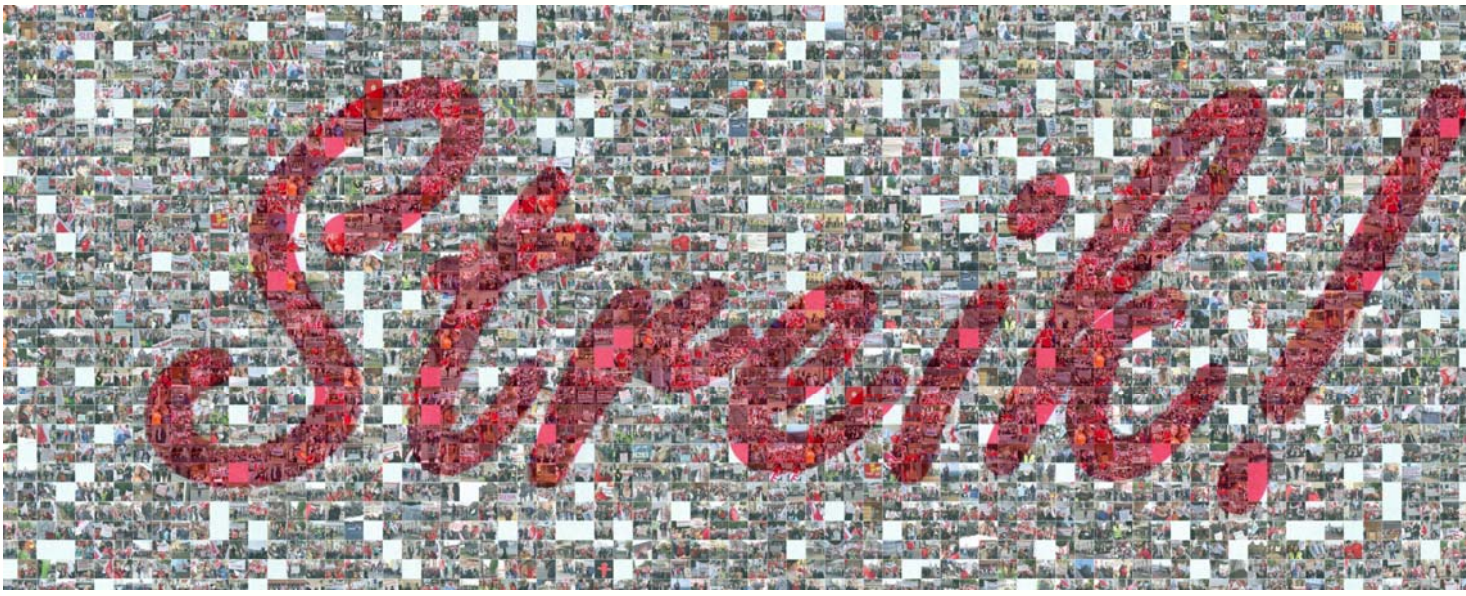
# MITTEILUNGEN

AG MAV

Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 104**
**Dezember 2012**



Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

# Aus dem Inhalt


| | |
|---|---|
| Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier | S. 3 |
| Ein bisschen Streik, ein bisschen Kirchenautonomie | S. 4 |
| Livebericht: BAG sagt: Streiken erlaubt | S. 6 |
| Symposion „Streik im Dritten Weg“ | S. 7 |
| 60 Jahre kirchliche Betriebsverfassung – ein Blick zurück nach vorn | S. 8 |
| Bundes-AVR bleibt Teil der AVR Württemberg | S. 9 |
| Heute gibt es Weihnachtsgeld! | S. 11 |
| Ergebnis der Konstituierung des AGMAV-Vorstandes | S. 12 |
| Die Arbeitskreise (AK) stellen sich vor: AK Altenpflege: GUTE ARBEIT & GUTE PFLEGE | S. 13 |
| AK Lehrkräfte | S. 14 |
| AK Jugend und Auszubildendenvertretungen (JAV) | S. 14 |
| AK Hauswirtschaft und Technik Hauswirtschaft und Technik in der Diakonie - Kerngeschäft - Nebengeschäft oder was? | S. 15 |
| Der Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV | S. 16 |
| „Ich Tarzan - Du Jane“ | S. 16 |
| Buko - wer wie was? | S. 18 |
| Magdeburg – ein Jahr danach | S. 19 |
| Die Bundeskonferenz der AGMAVen fordert in ihrem Schreiben an die Synodalen: | S. 20 |
| Zweifel an der Seriosität der Studie | S. 22 |
| Sozialpolitische Probleme lassen sich nicht durch Tarifpolitik lösen | S. 23 |
| Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – Personalgestellung/ Teil 1 Werkverträge | S. 27 |
| Die Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung | S. 31 |
| Muster-Geschäftsordnung | S. 31 |
| Die MAV als „Anwalt“ von Individualinteressen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? | S. 35 |
| Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) | S. 36 |
| Impressum | S. 34 |
| Termine | S. 37 |
| D‘r Guschdav | S. 38 |


**www.agmav-wuerttemberg.de**

# Meine Meinung

Nun hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt und herausgekommen ist ein geradezu salomonisches Urteil: Es darf ein bisschen gestreikt werden und es gibt ein bisschen kirchliche Selbstverwaltung.
Alle sind zufrieden und im Fernsehen war die Erleichterung auf beiden Seiten zu sehen.
Fast könnte man meinen, die Erfurter Richter wollten ihren Kolleginnen und Kollegen am Bundesverfassungsgericht die Arbeit ersparen. Wird doch durch den Spruch der obersten Arbeitsrichter weder der Grundsatz auf Vereinigungsfreiheit noch das kirchliche Selbstverwaltungsrecht in Frage gestellt.

