzuordnen und dementsprechend nach EG 3 überzuleiten. Die jeweils richtige Eingruppierung kann jedoch nur anhand einer zutreffenden Tätigkeitsbeschreibung vorgenommen werden.
Auf alle Fälle ist die uns oft begegnende Logik, neue Tätigkeitsbezeichnung ist gleich EG 1 falsch; egal wie viel Kreativität in die Suche nach neuen Berufsbezeichnungen gelegt wird.

Buch I oder Buch IV? – Das Wahlrecht
Nach dem Beschluss der Landessynode zum sog. Wahlrecht im Frühjahr 2007 haben verschiedene – auch traditionsreiche Einrichtungen – Tochterunternehmen gegründet, um dort einseitig durch den Arbeitgeber die AVR-DW-EKD einzuführen. Davon abgesehen, dass diese einseitige Tariffestlegung vom kirchlichen Gesetzgeber so nicht vorgesehen war, wurde zwischenzeitlich in einzelnen dieser Einrichtungen der Abschluss der erforderlichen Dienstvereinbarung nach § 36a MVG-

Württemberg „nachgeholt“; teilweise unter Druckausübung. Darüber hinaus wird nach wie vor in einigen Einrichtungen der Württemberger Diakonie einzelvertraglich AVR DW EKD angewendet, ohne dass es eine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG – die zwingend vom Mitarbeitervertretungsgesetz vorgeschrieben ist – gibt. Dieses Vorgehen ist rechtswidrig! Da die Einhaltung kirchlichen Arbeitsrechts jedoch von der Verbandssatzung her zwingend ist, werden wir seitens der AGMAV in Absprache mit den jeweiligen MAVen den Ausschluss von Einrichtungen, welche sich nicht an die Vorgaben halten, beantragen.
Seit 01.03.2010 wird in allen Einrichtungen der Ev. Heimstiftung das 4. Buch der AVR-Wü – also die AVR DW EKD – angewendet (s. hierzu Artikel „Heimstiftung – Verhandlungsergebnis).

Bestandssicherungsverfahren
Die Zahl der Bestandssicherungsverfahren hat sich – im Gegensatz zu den Ankündigungen durch die Arbeitgeber – in Grenzen gehalten: Die AK hat bis Ende 2009 fünf im „vereinfachten Verfahren“ getroffenen Regelungen zugestimmt, für drei „vereinfachte Verfahren“ lagen die Voraussetzungen nicht vor. Deshalb gab es keine Empfehlung des Arbeitsausschusses.
Regelungen nach dem „Standardverfahren“ wurden für sechs Einrichtungen beantragt, davon sind vier beschlossen, zwei sind noch in Bearbeitung. Grundsätzlich haben Einrichtungen die eine Notlagenregelung nach dem Standardverfahren beantragt haben keine tariflichen Probleme sondern tiefgreifende strukturelle bzw. grundlegende Refinanzierungsprobleme.
Im Bereich der Arbeitslosenhilfe – für die zwei betroffenen Einrichtungen wurde nicht zum ersten Mal eine Notlagenregelung beschlossen – sieht die AGMAV langfristig die einzige Möglichkeit darin, Tarifverträge abzuschließen, um den spezifischen Bedingungen gerecht zu werden. Wir haben die Verantwortlichen des Verbandes und der Arbeitslosenhilfe auch dazu aufgefordert, diesbezüglich aktiv zu werden.

Sonderregelung für Einrichtungen der beruflichen Bildung
Im Juli 2009 beschloss die AK, dass zukünftig für Einrichtungen der beruflichen Bildung der „Branchen-TV Weiterbildung“ angewendet werden kann. Unabdingbare Voraussetzung für die AGMAV war und ist, dass dieser zuerst für allgemeinverbindlich erklärt wird. Intension der Tarifparteien beim Abschluss des Tarifvertrags war es, eine Untergrenze gegen Lohndumping einzuziehen. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung steht nach wie vor aus, und somit kann die beschlossene Regelung nicht angewendet werden. EKD, DW-EKD, der Bundesfachverband der Arbeitslosenhilfen (EFAS) und der VdDD haben sich gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages Weiterbildung eingesetzt. Sie sehen in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und der Festsetzung von Mindestlöhnen einen rechtswidrigen Eingriff in die Kirchenautonomie, da in Kirche und Diakonie Tarife auf dem sog. 3. Weg festgelegt werden.
Zur AK im Februar stellten die Arbeitgeber nun ohne Rücksprache mit der AGMAV den Antrag, diese Voraussetzung der Allgemeinverbindlichkeit in der beschlossenen Regelung ersatzlos zu streichen. Eine im Konsens beschlossene Regelung einseitig an der entscheidenden Stelle ändern zu wollen, sehen wir als massiven Vertrauensbruch. Dies auf dem Hintergrund, die mögliche Allgemeinverbindlichkeit selbst mit verhindert zu haben, ist ein Skandal! Die AGMAV hat den Antrag der Arbeitgeber - abgesehen vom zweifelhaften Vorgehen - abgelehnt, da ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung die ursprüngliche Absicht der möglichen Anwendung des Tarifvertrages konterkariert würde: 3. Weg als Wegbereiter für Lohndumping.

Die vereinbarte Tarifautomatik - Ergänzende Tarifverträge
Mit der Tarifreform wurde vereinbart, dass zutreffende ergänzende Tarifverträge und künftige Tarifabschlüsse zum TVöD automatisch in die AVR-Württemberg einfließen. Damit wurde eine grundlegende Einigung zur Ankoppelung der AVR-Württemberg – TVöD an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes getroffen. Wie bereits bei den Verhandlungen zur Tarifreform sind Abweichungen lediglich für kirchlich-diakonische Besonderheiten vorgesehen. Hierzu gibt es die Möglichkeit, nach Zustellung von Tarifverträgen innerhalb von zwei Monaten Widerspruch gegen die (ungestreifte) Übernahme einzulegen.

Ende des Jahres 2009 wurden den Mitgliedern der AK drei Tarifverträge zugestellt: Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE), Praktikantinnen/Praktikanten (Anerkennungspraktika), So-

ziale Dienste – Altenpflege.
Gegen die Übernahme des TV SuE und den Anerkennungspraktikanten-TV wurde Arbeitgeberseits Einspruch erhoben.
Gegen die Übernahme des TV Soziale Dienste (Altenpflege) liegen sowohl von der AGMAV als auch von den Arbeitgebern Einsprüche gegen die Übernahme vor. Bei diesem TV handelt es sich um eine Art Notlagenregelung (Absenkungs-TV) für die Altenhilfe. Wir halten diesen TV bei uns für nicht zutreffend, da wir ja anstelle des TV-Zukunftssicherung unsere beiden Bestandssicherungsverfahren haben. Die Arbeitgeber wollen diesen Tarifvertrag zur Anwendung bringen. Wir haben ihnen deutlich gemacht, dass sie dann die Bestandssicherungsverfahren kippen.
Der TV-SuE und der Anerkennungspraktikanten-TV wurden in den AVR-Arbeitsausschuss zur Bearbeitung überwiesen.
Insbesondere beim TV-SuE wird sich nun zeigen, ob die Arbeitgeber die gemeinsam beschlossene Tarifautomatik akzeptieren? Tariftechnische und zeitliche Anpassungen sind hier erforderlich und möglich, sollte die Arbeitgeberseite jedoch materielle Dinge dieses Tarifvertrages in Frage stellen, wird die Frage der Tarifautomatik bereits beim ersten „Testfall“ zum Konflikt und ggf. auch als solcher ausgetragen.

Zwischenzeitlich sind auch die Ergebnisse des **Tarifabschlusses 2010** im Öffentlichen Dienst bekannt. Auch hier wird die spannende Frage sein, ob die Tarifautomatik akzeptiert und umgesetzt wird? Es gibt Signale aus Einrichtungen, dass die Budgets abweichend vom Tarifabschluss des Öffentlichen Dienstes geplant werden.
Da es bei der Frage der Tarifautomatik ganz grundlegend um die Ankoppelung ans Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes geht, wird es bei Infragestellung auch wiederum eine ganz tiefgreifende Auseinandersetzung geben. Wir tun also gut daran, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Entwicklungen auf dem laufenden zu halten und sie zu interessieren, damit wir wenn erforderlich in der Lage sind, schnell und beeindruckend zu mobilisieren.

Tarifvertrag Rationalisierungsschutz (TVRatSch) statt Sicherungsordnung
Nach wie vor ist die – in der AK bereits im Dezember 2008 beschlossene – Anwendung des TVRatSch nicht umgesetzt. Die Geltung der bisherigen Sicherungsordnung der alten AVR galt bis 30.06.09 weiter, wurde dann bis 31.12.09 und zwischenzeitlich bis zum 30.06.2010 verlängert.
Bei den Verhandlungen zur Einarbeitung des TVRatSch in die neue AVR-Wü wurden von Seiten der Arbeitgeber Inhalte von Beschlüssen von 2008 in Frage gestellt („Zäsurlüge“). Für die AGMAV war bei den Verhandlungen 2008 die Weitergeltung der Sonderregelung für unkündbare Mitarbeitende (§ 31 AVR Württemberg alt) für am 31.12.2008 bestehende Arbeitsverhältnisse ein ganz wesentlicher Verhandlungsgegenstand gewesen. Die Arbeitgeber zogen die Weitergeltung dieser Regelung nun grundsätzlich in Zweifel. Sie haben – nachdem im Dezember eine „Ergänzungsbestimmung zu § 34 Teil 2 AVR-Wü/I“ in einer Sondersitzung beschlossen werden konnte – schon angekündigt, dass dieses Thema bei den weiteren Verhandlungen zum

Versprochen! - Automatisch!

Es war Wille der Arbeitsrechtlichen Kommission, dass nicht nur zum Zeitpunkt der Übernahme des TVöD sondern auch in der Zukunft der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auch in der Diakonie Württemberg gelten soll. Deshalb wurde der § 3 AVR beschlossen.
Nun gibt es immer häufiger Hinweise darauf, dass die diakonischen Arbeitgeber an einem äußerst schlechten Gedächtnis leiden. Sie scheinen die Intention unseres gemeinsamen Beschlusses bereits nach einem Jahr wieder vergessen zu haben.
Aber es muss ihnen klar sein, wer meint mit der Bindung der AVR an den TVöD spielen zu müssen, spielt mit dem Feuer.
Die Tarifautomatik ist nicht eine Randnotiz der neuen AVR, sondern ihr politisches Herz. Es ist der Kompromiss in der württembergischen Arbeitsrechtssetzung. Nur solange die absolute Bindung der AVR an den Tarifvertrag besteht, hat die AVR Württemberg weiter eine Berechtigung.
Nur die enge Bindung sichert der AVR ihren Status, der auch von den Kostenträgern anerkannt wird. Wir haben dies erkannt und waren bereit, den Tarif ohne „wenn und aber“ zu übernehmen.
Wenn es aber das Ziel der Arbeitgeber ist, die AGMAV wieder auf die Rolle der „Tarifbettler“ zurückzudrängen, dann werden sie dieses Ziel nicht erreichen.

TVRatSch erneut in Frage gestellt werden wird. Außerdem haben sie einen veränderten Geltungsbereich für den TVRatSch vorgelegt, mit dem dieser faktisch keine Anwendung finden würde. Mit „diakonischen Besonderheiten“ hat dies nicht zu tun!

Schlichtungssprüche
In der AK wurde von uns nun schon mehrmals thematisiert, dass unser Rechtsweg als Mitarbeitervertretungen – die Schlichtung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz – derzeit nicht funktioniert, weil die Schlichtungssprüche teilweise über Jahre nicht zugestellt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt die Schlichter/innen und muss auch darauf drängen, dass der Rechtsweg tatsächlich gewährleistet ist. Erste Gespräche hierzu haben statt gefunden – nach wie vor fehlen jedoch wichtige Schlichtungssprüche.

Uli Maier und Ursel Spannagel

Ergebnisse Tarifrunde 2010

Anfang Februar haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für ein Paket an Forderungen in den Tarifverhandlungen gekämpft. In der Schlichtungsverhandlung wurde ein Kompromiss geeinigt, bei dem beide Seiten Federn gelassen haben.
Mehr war in dieser Zeit nicht durchzusetzen!? Die Ergebnisse haben wir einem ver.di Flugblatt entnommen und zusammengestellt.

Entgelterhöhung: Die Entgelte steigen in 2010 um 1,2 %, ab 1.1.2011 um weitere 0,6 % und noch einmal um 0.5 % ab 1.8.2011. Hinzu kommt in 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 240 €. Die Vergütung für Auszubildende erhöht sich entsprechend, die Einmalzahlung beträgt hier 50 €.
Fazit: Für 2010 und 2011 kann damit die erwartete Preissteigerungsrate ausgeglichen werden. Mit der sozialen Komponente konnte sich ver.di allerdings nicht durchsetzen.

Altersteilzeit: Danach gibt es ab dem 60. Lebensjahr einen Rechtsanspruch. Allerdings können nicht mehr als 2,5 % der Beschäftigten diese Regelung in Anspruch nehmen. Wer Altersteilzeit im Block- oder Teilzeitmodell leistet, erhält einen steuer- und sozialversicherungsfreien Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % auf das Regelarbeitsentgelt.
Fazit: ver.di wollte weitergehende Inhalte und konnte gegen den Widerstand der Arbeitgeber immerhin durch setzen, dass es bis 2016 weiterhin eine Altersteilzeitregelung gibt.

