

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 100
Dezember 2010

ARBEITE IN DER
DIAKONIE
BETTLE UM
MEHR LOHN

Schluss

Lohnbettelei!
mit der

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Der letzte Kompromiss! Tarifautomatik durchgesetzt!	S. 4
In Württemberg gilt: Tarif! automatisch.diakonisch.gut.	S. 5
Mit Vuvuzelas und Blechbüchsen: Betteldemo in Herrenberg	S. 9
Diakoniemitarbeiter mussten draußen bleiben	S. 10
Ganz Deutschland weiß es jetzt: Prekäre Arbeitsverhältnisse bei Diakonie	S. 12
Hamburger Arbeitsgericht urteilt : Streikrecht ist höher zu bewerten als Selbstbestimmungsrecht in diakonischen Einrichtungen	S. 12
Arbeitskreis Krankenhäuser verabschiedet Resolution an den Marburger	S. 13
Gerecht geht anders!	S. 14
Arbeiten in der Diakonie- ein Job fürs Leben - attraktiv und gesund?!	S. 15
Termine 2011	S. 16
Jahresbericht der AGMAV	S. 17
Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 08.07.2010	S. 22
Recht: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Kurzfristig Beschäftigte in den AVR-Württ.	S. 25
Wohlfahrtsverbände missbrauchen Ehrenämter für Billigjobs	S. 26
Anspruch auf Zusatzurlaub für Nacharbeit auch bei Bereitschaftsdienst	S. 28
Recht: Erst die Schlichtungsstelle anrufen – dann Bemühungen um Einigung?	S. 29
100 Jahre Internationaler Frauentag 08. März 2011	S. 31
Diakonie verpflichtet sich, Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen	S. 32
Prof. Dr. Reichold und das Verbot des Streikaufrufs (ZMV 4/2010)	S. 32
Leserbrief von W. Lindenmaier an die ZMV zu Artikel von Hr. Reichold	S. 33
D'r Guschdaf	S. 34
Impressum	S. 34

www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de

Meine Meinung



Generationen von Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter haben auf MAV Fortbildungen gelernt, dass man Gesetze ganz lesen muss und dass der Grundsatz am Anfang steht und die Ausnahmen am Ende.

Die Schulungen für diakonische Arbeitgeber scheinen anders zu

laufen, dort lernt man:

Die wichtigen Ausnahmen stehen am Ende, man braucht den Paragraphen nicht ganz zu lesen sondern nur den letzten Absatz, dann hat man den richtigen Inhalt.

So war dies auch beim § 3 der AVR Württemberg. Unsere Arbeitgeber haben nur den Abschnitt 4 gelesen und daraus messerscharf geschlossen, dass es ihr Recht ist, gegen alle Tarifiergebnisse Einspruch zu erheben. Den Absatz 1 des Paragraphen haben sie darüber so gründlich vergessen, dass die Einsprüche zum Teil grotesk waren. So wurden auch gegen Änderungsstarife Bedenken geäußert, die den Arbeitgeber begünstigt haben.

Dass wir mit dem § 3 eine automatische Bindung der AVR Württemberg an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes beschlossen hatten, wurde zuletzt von den Arbeitgebern vehement bestritten.

Um diese tief sitzende Tarifamnesie der diakonischen Arbeitgeber aufzulösen, gingen in Herrenberg mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen auf die Straße. Zum letzten Mal bettelten sie um mehr Lohn und wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass Verhandlungsergebnisse einzuhalten seien.

Ich bin voller Stolz auf meine Kolleginnen und Kollegen, es ist nicht selbstverständlich am Donnerstagnachmittag durch Baden-Württemberg zu reisen, um für seine Interessen zu kämpfen.

Während die Arbeitgeber mit dem Landesbischof 30 Jahre „Dritter Weg“ feierten, sich in Reden selber lobten und sich nach der schweren Arbeit am Büfett erholten, gingen 500 Beschäftigte auch stellvertretend für diejenigen,

die nicht aus dem Dienst kamen, auf die Straße. Es hat sich gelohnt!

In diesem Heft findet ihr das Einigungsergebnis, das im AVR Ausschuss verhandelt wurde. Der neue Absatz 5 führt den § 3 wieder an den Anfang, er rundet ihn ab.

Damit ist geklärt: Vergütung und Arbeitszeit sind keine diakonische Besonderheiten, Tarifverträge, die dies regeln, sind bindend anzuwenden.

Damit war es tatsächlich das letzte Mal, dass in Württemberg Beschäftigte in der Diakonie Württemberg um ihren Lohn betteln mussten. Diesen Erfolg werden wir uns nicht nehmen lassen, auch wenn klar ist, dass die Versuche aus der Anwendung der AVR Württemberg auszusteigen noch wütender werden.

Diese Versuche werden auch deshalb wütender, weil die Arbeitgeber bei der diakonischen Konferenz erzwungen haben, dass die Arbeitnehmerseite mit Vertretern besetzt wird, die keinerlei Legitimation haben, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie zu vertreten. Die Landesverbände des VKM in der Arbeitsrechtlichen Kommission, der Marburger Bund und die Augustinergewerkschaft DAViB vertreten zusammen höchstens 3.000 der ca. 600 000 Beschäftigten der bundesweiten Diakonie. Sie haben sich selbst gewählt, ohne ein Mandat der Beschäftigten zu haben.

Wir gehen davon aus, dass mit dieser undemokratischen Besetzung der Bundeskommission die Geschäftsgrundlage für die Anwendung der Bundes AVR entfallen ist. Ein Arbeitsrecht, bei dem die AGMAV Württemberg nicht mitarbeiten kann, obwohl es die von der württembergischen Diakonie als Partner benannte Gruppierung ist, kann in Württemberg nicht gelten.

Solange die illegalen Mitglieder der Kommission nicht zurückgetreten sind, gilt auch fürs Arbeitsrecht: „Hie gut Württemberg, alleweg“ *

Euer

Wolfgang Hidenmaier

* Württembergischer Wahlspruch seit Herzog Ulrich

Tarifentwicklung mit Bericht aus der AK

Der letzte Kompromiss? Tarifautomatik durchgesetzt!

Der letzte Kompromiss? Tarifautomatik durchgesetzt!

Schluss mit der ständigen Lohnbettelei, dafür sind in Herrenberg mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen auf die Straße gegangen. Die Arbeitgeber hatten vergessen, dass wir eine automatische Tarifübernahme schon bei der TVöD Übernahme vereinbart hatten. Die endgültige Sicherung der Tarifautomatik, zumindest für die Arbeitszeit und die Entgelte war deshalb das alles überragende Thema in der aktuellen Tarifarbeit.

In harten und zähen Verhandlungen mit den Diakoniarbeitgebern haben wir nun am 12. und 13. 11.2010 ein Verhandlungsergebnis erzielt, bei dem diese Tarifautomatik gesichert wurde. Mit dem neu eingefügten Abs. 5 im § 3 der AVR-Wü ist es künftig nicht mehr möglich, Einsprüche gegen Tarifabschlüsse zum Entgelt und zur Arbeitszeit einzulegen. Das ist die rechtssichere Übernahme der Gehaltserhöhungen des TVöD. Wir haben die Tarifautomatik durchgesetzt, die Lohnbettelei der Diakoniemitarbeitenden gehört der Vergangenheit an.

Wie sieht denn nun das Verhandlungsergebnis im Einzelnen aus? Wichtigstes Ergebnis ist der neue Absatz 5, mit dem für die Zukunft solche Verhandlungen unnötig werden. Die Tarifierhöhung des öffentlichen Dienstes in Höhe von 1,2% werden ab 1. Oktober 2010 gezahlt, die weiteren Erhöhungen des ÖD in Höhe von 0,6% und 0,5% werden wie im Öffentlichen Dienst zum 1. Januar bzw. zum 1. August 2011 fällig. Als Ausgleich für die ersten neun Monate im Jahr 2010 sowie für die Einmalzahlung in Höhe von 240 € wurden für die Entgeltgruppen 1 bis 11 eine Einmalzahlung von 450 € und für die Entgeltgruppen 12 bis 15Ü in Höhe von 300 € vereinbart. Diese Einmalzahlung wird am 15. Dezember fällig und wird für alle gezahlt, die am 1.12.2010 in ei-

nem Arbeitsverhältnis stehen. Wer nach dem 1.1. 2010 eingetreten ist, bekommt ebenso wie beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bspw. Elternzeit) diese Einmalzahlung anteilig. Wer nach dem 1.10. 2010 in die Einrichtung kam, bekommt keine Einmalzahlung. Auszubildende mit 3-jähriger Ausbildung erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 150 €, Anerkennungspraktikanten und Anerkennungspraktikantinnen erhalten 50 €. Für das Jahr 2011 wird der Leistungslohn ausgesetzt.



Es werden Verhandlungen geführt, ob es ab dem Jahr 2012 einen erweiterten Notfonds im Diakonischen Werk Württemberg gibt. Wenn es zu einer Regelung kommt, bei der es eine angemessene Beteiligung der Mitarbeiterschaft gibt, ist es denkbar, dass die Leistungsentlohnung 2012 in diesen Notfonds eingezahlt wird.

Spätestens ab 2013 soll dann der Leistungslohn topf in gleicher Höhe wie im Öffentlichen Dienst pauschal ausgeschüttet werden. Es gibt allerdings Ideen, dieses Geld für andere, den Beschäftigten nützliche Regelungen zu verwenden. Möglich wäre eine weitergehende Altersteilzeit oder ein Ausbau der Gesundheitsprävention.

Beim Vereinfachten Verfahren der Bestandssicherung bleiben Absenkungen bis zu 4% möglich. Allerdings wurde das vereinfachte Verfahren auf eine Laufzeit von einem Jahr eingeschränkt. Sollte eine längere Laufzeit notwendig sein, darf die Gesamtsumme von 4% nicht überschritten werden. Außerdem darf dieses Verfahren frühestens nach 4 Jahren erneut angewandt werden. Die AGMAV wird Gespräche über eine mögliche Regelung bei sogenannter „verbandlicher Notlage“ (alle Einrichtungen sind betroffen) mit den Arbeitgebern führen.

Die Durchsetzung der Tarifautomatik für die zentralen Tarifbestandteile Vergütung und Ar-

beitszeit werten wir als großen politischen Erfolg. Die Kompromisse, die wir eingehen mussten, um dieses wichtige Ergebnis zu erzielen sind unseres Erachtens erträglich. Die angestrebte Abschaffung des Leistungslohns als Instrumentarium mit der perspektivisch pauschalen Ausschüttung dieser Lohnsumme, lässt uns die Einschränkungen für die Jahre 2011 und möglicherweise 2012 verschmerzen. Wenn diese Mitteilung bei den Leserinnen und Lesern ist, dann ist dieses Verhandlungsergebnis hoffentlich beschlossen.

Der „letzte Kompromiss“ in der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg wird dies aber nicht gewesen sein. Weitere spannende Themen sind bereits auf der Tagesordnung. So gestalten sich die Verhandlungen zur Übernahme des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst schwierig und die Arbeitgeber haben die wesentliche Ver-

schlechterung des Geltungsbereiches für den Tarifvertrag Rationalisierungsschutz beantragt. Es gibt weitere Versuche im Bereich der Bildungsträger und der Arbeitslosenhilfen Dumpinglöhne durchzusetzen.

Spannende Themen gibt es also nach wie vor genug. Um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen ist daher weiterhin ein enger Schulterschluss zwischen Mitarbeiterschaft, MAVen, AGMAV-Vorstand und unserer Gewerkschaft Verdi erforderlich. Durch die enge Anbindung an den TVöD sind in Zukunft die Tarifaueinandersetzungen des Öffentlichen Dienstes auch unsere Tarifaueinandersetzungen. Ver.di in diesen Auseinandersetzungen zu unterstützen und zu stärken wird damit im eigenen Interesse zu unseren Aufgabe gehören.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

In Württemberg gilt: Tarif! automatisch-diakonisch-gut

Ist die Bundes AVR ein vergleichbares Arbeitsrecht?

„Ausreichende Flexibilität muss den kirchlichen Betrieben im Wettbewerb mit anderen Anbietern ermöglichen, mit ihren spezifischen Leistungen erfolgreich im

„Sozialmarkt“ zu bestehen“, so beschreibt der Vorsitzende des Verbandes diakonischer Dienstgeber (VDDD) Professor Markus Rückert die Notwendigkeit für ein diakonisches Arbeitsrecht.

Er äußert sich geradezu zynisch im neuen Heft des Verbandes über die Anforderungen an ein diakonisches Recht: „Diakonische Einrichtungen wollen keine Gewinne ausschütten“, und „der Gegensatz von Kapital und Arbeit existiert bei uns nicht“.

Er lässt sich in seinem Artikel darüber aus, dass in der Diakonie Streik und Aussperrung ausgeschlossen seien.

Und mögen sie noch so oft das Gegenteil behaupten, das Recht der Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, heißt nicht, dass eine marktorientierte Diakonie berechtigt ist,

sich ihren Marktvorteil auf dem Rücken der Beschäftigten zu schaffen. Wenn Rückert behauptet, dass in der Diakonie Streik und Aussperrung keinen Platz haben, dann stimmt das nicht.

Tausende Beschäftigte der Diakonie werden ausgesperrt, weil die Arbeitgeber mit diakonischen Gewinnen Firmen gründen oder kaufen, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk sind. Trotzdem sind diese Kolleginnen an der Ausgestaltung des diakonischen Auftrags beteiligt. Gutes Essen, saubere Wäsche, gereinigte Zimmer sind Voraussetzung für menschenwürdiges Leben und nicht gewinnorientiertes Nebengeschäft diakonischer Sozialkonzerne. Die Ausgründung dieser Arbeitsbereiche ist nichts anderes als Aussperrung. Auch

mit dem Streik ist das so eine Sache in der Diakonie: Während die AGMAVen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeschlossen wurden, weil sie einen Tarifvertrag forderten, war es noch nicht einmal eine Erwähnung wert, dass der neue Sozialpartner des VDDD,



der Marburger Bund, in Stuttgart eine diakonische Klinik bestreikt hat. Offensichtlich ist es in den Augen der Arbeitgeber etwas anderes, wenn die leitenden Oberärzte statt der Putzfrauen, der Erzieherinnen oder der Krankenschwestern streiken.

Es gibt also doch Aussperrung und Streik in der Diakonie, aber eben nur wenn es den Herren in den Vorstandsetagen in den Kram passt.

Es ist der pure Zynismus, wenn der Vorsitzende des „Augustinum“ Rückert, der auf der Dienstgemeinschaft herumreitet, genau der Herr

Rückert ist, der eine Behinderteneinrichtung in München gegen den Protest der Betroffenen trotz hoher Gewinne geschlossen hat, weil die Bildungsmaßnahmen in dieser Einrichtung nach seiner Meinung nicht mehr ausreichend finanziert waren.

Herr Rückert spricht von einem fairen Arbeitsrecht. Es war aber genau dieser Diakonienmanager, der mit seinen Einrichtungen aus dem Diakonischen Werk Württemberg ausgetreten ist, weil er nicht bereit war, das württembergische Arbeitsrecht, beschlossen in einer Arbeitsrechtlichen Kommission, anzuwenden und der in der württembergischen Landessynode durchgesetzt hat, dass es eine Sonderregelung für seine Einrichtungen gibt, die es ihm ermöglichen würde, das bayrische Arbeitsrecht anzuwenden. Das schlechteste Arbeitsrecht also für die Menschen, die für die wohlhabendsten Bürger Stuttgarts arbeiten. Die schwäbische Interpretation des Begriffes Dienstgemeinschaft ist wohl folgende: In diesem Dienst sind einige gemein zu denen, die schaffen.