Nach dem, was bis jetzt bekannt ist, wird es allerdings in der Praxis ein paar Fragen geben, die sehr unbequem sind. So zum Beispiel die Frage, welche Gewerkschaft denn in der Rechtssetzung zu beteiligen ist? Darf ver.di, weil nicht Mitglied in der Bundes-Kommission, zum Streik aufrufen?
Der Marburger Bund dürfte dann konsequenterweise in den kirchlichen Krankenhäusern nicht zum Streik aufrufen.
Ist der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) eine Gewerkschaft? Reicht also die Tatsache, dass der VKM in Baden in der Kommission sitzt, aus, dass in Baden nicht gestreikt werden darf?
Darf bei der Caritas nun grundsätzlich immer zum Streik aufgerufen werden?

Für uns Württemberger ist klar, wir durften streiken und werden dies auch in Zukunft können, da das württembergische Kirchenrecht die Beteiligung der Gewerkschaft nicht vorsieht.

Viele Fragen, (noch) keine Antworten; vielleicht wissen die Juristen mehr, wenn der ganze Text des Urteils veröffentlicht ist.

Aber die wichtigste Frage beantwortet das Urteil sicher nicht: Wie sollen wir denn nachdrücklich streiken, wie sollen wir denn Arbeitskämpfe bestehen, wenn es uns nicht gelingt unsere Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, dass Parität und Augenhöhe bei Tarifverhandlungen oder bei Verhandlungen in den Kommissionen des „Dritten Wegs“ nur herzustellen ist, wenn wir bereit sind uns zu organisieren.
Solange das Motto „Geiz ist geil“ und „bei uns gilt ja der TVöD“ die Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände davon abhält, in die Gewerkschaft einzutreten, so lange nützt uns das beste Urteil nichts.

Die Diskussionen der letzten Monate haben dazu geführt, dass am 20.11.12 die Tür zum normalen Umgang mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diakonischen Einrichtungen ein kleines Stück aufging.
Es liegt an uns, ob wir sie ganz öffnen oder ob wir zulassen, dass sie uns wieder vor der Nase zugeschlagen wird.
Jede und jeder Einzelne kann durch den Eintritt in die Gewerkschaft die Normalität ein Stück voranbringen.
Aber auch die AGMAV und die LakiMAV, die in Württemberg die Beschäftigten in den Kommissionen vertreten, werden sich fragen lassen müssen, was sie zur Normalität beitragen.
Es scheint sicher, dass auch in der Kirche eine Leben ohne Gewerkschaft nicht mehr möglich ist.

*Euer*

Wolfgang Hindemaus

# Ein bisschen Streik, ein bisschen Kirchenautonomie

**Salomonisches Urteil der Erfurter Bundesrichter**

Seit Wochen warten Kirchenfürsten, Gewerkschafter und Diakoniechefs auf dieses Urteil. Dürfen die Gewerkschaften in diakonischen Einrichtungen zum Streik aufrufen oder gilt in kirchlichen Einrichtungen weiter der „Herr im Haus“-Standpunkt?

*Außerordentlich großes Medieninteresse im BAG in Erfurt am 21.11.2012*

Wenn man die Pressemeldungen und Kommentare ansieht, muss es in Erfurt nicht zwei sondern mindestens vier Urteile gegeben haben, so unterschiedlich waren die Einschätzungen abhängig von der Sichtweise und Position derer, die eine Erklärung abgegeben haben.

**Zum Hintergrund:** Das Bundesarbeitsgericht hatte zwei Verfahren zum selben Thema zu beurteilen.
Zum einen ging es um die Warnstreiks die im Frühjahr in Bielefeld stattfanden.
Im Rahmen der Auseinandersetzung, ob die AVR DW EKD durch Tarifvertrag abgelöst werden soll, hatte die Gewerkschaft ver.di bundesweit zu Warnstreiks aufgerufen.
Zum anderen ging es darum, ob der Marburger Bund in Hamburg berechtigt war, an einem diakonischen Krankenhaus zum Streik aufzurufen.

Noch ist es zu früh eine vernünftige Einschätzung vorzunehmen, was die Urteile den tatsächlich konkret bedeuten. Der juristische Wert dieser Urteile kann erst beurteilt werden, wenn der gesamte Urteilstext veröffentlicht ist. Die politische Dimension kann aber bereits eingeschätzt werden.