„Kröte“ Leistungsentgelt: Das Volumen für das Leistungsentgelt wird im Bereich der VKA bis 2013 jährlich um 0,25% erhöht.
Fazit: ver.di konnte nur das Schlimmste verhindern. Die Arbeitgeber wollten fast ausschließlich den Topf Leistungsentgelt bedienen.

Übernahme Auszubildender: Bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf werden Auszubildende (nur Azubis nach BBiG), die die Abschlussprüfung mit mindestens „Befriedigend“ bestehen für 1 Jahr übernommen.
Fazit: Dieses Ergebnis liegt weit hinter der Forderung nach einer Übernahmegarantie ist aber ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Zufrieden kann man damit aber nicht sein.

Ausgleich für Bewährungsaufstiege: Eine Ausgleichszahlung von 250 € erhalten Beschäftigte, die nach Anlage 1a zum BAT in den Entgeltgruppen 2 – 8 nach dem 30.9.2005 neu eingestellt wurden oder übergeleitete Beschäftigte denen eine entsprechende Tätigkeit neu übertragen wurde.
Fazit: Die enorme Benachteiligung der neu eingestellten Mitarbeitenden ohne Möglichkeit auf Bewährungsaufstiege wird abgemildert. Die Arbeitgeber haben anerkannt, dass sie

durch die fehlende Entgeltordnung ungerechtfertigte Vorteile erlangt haben.

Bereitschaftsdienstentgelte: Die Bereitschaftsdienstentgelte im Bereich BT-K und BT-B werden entsprechend der allgemeinen Tariferhöhung wieder dynamisiert.

Zeitzuschläge für Nachtarbeit: Statt 1,28 Euro gibt es einen Zeitzuschlag von 15 % des Stundenentgelts in Krankenhäusern.

Tarifpflege und neue Entgeltordnung: Die Tarifvertragsparteien haben eine Prozessvereinbarung zur Fortführung der Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD vereinbart. Nach Abschluss der Tarifverhandlungen 2010 soll unmittelbar mit den Verhandlungen begonnen werden. Es soll ein einheitliches und diskriminierungsfreies Eingruppierungsrecht geschaffen werden. Die Arbeitgeber weisen ausdrücklich auf die Notwendigkeit der Kostenneutralität hin. Die Gewerkschaften auf die Erforderlichkeit mit der Entgeltordnung insgesamt mindestens das nach früherem Recht geltende Eingruppierungsniveau zu erhalten.

Ja, sind die denn narrisch?

Warum in der Heimstiftung nun die AVR des Diakonischen Werkes der EKD gilt

Seit dem 1. März 2010 gelten in allen Einrichtungen der Evangelischen Heimstiftung die AVR des Diakonischen Werks der EKD (Bundes-AVR)
Nun haben wir gemeinsam jahrelang für eine AVR mit Bindung an den Tarif des öffentlichen Dienstes gekämpft. Bei diesen Aktionen waren immer auch Kolleginnen und Kollegen der Evangelischen Heimstiftung aktiv beteiligt.
Und nun dies; haben die Heimstiftler den Kampf aufgegeben, haben sie gar gemeinsame Ziele verraten?

Das ist nicht der Fall, die Kolleginnen und Kollegen haben weder aufgegeben noch haben sie die Solidarität aufgekündigt.
Um die Entscheidung zu verstehen, muss die gesamte Situation betrachtet werden:

Vorgeschichte: Ende letzten Jahres waren fast ein Drittel aller Beschäftigten der Heimstiftung außerhalb des Geltungsbereichs der AVR beschäftigt. Die Leitung der Heimstiftung gründete für jede neue Einrichtung, gleichgültig ob es eine Übernahme oder ein Neubau war, eine GmbH außerhalb des Diakonischen Werkes. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden „nach Gutsherrenart“ bezahlt. Die meisten von Ihnen deutlich schlechter, als die AVR dies vorsieht. Dann kam es zum „Sündenfall“, in dem eine Einrichtung aus der Dienstvereinbarung § 36a MVG entlassen wurde. Die Einrichtungsleitung drohte der dortigen Mitarbeiterschaft mit der Schließung der Einrichtung, weil dieses Heim angeblich nicht mehr rentabel arbeitete. Bei dieser Entscheidung wurde die MAV von einem Rechtsanwalt beraten, die späteren Folgen waren zu diesem Zeitpunkt nicht absehbar. Die spätere Folge war, dass in einem Schlichtungsverfahren entschieden wurde, dass nur noch durch die örtliche MAV Dienstvereinbarungen zum Arbeitsrecht abgeschlossen werden können. Damit kamen die örtlichen MAVen massiv unter Druck. Der Hauptgeschäftsführer der Heimstiftung, Wolfgang Wanning, rief darauf den „Häuserkampf“ aus. Folge dieser Auseinandersetzung war, dass immer mehr MAVler persönlich unter Druck gesetzt wurden.

Gleichzeitig stieg auch die innerbetriebliche Konkurrenz, die vielen GmbHs waren eine klare Bedrohung der bestehenden Einrichtungen und der Arbeitsplatzwechsel innerhalb der EHS führte zu sehr unterschiedlicher Behandlung, die einen behielten ihre Vergütung, andere mussten mit deutlich weniger vorliebnehmen.

Verhandlungsverlauf: Im Herbst letzten Jahres trafen sich Uli Maier und Wolfgang Lindenmaier mit dem geschäftsführenden Ausschuss der GMAV um über die Situation zu beraten. Die Frage war: Wie können die MAVen wieder agieren? Gleichzeitig war es für den AGMAV Vorstand wichtig, etwas gegen die Dumpinglohnkonkurrenz der Heimstiftung zu unternehmen. In immer mehr Einrichtungen kam es zu

ähnlich rechtlosen Zuständen, wie bei der Heimstiftung. Immer mehr Arbeitgeber versuchten im Windschatten der Heimstiftung ähnliche Tariffluchten durchzusetzen. Die Gefahr einer Wettbewerbsverzerrung zugunsten der Tarifflüchter und Lohndumper war sehr real, wir mussten uns überlegen, ob wir dies einfach hinnehmen konnten.
In ausführlichen, durchaus strittigen aber immer solidarischen Diskussionen kamen GMAV und GFV zu der Meinung, dass wir eine Verhandlungsoffensive starten sollten.

Ergebnis: Grundbedingungen unserer Verhandlungen waren:

- Die verbindlichen Aufnahmeanträge aller GmbH's ins diakonische Werk Württemberg
- Eine dynamische Besitzstandsregelung für alle Mitarbeitenden
- Die Anwendung der AVR für alle Beschäftigten, auch für die, die bisher außerhalb der Diakonie beschäftigt waren
- Eine Überleitungsregelung die rechtssicherer ist, als die der AVR Württemberg (zur Erinnerung: die AVR Überleitung ist vom VDDD diktiert und rechtlich mehr als zweifelhaft)

Mit dieser Absprache gingen wir in die Verhandlungen, waren aber sehr unsicher, ob die Geschäftsführung der Heimstiftung dieses teure Gesamtpaket akzeptieren würde.
Die Verhandlungen liefen in einem sehr sachlichen Ton, das Ergebnis war so, dass wir uns in allen Punkten einigen konnten. Es wäre niemandem zu vermitteln gewesen, wenn wir das Ergebnis nicht akzeptiert hätten.
Allerdings bedeutet dies nicht, dass auf Arbeitnehmerseite jemand mit dieser Lösung glücklich ist. Es bleibt die Tatsache bestehen, dass die AVR DW EKD eine schlechte Arbeitsrechtsregelung ist. Es bleibt auch die Tatsache, dass diese AVR keine Zukunft hat.

Aussichten: Die alte Kommission wird nicht weiterarbeiten, die Arbeitgeber haben ihren Machtanspruch überzogen und gezeigt, dass ihnen an fair ausgehandelten Bedingungen nichts liegt.

Ob es überhaupt eine Kommission geben wird, weiß im Moment niemand.
Wir haben das in diesem Heft ausführlich geschildert (siehe Artikel zur AK DW EKD).

Wenn es doch eine neue Kommission geben wird, dann wird diese Kommission bestimmt durch die Interessen der Oberärzte und der Kirchen. Die beiden Organisationen die ein Interesse an der Besetzung der Kommission haben, repräsentieren hauptsächlich diese Mitarbeitergruppen.
Der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) repräsentiert vor allem kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den mittleren Führungsebenen. Der Marburger Bund, als zweite Organisation, repräsentiert vor allem die leitenden Oberärzte.

Sollte also eine neue Kommission zustande kommen, eine ohne AGMAVen und ohne gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte, dann wird dies eine stark arbeitgeberlastige Kommission sein.

Damit steigt aber auch die Verantwortung der Mitarbeitenden, die schon heute nach AVR DW EKD bezahlt werden. Die Verantwortung, sich selbst in ihre Arbeitsbedingungen einzumischen. Die Auseinandersetzung um die Bundes-AVR wird weitergehen. Es wird Aktionen und Streiks geben. Wir können nun nicht mehr so tun, als ginge uns das nichts an. Die Kolleginnen und Kollegen mit AVR DW EKD Verträgen werden Teil dieser Tarifauseinandersetzung sein. Auch wer am Rande steht und nicht eingreift, beteiligt sich – auf der Seite des VDDD, auf der Seite derer, die das besondere kirchliche Arbeitsrecht zementieren wollen.

Auf's falsche Pferd gesetzt?

Das Pferd ist endgültig tot

Das Ende der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD - AK DW EKD -

Am 16. März um 11.30 Uhr war das Ende der Kommission besiegelt. Nur 12 der anwesenden 36 Delegierten stimmten für die vorgeschlagene Kandidatin für das Amt der Wahlleitung. Da für eine Wahl die Mehrheit der Anwesenden erforderlich gewesen wäre, ist diese Wahl gescheitert. Damit konnte die Delegiertenversammlung ein zweites Mal nicht durchgeführt werden.
Allerdings war dieses Ergebnis nicht überraschend, weil die überwiegende Anzahl der Delegierten schon in einem Eingangsstatement erklärt hatten, dass sie nicht mehr für die Bundes-AK kandidieren würden.
Dies wurde der Leitung des Diakonischen Werkes auch bereits im Vorfeld in einem Schreiben mitgeteilt.

Spätestens nach dem Lohndiktat der Arbeitgeber im letzten Jahr war klar, dass mit dieser Kommission ein weiteres Mal bewiesen wurde, dass eine eigenständige, faire Rechtssetzung auf dem Dritten Weg der Kirchen nicht möglich ist.

Das hat verschiedene Gründe. Zum einen sitzen sich in der Kommission Menschen gegenüber, die von einander abhängig sind. Oft genug ist in den Kommissionen zu hören: „Können Sie das gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen verantworten?“
Zum anderen gibt es in den Kommissionen ein beharrliches Einrichtungsdenken, vor allem bei den Arbeitgebern. Damit sind Kompromisse nur sehr schwer möglich.

Und dann kommt natürlich dazu, dass die Arbeitnehmerseite extrem schlechte Arbeitsbedingungen hatte. Während die Arbeitgeber ihre Konzernjuristen im Hintergrund hatten, der Arbeitgeberverband VDDD seine ganzen Aktivitäten auf die Bundes-AK konzentrierte, musste die Arbeitnehmerseite in der Regel ohne Unterstützung auskommen. Die Geschäftsstelle der AK, die aus den Verbandsjuristen des Diakonischen Werks der EKD besteht, war den Arbeitnehmern keine große Hilfe, unsere Gewerkschaft ver.di hat die Arbeitnehmervertreter zwar unterstützt, aber natürlich ist die Unterstützung des Dritten Wegs nicht Aufgabe der Gewerkschaft.

Diese strukturelle Überlegenheit nutzten die Arbeitgeber schamlos aus. Der Geschäftsführer des VDDD, Dreyer, sagte dies auf einer Tagung sehr offen: Er meinte, der dritte Weg der Diakonie verschafft den Einrichtungen einen Marktvorteil, den die Diakonie nutzen muss.

Allerdings waren es nicht nur die Arbeitgeber, die dafür sorgten, dass der Dritte Weg auf Bundesebene scheiterte. Auch die Arbeitnehmerseite hatte daran ihren Anteil. Der Versuch, ein eigenständiges Arbeitsrecht, abgekoppelt vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes zu schaffen, hat seinen Teil beigetragen. Es war der „Sündenfall“. Durch diese Entsolidarisierung haben die Mitglieder der Kommission das bislang relativ einheitliche Tarifrecht in der sozialen Arbeit zerschlagen. Nachdem die Diakonie es vorgemacht hat, ist der große Caritas Verband diesem eingeschlagenen Weg gefolgt. Der Euphorie „Wir können es besser“ folgte der Katzenjammer „Wir können nichts durchsetzen“. Spätestens mit der voreiligen Anrufung der Schlichtung, als man sich nicht auf neue Entgelte einigen konnte, haben sich die Arbeitnehmervertreter in die Hand der Arbeitgeber begeben. Nun haben wir zwar doch noch eine Entgelterhöhung für die Bundes-AVR bekommen, das war allerdings nicht unserem Druck und auch nicht unserem Verhandlungsgeschick zu verdanken, sondern der Tatsache, dass die Krankenhäuser ihre Kosten im Jahr 2009 geltend machen mussten.

