

# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 102**

**Dezember 2011**



**Magdeburg: Interessenvertretung wichtiger denn je  
Brennpunkt MAV-Wahlen 2012**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Nach dem Spiel ist vor den Spiel — Ein Rück-und Ausblick	S. 4
Was geschieht mit unserem Leistungslohn?	S. 7
LIEBER STREIKEN ALS BETTELN, Streiken ist Grundrecht, Gott streikt mit uns...	S. 8
Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzegesetz der EKD - Der Text	S. 12
Wir sind die, die mitbestimmen! - MAV-Wahlen 2012	S. 14
Der Wahlkalender und andere nützliche Tipps für das Wahlverfahren	S. 15
Musterdienstvereinbarung zum § 8 MVG	S. 18
Wahlaufruf des Arbeitskreises Gleichstellung	S. 19
Lehrkräfte in die MAVen und AGMAV!	S. 20
JAVen gleich mit. - wählen!	S. 20
So werden Mitarbeitende zu Interessensvertreterinnen und-vertretern	S. 21
„Ich bin handlungsfähig.“ Jochen Häussermann-Schuler ist neuer AGMAV-Referent	S. 21
Besondere Schutzrechte für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen	S. 24
AGMAV klagt gegen das Diakonische Werk der EKD	S. 25
Leiharbeit und Personalgestellung in der Diakonie: Wer darf wo wählen?	S. 27
Altenpflegerin siegt vor Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte	S. 28
EUGH-MR Urteil: Was bedeutet das für die MAV?	S. 29
Protokoll der Vollversammlung vom 7.7.2011	S. 30
Termine 2012	S. 31
10 Jahre ver.di - Sonnige Party in Stuttgart	S. 32
Solidarität lohnt sich! Abschlussbericht zur Reha-Aalen	S. 33
Das Allerletzte! Arbeitsgericht verbietet Pranger im Wichernstift	S. 33
D'r Guschdav	S. 34
Impressum	S. 34

## Meine Meinung



Was hat es denn gebracht? Das Gesetz wurde ja doch verabschiedet, oder gar: wir haben verloren. Die Enttäuschung vor allem bei denen, die die Mühe auf sich genommen haben nach Magdeburg zu fahren, wiegt schwer. „Ich war 24 Stunden auf den Beinen, nur um zu erleben, dass wir Diakoniker mal

wieder verarscht werden.“ Dies sagte mir ein junger Kollege als wir über die Synode und das Ergebnis diskutierten.

Ich kann die Enttäuschung verstehen, aber sie ist nicht angebracht. Zuerst sollten gerade wir Württemberger stolz sein. Wir waren der Motor des Protestes. Fast fünfhundert Kolleginnen und Kollegen aus Württemberg machten sich auf den Weg, um den Synodalen zu sagen: „Wir wollen diese kirchlichen Sonderwege nicht mehr. Wir wollen nicht mehr um Gerechtigkeit in unserer Diakonie, in unserer Kirche betteln müssen!“ Das war ein Signal, das nicht mehr zu übersehen war und dieses Signal zeigte Wirkung. Noch nie haben so viele renommierte Tageszeitungen kritisch über die Kirchen und ihren arbeitsrechtlichen Sonderweg berichtet. Mehr als dreißig Jahre konnten die Kirchen und ihre riesigen Wohlfahrtsverbände tun und lassen was sie wollten. Die Beschäftigten kamen oft genug unter die Räder. Niemand interessierte es, unter welchen Bedingungen Mitarbeitende hochwertige soziale Arbeit erbrachten. Das ist seit dem 4. November nicht mehr so. Süddeutsche Zeitung, Die Welt, Financial Times, Spiegel, Stern, also nicht mehr nur die Insiderpresse, sie alle berichteten ausführlich über unsere Forderungen. Ich habe nirgendwo gelesen, dass der „Dritte Weg“ eine gute Lösung ist. Normalerweise gehören Kirchengesetze nicht zu den Themen, die in der Synode ausführlich diskutiert werden, da wird den Ausschüssen und ihrer Arbeit vertraut und abgenickt. Auch das war diesmal anders, unser Protest brachte auch die Synodalen dazu, nachzufragen. Letztlich war der Druck der Diakonie Arbeitgeber zu groß. Diese wollten die Absicherung ihrer undemokratischen Beschlüsse. Schon allein, dass sich die Diakonie absichern muss, ist ein Erfolg. Sie hat begriffen, dass ihre Ordnungsänderung rechtswidrig war und dass sie die Kirche bitten musste, ein Gesetz

zu erlassen, das ihren Rechtsbruch heilt.

Aber es kam anders, als es sich die Diakonie-Chefs wünschten. Zwar hat der „Dritte Weg“ nochmals eine Gnadenfrist bekommen, zwar wurde das ARGG beschlossen, aber gleichzeitig hat sich die Synode in die inneren Angelegenheiten der Diakonie eingemischt. Sie hat eine „Kundgebung“, eine offizielle Position der Kirche zum Arbeitsrecht beschlossen. Sie hat Ausgründung und ersetzende Leiharbeit als unkirchlich gebrandmarkt. Das ist ein Erfolg unseres Protestes!

Natürlich reicht das noch nicht aus, natürlich ist das Ziel nach wie vor ein Tarifrecht auf Augenhöhe, natürlich wollen wir weiterhin den Flächentarif für den Bereich der Wohlfahrtsverbände. Deshalb werden wir auch weiterhin Druck machen und nicht locker lassen, bis das Mittelalter auch in der Kirche beendet ist. Aber wir haben schon viel erreicht, es hat sich gelohnt, morgens um drei Uhr aufzustehen und nach Magdeburg zu fahren.

Nun werden wir die Entscheidungen der diakonischen Gremien erwarten: wird die Diakonische Konferenz die unrechtmäßige Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission tatsächlich auf den Müll werfen? Wird die Kommission das Verbot der ersetzenden Leiharbeit in die AVR aufnehmen? Wird in der nächsten Novellierung des MVG das Verbot der Ausgründung von Unternehmensteilen aus der Mitberatung in die Mitbestimmung verschoben? Es gibt Hausaufgaben für die diakonischen Werke und die Landeskirchen, wir werden sehen, was passiert. Wenn nichts passiert, wenn die Diakonie-Chefs zur Tagesordnung übergehen wollen, dann kann die Synode sicher sein: Wir werden kommen und wir werden mehr sein als in Magdeburg.

Bleibt mir noch ein Wort in eigener Sache. Ich war durch eine Krankheit gehindert, die Aktion zu unterstützen und mit nach Magdeburg zu fahren. Aber ich bin immer noch beeindruckt, was die Organisationsgruppe hier geleistet hat. Danke an alle, die dazu beigetragen haben, dass Magdeburg ein Erfolg werden konnte, Dank aber vor allem Sandra Düringer, Frauke Reinert, Dany Wörn, Martin Auerbach, Dagmar Gruber und nicht zuletzt Susanne Haase. Ohne deren Arbeit, hätte es kein Transparente, keine Button, keinen Ablassbrief gegeben und es wäre kein Bus gefahren!

Euer

*Wolfgang Huchmann*

## Nach dem Spiel ist vor dem Spiel – Ein Rückblick

Mitten in den Verhandlungen zur Übernahme des TVöD ist der AGMAV-Vorstand in seine Amtsperiode ab 2008 gestartet. In Ruhe konstituieren, sich in Ruhe einarbeiten – Fehlanzeige. Dreizehn „Alte“ und drei „Neue“ im Vorstand machten dieses Durchstarten möglich und so konnten noch am 18. Dezember 2008 die Beschlüsse zur Übernahme des TVöD gefasst werden. Einige Kröten mussten wir dabei



*Ringens um jeden Buchstaben: Die Redaktionsgruppe zur AVR-Umstellung*

schlucken, die größte davon war und ist sicher, das Wahlrecht zur AVR-DW-EKD innerhalb der AVR-Württemberg. Dennoch fand das Verhandlungsergebnis große Zustimmung in den Mitarbeitervertretungen, waren wir doch bundesweit die einzige Region in der Diakonie, die den TVöD für die meisten Beschäftigten durchsetzen konnte. Dieser Verhandlungserfolg kam nicht von ungefähr; mit der intensiven Arbeit des AGMAV-Vorstandes an der Strategie Flächentarifvertrag von 2003 bis 2007 wussten wir was wir wollten und wir hatten auch Instrumente entwickelt, im Rahmen unserer Möglichkeiten unsere Positionen durchzusetzen. Insbesondere die Demo und Kundgebung vom März 2007 – das Wahlrecht im Tarif konnten wir damit zwar nicht verhindern – hat den Diakoniarbeitgebern klar gemacht, dass die Mitarbeitenden der Württemberger Diakonie bereit sind, ihren Forderungen auch Nachdruck zu verleihen.



Die große Entspannung infolge der TVöD-Übernahme ist jedoch ausgeblieben: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“. Tarifflicht, Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie die einseitige Umsetzung des Tarifwahlrechts haben uns in der laufenden Amtsperiode durchgehend beschäftigt. Dazu kam, dass die Diakoniarbeitgeber bereits die erste Möglichkeit nutzen wollten, um sich wieder vom TVöD zu verabschieden: Die Übernahme des Tarifabschlusses vom Februar 2010 wurde in Frage gestellt. Mit erneut erheblicher Anstrengung konnten wir im Dezember 2010 die sog. Tarifautomatik durchsetzen. Tarifabschlüsse zum TVöD Entgelt und Arbeitszeit betreffend, gehen damit automatisch in die AVR-Württemberg ein.



*Demo für Tarifautomatik im Oktober 2010 in Herrenberg*

Mit der eindrücklichen Betteldemo in Herrenberg – dort wurde zeitgleich 30 Jahre Dritter Weg gefeiert – haben wir unsere Forderungen verstärkt. Jedoch auch dieses Verhandlungsergebnis konnten wir nicht ohne Kompromisse durchsetzen. Insbesondere die Verwendung des Leistungsentgelts war und ist dabei ein Thema. Das Leistungsentgelt aus 2011 haben wir Preis gegeben um endgültig die Tabellen des TVöD zu erreichen. Bezüglich des Leistungsentgelts für 2012 haben wir die Verhandlungszusage zu einem Einrichtungssicherungsfonds gegeben und für das Leistungsentgelt ab 2013 oder Teile davon verhandeln wir über Gesundheitsschutz und erweiterte Altersteilzeit. Damit hat sich einmal mehr die alte Aussage des Bundesarbeitsgerichtes bestätigt, welche den Dritten Weg als „kollektives Betteln“ deutlich gegenüber den Durchsetzungsmöglichkeiten von Tarifvertragsverhandlungen abstuft.

Auch wenn der Preis zur TVöD-Durchsetzung jeweils hoch ist, meine ich, dass unsere Verhandlungen und Entscheidungen richtig waren und, dass wir im Sinne unserer Strategie Flächentarifvertrag in die richtige Richtung unterwegs sind. Mit der Übernahme des TVöD und der Durchsetzung der Tarifautomatik haben wir deutlich gemacht, dass für uns die Leitwährung für die soziale Arbeit der TVöD ist. Aufgrund der Entwicklungen bezüglich des Tarifes für die Diakonie auf Bundesebene, insbesondere der Beschlüsse der EKD-Synode am 9. November 2011 in Magdeburg, ist dies eine wichtige Positionierung.

In beeindruckender Weise haben die Diakoniarbeitgeber unter Federführung ihres Arbeitgeberverbandes VdDD die Arbeit der AK-DW-EKD blockiert und es dazu noch verstanden, den Blockadevorwurf der Arbeitnehmerseite anzuhängen. Dass die Seite der Mitarbeitenden in der AK-DW-EKD die Forderung gestellt hatte, an der Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes dran zu bleiben ist nachvollziehbar und begründet. Dass die Arbeitgeberseite – auf gut schwäbisch gesagt – die Position vertreten hat: „Mir gebet nix!“, ist weder nachvollziehbar noch begründet und dokumentiert das Ohnmachtsgefühl des kollektiven Bettelns in höchster Weise. Wenn wir nicht wüssten, dass der VdDD sich Wettbewerbsvorteile aus dem Dritten Weg erhofft, könnte fast der Eindruck entstehen, sie wollten den Dritten Weg mit aller Gewalt kaputt machen. Dass die Diakoniarbeitgeber in den letzten 15 Jahren drei mal die Spielregeln für die Arbeitsrechtssetzung auf Bundesebene ändern konnten, weil das Tarifgeschäft nicht in ihrem Sinne lief, hätte konsequenterweise auch zur Beendigung des Dritten Weges führen müssen. Dass dies nicht erfolgt ist, ist der (noch) fehlenden Durchsetzungsfähigkeit der Mitarbeitenseite auf Bundesebene geschuldet. Durch den Beschluss zum Tarifwahlrecht durch die Landessynode vom März 2007 findet zwischenzeitlich für etwa 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Württemberg die AVR-DW-EKD Anwendung. Dabei ist uns keine einzige Einrichtung bekannt, bei der die AVR-DW-EKD wie vorgesehen in Übereinstimmung mit der MAV eingeführt wurde. Entweder wurde die AVR-DW-EKD einseitig und mit Trickereien eingeführt oder es wurde vor der Einführung erheblicher Druck auf die MAVen ausgeübt – der ehemalige Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung sprach in diesem Zusammenhang gar von einem

„Häuserkampf“!

Durch den Rauswurf der AGMAV-Württemberg aus der AK-DW-EKD sind die Interessen unserer Mitarbeitenden in dieser Kommission nicht mehr vertreten.



*Wir lassen uns nicht einfach rauswerfen!  
AGMAV-en diskutieren im September 2010 vor der Delegiertenwahl zur AK DW EKD in Kassel*

Damit hat diese Kommission keine Legitimation mehr, für die Diakonie in Württemberg Arbeitsrecht zu machen. Wir arbeiten deshalb auf allen Ebenen an der Abschaffung des Wahlrechts. Dazu haben wir die Streichung von Buch 3 + 4 in den AVR-Württemberg beantragt und wir werden auf die Landessynode bezüglich der Rückgängigmachung des Wahlrechts zugehen. Darüber hinaus haben wir Klage gegen das Diakonische Werk der EKD erhoben um feststellen zu lassen, dass unser Rauswurf aus der AK-DW-EKD unzulässig ist. Mit den Regelungen zur Bestandssicherung in den AVR-Württemberg wurden in der laufenden Amtsperiode für zahlreiche Mitgliedseinrichtungen bei wirtschaftlichen Problemen mit Beteiligung der AGMAV und der Arbeitsrechtlichen Kommission Tarifabsenkungen für die Mitarbeitenden beschlossen. Umso unverständlicher ist es, dass auf üble Weise – teilweise rechtswidrig – die AVR-DW-EKD mit ihren mehr oder weniger automatischen Öffnungsklauseln zur Tarifabsenkung durchgedrückt wird. Genau so unverständlich ist es, dass mit unzulässiger Leiharbeit, Werkverträgen zur Umgehung von Leiharbeit und anderen Formen prekärer Beschäftigung Lohndumping betrieben und damit der Wert sozialer Arbeit in Frage gestellt wird. Dadurch wird offensichtlich, dass von Diakonieverantwortlichen der Druck des vermeintlichen Wettbewerbs in der sozialen Arbeit an die Beschäftigten weiter gegeben wird und, dass sie in ihrer Hilflosigkeit alle Demokratie- und Paritätsgedanken über Bord werfen indem sie die Bedin-

gungen alleine bestimmen. Dabei konnte mit zahlreichen verbandsinternen Auseinandersetzungen dem Lohndumping nicht wirklich etwas entgegengesetzt werden. Erst Aussagen in öffentlichen Medien haben zu Reaktionen des Verbandes geführt. Mit einer Umfrage zu Lohndumping bei den Mitgliedseinrichtungen wollte das Diakonische Werk Württemberg Transparenz in das Thema bringen und sich auch gegenüber den Lohndumpingvorwürfen rechtfertigen. Eine Umfrage, von der wir jedoch weder die gestellten Fragen noch die Ergebnisse und damit lediglich die Publikationen des Interessengegners dazu kennen, ist für uns dabei nicht gerade eine „vertrauensbildende Maßnahme“. Abgesehen von der in diesem Zusammenhang zweifelhaften Aufspaltung der Diakonie in Kern- und Nichtkerngeschäft, hat diese Umfrage „a Gschmäcke“, es ist gerade als ob ich einen Dieb frage, ob er etwas gestohlen hat? Die Betroffenen, also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bzw. ihre Vertretungen wurden auf alle Fälle nicht befragt.