Sicher ist, dass die Erfurter Richter ein wenig Normalität ins kirchliche Arbeitsrecht gebracht haben. Diese Normalität heißt nicht „Streikrecht in der Diakonie“ sondern Arbeitsrechtssetzung ohne Gewerkschaften kann es nicht mehr geben. Mit dem Urteil wurde nicht festgestellt, dass wir immer und überall streiken dürfen, sondern – und das ist nicht wenig- auch in Kirche und Diakonie gibt es keine „gewerkschaftsfreie Zone“. Wenn die Gewerkschaften wie in Württemberg von der Arbeitsrechtssetzung ausgeschlossen sind, dann dürfen sie zum Streik aufrufen.

Ein zulässiger Rückschluss ist: Wenn die Arbeitgeber nicht riskieren wollen, dass ihre Einrichtungen bestreikt werden, sollten sie sich überlegen, wie sie die Gewerkschaften in die Arbeitsrechtssetzung einbeziehen. Wenn es aber ohne Gewerkschaften nicht mehr geht, dann stellt sich die Frage, warum nicht den Stier bei den Hörnern packen und einen Tarifvertrag soziale Arbeit abschließen.
Eine weitere zulässige Bewertung ist: Dieses Urteil gilt nicht ausschließlich für die Diakonie, auch die evangelische Landeskirche wird sich überlegen müssen, wie sie mit dem Erfurter Urteil umgehen will. Die Kolleginnen in den evangelischen Kindergärten können nach dem BAG Urteil nun ebenfalls zum Streik aufgerufen werden und müssen sich nicht mehr als Streikbrecherinnen betätigen.

Es liegt nun an den Beschäftigten in Kirche und Diakonie die Chancen dieses Urteils zu nutzen. Die Chance besteht in der Normalität gewerkschaftlicher Betätigung.

„Es ist höchste Zeit, dass hier höchstrichterlich Licht ins Dunkel kommt. Zumal die Welt sich weitergedreht hat: Der Niedriglohnsektor ist auch in den sozialen Bereichen massiv ausgeweitet worden. Die Arbeitgeber nutzen alle Möglichkeiten, um sich in einem scharfen Dumpingwettbewerb besser zu positionieren - auch die Kirchen. Dabei stellt sich längst die Frage, warum etwa eine Servicekraft eine besondere Loyalitätspflicht gegenüber der Kirche als Arbeitgeber empfinden soll, obwohl sie in einem ganz normalen Arbeitsverhältnis steht", meint die Stuttgarter Zeitung.

Es ist ja nicht so, dass irgendwelche Gewerkschaftsfunktionäre nur darauf warten, die Kirchenbeschäftigten in den Streik zu treiben. Niemand will streiken! Leider müssen wir manchmal um unsere Interessen und Rechte kämpfen, da ist es gut, wenn es ein Arbeitskampfrecht gibt, das auch den Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände zur Verfügung steht. Aber Streik ist kein Freizeitvergnügen, Streik ist anstrengend und teuer. Wenn wir vernünftige Arbeitsbedingungen und angemessene Gehälter ohne Streik verhandeln können, umso besser.

„Ausgeschlossen bleiben Arbeitskämpfe der deutschlandweit rund 1,3 Millionen Mitarbeiter bei den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden aber, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Einigung unter sich finden. Allerdings müssen künftig bei diesem sogenannten Dritten Weg anders als bisher die Gewerkschaften eingebunden werden. Sowohl kirchliche Arbeitgeber wie Gewerkschaften feierten das Urteil als Sieg“ verbreitet dpa

Aber mal ehrlich: Wer von uns, Dienstgeber eingeschlossen, könnte sich heute vorstellen, dass es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt? Wer möchte ohne tarifliche Regelung der Arbeitszeit arbeiten, oder ohne Gehaltserhöhungen für alle und nicht nur für die, denen die Leitung dies zugesteht? All dies ist heute eine Normalität, die aber durch Streiks erkämpft wurden. Die Gewerkschaftsbewegung mit Streiks und allen anderen Formen gewerkschaftlicher Auseinandersetzung hat viel zum sozialen Frieden in der Bundesrepublik beigetragen. Die Gegenbewegung, an der leider auch in vorderster Linie die Diakonie-Arbeitgeber stehen, mit der gewerkschaftliches Engagement und innerbetriebliche Mitbestimmung zurückgedrängt werden sollen, sorgt im Moment für die soziale Kälte in diesem Land.

Der sogenannte dritte Weg, das spezielle Arbeitsrecht der Kirchen, passt nicht mehr, weil Kirche und Konzern nicht zusammenpassen. Entweder die Kirchen schrauben ihre Wertevorstellungen zurück - was ja schleichend immer mehr geschieht - oder sie überlassen die Konzerntätigkeit weltlichen Profis", schreibt die Schwäbische Zeitung.

Wenn das Erfurter Urteil dazu beiträgt, dass sich Kirche und Diakoniearbeitgeber auf ihren Auftrag besinnen und wir gemeinsam für eine soziale Umverteilung des Reichtums in diesem Land eintreten und auch akzeptieren, dass dazu auch gehört, dass die Mittel in den Einrichtungen gerecht verteilt werden, dann hat dieses Urteil viel bewirkt.