Es war richtig, dieser Kommission den Rücken zu kehren. Die AGMAV Württemberg hätte diesen Schritt wahrscheinlich schon machen müssen, als klar war, dass die Bundes-AK die Bindung an das Tarifrecht aufgibt. Diese Politik stand in klarem Widerspruch zu unserer Politik in Württemberg. Dass wir trotzdem meinten, unsere Haltung zur AK auch auf Bundesebene einhalten zu müssen, war aus heutiger Sicht ein klarer Fehler.
Dieser Fehler hat die Arbeitgeber, die mit großem Druck oder unfairen Tricks, ein billigeres Arbeitsrecht durchsetzen wollten und vor allem

diejenigen, die sich als VDDD Musterschüler präsentieren wollten, heftigen Auftrieb gegeben.

Wie geht es denn nun weiter? Vorläufig ist die alte Kommission im Amt und müsste auch arbeiten. Im Juni tagt die diakonische Konferenz, dort wird entschieden, wie es weitergeht und vor allem mit wem. Zur Zeit haben der Marburger Bund und Teile des Verbands kirchlicher Mitarbeiter (VKM) sowie die AGMAVen Sachsen und Mecklenburg signalisiert, dass sie der Kommission angehören wollen. Ob die diakonische Konferenz mit diesen Partner, die höchsten 10.000 Beschäftigte (von etwa 200.000 direkt Betroffenen) repräsentieren, wird sich zeigen. In seinem Brief an die Mitglieder der Kommission hat der Vizepräsident des Diakonischen Werks klar gesagt, dass die Diakonie nicht mit Verdi verhandeln wird. Mit diesem Schreiben droht Teske unverhohlen damit, dass sich die Arbeitgeber eben einen anderen, willigeren Partner für die Arbeitsrechtssetzung sucht. Bleibt die Frage, ob ihm das gelingt. Nicht einmal der VKM steht geschlossen für eine Mitarbeit in der Kommission zur Verfügung. Die diakonische Konferenz muss die Ordnung der Bundes AK ändern, wenn sie mit neuen Partnern besetzen will. Dazu braucht es erstmal eine Mehrheit. Eine schnelle Lösung ist nicht in Sicht!
Für die Anwender der AVR DW EKD in Württemberg hat dies im Moment noch keine Bedeutung. Die AVR in ihrer jetzigen Form gilt weiter. Der Stillstand der Arbeitsrechtssetzung bedeutet in erster Linie, dass es nicht schlechter wird. Vor 2012 ist weder im TVöD noch für die Bundes-AVR eine Vergütungserhöhung zu erwarten.

Allerdings hat die Entwicklung natürlich auch zur Folge, dass wir Württemberger nicht mehr abseits stehen können, wenn auf Bundesebene für einen Tarifvertrag und gegen Arbeitgeberdiktate gestritten wird. Wir werden uns beteiligen müssen, weil wir Teil dieses Systems sind. Durch die Anwendung der Bundes-AVR durch die Evangelische Heimstiftung und die vielen „Direktanwender“ sind es um die 8.000 Kolleginnen und Kollegen der württembergischen Diakonie, die von der Entwicklung betroffen sind.

Es ist selbstverständlich, dass die AGMAV diese Beschäftigten unterstützen wird. Allerdings wird die Unterstützung durch die AGMAV nicht ausreichen, wer auf Dauer ein Vertragsrecht will, in dem seine Interessen vorkommen, wird selbst aktiv werden müssen. Wer also bis heute noch nicht Mitglied der Gewerkschaft Verdi ist, jetzt sollte er oder sie sich ein Herz fassen, einen Kugelschreiber nehmen und die Beitrittserklärung ausfüllen!

Klingt das nach Erpressung???

Schreiben des Vizepräsidenten des DW EKD Dr. Teske an Dr. Fantini, MAV Vertreter in der AK vom 31. März 2010

„Sehr geehrter Herr Dr. Fantini,

bezugnehmend auf unser oben näher bezeichnetes Telefonat, in dem Sie erklärt haben, dass es aus Ihrer Sicht keinen Sinn macht, dass ich zur Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bzw. zum Fachausschuss komme, möchte ich Sie bitten, eine Erklärung meinerseits über die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommission den Teilnehmern zur Kenntnis zu geben:
Das Diakonische Werk der EKD hat Teil am verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Nach kirchlichem und unserem Verständnis ist Teil dieses Selbstbestimmungsrechtes das Recht der Kirchen und damit - abgeleitet ihrer Diakonie - das Arbeitsrecht für die Mitarbeitenden in der Diakonie im Dritten Weg zu setzen. Dieses Recht schließt ein, einen Tarifvertrag mit Streik und Aussperrung abzulehnen.
Die Kirchen haben von diesem Recht Gebrauch gemacht und das Diakonische Werk der EKD wird diese Entscheidung auch in seinem Verantwortungsbereich - aus eigener Überzeugung - umsetzen.
Dies bedeutet, dass das Diakonische Werk der EKD oder ein diakonischer Dienstgeberverband keine Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über den Abschluss von weltlichen Tarifverträgen aufnehmen kann und wird.
Sollten sich die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen nicht länger bereit erklären, am Dritten Weg in der Diakonie mitzuarbeiten, und wir würden ein erneutes Scheitern der Wahl zur Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission unseres Werkes - egal aus welchem Grunde - so interpretieren, wird das Diakonische Werk keine Tarifverhandlungen aufnehmen, sondern den Dritten Weg mit anderen Partnern gestalten oder die Setzung des Arbeitsrechtes an die Diakonische Konferenz zurückgeben.“

Mindestlohn Pflege: „Kein Grund zum Jubeln“

Dominik Schirmer von ver.di Bayern äußert sich im nachfolgenden Artikel kritisch zum vereinbarten Mindestlohn in der Pflege, der ab 1. Juli für ambulante und stationäre Pflegehilfskräfte in der Altenhilfe gilt. Die Fakten und Zahlen, die er aufführt, sind durchaus übertragbar auf die Situation in Württemberg.

Die Sozialpartner haben sich auf einen Mindestlohn für Pflegehilfskräfte verständigt: Ab dem 1. Juli 2010 soll in der ambulanten und stationären Altenpflege eine Mindeststundenvergütung von 8,50 Euro gelten. „Aus unserer Sicht besteht aber kein Grund zum Jubeln, im Gegenteil: Weiterer Handlungsbedarf ist deutlich vorhanden“, erklärte Dominik Schirmer von ver.di Bayern.

Schirmer, Leiter des Fachbereichs Gesundheit bei ver.di Bayern, sieht die Einführung eines Mindestlohns für Pflegehilfskräfte „mit Blick auf die bayerische Situation mit einem lachenden und einem weinenden Auge“, wie er sagt, denn auf die Einkommen der Mehrheit der Betroffenen werde sich dieser Mindestlohn nicht auswirken: „Die Tariflöhne für die bayerischen Pflegehilfskräfte betragen zwischen 9,84 € und 10,45 € und liegen damit bereits über dem Mindestlohn“, stellt Schirmer fest.

Zustände wie jüngst in Traunstein, wo ver.di für eine examinierte Altenpflegerin vor dem Landesarbeitsgericht feststellen ließ, dass ihr Stundenlohn von 4,20 € sittenwidrig ist, wird es aber immerhin nicht mehr geben können. „Denn es sind vor allem die privaten Pflegeanbieter, die durch schlechte Bezahlung der Pflegehilfskräfte einen massiven Wettbewerbsdruck auf die tarifgebundenen Einrichtungen ausüben“, kritisiert Schirmer. Dass der vereinbarte Pflegemindestlohn nun nicht der von ver.di, AWO und Caritas geforderten Höhe entspricht, sondern – weil es auf Druck der Bundesarbeitsministerin eine Konsensentscheidung sein musste – auf niedrige 8,50 € festgelegt wurde, habe der „Arbeitgeberverband Pflege“, der die privaten Pflegeanbieter und Konzerne vertritt, verschuldet.

Kein Verständnis hat Schirmer für das Verhalten der Diakonie, die sich in der Pflegemindestlohnkommission auf die Seite der privaten Anbieter gestellt habe: „Die Diakonie hat sich zum Steigbügelhalter der Privaten gemacht. Das verwundert aber nicht, da der bei der bayerischen Diakonie gezahlte Stundenlohn für Pflegehilfskräfte gerade mal 8,88 € beträgt und damit um 1,57 € niedriger liegt als bei der Caritas“, so Schirmer. Die Diakonie habe mit beigetragen, „dass die privaten Pflegearbeitgeber vom Saulus zum Paulus mutieren konnten und damit der Gemeinschaft der Wohlfahrtsverbände und deren Beschäftigten einen wahren Bärendienst erwiesen“, sagte Schirmer.

Auf ver.di komme nun erst recht die Aufgabe zu, für eine angemessene Bezahlung zu kämpfen.

„Wir appellieren an die Arbeitgeber in Bayern, mit uns gemeinsam einen bayerischen Branchentarifvertrag für Pflege und soziale Dienste zu vereinbaren. Es gilt zu verhindern, dass weiterhin derjenige Wettbewerbsvorteile hat, der Pflegekräfte am schlechtesten bezahlt. Hier müssen gerade die privaten Arbeitgeber und die Diakonie in die Pflicht genommen werden“, so Dominik Schirmer

Überblick über Vergütungen

Einstiegsvergütung für Pflegehilfskräfte in Bayern

Mindestlohn Pflege	8,50 €/h
Caritas	10,45 €/h
Kommunale Träger	10,28 €/h
Arbeiterwohlfahrt	10,07 €/h
BRK	9,48 €/h
Diakonie	8,88 €/h
Private Pflegedienste ab	4,00 €/h

Zum Vergleich:

Mindestlohn in der Gebäudereinigerbranche (West)

Beschäftigte Innenreinigung	8,40 €/h
Beschäftigte Glas-/Fassadenreinigung	11,13 €/h

Buko - Bundeskonferenz der AGMAVen

Die Bundeskonferenz trifft sich fünf Mal im Jahr in Kassel. Sie ist der Zusammenschluss der AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich des des diakonischen Werkes der EKD. In fast allen diakonischen Werken der Landeskirchen gibt es eine AGMAV oder einen Gesamtausschuss.
Die Buko dient der Vernetzung in der MAV Arbeit. Man tauscht sich aus und informiert sich gegenseitig darüber, was in den jeweiligen Landeskirchen passiert und entwickelt wird. Die politische und inhaltliche Ausrichtung der Mitbestimmung wird diskutiert um bundesweit zu einer gemeinsamen Zielrichtung zu kommen.
Die Bundeskonferenz ist kein offiziell anerkanntes Gremium der EKD und erhält weder Freistellungen noch finanzielle Mittel. Die Arbeit der Buko wird vom Engagement der beigetretenen regionalen AGMAVen und GAs getragen.
Eine Sprechergruppe von vier bis fünf Personen organisiert die laufende Arbeit und vertritt die Bundeskonferenz nach außen.
Die Arbeit der Buko wird auch unterstützt mit Ressourcen der Gewerkschaft ver.di, insbesondere, wenn es darum geht, Aktionen zu planen und durchzuführen.
Die Bedeutung der Buko hatte sich in den letzten Jahren verändert, der Fachausschuss der arbeitsrechtlichen Kommission der EKD wurde ein neues Sprachrohr der diakonischen Arbeitnehmerschaft. Mit der Beendigung der Mitarbeit der MAVen in der AK wird die Buko wieder bedeutsamer.
Dabei ist klar, der Buko geht es um die Mitbestimmungspolitik. Tarifarbeit ist Sache der Gewerkschaft. Der Macht des Arbeitgeberverbandes VDDD kann nur die Gewerkschaft ver.di ein Gegenüber sein.
Auch wenn nicht in allen Fragen stets Konsens herrscht auf Bundesebene das gemeinsame Ziel des Flächentarifvertrages ist richtungweisend.
Die Buko will das bewährte duale System auch für die Diakonie: Betriebsverfassung auf Ebene der Einrichtungen und Tarifverträge in der Fläche. Tarifverträge, die von Arbeitgeberverbänden und starken Gewerkschaften ausgehandelt sind.

Interessenvertretung hat einen Namen!
Sonja Gathmann – das neue Gesicht in der Buko.
Sonja Gathmann vom AGMAV- Vorstand ist eines der neuen Gesichter der Bundeskonferenz der AGMAVen (Buko). Die Buko wählte sie im Februar 2010 in den Sprecherkreis. In der Buko ist sie ab sofort die Stimme nicht nur der württembergischen Diakonie. Den MAV Mitgliedern in Württemberg ist sie als Regionalvorsitzende der Region West und als Teamerin vieler Fortbildungen bekannt. Weniger bewusst wird vielen sein, dass Sonja sich schon seit 1981 für die Interessen der Mitarbeitenden in der Diakonie einsetzt. Sie ist überzeugt, dass soziale Arbeit mehr wert ist. Deshalb arbeitet sie, auch als ver.di-Mitglied, daran, dass die soziale Arbeit einen verbindlichen Flächentarifvertrag erhält. Nur ein Flächentarifvertrag bietet ihrer Meinung nach die Chance, der Abwertung der sozialen Arbeit entgegenzutreten.
Die Solidarität der Mitarbeitenden ist für sie die Grundlage, um dem wachsenden Druck auf unsere Arbeit etwas entgegenzusetzen und unsere Mitbestimmungsrechte zu stärken.