Oder mit den Worten des Vorsitzenden des VDDD: Der Dritte Weg „soll die diakonische Personalwirtschaft sachgerecht fördern, die am kirchlichen Auftrag ausgerichtet, Klienten- und Mitarbeiterorientiert, ökonomisch solide und innovativ ist“

Unter dem Druck des VDDD hat die Diakonische Konferenz beschlossen, dass die AGMA-Ven, die sich für Tarifverträge ausgesprochen hatten, aus der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgesperrt werden. Damit hat die arbeitsrechtliche Kommission ihre Legitimation verloren.

Die Diakonie versucht mit allen Mitteln das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zu einem Marktbeherrschungsrecht der Diakonie zu missbrauchen. Sie verweigert bis heute ihren 600 000 Beschäftigten Tarifverträge.

Dabei ist der Tarifvertrag in allen Arbeitsbereichen ein akzeptiertes, von der Justiz mit dem Zusatz der „Richtigkeitsgewähr“ versehenes Regulierungsinstrument geworden. Die Diakonie will die Welt glauben machen, dass Tarifverträge Relikte des Klassenkampfes sind. Schon lange wurde in den Tarifverhandlungen diese



Unterstellung in das Reich der Mythen geschickt. Die Gewerkschaften und ihre Mitglieder gehen sehr sorgfältig und zurückhaltend mit der Macht der Beschäftigten um. Die immer im Vordergrund stehende Angst vor Streiks ist eine irrationale Angst. Diejenigen die bereit sind, gerechte Vergütung zu verhandeln, hatten nie die Befürchtung, dass sie bestreikt werden. Es waren die, denen der Machtverlust ein Problem war, die bestreikt wurden. Wer seine Arbeitsbedingungen immer noch der demokratischen Kontrolle durch die Gewerkschaften entziehen will, der muss damit rechnen, dass seine Beschäftigten diesen mittelalterlichen patriarchalischen Stil nicht länger akzeptieren können. Im letzten Jahr hat Verdi deshalb bei der Modekette H+M, bei Schlecker und bei der Diakonie zum Streik aufgerufen. Zumindest Schlecker ist nun ein großes Stück weiter als die Diakonie, dort gibt es in der Zwischenzeit Tarifverträge.

Wegfall der Geschäftsgrundlage

Mit der Entscheidung der Diakonischen Konferenz die Ordnung so zu ändern, dass bestimmte Vertreter der Mitarbeiterschaft nicht mehr zugelassen sind, hat sich auch die Rechtssituation für die AVR Württemberg geändert. Die evangelische Landessynode hat bei Ihrer Reform des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes ein Arbeitsrecht in Württemberg zugelassen, das von den Partnern des Dritten Wegs in Württemberg aktiv mitgestaltet wurde. Das ist nun nicht mehr der Fall, die AGMAV Württemberg wurde, wie viele andere AGMA-Ven auch, von der Rechtssetzung ausgeschlossen. Sie wurde ausgeschlossen, weil sie

die sogenannte Göttinger Erklärung unterschrieben hat, in der die Vertreter der Mitarbeiterschaft die Rechtssetzung auf dem Dritten Weg kritisierten und statt deren den Abschluss eines Tarifvertrags forderten.

Das ist in Württemberg nichts Neues. Die AGMAV in Württemberg hat diese Forderung schon 1999 im Fischbacher Beschluss aufgestellt und später immer wieder bekräftigt. In einer Diakonie, deren wichtigstes Ziel das Bestehen an einem konstruierten Sozialmarkt geworden ist, kann es nur eine „marktorientierte“ Form der Arbeitsrechtssetzung geben, den Tarifvertrag.

Trotzdem hat die württembergische AGMAV weiterhin aktiv in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitgearbeitet. Im Rahmen dieser Mitarbeit hat sie auch die praktische Umsetzung der synodalen Regelung möglich gemacht und die Anwendung der Bundes AVR in Württemberg ermöglicht. Es war die AGMAV, die in den Boller Verhandlungen die Integration der Bundes AVR in die AVR Württemberg vorgeschlagen und maßgeblich gestaltet hat, damit eine rechtssichere Anwendung möglich wurde. Nun hat die Diakonische Konferenz mit ihrer geliehenen Gestaltungsmacht der AVR Württemberg die Geschäftsgrundlage entzogen. Es wurde der württembergischen AGMAV die Mitarbeit auf Bundesebene verboten. Damit entfällt die von der Synode angenommene Mitgestaltungsmöglichkeit für die Arbeitnehmer in Württemberg.

Es bleibt nichts anderes übrig, als Buch III und IV der AVR Württemberg zu streichen und die Einrichtungen, die bisher die Bundes AVR angewandt haben, aufzufordern, umgehend die Überleitung ihrer Mitarbeiter in die AVR Württemberg vorzunehmen.

Dies gilt auch für die Einrichtungen, die nicht auf der Basis der AVR Württemberg, sondern in einer Grauzone der Legalität

für die Beschäftigten die Bundes AVR angewandt haben und erst danach den Antrag auf Aufnahme ins Diakonische Werk Württemberg beantragt haben. Auch für diese sogenannten Direktanwender ist die Geschäftsgrundlage entfallen.



Die evangelische Landessynode muss auf der Grundlage der jüngsten Entscheidungen in der Diakonischen Konferenz ihr Gestaltungsrecht zurückfordern und als Kirche die Einhaltung von Kirchenrecht von Einrichtungen, die sich zur Diakonie bekennen, durchsetzen.

Die Diakonische Konferenz kann kein Recht im Sinne des im Grundgesetz gewährten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen setzen. Die Diakonische Konferenz ist nicht Kirche, sondern die Führung eines als Verein organisierten Wohlfahrtsverbandes. Dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der evangelischen Landeskirche wurde durch die unrechtmäßige Ordnungsänderung durch die Diakonische Konferenz die Grundlage entzogen. Die Landessynode muss daher eine erneute Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in Betracht ziehen. Wenn zugelassen wird, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirche, weit über die Idee des Grundgesetzes hinaus, als Marktbeherrschungsinstrument angewandt wird, dann muss dieses Selbstbestimmungsrecht überprüft werden.

Der AGMAV – Vorstand hat beschlossen, alle rechtlichen Mittel auszuschöpfen und die juristische Überprüfung der Beschlüsse der Diakonischen Konferenz anzugehen. Wenn es keine andere Möglichkeit gibt, werden wir gegen die Diakonische Konferenz klagen.

30 Jahre „Dritter Weg“ für uns kein Grund zum Feiern

Mehr als 500 Diakoniemitarbeiter machten in Herrenberg klar, dass es für Beschäftigte in den Einrichtungen der Diakonie kein Grund zum Feiern ist, dass vor 30 Jahren auch die württembergische Kirche ihr Heil in der Flucht zum „Dritten Weg“ gesehen hat. Als im Umbruch der sechziger Jahre Diakonie nicht nur zum marktbeherrschenden Sozialkonzern wurde, sondern auch der Druck auf die Kirche größer wurde, musste die damalige

Form der Arbeitsrechtssetzung durch einseitiges Diktat aufgegeben werden. Aus Angst vor der Einmischung der Gewerkschaften hat die Kirche damals die Idee eines „Dritten Wegs“ der Arbeitsrechtssetzung entwickelt. Paritätische Kommissionen statt kirchenferne Ge-

werkschaftsfunktionäre, das war der Ausweg, den die Kirche ergriff. Für die Beschäftigten sollte dies Folgen haben. Es war anfangs noch klar, dass man, zwar mit Verspätung, aber ohne echte Alternative den Tarif des öffentlichen Dienstes übernahm. Die Grundsätze der Pflegesatzverhandlungen ließen nur wenig anderes zu. Das änderte sich massiv, als in der sozialpolitischen Entwicklung die kostendeckenden Pflegesätze als Grundlage der Refinanzierung durch Entgelte ersetzt wurden. Seitdem sich der Staat vom Kostendeckungsprinzip verabschiedet hat, gab es keinen Tarifabschluss mehr, der nicht mit zum Teil erheblichen Einbußen übernommen wurde. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten regelmäßig um die Teilhabe an Vergütungserhöhungen betteln.

Dreißig Jahre „Dritter Weg“ bedeuten für die Mitarbeiterschaft der Diakonie dreißig Jahre Einkommensverlust und für die Arbeitgeber dreißig Jahre Marktvorteil.

Tarifamnesie

Daher war es ein wichtiges und für die AGMAV entscheidendes Verhandlungsergebnis, dass die Verhandlung zur TVöD Übernahme nach mehrjähriger Auseinandersetzung endlich die automatische Übernahme des TVöD brachte. Obwohl niemand so richtig von der Qualität des TVöD überzeugt war: An diesem Punkt brachte das Verhandlungsergebnis deutliche Vorteile. Wir glaubten fest daran, dass die entwürdigende Lohnbettelei beendet sein würde. Aber wir wurden eines Schlechteren belehrt. Die Arbeitgeber, die sich immer noch als Verlierer der Übernahmeverhandlungen sahen, haben die Öffnungsklauseln der neuen AVR schamlos benutzt, um die Lohn-drückerei weiter zu führen. Das fing an mit der Willkür gegenüber befristet Beschäftigten. Das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wurde umgangen, man entließ (häufig auf Kosten der Agentur für Arbeit) befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen Monat und einen Tag in die Arbeitslosigkeit, um sie anschließend auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz erneut zu beschäftigen. Es ging weiter mit den ständigen Bedenken der Arbeitgeber gegen die Übernahme von Änderungstarifen. Der Absatz 4 des § 3 der AVR Württemberg, der als Ausnahme gedacht war, wurde zur Regel. Wer an die verhandelte Tarifautomatik geglaubt hatte, wurde durch die Realität eingeholt. Die Arbeitgeber behaupteten plötzlich eine Tarifautomatik sei

nie verhandelt worden.

Die Auseinandersetzung um die Tarifübernahme wurde heftiger. In dieser Zeit war uns nicht zum Feiern zumute, sondern zum Kämpfen. Dass nicht nur den Vorstandsmitgliedern der AGMAV die Lust zum Feiern vergangen ist, hat sich in Herrenberg beeindruckend gezeigt. Mitten in der Arbeitswoche, ohne Streikgeld und kostenlose Busse, kamen mehr als 500 Menschen in die kleine Stadt und sorgten so für eine der größten Demonstrationen der Stadtgeschichte.

„Wir sind hier, wir sind laut, weil Kirche uns die Löhne klaut“ Schluss mit der Lohnbettelei, Tarif-automatisch –diakonisch-gut das waren die Sprechchöre der Demonstranten. Aber die Demonstration war nicht nur ein öffentliches Zeichen unseres Zorns, sondern auch die Aufforderung der Kolleginnen und Kollegen an den AGMAV Vorstand, endlich eine rechtlich sichere Bindung der AVR Württemberg an den TVöD zu verhandeln.

Tarifautomatik erreicht - Lohnverluste in Grenzen gehalten

Mit diesem Auftrag führen die AGMAV Vorstandsmitglieder zu den Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeitgeber nach Honau, einem kleinen Ort am Fuß der Schwäbischen Alb. Dort, wohin sich seit Generationen die Stuttgarter zum Forellenessen begeben, traf sich der AVR Unterausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission, um die Tarifübernahme des Vergütungstarifs zu verhandeln. Kurz zuvor gab es noch Irritationen, weil das Gerücht verbreitet wurde, die AK hätte schon beschlossen, dass es zum 1.10.10 eine Gehaltserhöhung in Höhe von 1,2% gäbe. Mit einem Newsletter wies die AGMAV daraufhin, dass die nur eine Empfehlung und kein Beschluss der AK war. Wir waren zu keinem Zeitpunkt von unserer Linie abgerückt, dass zuerst die endgültige Rechtssicherheit der Tarifautomatik verhandelt werden muss, bevor irgendwelche Übernahme Kompromisse beschlossen werden.

Diese konsequente Linie führte letztlich zum Erfolg. In der AVR soll als Ergänzung zum § 3 ein neuer Absatz 5 eingefügt werden, der Einsprüche gegen Tarifverträge, die Entgelt und Arbeitszeit regeln, verbietet. Damit ist die von uns geforderte Rechtssicherheit der TVöD Bindung ein gutes Stück weiter. Natürlich wird es auch in Zukunft Versuche geben, die Tarifautomatik zu stören oder zu unterlaufen, aber es

wird für die Arbeitgeber schwieriger werden. Danach verhandelten wir die Tarifierung, so wie sie an anderer Stelle in diesem Heft beschrieben wird.

Nun geht das ganze in die Kommission und wird hoffentlich am 10.12. 2010 auch so beschlossen.

Wie weiter?

Es wird vermutlich weitere Versuche der Arbeitgeber geben, die Mitarbeitervertretung dazu zu nötigen, eine Dienstvereinbarung zu unterschreiben, mit der die Bundes-AVR in der Einrichtung angewandt werden kann. Unsere Juristinnen raten davon dringend ab. Da unserer Meinung nach die Geschäftsgrundlage für die Anwendung der AVR entfallen ist, sollte zumindest abgewartet werden bis die endgültige Rechtsklärung erfolgt ist. Wer jetzt voreilig eine Dienstvereinbarung unterzeichnet, die zu Einkommensverlusten der Mitarbeiterschaft

führt, der riskiert, dafür in die Verantwortung genommen zu werden.

In der Diakonie Württemberg gilt die AVR Württemberg (TVöD), alles andere sind Ausnahmen, bei denen die MAV gut klären muss, wozu diese Ausnahme benötigt wird. Wenn eine Einrichtung in wirtschaftliche Schieflage gerät, dann gibt es die Bestandssicherungsverfahren, mit denen diese Not behoben werden kann. Wenn ein Arbeitgeber meint, er müsse statt dessen die Bundes-AVR einführen, sagt das zum einen viel über die Bundes-AVR aus und zum anderen muss die MAV gut prüfen, ob die behauptete Schieflage nicht nur Alibi für die Erpressung der Dienstvereinbarung ist.

Für die AGMAV gilt weiterhin: nur die Solidarität aller im sozialen Dienst beschäftigten kann sichern, dass die soziale Arbeit ein attraktiver Arbeitsplatz bleibt und nicht zum Sparschwein der Bankenrettungsnation wird.

Mit Vuvuzelas und Blechbüchsen: 500 kamen zum Betteln nach Herrenberg

Dem Aufruf „**Komm betteln in Herrenberg**“ folgten am Donnerstag, 21.10. 2010, ungefähr 500 Kollegen und Kolleginnen aus der Diakonie. Sie kamen nach Herrenberg, um laut und deutlich anzuzeigen, dass sie nicht mehr bereit sind, sich mit ihren berechtigten Gehaltsforderungen auf später und auf weniger verträglich zu lassen. Schon weit vor 14.00 Uhr herrschte geschäftiges Treiben auf dem Bahnhofsvorplatz in Herrenberg. Alle Demo-Teilnehmer, die nach und nach

auf den Platz strömten, bekamen Plakate zum Umhängen und Buttons zum Anstecken. Mit den Aussagen „Arbeite in der Diakonie, bettle um mehr Lohn“ und „Tarif - automatisch, diakonisch, gut“ ging die Info an die Öffentlichkeit: Schluss mit der Lohnbettelei! 30 Jahre Dritter Weg sind genug! Wir fordern die verabredete

Tarifautomatik und die Übernahme der Ergebnisse des Öffentlichen Dienstes. Wolfgang Lindenmaier wies in der Auftakt-Rede darauf hin, dass uns unsere Bettel-Tradition um unseren gerechten Lohn prellt. Sie hindere die diakonischen Einrichtungen nicht daran, Bereiche,

auch Kernbereiche, auszugründen und Dumpinglöhne zu zahlen.