Wenn es diesen Denkprozess nicht auslöst, dann ist dieses Urteil unnötig, weil es nicht dazu geeignet ist, die Widersprüche und Unklarheiten im kirchlichen Arbeitsrecht aufzulösen. Dann wird es weiter größere und kleinere Arbeitskämpfe geben, dann wird es weitere Prozesse geben, dann wird irgendwann die Normalität sein, dass Diakonie seinen Religionsstatus verliert. Wenn Diakonie sich nicht an ihre eigenen Regeln hält, dann hat sie ihre Daseinsberechtigung verloren. Dies misst sich auch daran, ob Kirche bereit ist, den Einrichtungen zu sagen, wie sie mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzugehen hat und ob Kirche bereit ist, die Beteiligung der Beschäftigten nicht als Strafe, sondern als Chance wahrzunehmen.
Beschäftigte, die nicht bereit sind ihre eigenen Interessen wahrzunehmen, die sich davor scheuen, sich zu organisieren, werden auch nicht im Stande sein, die Interessen ihrer Klientel oder die Interessen der Einrichtung wahrzunehmen. Kirche und Diakonie sollten ein eigenes, grundlegendes Interesse an Mitarbeitenden haben, die bereit sind, sich zu engagieren.

Der Tagesspiegelt online titelt „Jesus wird Gewerkschafter“ und die Autorin Claudia Keller stellt die Frage: „Würde Jesus streiken? Wäre er bei Verdi?

Beschäftigte, die in der Gewerkschaft organisiert sind, sind keine Kirchen- oder Diakoniefeinde, sie sind auch nicht fremdbestimmt von kirchenfernen Funktionären. Streik in der Diakonie wird nicht verhindert, indem die Gewerkschaft verteufelt wird, Streik in der Diakonie wird nur verhindert durch einen fairen Interessensausgleich und eine Partizipation der Mitarbeitenden.
Und wenn es dann doch mal zu einem Streikaufruf kommt, sollten sich die Arbeitgeber, statt moralisch empört zu sein, vor Augen halten, dass Bosch und Daimler trotz Streik immer noch leben und das nicht ganz schlecht. Mitarbeitende haben kein Interesse daran, ihre Einrichtung zu ruinieren!

Live aus Erfurt berichtet Jochen Dürr:

# BAG sagt: Streiken erlaubt

*Einen der wenigen Plätze im Sitzungssaal konnte sich Jochen Dürr, AG-MAV-Vorstandsmitglied sichern. Er berichtet seine Eindrücke vom Sitzungstag und legt hier seine Meinung dar.*

Der 1. Senat des Bundesarbeitsgericht in Erfurt unter dem Vorsitz der Präsidentin Ingrid Schmid hat sich viel Zeit genommen, um sich in die Materie der Verfahren des Streikrechtes in Kirche und damit in Diakonie und Caritas einzuarbeiten. Anhängig waren zwei Verfahren.. 7 diakonischen Einrichtungen und die Landeskirche in Nordrhein-Westfalen hatten ver.di verklagt, weil in einem Teil der Einrichtungen 2009 Warnstreiks stattgefunden hatten. Bereits zu Beginn der Verhandlung betonte der Senat, dass es um schwerwiegende verfassungsrechtliche Fragen gehen werde. Zweierlei Freiheitsrechte, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und die Tarifautonomie der Gewerkschaften, seien hier gegeneinander abzuwägen.

Die Klagevertreter*innen der Kirche und Diakonie verwiesen auf die übliche Argumentation, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ein Streikrecht der Gewerkschaft nicht vorsehe. Es gebe ein arbeitskampffreies Verfahren im Dritten Weg. Hier fragte der Senat genauer nach: Könne den ernsthaft ein Gefährdung des Betriebsfriedens von einem bis drei Mitarbeiter*innen ausgehen?! Bei dieser Befragung wurde schnell klar, dass nur in drei von sieben Einrichtungen von Kolleg*innen überhaupt gestreikt wurde. Eine Trennung zwischen verkündigungsfern / -nah wollte die Arbeitgeberseite nicht akzeptieren. In der Diakonie in Württemberg hat die Arbeitgeberin im letzten Jahr in ihrer Publikation IHR GUTES RECHT hingegen argumentiert … es gebe ein Kern – und ein Nebengeschäft die AG Anwälte argumentierten, es müssen die arbeitsrechtlichen Regelungen in der Kirche mit Tarifverträgen gleichgesetzt werden. Gut so, sage ich mir !