Der Missbrauch in der Leiharbeit lässt sich stoppen

Plädoyer für das Prinzip »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« in der Zeitarbeit

Von Andreas Mayert

Nicht erst seit dem Fall Schlecker ist das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung ins Gerede gekommen. Bereits in den Jahren zuvor hatten vor allem die von den sogenannten Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) abgeschlossenen Tarifverträge für Aufsehen gesorgt, weil sie in einem für die Beschäftigten ohnehin schwierigen Umfeld ganz besonders niedrige Tarifentgelte vorsahen. Schlecker hatte zudem durch die Zusammenarbeit mit einem allein für ihn tätigen und offenbar nur zum Zweck der Tarifflucht gegründeten Personaldienstleister weder rechtliches noch praktisches Neuland betreten. Gerade im Sozialbereich lässt sich die Gründung von konzerneigenen Verleihunternehmen, über die ein großer Teil der Neueinstellungen vorgenommen wird oder die befristet Beschäftigte zu schlechteren Bedingungen übernehmen, bereits seit Jahren beobachten.

Die aktuell vor allem negative Wahrnehmung der Leiharbeit sollte jedoch nicht verdecken, dass dieses Instrument volkswirtschaftlich ausgesprochen sinnvoll sein kann. Allerdings nur, wenn der Markt für Abreitnehmerüberlassung so ausgestaltet ist, dass sowohl Verleih- als auch Kundenbetrieben Anreize für eine zweckmäßige Nutzung dieser Möglichkeit gesetzt werden. Zweckmäßig ist es zum Beispiel, wenn Zeitarbeit zum Ausgleich temporärer Absatzschwankungen oder Fehlzeiten der Stammbelegschaften eingesetzt wird und so Überkapazitäten und Leerstände verringert.

Die Entwicklung der letzten Jahre deutet darauf hin, dass einige dieser positiven Aspekte auch tendenziell erreicht wurden. So weist der Leiharbeitsmarkt eine hohe Dynamik und seit Juni 2009 gegen den allgemeinen Trend eine positive Beschäftigungsentwicklung auf. Auch ist der Zugang zum Zeitarbeitssektor aus einer vorhergehenden Beschäftigungslosigkeit mit 62 Prozent überproportional groß. Zusätzlich wird ein Teil der Leiharbeitnehmer tatsächlich vom Entleihbetrieb in reguläre Beschäftigung übernommen. Die Angaben über das Ausmaß dieses »Klebeeffektes« schwanken zwischen sieben und 20 Prozent.

Eine unzureichende gesetzliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerüberlassung kann jedoch zur Folge haben, dass diesen positiven Aspekten auch erhebliche gesellschaftliche Belastungen gegenüberstehen, die nicht nur von den Leiharbeitern selbst, sondern durch die Unterhöhlung regulärer Beschäftigung von allen Arbeitnehmern getragen werden müssen. Diese Belastungen entstehen dann, wenn Unternehmen Stammbelegschaften durch Zeitarbeiter ersetzen, weil dadurch Kosten gesenkt werden können. Bei einer 2007 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Betriebsrätebefragung gab ein Viertel der Befragten an, dass in ihren Betrieben Leiharbeit teilweise zur Verdrängung regulärer Beschäftigung eingesetzt wurde.

Andreas Mayert

Eine solche Zweckentfremdung von Arbeitnehmerüberlassung wäre für die Betriebe dann weniger vorteilhaft, wenn Leiharbeiter prinzipiell unter den gleichen Bedingungen und zum gleichen Lohn beschäftigt werden müssten wie die Stammbelegschaft. Tatsächlich ist dieses »Equal Pay/Equal Treatment«-Prinzip bereits Bestandteil der deutschen Regulierung von Arbeitnehmerüberlassung – allerdings mit einer Öffnungsklausel für abweichende Regelungen der Tarifpartner, die unter anderem zu den problematischen Tarifverträgen mit den sogenannten Christlichen Gewerkschaften geführt haben. Auch wurde unterlassen, Regeln für den Fall zu entwickeln, dass das für die Leiharbeit typische Dreiecksverhältnis zwischen Verleihunternehmen, Kundenunternehmen und Leiharbeitnehmern nur rein formal hergestellt wird, um auf das realiter unveränderte Beschäftigungsverhältnis einen für die Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifvertrag anwenden zu können.

Gerade so war es zum Beispiel bei Schlecker und auch bei einer Vielzahl neu gegründeter Service-GmbHs im Sozialbereich der Fall. Es liegen keine genauen Zahlen vor, in welchem Ausmaß es zu einem solchen Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung kommt. Auf Grundlage von Daten der Bundesregierung lässt sich schätzen, dass zwischen 2005 und 2008 insgesamt 173 solcher Verleihbetriebe mit kumuliert knapp 30.000 Beschäftigten gegründet worden sind. Das würde einem Anteil von etwa fünf Prozent aller Leiharbeitnehmer entsprechen.

Die geschilderten negativen Begleiterscheinungen des Leiharbeitssektors sind keine zwangsläufige Folge dieser Beschäftigungsform und könnten insbesondere dadurch vermieden werden, dass die Öffnungsklausel des Equal Pay/Equal Treatment-Prinzips geschlossen wird. Der aktuell noch vergleichsweise geringe Anteil von substituierender Leiharbeit und Konzernleihe zeigt, dass der Leiharbeitssektor seine dynamische Entwicklung auch ohne die zum Missbrauch einladenden Regeln genommen hätte. Zudem würde die Eindämmung rein substituierender Leiharbeit nicht den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsstand verringern, sondern zu einer Verdrängung prekärer durch reguläre Beschäftigung führen.

● http://www.ekd.de/sozialethik/69164.html

Andreas Mayert studierte Volkswirtschaft und Sozialwissenschaft an den Universitäten Essen, Bamberg und Bochum. Seit August 2009 ist der promovierte Ökonom Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD.

Böse Gute — oder was einem mit der Presse so passieren kann

Unter der Überschrift „Böse Gute“ erschien vor kurzem ein Artikel im Fokus. Es ging um die Methoden der Wohlfahrtsverbände insbesondere der Diakonie und der Caritas im Umgang mit öffentlichen Geldern, um die Gewinnmaximierung auf Kosten der Beschäftigten. Im Vorfeld dieses Artikels gab es ein Telefoninterview, in dem ich unter anderem gefragt wurde, ob ich meine Aussage, dass die Kirche schlimmer sei als Aldi und Lidl, noch immer so treffen würde. Meine Antwort war, dass ich heut wohl sagen müsste: „Alles redet vom Schlecker, die Diakonie ist schlimmer“.
Nun ist es nicht so, dass mir nur der Vergleich zwischen Diakonie und irgendwelchen Discountern einfallen würde. Aber der Autor des Artikels wollte wissen, wie es denn in diakonischen Einrichtungen mit interner Arbeitnehmerüberlassung aussieht.
Deshalb bot es sich natürlich an, den Vergleich mit dem Drogeriediscounter zu wählen. Tatsächlich gibt es eine ganze Reihe diakonischer Einrichtungen, die mit Hilfe von Personalservice – Firmen Mitarbeiter unter dem Niveau der AVR beschäftigen. Wie der Drogeriediscounter nutzen diese Einrichtungen eine Lücke im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz um Mitarbeiterinnen unter den üblichen Lohnbedingungen zu beschäftigen.
Allerdings hat hier wohl der schwäbische Drogeriepatriarch von der Diakonie gelernt: Schon Jahre vor Schlecker haben findige Diakoniemanager diese Rechtslücke erkannt und vor allem das hauswirtschaftliche Personal in solche Leihfirmen ausgegliedert. Der „Erfinder“ dieses Lohnraubs, der ehemalige Geschäftsführer der Unternehmensgruppe Dienste für Menschen, Junker, hat allerdings mit diesen Managementmethoden die Einrichtung an den Rand des Ruins geführt. Die Folgen dieser angeblich so sinnvollen Führungsmethode müssen schon seit Jahren die Beschäftigten dieses Trägers tragen. Seit Jahren finanzieren sie ihre Einrichtung mit Gehaltsabsenkungen im Bestandssicherungsverfahren.
Diakonie ist also eigentlich nicht schlimmer, sie ist nur schneller. Diakoniemanager scheinen die besseren Discounter zu sein.
Das war der inhaltliche Hintergrund meiner, in diesem Kontext nicht ganz so einfallslosen, Bemerkung. Eigentlich war auch vereinbart, dass ich den Artikel vor der Veröffentlichung zum Lesen bekomme.

FOCUS Titel Nr. 15/10

Dass sich der Focus an diese Absprache nicht gehalten hat, ist bedauerlich. Denn dann hätte ich gesehen, dass ausgerechnet Herr Rückert sich zum Hüter einer moralisch integeren Diakonie aufschwingt. Genau der Herr Rückert, der mit seiner Lobbyarbeit in der württembergischen Synode durchgesetzt hat, dass die reichsten Menschen von den Mitarbeitenden mit der schlechtesten Vergütung betreut werden. Nur das Augustinum hat das Privileg, in Württemberg die schlechteste aller Arbeitsrechtsregelungen, die AVR Bayern, anzuwenden Derselbe Herr Rückert, der als VDDD Vorsitzender keine Gelegenheit auslässt, die Gewerkschaft zu beschimpfen, der in Eichstätt bei der Tagung der Zeitschrift für MAVen (ZMV) kein Wort gegen die Ausgründungen von Arbeitsbereichen aus der Kirche und ihrer Diakonie fand. Einer massenhaften Ausgründung, die faktisch einer Aussperrung von Mitarbeitenden aus der Diakonie gleichkommt. Dieser Herr Rückert maßt sich an, einzufordern, dass die Betroffenen mitgehört werden. Wie dies geht, hat Rückert in einer Behinderteneinrichtung in München gezeigt: Trotz hoher Gewinne wurde sie gegen den Protest der Betroffenen geschlossen, weil die Bildungsmaßnahmen seiner Meinung nicht mehr ausreichend finanziert waren.

All dies hätte ich gerne dem Journalisten des Focus mitgeteilt. Ich hätte ihm auch gerne gesagt, dass der Maserati Dienstwagen des Leiters einer Berliner Obdachloseneinrichtung zwar höchst unmoralisch ist, aber die A6, A8, S-Klassen oder BMWs anderer diakonischer Führungskräfte auch nicht nur der Fortbewegung dienen.

Wolfgang Lindenmaier

Der Bereitschaftsdienst

Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH und infolge dessen der Änderung des Arbeitszeitgesetzes zum 1.1. 2004 gilt **Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne** und zählt nicht mehr wie früher zur Ruhezeit.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bestimmt, dass aufgrund eines Tarifvertrages bzw. einer Arbeitsrechtsregelung zugelassen werden kann, dass

- die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG)

Die neue AVR-Württemberg hat - genauso wie der TVöD - in ihren Besonderen Regelungen (§§ 45 und 46 Teil 3.2 bzw. Teil 3.3 AVR-Wü/I) von dieser Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit Gebrauch gemacht.

I.
Grundsatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet. Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung.
⇨ Siehe Arbeitsvertragsmuster Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Definition von Bereitschaftsdienst siehe § 7 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I.

Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit **an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten**, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Diese Definition ist gleich geblieben.
Damit wird dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, **außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit** von durchschnittlich 39 Stunden (1. Zeile des Dienstplanes) über die Person der Arbeitnehmer in der Weise zu verfügen, dass er den Aufenthaltsort der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bestimmen darf, um ihn im Bedarfsfall zur Arbeit heranzuziehen.
Beachte! Bereitschaftsdienst wird somit **zusätzlich zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit** geleistet. Er tritt also zu der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Teil 2 AVR-Wü/I **hinzu.** Bereitschaftsdienst darf **keinesfalls an Stelle** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I: durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich) angeordnet werden.

Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Die Anordnung von Bereitschaftsdienst unterliegt der Mitbestimmung der MAV nach § 40 Buchst. d) MVG. Die Rspr. sieht darin eine Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit und damit einen Eingriff in die **„Freizeit“** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wichtig ist dabei vor allem, dass die MAV in der Diskussion, ob Bereitschaftsdienst oder Vollarbeit anzuordnen ist, im Hinblick auf den zu erwartenden Arbeitsanfall direkt eingreifen kann.

Soweit nach den bisherigen Erfahrungen damit zu rechnen ist, dass die Zeiten des Arbeitseinsatzes überwiegen, müsste die MAV die Einführung des Bereitschaftsdienstes ablehnen.

Auch die Zuordnung zu den verschiedenen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebspartner (MAV und Dienststellenleitung). Diese richtet sich nach den erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen.