Unsere Bettel-Tradition weist uns bis zum heutigen Tag einen Platz zu, den viele Städte und Gemeinden mit folgenden Hinweisschildern verbieten:

„Betteln verboten!“. Wir, die wir in der Diakonie arbeiten, sind Bittsteller. Unsere Kollegen des öffentlichen Dienstes ringen um mehr

Lohn, mehr Gesundheitsschutz, neue Eingruppierungen, etc. Und wir? Wir kommen in der Masse danach und erheben unser Stimmchen mit „Wir auch, bitte.“

Nach langen Auseinandersetzungen hatten wir es bis Ende 2008 geschafft, den TVöD 1:1 zu übernehmen. Wir hatten in unserer AVR Teil 1



§ 3 unter dem Titel „Anwendung tariflicher Bestimmungen“ vereinbart, dass die im öffentli-



chen Dienst ausgehandelten Tarifverträge in unsere AVR einfließen, außer ihnen stünden bezüglich diakonischer Besonderheiten Einwände gegenüber, die verhandelt werden müssten. Doch von dieser Tarifautomatik waren wir seit letztem Sommer weit entfernt. Die Übernahme von TV SuE und die Übernahme des Tarifabschlusses vom Anfang des Jahres wurde von den Arbeitgebern verweigert. Uns allen war klar, dass wir wieder mal vertröstet und hingehalten werden sollten. Damit sollte jetzt Schluss sein, so das Plädoyer von Lindenmaier. Die Blechbüchsen und Blechteller mit ihren Cent-Münzen schepperten ohrenbetäubend. Und der Kollege vom Taxi-Dienst unterstützte uns mit seiner Autohupe.

Der Jubelfeier „30 Jahre Dritter Weg“ im Haus der Herrenberger Schwestern kam die Demo auf ihrem Weg zum Herrenberger Marktplatz

immer näher. Die scheppernden Büchsen und Teller, die Vuvuzelas und Sprechchöre „Wir sind hier, wir sind laut, weil man uns die Löhne klaut“ und die Forderung „Tarif – automatisch, diakonisch, gut!“ gingen akustisch auch in Richtung Festveranstaltung. Die württembergische Landeskirche und Landesbischof July wurden nachhaltig auf ihr Wächter-Amt gegenüber der Diakonie hingewiesen: Diakonie als Glaube in der Tat, im Sinne des Diakoniesgesetzes, von der Landeskirche vorgegeben. Wenn diese Lohndumping in der freien Wirtschaft anprangert und in den eigenen Bereichen ignoriert, kommt automatisch die Frage auf: Was siehst du den Splitter im Auge der anderen und den Balken in deinem nicht?



Uli Maier zog am Schluss der Demo das Resümee: „Wir müssen uns wehren, laut werden, unseren gerechten Lohn fordern. Tarif – automatisch, diakonisch, gut. Schluss mit der Lohnbettelei!“

Diakoniemitarbeiter mussten draußen bleiben

Delegiertenwahl am 9. September zur AK DW EKD

Was ging dem Beschluss der Diakonischen Konferenz vom Juni voraus?

Die Arbeitnehmerseite hat vergleichbare Tarifierhöhungen wie im Tarifabschluss des ÖD 2008/2009 gefordert. Diese Erhöhungen ließen sich nicht durchsetzen. Daher hat die Mitarbeitenseite in der AK-DW-EKD die Weiterarbeit und Neuwahlen blockiert. Nur aus Gründen der Krankenhausrefinanzierung gab es Ende 2009 Tarifierhöhungen.

Ein Fachtag des DW-EKD zur Weiterentwick-

lung des Arbeitsrechts wird vermutlich auf Drängen des VdDD kurzfristig abgesagt. In der sog. „Göttinger Erklärung vom 8. April 2010 erklären die überwiegende Zahl der AG-



MAVen und Gesamt-ausschüsse:

„Aus den Ihnen bekannten Gründen ist für uns spätestens seit den Erfahrungen in der Lohnrunde 2008/2009 eine Weiterarbeit auf einem „dritten“ Weg, in dem die Arbeitnehmerseite in ihrer Rolle als „kollektive Bettler“ durch den V3D bis auf das Äußerste in die Enge getrieben wird, unrevidierbar verwehrt worden.“ Der auch von Kirchen- und Diakonieführung nicht relativierte Machtgewinn des V3D, der dem Verband entsprechend der Prinzipien eines ganz normalen Arbeitgeberverbandes als Erfolg zugebilligt werden muss, lässt weitere „erfolgreiche“ Arbeit für echte Arbeitnehmerinteressenvertretung in einer „zentralen“ ARK nicht mehr zu.

Für ein ausgeglichenes Kräfteverhältnis kann nun konsequenterweise nur noch der entsprechende Arbeitnehmerverband (ver.di) im Rahmen eines Tarifvertrages sorgen

Da dies für die Arbeitgeber und insbesondere den VDDD nicht akzeptabel ist, suchen die Arbeitgeber ihrerseits nach Lösungen. So beschließt die Diakonische Konferenz ohne Arbeitnehmerbeteiligung am 15. Juni 2010 die Änderung der Ordnung der AK-DW-EKD. Damit wurden alle AGMAVen und Gesamtausschüsse die die „Göttinger Erklärung“ unterzeichnet haben, von der Mitarbeit in der AK-DW-EKD ausgeschlossen, darunter auch die AGMAV-Württemberg. Das neue Verfahren ermöglicht sowohl Wahlen zur AK als dann auch Beschlüsse der Kommission ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite.

Am 8.9.2010 fand im Kirchenamt Kassel unter heftigem Protest von ca. 100 gewählten MitarbeitervertreterInnen die Delegiertenversammlung der AK DW EKD statt.

Die Protestierenden suchten vergeblich den Dialog mit den vermeintlich legitimierten Vertretern der Arbeitnehmerseite. Diese soll nun hauptsächlich durch den Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) und den Marburger Bund besetzt werden.

Arbeitsrechtsdezernent Rüdiger Joedt, bewachte die ohnehin gesicherte Tür.

Er verwehrt den Mitarbeitervertretenden den Zutritt mit den Worten: „Die AGMAVen, die die Göttinger Erklärung unterschrieben haben, dürfen hier nicht rein.“ Laut Joedt haben sie mit dieser Unterschrift den 3. Weg verlassen. Mehrfach drohte Joedt an, das Foyer durch die Polizei räumen zu lassen.

Als absurd bezeichnete ein anwesender Mitarbeitervertreter das Ansinnen, die Delegiertenwahl unter Polizeischutz stattfinden zu lassen.

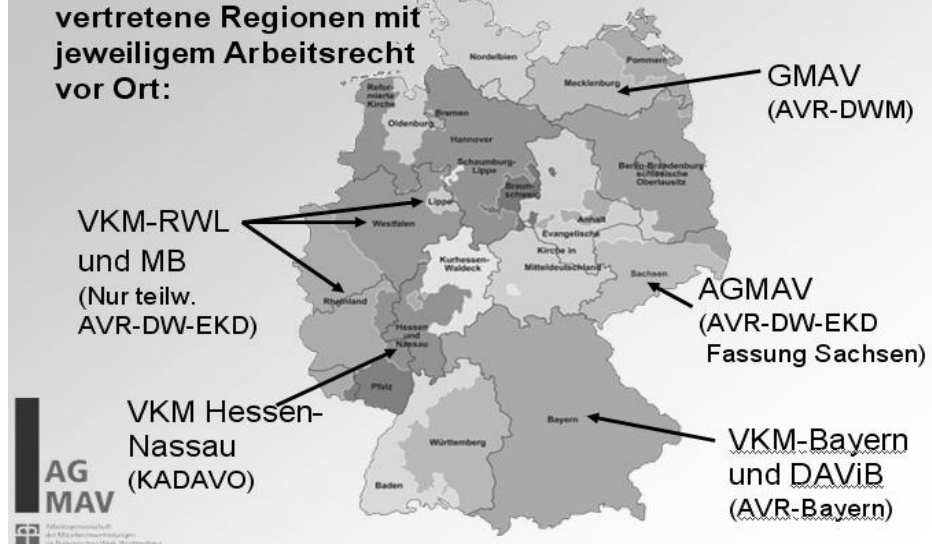
Die Bundeskonferenz der AGMAVen stellte fest, dass damit die AK DW EKD aufhöre zu existieren. Die Delegiertenwahl ist illegal, die Parität faktisch aufgehoben, da die Arbeitnehmerinteressen nun nicht mehr legitim vertreten werden.

Weder die Vertreter des Marburger Bundes noch die des VKM besitzen die Legitimation durch die in der Diakonie beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Einzig die Vertreter der AGMAVen oder Gesamtausschüsse können durch die Stufenwahl diese Legitimation nachweisen.

Das Interesse an vernünftigen Beschlüssen ist zudem in Frage gestellt, da in den vertretenen Landeskirchen nicht mal die AVR DW EKD flächendeckend angewendet wird, sondern wie auf der Karte ersichtlich, eigene Arbeitsrechtregelungen gelten.

Nach Delegiertenversammlung vertretene Regionen mit jeweiligem Arbeitsrecht vor Ort:



Ganz Deutschland weiß es jetzt: Prekäre Arbeitsverhältnisse bei Diakonie

**Wolfgang Lindenmaier in der Talk Show bei
Anne Will am 8. August 2010:**

Wolfgang Lindenmaier, bislang Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie, hatte auf Anfrage von Anne Will die kirchlichen Wohlfahrtsverbände scharf kritisiert: „Wenn die Kirchen jetzt [...] höhere Löhne und mehr Geld für Hartz-IV-Empfänger fordern, haben sie damit zwar absolut Recht – ihre Forderung ist allerdings geradezu schizophr.“ Denn „die Kirchen haben Unmengen von prekären Arbeitsverhältnissen in ihren eigenen Reihen. Reguläre Jobs werden zunehmend in Billigjobs umgewandelt. Daher sind immer mehr Mitarbeiter gezwungen, nebenher beispielsweise putzen zu gehen, um überhaupt über die Runden zu kommen. Gleichzeitig haben vor allem die kirchlichen Wohlfahrtsverbände die Methode entdeckt, Mitarbeiter anderen Unternehmen zu überlassen und sie dann zu niedrigeren Löhnen wieder auszuleihen.“

Dem konnte der amtierende Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland, Nikolaus Schneider nicht viel entgegenhalten und räumte ein, dass die Diakonie prekäre Arbeitsverhältnisse zulasse: „In der Diakonie ist es so, und das bedaure und kritisiere ich auch, dass acht Prozent der Arbeitsverhältnisse sozusagen outgesourct sind, und da kommen solche Geschichten vor.“

Der eingeblendete Off Kommentar von Wolfgang Lindenmaier in der Sendung am Sonntagabend hat für erheblichen Aufruhr gesorgt. Lindenmaier wurde um ein Gespräch beim Vorstand des DWW gebeten, man war also nicht besonders davon angetan, bundesweit durch die Negativschlagzeilen in den Blickpunkt zu geraten.

Merke: Je öffentlicher, desto besser! Je öffentlicher die Machenschaften in der Diakonie benannt und bekannt werden, desto eher erhalten wir das Gehalt und die Anerkennung, die uns und unserer Arbeit zusteht. WIR sollen, ganz biblisch, unser Licht nicht unter den Scheffel stellen.

Hamburger Arbeitsgericht urteilt : Streikrecht ist höher zu bewerten als Selbstbestimmungsrecht in diakonischen Einrichtungen

Zentrales Argument der Arbeitgeber ist bislang, dass in Kirche und Diakonie nicht gestreikt werden dürfe, da die Kirche und Diakonie alle ihre Belange selbst ordnen und sich daher nicht an „weltliches“ Arbeits- und Tarifrecht halten brauchen.

WIR! sagen, dass das Grundgesetz und damit auch das Streikrecht für alle Menschen in Deutschland gelten und die Diakonie sich nicht außerhalb des Grundgesetzes stellen kann, insbesondere wenn die Diakonie sich wie jeder andere Marktteilnehmer verhält. Daraus folgt: wenn wir mit ver.di Hilfe einen Tarifvertrag wollen, haben wir auch das Recht dies notfalls mittels eines Streiks durchzusetzen.

Im vergangenen Jahr hat der Marburger Bund am Bethesda Krankenhaus Bergedorf gestreikt und die Diakonie hat hiergegen versucht gerichtlich vorzugehen.

Hierzu fiel am 31. August 2010 vor dem Arbeitsgericht Hamburg das Urteil: Der Streik des Marburger Bundes wurde für rechtmäßig erklärt und eine Unterlassungsklage der Diakonie gegen den Marburger Bund wurde abgelehnt. Laut Evangelischen Pressedienst erklärte die zuständige Richterin, dass das gesetzlich garantierte Streikrecht höher zu bewerten sei als das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen! Darüber hinaus bezeichnete die Richterin Streiks als "anerkannte Kampfmittel". Erst dadurch sei es Arbeitnehmern möglich, mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu verhandeln. Selbst wenn die Kirche auf Aussperrungen verzichte, könne sie beispielsweise einen Streik aussitzen, Streikbrecher einsetzen oder bestreikte Arbeitsbereiche stilllegen. Im Einzelfall könne ein unangemessener Streik auch untersagt werden.

Pikant wird die Sache geradezu, weil die Diakonische Konferenz der einzigen Organisation, die bislang erfolgreich die Diakonie bestreikt hat, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ermöglicht. Scheinbar ist es etwas anderes, wenn ein Arzt die Diakonie bestreikt, als wenn das Putzfrauen tun.

Daher hat der Arbeitskreis Krankenhäuser in seiner Sitzung am 20.10.2010 folgende Resolution verabschiedet und an den Marburger Bund gerichtet:

Arbeitskreis Krankenhäuser
in der Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
des Diakonischen Werks Württemberg



Bitte nicht nur für die Ärzte!

Resolution des Arbeitskreis Krankenhäuser an den Marburger Bund

Seit dem 5. Oktober ist der Marburger Bund mit zwei Vertretern Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD. Die Beteiligung des Marburger Bund hat die Besetzung der Kommission möglich gemacht, nachdem die Vertreter der Arbeitsgemeinschaften sich gegen eine Fortführung dieser Kommission ausgesprochen haben.

Das Ende der letzten Amtsperiode der Kommission war geprägt durch eine unsoziale Absenkungspolitik der Arbeitgeber, untere Lohngruppen sollten deutlich weniger verdienen als die Gruppe der gut Ausgebildeten.

Der Arbeitskreis Krankenhäuser der AGMAV Württemberg sieht diese Entwicklung, die zu einer Entsolidarisierung der Mitarbeiterschaft führt, mit großer Sorge.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass die Belastung aller Beschäftigten auch in den evangelischen Krankenhäusern immer größer wird.