Im Rahmen dieses kurzen Rückblickes alle Themen zu beschreiben, die den AGMAV-Vorstand in der ablaufenden Amtsperiode 2008 bis 2012 beschäftigt haben, ist nicht möglich. Im Kern geht es darum, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten, deren Interessen zu vertreten und ihre Rechte durchzusetzen. Dies machen wir insbesondere durch unsere Mitarbeit in den Gremien, durch die Rückkoppelung mit den Mitarbeitervertretungen sowie durch intensive Qualifizierung und Beratung der MAVen.

In den letzten 4 Jahren haben wir jährlich 700 bis 900 MAV-Kolleginnen und -Kollegen in un-



*Austauschen, Kontakte und Netzwerke knüpfen sind genauso wichtig wie das Lernen „wie's geht“ auf Fortbildungen*

seren Fortbildungen weiter qualifiziert. Zu der bisher intensiven juristischen Beratung der MAVen können wir durch die Besetzung einer Referentenstelle weitergehende Begleitung und Unterstützung von MAVen gewährleisten. Dabei hat die Beratung durch unsere Geschäftsstelle immer die politische Ausrichtung der AGMAV im Blick.

Eine herausragende Rolle in den erfolgten Auseinandersetzungen hat unsere intensive Öffentlichkeitsarbeit gespielt. Sei es durch unsere Publikationen – WIR! und AGMAV-Mitteilungen -, unsere Internetseite, aber auch durch die Vorbereitung und Durchführung von Aktionen wie der Betteldemo in Herrenberg, den Aktivitäten zur Schließung der Reha-Klinik in Aalen oder jüngst der federführenden Beteiligung zur EKD-Synode in Magdeburg. Alles was wir als AGMAV-Vorstand in der ablaufenden Amtsperiode schaffen konnten, erforderte neben dem Blick auf die gemeinsame Zielsetzung den intensiven Einsatz der Kolleginnen und Kollegen im Vorstand und in unserer Geschäftsstelle. Als Vorsitzender der AGMAV möchte ich mich für Beides recht herzlich bedanken!

„Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“ – die Auseinandersetzungen und Kämpfe um unsere Arbeitsbedingungen werden weiter gehen. Die Beschlüsse von Magdeburg haben eine Vereinheitlichung der Tarife für die bundesweite Diakonie zum Ziel – dies bestimmt nicht nach unseren Vorstellungen! Die Arbeitgeber werden in ihrem Markt- und Wettbewerbswahn an ihrem Ziel, der Abkoppelung vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes, festhalten. Als Mitarbeitervertretungen in Württemberg werden wir erneut die klare Zielsetzung der Tarifeinheit in der sozialen Arbeit auf der Grundlage des TVöD vertreten und dazu auch Strategien beschreiben. Die AGMAV Württemberg wird ihren Einsatz und ihr Engagement auf Bundesebene in diesem Sinne verstärken und wir werden weiterhin mit intensiver Öffentlichkeitsarbeit alle Mitarbeitervertretungen in diese Entwicklungen einbeziehen und schauen, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei hinter uns haben.

In diesem Sinne: WIR! sind Diakonie,  
solidarische Grüße

*Uli Maier*  
AGMAV-Vorsitzender

## Was geschieht mit unserem Leistungslohn?

*Ein Kommentar von Wolfgang Lindenmaier*

Es grummelt in den Mitarbeitervertretungen, aber auch im AGMAV Vorstand. Als wir den Durchbruch bei der automatischen Vergütungsübernahme aus dem TVöD erzielt haben, war dies eine Paketlösung. Wir erklärten uns im Gegenzug bereit, über drei außergewöhnliche Vorschläge der Arbeitgeber zu verhandeln.

Das erste war eine Neuregelung der Arbeitsrechtsregelung in der beruflichen Bildung und Qualifizierung. Hier geht es um eine Anwendung des Tarifvertrags berufliche Bildung, der allgemeinverbindlich werden soll. Dieser vom Arbeitgeberverband mit Verdi und GEW verhandelte Tarifvertrag ist schlecht, aber wir waren trotzdem bereit darüber zu reden, weil im Grunde die ganze Branche seit Jahren in Notlagenregelungen steckt. Diese Regelungen führen häufig zu einem Ergebnis, das auf Dauer nicht besser ist, als dieser Tarifvertrag.

Trotzdem verzögern sich diese Verhandlungen, weil die Abgrenzung unklar ist. Ein Arbeitgebervertreter sagte in einer Verhandlungsrunde, dass alles was sie machen im weiten Sinne Qualifizierung ist. Da wurden wir hellhörig und wollen seitdem eine klare Definition des Geltungsbereichs, die so abgesichert ist, dass diese Regelung nicht auf andere Bereiche ausgedehnt werden kann.

Die zweite Regelung war der Rettungsschirm. Das Leistungsentgelt des Jahres 2012 soll in eine erweiterte Notfondsregelung eingebracht werden. Mit Hilfe dieses erweiterten Notfonds soll rechtzeitig verhindert werden, dass Einrichtungen in die Insolvenz gehen und, dass viel Geld unnötig, nämlich an die Zusatzversorgungskasse, gezahlt wird. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Landeskirche und Diakonisches Werk zahlen in etwa die gleiche Summe in diesen Fonds ein. Die Vergabe von Fondsgeld muss einvernehmlich erfolgen, gegen den Willen einer Organisation kann kein Geld gezahlt werden. Während die Arbeitnehmer bislang auf die Vergabe von Notfondsgeldern keinen Einfluss hatten und dieser Notfonds immer mal wieder eingesetzt wurde, um Druck auszuüben, wären wir dann sowohl bei der Ursachensuche als auch bei der Mittelvergabe beteiligt. Das ist eine Stärkung der Mitarbeiterseite, die nicht unterschätzt werden darf.

Der dritte Wunsch der Arbeitgeber war, einen Teil der zukünftigen Leistungsvergütung nicht direkt auszuzahlen, sondern den betrieblichen Gesundheitsschutz über die gesetzlichen Leistungen hinaus auszubauen. Die Idee, von mir entwickelt, ist, ähnlich wie bei



der Fortbildung, einen Rechtsanspruch auf die Finanzierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen zu schaffen. Mitarbeiter könnten dann zum Beispiel nicht von den Kassen bezahlte Therapien oder Fitnessangebote mit diesem Geld finanzieren.

Das ist eine Bevormundung der Mitarbeiter, wir finanzieren die bestehende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, würden die Arbeitsbedingungen verbessert, bräuchte man keinen zusätzlichen Gesundheitsschutz, das sind die Argumente die mir entgegen gebracht werden und die Kritiker führen weiter ins Feld, dass die Gefahr besteht, dass Arbeitgeber eben doch ihre gesetzlichen Pflichten des Gesundheitsschutz mit diesem Geld finanzieren.

Die Kritiker haben Recht. All dies könnte passieren. Ich kann dem nur entgegenhalten: Die Tarifautomatik war ein Ziel, das diese Zusagen rechtfertigte. Wir Württemberger haben etwas erreicht, wovon alle anderen Beschäftigten weit entfernt sind: Wir sind näher dran am Tarifvertrag als alle AGMAVEn, die im letzten Jahr die Kommissionen verlassen haben.

Und es gibt den Leistungslohn, es gibt auch nach wie vor die Verpflichtung Dienstvereinbarungen abzuschließen. Das wären dann echte Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene. Einige MAVen würden sicher die Kraft und den Rückhalt besitzen, diese Dienstvereinbarungen zu verhindern. Aber alle MAVen? Das bezweifle ich und damit hätten wir das Geld auch nicht, wir hätten eine Spaltung der Belegschaft-

### Linktipp:

§ 18 (VKA) Leistungsentgelt  
[avr-wuerttemberg.de](http://avr-wuerttemberg.de)

→ Erstes Buch → Teil 2 → Abschnitt III

→ § 18 mit Sonderbestimmung

ten und eine Nasenprämie, die wir Diakonieweit nicht in den Griff bekommen. Nicht akzeptieren kann ich, dass wir uns bei den Verhandlungen über den Tisch ziehen ließen, dass wir auf Kosten unserer Kolleginnen und Kollegen dem Willen der Arbeitgeber nachgeben. Wir haben hart verhandelt, wir haben gemeinsam gekämpft und (noch) nicht alle unsere Ziele erreicht. Wer verhandelt, muss Kompromisse eingehen. Wer dies nicht will, der muss so stark sein, dass er diktieren kann. Wer glaubt, dass wir heute schon diese Stärke erreichen könnten, der muss bereit sein, Verantwortung zu übernehmen. Der Leistungslohn muss in dieser Form gestrichen werden und in die Tabellenlöhne über-

führt werden. Dafür müssen wir kämpfen, daher hoffe ich schon, dass die Kritiker unserer Verhandlungen sich in unserer Gewerkschaft dafür stark machen, dass das Experiment Leistungslohn in der nächsten Tarifrunde beendet wird.

Bis wir dieses Ziel erreicht haben, dass der Leistungslohn im Rahmen der Tarifautomatik wieder Teil der Monatsvergütung wird, solange werden wir versuchen müssen, dass ein Teil des Preises, den wir für die Tarifautomatik bezahlt haben, wieder zurück kommt zu denen, die ihn verdient haben.

Rettungsschirm und Gesundheitsschutz sind Versuche, dies zu erreichen.

## Lieber streiken als betteln, Streikrecht ist Grundrecht, Gott streikt mit uns...

Lieber streiken als betteln, Streikrecht ist Grundrecht, Gott streikt mit uns...

Die Transparente, Plakate und Fahnen der 1500 Demonstranten, die im Vorfeld der 11. Synode der evangelischen Kirche in Deutschland nach Magdeburg gefahren sind, zeigten deutlich worum es ging.

Die Synode sollte ein Gesetz abnicken, das der Diakonie dauerhaft den „Dritten Weg“ sichert. Das Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD –ARGG-Diakonie-EKD, so der offizielle Titel) sollte nach der Tagesordnung in zwei



Lesungen, für die ungefähr ein halbe Stunde eingeplant war, verabschiedet werden. Aber nachdem im Vorfeld der Demonstration die Berichterstattung der Presse immer kritischer wurde, ließ sich diese Planung nicht mehr so durchhalten. Der Protest gegen das ARGG

sprengte die Tagesordnung der Synode. Trotzdem war für viele, die an der Aktion in Magdeburg teilgenommen hatten, die Enttäuschung groß, dass es nicht gelungen

ist, dass die Synode auf die Verabschiedung dieses Gesetzes verzichtet hat.

Die Frage, hat sich der Aufwand gelohnt, steht immer noch im Raum. Ja, trotz der Verabschiedung: die Mühe hat sich gelohnt. Wir haben viel mehr erreicht, als zu erwarten war. Wir haben die Kirche gezwungen, sich nicht blind mit den Diakonieunternehmen zu solidarisieren. Wir haben die Kirche gezwungen hinzusehen, nachdem sie jahrelang einfach vor dem Unrecht die Augen verschlossen hatte.

Die Diakonie steht unter Beobachtung, wenn sich nichts ändert, wird es der Kirche nicht leicht fallen, weiterhin ihre schützende Hand über eine Diakonie zu halten, die sich immer weiter von der Kirche weg hin in die Welt der Märkte und der Marktbeherrschung begibt.

Verwunderlich und ein Hinweis darauf, dass die Synode besorgt ist und zunehmend kritisch die Machenschaften der großen Diakonieunternehmen sieht, ist die Tatsache, dass in der Synode nicht nur länger diskutiert wurde, als geplant, sondern eine sogenannte

„Kundgebung“ beschlossen wurde. Eine Kundgebung ist ein verbindliches Kirchenwort, das in der Grundordnung der EKD im Artikel 20 rechtlich verankert ist. Dort heißt es: „In Erfüllung ihrer Aufgaben kann die Evangelische



Kirche in Deutschland Ansprachen und Kundgebungen ergehen lassen,...“ Die Missachtung einer Kundgebung ist damit ein Verstoß gegen die Grundordnung der EKD.

Das Gesetz hat in der Beratung noch einige Veränderungen erfahren, wirklich besser wurde es dadurch nicht. Es bleibt ein zutiefst undemokratisches Bettelgesetz. Die Arbeitnehmerseite hat nach wie vor keine Durchsetzungsmöglichkeit. Die Möglichkeit, Entscheidungen auch ohne die Anwesenheit einer Seite zu erzwingen, bleibt letztlich ein Instrument um die Arbeitnehmerseite unter Druck zu setzen. Die Beteiligung am Rechtssetzungsverfahren zeitweise zu verweigern war bis zur Änderung der Ordnung die einzige Möglichkeit, die Arbeitgeber dazu zu bewegen, Verhandlungsangebote zu unterbreiten. Die Zwangsschlichtung ist immer ein struktureller Nachteil für die Arbeitnehmerseite. Wenn die Lebenshaltungskosten steigen, muss die Arbeitnehmerseite entsprechende Vergütungsverbesserungen durchsetzen. Die Arbeitgeber haben den Vorteil, dass bei einer Nichteinigung das bisherige Tarifniveau bestehen bleibt. Auch die Zwangsschlichtung ist für die Arbeitnehmerseite problematisch. Der Schlichter wird einvernehmlich berufen. Wenn die Kommission sich nicht einigt, beruft der Kirchengerichtshof einen Schlichter. Gegen diese Berufung gibt es keine Rechtsmittel. In der Praxis muss man feststellen, dass durch die Vorgabe „Befähigung zum Richteramt“ die Arbeitgebernähe des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses sehr viel wahrscheinlicher ist.

Die Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission wird nach wie vor von der Diakonischen Konferenz erlassen. Über die Mindestinhalte der Ordnung wird im Gesetz nichts ausgeführt. Damit gilt weiterhin, dass die diakonischen Arbeitgeber alleine über die Zusammensetzung und die Arbeitsweise der arbeitsrechtlichen Kommission entscheiden. Die Diakonische Konferenz setzt sich aus Arbeitgebern und Vertretern der verfassten Kirche zusammen, Mitarbeitervertretungen, AGMAVen, Gewerkschaften sind dort nicht vertreten. Es bleibt also beim bisherigen Verfahren, die Arbeitgeber suchen sich ihre Verhandlungspartner aus, wenn ihnen die alte Kommission nicht passt, dann wird eben mal wieder die Ordnung geändert und die Besetzung der Kommission ist für die nächste Amtsperiode willfähriger. Diese Verfahren erleben die Arbeitnehmer nun bereits zum vierten Mal.