Rechtsanwalt Henning Wolter ( Hamburg ) und Jens Schubert ( Chefjurist beim ver.di Bundesvorstand ) führten aus, warum der Artikel 9, Absatz 3 Grundgesetz … das Koalitionsrecht der Gewerkschaften mit Einschluss des Streikrechtes für alle Beschäftigte gültig habe. Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen im Dritten Weg seien im großen Teilen der Republik so unterirdisch, ein druckfreies Verhandeln sei auf Grund des wirtschaftlichen Druckes in den Einrichtungen schon lange nicht mehr gegeben. Durch ein Gutachten von ver.di könne man/frau nachweisen, dass das Streikrecht ein elementarer Bestandteil des Tarifvertragssystems sei und nicht in Kollision mit Artikel 137,3 Weimarer Reichsverfassung trete. Ver.di wolle nicht den Gottesdienst bestreiken, sondern wolle gleiche Bedingungen von Beschäftigten in den Wohlfahrtsverbänden. ver.di rufe zu klaren tariflichen Forderungen zu zeitlich befristeten Streiks auf und sei durch eine Friedenspflicht im Tarifvertragsgesetz auch noch an ein festes Verfahren gebunden. Henning Wolter bezeichnete den kirchlichen Schlichtungsweg als ein Schwert ohne Scheide.

Die Richter*innen des BAG – Senat unterstrichen, dass es sich hierbei nicht um einen theologischen Konflikt handele, sondern um einen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Die Präsidentin, Frau Schmid verwies darauf, dass es für die Gewerkschaften keine Pulverisierung

der Tarifautonomie ohne Streikrecht geben darf. Über 3 ½ Stunden ging die Befragung des 1. BAG Senates und die Plädoyers der Anwälte … sehr ausgiebig und sehr offen fand dieses Verfahren statt. Die Präsidentin, Frau Schmid führte in einem lockeren und klaren Stil das Verfahren, was mir sehr gut gefiel.

Dann gab es ein Urteil, dass nicht nur mich, sondern zahlreiche Zuhörer*innen in Wechselbäder versetzte :
1. Die Revision der 7 diakonischen und kirchlichen Arbeitgeber wurde abgewiesen ... sie wurde regelrecht zerlegt ... ich lernte dabei die Worte einer " fehlenden Begehungsgefahr " und einer " Verletzungshandlung " kennen. Die Streiks in den diakonischen Einrichtungen in NRW 2009 waren rechtmäßig
2. Die Präsidentin führte in ihrer mündlichen Begründung die kirchlichen Besonderheiten aus Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137, Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung in Kollision mit Artikel 9, Absatz 3 Grundgesetz ( geschützten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft ) aus.
3. Ausschluss autonomer gewerkschaftlicher Arbeitsrechtssetzung durch die Gewerkschaften und eines Arbeitskampfes führt zur substanziellen Beschränkung des Koalitionsbetätigungsrechts einer Gewerkschaft.
4. Eine Wahlfreiheit diakonischer Arbeitgeber unterschiedlicher Arbeitsrechtsregelung (Anmerkung: In Württemberg die AVR-DW-EKD ) einseitig im Dritten Weg zu wählen ist ist unzulässig.

**Fazit :**
1. Die Haltung kirchlicher Arbeitgeber*innen, dass es bei uns kein Betätigungsrechtsrecht der Gewerkschaften und kein Streikrecht in Kirche, Diakonie und Caritas gibt, ist durchbrochen. Das ist der große Erfolg des Urteiles.

2. Die Trennung zwischen verkündungsfern und verkündungsnah gibt es aus Sicht des 1. Senats des BAG in Erfurt nicht, die Begründung aus IHR GUTES RECHT zu einer Aufteilung zwischen Haupt - und Kerngeschäft, fällt wie ein Kartenhaus zusammen: Sie wurde bei einem Treffen zur Wertigkeit der Arbeit in Hauswirtschaft + Technik im DWW zwischen AGMAV / KfU und diakonischen Arbeitgeber im Frühjahr 2012 wiederholt. Dies ist der erste Weg- höchstrichterlich verkündet !!!

3. Die Wahlfreiheit in der Diakonie Württemberg mit der AVR DW EKD , insbesondere mit ihren betrieblichen Öffnungsklauseln bedarf nach Erhalt des schriftlichen Urteiles einer dringenden Überprüfung- zweierlei Wahlrecht in diakonischen Einrichtungen oder einseitiges Arbeitsrecht durch den Arbeitgeber festgelegt, wie in einigen Dienststellen der Samariterstiftung, der Altenhilfe des DIAK SHA und Töchterfirmen der Stiftung Evangelischer Altenheimat ist erster Weg!

Es war ein spannender und historischer Tag beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt.

WIR! als AGMAV Württemberg können uns in unsere Strategie zum Flächentarifvertrag bestätigt fühlen - mit unserem Bad Boller Beschluss haben wir auch deutlich gemacht, das wir uns betrieblich noch stärker aufstellen müssen- mit noch mehr Mitgliedern, mutigen Vertrauensleuten und starken Betriebsgruppen in unseren diakonischen Einrichtungen! Mit der Nikolaus-Aktion in vielen diakonischen Einrichtungen in Württemberg waren wir erst in diesen Tagen sehr aktiv! Es muss weitergehen!

*Jochen Dürr*

## Symposion „Streik im Dritten Weg“

Wichtige Ereignisse werfen ihre Schatten voraus. Während die ganze Diakonie nach Erfurt blickte und auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht in der Diakonie wartete, lud Professor Dr. Reichold zum Symposion in den Fürstensaal des Tübinger Schloss.