Daher fordert der AK Krankenhäuser der AGMAV Württemberg den Marburger Bund auf, sich mit allen gewerkschaftlichen Mitteln dafür einzusetzen, dass die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in Kirchlichen Krankenhäusern mindestens das Niveau des öffentlichen Dienstes erreichen.

Der Marburger Bund hat sich mit der Teilnahme an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung dafür entschieden, die Idee der Dienstgemeinschaft zu unterstützen. Wir fordern den Marburger Bund deshalb auch dazu auf, keine Klientelpolitik zu betreiben, sondern dafür Sorge zu tragen, dass alle Beschäftigten in der Diakonie bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte erhalten.

Das Niveau des öffentlichen Dienstes muss für Servicepersonal und für den Bereich der Pflege genauso so erreicht werden, wie für Ärzte.

Der Marburger Bund beteiligt sich an einer Arbeitsrechtssetzung, die mehr als 600 000 Menschen einen Tarifvertrag verweigert, die es den Arbeitnehmern unmöglich macht, sich für ihre Arbeitsbedingungen selbst einzusetzen. Diese Beteiligung rechtfertigt sich nur, wenn sich der Marburger Bund mit allen gewerkschaftlichen Mitteln für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diakonie einsetzt.

Beschluss des Arbeitskreis Krankenhäuser am 20.10. 2010 in der Rehaklinik Bad Boll

Bad Boll, den 20.10 2010

Für den AK Krankenhäuser

Cornelius Kretschmer
Sprecher des AK Krankenhäuser
Mitglied des AGMAV Vorstandes
AGMAV Württemberg

Gerecht geht anders!

Unter diesem Motto versammelten sich am 13. November bei frühlingshaften Temperaturen ca. 40 000 Menschen in Stuttgart, um gegen den Sozialabbau der Berliner Regierung zu demonstrieren.

Aufgerufen hatten der deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Einzelgewerkschaften.

So bot sich schon bei der Auftaktveranstaltung in der Lautenschlägerstraße und später auf dem Schlossplatz dem Zuschauer ein buntes Meer aus Fahnen. Neben den Arbeitern von Daimler oder Bosch mit ihren IG Metall Flaggen standen Lehrerinnen mit der GEW Fahne und Erzieher bzw. Pflegekräfte mit dem Verdi Banner.

Und mittendrin wir als Delegation der Mitarbeitenden aus der Diakonie mit unserem Slogan „Wir sind Diakonie“ und unserer Forderung „Schluss mit der Lohnbettelei“.

Auch wir wollten durch unsere Teilnahme an der Veranstaltung ein Signal an die Politik setzen. Wir wollen einen Kurswechsel. Gesellschaft kann nur funktionieren, wenn sie gerecht ist. Aber gerecht geht anders.

Deutschland befindet sich in Schieflage in der Frage der sozialen Gerechtigkeit.

Dafür gibt es etliche Beispiele, die bei den Kundgebungen von den Rednerinnen und Rednern benannt und kritisch hinterfragt wurden, bekräftigt durch den Lärm tausender Trillerpfeifen.

Angefangen bei der neuesten Entscheidung der schwarz-gelben Regierung zur Gesundheitsreform bis hin zur Rente mit 67.

Die Krankenkassenbeiträge der gesetzlichen Krankenversicherung steigen von 14,9 % auf 15,5 %. Während die Kostensteigerung allein von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen werden muss, wird der Arbeitgeberanteil mit 7,3 % eingefroren.

Unsere französischen Nachbarn gehen gegen die Rente mit 62 auf die Straße und wir sollen bis 67 arbeiten. Schon jetzt erreichen weniger als 40% die gesetzliche Altersgrenze. Viele gehen vorzeitig und nehmen Abschläge bei der Rente in Kauf. Das wird sich auch in Zukunft nicht ändern. Die Entscheidung heißt nicht, wann sondern wie gehen wir in Rente,

arm oder krank?

Weitere Ungerechtigkeiten zeigen sich in der Finanz- und Steuerpolitik. Das Sparpaket der Regierung vergrößert die Schere zwischen arm und reich. Während an den Erwerbslosen, den Alleinerziehenden und Eltern gespart wird, schont man die Vermögenden. Durch diese unsoziale Steuerpolitik werden dem Staat Finanzmittel entzogen, die er dringend für seine Aufgaben benötigt. Das wiederum führt dazu, dass weniger in Bildung und Ausbildung unserer Kinder investiert wird und kein Geld für Soziales und Umwelt vorhanden ist.

Das geht zu Lasten der Bevölkerung und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und trifft auch uns Beschäftigte in der Diakonie und unsere Arbeit. Wir hängen durch die Refinanzierung an diesem Topf und bekommen so die Sparmaßnahmen direkt zu spüren.



Ein wichtiges Thema waren die zunehmenden prekären Arbeitsverhältnisse. Während nur noch ca. 10 % der neu eingestellten Beschäftigten eine unbefristete Vollzeitstelle bekommen, nimmt die Zahl der Leiharbeiter, der befristeten Beschäftigten und der Teilzeitkräfte stetig zu. Eine Entwicklung, die wir auch bei uns in der Diakonie beobachten können. Zum Schluss der Veranstaltung wurde mit der Aktion „Sparpaket“ ein Lastwagen voller Pakete mit gesammelten Unterschriften an den Absender Bundesregierung zurückgeschickt.

Dieser Aktionstag war sicher nicht der letzte, sondern ein Auftakt für weitere Aktionen, an denen wir uns auch als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie beteiligen sollten. WIR! sind auf jeden Fall wieder dabei.

Arbeiten in der Diakonie- ein Job fürs Leben - attraktiv und gesund?!

Das Projekt Chronos - was ist das?

Viele Probleme sind uns aus dem MAV – Alltag nicht unbekannt:

- die Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sind längst nicht mehr so zahlreich und qualifiziert wie noch vor einigen Jahren
- Neueinstellungen gibt es fast nur noch in Teilzeit und befristet
- die Arbeitsverdichtung nimmt ständig zu
- Mehrarbeits- und Überstunden häufen sich
- die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten gerät manchmal zur Lotterie
- die körperliche und psychische Belastung in unseren Berufen nimmt ständig zu
- der Krankenstand steigt - ältere Kolleginnen und Kollegen sind von der Anzahl her weniger krank als jüngere, dafür aber länger
- diakonische Mitarbeitende laufen - und das nicht erst seit gestern - ständig den Gehaltserhöhungen z.B. des Öffentlichen Dienstes hinterher, mit wechselndem Erfolg...

Die (Negativ-) Liste ließe sich noch problemlos verlängern. Trotzdem – im Sozialbereich zu arbeiten ist oftmals nach wie vor völlig okay. Die Arbeit mit und für Menschen ist interessant, macht viel Freude und ermöglicht selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln und vor allem, diese Arbeit ist einfach nötig!

Deshalb und auf Grund des demografischen Wandels ist es dringend erforderlich, die Arbeit im Sozialbereich attraktiver und gesünder zu machen.

Vor einem guten Jahr wurde seitens des Diakonischen Werks Württemberg in Kooperation mit der Evangelischen Jugendsozialarbeit das Projekt „Chronos – den demografischen Wandel gestalten“ ins Leben gerufen.

Das Diakonische Werk stellt in seinem Flyer zu Chronos fest, dass der demografische Wandel auch vor diakonischen Unternehmen nicht Halt macht. „Sie stehen vor gravierenden Veränderungen. Der Wettbewerb um Nach-

wuchskräfte wird zunehmen und viele Mitarbeitende werden altersbedingt in den nächsten Jahren aus dem Beruf ausscheiden.“ In dem Text heißt es weiter, dass es wesentlich darauf ankommt, Mitarbeitende „möglichst lange gesund, kompetent und leistungsfähig im Beruf zu halten.“

„Chronos“ erhebt vor diesem Hintergrund den Anspruch, diakonische Unternehmen dabei zu unterstützen, eine „demografiefeste Personalpolitik“ zu realisieren. Umgesetzt werden soll dieser Anspruch in vier Teilprojekten.

Erstens sollen Führungskräfte qualifiziert werden, die Einrichtungen so zu führen und umzugestalten, dass (berufs-)lebenslanges Lernen gefördert, gesundes Arbeiten gesichert und Mitarbeitende entsprechend ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten eingesetzt werden.

Zweitens werden Unternehmen dabei unterstützt, eine „kompetenzorientierte Personalarbeit“ zu entwickeln. Gemeint ist damit, dass Mitarbeitende in den jeweiligen (Berufs-)lebensphasen mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen tätig werden können. Weiterhin wird angestrebt, Kompetenzentwicklung unter demografischen Aspekten zu betreiben.

Drittens sind Unternehmen bei der Schaffung von Bedingungen für gesundes Arbeiten zu begleiten.

Hierzu ist ein Fragebogen geplant, der die Arbeitszufriedenheit, die Belastungen sowie die Arbeitsbedingungen erhebt. Die AGMAV ist zum, Fragebogen befragt worden. Die Auswertung findet komplett anonymisiert statt, wird aber den jeweiligen Einrichtungen zugänglich, um im Rahmen des Projekts entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen. Auf die erforderliche Einbeziehung der MAV wird im Begleitschreiben des Diakonischen Werkes ausdrücklich verwiesen



Viertens und Letztens geht es darum, die Attraktivität der Berufe im Sozialbereich zu erhöhen, um auch für die Zukunft den erforderlichen Qualitätsstandard zu sichern und weiter zu entwickeln.

Alle Teilprojekte sollen in jeweils fünf diakonischen Unternehmen implementiert und danach entsprechend ausgewertet werden. Beendet sein wird das Projekt im September 2012. Finanziert wird es u. a. aus Mitteln der Europäischen Union und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Begleitet wird Chronos von einem Projektbeirat, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, Politik, aller diakonischen Hilfebereiche, Krankenkassen, Berufsgenossenschaft und Arbeitsverwaltung zusammensetzt. Als Interessensvertretung der Mitarbeiterschaft ist die AGMAV ebenfalls Beiratsmitglied.

Die verantwortlichen Mitarbeitenden des Projekts, das von Dr. Kornelius Knapp geleitet wird, haben von Anfang an unterstrichen, dass ohne das Mitwirken der Arbeitnehmer/innen und ihrer MAVen das Projekt nicht umsetzbar wäre.

Klar ist, dass „Chronos“ nicht alle Probleme in der sozialen Arbeit lösen kann. Aus Sicht der AGMAV ist das Projekt aber unterstützenswert, weil es wesentliche Fragen aus unserem Arbeitsalltag auf die Tagesordnung setzt.

Allerdings ist es tatsächlich unerlässlich, dass in den Unternehmen, in denen die Teilprojekte in die Praxisphase geführt werden, die jeweiligen MAVen intensiv eingebunden werden, damit Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden auch Berücksichtigung finden.

Außerdem sind die MAVen im Rahmen der Mitbestimmung einzubeziehen. So ist es in § 40 b) MVG (Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren) eindeutig geregelt.

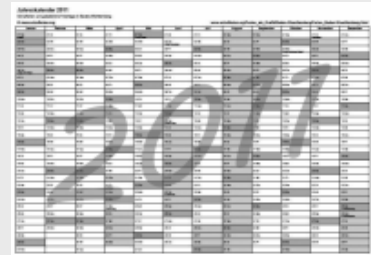
Weitere Informationen zum Projekt Chronos gibt es unter:
<http://www.diakonie-wuerttemberg.de/chronos/>.

*Christian Lawan,
Mitglied im AGMAV -Vorstand*

Termine

Vollversammlungen:

Donnerstag,
07.07.2011
Donnerstag,
01.12.2011



Regionalversammlungen:

Ost: Donnerstag, 07.04.2011
 Nord: Dienstag, 12.04.2011
 Süd: Dienstag, 12.04.2011
 West: Dienstag, 12.04.2011

Beratungstage:

17.02.2011 Regionen Süd und Ost
 24.02.2011 Regionen Nord und West

Arbeitskreise:

Hauswirtschaft und Technik

19.01.2011
 18.05.2011
 14.09.2011

Krankenhäuser:

02.02.2011

Gleichstellung:

04.03.2011
 01.07.2011
 25.11.2011
 Fachtag am 21.10.2011

Lehrkräfte:

22.3.2011

Altenhilfe:

Termine werden auf der Homepage bekannt gegeben.

Jugend- und Auszubildendenvertretung:

11.03.2011
 08.07.2011
 23.09.2011
 Tagung der JAVen: 27. – 28.10.2010

Jahresbericht 2009/2010

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

Vorsitzender: Ulrich Maier
Geschäftsführerin: Andrea Unterweger-Rösiger

40 Jahre Diakonisches Werk Württemberg - 30 Jahre Dritter Weg in Landeskirche und Diakonie in Württemberg

Kein Jubeljahr für die kirchliche Form der Arbeitsrechtsetzung im Dritten Weg

Im Jahr 2010, in dem das Diakonische Werk Württemberg das **Schwabenalter 40** erreicht blickt die AGMAV auf **30 Jahre Dritter Weg** zurück.

Wie alles begann....

Am 27.06.1980 hat die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) beschlossen und damit als bundesweit letzte Landeskirche die Arbeitsrechtsetzung für Kirche und Diakonie in Württemberg im sogenannten Dritten Weg festgelegt.

Bis heute hält sich der Mythos, die Mehrheit der Mitarbeitenden sei damals für den Dritten Weg gewesen. Tatsache ist, dass sich die Mehrheit der Vertreter der Mitarbeiter in der Vorläufigen Arbeitsrechtlichen Kommission für einen **gangbaren Dritten Weg** aussprach, **um auf diese Weise überhaupt eine kollektive arbeitsrechtliche Regelung zu erhalten**. Zentraler Punkt war dabei die **Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Mitgliedseinrichtungen** über eine Dienstvereinbarung nach § 43 MVG-Württemberg in der damals geltenden Fassung zur Festlegung der Vertragsgrundlage und damit die Transformation der Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Wegs in die Einzelarbeitsverträge hinein.

Eine Umfrage unter allen Mitarbeitervertreterinnen und -vertretern in den Einrichtungen des Diakonischen Werkes mit der Fragestellung: „Sind Sie mit der Einführung des kircheneigenen Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (Dritter Weg) einverstanden? Ja oder Nein?“ führte zu einer **relativ knappen Mehrheit** für das Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 27.06.1980.

Warum dies geschah das Leitbild der Dienstgemeinschaft

Das **Leitbild der Dienstgemeinschaft** gilt als zentrales Motiv für die Schaffung eines eigenständigen kollektiven Arbeitsrechts im Dritten Weg und für die Ablehnung von Tarifverträgen. Tarifverträge seien für den kirchlichen und diakonischen Dienst nicht angemessen, da sie auf **strukturelle Interessengegensätze und reglementierte Formen der Konflikt austragung abzielten, die es in der Kirche und ihrer Diakonie so nicht gäbe**.

Theologisch wird der besondere Charakter der Dienstgemeinschaft nach kirchlichem Selbstverständnis von einer **nicht auf Interessengegensätzen basierenden Glaubensgemeinschaft aller kirchlichen Beschäftigten gekennzeichnet. Niemand darf davon ausgeschlossen oder dadurch diskriminiert werden**. Der kirchliche Dienst auch der privatrechtlich Beschäftigten wird nicht nur von ihrer Arbeitsleistung, sondern auch von ihrer persönlichen Teilhabe am Auftrag der Verkündigung des Evangeliums durch die christliche Tat bestimmt.