Dass im Gesetz verfügt wird, dass die von der Diakonischen Konferenz erlassene Ordnung im Einvernehmen mit dem Rat der evangelischen Kirche in Deutschland zu erfolgen hat, hat in der Praxis keine Bedeutung. Zu viele Amtsträger von Kirche und Diakonie sitzen in beiden Gremien, deshalb ist diese Regelung keine Kontrolle, sondern die niedrigste Form des Einflusses der Kirche auf die Diakonie. Seit dem „Krupp-Urteil“ des Bundesarbeitsgerichts wissen wir und weiß aber auch die Kirche, dass eine direkte Einflussmöglichkeit gegeben sein muss, damit Diakonie den Status



der „Kirchlichkeit“ erhält. Ob das niedrige Maß des „Einvernehmens“ ausreicht wird irgendwann zu klären sein.

Auch die strukturelle Parität ist durch das Gesetz nicht gesichert. Über die Ausstattung der Kommission und damit der Arbeitnehmerseite entscheidet die Diakonische Konferenz. Es ist nicht zu erwarten, dass die Konferenz dafür sorgen wird, dass die Arbeitnehmerseite ernsthaft gestärkt wird. Das hätte sie schon vor Jahren tun können, die Forderung der Arbeitnehmerseite liegen schon mindestens sechs Jahre auf dem Tisch.

Nach wie vor ungeklärt ist der schwammige Begriff der Dienstgemeinschaft. Im ARGG-Diakonie-EKD heißt es im § 1 Absatz 2: Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen und kooperativen Umgang von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus.

Bislang sind in den Landeskirchen noch nicht einmal überall die Vereinigungen der Mitarbeitervertretungen anerkannt. Arbeitnehmervertreter haben Probleme mit der Teilnahme an Sitzungen und Beratungen. Wenn die Annah-

me der Dienstgemeinschaft richtig wäre, wie kann dann die Ordnung der Kommission Vertreter zulassen, die nicht im Dienst der Kirche stehen? Immerhin ein Drittel jeder Seite ist nicht dem Dienst der Diakonie verpflichtet. Wenn es richtig ist, dass Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsame Verantwortung tragen, wie kann dann die Ordnung vorsehen, dass Marburger Bund und VKM die Kommission besetzen und welche Rolle spielt eigentlich der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VDDD)? Schon die Wortwahl des Gesetzestextes lässt hier stutzen. Wenn es einen offensichtlichen Unterschied zwischen Arbeitgebern (hier Dienstgeber genannt) und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, wie kann es dann eine Dienstgemeinschaft geben? Der Gedanke der Dienstgemeinschaft setzt voraus, dass die beiden Seiten keine Interessengegensätze haben, dass Oben und Unten aufgehoben ist. Bislang wurde das sprachlich vornehm kaschiert, indem von Dienstgebern und Dienstnehmern gesprochen wurde. Im neuen Gesetz wird noch nicht einmal versucht den Mythos der fehlenden Interessengegensätze aufrechtzuerhalten. In einer markt- und wettbewerbsorientierten Unternehmensdiakonie gibt es keine Dienstgemeinschaft, es gibt aber sehr wohl ein gemeinsames Interesse an einer guten Erfüllung der Aufgaben. Die dienende Gemeinschaft, wie sie in der Apostelgeschichte im Kapitel 6 beschrieben wird, die Entlastung



der Apostel von der Organisation der Gemeinden entstand im übrigen aus einer massiven Protestbewegung der die Apostel nur durch die Teilung des Amtes Herr wurden. Das neue Gesetz hat keine neuen Impulse gesetzt. Die Pflichten der Arbeitgeber, die ihnen aus der Kirchlichkeit ihrer Einrichtung entstehen sind nicht geregelt. Die Organisation des „Dritten Weg“ bleibt eine undemokratische Veranstaltung, weil die Vertreter der Beschäf-

tigten weder durch demokratische Wahlen, noch durch die autonome Entscheidung des Einzelnen einer Gewerkschaft beizutreten, bestimmt werden. Einzig die Organisation der Arbeitgeberseite, der Zusammenschluss der Mitgliedseinrichtungen bestimmt die Besetzung der Kommission.

Das ARGG-Diakonie-EKD ist ein willfähriges Instrument der Machtsicherung und der ziemlich untaugliche Versuch, den Mythos des Streikverbotes aufrecht zu erhalten. Im ARGG steht wie bisher, dass im Rahmen der Lohnfindung auf dem „Dritten Weg“ nicht gestreikt werden darf. Das hat noch nie jemand bestritten. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können tatsächlich nicht zum Streik aufrufen. Es wurde auch noch nie im Rahmen des „Dritten Weg“ gestreikt. Unsere Gewerkschaft Verdi hat die diakonischen Arbeitgeber und ihre Zusammenschlüsse zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Im Rahmen dieser Aufforderung gab es Arbeitsniederlegungen. Die Erzwingung eines Tarifvertrags durch Arbeitskämpfe ist aber auch durch das Arbeitsrechtsgrundsatzgesetz nicht verboten. Das ARGG gilt nach wie vor nicht automatisch für alle Landeskirchen und erst recht nicht automatisch für einzelne Vereine, wie die Diakonischen Werke. Es steht auch nicht im Gesetz, dass den einzelnen Landeskirchen und den diakonischen Rechtsträgern der Abschluss von Tarifverträgen verboten ist. Das hat sich noch nicht einmal die Synode getraut, denn dann hätte sich die EKD außerhalb unserer Verfassung bewegt. Im Grundgesetz gibt es nicht nur das Recht der Kirche ihre Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze zu regeln (§ 140 GG) sondern auch das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit (§ 9 GG). Hier heißt es im Absatz 3: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Die Kirche darf für sich und die ihr angeschlossenen caritativen Einrichtungen Regeln erlassen, sie darf die Grundrechte aber damit nicht einschränken. Das tut sie auch nicht, sie bemüht sich nur den Mythos aufrechtzuerhalten, dass der „Dritte Weg“ der einzig zulässige Weg der Arbeitsrechtssetzung wäre.

Das neue Gesetz regelt also nur altbekanntes, es versucht den diakonischen Rechtsträgern ihren Marktanteil zu erhalten. Im Vorfeld der

Synode von Magdeburg gab es immer wieder die Behauptung unsere Gewerkschaft würde sich nur um die Diakoniebeschäftigten kümmern, weil sie hofft dort ihren Mitgliederchwund ausgleichen zu können. Mit der gleichen Logik wäre die Behauptung möglich, dass die Kirche der Diakonie die Marktführerschaft in der Pflege erhalten will, weil die soziale Arbeit der Werbeträger der Kirche ist und durch die behauptete Dienstgemeinschaft und die verpflichtende Kirchenmitgliedschaft ihrer Beschäftigten verhindert wird, dass 600000 Diakoniebeschäftigte ihrer Kirche den Rücken wenden.

Das ARGG ist alter Wein in alten Schläuchen, die schon ganz schön brüchig sind. Trotzdem ist die Magdeburger Synode und ihre Entscheidung für die Beschäftigten ein Fortschritt. Dass die Präses der EKD Göring-Eckardt vor den in Magdeburg versammelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diakonie bekennen musste: „Es läuft vieles schief in der Diakonie!“ ist ein Hinweis darauf, welche Wirkung unser Protest hatte. Die Kundgebung, ein kirchliches Machtwort, droht offen Arbeitgebern, die sich nicht an die Arbeitsregelungen und die Beschlüsse der Kirchengerichte halten, mit dem Ausschluss. Die Diakonie steht unter Beobachtung, wenn die Arbeitgeber ihre Haltung zur Leiharbeit, Lohndumping, Ausgründung nicht ändern, dann haben sie den letzten Kredit verspielt. Es ist nach Magdeburg nicht alles anders in der Diakonie, aber es ist auch nicht alles wie es war.

Die Beschäftigten der diakonischen Einrichtungen werden ihre Forderung nach Tarifverträgen nicht aufgeben, da Tarifverträge die einzige Form der Arbeitsrechtsetzung ist, die demokratisch legitimiert ist, die gleichzeitig die autonome Entscheidung des Einzelnen zulässt, ob er sich an der Tarifsetzung beteiligen möchte und die durch Tarifvertragsgesetz, Rechtsprechung und Erfahrung der Gewerkschaften die Gewähr bietet, dass diese Form des Arbeitsrecht richtig ist.

Allerdings mussten wir auch in Magdeburg erkennen, dass unsere Mobilisierungskraft noch lange nicht ausreicht um unsere Forderung zu erzwingen. Es war eine große, laute, bunte Demonstration aber es war leider auch eine kleine Demonstration. 1500 Kolleginnen und Kollegen bei mehr als einer halben Million Beschäftigter, das ist wenig, davon kam ein Drittel aus Württemberg, 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich solidarisch erklärten mit denen, die unter die Bundes-AVR fallen



*V.l.n.r.: Präses Katrin Göring-Eckardt, Frank Bsirske, Henry Moes (GAMAV EKM), Uli Maier*

und die zugleich erkannt haben, dass sie sich rechtzeitig wehren müssen, damit nicht auch ihnen die Bundes AVR übergestülpt wird. Diese Kolleginnen und Kollegen haben begriffen, dass wir jetzt weiter für die Grundlage des TVöD im württembergischen Arbeitsrecht kämpfen müssen. Das geplante, von Kirchenfürsten und Diakoniechefs erhoffte, einheitliche Bundesarbeitsrecht muss abgewehrt werden. Damit dies gelingt, werden wir in den nächsten Tagen gründlich die Auseinandersetzungen der letzten Monate, von den Gerichtsverfahren gegen die Streikaktionen bis zur Gesetzgebung in Magdeburg auswerten müssen. Wir werden in Württemberg und auf der Bundesebene, in den Gremien unserer Gewerkschaft Verdi genauso wie in den AGMAVen und in der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften unsere Strategie überprüfen müssen. Wir werden aber vor allem daran arbeiten müssen, dass wir unserer Forderung nach Tarifverträgen Nachdruck verleihen können. Magdeburg hat gezeigt, dass wir etwas bewegen können. Eine kleine Demonstration hat kleine Veränderungen im Denken der Verantwortlichen gebracht. Wir werden uns kümmern müssen, dass wir die Stärke bekommen, große Veränderungen zu bewirken. Wir werden der Synode bei ihrer nächsten Sitzung Bericht erstatten, wie sich das Verhalten der diakonischen Arbeitgeber verändert hat. Wir werden berichten, ob Schluss ist mit Lohndumping, Leiharbeit und Ausgründung. Aber wir werden bis dahin auch nicht nachlassen, in unserem Kampf für gerechte, demokratisch legitimierte Rahmenbedingungen der diakonischen Arbeitsrechtsetzung. Wir wollen den Tarifvertrag, wir wollen wenn notwendig streiken und nicht länger betteln.

**Wir sind (eine unteilbare) Diakonie!**

## **Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie**

(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD – ARGG-Diakonie-EKD)

Vom 9. November 2011

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf Grund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

### **§ 1 Verkündigungsauftrag der Kirche und ihrer Diakonie, Festlegung der Arbeitsbedingungen**

(1) Kirchlicher Dienst ist durch den unverfügbaren Auftrag Jesu bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche. Auf dieser Grundlage leisten alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, den aus dem Glauben erwachsenen Dienst am Mitmenschen. Sie wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran mit, dass die jeweilige Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung des Verfahrens zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet.

(2) Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen und kooperativen Umgang von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus.

(3) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse erfolgt in einer paritätisch gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission. In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Entscheidungen sollen im Konsens angestrebt werden und werden durch Mehrheitsentscheidungen getroffen. Konflikte werden durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren entschieden. Dieses Verfahren schließt Streik und Aussperrung aus.

### **§ 2 Geltungsbereich und Subsidiarität**

(1) Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diakonischen Einrichtungen gelten die von der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 3 Absatz 4 getroffenen Regelungen, soweit nicht durch gliedkirchliches Recht abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist für die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelischen Kirche in Deutschland, der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, der Gliedkirchen und deren Untergliederungen nicht zuständig.

### **§ 3 Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg**

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gestellt. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Sie sind für die Dienstgeber verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.

(2) Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis, so kann jede Seite einen nach den in § 1 und Absatz 1 festgelegten Grundsätzen gebildeten Schlichtungsausschuss unter neutralem, stimmberechtigtem Vorsitz anrufen. Dieser entscheidet verbindlich mit Mehrheit.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss sind dem Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie verpflichtet und arbeiten unter Einhaltung der vorgenannten Grundsätze.

(4) Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher zu regeln.

Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung.

### **§ 4 Repräsentativität und Parität**

(1) In der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Dienstgeber aus den Diakonischen Werken der Gliedkirchen durch Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert sein. Bei der Entsendung soll die jeweilige Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken berücksichtigt werden.

(2) In der Ordnung nach § 3 Absatz 4 ist vorzusehen, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber in getrennten Delegiertenversammlungen gewählt werden. Dort ist weiterhin zu bestimmen, wie die Wahl vorgenommen wird, wenn Mitwirkungsrechte nicht wahrgenommen werden.

(3) Jeweils zwei Drittel der Mitglieder der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite müssen im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen.

(4) Voraussetzung für die Entsendung in die Arbeitsrechtliche Kommission ist die Mitgliedschaft in einer Kirche, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist.

(5) Organisation und Verfahren der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nach dem Prinzip des strukturellen Gleichgewichtes durch eine identische Zahl der Dienstnehmer- und Dienstgebervertreterinnen und -vertreter zu gestalten (Parität).

### **§ 5 Freistellung, Kündigungsschutz, Ausstattung, Kosten**

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt. Gleiches gilt für Mitglieder des Schlichtungsausschusses.

(2) Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung entsprechend § 21 Absatz 2 Satz 1 und 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(3) Mit der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundene notwendige Kosten und Auslagen trägt das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite sind vom Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland trifft in der Ordnung nach § 3 Absatz 4 nähere Bestimmungen.

### **§ 6 Verbindliche Konfliktlösung durch den Schlichtungsausschuss**

(1) Für den Fall, dass eine Einigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Er ist mit der identischen Zahl von beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sowie einer gemeinsam gewählten Vorsitzenden oder einem gemeinsam gewählten Vorsitzenden zu besetzen. Die oder der Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses entspricht der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die oder der Vorsitzende muss die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Sie oder er darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Verfassungsgerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt mehrheitlich mit zwei Dritteln ihrer Mitglieder. Nach zweimaliger vergeblicher Ladung kann die Arbeitsrechtliche Kommission mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss grundsätzlich in voller Besetzung. Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.

(3) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich und unanfechtbar. Die mit der Tätigkeit des Schlichtungsausschusses verbundenen Kosten trägt das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Die nähere Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens erfolgt durch die Ordnung nach § 3 Absatz 4.