II.
Die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus durch Bereitschaftsdienst

1. im „Krankenhausbereich“ nach § 45 Teil 3.2 AVR-Wü/I - („BT-K“)

1.1 Verlängerung bis zu maximal 16 Stunden bzw. 13 Stunden täglich

bei Bereitschaftsdiensten der Stufen I
⇨ bis zu insgesamt max. 16 Stunden täglich
bei Bereitschaftsdiensten der Stufen II und III
⇨ bis zu insgesamt max. 13 Stunden täglich

wenn mindestens **die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst** geleistet wird.

Beispiel:
Bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 13 Stunden müssen mindestens 5 Stunden im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet werden. Wird die tägliche Arbeitszeit auf 16 Stunden verlängert, müssen mindestens 8 Stunden im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet werden.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen (§ 4 Satz 1 ArbZG) müssen innerhalb dieses Zeitraums gewährt werden; sie verlängern den o.g. höchstzulässigen Zeitraum nicht. Da der Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich zur Arbeitszeit zählt, sind bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Ruhepausen von mindestens 45 Minuten einzuhalten.

Beispiel:
Beginnt der Dienst um 14.00 Uhr muss die Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes (Stufe I) spätestens um 6 Uhr enden. Dabei dürfen höchstens acht Stunden Vollarbeit geleistet werden und es muss eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten eingeplant werden.

1.2. Verlängerung bis zu maximal 24 Stunden täglich nach § 45 Abs. 3 Teil 3.2 AVR-Wü/I

Nur durch **Dienstvereinbarung nach § 36 MVG** kann die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf **maximal 24 Stunden** ausgeweitet werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.
Der Gesetzgeber geht davon aus, dass wegen der verlängerten Arbeitszeiten besondere Gesundheitsrisiken bestehen.

Voraussetzung für die Verlängerung bis zu 24 Stunden täglich ist daher:

- die Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbschG
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Vor Einführung einer so weitgehenden Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, diese zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, sollen die damit verbundenen besonderen Belastungen und ggf. die Folgen für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgemildert werden. Solche Maßnahmen können z.B. die Vereinbarung eines Zusatzurlaubs sein.

Arbeitszeitrechtlicher Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr
Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Werden die Arbeitszeiten aufgrund der Bereitschaftszeiten im Rahmen unserer Regelung verlängert, **muss ein Ausgleich erfolgen**. Dies bedeutet, dass diese Zeiten innerhalb eines Ausgleichsrahmens von **bis zu einem Jahr** auszugleichen sind.
Wird dieser Ausgleichszeitraum gewählt, darf die Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschritten werden.

1.3. Durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG kann die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich verlängert werden (§ 45 Abs. 4 Teil 3.2 AVR-Wü/I)

bei Bereitschaftsdienst der Stufe I
⇨ wöchentliche Arbeitszeit von bis zu max. durchschnittlich 58 Stunden

bei Bereitschaftsdienst der Stufen II und III
⇨ wöchentl. Arbeitszeit von bis zu max. durchschnittlich 54 Stunden.

Das Bereitschaftsdienstentgelt nach § 46 Teil 3.2. AVR-Wü/I:

Der Bereitschaftsdienst wird in drei Stufen unterteilt. Die Zuordnung erfolgt durch die Be-

triebpartner vor Ort. **Der Arbeitgeber darf die Zuweisung also nicht allein durchführen.** In der Regel wird die Stufenzuweisung in einer Dienstvereinbarung festgelegt. Für das ärztliche Personal erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Diese muss zwingend schriftlich erfolgen (§ 2 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I).

Die als Arbeitszeit ermittelte Bereitschaftsdienstzeit wird mit dem Stundenentgelt der jeweiligen Anlagen vergütet.

⇨ **Anlage G**

Grundsätzlich werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der während dieser Zeit geleisteten Arbeit Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt. Hiervon gibt es eine Ausnahme für gesetzlichen Feiertage (§ 46 Abs. 5 Teil 3.2 AVR-Wü/I).

Grundsatz: Ausgleich des Bereitschaftsdienstes mit Entgelt

Es gilt der Grundsatz, dass der Bereitschaftsdienst mit Entgelt und nicht mit Freizeit ausgeglichen wird. Ausnahme: Ärzte (§ 46 Abs. 6 Satz 1 Teil 3.2 AVR-Wü/I)

→ Freizeitausgleich kommt nur in folgenden drei Fällen in Betracht:

- Der Freizeitausgleich ist zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich.
- In einer Dienstvereinbarung ist eine entsprechende Regelung enthalten
- Der Beschäftigte stimmt dem Ausgleich mit Freizeit statt Entgelt zu.

2. Arbeitszeitverlängerung im „Betreuungsbereich“ gemäß § 45 Teil 3.3 AVR-Wü/I - („BT-B“)

2.1 Verlängerung bis zu maximal 16 Stunden bzw. 13 Stunden täglich

bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B
⇨ bis zu insgesamt max. 16 Stunden täglich
bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und G
⇨ bis zu insgesamt max. 13 Stunden täglich

wenn mindestens die **acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst** geleistet wird.

Beispiel:
Bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 13 Stunden müssen mindestens 5 Stunden im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet werden. Wird die tägliche Arbeitszeit auf 16 Stunden verlängert, müssen mindestens 8 Stunden im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet werden.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen (§ 4 Satz 1 ArbZG) müssen innerhalb dieses Zeitraums gewährt werden; sie verlängern den o.g. höchstzulässigen Zeitraum nicht. Da der Bereitschaftsdienst arbeitszeitrechtlich zur Arbeitszeit zählt, sind bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Ruhepausen von mindestens 45 Minuten einzuhalten.

Beispiel:
Beginnt der Dienst um 16.00 Uhr muss die Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes der Stufe B spätestens um 8 Uhr enden. Dabei dürfen höchstens acht Stunden Vollarbeit geleistet werden und es muss eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten eingeplant werden.

2.2. Verlängerung bis zu maximal 24 Stunden täglich nach § 45 Abs. 3 Teil 3.3 AVR-Wü/I

Durch **Dienstvereinbarung nach § 36 MVG** kann die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf **maximal 24 Stunden** ausgeweitet werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass wegen der verlängerten Arbeitszeiten besondere Gesundheitsrisiken bestehen.

Voraussetzung für die Verlängerung bis zu 24 Stunden täglich ist daher:

- die Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- eine Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbschG
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Vor Einführung einer so weitgehenden Verlängerung der täglichen Arbeitszeit sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, diese zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, sollen die damit verbundenen besonderen Belastungen

und ggf. die Folgen für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgemildert werden. Solche Maßnahmen können z.B. die Vereinbarung eines Zusatzurlaubs sein.

Arbeitszeitrechtlicher Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr möglich!

Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Werden die Arbeitszeiten aufgrund der Bereitschaftszeiten im Rahmen unserer Regelung verlängert, **muss ein Ausgleich erfolgen**. Dies bedeutet, dass diese Zeiten innerhalb eines Ausgleichsrahmens von **bis zu einem Jahr** auszugleichen sind.
Wird dieser Ausgleichszeitraum gewählt, darf die Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschritten werden.

2.3. Durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG kann die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich verlängert werden (§ 45 Abs. 4 Teil 3.2 AVR-Wü/I)

a) bei Bereitschaftsdienst der Stufe A und B
⇨ wöchentliche Arbeitszeit von bis zu max. durchschnittlich 58 Stunden
b) bei Bereitschaftsdienst der Stufen C und D
⇨ wöchentl. Arbeitszeit von bis zu max. durchschnittlich 54 Stunden.

Das Bereitschaftsdienstentgelt nach § 46 Teil 3.3 AVR-Wü/I

Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit der während dieser Zeit geleisteten Arbeit in bestimmter Weise als Arbeitszeit gewertet. Die Stufenzuordnung wird entsprechend der nach bisheriger Erfahrung anfallenden Arbeitsleistung von den Betriebspartnern bestimmt. **Der Arbeitgeber darf die Zuweisung also nicht allein durchführen**. In der Regel wird die Stufenzuweisung in einer Dienstvereinbarung festgelegt.

Es gelten die vier Stufen des § 46 Abs. 1 Buchst. a) Teil 3.3 AVR-Wü/I.
Zusätzlich wird noch die Zahl der geleisteten Bereitschaftsdienste im Kalendermonat nach § 46 Abs. 1 Buchst. b) Teil 3.3. AVR-Wü/I berücksichtigt.

Von dieser Regelung gibt es eine Ausnahme:
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betreuungseinrichtungen nach § 45 Abs. 10 Teil 3.3 AVR-Wü/I wird der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit mit **25 v.H. als Arbeitszeit** bewertet. Soweit mehr als acht Bereitschaftsdienste im Kalendermonat geleistet werden, werden die darüber hinausgehenden Bereitschaftsdienste zusätzlich mit 15. v.H. gewertet.

Die als Arbeitszeit ermittelte Bereitschaftsdienstzeit wird mit dem Stundenentgelt aus der Anlage G vergütet.

⇨ **Anlage G**

Neben dem Bereitschaftsdienstentgelt werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Eine **Auszahlung** des Bereitschaftsdienstentgeltes ist **zwingend**. Die Fälligkeit bestimmt sich nach § 24 Abs. 1 Satz 3 Teil 2 AVR-Wü/I, also am Zahltag des übernächsten Kalendermonats nach Leistung des Dienstes.

Ein Freizeitausgleich kommt nur in Verbindung mit der Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos in Betracht, das aber nur aufgrund einer Dienstvereinbarung eingerichtet werden darf.

3. Information der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg -

Bitte beachten: Wenn in Eurer Einrichtung über Dienstvereinbarungen zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nach den §§ 45 Abs. 3 und 4 Teil 3.2 bzw. 3.3 AVR-Wü/I verhandelt wird, ist die Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – zu informieren (siehe Maßgabebestimmung der AVR-Wü/I zu § 45 Abs. 6 Teil 3.2 bzw. Teil 3.3 AVR-Wü/I).

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Was passiert mit „Minusstunden“ am Ende des Ausgleichszeitraums?

Die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** bestimmt den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung, zu der die vollbeschäftigte Mitarbeiterin bzw. der vollbeschäftigte Mitarbeiter verpflichtet ist. Hierfür erhält sie bzw. er vom Arbeitgeber **das volle tarifliche Entgelt**.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollbeschäftigte **durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich** (§ 6 Abs. 1 Buchst. b) Teil 2 AVR-Wü/I).

Beachte die besonderen Regelungen:

Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach und Fachschulen) gelten hinsichtlich der Arbeitszeit die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten
(§ 51 Nr. 2 Teil 3.1 AVR-Wü/I)

In Krankenhäusern bzw. im Geltungsbereich des § 40 Teil 3.2 AVR-WÜ/I („BT-K“) beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

- für Auszubildende, Schülerinnen/Schüler sowie für Praktikantinnen/Praktikanten durchschnittliche 38,5 Stunden pro Woche (§ 44 Abs. 1 Satz 3 Teil 3.2 AVR-Wü/I mit Maßgabebestimmung)
- für Ärztinnen und Ärztedurchschnittlich 40 Stunden pro Woche
(§ 44 Abs. 2 Teil 3.2 AVR-Wü/I)

Für die **Berechnung des Durchschnitts** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (§ 6 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I). Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im Voraus festzulegen, so die Ergänzungsbestimmung der AVR-Wü/I zu § 6 Abs. 2. Der Arbeitgeber kann diesen Ausgleichszeitraum nicht allein festlegen. Die MAV bestimmt im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts nach § 40 d) MVG diesen Ausgleichszeitraum mit. Denn der Ausgleichszeitraum hat Einfluss auf die mögliche Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Ist kein Ausgleichszeitraum zwischen den Betriebsparteien vereinbart, ist der Dienstplan/ Schichtplanzeitraum zugrunde zu legen. In der Praxis ist dies in der Regel ein Monatszeitraum.

Die Arbeitszeit eines Mitarbeiters kann somit in der einen Woche durchaus mehr betragen, wenn dies in einer der folgenden Wochen ausgeglichen wird, d.h. wenn die wöchentliche Arbeitszeit dann entsprechend geringer geplant ist. Je länger der Ausgleichszeitraum, desto unterschiedlicher und damit flexibler und am Bedarf des Unternehmens orientiert kann der Dienstplan gestaltet werden. Die Arbeitszeit muss jedenfalls so festgelegt werden bzw. die Dienstpläne müssen so gestaltet sein, dass am Ende des Ausgleichszeitraums die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 39 Stunden beträgt. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht mehr, aber auch nicht weniger als im Durchschnitt 39 Stunden betragen.

Zunehmend klagen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Minusstunden. Sie entstehen dadurch, dass der Arbeitgeber weniger Stunden in den Dienstplan einplant, als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet sind gemäß ihrem Arbeitsvertrag im Durchschnitt zu leisten. Was passiert, wenn der Arbeitgeber am Ende des Ausgleichszeitraums die durchschnittlich 39 Stunden nicht verplant hat?