Der Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und abhängig Beschäftigten wird anerkannt. Dieser Gegensatz wird vom Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht berührt, weil er objektiver Natur, also ein Teil der Welt ist, **der sich die Kirche in christlicher Nächstenliebe zuwendet. Die Dienstgemeinschaft beeinflusst aber die Art und Weise der Austragung dieses Interessengegensatzes**.

Heute nach 30 Jahren - Das Ende des Dritten Weges ... in der AK DW EKD

Die Vertreter der Mitarbeiterschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW EKD) haben in dem Glauben an eine gerechte Arbeitsrechtsetzung im Dritten Weg in den letzten acht Jahre an der Gestaltung der AVR DW EKD mitgearbeitet. Sie sind dabei auf die Wünsche der Arbeitgeber eingegangen. Gegen das Votum der AGMAV Württemberg wurde die Änderung der AVR DW EKD im Sinne einer Abkoppelung vom BAT bzw. TVöD durchgesetzt. Als es nun darum ging, dass erstmals nach fast fünf Jahren die Entgelte erhöht werden sollten, weigerte sich die Arbeitgeberseite, auch nur annähernd die Entgelte des öffentlichen Dienstes zu zahlen. Es galt plötzlich: Über Gehaltserhöhung spricht man nicht, die Menschen sollen dankbar sein, dass sie Arbeit haben.

Die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter, die bis vor kurzem noch so überzeugt in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitgearbeitet hatten, waren über diese Missachtung entsetzt und enttäuscht. Sie waren mit dem klaren Auftrag in die AK DW EKD entsandt worden, weder Lohnabsenkungen noch Arbeitszeitverlängerung zuzulassen. Mitarbeitende der Diakonie sollten nicht zu Billiglöhnen arbeiten müssen. Während Fachkräfte annähernd dasselbe Gehalt wie vor der Änderung der AVR DW EKD bekamen, mussten Hilfskräfte deutliche Absenkungen hinnehmen.

Mehrere Verhandlungsrunden und die erste Runde des zweistufigen Schlichtungsverfahrens blieben erfolglos. Die Arbeitgeber legten kein auch nur annähernd akzeptables Angebot vor.

Ende 2009 kam es schließlich doch zu einer Einigung. Dies war allerdings nicht der Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber oder gar ihrer Einsicht in die Notwendigkeit einer Gehaltserhöhung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken. Die Refinanzierungssituation bei den Krankenhäusern führte zu dem Umdenken. Die Tarifsteigerung musste noch im Jahr 2009 erfolgen, um in die Refinanzierung der Krankenhäuser einzufließen. Auch die zunehmende Schwierigkeit Fachpersonal

für die Krankenhäuser zu finden, waren Gründe für die Tarifeinigung. Allerdings lag auch dieser Abschluss deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Nur dort, wo es gar nicht ging, wurde der branchenübliche Tarif übernommen.

Die Arbeitnehmervertreter der AK DW EKD gelangten zu dem Ergebnis, dass eine Arbeitsrechtsetzung mit einer dermaßen hohen **strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite** nicht möglich ist. **Es hatte sich gezeigt, dass die Durchsetzung von Forderungen der Mitarbeitenden in diesem Dritten Weg nicht möglich ist.** Es gibt keine Möglichkeit, um Druck auf den Interessengegner auszuüben. Es gibt eine Zwangsschlichtung, in der letztlich die Stimme des Schlichters allein über die Inhalte des Arbeitsrechts entscheidet. Im April 2010 wurde durch die Mehrheit der in der AK DW EKD vertretenen AGMAVen die Erklärung von Springe verabschiedet, dass **die Haltung der Diakonischen Arbeitgeber und des Diakonischen Werkes der EKD eine weitere Mitarbeit unter diesen Bedingungen in der AK DW EKD nicht mehr zulassen.**

Die Weigerung der AGMAVen sich unter diesen Bedingungen weiter an der AK DW EKD zu beteiligen, war Anlass für eine Sondersitzung der Diakonischen Konferenz Mitte Juni. Anstatt sich den betroffenen Vertretern der Mitarbeiterschaft bzw. der Gewerkschaft ver.di im Sinne der Dienstgemeinschaft (siehe oben) in Nächstenliebe zuzuwenden und in Gespräche einzutreten, wurde einseitig die Geschäftsordnung einschließlich Wahlordnung der AK DW EKD geändert. Dabei wurde vorgegeben, dass über Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote bzw. Dienstvereinbarungen aufgrund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage, in denen regelmäßig Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgesenkt werden, mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission entschieden wird, auch wenn eine Seite nicht mit der erforderlichen Anzahl der Delegierten erscheint. In der geänderten Wahlordnung müssen die eingeladenen Vertreter bei der Kommissionswahl zusichern, dass sie an der Wahlhandlung teilnehmen. Mit diesen beiden Maßnahmen soll verhindert werden, dass sich die Mitglieder der Kommission durch Fernbleiben von den Sit-

zungen zur Wehr setzen (eigene Form der Konfliktaustragung im Dritten Weg statt Streik und Aussperrung).

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die AGMAVen, die die Erklärung von Springe unterschrieben haben - darunter auch die AGMAV Württemberg - in der Amtsperiode 2010 bis 2013 nicht mehr in der AK DW EKD vertreten sind.

Heute nach 30 Jahren - Das Ende des Dritten Weges ... in der AK-Württemberg bzw. ihres Schlichtungsausschusses?

Im Februar 2010 haben sich die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes (VKA) geeinigt. Die Einigung beinhaltet u.a. eine Erhöhung der Tabellenentgelte

- ab 1. Januar 2010 um 1,2 v.H.
- ab 1. Januar 2011 um weitere 0,6 v.H.
- ab 1. August 2011 um weitere 0,5 v.H.

sowie eine Sonderzahlung im Januar 2011 in Höhe von 240,- Euro, die Erhöhung des Leistungsentgelts um jeweils 0,25 v.H. sowie flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte.

Mit der Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg zum 1.1.2009 hatten wir die sog. **Tarifautomatik** vereinbart. Hintergrund dieser Vereinbarung war der Konsens, dass **die AVR-Württemberg - Erstes und Zweites Buch – künftig im Wesentlichen den Tarifregelungen des TVöD (VKA) und des TVA-öD sowie des TVÜ-VKA entsprechen**. Der Originalwortlaut des TVöD ist in den AVR-Württemberg – Erstes Buch - kursiv abgedruckt. Lediglich diakoniespezifische Besonderheiten sollten als Eigenregelungen der AVR-Württemberg zusätzlich vereinbart werden. Diese sind im Regelungstext in regularer Schrift abgedruckt.

Um diesen Konsens der Übernahme des TVöD (VKA) in die AVR-Württemberg einschließlich der Tarifautomatik zu erreichen, hatte die AGMAV in der Tarifaufeinandersetzung vor zwei Jahren erhebliche Zugeständnisse gemacht. Sowohl die Anwendung der



AVR DW EKD als Viertes Buch der AVR-Württemberg und die Überleitung aus der AVR-Württemberg auf der Basis des TVöD gemäß dem Dritten Buch der AVR-Württemberg wie auch die Vereinfachung der Notlagenregelungen im Sinne der Bestandssicherungsverfahren wurden ermöglicht.

Nach Auffassung der AGMAV sind von den Ergebnissen der Tarifrunde 2010 keine diakonischen Besonderheiten tangiert, so dass diese **inhaltlich zum selben Zeitpunkt in die AVR-Württemberg** zu übernehmen sind wie im öffentlichen Dienst.

Die diakonischen Arbeitgeber haben dies mit dem Argument abgelehnt, dass mit der Übernahme des TVöD in die AVR-Württemberg **nie die sogenannte Tarifautomatik beschlossen worden sei**. Die Arbeitgeber stellen damit die gemeinsam beschlossene Geltung des TVöD in Frage und machen ihre Tarifflüge offenkundig. Offensichtlich waren sie bereits zum Zeitpunkt des Beschlusses der Übernahme des TVöD nicht bereit, sich in Zukunft daran zu halten. Mit diesem Vorgehen kommen die diakonischen Arbeitgeber der Aufforderung ihres Arbeitgeberverbandes (VdDD) nach, das kirchliche Sonderrecht zu nutzen, um sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber tarifgebundenen Anbietern sozialer Arbeit zu verschaffen.

Tatsächlich wollen die Arbeitgeber uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger bezahlen als im öffentlichen Dienst. „Um langfristig Arbeitsplätze zu sichern, weitere Arbeitsverdichtung zu vermeiden und Spielräume für zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, haben unsere Mitarbeitenden sicherlich großes Verständnis, wenn mit Augenmaß und Vernunft Tarifpolitik in der Diakonie in Württemberg betrieben wird“, so Thilo Rentschler, Vorsitzender der Kommission für Unternehmensfragen und Tarifpolitik der württembergischen Diakonie (KfU).

Und um ihre Position zu stärken und möglichst ihre Interessen durchzusetzen, gibt der Verband eine Zeitung - „Ihr gutes Recht“ - an die Mitarbeitenden heraus und greift damit massiv in die Belange der MAVen und der AGMAV ein.

Die angeführten Gründe sind reine Unternehmerrisiken, die im Rahmen des Dritten Weges auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgewälzt werden.

Die Arbeitgeber haben ein Angebot zur Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses vorgelegt, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie allein in den Jahren 2010 und 2011 mehr als 2 % weniger verdienen sollen als nach dem TVöD.

Daher hat die AGMAV in der Julisitzung der AK-Württemberg einen Antrag auf Übernahme des Tarifabschlusses 2010 in die AVR-Württemberg gestellt. Dieser hat in der ersten Abstimmung erwartungsgemäß nicht die erforderliche Mehrheit erhalten.

Wir werden sehen, ob erstmals in der Geschichte des Dritten Weges die Übernahme des Tarifiergebnisses des öffentlichen Dienstes und die Frage der Tarifautomatik in der Schlichtung entschieden werden.

Eine Kostprobe hiervon haben wir bei der Entscheidung der Schlichtung zur Anwendung des Bildungsträger-Tarifvertrages (Mindestlohtarifvertrag!!) erhalten.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen hatten wir im Juli 2009 gemeinsam in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg eine Sonderregelung für Einrichtungen der beruflichen Bildung - SR EbB - (ARR 09/09) beschlossen. Diese sah vor, dass anstelle der AVR-Württemberg der Branchentarifvertrag

Weiterbildung (**ein Mindestlohtarifvertrag**) zur Anwendung gebracht werden kann, wenn dieser für allgemeinverbindlich erklärt wird. Dieser Konsens wurde nun im Herbst 2009 in einem Antrag des DWW in seinem entscheidenden Kernpunkt insoweit abgeändert, als nämlich die Voraussetzung zur Anwendung des Branchentarifvertrag Weiterbildung, die **Allgemeinverbindlicherklärung**, entfallen sollte. Dagegen haben wir uns natürlich gewendet. Der Schlichtungsausschuss - im Zweifel die einzelne Stimme des Schlichters - hat nun die Entscheidung gefällt, dass erstmalig **ein Mindestlohtarifvertrag** im Bereich der Diakonie in Württemberg Anwendung finden kann. Dieser soll künftig das **Niveau** der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie in diesem Bereich gestalten.

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses ist das „Zünglein an der Waage“; er entscheidet nun auch im Zweifel über den gerechten Lohn von 50 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Diakonie in Württemberg. Dies kann zu „kreativen“ Entscheidungen führen, da er offensichtlich, wie in der bereits durchgeführten Schlichtung zum Branchentarifvertrag Weiterbildung geschehen, künftig unabhängig von den in der AK-Württemberg gestellten Anträgen entscheidet. In den Fällen kann allerdings nicht mehr von einer Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihres Arbeitsvertragsrechts gesprochen werden.

**Heute nach 30 Jahren-
... Was bedeutet Dienstgemeinschaft im Rahmen der Arbeitsrechtsetzung**

Heißt Handeln im Sinne der Dienstgemeinschaft ...,

...dass die mangelnden „reglementierten Formen der Konfliktaustragung“ (d.h. Streik und Aussperrung) dazu führen, dass diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst dann eine Entgelterhöhung erhalten, wenn und soweit die diakonischen Arbeitgeber ihnen diese freiwillig zubilligen?

Das Bundesarbeitsgericht sagt hierzu: „kollektives Betteln!“

... dass wenn diakonische Vertreter der Mitarbeiterschaft der AK DW EKD versuchen, dieses kollektive Betteln zu überwinden und **entsprechende Formen der Konfliktaustragung im Dritten Weg zu entwickeln**, um in Augenhöhe zu verhandeln, sie durch eine Neufassung der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission DW EKD von der Mitwirkung ausgeschlossen werden und damit nicht mehr die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie vertreten, gestalten?

Eine demokratische Ordnung sagt hierzu: Nein!

... dass wenn keine Einigung in der AK-Württemberg zustande kommt, im Zweifel durch die Stimme des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses über die Arbeitsbedingungen und den gerechten Lohn von 50 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Diakonie in Württemberg entschieden wird?

Eine demokratische Ordnung sagt hierzu: Nein!

Heute nach 30 Jahren... ...Was bedeutet Dienstgemeinschaft in unseren Einrichtungen?

Heißt Handeln im Sinne der Dienstgemeinschaft,

.....dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst einer diakonischen Einrichtung gekündigt werden, um ihnen dieselbe Arbeit im Anstellungsverhältnis einer „weltlichen“ Tochterorganisation zu geringerem Entgelt anzubieten, um dann eingebettet in die Mutterorganisation ihre bisherige Tätigkeit weiter auszuüben?

Der KGH sagt hierzu: Nein!

.... dass sich Arbeitgeber weigern, die Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG abzuschließen, in der die Anstellungsgrundlage für die angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich vereinbart wird, um so einseitig abweichende Arbeitsverträge abschließen zu können?

Die Kirche sagt hierzu: Nein!

...dass diakonische Arbeitgeber einseitig die Anwendung der AVR DW EKD als Anstellungsgrundlage für die Arbeitsverträge der angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgeben, ohne dies in einer Dienstvereinbarung mit der MAV entsprechend vereinbart zu haben?

Die Kirche sagt hierzu: Nein!

Fazit:

- **Der Dritte Weg wird von der Diakonie weniger als Ausfluss der Dienstgemeinschaft denn als Wettbewerbsvorteil genutzt, um günstigere Bedingungen am Markt zu erhalten. Eigene Formen der Konfliktaustragung werden ggf. durch Gesetz unterbunden.**
- **Ein Dritter Weg ohne Beteiligung der Mitarbeiterschaft ist begrifflich nicht möglich! In diesem Fall handelt es sich um den Ersten Weg, d.h. vom Arbeitgeber einseitig bestimmtes Vertragsrecht.**
- **Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts sichert die Freiheit der Kirche innerhalb der gesellschaftlichen Ordnung. Sie darf insbesondere mit der staatlich vorgegebenen Ordnung nicht im Widerspruch stehen. Es widerspricht der staatlichen demokratischen Ordnung, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen werden.**

*Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV*

*Uli Maier
Vorsitzender der AGMAV*

** Erstellt für den Jahresbericht des Diakonischen Werkes Württemberg, daselbst in gekürzter Fassung erschienen.*

Bericht von der AGMAV-Vollversammlung 08.07.2010

Die Vollversammlung im Degerlocher Waldheim mit einer Rekordbeteiligung von 250 Delegierten und Gästen wurde mit einer Andacht von Sabine Handl-Bauer, Vorstandsmitglied der AGMAV, eröffnet.