### **§ 7 Rechtsmittel**

Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes und der Ordnung nach § 3 Absatz 4 ergeben, entscheidet das Kirchengeschicht der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 bis 63 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend.

### **§ 8 Inkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Diakonisches Werk am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.

(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse tritt dieses Kirchengesetz in Kraft, nachdem diese ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in der jeweiligen Gliedkirche oder dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

Magdeburg, den 9. November 2011

Die Präses der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland

Katrin Göring-Eckardt

## Wir sind die, die mitbestimmen!

„Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie – nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber – gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen.“

Alle vier Jahre wieder können wir aus den „Gemeinsamen Texten – Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ (herausgegeben vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz) zitieren. Alle vier Jahre wieder stehen die MAV-Wahlen an, weil es nämlich im MVG heißt: „Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Gesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April (MVG §15).“ Nach MVG ist es ein „Muss“, Mitarbeitervertretungen zu wählen: „Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden (MVG §1).“

2012 ist also für fast alle von uns Wahljahr. In allen unseren Einrichtungen arbeiten Mitarbeitervertretungen mit vollem Einsatz, aller Kraft und Engagement und setzen sich für die berechtigten Interessen der ca. 450.00 Mitarbeitenden in der Diakonie ein. Wir wissen, dass die Mitarbeitervertretungen als Gegenüber der Dienststellenleitung angesiedelt sind, also von der Wertigkeit die gleiche Bedeutung haben. Wir wissen aber aus Erfahrung auch, dass im Alltag die Situation oft eine andere ist: MAVen werden vor Ort respektlos behandelt, massiv unter Druck gesetzt, in der Ausübung der im MVG vorgegebenen Rechte gehindert. Die MAVen haben allerdings meist auch einen langen Atem und zeichnen sich durch Hartnäckigkeit, Kreativität und Durchhaltevermögen aus. Wir haben in den letzten Jahren bewiesen, dass wir Schritt für Schritt auf unserem Weg

vorangehen und vorankommen, wir lassen uns nicht abkoppeln vom Öffentlichen Dienst, dem TVöD als Leitwährung: Ende 2008 die Übernahme des TVöD in die AVR, Herbst 2010 die Bettel-Demo in Herrenberg und die dadurch er-

kämpfte Tarifautomatik. Mit unseren Kollegen und Kolleginnen vor Ort, die mit uns für unsere Anliegen eintreten und kämpfen bilden wir eine starke Basis. Diese Mächtigkeit ist unser Pfund. Indem wir mit den Kolleginnen und Kollegen über persönliche Gespräche, Team-Besprechungen, Mitarbeiterversammlungen ... weiter diese intensiven Kontakte haben, erhalten wir uns dieses Netzwerk. Mit diesem weit gespannten Netz sind wir ein massives Gegenüber für unsere Arbeitgeber. Diesen starken Rückhalt brauchen wir. Von dieser Basis der Mitarbeitervertretungen wird der AGMAV-Vorstand gewählt als Stufenvertretung. Die 16 Vorstandsmitglieder können mit euch und mit diesem starken Netz als Rückhalt die Vertretung auf Württemberger Ebene ausüben. So sind wir in der Lage, Lösungen für Probleme zu finden. So können wir mit unserer Arbeit der Interessenvertretung unsere Arbeitsbedingungen gestalten und Einfluss auf die sozialpolitischen Entwicklungen nehmen. Schritt für Schritt! Gemeinsam! Mit Hartnäckigkeit und langem Atem!

Für die anstehenden Wahlen in 2012 brauchen wir euch wieder, euch und eure Kolleginnen und Kollegen: die, die sich zur Wahl stellen und die vielen, die diese wählen. Eine große Kandidatenzahl und eine hohe Wahlbeteiligung sind ein mächtiges Signal, dass wir alle diese Interessenvertretung unterstützen, hinter ihr stehen und mit dieser mitgehen. Starke und selbstbewusste MAVen und Mitarbeitende sind dabei, für ihre Interessen einzustehen, diese zu fordern und zu erkämpfen. WIR sind Diakonie!



## „Wahlkalender“ für die Mitarbeitervertretungswahl nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz – förmliches Wahlverfahren

Die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Württemberg endet am 30.04.2012. Wurde die Mitarbeitervertretung nach dem 01.05.2011 komplett neu gewählt, müssen keine Neuwahlen durchgeführt werden und die amtierende MAV bleibt bis zum 30.04.2016 im Amt.

Wahlen sind immer ein formaler Akt. Um keine Fehler zu machen und damit einen Grund für eine Wahlanfechtung zu liefern, ist es notwendig, Fristen und Termine einzuhalten.

Wir stellen Euch und Eurem Wahlvorstand deshalb eine beispielhafte Terminplanung für die Mitarbeitervertretungswahlen 2012 zur Verfügung.

Diese gibt in Form einer Checkliste die wichtigsten zu erledigenden Aufgaben und zu beachtenden Fristen an. Daneben wird für den gewählten Wahltag der Zeitplan dargestellt und der Wahlvorstand kann für den konkreten Wahltermin in Eurer Einrichtung die jeweiligen Termine eintragen.



den Gegebenheiten in der Einrichtung anzupassen, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung. Das Muster dazu auf Seite 16.



Aufgabe des Wahlvorstandes ist die Festlegung des Wahltermins und die Vorbereitung der Wahlen. Eine Abstimmung des Wahltermins zwischen Wahlvorstand und MAV ist sinnvoll. Anhand des „Wahlkalenders“ kann der Wahlvorstand die Termine für die Wahl- und Wahlvorbereitung berechnen. Die Amtszeit der neuen MAV beginnt am 01.05.2012 („Tag der Arbeit“) bzw. nach Rechtskraft der Wahl, sofern die „alte“ MAV nicht vorher geschlossen zurück tritt. Eine Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung. Damit die neu gewählte MAV ihr Amt an diesem Termin antreten kann, empfiehlt es sich daher, den Wahltermin nicht zu spät anzusetzen, vor allem auch, da 2012 im April Osterferien sind.

Für einen guten Start der neuen MAV ist es wichtig, dass bei der Dienstplanung schon bekannt ist, wer von den Kolleginnen und Kollegen zukünftig in der MAV ist und neu gewählte MAV-Mitglieder sich frühzeitig zu MVG-Einführungs-Fortbildungen (siehe Fortbildungsheft), die ab Mai 2012 anlaufen, anmelden können.

*Ursel Spannagel*

Die Aufgabe der amtierenden MAV bei den Neuwahlen besteht lediglich in der Benennung eines Wahlvorstandes. Eine Benennung im November oder Dezember 2011 ist sinnvoll. Dann können die Mitglieder des Wahlvorstandes am Fachtag für Wahlvorstände, den die AGMAV am 11. Januar und 18.01.2012 jeweils in Stuttgart anbietet, teilnehmen.

Um den § 8 MVG, der die Zusammensetzung der MAV nach Religionszugehörigkeit regelt,

**Linktipp:**  
Auf unserer Webseite  
[www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)  
haben wir als Excel-Datei  
zum Herunterladen den automatisierten  
Wahlkalender eingestellt.

## Wahlkalender

Ereignisse / Aufgaben	Fristen	Rechts- grundlagen	Termine	Termin in der DS
<b>Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung</b>		§ 15 Abs. 2 MVG	<b>Montag, 30.04.12</b>	
MAV benennt Wahlvorstand	spätestens 3 Monate vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen MAV	§ 2 Abs. 1 Wahlordnung (WO) zum MVG	spätestens Di. 31.01.12, möglichst aber früher	
Konstituierung des Wahlvorstandes, Wahl von Vorsitz und Schriftführer/in	binnen 3 Tagen nach seiner Ernennung	§ 3 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Fr. 03.02.12	
Wahlvorstand erstellt die Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeitenden	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	<b>Terminbeispiel für Wahl am Mo. 02.04.12</b> spätestens Mo. 20.02.12	
Festsetzung des Wahltermins	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 5 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 20.02.12	
Erlass des Wahlausschreibens,	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 5 Abs. 1 und 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 20.02.12	
Beginn Auslage /Aushang der Wählerliste und der Liste der Wählbaren, (zeitgleich mit Erlass des Wahlausschreibens)	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 20.02.12	
Einspruch gegen die Wähler/innenlisten	Frist von einer Woche nach Auslegung der Wähler/innenlisten	§ 4 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 27.02.12	
Einreichung der Wahlvorschläge	binnen zwei Wochen nach der Bekanntgabe oder Zugang des Wahlausschreibens	§ 6 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 05.03.12	
Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlags	spätestens eine Woche vor der Wahl	§ 7 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo.26.03.12	
Antrag auf Briefwahlunterlagen	eine Woche vor der Wahl	§ 9 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 26.03.12	
Durchführung der Wahl		§ 8 WO zum MVG	Mo. 02.04.12	
Feststellung des Wahlergebnisses	unmittelbar nach Abschluss der Wahl	§ 10 Abs. 1 WO zum MVG	Mo. 02.04.12	
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Niederschrift	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 02.04.12	
Benachrichtigung der gewählten Bewerber/innen	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 02.04.12	
Möglichkeit, die Wahl abzulehnen	innerhalb von einer Woche nach Benachrichtigung	§ 11 WO zum MVG	spätestens Mo. 09.04.12	
Möglichkeit zur Wahlanfechtung	innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl	§ 14 MVG	spätestens Mo. 16.04.12	
Einberufung der konstituierenden Sitzung	binnen einer Woche nach Rechtskraft der Wahl	§ 24 MVG	spätestens Mo. 23.04.12	

# Wahlkalender

Ereignisse / Aufgaben	Fristen	Rechts- grundlagen	Termine	Termin in der DS
<b>Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung</b>		§ 15 Abs. 2 MVG	<b>Montag, 30.04.12</b>	
MAV benennt Wahlvorstand	spätestens 3 Monate vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen MAV	§ 2 Abs. 1 Wahlordnung (WO) zum MVG	spätestens Di. 31.01.12, möglichst aber früher	
Konstituierung des Wahlvorstandes, Wahl von Vorsitz und Schriftführer/in	binnen 3 Tagen nach seiner Ernennung	§ 3 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Fr. 03.02.12	
Wahlvorstand erstellt die Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeitenden	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	<b>Terminbeispiel für Wahl am Mo. 26.03.12</b>	
			spätestens Mo. 13.02.12	
Festsetzung des Wahltermins	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 5 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 13.02.12	
Erlass des Wahlausschreibens,	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 5 Abs. 1 und 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 13.02.12	
Beginn Auslage /Aushang der Wählerliste und der Liste der Wählbaren, (zeitgleich mit Erlass des Wahlausschreibens)	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 13.02.12	
Einspruch gegen die Wähler/innenlisten	Frist von einer Woche nach Auslegung der Wähler/innenlisten	§ 4 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 20.02.12	
Einreichung der Wahlvorschläge	binnen zwei Wochen nach der Bekanntgabe oder Zugang des Wahlausschreibens	§ 6 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 27.02.12	
Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlags	spätestens eine Woche vor der Wahl	§ 7 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 19.03.12	
Antrag auf Briefwahlunterlagen	eine Woche vor der Wahl	§ 9 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 19.03.12	
Durchführung der Wahl		§ 8 WO zum MVG	Mo. 26.03.12	
Feststellung des Wahlergebnisses	unmittelbar nach Abschluss der Wahl	§ 10 Abs. 1 WO zum MVG	Mo. 26.03.12	
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Niederschrift	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 26.03.12	
Benachrichtigung der gewählten Bewerber/innen	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 26.03.12	
Möglichkeit, die Wahl abzulehnen	innerhalb von einer Woche nach Benachrichtigung	§ 11 WO zum MVG	spätestens Mo. 02.04.12	
Möglichkeit zur Wahlanfechtung	innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl	§ 14 MVG	spätestens Mo. 09.04.12	
Einberufung der konstituierenden Sitzung	binnen einer Woche nach Rechtskraft der Wahl	§ 24 MVG	spätestens Mo. 16.04.12	
<b>Amtsantritt der neuen MAV</b>		§ 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 MVG	<b>Di 01.05.2012</b>	

## Musterdienstvereinbarung zu § 8 MVG

Dienstvereinbarung

Zwischen

der Einrichtung  
vertreten durch den Vorstand

und

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung  
vertreten durch die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung



wird die folgende Vereinbarung geschlossen:

Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung gemäß § 8 MVG der Evangelischen Landeskirche Württemberg

Die Einschränkung der Wählbarkeit nach § 8 Absatz 2 Satz 1 MVG Württ. wird nicht angewandt. Durch diese Vereinbarung wird § 10 MVG Württ. (Wählbarkeit) nicht berührt.

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Dauer der Amtsperiode.

Die Dienstvereinbarung hat keine Nachwirkung über diesen Termin hinaus.

Ort, Datum

.....  
für die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung

.....  
für die Einrichtungsleitung



## Wahlaufruf des AK Gleichstellung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Arbeitskreis Gleichstellung liegt uns natürlich die Gleichstellung von Frauen und Männern besonders am Herzen!

Die MAVen und damit auch die AGMAV sind in den letzten Jahren einige wichtige Schritte in Richtung einer effektiveren Gleichstellungspolitik gegangen.

So ist es gut und Eurem Engagement zu verdanken, dass im aktuellen AGMAV-Vorstand gleichviel Frauen und Männer vertreten sind. Es ist ebenfalls erfreulich, dass in sehr vielen MAVen Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit aufgenommen haben und gemeinsam mit dem gesamten Gremium ans Werk gehen. Darüber hinaus finden im AK Gleichstellung und in Fachvollversammlungen der Austausch und die Vernetzung zu Themen der Gleichstellung statt.

Und doch bleibt in diakonischen Einrichtungen immer noch viel zu tun!

Nach wie vor sind Frauen auch an ihrem diakonischen Arbeitsplatz nicht gleichberechtigt: Frauentätigkeiten – wie z.B. in der Hauswirtschaft sind in den Einzelgruppenplänen der AVR gegenüber vergleichbaren Männertätigkeiten z.B. in der Hausmeisterei und Technik eindeutig diskriminiert, sprich schlechter bezahlt.

Durch die Gründung von Service-GmbHen hat sich die Situation in den letzten Jahren für diese Bereiche sogar noch weiter verschlechtert.

Frauen sind weiterhin in Funktions- und Leitungsstellen nicht entsprechend ihrer Anzahl, Qualifikationen und Fähigkeiten vertreten. Und dies obwohl in den sozialen Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Diakonie die Frauen mehr als siebzig Prozent der Belegschaften stellen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist noch immer schwierig und obliegt überwiegend dem Organisationstalent von Frauen. Männer halten diese Schwierigkeiten weiter

davon ab, ihre Familienpflichten wahr zu nehmen.

*„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“.*

Der §35 Abs.3e verpflichtet also die MAVen, sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen. Das bedeutet heutzutage immer noch in erster Linie, die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz zu beseitigen. Es bedeutet aber auch, in den MAVen die Themen Frauenförderung, Gleichstellung und Gender – Mainstreaming zu verankern.

**Darum möchten wir dazu aufrufen, sowohl zur Wahl zu gehen, als auch zu kandidieren.**

Es ist wichtig, dass MAV – Mitglieder ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz ansprechen und ermuntern, sich gemeinsam für ihre Interessen einzusetzen.