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitzeit kann nur innerhalb des jeweils festgesetzten Ausgleichszeitraums geleistet werden. Eine Nachholung der Arbeit im darauffolgenden Ausgleichszeitraum ist nicht möglich. Sobald nach dem öffentlichrechtlichen Arbeitszeitrecht der Durchschnitt nicht mehr erreicht werden kann, wird die im Ausgleichszeitraum geschuldete Arbeitsleistung unmöglich. Damit tritt ein Tag zuvor Annahmeverzug des Arbeitgebers ein. Da die Verantwortung für die Arbeitseinteilung beim Arbeitgeber liegt, bedarf es keiner weiteren Handlung durch den Arbeitnehmer. Dies bedeutet dass der Arbeitgeber ohne besonderes Arbeitsangebot des Arbeitnehmers in Annahmeverzug gerät, sobald arbeitszeitrechtlich nur

noch bestimmte Arbeitstage zur Verfügung stehen, um den Durchschnitt innerhalb des Ausgleichszeitraums zu erreichen (so auch Urteil des BAG vom 8. Oktober 2008, EzA § 615 BGB Rdnr. 27)
Im Fall des Annahmeverzugs des Arbeitgebers kann dann die jeweilige Mitarbeiterin bzw. der jeweilige Mitarbeiter das volle Entgelt verlangen, auch wenn sie/er nicht die gesamte regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt geleistet hat. Sie/Er muss nicht etwa nacharbeiten.

Dies gilt auch für Minusstunden bei Teilzeitbeschäftigten. An die Stelle der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit tritt dann die im Arbeitsvertrag vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit, die im Ausgleichszeitraum geschuldet ist. Auch sie sind nicht zur Nacharbeit verpflichtet.

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Bericht zur AGMAV Vollversammlung am 3.12.2009

Am 3. Dezember 2009 fand die Vollversammlung der AGMAV im Stuttgarter Kolpinghaus unter Beteiligung von 219 Delegierten und 17 Gästen statt.

Vorstandsvorsitzender Dieter Kaufmann zu Gast auf der AGMAV-Vollversammlung

Der neue Vorstandsvorsitzende des DWW, Kaufmann, hielt zu Beginn der Vollversammlung die Andacht, die er unter das Thema „Geduld“ stellt. Seine erste Erfahrung z.B. mit einem behinderten Menschen war für ihn Schlüsselerlebnis: Eigene Schwäche in dessen Stärken erfahren.

Vorstellung des neuen Vorstandsvorsitzenden des Diakonischen Werkes Württemberg, Herrn Oberkirchenrat Kaufmann
Aussprache und Diskussion zu:
Diakonie Württemberg steht zum kirchlichen Tarifrecht,
Verbandsrat bestätigt den „Dritten Weg“
Nach der persönlichen Vorstellung von Herrn Dieter Kaufmann führt Uli Maier durch die Aussprache.
Kaufmann positioniert sich eindeutig gegen Streiks in der Diakonie.
Maier bezeichnet DWW als Arbeitgeberverband, der Spielwiese für die Machtinteressen der Arbeitgeber ist.
Lindenmaier bringt das Missverhältnis auf den Punkt, immer öfter werden Ärzte, Einrichtungsleiter, Bereichsleiter übertariflich bezahlt, für andere Berufsgruppen erfindet man neue Bezeichnungen, wie z.B. Alltagsbegleiter, um noch mehr zu sparen.
Das Recht auf Mitdenken und Äußern der eigenen Meinung darf nicht verboten werden.
Kaufmann sichert zu, die Forderung der Dienstnehmer für Sitze in den Aufsichtsgremien ernsthaft weiterverfolgen.

Tätigkeitsbericht des AGMAV-Vorsitzenden Uli Maier

Politische Standortbestimmung und Ausrichtung der AGMAV

Wichtige Themen und Ziele:

- Solidarisierung mit MAVen und Mitarbeiter/innen aufrechterhalten und weiter entwickeln
- Strategie Flächentarifvertrag wieder als strategisches Thema bearbeiten
- Strukturänderung: Diskussion im Frühjahr 2010 wieder aufgreifen mit dem Ziel Änderung der AGMAV-Ordnung für die nächste Amtsperiode
- MVG-EKD-Novellierung

Tarifarbeit
AVR-DW-EKD

Anwendertreffen im September, spannend: rechtswidrige Anwendung ohne 36a, derzeit Gespräche bez. Überleitung Evangelische Heimstiftung

Tarifrunde ÖD 2010

ver.di fordert: Lohnerhöhung (5%), Arbeitszeitverkürzung (zusätzliche Tage) und Weiterführung der Altersteilzeit

Entwicklungen AK-Württemberg

ARRG-Schlichtung Bethel Welzheim: Unser Arbeitsrecht kann nicht unbeteiligten Dritten verordnet werden (in dem Fall ohne Beteiligung AG), deshalb sei der Antrag der AGMAV zu Tarifanwendung für Bethel Welzheim unzulässig.
Resümee: Wir werden künftig auch keine Reglungen zu ungunsten Dritter – z.B. Bestandssicherung bei Fehlen von MAV – in der AK beschließen.

Schlichter sagt: „Wer nicht kirchliches Recht anwendet, ist weltliche Firma mit weltlichem Recht."

Verfahren zur Bestandssicherung

Bisher haben 17 Einrichtungen Verfahren begonnen. Auslöser sind nicht die Tariferhöhung sondern grundlegende Probleme, in jedem Fall wird Einbeziehung der AGMAV empfohlen
Hinweis: Empfehlungen für Verhandlungen in AGMAV-Mitteilungen Nr. 97.

Übernahme Rationalisierungsschutztarifvertrag (RatschTV)

AG bestreiten Weiterführung des besonderen Kündigungsschutzes für bereits langjährig Beschäftigte (§ 31 AVR alt)
Unterbrechung der Verhandlungen zur TVöD-Übernahme wg. ARRG-Änderung (Wahlrecht) à AG sprechen von Zäsur, sie stellen Weiterführung des alten § 31 in Frage und lehnen Beschlusslage ab.
AGMAV wird prüfen, welche Einigungen vor „Zäsur" getroffen wurden und diese ggf. gezielt in Frage stellen.
Solange RatschTV nicht in Kraft ist, bleibt Sicherungsordnung bestehen.

Anfrage Synode wg. CJD

Konkretes Anliegen: Änderung der ARRG um CJD eigene AK zu ermöglichen, wird vom OKR abgelehnt wegen möglichem Konkurrenzvorteil gegenüber kleinen Einrichtungen, CJD droht mit Verlegung des Firmensitzes.

Kooperation mit DW-Baden

Seit Ende 2006 Rahmenvereinbarung über verbindliche Zusammenarbeit DW-Baden und DWW. Aktuell: Gründung Diakonie Baden Württemberg GmbH als Dach über beiden Diak. Werken
Auf Arbeitnehmerseite: Am 14./15.12. gemeinsame Klausur GA-Baden - AGMAV zum Kennenlernen und zur Abstimmung bez. Auswirkungen der verstärkten Kooperation

Novellierung MVG-EKD

Novellierung wurde von EKD-Synode Ende Oktober beschlossen, mit zwei Verbesserungen gegenüber Vorlage: Mitbestimmung bei Fortbildung bleibt, Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte bei MAV-Fortbildungen geklärt. MVG-EKD ist nach wie vor schlechter als BetrVG

Fortbildungsarbeit

Wir haben mit unseren Fortbildungsmaßnahmen mehr als 800 TeilnehmerInnen, mit Beratungstagen mehr als 1200 Teilnehmende erreicht! Das gab es noch nie!

Geschäftsstelle

Zusätzliche Juristenstelle wurde zum 1. Mai besetzt, leider hat es im ersten Anlauf nicht geklappt: L. Weinmann hat Auflösungsvertrag zum 31.12. unterschrieben.
Die Stelle wird erneut ausgeschrieben und soll möglichst wieder für mindestens zwei Jahre besetzt werden.

Berichte der Sprecher aus den Arbeitskreisen

AK Gleichstellung

Das Thema der Fachvollversammlung „Chancengleichheit in der Diakonie – Wirklichkeit oder Utopie? im März dieses Jahres begleitet den AK. Die Wirklichkeit sieht so aus, dass:

- die MAVen sehr am Thema interessiert sind (hohe Teilnehmerzahl am AK, aktiver Austausch, Organisation von Fachvollversammlung, Publikationen in den Mitteilungen und der WIR);
- dass auch Männer willkommen sind;
- dass der Antrag auf eine/einen Beauftragte/n für Gleichstellung vom Diakonischen Werk abgelehnt wurde.

Bedeutet die Ablehnung der Stelle für eine/n Beauftragte/n für Gleichstellung, dass diese für immer nur eine Wunschvorstellung bleibt? Nein! Der AK arbeitet weiter daran, dass aus der Utopie auch in der Diakonie Wirklichkeit wird.

Arbeitskreis Krankenhäuser

Das erste Treffen des AK Krankenhäuser fand unmittelbar nach der Bundestagwahl im September statt und eines der Hauptthemen war die Frage, welche Auswirkungen des Regierungswechsels bei der Refinanzierung der Krankenhilfeeinrichtungen haben könnte. Weiterhin wurde die bevorstehende Tarifrunde diskutiert und die Solidarisierung mit ver.di. Die Teilnehmer des AK-Treffens kamen vorwiegend aus Rehaeinrichtungen, aber auch Akutkrankenhäuser waren vertreten.

AK Lehrkräfte

In der Herbstsitzung am 10. November wurden die Leitsätze der Geschäftsordnung überarbeitet.
Inhaltlich beschäftigt sich der AK in den nächsten Monaten mit folgenden Themen:

- Tarifliche Eingruppierung für Lehrkräfte
- Dienstrechtsreform im Beamtenbereich
- Gesundheitsschutz

Die genannten Themen werden auch Inhalte der Fortbildung für Lehrkräfte vom 10. – 12. November 2010 in Bad Boll sein. (Achtung: geänderter Termin und Ort!)

Arbeitskreis Altenhilfe

Im Laufe des Jahres fanden 4 Treffen statt, in denen folgenden Themen schwerpunktmäßig bearbeitet wurden:

- Überleitung der alten AVR Wü. in die neue AVR-Wü.
- Wechselschicht/Wechselschichtzulage
- Öffentlichkeitsarbeit
- Alltagsbegleiter/innen
- Betreuungsassistent/innen nach §87b
- Präsenzkräfte
- Wohnhelfer

Die Auswertung der Umfrage mittels Fragebogen hat ergeben, dass Alltagsbegleiter/innen, Betreuungsassistent/innen nach § 87b und Präsenzkräfte die unterschiedlichsten Tätigkeiten verrichten. Das geht von der Grundpflege über Betreuung bis zu hauswirtschaftlichen Tätigkeiten.
Da diese neuen Berufsbilder in der AVR fehlen, kann man diese Beschäftigten nur nach Tätigkeit eingruppieren und das ist mindestens EG 3.

Arbeitskreis Jugend– und Auszubildenden Vertretung

Der AK trifft sich traditionell in den Einrichtungen der JAVen. So fanden dieses Jahr die Treffen im Sommer in Dornstatt und im Herbst in Stetten statt. Der wichtigste Punkt im AK ist der Austausch zwischen den Teilnehmenden. Was sind die Probleme vor Ort, wer hat welche guten oder schlechten Erfahrungen gemacht, wie können sich die Mitglieder des AK gegenseitig unterstützen. In den letzten Treffen stand der TVAöD im Mittelpunkt der Beratungen: Fahrtkostenerstattung für ausbildungsbedingte Fahrten, Schichtzulage und Sonderurlaub für Azubis, Freistellung zur Prüfungsvorbereitung... Es gibt viele Themen zu bearbeiten, die nicht in allen Einrichtungen umgesetzt werden. Die JAVen hören dann auch Argumente wie: „Das bringt die Einrichtung an den Ruin, wenn Auszubildende Fahrtgeld zur Ausbildungsstätte fordern, man muss sich dann überlegen, ob man sich Auszubildende überhaupt noch leisten kann“. Diese Argumentation kennen die MAVen zu gut!
Am 23. Juni 2010 findet eine gemeinsame Fortbildung für MAVen und JAVen statt.

Ergebnisse der Tarifeinigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 27. Juli 2009

Es wurden die Ergebnisse des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst und die Folgen für die AVR-Württemberg diskutiert.

Also sprach Herr Kaufmann...

Hanno Zinßer, Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der AGMAV interviewt Herrn Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes Württemberg zu aktuellen Fragen

Ihr Vorgänger im Amt hat sich mit einem Paukenschlag verabschiedet indem er das Ende des Dritten Weges ankündigte. Wie schätzen Sie die Situation in der Diakonie ein?
Der „Dritte Weg“ ist nicht am Ende. Die Tarifverhandlungen in den letzten drei Jahren haben doch gezeigt, dass auch in schwierigen Situationen eine Einigung gefunden werden kann. Der Dritte Weg hat sich also bewährt. Und ich bin beiden Seiten dankbar – den Dienstnehmern und den Dienstgebern – dass Sie diesen schweren Konflikt durchgestanden, zäh gerungen und einen gemeinsamen Weg gefunden haben. Darauf sollen und müssen wir aufbauen. Der „Dritte Weg“ ist auch ein bewusstes Zeichen von Kirche und Diakonie, dass wir in einer Gesellschaft, die sonst von Gegenüber und Kampf gekennzeichnet ist, auf Dialog und Konsens setzen. Dieses Symbol einer anderen Kultur sollten wir nicht aufgeben.