Ein wenig provokant war der Titel dieses Fachgesprächs schon: „Streik im Dritten Weg“. Nicht um den Streik für Tarifverträge, sondern um die Möglichkeit, Arbeitskampfmaßnahmen auch im kircheninternen Arbeitsrechtssetzungsweg als Ordnungsfaktor einzusetzen. Die Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht an der juristischen Fakultät der Uni Tübingen hat den Zuhörern ziemlich schwierige Kost zugemutet: Vier Vorträge, die sich dem Thema aus sozialwissenschaftlicher Sicht, aus der Sicht des Europarechts, des allgemeinen Arbeitsrecht und aus kirchenrechtlicher Sicht näherten.

Alle Vortragenden hatten eines gemeinsam, niemand lehnte Streik in kirchlichen Einrichtungen grundsätzlich ab. Im Grunde war das Symposion eine Vorwegnahme des Streikurteils des BAG. Ohne das kirchliche Selbstverwaltungsrecht des Grundgesetzes in Frage zu stellen, konnten sich die Referenten ein Streikrecht in diakonischen Einrichtungen vorstellen. Während sich aber die meisten Redner eher konservativ mit diesem Streikrecht auseinandersetzten, - Streik für Tarifverträge, organisiert von Gewerkschaften - setzte sich Professor Reichold mit der Frage auseinander, ob es auch im „Dritten Weg“ Streik als Durchsetzungs- und Ordnungsfaktor braucht.
Die Vorstellung, dass die AGMAV zur Durchsetzung ihrer Interessen zum Streik in diakonischen Einrichtungen aufruft, war sicher vielen Teilnehmenden fremd. Ob es praktisch durchführbar wäre, ist auch nicht so ganz gesichert, aber dass der „Dritte Weg“ ohne Durchsetzung zur schlichten Bettelei verkommt, ist nachvollziehbar und vernünftig. Auch das BAG hat mit seiner Interessensabwägung deutlich gemacht, dass die Durchsetzung materieller Interessen ohne Druckmittel kaum möglich ist und hat den „Dritten Weg“ an die Partizipation der Gewerkschaften gebunden.

## 60 Jahre kirchliche Betriebsverfassung – ein Blick zurück nach vorn

10. Fachtagung der Diakonischen Arbeitnehmerinnen Initiative (dia e.V.)

Die Fachtagungen der dia haben bei vielen Mitarbeitervertretungen der Diakonie einen guten Ruf. Hier stehen tatsächlich die MAVen und die Mitarbeitenden im Mittelpunkt, es ist kein Treffpunkt für die Selbstdarstellung von Arbeitgebern und Kirchenjuristen.
Auch dieses Jahr trafen sich in Kassel rund 250 Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter aus der ganzen Bundesrepublik um über die Frage zu diskutieren, ob es nicht längst an der Zeit ist, zumindest in den Diakoniekonzernen das Mitarbeitervertretungsrecht durch das Betriebsverfassungsgesetz zu ersetzen.
Die Vorträge von Rechtsanwalt Baumannn-Czichon und dem Bundesarbeitsrichter Mestwert machten den Zuhörern schnell klar, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz ein Mitwirkungsrecht zweiter Klasse ist. Es fehlt diesem Recht nicht nur an Durchsetzungsstrukturen, es fehlt eigentlich an allem, was dazu führen könnte, dass Mitarbeitervertretungen ernst genommen werden.
Freistellung, wirtschaftliche Mitbestimmung, Gang zu einer ordentlichen Gerichtsbarkeit, betriebliche Einigungsstelle, Fortbildungen all das ist im MVG zum Teil dramatisch schlechter geregelt.
Die Kombination aus „Drittem Weg“ und miserablen Rahmenbedingungen für die Mitarbeitervertretungen führen zu massiven Benachteiligungen der Belegschaften von Diakonie und Caritas.
Auch die Einschränkung bei der Wählbarkeit können in einer Konzerndiakonie, die längst aus fachlichen statt aus weltanschaulichen Gründen einstellt, nicht mehr hingenommen werden.
Es kann nicht sein, so Wolfgang Lindenmaier bei der Podiumsdiskussion, dass eine diakonische Einrichtung eine Türkische Putzfrau beschäftigt, die unseren evangelischen Dreck weg putzen darf, aber ihre eigenen Interessen nicht vertreten kann.

Unter dem Titel „Angekommen oder Abgefahren?“ beschäftigt sich die 11. Kasseler Fachtagung bereits am 25.Februar 2013 mit dem kirchlichen Arbeitsrecht nach dem Urteil des BAG zum Streikrecht statt. Anmelden kann man sich unter www.mav-seminare.de

# Bundes-AVR bleibt Teil der AVR Württemberg

Der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz hat entschieden: Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) bleiben als 3. Und 4. Buch Bestandteil der AVR Württemberg.
Die AGMAV hatte beantragt, dass die AVR DW EKD wieder aus der AVR Württemberg entfernt werden, weil sich zum einen die Arbeitgeber nicht an den in der AVR Württemberg Übergang halten, sondern die AVR meist illegal anwenden, zum anderen die AGMAV Württemberg keinen Einfluss auf die Gestaltung der Bundes-AVR mehr hat.