Es ist unerlässlich, dass auch in der MAV selber, immer wieder die zentrale Bedeutung von Gleichstellung in den Mittelpunkt der alltäglichen Arbeit rückt.

Und es ist richtig, dass beide Geschlechter entsprechend ihres Anteils in den Belegschaften auch in den MAVen vertreten sind.

Wenn wir als MAVen – völlig zu Recht – von der Dienstgeberseite verlangen, dass Frauen in allen Bereichen und Ebenen gleichberechtigt und gleichermaßen vertreten sein sollen, dann stehen wir auch in der Pflicht, dies in den Mitarbeiter/innenvertretungen umzusetzen.

**Liebe Frauen und Männer,  
sorgt mit dafür,  
dass die MAV-Wahlen 2012 zu einem  
Erfolg in Sachen Interessensvertretung  
und damit auch  
für Gleichstellung von Frauen und  
Männern werden.**

**Geht zur Wahl!**

**Kandidiert für die MAV!**



## Lehrkräfte in die MAVen und in den AGMAV Vorstand!

Im Frühjahr 2012 werden die MAVen neu gewählt, eine gute Chance wieder engagierte Kolleginnen und Kollegen in eure Gremien zu bringen. Für uns als AK Lehrkräfte ist es wichtig, dass in allen Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen, Lehrkräfte in die MAV gewählt werden. Es zeigt sich in der Beratung immer wieder, dass die Frage- und Problemstellungen aus dem schulischen Bereich für „Nichtlehrkräfte“ in der MAV schwer nachzuvollziehen sind.

Macht Wahlwerbung, redet mit euren Kolleginnen und Kollegen, ermuntert sie zur Kandidatur und bitte, macht vor der Schule nicht halt.

Wir im AKL freuen uns sehr auf neue Kolleginnen und Kollegen aus den Einrichtungen. Unsere nächste Sitzung ist so terminiert, dass neu gewählte Lehrkräfte teilnehmen können. Merkt euch den Termin vor und schickt die Kolleginnen am 19. Juni zum AKL nach Reutlingen in die Oberlinschule in der Bruderhaus Diakonie.

An diesem Termin werden auch wieder die Sprecherinnen und Sprecher des Arbeitskreises neu gewählt. Wir freuen uns auch da über jede Kandidatur.

Außerdem wollen wir aus dem AK eine Kandidatin/ einen

Kandidaten für die Wahl zum AGMAV Vorstand benennen und unterstützen. Auch hier gilt: Im AGMAV Vorstand sollten möglichst alle Berufsgruppen vertreten sein, auch die Lehrkräfte.

*Für den AK Lehrkräfte  
Pia Hafner*

## JAV gleich mit.

Mit der MAV Wahl im Frühjahr 2011 bietet es sich an, die JAV Wahlen gleich mit zu organisieren. Insbesondere natürlich für die Einrichtungen, die zwar die Voraussetzungen erfüllen aber bisher noch keine JAV in der Einrichtung gewählt haben.

### **Geringer Aufwand, große Wirkung.**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist eine Bereicherung für die MAV Arbeit. Die meist jungen Kolleginnen oder Kollegen bringen neue Sichtweisen, andere Blickwinkel und oft auch gute kreative Ideen in die MAV Arbeit ein.

Die JAV ist eine Entlastung für die Mitarbeitervertretung. Die Anliegen, Beschwerden oder Konflikte der Mitarbeitenden in Ausbildung gehen häufig zunächst an die JAV, die mit Verständnis und Betroffenheit die Themen aufnimmt, bearbeitet und oft auch schon mit Lösungsideen in die MAV Arbeit einbringen kann.

Die JAV ist die künftige MAV. Nicht wenige ehemals Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen kandidieren später bei den MAV Wahlen. Das ist ein guter Nebeneffekt. So

können schon im Laufe der Amtszeit motivierte und engagierte Kandidatinnen für die nächsten MAV Wahlen wachsen.

Es ist eine wichtige Aufgabe, die Ausbildungsbedingungen vor Ort so zu gestalten, dass eine gute und qualifizierte Ausbildung möglich ist.

Unsere Berufe dürfen nicht weiter an Attraktivität verlie-

ren. Gemeinsam als MAV und JAV gelingt das besser, deshalb JAV gleich mitwählen. Wenn ihr Fragen habt rund um die JAV, könnt ihr euch gerne an uns wenden.

Jochen.Duerr@sonnenhof-sha.de oder  
sonja.gathmann@wfb-leonberg.de

Wir begleiten den Arbeitskreis der JAVen und schulen die JAVen für ihre Aufgaben.

*Sonja Gathmann*



*In jährlichen Schulungen erhalten die JAVen Rüstzeug für ihre Aufgaben*

## So werden Mitarbeitende zu Interessenvertreterinnen / Interessenvertretern

Ein Ziel von Mitarbeitervertretungs-Arbeit ist es, viele Menschen zusammen zu bringen, damit sie handlungsmächtig werden und gemeinsam Probleme in der Dienststelle und / oder darüber hinaus in der Einrichtung lösen können. (Vgl. § 35 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG): [...] Förderung der „beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der“ Mitarbeitenden [...]) Das ist nicht nur originärer Teil des Selbstverständnisses aus der Dienstgemeinschaft, auf der der Dritte Weg fußt und damit Pflicht für Dienstgeber wie Dienstnehmer. Es wird mit einer guten MAV-Arbeit auch das Ziel verfolgt, die diakonische Trägerorganisation zu stärken, indem mehr Personen aktiviert werden und sich in das ‚Leben‘ der Organisation einbringen. MAV-Arbeit als tätiges Mitwirken am diakonischen Arbeitsalltag und Auftrag ist geprägt von den Werten wie Liebe, Gerechtigkeit und demokratischer Teilhabe; grundlegend ist weiterhin der Respekt für das Gegenüber. Das ist Teil des kirchlichen Auftrags an ihre Diakonie, nämlich die Verkündigungsarbeit durch die Tat.

### Auseinandersetzung mit „Macht“

Da das vorrangige Ziel von MAV-Arbeit ist, Menschen und Organisationen so handlungsmächtig zu machen, dass sie Probleme in der Dienststelle / Einrichtung wirkungsvoll lösen können, ist für MAV-Arbeit die Auseinandersetzung mit dem Verständnis und der Bedeutung von Macht grundlegend. Das Verständnis von „Macht“ ist vielfach verkürzt und negativ. Wir verstehen Macht hingegen als etwas Notwendiges, damit unsere wichtigen Werte von Mitbestimmung, Mitberatung, Mitgefühl, Gerechtigkeit und Fairness ihre Wirkung in unserer Arbeitsrealität entfalten können. Macht zeigt sich in unserer Gesellschaft vor allem in zwei Formen: in Form von Geld und in Form von organisierten Menschen.

Wenn z.B. der Chef einer großen Firma den Bürgermeister einer Stadt sprechen will, ist es wahrscheinlich, dass der Bürgermeister ihn empfangen und fragen wird, wie die Stadt seiner Firma gegenüber hilfreich sein könnte. Der Chef der Firma symbolisiert die Macht des großen Geldes. Wenn dagegen ein Arbeitslo-



### „Ich bin handlungsfähig.“

So lautet das Mantra unseres neuen Kollegen in der Geschäftsstelle der AGMAV, Jochen Häussermann-Schuler.

Im Juli dieses Jahres hat er seine neue Tätigkeit in der AGMAV aufgenommen. Nicht ganz unbekannt dürfte er auch alle denen sein, die in den vergangenen Jahren den Strategieprozess zur Fragestellung „Flächentarifvertrag“ verfolgt haben. Als externer Berater hat er den AGMAV Vorstand in seinem Ringen um innen- und außenorientierte Strukturveränderungen beratend begleitet.

Damals war er noch in einer renommierten Unternehmensberatung angestellt. Sein Herz schlug aber schon damals für unsere Sache und so war es für Jochen H-S nur eine kurze Entscheidungsfrage, sich auf die ausgeschriebene Stelle bei der AGMAV zu bewerben.

Mit seinem akademischen Hintergrund als Kultur – und Soziologiewissenschaftler und jahrelanger Erfahrung in systemischer und professioneller Gesprächsführung in der Beratung von Wirtschaftsunternehmen haben wir in ihm einen engagierten Mitstreiter und Querdenker gewonnen, der insbesondere die Mitarbeitervertretungen vor Ort in der politischen Auseinandersetzung beratend begleiten wird.

ser, eine Obdachlose, ein älterer Mensch oder eine Migrantin den Bürgermeister sprechen wollen, werden sie vermutlich kaum eine Chance haben, ihr Anliegen persönlich vorzutragen, geschweige denn, dass es ernsthafte

Bemühungen geben wird, dieses (Einzel-) Problem zu lösen. Wenn aber 100 oder mehr Menschen mit dem gleichen Anliegen ein Treffen mit dem/der BürgermeisterIn haben wollen, wird es wahrscheinlicher, dass sie Gehör finden, denn sie repräsentieren „Macht“ in der Form von vielen Menschen / WählerInnen. Deshalb arbeiten die örtlichen MAVen und die AGMAV mit dem Prinzip der Stufenvertretung daran, möglichst viele Menschen zu aktivieren und zu beteiligen, damit gemeinsam Lösungen für Probleme der Dienststelle oder auch für die gesamte Diakonie in Württemberg erreicht werden können.

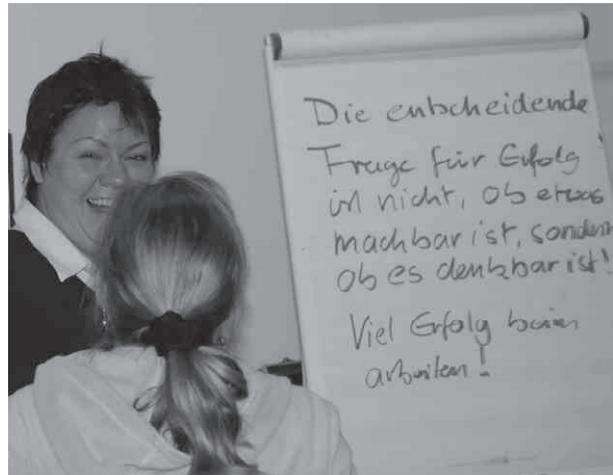
In Zukunft werden wir diese Arbeit ausweiten und eventuell auch noch ganz anders wie gewohnt anpacken, um unseren Teil der Arbeit in den Einrichtungen pflichtgemäß zu erfüllen. Wir nennen das Durchsetzungsarbeit.

### Drei Schritte im Prozess der politischen Durchsetzung

#### Der Prozess beginnt mit Zuhören:

Möglichst vielen Menschen / Mitarbeitenden einer Dienststelle / Einrichtung soll zugehört werden, um herauszufinden was Ihre Anliegen sind und was sie wirklich bewegt, welche Probleme sie sehen und welche Ideen und Visionen sie haben? Dieses „Zuhören“ kann einmal durch persönliche Gespräche (Eins-zu-Eins-Gespräche) mit möglichst vielen Menschen aus dieser Dienststelle erfolgen. Dafür sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) ausdrücklich (in § 28) das Aufsuchen am Arbeitsplatz und Sprechstunden vor. Zum Anderen erfolgt „Zuhören“ durch Gespräche in kleinen Teams/Gruppen (aus der Arbeitsorganisation vor Ort) und in Gremien (wie z.B. Mitarbeitendenversammlung, Regionalversammlungen der AGMAV), die es bereits gibt. In beiden Fällen kommt es darauf an, die Menschen „offen“ zu fragen, wie erleben Sie Ihre Arbeitsrealität? Welche Probleme und Ärgernisse sehen Sie? Was könnte Ihr Leben in dieser Dienststelle / Einrichtung, in der Diakonie in Württemberg insgesamt verbessern? Was würden Sie gerne ändern? Am Ende eines solchen Zuhör-Prozesses, der durchaus länger dauern kann und sich auch wiederholt, werden alle Interessierte zu einer Versammlung eingeladen. Dort werden die Ergebnisse vorgestellt, diskutiert und demokratisch entschieden, welches die wichtigsten Probleme sind. Die Mitarbeitenden werden eingeladen, sich in der örtlichen MAV /

den AGMAV-Gremien zu engagieren, die dann für die Lösung dieser Probleme arbeiten. Warum ist dieser erste Schritt des Zuhörens so besonders wichtig für den Prozess der Durchsetzung? Menschen werden aktiv und engagieren sich vor allem dann für die Lösung von Problemen, wenn es um Probleme und Visionen geht, die sie selber teilen und für wichtig halten. Außerdem bilden die vielen persönlichen Gespräche, die in dieser Phase geführt werden die Basis für eine zukünftige, gute Zusammenarbeit: wo persönliche Verbindungen entstehen, wächst Vertrauen, und Respekt bei aller Verschiedenheit!



**Im zweiten Schritt der Durchsetzung werden Nachforschungen angestellt und kreative Ideen ersonnen**, um verschiedene Lösungen zu den priorisierten Problemen und Visionen zu eröffnen. Öfter findet man bei diesen Erkundungen erfolgreiche Lösungsmodelle in anderen Einrichtungen, die auf die eigene Lage übertragen werden können. In diesem Prozess wird man auch andere Gruppen und Personen identifizieren können, für die die Lösung dieses Problems ebenso wichtig ist und die für die Zusammenarbeit zu gewinnen sind. Außerdem können dabei weitere wichtige Schlüsselpersonen aus anderen Unternehmensbereichen oder verfassten Gremien, bei der örtlichen Politik und Verwaltung oder anderen wichtigen Institutionen/ Gremien (etwa unserer Stufenvertretung oder auch bei unserer Gewerkschaft ver.di) entdeckt werden, die als Bündnispartner zur Problemlösung hilfreich sein können.

#### Der dritte Schritt ist die Lösung der Probleme!

Wenn die Aktiven, die freiwillig und professionell Tätigen, die notwendigen Mittel und Fähig-

keiten haben, um die Probleme selber lösen zu können, sprechen wir von Selbsthilfe-Lösungen. Manchmal reichen diese Fähigkeiten und Mittel jedoch nicht aus und die Verbands- oder Kirchen-Politik, Vertreterinnen und Vertreter der Synode (des Kirchenparlamentes), des Diakonischen Werkes oder Ev. Oberkirchenrates oder andere machtvolle Einflusskräfte (wie die örtliche Presse oder sonstige Aufsichtsgremien) werden gebraucht, um etwas bewegen zu können. Die aktiven Mitarbeitenden können sich mit diesen Schlüsselpersonen in großen öffentlichen Versammlungen oder in kleineren Verhandlungsrunden treffen. Leitungskräfte und Entscheider aus den Einrichtungen sind in der Regel eher bereit die Forderungen von Mitarbeitenden ernst zu nehmen, wenn sie die Stärke, die Einigkeit und die „Macht“ der Betroffenen persönlich in einer großen Versammlung erfahren, als wenn nur ein paar VertreterInnen sich mit ihnen in einer kleinen Gesprächsrunde treffen.

Über die Erfolge unserer bisherigen Arbeit werden wir in einer Schwerpunkt-Ausgabe der „Wir!“ im ersten Halbjahr 2012 berichten.