„Alles hat seine Zeit ...“, eine Zeit zum Entspannen, zum Verhandeln, aber auch eine Zeit zum Kämpfen und sich Wehren. Entscheidend ist „Wann ist die rechte Zeit?“



Uli Maier führte im Tätigkeitsbericht zu „30 Jahre Dritter Weg – aktuelle Situation in der Diakonie“

aus, dass sich bis heute der Mythos hält, die Mehrheit der Mitarbeitenden sei damals für den Dritten Weg gewesen. Die Mitarbeitervertretungen konnten lediglich darüber entscheiden, ob sie bei der einseitigen Festlegung des Arbeitsrechts durch die Arbeitgeber bleiben sollen oder ob sie das zur Beschlussfassung vorgelegte Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) wollen.

Eine relativ knappe Mehrheit sprach sich für das ARRG vom 27.06.1980 aus.

Im März 2007 erfolgte die erste massive Änderung des ARRG. Die Landessynode beschloss das Wahlrecht und damit die Entscheidung, weitreichende Tarifforderungen auf betrieblicher Ebene zu entscheiden!

Die Situation hat sich entschieden verändert, hierzu ein aktuelles Beispiel:

Durch ARRG-Schlichtung wurde die Anwendung des Bildungsträger-Tarifvertrages in Einrichtungen der beruflichen Bildung (SGB II und III) ermöglicht und damit eine nach langen und schwierigen Verhandlungen im Konsens getroffene Regelung einseitig durch die Arbeitgeberseite verändert!

Ermöglicht wird dies durch das Instrument der Zwangsschlichtung, wobei der Schlichter mit seiner Stimme Regelungen in Kraft setzen kann.

Die Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses wird von den Arbeitgebern mit dem Argument abgelehnt, dass wir mit der Übernahme des TVöD nie die sogenannte Tarifautomatik beschlossen hätten.

Am 15. Juni wurde für die Diakonie auf Bundesebene die Ordnung der AK-DW-EKD durch die Diakonische Konferenz geändert: Aus dem Wahlrecht wurde eine Wahlpflicht, Beschlüsse sind künftig auch ohne Anwesenheit von Kommissionsmitgliedern möglich, 11 von 13 AGMAVern wurden von der Mitarbeit in der Kommission ausgeschlossen.

Wenn der Dritte Weg nicht schnell genug im Sinne der Arbeitgeber funktioniert, machen sie, was sie wollen: Rechtswidrige Anwendung AVR-DW-EKD (ohne DV 36a), Ausgründungen zur Tariffucht, etc.

30 Jahre Dritter Weg ist für uns kein Grund zu feiern – er befindet sich in der größten Krise seit seinem Bestehen!

AVR-DW-EKD in der Heimstiftung

Die Verhandlungen zur Tarifumstellung wurden unsererseits initiiert, um den vom Hauptgeschäftsführer Wanning ausgerufenen „Häuserkampf“ zu beenden und um einen unkontrollierten Prozess kontrollier- und steuerbar zu machen. Es ist nicht als ein Zeichen der Konsensfähigkeit im Dritten Weg oder Funktionalisieren der Dienstgemeinschaft zu werten! Derzeit wurden 26 GmbH's der Heimstiftung ins DWW aufgenommen (3 Einrichtungen in Baden). In den GmbHs wurden bereits mehr als 20 MAVen gebildet.

Die AGMAV bleibt mit Fachvollversammlungen und regelmäßigen Treffen am Geschehen dran.



Bundeskonzferenz der AGMAVen

Die Bundeskonferenz der AGMAVen (BUKO) ist der lose Zusammenschluss aller AGMAVen auf Bundesebene, dem durch die Veränderungen der AK DW EKD eine neue wichtige Rolle zukommt.

Die AGMAV-Württemberg wird sich in Zukunft hier mehr engagieren. Sonja Gathmann wurde in die Sprechergruppe der BUKO gewählt. Weiterhin nimmt i.d.R. der AGMAV-Vorsitzende an den Sitzungen und Tagungen der BUKO teil.

Geschäftsstelle der AGMAV

Antrag auf Entfristung der dritten (neu zu besetzenden) Juristenstelle wurde vom DWW abgelehnt.

So lässt sich feststellen, dass auch die 3. Stelle letztlich eine Machtfrage ist. Die Arbeitgeberseite versucht die Arbeitsfähigkeit der AGMAV zu schwächen!

Fortbildungsarbeit

Im lfd. Jahr (Stand 07.07.10) hatten wir 646 Anmeldungen zu unseren AGMAV-Fortbildungen! Im Vorjahr 991 Teilnehmende vor allem durch die große Nachfrage zur AVR-TVöD-Einführung.

Es gibt für einige Fortbildungen noch freie Plätze!

Beteiligung in Projekten

AGMAV beteiligt sich in ausgewählten Projekten:

→ Projekt faircare: Hier geht es um faire Arbeitsbedingungen für Osteuropäische Betreuungskräfte, die AGMAV ist mit U. Maier vertreten.

→ Projekt Chronos: Bei dem Projekt geht es darum, dem demographischen Wandel zu begegnen. Christian Lawan vertritt uns seitens des Vorstandes in diesem Projekt.

Novellierung MVG-Württemberg

Infolge der Novellierung des MVG-EKD ist Novellierung des MVG Württemberg geplant. Für uns ist besonders wichtig, künftig die Möglichkeit zu haben, eine Konzern-MAV zu bilden, sowie Informationen zu Wirtschaftsfragen festzuschreiben und Wirtschaftsausschüsse bilden zu können.

Zurzeit wird der Referentenentwurf für die Novellierung erarbeitet und es wird dann die Möglichkeit zur Stellungnahme geben.



Strategie der AGMAV

Aufgrund der aktuellen Situation besteht die Gefahr, dass der aktuelle Arbeitsanfall, die Konflikte und Auseinandersetzungen überhand nehmen.

Daher ist die Festlegung einer klaren Strategie erforderlich.

1. Arbeits- und Zukunftsfähigkeit der AGMAV erhalten und weiterentwickeln mit den Themen: Klärung Struktur der AGMAV, Ausstattung Geschäftsstelle, Überlegungen zur Unabhängigkeit.

2. Tarifentwicklung auf beiden Ebenen:

→ In Württemberg den TVöD als Zwischenschritt zu einem Tarifvertrag halten.

→ Auf DW-EKD-Ebene die Anwendung AVR-DW-EKD stoppen und Weg zu einem Tarifvertrag unterstützen und entwickeln.

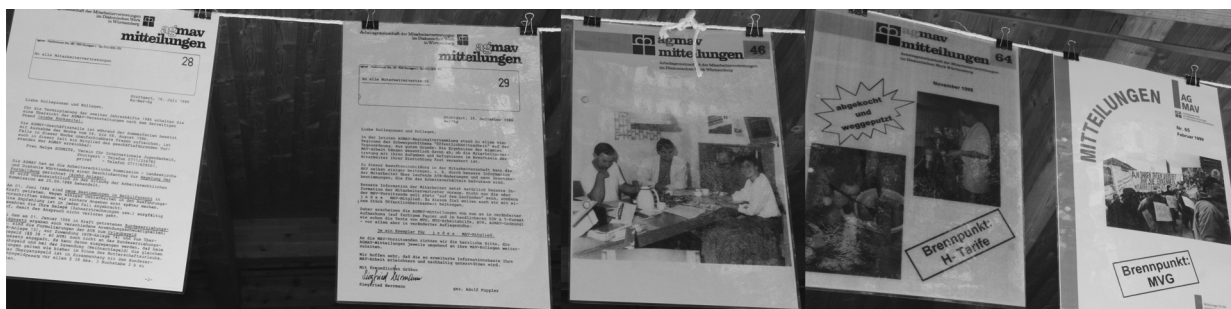
Die Strategie wird im AGMAV-Vorstand beraten; die Einbeziehung und Diskussion in den Regionalversammlungen und in der Vollversammlung wird folgen.

Auf alle Fälle ist großer Zusammenhalt und große Solidarität erforderlich!

Dabei ist kein Verlass mehr auf Uneinigkeit der Arbeitgeber! Der Zusammenhalt betrifft alle MAVen, egal welches Tarifrecht angewandt wird!

Und es wird darüber hinaus wichtig sein, die Themen in geeigneter Weise in die Mitarbeiterschaft hinein zu tragen

Zum Mittag und Nachmittag wechselte die Vollversammlung die Straßenseite ins Waldheim Möhringen. Anlass des Festes waren die Mitteilungen 99. Auf Wäscheleinen gespannt hingen alle Mitteilungen außer der Nummer 24. Für alle ersichtlich war die Entwicklung, die die Medien der AGMAV nahmen. Bei den Mitteilungen ging es von A4 Einzelblatt über A5 zu A4-Heft. Es kam das professionelle Layout, das Farb-Cover und das Logo hinzu. Die Me-



Im Wandel der Zeiten und Themen: 99 Ausgaben der AGMAV-Mitteilungen zeugen von den harten Auseinandersetzungen um ein faires Arbeitsrecht und den Herausforderungen in der MAV Arbeit.

dien der Öffentlichkeitsarbeit entsprechen dem corporate identity der AGMAV.

Die Anwesenden waren begeistert. Hanno Zinsser moderierte den Nachmittag, ging von der Vergangenheit mit Adolf Kuppler und Georg Kirnberger in die Gegenwart.



V.l.n.r.: Klaus Böhringer, Gründungsmitglied AGMAV, Georg Kirnberger, ehem. AGMAV-Vors., Siegfried Herrmann, ehem. AGMAV-Geschäftsführer

Sie interviewte die Mitglieder des Ausschusses Öffentlichkeitsarbeit. Deren derzeitiges Projekt ist die Demo in Herrenberg am 21.10.2010, die die Jubelfeier der Landeskirche zum Thema 30 Jahre 3. Weg begleiten wird. Das Impro-Theater „Wilde Bühne“ zeigte, wie sie witzig und wirksam Öffentlichkeit anspricht. Die Gruppe be- und verarbeitet überwiegend das Thema „Sucht“ und „Prävention“. Schulklassen, Einrichtungen und andere können die „Wilde Bühne“ diesbezüglich anfragen. Die Vollversammlung amüsierte sich köstlich über die Umsetzung der an diesem Nachmittag aufgeführten Themen durch die Akteure der „Wilden Bühne“. Beziehungsdramen mit dem Sound von Volksmusik und Rap reizten alle Anwesenden zum Lach-Flash. Nach der zweiteiligen Vollversammlung waren die Kolleginnen und Kollegen gut informiert und motiviert für den kommenden Alltag.

Das Improvisationstheater „Wilde Bühne“ ...

... ist vom Geheimtipp der Kleinkunstszene längst zum Kultereignis avanciert. Ungeprobt, unvorhersehbar - jede Szene ist eine Premiere, bei der wir, die Anwesenden, die Hauptrollen spielten und Regie führten.

Wer Lust auf „mehr“ bekommen hat, kann sich hier informieren:

www.wilde-buehne.de



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den AVR-Württemberg

Auszug Sozialgesetzbuch IV, § 8 Abs. 1 Nr. 2

„Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn (...) die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400.- Euro im Monat übersteigt. (...)“

= kurzfristig Beschäftigte

Diakonische Einrichtungen beschäftigten während des laufenden Jahres immer wieder Hilfskräfte. Ist diese Beschäftigung auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt und wird sie nicht berufsmäßig ausgeübt, handelt es sich um sog. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, eine Form der geringfügigen Beschäftigung.

Die AVR-Württemberg – Erstes Buch - gelten nach § 1 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I nicht für diese **kurzfristig Beschäftigten**. Diese Ausnahmeregelung ist dem TVöD entnommen.

Wir gingen daher von einem Mitbestimmungsrecht der MAV bei der Vergütungsgestaltung dieser Beschäftigten nach § 40 Buchst. o) MVG aus.

In einer diakonischen Einrichtung wurde zur Klärung eines solchen Falles die Schlichtungsstelle nach dem MVG angerufen.

In dem darauf folgenden Einigungsgespräch hat die Vorsitzende der Schlichtungsstelle aber eine andere Rechtsauffassung dargelegt und begründet:

Danach können diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt nicht aus dem Geltungsbereich der AVR-Württemberg ausgeschlossen werden. Denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen befristet be-

schäftigte Mitarbeitende nicht schlechter gestellt werden als dauerhaft Beschäftigte.



Die Regelungen der AVR-Württemberg - Erstes, Zweites und Fünftes Buch – sind daher in vollem Umfang auch auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden (z.B. Entgelt/ Eingruppierung, Zuschläge, Urlaub etc).

Für die kurzfristig beschäftigten KollegInnen müssen die AVR-Württemberg in vollem Umfang Anwendung finden. Die Mitarbeitervertretung darf im Rahmen der Mitbestimmung keiner gesonderten Vereinbarung zustimmen. Die Mitarbeitervertretung bestimmt insbesondere mit bei der Eingruppierung dieser Mitarbeitenden nach § 42 Buchst. c) MVG.

*Andrea Rösiger,
Geschäftsführerin der AGMAV*



Diakonie aktuell im Tagesgespräch: Wohlfahrtsverbände missbrauchen Ehrenämter für Billigjobs

Das ARD-Magazin „Panorama“ vom 1. Juli 2010 erklärt:

Mehrere Wohlfahrtsverbände wie Caritas, Diakonie oder Deutsches Rotes Kreuz missbrauchen nach Recherchen des ARD-Magazins „Panorama“ die abgabenrechtlich begünstigte Aufwandsentschädigung für das Ehrenamt zum Einsparen von Lohnkosten. Der Trick: Ein Teil des Lohns wird als steuer- und abgabenbefreite Aufwandsentschädigung für Ehrenamtliche (sogenannte „Übungsleiterpauschale“) deklariert. Nur für den Rest, meist Billiglohn, zahlen die Arbeitgeber Sozialabgaben. Dadurch reduzieren sie ihre Sozialabgaben auf ein Minimum. Denn diese Aufwandsentschädigung für Ehrenamtliche ist nach dem Einkommenssteuergesetz bis zu einer Summe von 2100 Euro im Jahr steuer- und sozialabgabenbefreit.

(aus: DasErste.de – Panorama vom 1. Juli 2010)

Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Hintergründe:

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, (...) der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen (...) bis zur Höhe von 2 100 Euro im Jahr steuerfrei. Diese steuerfreie Aufwandsentschädigung von Übungsleitern gehört nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Damit erspart die sogenannte Übungsleiterpauschale sowohl Sozialabgaben wie auch Steuern.