Die Mitarbeitervertretungen haben sich eindeutig für den Weg Richtung Tarifverträge positioniert. Wie stehen Sie dazu?
Der „Dritte Weg“ ist eine besondere kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Die evangelische Kirche und ihre Diakonie sind dem Leitbild der Dienstgemeinschaft verpflichtet. Dieses geht davon aus, dass Dienstgeber und Dienstnehmer gemeinsam Kirche und Diakonie gestalten. Ziel ist deshalb eine Arbeitsrechtssetzung, die auf Partnerschaftlichkeit, Dialog und Kooperation ausgelegt ist. Das Besondere am kirchlichen Arbeitsrecht ist also gerade, dass nicht im Gegenüber, sondern im Konsens zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern Lösungen gefunden werden. Dieses große Gut zur Verpflichtung zu Partnerschaftlichkeit, Dialog und Kooperation sollten wir nicht aus der Hand geben. Deshalb hoffe ich, dass wir durch intensive Gespräche uns hier wieder annähern können. Das ist es wert.

Zunehmen setzten sich die Mitarbeitenden aktiv für ihre Lohnsteigerungen ein. Sie sind auf die Straße gegangen, in einigen Einrichtungen auch in Streik getreten. Wie sehen Sie diese Entwicklung?
Zuerst habe ich natürlich größtes Verständnis, dass Mitarbeitende für gerechte Löhne und Gehälter eintreten – das muss doch sein. Und dass dies auch öffentlich passiert, ist verständlich. Nur in einem Punkt muss ich klar sagen: Streiks sind mit dem kirchlichen Recht der Arbeitsrechtsregelung nicht zu vereinbaren. Das für uns geltende Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche Württemberg beschreibt abschließend, wie kirchliches Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtlichen Kommission gestaltet wird und dass im Falle einer Nichteinigung eine Schlichtungsstelle verbindlich entscheidet. Wir brauchen daher keine Konfliktsituation, in der über die Druckmittel von Streik und Aussperrung ein Nachgeben erzwungen wird. Dies gilt für Dienstnehmer und gleichermaßen für Dienstgeber. Und deshalb lehne ich Arbeitskampfmittel im kirchlichen und diakonischen Bereich prinzipiell ab. Wir sollten im Rahmen des Dritten Wegs nach Wegen suchen, wie wir Konflikte austragen und regeln können und eine neue Kultur des Streitens entwickeln, die unserem christlichen Verständnis vom Miteinander entspricht. Das erfordert die Bereitschaft, aufeinander zu zugehen und das Gespräch zu suchen. Darin sehe ich doch die große Chance des Dritten Wegs.

Soziale Arbeit hat in der Gesellschaft nur ideell einen hohen Stellenwert. Die Bezahlung hinkt allerdings deutlich, vergleichsweise der Industrie u.ä. her. Wollen Sie sich für die Mitarbeitenden in sozialen Berufen einsetzen? Welche Möglichkeiten sehen Sie auf Kostenträger und Gesetzgeber einzuwirken?
Ich betone immer wieder: Wir müssen mehr tun, damit die soziale Arbeit in der Gesellschaft einen höheren Stellenwert bekommt. Dazu will ich auch das Gewicht meines Amtes voll einsetzen. Wir müssen weg von den Lippenbekenntnissen in unserer Gesellschaft hin zu konkreten Taten. Deshalb hat der Vorstand der Diakonie auch begrüßt, dass es zu den Tariferhöhungen gekommen ist – ein notwendiger Schritt. Leider haben wir aber politisch nicht erreicht, dass diese Tariferhöhung voll refinanziert wurde. Das schmerzt und bringt unsere Einrichtungen auch in finanzielle Nöte. Deshalb braucht es das volle Gewicht der 40.000 haupt- und über 35.000 ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Diakonie, dass sich hier jede und jeder an seinem bzw. ihrem

Platz für eine auskömmliche Refinanzierung einsetzt. Jede und jeder kann die Kreisräte, die Gemeinderäte oder sonstige Politiker ansprechen. Nur gemeinsam werden wir da Erfolg haben. Und wir müssen auch weiterhin vom Diakonischen Werk das Gespräch mit den Politikern suchen. Es ist sicherlich ein mühsamer Weg – aber es lohnt sich.

Viele Einrichtungen der Diakonie haben in den letzten Jahren Arbeitsbereiche ausgegliedert. Auch die Leiharbeit hat zugenommen. Ist in Ihren Augen die Dienstgemeinschaft dadurch gefährdet?
Ich gebe zu, dass wir als Verband in den letzten Jahren in einer schwierigen Situation waren – nicht zuletzt durch die ungelöste Tarifsituation. Seit der Lösung der Tariffrage sind wir hier einen ganzen Schritt weiter gekommen. Viele ausgegründete Dienste im Kernbereich sind zurückgekommen und sind wieder Mitglied im Diakonischen Werk. Und ich treffe überall auf das ehrliche Bemühen, das gemeinsame der Diakonie wieder mehr zu stärken. Von daher sehe ich uns wieder zurück auf einen Weg, der die Dienstgemeinschaft eher stärkt und nicht gefährdet. Leiharbeit ist in diesem Kontext nur in dem Umfang zulässig, als es gilt, personelle Spitzen aufzufangen oder rasche Vertretungslösungen umzusetzen.

Werden Sie Ihren Einfluss nutzen, um sich nicht nur für die Klienten und Bedürftigen unserer Einrichtungen, sondern auch für die Mitarbeitenden einzusetzen?
Das Kapital der Diakonie sind die Mitarbeitenden. Denn Diakonie ist vor allem Arbeit von Menschen für Menschen. Diakonie lebt vom Engagement unserer Mitarbeitenden. Bei meinen vielen Besuchen in diakonischen Einrichtungen zu Beginn meiner Amtszeit habe ich dieses Engagement der Mitarbeitenden erlebt. Dafür bin ich sehr dankbar und ich werde meinen Beitrag leisten, dass dieses Engagement erhalten und wertgeschätzt bleibt.

Auch in unseren Einrichtungen geht die Schere der Gehälter zwischen GeschäftsführerInnen und den Mitarbeitenden direkt am Menschen weiter auseinander. Was halten Sie von der Forderung, auch in der Diakonie die Gehälter von Leitenden offen zu legen?
Daran wird gerade gearbeitet und ich finde es richtig, dass wir hier eine einvernehmliche Lösung finden. Manche Einrichtungen veröffentlichen schon die Gehälter der Vorstände. Und auch wir in der Landesgeschäftsstelle veröffentlichen im Lagebericht, der im Jahresbericht abgedruckt ist, die Summe der Gehälter des Vorstands. Von daher sind wir auf einen guten Weg und werden sicherlich bald eine Lösung finden, die allen Seiten gerecht wird.

In den meisten Einrichtungen sind leitende Positionen von Männern besetzt. Allerdings sind vermutlich mehr als 2/3 aller Mitarbeitenden in der Diakonie Frauen. Die AGMAV fordert auch deshalb seit vielen Jahren eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Werden Sie diese Forderung unterstützen?
Ich kann Ihre Forderung nach einer Gleichstellungsbeauftragten gut verstehen. Denn wir wissen alle, dass in leitenden Positionen der Diakonie Frauen viel zu wenig vertreten sind. Deshalb hat der Vorstand dies als eine Art Matrixaufgabe für die ganze Landesgeschäftsstelle definiert. Wir haben uns selbst verpflichtet, bei der Besetzung von Führungsaufgaben den Gendergesichtspunkt in den Mittelpunkt zu stellen. Nur bitte ich Sie auch um Verständnis, dass wir nicht alles optimal lösen können und deshalb die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten nicht finanzieren können. Wir sind ständig von Kürzungen betroffen – in den nächsten Jahren müssen wir weitere Einsparungen von Seiten der Kirche verkraften. Da müssen wir eher nach kreativen Lösungen schauen, wie wir wichtige Aufgaben anders wahrnehmen können – und in diesem Fall haben wir dies als zentrale Aufgabe der ganzen Landesgeschäftsstelle definiert. Kreativität statt Schaffen von neuen Positionen ist hier gefragt.

Wo sehen Sie Berührungspunkte mit den Gewerkschaften und können Sie sich vorstellen, gemeinsame Forderungen in die Gesellschaft zu tragen?
Die Gewerkschaften sind eine zentrale und wichtige Kraft bei der Gestaltung des Sozialen in unserer Gesellschaft. Wir freuen uns deshalb, wenn sich die Gewerkschaften zusammen mit uns als Diakonie gegen Armut und für bessere soziale Verhältnisse in der Gesellschaft einsetzen. Wir schlagen den Gewerkschaften die Tür nicht zu, wenn wir Tarifverhandlungen ablehnen. Wir öffnen sie ganz weit, wenn uns die Gewerkschaften unterstützen bei unserem Einsatz für bessere soziale Verhältnisse in unserer Gesellschaft, für größere Anerkennung der sozialen Berufe und für eine angemessene Refinanzierung der sozialen Arbeit.

Termine

Arbeitskreise
AK Gleichstellung: 02.07.2010 und 29.10.2010
(9.00 – 13.00) im DWW

AK HWT: 07.07.2010 und 20.10.2010
(9.30 – 13.00) Werkhaus in Feuerbach

AK JAV: 09.07.2010
(10.00 – 15.00) in Reutlingen

28./29.10.2010 JAV Tagung in Feuerbach

AK Krankenhäuser: 07.06.2010
(9.30 – 16.00) im DIAK Schwäbisch Hall

AK Lehrkräfte: 26.10.2010
(9.30 – 16.00) Nikolauspflege in Stuttgart

Regionalversammlungen:

RV Nord	05.10.2010
RV Süd	07.10.2010
RV West	07.10.2010
RV Ost	14.10.2010

Vollversammlungen:

08.07.2010 (siehe unten)
02.12.2010 im Kolpinghaus in Stuttgart.

Hurra wir feiern!
„99 Mitteilungen…“

Am 8. Juli findet die Sommervollversammlung statt. Vormittags behandeln wir dabei alle aktuell anstehenden Themen und nachmittags werden wir feiern.

Am 8. Juli erscheint die 99. Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen! Na, und das ist Grund genug, um nachmittags im Waldheim Degerloch zu grillen, zusammen zu hocken und die Eindrücke, die uns Bands und das Improvisationstheater der „Wilden Bühne“ hinterlassen zu diskutieren.

Nähere Details erhaltet ihr mit der Einladung.

Arbeiten und Feiern, das liegt so eng beieinander wie das Waldheim in Möhringen und das in Degerloch.
Hier findet die Vollversammlung statt:

Weidach 8
70567 Stuttgart-Möhringen

"Schalte den Intellekt aus, und heiße die Phantasie willkommen, sie wird Dich an Orte führen, die Du nie zuvor gesehen hast!"
(Keith Johnstone)

Die „WILDE BÜHNE“ wird uns einladen zum **Improvisationstheater**

„Ihr Improvisationstheater ist vom Geheimtipp der Kleinkunstszene längst zum Kulterereignis avanciert. Ungeprobt, unvorhersehbar - jede Szene ist eine Premiere, bei der Sie als Zuschauer Regie führen, indem Sie per Zuruf Vorgaben wie Ort, Titel etc. bestimmen. So entstehen einzigartige Geschichten. jede davon eine Uraufführung: ergreifende Tragödien, komische Opern, Wahnwitz, verbale Kopfstände und Momente voller Poesie.“
(Quelle: http://www.wilde-buehne.de)

Chancengleichheit und Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen

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

„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere … für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“ – so steht es in § 35 Mitarbeitervertretungsgesetz.

Die Mitarbeitervertretung hat hier eine besondere Aufgabe, die sie allerdings nicht alleine lösen kann. Sie kann aber darauf hinwirken, dass Schritte auf dem Weg zur Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen gegangen werden. Das Thema steht im Arbeitsalltag häufig hinten an, in den letzten Jahren gab es mehr Rück- als Fortschritte, weil die Bedingungen vor Ort zunehmend schwieriger wurden.

Gleichstellung heißt grundsätzlich auch, die Belange von Männern in typischen „Frauenberufen“ zu berücksichtigen. Diese sind von Benachteiligung in diesen Berufen meist gleichermaßen betroffen. Deutliche Unterschiede gibt es allerdings bei den Möglichkeiten von Frauen, „Karriere zu machen“. Gemessen an dem Frauenanteil in diesen Bereichen, sind sie in höheren Positionen deutlich unterrepräsentiert.

Der Arbeitskreis Gleichstellung hat Beispiele und Anregungen für die Mitarbeitervertretungen zusammengestellt, damit sie vor Ort aktiv werden (können).

Geschlechtergerechte Sprache

Es wird immer wieder deutlich, dass sich bei den Sprachgewohnheiten – auch bei Frauen selbst – noch wenig geändert hat. Die Erzieherin spricht von sich als Erzieher, es soll auch schon vorgekommen sein, dass sich der Krankenpfleger als Krankenschwester bezeichnet hat (Dies ist allerdings nicht ganz so häufig der Fall). Daran zu arbeiten, dass in frauendominierten Berufen eine geschlechtergerechte Sprache angewendet wird, kann ein erster Schritt zu einer Bewusstseinsveränderung sein, die sich langfristig auch auf andere Bereiche auswirkt.
Vom Diakonischen Werk der EKD gibt es eine „Handreichung zur Geschlechtergerechten Sprache im Diakonischen Werk der EKD “. Dieser Flyer gibt Anregungen und ist eine gute Diskussionsgrundlage mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit der Leitung.
Die Mitarbeitervertretung kann z.B. auch Schulungen für Führungskräfte zu diesem Thema anregen oder darauf hinwirken, dass in Publikationen und Schriftstücken eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird.