Wichtige Prinzipien der Durchsetzungsarbeit Eigeninteresse und persönliche Beziehungen sind der Schlüssel zur Aktivierung! Eine grundlegende Prämisse in der Durchsetzungsarbeit ist, dass Menschen sich dann in ihrer Dienststelle / in ihrer Einrichtung oder in anderen Gremien unserer Stufenvertretung engagieren, wenn zwei Voraussetzungen gegeben sind: Eigeninteresse und persönliche Beziehungen. Wenn es unser Ziel ist, mehr Menschen für eine aktive Mitarbeit in ihrer Einrichtung / ihrer Dienststelle zu gewinnen, dann müssen wir zunächst zuhören, was ihre Anliegen, ihre Visionen, was ihre Eigeninteressen sind. Zur gleichen Zeit ist es wichtig, dass wir persönliche Verbindungen zu den Menschen aufbauen, die geprägt sind von Vertrauen und Respekt. Das ist der Grund, warum die „Eins-zu-Eins“-Besuche bei den Mitarbeitenden durch die gewählten Vertreterinnen und Vertreter den Beginn jedes Durchsetzungs-Prozesses markieren und das Fundament für die weitere Arbeit legen. Solche Besuche sind die wirkungsvollste Methode um die Eigeninteressen des Menschen kennen zu lernen und damit die Basis für eine respektvolle, persönliche Beziehung und Zusammenarbeit zu legen.

Handeln mit und nicht für die Menschen Anders als im traditionellen Verständnis von Interessenvertretungs-, Gewerkschafts- oder auch Sozialarbeit, legt Durchsetzungsarbeit den Schwerpunkt darauf, etwas zusammen mit den Menschen und nicht etwas für sie zu tun. Wenn wir etwas für Menschen tun, dann machen wir sie oft abhängig von uns und nehmen ihnen die Chance, ihre eigenen Fähigkeiten und Talente zu entdecken und zu nutzen. Wenn wir Dinge mit den Menschen tun, dann sehen wir sie an als Menschen mit einem wertvollen Erfahrungsschatz, mit Gaben und Talenten, die sie an ihrem Arbeitsplatz, in ihrer Dienststelle, in ihrer Einrichtung einbringen können. Durchsetzungsarbeit legt den Schwerpunkt darauf, Menschen/ Mitarbeitende zu aktiv Beteiligten in allen drei Phasen des Problemlösungsprozesses zu machen:

1. beim Zuhören und beim Mitwirken am Entscheidungs- und Priorisierungsprozess,
2. bei den Nachforschungen und kreativen Erkundungen zu den Lösungsmöglichkeiten und
3. bei der Verhandlung mit denen, die die Probleme lösen können – sei es aus der Leitung, Politik, der Verwaltung aus dem Verband oder einer anderen Institution.

Die Unterstützung zum Aufbau und der Stärkung von ehrenamtlich geleiteter, auf Dauer angelegter Selbstorganisation – sprich bei der MAV-Arbeit

Durchsetzungsarbeit legt einen Schwerpunkt auf den Aufbau von dauerhaft starken Mitarbeitervertretungen (= Mitarbeitendenorganisationen), die in der Lage sind, eine breite Palette von Problemen zu lösen. Die Selbstorganisation ist wichtig, um nachhaltig und dauerhaft Wirkungen zu erzielen und demokratische Teilhabe und Mitbestimmung zu verwirklichen. Hierzu gibt es seit Jahren unsere bewährten Fortbildungen für MAV-Mitglieder, verschiedenste Formen der Beratungstage und des fachlichen Austausches als auch die juristische Beratung. Das heißt, selbstverständlich beraten und unterstützen hierbei der AGMAV-Vorstand und die Geschäftsstelle.

*Jochen Häussermann-Schuler  
AGMAV-Referent*

## Besondere Schutzrechte für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen

Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 ist die Mitarbeitervertretung das von den wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählte Organ, das ihm durch das MVG zugewiesene Aufgaben wahrnimmt. Die Mitarbeitervertretung ist somit Interessenorgan der Arbeitnehmerschaft und hat sich als solches umfassend für die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Die ordnungsgemäße Erfüllung dieser Aufgaben erfordert von der Mitarbeitervertretung zwangsläufig in bestimmten Angelegenheiten die Einnahme von Gegenpositionen zu den Interessen der Dienststellenleitung.

Damit die Mitglieder der MAV ihre Aufgaben und ihr Amt in diesem Interessengegensatz ungestört und ungehindert wahrnehmen können und ihre Unabhängigkeit gewährleistet ist, stehen ihnen besondere Schutzrechte nach § 21 MVG zu. Darüber hinaus soll die MAV für die Dauer ihrer Amtszeit nach Möglichkeit in der gewählten Zusammensetzung erhalten bleiben und damit eine Stetigkeit der Aufgabenwahrnehmung garantiert werden.

**Daher wird den MAV-Mitgliedern nach § 21 MVG ein besonderer Schutz vor Versetzung, Abordnung oder Kündigung gewährt.**

- **Schutz vor Versetzung oder Abordnung**  
Mitglieder der MAV können nach § 21 Abs. 1 MVG nur versetzt oder abgeordnet werden,

- **wenn das betroffene MAV-Mitglied zustimmt**

oder

- **wenn die Maßnahme aus wichtigen dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der MAV unvermeidbar ist und die MAV zustimmt.**

→ **Schutz vor Kündigung**

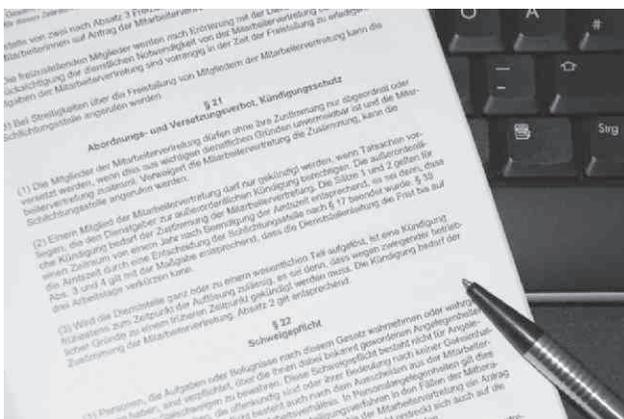
Nach § 21 Abs. 2 MVG ist die ordentliche Kündigung von MAV-Mitgliedern generell ausgeschlossen. **Einem MAV-Mitglied darf also nicht ordentlich gekündigt werden.**

Eine Ausnahme besteht nur bei Auflösung der ganzen Dienststelle oder eines wesentlichen Teiles. **Dies bedarf der Zustimmung der MAV nach § 21 Abs. 3 Satz 2 MVG.**

Von diesem Sonderfall abgesehen, kommt gegenüber MAV-Mitgliedern nur eine **außerordentliche Kündigung** in Betracht. Diese ist nur möglich bei schwerer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, so dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Dienstgeber nicht mehr zuzumuten ist. **Der Dienstgeber kann eine außerordentliche Kündigung gegenüber einem MAV-Mitglied allerdings nur aussprechen, wenn die MAV der Kündigung zugestimmt hat (§ 21 Abs. 2 Satz 2 MVG).**

Dieser besondere Kündigungsschutz endet ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit als Mitglied der MAV.

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin der AGMAV*



## AGMAV klagt gegen das Diakonische Werk der EKD

Nach Meinung des AGMAV Vorstandes ist die einseitige Änderung der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des diakonischen Werks der EKD (Bundes AK) rechtswidrig erfolgt. Das Diakonische Werk maß sich damit an, eine Entscheidung zu treffen, die nur der Kirche selbst zusteht.

Dass die Vorstandsmitglieder der AGMAV Württemberg auf Beschluss der Diakonischen Konferenz nicht zur Kandidatur zur AK zugelassen wurden, bedeutet eine unzulässige Einmischung in die Rechte der Landeskirche und eine persönliche Benachteiligung der Vorstandsmitglieder. Der AGMAV-Vorstand hat daher beschlossen, gegen das Diakonische Werk zu klagen und hat den bekannten Kirchenrechtler Baumann-Czichon mit der Rechtsvertretung beauftragt.

**Am 25. Oktober 2011 wurde die Klageschrift beim zuständigen Amtsgericht in Stuttgart eingereicht.**

Juristisch betritt die AGMAV damit Neuland. Zum ersten Mal klagt ein Gremium, das Teil des Diakonischen Werks ist, gegen den Verband.

Rechtsanwalt Baumann-Czichon beruft sich auf die Teilrechtsfähigkeit der AGMAV und ihrer Vorstandsmitglieder.

Dazu schreibt Rechtsanwalt Baumann-Czichon: *„Die Rechtsfähigkeit der Klägerin ist weder gesetzlich noch anderweitig ausgeschlossen. Eine Teilrechtsfähigkeit zumindest im Sinne der Prozessrechtsfähigkeit ist gegeben. Durch das Kirchengesetz ist für die Klägerin eine (stabile) organisatorische Struktur gegeben. Das Kirchengesetz ersetzt die ansonsten bei Vereinen konstituierende Satzung. Das Kirchengesetz regelt die Zugehörigkeit zur Klägerin (Mitgliedschaft), sowie die Vertretung nach außen (Vorstand).“*

Wir sind der Meinung, dass das Diakonische Werk seine Befugnisse mit dem Ausschluss der AgmaV überschritten hat, weil, wie Rechtsanwalt Baumann – Czichon ausführt „(es) den Mitgliedern der Klägerin, nämlich den örtlichen Mitarbeitervertretungen obliegt, durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 a MVG Württ. dauerhaft festzulegen, ob die Einzelarbeitsverhältnisse sich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Württemberg oder –materiell- nach den AVR des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Deutschland, also nach den AVR des Beklagten, richten. Von der Möglichkeit, die AVR des Beklagten als verbindliche Vertragsgrundlage vorzusehen, haben zahlreiche Mitglieder der Klägerin Gebrauch gemacht. Eine solche Entscheidung konnten sie nur treffen, weil durch die

bis zum Sommer 2010 geltende Fassung der Ordnung der AK DW EKD des Beklagten ein hinreichender Einfluss der Klägerin und damit seiner Mitglieder auf die Lohnfindung gegeben war.“ Natürlich wollen wir weiterhin einen Tarifvertrag durchsetzen, das bedeutet aber nicht, dass eine Mitgliedschaft in der AK bis zum Erreichen dieses Ziels nicht möglich wäre. Auch dazu nimmt die Klageschrift Stellung: Baumann-Czichon stellt dazu in der Klageschrift fest: *„Immerhin ist aber anzuerkennen, dass die in der Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehene Mitwirkung der von den jeweiligen Gliedkirchlichen Diakonischen Werken benannten Sozialpartner einen gewissen Einfluss auf die Lohnfindung ermöglicht. Für den vorliegenden Rechtsstreit kommt es allein darauf an, dass mit dem Ausschluss der Klägerin von der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Beklagten, dessen satzungsgemäße Rechte ebenso wie die Grundrechte der von der Klägerin vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigt werden.“*

Ob das Gericht unserer Meinung folgt und wie in der Klage gefordert, zu einem Urteil kommt, „dass der Beklagte dazu zu verurteilen sei, die von der Klägerin zu benennenden Delegierten zur Delegiertenversammlung gemäß § 4 Abs. 1 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vom 7.6.2001 in der Fassung vom 15.6. 2010 zuzulassen (sei).“, das werden wir sehen.

Immerhin ist die Synode der EKD in Magdeburg wohl ebenfalls der Auffassung, dass es nicht Sache der Diakonischen Konferenz sei, zu entscheiden, wer in der Kommission die Interessen der Mitarbeiterseite vertritt, denn die Synode hat im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz beschlossen: (, dass ) „ In der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Dienstgeber aus den Diakonischen Werken der Gliedkirchen durch Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert sein. Bei der Entsendung soll die jeweilige Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken berücksichtigt werden.“

Allerdings darf bezweifelt werden, dass die Diakonische Konferenz ihren rechtswidrigen Beschluss ändert und die derzeitige Kommission auflöst. Sollte aber auch ein weltliches Gericht rechtskräftig feststellen, dass die Konferenz ihre Befugnisse überschritten hat, wird diese Konsequenz wohl nicht mehr zu vermeiden sein. Wir werden sehen!

Aktuelles aus der Beratungspraxis der AGMAV

## Leiharbeit und Personalgestellung in diakonischen Einrichtungen



Ein Schwerpunkt der Beratungsarbeit bildet derzeit die Frage der Zulässigkeit von Leiharbeit und Personalgestellung in diakonischen Einrichtungen.

### I. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in diakonischen Einrichtungen

#### 1. Dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus weltlichen (Tochter-)Unternehmen als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in diakonische Einrichtungen beschäftigt werden?

Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter unterliegt der **Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. a) MVG**, wenn sie derart in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert werden, dass sie zusammen mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit verwirklichen; auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber stehen, kommt es nicht an (BAG 27.7.93, BB 93, 2233; 18.4.89, NZA 89, 804, EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 75;).

Nach dem Beschluss des KGH.EKD vom 9.10.2006 (Az: II-0124/M35-06) ist die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, also der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeiter, mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar, da sie dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft widerspricht.

Das Instrument der Leiharbeit darf lediglich zur **Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs, z.B. infolge Urlaub, Krankheit oder bei kurzfristigem Spitzenbedarf**, eingesetzt werden.

Was unter „kurzzeitig“ zu verstehen ist, hat der KGH.EKD nicht definiert. Eine Beschäftigung für zwei Jahre hat er allerdings als zu lang angesehen. Die AGMAV hält eine Überbrückung

von bis zu drei Monaten für kurzzeitig und damit für zulässig.

#### Ergebnis:

**Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auch aus eigenen weltlichen Tochterunternehmen dürfen nicht auf Dauer in einer diakonischen Einrichtung als Ersatz für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Dies ist nur zur Überbrückung eines kurzzeitigen Bedarfs zulässig. Unseres Erachtens kann dies höchstens ein Zeitraum bis zu drei Monaten sein!**

Die MAV kann daher die Zustimmung zur Einstellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach § 41 Abs. 1 Buchst. a) MVG verweigern, da die Einstellung gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft verstößt.

#### 2. Keine Wahlberechtigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

Da Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter aus weltlichen Einrichtungen keinen Arbeitsvertrag mit der diakonischen Einrichtung haben, sind sie keine Mitarbeiter nach § 2 MVG sind, und daher dort auch **nicht wahlberechtigt**.

### II. Personalgestellung von und zu diakonischen Einrichtungen

Eine weitere Abwandlung zur Umgehung zwingenden Arbeitsrechts in der jeweiligen Einrichtung bildet die trägerübergreifende Personalgestellung entweder ausschließlich im Bereich der Diakonie oder in Verbindung mit eigenen weltlichen Tochterunternehmen.

#### 1. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 1 i.V.m. Anlage 1 AVR-Wü/I abgeschlossen wurde, in ein weltliches oder diakonisches Tochterunternehmen gestellt werden?

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten (siehe Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I).

Im Gegensatz zur Personalgestellung ist das Instrument der Gestellung in der Diakonie verankert und anerkannt als Vereinbarung zwischen Schwestern-, Bruder- oder Diakonenschaften mit einer diakonischen Einrichtung zur Besorgung bestimmter Aufgaben. Es handelt sich quasi um Arbeitnehmerüberlassungsverträge“ besonderer traditioneller Art (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 2 Rdnr. 7), die aus einer besonderen christlichen Haltung verbunden mit dem diakonischen Auftrag am Menschen, den Jesus Christus den jeweiligen Lebensgemeinschaften anvertraut hat, resultieren. Diese Gestellungen der Lebensgemeinschaften sind in der Regel auf Dauer angelegt. Als solche sind sie ausdrücklich in § 2 Abs. 2 MVG.Wü erwähnt.