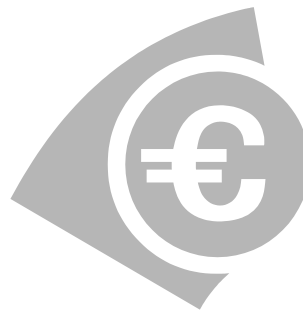
Die Übungsleiterpauschale ist als Entschädigung für bürgerschaftliches Engagement gedacht. Davon kann aber nicht die Rede sein, wenn eine einzige Tätigkeit in einem Pflegeheim vom Träger zum Zwecke der Vermeidung von Sozialabgaben in geringfügige Beschäftigung und sogenanntes Ehrenamt aufgespalten wird. Eine solche Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale beim gleichen Arbeitgeber stellt deshalb aus Sicht des DGB einen groben Missbrauch des Förderinstruments für bürgerschaftliches Engagement dar. Dass ausgerechnet die Wohlfahrtsverbände, die selbst in hohem Maße am Tropf des Sozialstaates hängen, dazu beitragen, diesen durch ihre Kreativität bei der Vermeidung von Sozialabgaben zu unterhöheln, lässt sich leider nur als scheinheilig und erschreckend kurzsichtig bezeichnen

(BBE Newsletter 14/2010: Johannes Jakob DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik)

Richtig ist: Um die Übungsleiterpauschale geltend zu machen, muss es sich um eine nebenberufliche Tätigkeit handeln. Eine nebenberufliche Tätigkeit ist gegeben, **wenn sie nicht mehr als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeit-Erwerbstätigkeit umfasst (13 Stunden).**

Nach unserer Rechtsauffassung ist die Übungsleiterpauschale im unmittelbaren Zusammenhang mit einem Hauptarbeitsverhältnis nicht möglich.

Der vorliegend thematisierte Missbrauch be-



trifft ausschließlich den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekt dieser Arbeitsverhältnisse.

Die Mitarbeitervertretungen interessiert aber, wie die arbeitsrechtlichen Ansprüche und Pflichten dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtung aussehen?

- Haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf einen „Arbeitsvertrag“?

In den meisten diakonischen Einrichtungen haben MAV und Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG abgeschlossen und die AVR-Württemberg als Anstellungsgrundlage für die Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbart. (Bitte beachten: Eine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG muss in jeder diakonischen Einrichtung abgeschlossen sein.)

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob teilzeitbeschäftigt - und hierzu gehören auch geringfügig Beschäftigte - oder vollzeitbeschäftigt, haben somit einen Anspruch auf einen

tätig sind, Rechte und Pflichten nach den AVR-Württemberg. Insbesondere die Arbeitszeit und das Entgelt richten sich nach dieser Anstellungsgrundlage. Diese Regelungen können im Einzelfall auch nicht abbedungen werden, d.h. es kann nichts Schlechteres vereinbart werden.

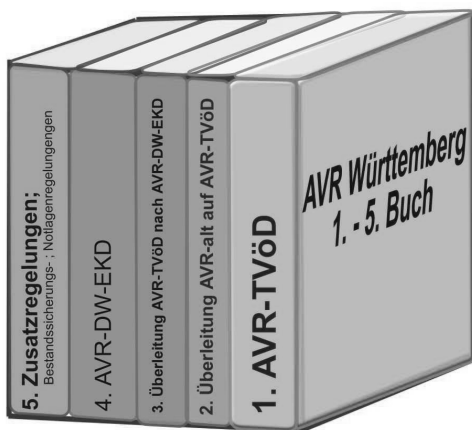
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben insbesondere Anspruch auf:

- Entgelt entsprechend ihrer Eingruppierung anteilig nach dem Beschäftigungsumfang
- Sämtliche Zuschläge bei Vorliegen der Voraussetzungen
- Urlaubsansprüche nach §§ 26 ff Teil 2 AVR-Wü/I
- Jahressonderzahlung nach § 20 Teil 2 AVR-Wü/I
- Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 Teil 2 AVR-Wü/I
- Ggf. vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 Teil 2 VR-Wü/I)
- Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I)
- usw.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf einen Arbeitsvertrag nach den AVR-Württemberg, auch wenn sie im Rahmen der Übungsleiterpauschale tätig sind.

Es gilt auch hier die AVR-Württemberg!!

Andrea Rösiger,
Geschäftsführerin der AGMAV



Arbeitsvertrag gemäß § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I, in dem die **AVR-Württemberg – Erstes, Zweites und Fünftes Buch** – gelten.

Daher haben auch die sog. „Übungsleiter“, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung



Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit auch bei Bereitschaftsdienst

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmern/-innen für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden einen angemessenen Ausgleich in Form bezahlter freier Tage oder eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt zu gewähren, soweit keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung besteht. In Teil 3.2 AVR-Wü./I ist im § 55 der Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeit nur für in der regelmäßigen Arbeitszeit geleistete Nachtarbeitsstunden abgebildet. Damit besteht im Geltungsbereich des TVöD für zur Nachtzeit geleistete Bereitschaftsdienste keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung. Deshalb haben die betroffenen Beschäftigten einen Anspruch auf Zusatzurlaub in entsprechender Höhe. Zum Ausgleich der mit der Nachtarbeit verbundenen besonderen Belastungen hat der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 5 ArbZG den Nachtarbeitnehmerinnen und -nehmern für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das dafür zustehende Arbeitsentgelt zu gewähren. Die Definition der Nachtarbeitszeit und wer Nachtarbeitnehmer ist richtet sich hier nur nach dem Arbeitszeitgesetz: Nachtarbeitnehmer/-innen sind Arbeitnehmer/-innen, die entweder normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten (§ 2 Abs. 5 ArbZG).

Nachtarbeitszeit ist die Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr (§ 2 Abs. 3 ArbZG).

Nach der mit Wirkung vom 01.01.2004 in Kraft getretenen neuen Fassung des Arbeitszeitgesetzes gilt auch der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Deshalb ist auch der Bereitschaftsdienststunden zur Nachtzeit auszugleichen. Besteht allerdings eine tarifvertragliche Ausgleichsregelung, richtet sich der Anspruch der Arbeitnehmer/-innen danach.

Im Geltungsbereich des TVöD ge-

währt § 27 TVöD einen Anspruch auf Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit und gewähren §§ 55 BT-K und 53 BT-B (entspricht Teil 3.2 AVR-Wü./I § 55) einen Anspruch auf Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden, für die kein Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht. Er beträgt je 150 (Teilzeitbeschäftigte anteilig) Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag.

FAZIT:

Ein Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG besteht auch für Bereitschaftsdienst zur Nachtzeit.

Bereitschaftsdienst wird außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet.

Da in der AVR Württ. (TVöD) keine anderweitige Ausgleichsregelung für Bereitschaftsdienst zur Nachtzeit besteht, bleibt § 6 Abs. 5 ArbZG anwendbar. Eine Arbeitsrechtsregelung kann den Ausgleichsanspruch für Nachtarbeit nicht insgesamt beseitigen (vergl. BAG 1 ABR 1/04 vom 26.04.2005).

Diese Feststellungen treffen auch auf die Situation in der AVR-Württemberg zu.

Wir empfehlen daher allen betroffenen Beschäftigten, umgehend ihre Ansprüche auf Zusatzurlaub schriftlich bei ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Gemäß Ausschlussfristen ist eine Geltendmachung jeweils spätestens sechs Monate nach der Ableistung von 150 Nachtarbeitsstunden (zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr) vorzunehmen.

Über den untenstehenden Link gibt es mehr Informationen und ein Formular für die Geltendmachung. Die Gewerkschaft ver.di hat ihren Mitgliedern Rechtsschutz zugesichert.

Hilfe gibt es hier:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/tarifpolitik/geltendmachungen>



Neues aus der Rechtsprechung:**Erst die Schlichtungsstelle anrufen – dann Bemühungen um Einigung?**

Der erste Senat des genannten Kirchengerichtshofes der EKD (nachfolgend KGH) hat am 07.04.2008 (AZ: I-0124/N75-07) unter Anderem durch Beschluss entschieden, dass

die Anrufungsfrist des § 61 Abs. 1 MVG-EKiR (entspricht wortgleich der Regelung § 61 Abs. 1 MVG-Württemberg) mit der positiven Kenntnis des Sachverhalts beginnt, in dem ein Rechtsverstoß vorliegen könnte,

und dass sich

diese Frist nicht durch den Versuch verlängert, eine Einigung durch Aussprache in der Dienststelle nach § 33 Abs. 3 EKiR (entspricht wortgleich der Regelung § 33 Abs. 3 MVG-Wü) herbeizuführen.

Diese letztinstanzliche Entscheidung stellt die bisher im Rahmen von MVG-Streitigkeiten langjährig geübte und bewährte Einigungspraxis im Sinne einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit völlig auf den Kopf.

Auch von Seiten der jeweiligen Vorsitzenden des MVG-Schlichtungsausschusses wurde immer wieder auf den Vorrang der Einigungsbemühungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hingewiesen. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses sollte immer nur das allerletzte Mittel der Streitbeilegung darstellen. Dies hatte gute Gründe:

Eine zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung, im Rahmen von (durchaus nicht immer einfachen) Erörterungsgesprächen, selbst erarbeitete Lösung zur Beilegung einer Streitigkeit, wird erfahrungsgemäß von beiden Seiten viel leichter akzeptiert und umgesetzt. Auch künftigen Konfliktpotenzial wird dadurch wirksam vorgebeugt. Für den Frieden in der Dienstgemeinschaft bedeutet dies einen nicht zu unterschätzenden Vorteil – auch im Hinblick auf die Vermeidung von mitunter erheblichen Aufwendungen an Arbeitszeit und Prozesskosten, die mit streitigen Schlichtungsverfahren verbunden sind.

Folglich bezog sich der Schwerpunkt der Beratung von Seiten der AGMAV bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen zuerst und ausschließlich auf die Bemühungen in den Erörterungsgesprächen, um alle Möglichkeiten für eine einvernehmliche Lösung zu nutzen. Diese Vorgehensweise war seither (auch von Seiten der AGMAV-Beraterinnen und –Berater) nicht selten mühsam und zeitaufwändig, weil die Sach- und Rechtslage ausführlich unter jedem erdenklichen Gesichtspunkt überprüft, verschiedene Lösungen bzw. Kompromisse durchdacht, erarbeitet, verhandelt, verworfen, neu überarbeitet und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls eine für alle Beteiligten tragbare Lösung gefunden werden sollte. Die Zielsetzung war seither das Erreichen einer einvernehmlichen Lösung und die Vermeidung der Anrufung der Schlichtungsstelle.

Falls dies zur Folge hatte, dass der Lösungsprozess längere Zeit in Anspruch nahm, so wurde dies unter Berücksichtigung des in § 33 Abs. 3 MVG-Württemberg geregelten Vorrangs des „Anstrebens einer Einigung durch Aussprache“ in Kauf genommen. Dabei wurde folgender Passus in § 33 Abs. 3 Satz 2 MVG-Württemberg strikt befolgt:

„Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.“



Gerade im Hinblick auf diese eindeutige Vorgabe, wurde von Seiten der AGMAV den Mitarbeitervertretungen auch immer davon abgeraten zu schnell Anträge an die Schlichtungsstelle zu stellen, sondern sich erst um eine einvernehmliche Lösung zu bemühen, auch wenn das sich manchmal als grob rechtswidrig und ignorant darstellende Verhalten der Dienststellenleitungen nicht gerade zur Aufnahme von Einigungsbemühungen ermuntert hat.

Insofern ist es bedauerlich, aber unvermeidbar, dass die AGMAV in Anbetracht der Entscheidung des KGH den Schwerpunkt ihrer Beratung in MVG-Streitigkeiten nicht mehr überwiegend auf die Einigungsbemühungen, sondern von Beginn an zeitgleich auf die fristgerechte Antragsstellung bei der MVG-Schlichtungsstelle verlagert. Mit anderen Worten:

Entgegen dem Wortlaut des § 33 Abs. 3 MVG-Württemberg und unabhängig vom Stand eventueller Einigungsbemühungen muss innerhalb der in § 61 Abs. 1 MVG-Württemberg angeführten 2-Monats-Frist die Schlichtungsstelle angerufen werden, da ansonsten der Antrag der Mitarbeitervertretung wegen Versäumung der Antragsfrist zurückgewiesen wird.

Laut Beschluss des KGH beginnt diese Antragsfrist bereits mit der „positiven Kenntnis des Sachverhalts, in dem ein Rechtsverstoß vorliegen könnte.“

Als Beispiele folgende Sachverhalte aus der Beratungsarbeit:

Die Mitarbeitervertretung erfährt zufällig, dass

- früherer Dienstbeginn für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeordnet wurde,
- Betriebsferien eingeführt wurden,
- neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ihre Arbeit in der Einrichtung aufgenommen haben,
- heimliche Videoüberwachung eingeführt wurde.

Doch damit nicht genug:
Zudem hat der Kirchengerichtshof in dem von ihm entschiedenen Fall

dargelegt, dass

„... die Erklärung des Scheiterns im Sinne von § 33 Abs. 3 Satz 3 MVG-EKiR und der behauptete Rechtsverstoß im Sinne von § 61 Abs. 1 MVG-EKiR zusammen fielen...“

Anders ausgedrückt:

Obwohl in dem entschiedenen Fall die Dienststellenleitung wohl nach vorangegangenen diversem Schriftwechsel in einem Schreiben an die Mitarbeitervertretung lediglich ihre abweichende Rechtsauffassung erklärt hat, wurde dies als „*schriftliche Erklärung des Scheiterns der Einigung seitens der Dienststellenleitung*“ verstanden, sodass auch ohne wortwörtliche Scheiternserklärung, diese als solche vom KGH „verstanden“ wurde.

Ob diese Auslegung des KGH tatsächlich so verständlich ist, mag dahingestellt bleiben. Auch ohne „Verständnis“ für die Auslegungspraxis des KGH, muss diese künftig bei der Arbeit der Mitarbeitervertretung berücksichtigt werden.

Fazit:

Die Rechtsprechung des KGH mag zwar den Fristenverlauf bei Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz rechtssicherer gestalten, sie zwingt aber gerade deshalb auch zu einer „härteren“, weil rascheren Gangart, bereits bei der bloßen Möglichkeit eines Rechtsverstoßes von Seiten der Dienststellenleitung. Nicht wenige Konfliktparteien werden sich unter Druck gesetzt fühlen. Der Verhandlungssituation dürfte dies eher schaden.

Heißt es doch künftig in der Tat:

Im Zweifel die Schlichtungsstelle anrufen, auch wenn durchaus noch Aussicht auf Einigung besteht.

Doris Wörner
Arbeitsrechtsreferentin



100 Jahre Internationaler Frauentag 08. März 2011

In Deutschland, Österreich-Ungarn, Schweiz und Dänemark wurde 1911 erstmals der internationale Frauentag gefeiert, in der Diakonie Württemberg im Jahr 2006. Wir sind also 95 Jahre hinterher, aber wir haben es vor der 100 Jahr-Feier geschafft, auch in der Diakonie den Frauentag „einzuführen“. Wir hoffen und wünschen uns, dass dieser Tag zunehmend in diakonischen Einrichtungen zum Thema wird.

Es gehört zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung, „für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle einzutreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anzuregen sowie an ihrer Umsetzung mitzuwirken“ (§ 35 Abs. 3 e) MVG). Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, welche Maßnahmen sie für geeignet hält und kann z.B. auch die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen (§ 28 Abs. 2 MVG). Zum Gelingen einer Maßnahmen trägt natürlich bei, wenn die Dienststellenleitung darüber informiert ist und die Maßnahme unterstützt bzw. mit trägt.

Damit den Mitarbeitervertretungen ausreichend Zeit bleibt, im Vorfeld mit der Dienststellenleitung Absprachen zu treffen und für den Frauentag in den Einrichtungen etwas zu organisieren, heute schon Hinweise und Tipps:

Wie in den vergangenen Jahren wird rechtzeitig zum 8.03. eine Ausgabe der WIR! in die Einrichtungen gehen.