Unterstützung von werdenden Eltern

Werdende Eltern brauchen Unterstützung und Informationen:
Sie können durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin, aber auch durch die MAV über weitergehende Möglichkeiten unterrichtet werden.
Die MAV kann aufzeigen, wie werdende Eltern während der Elternzeit ihre Tätigkeit beibehalten oder aber, welche Möglichkeiten z.B. der Teilzeitbeschäftigung es gibt, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Informationen zu diesem Thema findet die Mitarbeitervertretung in der Arbeitshilfe „Mutterschutz und Elternzeit“ oder erhält sie beim Fortbildungsangebot der AGMAV.
Hier kann auch der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin dazu beitragen, dass eine strukturelle Benachteiligung, die durch Schwangerschaft und Elternzeit entsteht, gemindert wird. Für den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin bleiben Wissen und Erfahrung dieser Mitarbeitenden erhalten.

Unterstützung von pflegenden Angehörigen

Mit dem Pflegezeitgesetz von 2008 wird pflegenden Angehörigen die Möglichkeit gegeben, sich – allerdings ohne Lohnfortzahlung – von der Arbeit freistellen zu lassen. Daneben gibt es in den Arbeitsvertragsrichtlinien die Mög-

lichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben, um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen. Über diese Optionen müssen die Mitarbeitenden informiert werden. Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin darf die Mitarbeitenden bei der Ausübung ihres Rechts nicht behindern oder deswegen benachteiligen.

Familienfreundliche Arbeitsplätze

Die Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsplätze nützt sowohl dem/der Arbeitnehmenden als auch dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin. Über Aspekte eines familienfreundlichen Betriebs gibt es vom Familienministerium eine Vielzahl an Publikationen, die kostenlos bestellt werden können.

Eine Möglichkeit ist das Angebot von Kinderbetreuung z.B. in Form von Betriebskindergärten oder auch (vor allem bei kleineren Einrichtungen) in Kooperation mit anderen Institutionen.

Die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten stellt für Arbeitnehmende oft ein Problem dar. Betroffen davon ist aber auch der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin, da die Mitarbeitenden in diesen Zeiten weniger flexibel im Dienstplan einsetzbar sind. Hier kann ein Ferienbetreuungsangebot durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin beide Seiten erheblich entlasten.

Geschlechtergerechte Personalpolitik

Die Mitarbeitervertretung muss darauf hinwirken, dass Mitarbeitende beider Geschlechter sowohl bei der Neubesetzung von Stellen, als auch bei internen Personalmaßnahmen wie z.B. Aufstiegsmöglichkeiten gleich behandelt und nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Führungskräfteentwicklung muss sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer beziehen. Mögliche Kinderwünsche oder auch Elternzeit, die von Vätern wahrgenommen wird, dürfen kein „Karrierehemmnis“ sein.

Fort- und Weiterbildung muss so konzipiert werden, dass auch Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen und in Teilzeitarbeit daran teilnehmen können (Organisation von Kinderbetreuung, „Teilzeitfortbildung“ u. ä.) und sich dadurch dieselben beruflichen Chancen erhalten können.

Für alle Arbeitsbereiche, auch für Leitungsfunktionen, muss Teilzeitarbeit ermöglicht werden, damit sich für Mitarbeitende nicht die Alternative Beruf oder Familie stellt.

Auf Grund der demographische Entwicklung wird in absehbarer Zeit im sozialen Bereich ein Mangel an Fachkräften entstehen (wenn es diesen nicht heute schon gibt), so dass es auch im Interesse des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin ist oder sein muss, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende nicht aufgrund struktureller Bedingungen ihren Beruf an den Nagel hängen.

Dienstvereinbarung zum Thema Gleichstellung

Es kann sinnvoll sein, in der Einrichtung eine Dienstvereinbarung abzuschließen, in der Verabredungen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung zum Thema Gleichstellung getroffen werden (Musterdienstvereinbarung auf der Webseite der AGMAV).

Wesentliche Voraussetzung dafür, dass MAVen in Sachen Geschlechtergerechtigkeit in den Einrichtungen etwas anstoßen und bewirken können, ist allerdings, dass dieses Thema in den Mitarbeitervertretungen selber einen adäquaten Stellenwert einnimmt.

So sollten die Gleichstellungsbeauftragten, die überall bestellt werden müssen, bei ihrer wichtigen Aufgabe, dieses Thema in der alltäglichen MAV-Arbeit präsent zu halten vom gesamten Gremium unterstützt werden.

Weitere Infos zum Thema Gleichstellung, Chancengleichheit, Gender-Mainstreaming findet Ihr auf der Webseite der AGMAV / Wir über uns / Arbeitskreise / Gleichstellung

Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel

Hartmut Scheuermann

Die Blätter fallen,
fallen wie von
weit, als welkten
in den Himmeln
ferne Gärten; sie
fallen mit verneinender Gebärde.
Und in den Nächten fällt die
schwere Erde
aus allen Sternen
in die Einsamkeit.
Wir alle fallen.
Diese Hand da
fällt. Und sieh dir
andre an: es ist in allen.
Und doch ist Einer, welcher dieses Fallen unendlich sanft in seinen Händen hält.

Hartmut Scheuermann, unser MAV-Kollege aus der Unternehmensgruppe Dienste für Menschen, ist am 05.03.2010 gestorben.

Einer seiner Kollegen erinnert sich: „Als ich 1980 meinen Zivildienst bei der DfM in der Haustechnik machte, lernte ich Hartmut kennen und schätzen. Sein Motto war, trotz „Prügel“ und anderer Widrigkeiten, weitermachen und immer nur den Weg nach vorne sehen.“

Hartmut, ein engagierter Kollege, der sich nicht nur für die Arbeitssicherheit, sondern auch für die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsrecht der Mitarbeitenden einsetzte. Viele Jahre war er Mitarbeitervertreter (seit ca. 1983), Mitglied in der Gesamtmitarbeitervertretung und in den 90iger Jahren auch über zwei Amtszeiten Mitglied im AGMAV-Vorstand.

Wir haben einen geschätzten Kollegen verloren; wir sind darüber traurig, jedoch bleibt er in unserer Erinnerung.

Sabine Handl-Bauer

Herbert Schäfer

Unser langjähriger Kollege Herbert Schäfer ist am 4. Oktober vergangenen Jahres gestorben. Er wurde 60 Jahre alt.

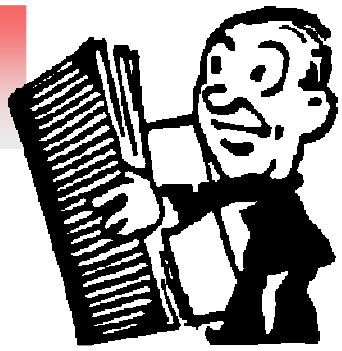
Herbert nahm am 01.01.1979 in der damaligen Anstalt heute Diakonie Stetten seine Arbeit auf. Am 01.01.2009 feierte er sein 30 jähriges Dienstjubiläum.
Er begann in Stetten als Schreinermeister und absolvierte von 1980 bis 1983 die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger.
Zunächst arbeitete er als Ausbilder mit Jugendlichen in der Schreinerei. In den letzten Jahre dazu als Leiter der Schreinerei.
Sehr wichtig war ihm, als Mitglied des Prüfungsausschusses der Industrie- und Handelskammer, die Belange von Jugendlichen mit Lernbehinderungen zu vertreten.

Seit 1984 war Herbert mit einer kurzen Unterbrechung Mitglied der MAV, also rund 25 Jahre!
In seiner MAV –Arbeit waren Herbert Schäfer die Interessen der Mitarbeitenden in den Dienstleistungsbereichen Hauswirtschaft und Handwerk sehr wichtig. Von daher war sein Engagement im AGMAV - Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik nur konsequent.

Sein Humor – man sah Herbert Schäfer meist mit einem Grinsen im Gesicht oder herzlich lachend – war ein Markenzeichen, seine Konsequenz in der Wahrnehmung der Interessen der hauswirtschaftlich-technischen Kolleginnen und Kollegen nicht minder.
Herbert Schäfer hat seine langjährige Erfahrung in Beruf und MAV offensiv in den Arbeitskreis, insbesondere in dessen Sprecher/innenkreis, dem er viele Jahre angehörte, eingebracht. Dafür sind wir sehr dankbar.

Monika Ammer, Jochen Dürr, Christian Lawan, Horst Lüders, Margarete Reich
Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik
Sprecher/innenkreis

D‘r Guschdaf hot gsait…



„Ha jetzd kann e gar nemme, Guschdaf, wia siehsch en du au aus?“ Als i en Ochse neikomme bin, doa isch mein Freind Guschdav an dem kloine Disch neber der Heizong gsässe on war soichnaß. „Lassed me bloß in Rua, I ben en Schduegert gwä, en der Diakonie, des häd i besser net gmachd.“ „Ja hots so gregned en Schduegert? Bass blos uff, dass de ned verkäldschd.“ „ Noi,“ der Guschdaf ziagt sei Jack enger an de Ranza noa, „had eigendlich net arg gregnet ond i han ja au en Schirm dabei ghat.“ „Warom bisch noa au so soichnass? Komm verzähl.“ D’r Guschdav bschtellt sich no a Vierdele ond fängd dann oa zum verzähla: „I ben ens diakonische Werk gange, weil i glese han, dass do der neie Chef von der Diakonie begriaßd wird, ond dass älle Mitarbeiter eiglade seied.“ „Ja aber du bisch doch gar koin Mitarbeiter vom Diakonischen Werk.“ I guck mein Freind oa, ond froag wieder: „Warom bisch denn doa nao, du schaffsch doch bei ons en Reidlenga.“ „Ha, i han mer hald denkt, bei so viele Leid, do fall i ned uff.“ D’r Guschdaf nemmd en Schluck von seim Vierdele ond verzähld weider. Mi had des hald inderessierd, was des fier oiner isch, der jetzd der Chef von dem Laden isch, mer herd ja ned obedingd was schlechds vonnem. En Eßlenga kenn i oin von der IG Medall, der lässd nix uff de Kauffmann komme, D’r Kaufmann had mid dehne von der IG Medall emmer der 1.Mai gmachd ond au sonschd war er bei Aktione dabei.“ „Ob dia von der Diakonie des wohl gwissd hen, als se den gnomme hän?“ D’r Guschdav schiddeld der Kopf: „ I glaub ned, wenn die von der Diakonie des Word Gwerkschaft hered, renned se älle davo, deshalb kriaged dia sowas ned mid.“ „ Ja aber Guschdaf, warom bisch jetzd so nass, regneds in der diakonie en d’r Saal?“ „Noi,“ had der Guschdaf gmoind: „aber i ben a Haldeschdell z’bald ausgschiega, woisch scho beim Friedhof ond noa ben i an der Versicherung, des kloine Schdräßle nonder glaufe, ond doa hats jessasmässige Pfitza.“ „Aber do bisch ja ned nei dabbd, dua bisch doch koi klois Kend me.“ I guck mein freind ganz gschbannd oa. „Noi nadierlich ned, aber älls i doa des Schdräßle nalauf, doa kommed grad au dia große Herre von de Eirichdongen ao, der von Reidlenga ond der von dem grosse Aldehilfelade, die jetzd dia komische AVR hend, ond weil dene ihre große Kärre kaum en die kloi Schdraoß passed, send se nadierlich durch älle Pfitza grassd.“ Dr erschd, der me nassgschpritzd had isch mit amme Affezacka en seim A6 durchgrassd, Kaum hanne mers Gsichd abgwischd, isch so en silbergrauer Mercedes mit der Diakonienommer komme, doa han i dann mid em Wischa grad wieder von vorne oagfange ond so isch des a ganze Weile gange. Als i dann endlich au an dere Diakonie aokomme ben war e soichnass ond han nadierlich nemme zu so mer vornehme Empfang kenne.“ „Ja Guschdaf ond des erzählsch du mir so ganz ohne Zorn? I glaub du wirsch ald.“ „Ha noi,“ dr Guschdaf grinsd me oa, „dia hohe Herre hend ja heid zu dag so dicke Kärre, das di nemme end Tiefgarasch fahre kenned, die dädet ja älles he mache, weil se ned omd Kurv rum kommed. Deshalb missad se ja älle em Parkverbod vor der Dier parke.“ „Ja ond, was freid de doa droa so?“ „Ha I han dann bei der Bolizei oagrufa, dass vor der Diakonie älleweil Feierwehrzufahrd zuparked isch, ond dass es heid ganz schlimm sein, mer däd scho mid emme kloina Audole nemme vorbeikomme. Von dem Bänkle aus han i dann zuaguggd, wie se die ganze dicke Kärra abgschleppd hän!“

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
Titelbild: Jens Bredehorn

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

Druckerei Schweikert, Obersulm