Nach Auffassung der AGMAV verstößt die Arbeitnehmerüberlassung von „normalen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Grundlage von Arbeitsverträgen allerdings gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft und damit gegen eines der tragenden Grundprinzipien der Kirche und ihrer Diakonie und des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (siehe Präambel).

Nach den Ausführungen des KGH.EKD vom 9.10.2006 (Az: II-0124/M35-06) ist das Prinzip der Dienstgemeinschaft getragen vom Leitprinzip, wonach es sich um den kirchlichen Dienst handelt und dieser kirchliche Dienst durch den Auftrag bestimmt ist, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden; alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit; die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichten sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Dementsprechend besteht die Dienstgemeinschaft zwingend aus einer **einheitlichen Leitung der Dienststelle und einer einheitlichen Zuordnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben dieser Dienststelle aufgrund der zwischen diesen Mitarbeitern mit der Dienststelle geschlossenen Arbeitsverträge (siehe Beschluss des KGH.EKD aa0 Seite 8)**. Eben dieser Auftrag der Kirche in der Welt rechtfertigt, dass die kirchliche Verbundenheit nicht nur „vertikal“ zwischen Dienststellenleitung und Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, sondern ebenso horizontal unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich ihrerseits demselben Dienstherrn gegenüber verpflichtet und verbunden wissen. **Eine Dienststellenleitung und die im Anstellungsverhältnis mit der Dienststelle Beschäftigten bilden somit die Dienstgemeinschaft.**

Das Prinzip der Dienstgemeinschaft ist als Grundlage in jedem einzelnen Dienstvertrag enthalten. Nach § 1 Abs. 2 Teil 1 AVR-Wü/I bilden alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Dienstgemeinschaft. Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrages und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1 Abs. 4 Teil 1 AVR-Wü/I). Daher kann der Dienststellenleiter einen Mitarbeiter nicht einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts aus dieser Dienstgemeinschaft entsenden, schon gar nicht zu einem „weltlichen“ Dritten, bei dem dieses kirchlich-diakonische Erfordernis der Dienstgemeinschaft gar nicht erfüllt wird.

#### **Ergebnis:**

**Daher ist die Personalgestellung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu einem weltlichen oder diakonischen Tochterunternehmen nicht möglich.**

#### **2. Keine Wahlberechtigung von personalgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der MAV-Wahl**

##### **- Wahlberechtigung in der Einrichtung, mit der der Arbeitsvertrag geschlossen ist**

Da personalgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr in die Organisation der Dienststelle eingegliedert sind, mit der der Arbeitsvertrag geschlossen ist, und somit auch keine Zuständigkeit der MAV der bisherigen Dienststelle mehr gegeben ist, sind die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **nicht wahlberechtigt**.

##### **- Wahlberechtigung in der Einrichtung, in die sie personalgestellt sind**

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer diakonischen Einrichtung personalgestellt, sind sie **dort ebenfalls nicht wahlberechtigt**, da sie keinen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Einrichtung haben, in der sie eingesetzt sind, und sie daher keine Mitarbeiter nach § 2 MVG sind.

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin*

## Altenpflegerin siegt vor Europäischem Gerichtshof für Menschenrechte

**Sie hatte ihren Arbeitgeber wegen Betrugs angezeigt und wurde gekündigt.**

Der Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) urteilte im Juli dieses Jahres, dass Deutschland die Rechte der Mitarbeiterin zu wenig geschützt hatte. Brigitte Heinisch war als Altenpflegerin bei dem Berliner Altenpflegekonzern Vivantes beschäftigt. Das Unternehmen gehört dem Land Berlin.

Brigitte Heinisch hatte bereits 2004 ihren Arbeitgeber wegen schweren Betrugs angezeigt. Das Unternehmen würde eine Pflege versprechen, die sich „konsequent an der Würde des Menschen“ orientiert, tatsächlichen auf Grund dauernden Personalmangels aber eine gute Pflege nicht gewährleistet. „So werden Bewohner etwa nur einmal in der Woche geduscht und müssen stundenlang in ihren Exkrementen liegen“, ungelernete Studenten würden Medikamente ausgeben etc.

Die Staatsanwaltschaft hat nach ihrer Anzeige wegen Betrugs nicht weiter ermittelt. 2005 wurde die Anzeige jedoch mit als Begründung für eine fristlose Kündigung genutzt, weil Heinisch ihre Loyalitätspflicht verletzt hätte und das Unternehmen öffentlich in Misskredit bringen würde. Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung für gerechtfertigt. Sie habe den Betrugsvorwurf leichtfertig und ohne Präzisierung erhoben, der reine Hinweis auf Personalmangel würde dafür nicht ausreichen. Eine Loyalitätspflichtverletzung würde daher vorliegen. Die Beschwerde der Mitarbeiterin vor dem Bundesverfassungsgericht wurde ohne Begründung abgewiesen, sie zog vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und bekam dort recht. Das öffentliche Interesse an Informationen über mangelhafte Altenpflege ist höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitgebers an seinem guten Ruf. Die Kündigung hätte demnach vom LAG beanstandet werden müssen.

Brigitte Heinisch bekam ihren Arbeitsplatz nicht zurück, sie bekommt 10.000 € Schadensersatz, bezahlen muss dies die Bundesrepublik Deutschland.



Deutschland hinkt hier mit der Gesetzgebung weit hinterher, es sollten sich nun nicht die Alten- und Krankenpflegerinnen, die Erzieher und Lehrer aufmachen und ihre Arbeitgeber wegen den unzureichenden Zuständen reihenweise anzeigen. Mitarbeitende, die den Schritt in die Öffentlichkeit wagen, sind hier noch viel zu wenig geschützt.

Das Urteil ist eine deutliche Aufforderung an Politik und Gesetzgebung, Beschäftigte, die sich trauen Missstände oder kriminelle Machenschaften öffentlich zu machen, besser vor Kündigung und Druck zu schützen.

Die Fraktionen der Grünen und der SPD haben angekündigt, einen Gesetzentwurf vorzulegen, wir sind gespannt.

### Was ist der „Europäische Gerichtshof für Menschenrechte“?

Bei Wikipedia ist zu lesen: „Der **Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)**, gelegentlich auch **EuGHMR**) ist ein auf Grundlage der [Europäischen Menschenrechtskonvention](#) (EMRK) eingerichteter Gerichtshof mit Sitz im [französischen Straßburg](#), der Akte der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung in Bezug auf die Verletzung der Konvention in allen Unterzeichnerstaaten überprüft. Der EMRK sind alle 47 Mitglieder des [Europarats](#) beigetreten. Daher unterstehen mit Ausnahme von [Weißrussland](#) und dem [Vatikanstaat](#) sämtliche [europäische](#) Länder einschließlich [Russland](#), der [Türkei](#), [Zypern](#) und der drei Kaukasusrepubliken [Armenien](#), [Aserbaidschan](#) und [Georgien](#) der Jurisdiktion des EGMR. Jeder kann mit der Behauptung, von einem dieser Staaten in einem Recht aus der Konvention verletzt worden zu sein, den EGMR anrufen.

Präsident des Gerichtshofs ist seit dem 4. November 2011 der Brite [Sir Nicolas Bratza](#).“ Der EuGHMR ist nicht zu verwechseln mit dem **Europäischen Gerichtshof (EuGH)**, mit Sitz in [Luxemburg](#). Dieser ist das oberste [rechtsprechende](#) Organ der [Europäischen Union](#) (EU)!



Neues aus der Rechtsprechung:

## **EuGH bestätigt Recht auf freie Meinungsäußerung einer Altenpflegerin**

### **Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte bestätigt Recht auf freie Meinungsäußerung einer Altenpflegerin – Was bedeutet dies für die Beratungstätigkeit der Mitarbeitervertretungen?**

Mit seinem Urteil vom 21. Juli 2011 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte einer Beschwerde führenden Altenpflegerin aus Berlin eine Entschädigung zugesprochen, weil sie von ihrem Arbeitgeber fristlos gekündigt worden war. Die Altenpflegerin hatte gegen ihren Arbeitgeber Strafanzeige wegen Betruges gestellt und zudem anhand eines Flugblattes auf Pflegemissstände aufmerksam gemacht.

Dieses Urteil schlug auch im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie und hier insbesondere bei der Berufsgruppe der Altenpflegerinnen und Altenpfleger hohe Wellen und führte gegenüber den Mitarbeitervertretungen mehrfach zu Anfragen nach dem Motto: „Bei uns herrscht laufend akuter Personalmangel, das ist ein unhaltbarer Zustand – darf ich jetzt gegen den Arbeitgeber Strafanzeige erstatten?“

**Die Frage ist naheliegend – doch Vorsicht! So begrüßenswert das Urteil zweifellos ist, sollten Mitarbeitervertretungen - auch in Anbetracht bestehender Missstände in der Einrichtung – keinesfalls einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dazu raten, gegen ihren Dienstgeber Strafanzeige zu erstatten!**

Gemäß § 35 Abs. 1 MVG-Wü (Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung) hat die Mitarbeitervertretung die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Hierzu zählt jedoch nicht die Beratung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend, ob eine Strafanzeige gegen die Dienststellenleitung erstattet werden sollte oder nicht.

Die genannte Vorschrift geht vielmehr davon aus, dass sich die Mitarbeitervertretung (auch) der Probleme einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter annehmen soll und auf deren Veranlassung die (für berechtigt gehaltenen) Inte-

ressen der Betroffenen gegenüber der Dienststellenleitung vertritt.

Zudem soll die Mitarbeitervertretung insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern.

Aus den Inhalten dieser Aufzählung lässt sich erkennen, dass die Mitarbeitervertretung bei Anfragen von Seiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sämtliche Bemühungen auf eine Einigung innerhalb der Dienststelle richtet. In diesem Rahmen berät und unterstützt sie auch die einzelnen Anfragenden. Eine darüber hinaus gehende Beratung oder Beurteilung hinsichtlich der Erstattung einer Strafanzeige gegenüber einer Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der individualrechtlichen Folgen (bis hin zu einer möglichen außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages) kann nur von Seiten einer Rechtsanwältin bzw. eines Rechtsanwalts erfolgen.

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin der AGMAV*

## Protokoll der Vollversammlung vom 07.07.2011

Uli Maier, Vorsitzender der AGMAV, begrüßt die Anwesenden. Nach der Andacht von Jens Junginger, der Feststellung der Fomalia und dem beschlossenen Rederecht der Gäste, stellt Maier seinen Bericht zu den nachfolgenden Themenschwerpunkten vor.

**Geschäftsstelle:** Die Geschäftsstelle hat seit Juli einen neuen Referenten, Jochen Häussermann-Schuler (siehe Vorstellung in den Mitteilungen). Er wird verstärkt die Mitarbeitervertretungen vor Ort in der Durchsetzung ihrer Interessen unterstützen.

Zum Thema Leiharbeit konnte mit einer einstweiligen Anordnung durch die Schlichtung in einer Einrichtung klargestellt werden, dass die MAV zuständig ist für die „Einstellung“.

**NEUE ERGEBNISSE?** Es wird deutlich, dass sich immer wieder die Frage nach dem kirchlichen Rechtsweg stellt.

Die AVR-Württemberg ist in der Zwischenzeit online zugänglich über unsere Webseite [www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de). In der Tarifentwicklung wird sich die im Dezember 2010 erungene Tarifautomatik bewähren müssen.

Aus diesem ausgehandelten Kompromiss sind zum Thema Leistungsentgelt 2012 und 2013 noch Themen offen (Rettungsschirm, Gesundheitsschutz, Altersteilzeit).

Zur AVR-DW-EKD ist immer noch das Thema „Anwendung Öffnungsklauseln“ aktuell. Das DIAK Schwäbisch Hall ist ein Beispiel dafür, wie unter Umgehung eines regulären Betriebsübergangs in eine GmbH mit Anwendung AVR-DW-EKD ausgegründet wird, wie dabei Mitarbeitervertretung und Mitarbeitende unter Druck gesetzt werden. Unsere Kritik an Öffnungsklauseln und der Tarifgestaltung auf betrieblicher Ebene wird durch solche Vorgehensweisen bestätigt. Für alle Einrichtungen, die die AVR-DW-EKD anwenden gab es ein Anwendertreffen als Informations- und Austauschplattform.

Tarifpolitik ist natürlich immer auch Sozialpolitik. Ver.di hat den Versuch gestartet, die Wohlfahrtsverbände für eine Sozialpolitische Initiative zu gewinnen. Die Rückmeldung war schlecht, auch das Diakonische Werk Württemberg reagiert mit Ignoranz. Die AGMAV setzt sich für die angemessene Refinanzierung der sozialen Arbeit ein. Deshalb ergeht eine neuer Versuch zu einer sozialpolitischen Initiative mit dem Deutschen Gewerkschafts-

bund und deren stellvertretenden Vorsitzenden Marion von Wartenburg. Im Rahmen dieses zweiten Versuches wollen wir das DWW und die diakonischen Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. Dabei wird es spannend, wie sich die diakonischen Arbeitgeber positionieren, orientieren sie sich am und als Wohlfahrtsverband oder am Markt und Wettbewerb. Die Aussage des VdDD-Vorsitzenden Rückert spricht hier schon für sich: ‚Caritas und Diakonie sollten fusionieren, um ihre Marktmacht zu erhöhen‘. An folgenden Projekten ist die AGMAV beteiligt:

→ „FairCare“, das am 01.01.2011 startete. FairCare versucht, osteuropäische Betreuungskräfte zu fairen Bedingungen in der ambulanten Pflege einzusetzen. Aus diesem Projekt ist der Landesverband Diakonie- und Sozialstationen ausgestiegen, nachdem er die dreijährige „Vorlaufzeit“ Projekts aktiv begleitet hat. – Ein Skandal!-

→ „Chronos“, das zwischenzeitlich 20 Modellprojekte in Mitgliedseinrichtungen verzeichnet. Die Novellierung des MVG-Württemberg verzögert sich erheblich. Der Vorschlag, die Stellungnahmen der Arbeitgeber, der AGMAV und LakiMAV zur MVG-Novellierung auszutauschen, wurde von den Arbeitgebern abgelehnt. Haben sie was zu verbergen? Aus der Stellungnahme des VdDD zur MVG-EKD-Novellierung ist zum Beispiel bekannt, dass die Arbeitgeber die MAV-Zeit kontingentieren wollen. Da die Novellierung erst im kommenden Jahr erfolgt, wählen wir noch nach derzeitigem MVG.

Die Fortbildungsarbeit der AGMAV wird rege nachgefragt. Die Planung für 2012 läuft. Es gibt auch wieder Schulungen für Wahlvorstände im Januar 2012.