Bitte verteilt diese in den Einrichtungen an die Kolleginnen und Kollegen.

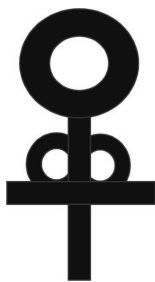


100 Jahre Internationaler Frauentag

**Heute für morgen
Zeichen setzen**

Folgende Ideen und Anregungen zur Gestaltung des 8.3. möchten wir Euch geben:

- eine Frauenvollversammlung veranstalten
- ein Frauenfrühstück zu organisieren
- Diskussionsveranstaltung
- Frauenabend (z.B. auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben / Organisationen / ver.di)
- Material der Gewerkschaft ver.di besorgen und verteilen
- den Kolleginnen Blumen überreichen (versuchen, über die Gewerkschaft ver.di vor Ort zu beziehen)



Rechtzeitig vor dem Frauentag wird auf der AGMAV-Webseite das Logo zum Frauentag 2011 zum Herunterladen bereit stehen.

Wir wünschen den Kolleginnen in den Einrichtungen einen schönen Internationalen Frauentag!!!

*Für den AK Gleichstellung
Christian Lawan
Ursel Spannagel*

Diakonie verpflichtet sich, Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen

Stuttgart, 10. November 2010. Die Diakonie in Württemberg will innerhalb der kommenden zehn Jahre einen Mindestanteil von 40 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen. Diese freiwillige Selbstverpflichtung für die Gremien, Organe und Leitungsstellen hat die Mitgliederversammlung heute mit großer Mehrheit beschlossen. Vorstandsvorsitzender Oberkirchenrat Dieter Kaufmann bezeichnete diese Maßnahme angesichts des Anteils weiblicher Beschäftigter in der Diakonie von rund 70 Prozent als dringend notwendig. Der in den Corporate Governance Kodex der württembergischen Diakonie aufzunehmende Beschluss besagt, dass jeweils mindestens 40 Prozent der Stellen mit Frauen oder Männer besetzt sein sollen. Maßnahmen wie die Gewinnung und Qualifizierung von Frauen oder Mentoring-Angebote für Frauen und Männer sollen die Umsetzung begleiten. Ursula Schwarzenbart, Leiterin des Global Diversity Office der Daimler AG, bezeichnete den Beschluss der Diakonie als „sportliches Vorhaben“. Ihr Unternehmen strebe an, in zehn Jahren 20 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt zu haben. Die Referentin erkennt einen Wandel in der Gesellschaft. Frauen machten ihr Abschlüsse schneller, junge Männer erkundigten sich öfter nach möglicher Kinderbetreuung. Schwarzenbart sagte: „Wenn innerhalb der Firma nicht vernünftig mit Diversity, also Unterschiedlichkeiten, umgegangen wird, bekommt die Firma Probleme, die Leute zu halten.“ Es sei ein Gewinn, bei Entscheidungen beide Geschlechterperspektiven einzubeziehen. „Wenn alle Personen in einem Raum gleich sind, gibt es weniger Argumente und eine Menge schlechterer Antworten.“ Im Vergleich zu Singapur (27 Prozent), der Türkei (10 Prozent), Thailand (19 Prozent) und Mexiko (19 Prozent) liege Deutschland mit einem Frauenanteil von vier Prozent in Führungspositionen weit hinten. „Das heißt: Irgendetwas in der deutschen Kultur führt dazu, dass Frauen nicht in Führungspositionen sind.“ Die Referentin rief dazu auf, Typisierungen abzubauen und Leitungsposten so zu gestalten, dass sie für Männer und Frauen gleichermaßen interessant sind.

Auszug aus: Pressemeldung des DWW
<http://www.diakonie-wuerttemberg.de/presse-und-aktuelles/pressemitteilungen/detailansicht/artikel/>

Prof. Dr. Hermann Reichold und das Verbot des Streikaufrufs in diakonischen Einrichtungen — ZMV 4/2010

Prof. Dr. Hermann Reichold, Vorsitzender des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in Württemberg, kommentiert in ZMV 4/2010 das Urteil des Arbeitsgerichtes Bielefeld zum Streikaufruf in diakonischen Einrichtungen.



Für ihn ist laut der Veröffentlichung das Urteil, das Verbot des Streikaufrufs in der Diakonie, keine Überraschung. Im Urteil werde die deutsche staatskirchenrechtliche Tradition respektiert. Diese Tradition gestatte den Kirchen, ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsgesetz anzuwenden. Die Kirchen hätten seit den 80iger Jahren des 20. Jh. das kirchliche Kommissionssystem (die arbeitsrechtliche Kommission mit der Parität von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und dem Gedanken der Dienstgemeinschaft, der Dritte Weg). Darin werde eine „Kampfparität“ nicht gewollt, denn kirchliche Einrichtungen wollten per se keine Aussperrungen ihrer Mitarbeitenden. Das sei in der Tat eine „elementare“ Begründung für das wirtschaftsfriedliche Kommissionsverfahren. Die Unzulässigkeit von Streiks gründe auf der Zuordnung der Diakonie zur Kirche und der gelebten Praxis ihrer arbeitsrechtlichen Umsetzung. Die Frage wie in der gelebten Praxis des Dritten Weges die paritätisch gestaltete Beteiligung der Mitarbeitenden mit einer gleichwertigen Durchsetzungschance verwirklicht wird, ist für ihn nicht „elementar“ und spiele für die zu entscheidende Systemfrage keine Rolle.

Merkwürdig:

Herr Reichold erklärt das für ihn korrekte Gerichtsurteil schlussendlich mit dem System des Dritten Weges. Dabei versäumt er allerdings das System in seiner Gänze zu berücksichtigen. Denn die paritätisch gestaltete Beteiligung der Mitarbeitenden und deren gleichwertige Durchsetzungschance gehört elementar zum System. Diesen Teil des Systems des Dritten Weges außer Acht zu lassen, erweckt den Eindruck, dass nur der Teil des Systems der Arbeitgeber bedacht wurde.

An die Redaktion der ZMV

Leserbrief zu den Anmerkungen zum Artikel: Verbot des Streikaufrufs in diakonischen Einrichtungen 4/2010

Mit großer Überraschung nahm ich die Anmerkungen von Professor Reichold zur Kenntnis. Herr Professor Reichold ist Vorsitzender des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche Württemberg. In der württembergischen Diakonie gibt es zurzeit eine heftige Auseinandersetzung, in der es vor allem um die Frage der Umsetzung der Tarifregelungen des TVöD geht.

Als Mitglied dieses Schlichtungsausschusses hätte ich es daher begrüßt, wenn der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses das Gremium im Vorfeld über diese Stellungnahme informiert hätte.

Vermutlich bereits im Dezember muss sich der Schlichtungsausschuss mit der Frage beschäftigen, ob die neuen Verhandlungsergebnisse des öffentlichen Dienstes auch in den AVR Württemberg angewandt werden müssen. Es ist fraglich, ob dies Herrn Professor Reichold nach diesen Anmerkungen noch in der gebotenen Neutralität möglich ist.

Inhaltlich hat Herr Professor Reichold fast wörtlich die Argumentation der Arbeitgeberseite übernommen, selbst dort, wo dies gar nicht Inhalt des Bielefelder Urteils war. Die Aussage, dass es die Folge des „Dritten Wegs“ ist, dass der TVöD nicht das Maß aller Dinge sein kann, ist keine rechtliche Bewertung, sondern eine tarifpolitische Einschätzung. Auch im „Dritten Weg“ können sich die Sozialpartner auf die Übernahme der Inhalte von Tarifverträgen einigen oder Tarifverträge abschließen. Die Ablehnung des TVöD als Grundlage für die Arbeitsrechtssetzung im AVR-Bereich ist vielmehr die Akzeptanz, dass diakonische Arbeitgeber Kostendiktate der Kostenträger ungefiltert an die Arbeitnehmer weitergeben können. Die Argumentation, dass die Personalkosten, die der öffentliche Dienst einsetzen müsste, würde er seine Aufgaben selbst erfüllen, nicht die Grundlage der Vergütung in der Diakonie darstellen sollen, ist nicht nachvollziehbar.

Es ist staatskirchenrechtlich auch nicht vorgegeben, dass in der Kirche der „Dritte Weg“ Gesetz ist. Kirchengremien haben sich dafür entschieden. Sie können sich allerdings auch für

andere Wege entscheiden, ohne ihre Kirchlichkeit aufzugeben. Die Diakonie hat sich dafür entschieden, sich einem Markt zu stellen. Marktorientierung ist sicher kein Element der Verkündigung. Daher muss es auch den Beschäftigten erlaubt sein, ihre Arbeitsbedingungen nach Marktgesichtspunkten zu gestalten. Dazu gehört auch, mit Hilfe von Aktionen die Kirche zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen. Dies ist erst mal keine Rechtsfrage, sondern eine Machtfrage. Die Kirche versteckt sich einmal mehr hinter Gerichtsentscheidungen und versucht sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten zu entziehen.

Die Anmerkungen von Herrn Professor Reichold beruhen auf einem Bild einer unveränderlichen Kirche. Nur weil vor mehr als 60 Jahren die Väter des Grundgesetzes sich die Sache einfach gemacht haben und eine Regelung der alten Weimarer Reichsverfassung ins Grundgesetz implementiert haben, kann sich Kirche nicht auf Dauer der gesellschaftlichen Realität entziehen. Durch die undemokratischen, nur schwer zu durchschauenden Organisationsformen der Kirche wäre sonst auf Dauer jede Veränderung unmöglich.

Als das Grundgesetz verabschiedet wurde, hat niemand ernstlich daran gedacht, dass die beiden Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände zu den größten Arbeitgebern werden könnten. Es ist nur schwer nachzuvollziehen, dass nach 92 Jahren immer noch Kirche als Staat im Staat agieren kann und mit Hilfe der Gesetzgebung ihren Beschäftigten nicht nur im Arbeitsrecht eine Beteiligung verweigert. Wenn Herr Professor Reichold den Kirchengerichtshof zitiert, dass ein kirchlicher Arbeitgeber die Gestaltungsmöglichkeiten wählen darf, die ihm am zweckmäßigsten erscheint, dann sollte er auch die Frage stellen, wer oder was ein kirchlicher Arbeitgeber ist. Die entscheidende Frage ist doch: Wem gehört die Diakonie? Diese Frage nur auf der Basis der Weimarer Reichsverfassung zu beantworten, geht schon lange nicht mehr.

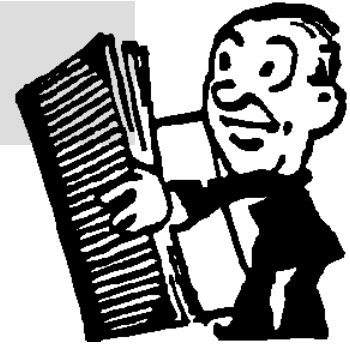
Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Lindenmaier

Stellvertretender Vorsitzender der AGMAV – Württemberg

Vorsitzender der GMAV der Stiftung Jugendhilfe: aktiv

D'r Guschdav hot gsait...



Als i e en d'r Ochse nei komm, des isch onser Wirtschafd em Flecka, no sitzd der Guschdav scho doa mit emmer Vierdele Trollenger vor sich. „So hasch au Feierabend“ bergiasd er mi, do setz de her ond drink a Vierdele mit mer“. „Noi, i han heid so an Durschd, i brauch erst an Schprudel“. D'r Guschdav verziehd G'sichd. „Schprudel hani letzdmol brauchd als i mer em Schlossgarde Pfefferspray aus de Auge wäsche must“. „Warsch du au bei dene Berufsdemonschdande die gmoind hen, sie miaßded sich mit der Polizei rumpragle?“ „Noi“, ganz empörd guckd mi der Guschdav ao. „Mir sen friedlich, was wared die? Do kriagsch dauernd gsagd, wenn oiner Kender priagelt dirfd mer net zugucka, des han i mer zu Herza gnomma ond als dann die schwarz maskierte uff die Schialer losganga send, no han i dene hald gsagd, dass mer des ned duat, Kender schлага ond scho gar ned, wenn mer en der Überzahl isch“. „Jetzd verschdand i gar nix mer“ die schulkinder send doch von ihre Eldern ond Lehrer extra in da Park gführt worden“, i guck mein Freind ao, „die hen doch gwissd, was do passiert ond no hen se au no mit Schdoiner gschmissa.“ „Ha sag mal, du schwätz ja wie der Seggel, dr Heribert Rech,“ niemand had mit Schdoiner gschmissa, des warn Kaschdanette ond die Jonge send klasse Kerle, di wissad, dass do en Schdugerd ihr Zukunfd inemmer große Loch verbuddeld wird.“ „Reg de ned uff, i wois scho, das des en Berliner Bledsinn isch ond koin Sinn machd. Aber warum hasch du denn de Schprudel brauchd, du bisch doch koiner von de Jonge, dir hen se doch nix doa, oder?“ „Ha als i no dene schwarze saukerla von der bairische Polizei gsagd han, dass mer des ned duat, Kinda schlage, no had er sei Flasche rauszoge ond mi ens Gsiachd gspriad. Des hat fei weh do!“ „Des denk i mir, aber was gehsch au immer demonschdire?“ „Ha weil e immer für di mitlau fa muass, weil du dein Arsch ja ned hochgrigsch.“ „Ha jetzd aber“, versuch i me zu wehre. „isch doch wohr, wo warsch denn, als mer en Herrenberg wared, om dene von der Diakonie ihr Gedächdnis uffzufrische? Ond o warsch en Kassel als mer dne Luggabeidel die ons jetzd in der Bundes AK verdreda wollet Meinung gsagd hen? Emmer hasch was anders vor, aber weil hald mein freind bisch, de-

monschrer i hald für dich mit!“ D'r Guschdav bickd sich onder de Disch ond hold sei Dasch ruff.

„Guck i han scho was baschdeld, für die Demos.“ D'r Guschdav holt a alde Tischdecke aus seiner Dasch und breidet se uff em Disch aus. „Des isch mei Demo-Fahn“, grinsd me d'r Guschdav oa. I han glaub ganz sche doof guckd, als i dia Tischdecke gsä han. Uff dere Tischdeck war nämlich a Bild von mir ond en richtigem Hochdeitsch dia Uffschrid: „Ihr seid alle ein Lügenpack und mein Freund sagt dies auch!“ „Des isch nämlich klasse, so han i dia emmer dabei, ond des mit em Liagapack schdimmt au immer. Des isch egal ob de zom Boahof oder nach Herreberg zur Diakonie oder nach Kassel wege der Bundes AK: Liagapack schdimmt immer!“

„Wia wars denn en Herreberg?“ „Wärsch komme, dann dättsch des wiassed“. „Mach me ned narred, du weisch genau, dass i Dienschd geht han, sonst wär i nadierlich mit.“ Guschdav däscheid me uff da Arm: „Sei doch ned glei beleidigd. Die Demo en Herrenberg war guad, a paar Leid me häddets scho sei kenne, aber finfhundert warns, ond mit dene Plakad ond de viele Fahne hads nach viel mehr aussehe. Ond weisch, was des beschde isch?“ Mein Freind Guschdav platzd schier vor Freid: „Had au no was gnützd, dia hohe Herre muassdet nachgebe, sie kenned sich jetzd wiadr an ihre Verspreche erinnern“

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

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

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

Postanschrift:

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

Druckerei Schweikert, Obersulm