Die AGMAV wurde 2010 von der Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeschlossen, weil sie sich, wie die überwiegende Mehrzahl der regionalen Arbeitsgemeinschaften, in der Göttinger Erklärung für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen hatte.
Vorangegangen war, dass die Arbeitgeber die in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine neue Eingruppierungsordnung und eine Reihe Absenkungen und Öffnungsklauseln durchgesetzt hatten, schon bei den ersten Entgeltverhandlung anständige, mit dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vergleichbare, Vergütungen verhinderten. Als danach die Vertreter der Arbeitnehmerschaft versuchten Verhandlungen zu erzwingen, wurde Ihnen das als Boykott der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgelegt.

Die Diakonische Konferenz hat die Göttinger Erklärung benutzt, um die AGMAVen auszuschließen, die für die Zukunft Tarifverträge erreichen wollen. Stattdessen wurde in der Diakonischen Konferenz eine neue Besetzung der Kommission durchgesetzt, der verschiedene Gruppierungen angehören, die mehr oder weniger kirchennah sind. Allerdings belegt auch der Marburger Bund mehrere Sitze in der Bundes AK, eine Organisation, die schon mehrmals zum Streik in diakonischen Krankenhäusern aufgerufen hat.
Für die AGMAV Württemberg war klar, dass eine Kommission, bei der die Vertreter der rund 45.000 Beschäftigten der württembergischen Diakonie nicht beteiligt sind, kein württembergisches Recht setzen kann.

Es war den Arbeitgebern in den Verhandlungen zur TVöD Übernahme, ein großes Anliegen, dass die AGMAV einem Weg zustimmt, der die auch die Anwendung der AVR DW EKD in Württemberg möglich macht. Diesem Wunsch kamen wir mit der „Bücherlösung“ nach. Allerdings mussten wir sehr schnell feststellen, dass die meisten Arbeitgeber kein Interesse an einer rechtskonformen Übernahme der AVR DW EKD hatten. Die vereinbarte Form der AVR DW EKD Anwendung verhinderte die Funktion der AVR DW EKD als Lohndumping, da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis der AVR Württemberg (TVöD) übergeleitet werden mussten.

Die diakonischen Arbeitgeber suchten nach Auswegen. Nur **ein** diakonisches Unternehmen, die Evangelische Heimstiftung ging den vereinbarten Weg und schloss mit ihrer Gesamtmitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung über die Anwendung der AVR Württemberg mit einer Überleitung auf der Basis des TVöD ab. Alle anderen Einrichtungen, die ihrer Mitarbeiterschaft AVR DW EKD verordneten, taten dies als Direktanwender. Die Beschäftigten dieser Einrichtungen verdienen schon heute deutlich weniger als ihre Kolleginnen für die AVR Württ. (TVöD) gilt.

Der derzeit aktuelle Text der AVR des Diakonischen Werkes der EKD ist hier abrufbar (Stand 09/2012)
http://www.diakonie.de/media/AVR_Aktuelle_Fassung-09-2012.pdf

Auffällig ist, dass es sich bei den Einrichtungen, die ihre Mitarbeitenden in die AVR DW EKD drängten, fast ausnahmslos um Einrichtungen aus dem Bereich der Altenpflege handelt. Hier gibt es ein massives Missverhältnis zwischen ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Hilfskräften. Die AVR DW EKD spart allerdings speziell bei Hilfskräften. Dies war von Anbeginn an das Ziel der diakonischen Arbeitgeber. In den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde von den Arbeitgebern immer wieder betont, dass die größere Lohnspreizung als ein zentrales Verhandlungsziel verfolgen.
Für fast 3.000 Beschäftigte bedeutet diese Po-

litik der Arbeitgeber eine Bezahlung unter dem Niveau der AVR Württemberg (TVöD).

Damit nicht auch noch behauptet werden kann, dass dieses Lohndumping Teil der gültigen AVR Württemberg ist, haben wir uns entschlossen, in der Arbeitsrechtlichen Kommission den Antrag zu stellen, die AVR DW EKD nicht mehr als Teil der AVR Württemberg zu führen.

Es ist nun nicht verwunderlich, dass dieser Antrag der AGMAV nicht die erforderliche Mehrheit in der Kommission gefunden hat. Deshalb ging der Antrag nach der zweiten erfolglosen Abstimmung in die Schlichtung.
Die Schlichtung nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) entspricht einem Kirchengericht. Unabhängiger Vorsitzender des Schlichtungsausschuss ist Professor Reichold von der juristischen Fakultät der Universität Tübingen, der sich an seinem Lehrstuhl auf kirchliches Arbeitsrecht spezialisiert hat. Außer dem Vorsitzenden stellt jede Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission (Kirche und Diakonie) je zwei Vertreter der Arbeitnehmerschaft und der Arbeitgeber.