Wenn in der Diakonie Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse bekannt werden, geht die AGMAV mit diesen und anderen wichtigen Themen an die Öffentlichkeit. Wenn diese Themen von Zeitung, Rundfunk und Fernsehen aufgegriffen werden, können wir an der Beseitigung der Missstände etwas bewegen. Die Reaktion von Diakonie und Kirche ist beschämend: es gebe einige schwarze Schafe, genaue Zahlen kenne man nicht, er erfolgt eine Befragung der Mitgliedseinrichtungen, deren Fragen und Ergebnisse nicht bekannt sind; mit den vermeintlichen Ergebnissen macht das

DWW allerdings Politik. Weiter erfolgte in der DW-Publikation „Ihr gutes Recht“ eine Stellungnahme, in der bei der diakonischen Arbeit in Kern- und Nicht-Kerngeschäft unterschieden wird. Die nicht im Kerngeschäft tätigen, werden ausgegründet und nach billigeren Branchentarifen bezahlt, für den Rest der Mitarbeitenden möchten sie einen für die Diakonie passenden Tarif und die zunehmend außertariflich Bezahlten werden aus dem TVöD herausgelöst, so dass sie weit höhere Vergütungen erhalten können. Dem gegenüber wird die Präambel des MVG mit der Formulierung, dass alle, die in der Diakonie arbeiten eine Dienstgemeinschaft bilden, zur Farce. FAZIT. Das Ziel „Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit“ ist aktueller denn je. Dieses Ziel haben wir in unserer Klausur bekräftigt und im Rahmen dieses Zieles folgende Themen zur Weiterarbeit festgelegt:

- Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse
- Arbeitsrechtliche Kommission DW-EKD
- Beteiligung an künftigen Tarifeinwanderungen
- Stärkung Mitarbeitervertretungen
- Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen

Was die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD betrifft, ergeht die Klage, verfasst von Rechtsanwalt Baumann-Czichon, gegen den Beschluss der AK, uns als AGMAV und legitimierte Stufenvertretung in Württemberg keine Delegierte zur Delegiertenversammlung schicken zu lassen, sprich uns aus der AK-DW-EDK zu entfernen.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg steht immer noch unser Antrag, aus der AVR Württemberg die Bücher 3 und 4 zu streichen. Die Gespräche in der AK Württemberg (z.B. Regelung analog §3 AVR-Wü/I zu finden, unter Umständen Beschlüsse der AK-DW-EKD „anzuhalten“) sind bisher ergebnislos. Für die AGMAV ist jedoch klar, dass sie die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden in der Diakonie Württemberg mitgestalten will. Gegebenenfalls geht der Antrag in die Schlichtung.

Zum Thema Praktikanten arbeiten wir weiter an einer einheitlichen und verbindlichen Regelung. Beim Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst geht es im Moment darum, die Systematik und den Originalinhalt von TV SuE zu übernehmen. Zu den Einrichtungen der beruflichen Bildung und den Einrichtungen der

Qualifizierungs- und Beschäftigungsbranche sind aus unserer Sicht zu klärende Themen unter anderen der Geltungsbereich. Zum Ende der Vollversammlung stellen die Arbeitskreise ihre Arbeit vor, weisen auf die kommenden Termine hin (siehe jeweils unter Termine in den Mitteilungen und auf der Homepage) und laden zur Mitarbeit ein. Die überregionale Unterstützung unter den Mitarbeitenden zeigt sich in der Solidaritätserklärung für Elvinora Stock, die die Delegierten in großer Zahl mittragen. Die Vollversammlung endet mit dem Ausblick auf 2012, dem Hinweis auf die MAV-Wahlen und die Vollversammlung im Sommer 2012, die Wahlversammlung und Fest werden wird.

*Sabine Handl-Bauer*

## Termine 2012

### **Vollversammlungen:**

Donnerstag, 12. Juli (Wahl-Vollversammlung)  
Donnerstag, 6. Dezember

### **Regionalversammlungen:**

Die Wahl-Regionalversammlung findet in allen Regionen am Donnerstag, 14. Juni 2012 statt.

### **Im Herbst:**

Region Nord  
Dienstag, 16. Oktober 2012

Regionen Süd, Ost, West  
Donnerstag, 18. Oktober 2012

### **Arbeitskreise:** (soweit bereits bekannt):

AK Gleichstellung:  
Freitag, 02.03.2012  
Freitag, 06.07.2012  
Freitag, 09.11.2012

AK Altenhilfe und Sozialstationen  
Montag, 23.01.2012  
Montag, 05.03.2012

AK Lehrkräfte  
Montag, 19.01.2012

## Fortbildungen 2012

**Das neue Fortbildungsheft erscheint im Januar 2012.**

**Die ersten Fortbildungen finden im Mai 2012 statt.**

## 10 Jahre ver.di Sonnige Party in Stuttgart

Am 08.07.2011, einem der wenigen Sommertage dieses Jahres, feierte sich ver.di Stuttgart selbst mit einigem Aufwand und die Stimmung war genauso sonnig wie das Wetter. Im Gewerkschaftshaus gab es einen Sektempfang mit anschließendem Demonstrationzug zum Marktplatz.

Beschäftigte der Diakonie machten mit Banner und „Wir sind Diakonie!“ Fahnen auf sich aufmerksam, allen voran Uli Maier vom AGMAV Vorstand, der sich dabei unbändig freute und Sonja Gathmann, wie sie leibt und lebt. Nach den üblichen Grußworten, spielte der Rapper Mikrofon Mafia, redete der Kabarettist Schollenhauer und spielte die Band bots. Letztere war überragend, auch wenn Einpeitscher Cuno Hägele vielfach textsicherer wirkte als der Sänger selbst.

Die Veranstaltung war feuchtfrohlich und irgendwann ging dem Bierstand selbiges aus, auch der Ausruf „Wir sind Exportweltmeister!“ half nichts, es musste mit Weizenbier vorlieb genommen werden.

Kommendes Jahr wird es die nächsten Tarifaueinandersetzungen geben und dieses Mal werden wir dank unserer 1:1 Forderung und der Tarifautomatikumsetzung gleich und in vollem Umfang profitieren. Hoffentlich engagieren sich dann noch viel mehr Diakoniebeschäftigte, unsere Fahnen und berechtigten Forderungen auf die Straße tragend...

*Martin Auerbach  
MAV Stiftung Jugendhilfe aktiv*



Auch wenn ver.di vor 10 Jahren keine Liebesheirat der unterschiedlichen Gewerkschaften war, sondern eher Kopfgeburt, so können wir Gewerkschaftsmitglieder mit dem Ergebnis doch durchaus zufrieden sein.

## Solidarität lohnt sich!

**Mitarbeitende haben erfolgreich gekämpft!**  
Die zum 30.6.2011 geplante Schließung konnte verhindert werden!

Wir berichteten in den AGMAV-Mitteilungen Nr. 101, dass am 25.1.2011 in der Heidenheimer Zeitung zu lesen war, **dass die Geriatrische Klinik zum 30.6.2011 geschlossen werden soll.**

Es gab bis zu diesem Tag keinen Plan seitens der Samariterstiftung, was aus den Beschäftigten werden soll, geschweige denn Abfindungsregelungen. Es gab auch keine Möglichkeit auf Beschäftigung in deren "Nische" Geriatrie in Aalen.

Stand 26. Mai 2011:

**Die Geriatrische Rehaklinik Aalen wird zum 30.09.11 geschlossen.**

Für die Beschäftigten besteht die Möglichkeit der "Weiterbeschäftigung" in einer Transfergesellschaft für 6 bzw. 11 Monate je nach Kündigungsfrist und einer Sprinterprämie.

Durch die Gründung einer GmbH für Rehabilitationsmedizin-Ostalb besteht zumindest die Möglichkeit, in der Geriatrie in Aalen irgendwann wieder Arbeit zu finden.

Dieses Ergebnis wurde möglich durch den extrem hohen Einsatz aller Beschäftigten und ihrer Mitarbeitervertretung, die unterstützt



durch Mitglieder des AGMAV-Vorstandes in schwierigen und zähen Verhandlungen mit der Samariterstiftung das

optimalste für die Kolleginnen und Kollegen herausgeholt haben.

Sandra Wiesner, MAV-Vorsitzende sagt dazu: "Wenn man sich das Ergebnis anschaut, so hat sich alles von der ersten Minute an in den letzten Monaten gelohnt.

Öffentliche Anhörung, Demos, 18.600 Unterschriften, Unterstützung von Gewerkschaften, Landkreis, Angehörigen, Patienten und Freunden ... und schlussendlich die Zusammengehörigkeit im Reha-Team selber haben das alles möglich gemacht."

## Das Allerletzte!

*Wasser predigen, Wein trinken und diejenigen an den Pranger stellen, die das nicht mitmachen wollen...*



### Weiterer Skandal im Wichernstift

#### Arbeitsgericht

#### Oldenburg verbietet Pranger

Im Kampf um den Erhalt des Wichernstifts hat das Arbeitsgericht Oldenburg am Freitag 23.1.2011 eine einstweilige Verfügung gegen den Geschäftsführer Emken erlassen.

Dieser muss es nun unterlassen, Beschäftigte, die nicht bereit sind, auf rund 20 Prozent ihrer Bezüge zu verzichten, in Aushängen in der Einrichtung namentlich zu nennen.

Die Wichernstift Altenpflege GmbH hatte im November Insolvenz angemeldet, und die Geschäftsleitung verlangte von allen Mitarbeitern den Verzicht auf 20 Prozent ihrer Bezüge als Voraussetzung für eine Fortführung der Geschäfte.

Einige Mitarbeiter widerstanden dem Druck vor allem deshalb, weil sie sinnvolle Sanierungsalternativen zu diesem einseitigen Verzicht sehen. Die Leitung nannte die Namen dieser Mitarbeiter in einem Aushang vom 11.1.2011 mit einer Aufforderung an alle Mitarbeiter, diese Kollegen zu bearbeiten.

Interessant ist, dass Herr Emken vor Gericht diesen Aushang damit begründete, dass das Wichernstift als christliche Einrichtung eine Dienstgemeinschaft sei und dass alle in der Dienstgemeinschaft solidarisch sein müssen. Nach zuverlässigen Informationen haben nämlich die Führungskräfte des Wichernstifts, die den Verzicht auf die Zusatzversorgung der Mitarbeiter unter Berufung auf die Dienstgemeinschaft einfordern, selbst mitnichten verzichtet, weder auf Leistungen der Zusatzversorgungskasse noch auf Gehaltsbestandteile, und das gilt für den Geschäftsführer, Herr Emken und den Heimleiter, Herr Mohn.

Wasser predigen, Wein trinken und diejenigen an den Pranger stellen, die das nicht mitmachen wollen – das ist das Gegenteil von Dienstgemeinschaft und Christentum.

Quelle: VKM Info 1\_2011

mit freundlicher Genehmigung des Verlages

## D'r Guschdav hot gsait...



D'r letztd hann i mein Freind Guschdav troffa, des heißd eigentlich hann i an ja gfunda. D'r Guchdav isch nämlich uff dem Weg en Ochse uff em Bänkle ghockd ond hat gschloafa. Tief ond fesched, so fesched, dass i en schiddla gmissd han, dass er überhaupt ufgwachd isch.

„Mensch Guschdav, hasch koi Wohnung me, musch scho uf der Schdroaß schloafa?“ D'r Guschdav had no ganz miad aus seiner Wäsch guckd. „Ach du bisch's. Doch, doch, i han scho noa a Bleibe, aber als i grad en Ochse gange wolld, doa bin i so miad gworda, dass i meh do noahocka mussd.“ D'r Guschdav gucked jetzd scho a bissele wacher. „Noa muass i wohl eigschloafa sei.“ „Kann mer sage, i hab de kaum wach kriagd.“ „Komm rutsch mol,“ hab i noa zom Guschdav gsagd, ond han en a wenig uff d'Seide gschoba. „Erzähl mol, warum bisch den so miad?“ „Ha wege d'r Kirch ond wegem Oschda“ „Wia, wega der Kirch, warsch en d'r Friamess, i han denkdu dich evangelisch?“ „Nadierlich bin i evangelisch, ond en Mess gang i meiner Lebtag net.“ Moind mein Freind Guschdav. „Noa versteh i gar nix meh,“ hanne zu am gsagd. „Had Kirch had doch ihr Synode en Magdeburg ghet, ond do sind mer noa zom demonschtrire, 500 hundert wared aus em schwäbische en Magdeburg ond a paar Badener no dazua. Bloß du warsch ned dabei.“ „I han doch schaffe gmissd,“ hanne meim Freind gantworted. Aber a bisle a schlechds Gwissa han i scho ghet, weil i beim Dienschdplan mache vergesse hab, dass am 4. November die Demo en Magdeburg isch. „Von wega schaffa, I han gfroad, deine Kollege hen mr gsagd, dass du gar ned gfroagd hasch. Du bisch oifach en Faulenzer, geb doch zua, dass der des om drei uffstehe ond stundelang Busfahre zu anschdrend war. Aber du warsch ja ned alloi, der Lindenmaier vom Vorschdand, der sonschd uf jeder Demo rum hopfd war au ned dabei ond a paar andere Gsichder, di sonschd emmer s'Maul uffreisse, han i au ned in Magdeburg gsea.“ „Dia werded scho ihrn Grund ghabt habe, genau wia i, au wenn du mers ned glaubsch.“ I ben a bissele Beleidigd ufgschdanda ond hab dann gsagd: „Also i gang jetzd a Vierdele trenka, dua kosch ja noa a bissele doa uff dem Bänkle von der Revolution en der Diakonie

dräume.“ „Hano, jetzd isch er beleidigd der Kerle,“ d'r Guschdav isch au ufgschdande, daweil bin i scho maol llosgaufa. „Ha dua, Seggel, jetzd wart halt. I komm ja scho mit.“ D'r Guschdav isch noa mit mer en Ochse glaufa. „Jetzd sei ned, glei beleidigd mein Freind.“ „Des weiß i ned, obbe no dein Freind bin, wenn du mi so bled oamachs.“ „Jetzed, zick ned rom wia e kloine Pfarrersdochter. Eigentlich han i dir ja bloss sage gwällt, dass du selber Schuld bisch, dass des verseimd hasch.“ „Wieso hen die en der Synode jetzd wega eich paar Hansele des Gsetz ned beschlossa?“ „Doch, klar. Aber sia hend au ganz allmächtig Schiss ghed, si hän sogar ihr Chefin, dia ja a Feindin vom Verdi Bsirske isch, gschickd, damit sich alle beruhigad. Hen'se aber ned, deshalb had se sogar zua gebbe gmiaßd, dass die en der Diakonie ihre Leid bscheissad.“ „DiePräses, dia Göring-Eckart, oine von da ganz große Viecher bei dea Griane, had gsagd: Es läuft viel schief in der Diakonie! Ond dann had se no gsagd, dass ausgründa und Leiharbeiter einstelle ned kirchlich wär ond dass se alle aus der Kirch schmeißa will, dia des weiter mached.“ I han me zom Guschdav omdrehd ond gsaggd:

„Deshalb war des heid morga so voll uff em Arbeitsamt, dia ganze Boss von d'r Diakonie hen sich arbeitssuchend gmeldet, weil se demnächst naus fliaged, weil se sich unkirchlich verhaldd.“ „So siehts aus,“ mein Freind, der jetzd doch wieder mein Freind isch, lachd ond moind: „doa trenka mer a Vierdele druff, komm i lad de ei.“

### 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  
Fotos: Susanne Haase, Dany Wörn

#### Postanschrift:

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

Druckerei Schweikert, Obersulm