Der Schlichtungsausschuss hat den Antrag der AGMAV abgelehnt, die AVR DW EKD bleibt damit Bestandteil der AVR Württemberg. Das Abstimmungsergebnis war keine große Überraschung, aber der Sitzungsverlauf zeigte auf, dass sich die Mühe, mit diesem Antrag in die Schlichtung zu gehen, trotz allem gelohnt hat.

In der Erörterung des Antrages der AGMAV wurde nämlich klar, dass die AVR DW EKD in der Form des dritten und vierten Buches Bestandteil der AVR Württemberg ist und damit auch die Gestaltung der Inhalte Sache der württembergischen Kommission ist.

Für die „Tarif“politik der AGMAV bedeutet dies, dass unser politisches Ziel sein muss, vor allem die betrieblichen Öffnungsklauseln aus diesem Teil der württembergischen Arbeitsrechtsregelungen heraus zu bekommen. Wir haben in der AVR Württemberg bereits zwei Formen des Bestandssicherungsverfahrens. Zum einen das sogenannte Standardverfahren und zum anderen das weitgehend auf der betrieblichen Vereinbarung beruhende vereinfachte Verfahren.
Zwar haben wir geregelt, dass die AVR DW EKD Anwender diese Formen des Bestandssicherungsverfahren nicht anwenden können, aber da die Verfahren der AVR DW EKD zur Lohnsenkung viel weitergehend sind und vor allem nahezu unkontrolliert angewandt werden können, entsteht ein zusätzlicher Wettbewerbsvorteil für diese Einrichtungen.
Dieser Vorteil entsteht nicht nur gegenüber Einrichtungen die nicht der Diakonie angehören, sondern insbesondere auch gegenüber benachbarten diakonischen Einrichtungen. Es darf nicht sein, dass die unkontrollierten Absenkungsmöglichkeiten der AVR DW EKD dazu führen, dass in Einrichtungen die AVR Württ. (TVöD) eine Bestandsgefährdung mit anschließendem Bestandssicherungsverfahren eintritt.

Insbesondere die „Weihnachtsgeld“ Regelung der AVR DW EKD führt dazu, dass ohne Kontrollmöglichkeit durch die AK Württemberg die Mitarbeitenden für das Missmanagement der Leitung aufkommen müssen.

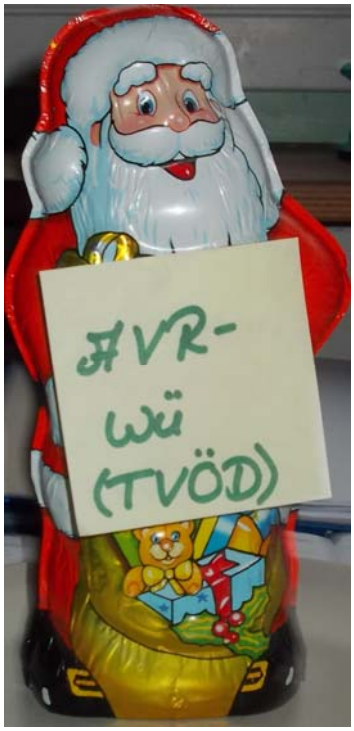
*Vergleiche mit S. 11!*

Weitere Punkte, die wir in der AK Württemberg diskutieren und beantragen werden, sind die Abschaffung der Zwangsarbeitszeitkonten und die ungerechte schlechte Eingruppierung der Hilfskräfte in der Pflege.

Das von den Arbeitgebern so sehr hervorgehobene neue Eingruppierungsrecht erweist sich immer häufiger als Mogelpackung: Die angebliche Eingruppierung nach Tätigkeit findet in der betrieblichen Realität nicht statt. Auch die Arbeitsgerichte urteilen nach schöner alter BAT Manier, dass Eingruppierung nach den sogenannten Richtbeispielen erfolgt und eben nicht nach Tätigkeit.

Die angeblich so kirchen- und diakoniegerechte Arbeitsrechtssetzung ist und bleibt ein Lohndumping–Modell, das deshalb besonders gemein ist, weil eine kleinere Gruppe tatsächlich ganz gut davon kommt, während die vielen Frauen in den Pflegehilfsjobs die Zeche bezahlen.
Das sollte Motivation genug sein, dafür zu kämpfen, dass Diakonie auch in Zukunft unteilbar bleibt und die AVR DW EKD in Württemberg das Niveau des TVöD erreicht.

# Heute gibt es Weihnachtsgeld!




Das war die Überschrift eines ver.di - Flugblattes. Zusammen mit dem Flugblatt wurden in Einrichtungen, deren ver.di Betriebsgruppen sich an der Aktion beteiligten, kleine Schokoladennikoläuse verteilt.
In dem Flugblatt teilt unsere Gewerkschaft ver.di mit: „Sie werden in diesen Tagen auf Ihrem Konto eine erfreuliche Entdeckung machen: das Weihnachtsgeld ist eingetroffen!

**Dieses Geld fällt nicht vom Himmel.**

Sie bekommen es,

- weil es im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst so geregelt ist,
- weil Ihre Vertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg beharrlich und mit Unterstützung von ver.di durchgesetzt haben, dass der TVöD für den überwiegenden Teil der Beschäftigten im Diakonischen Werk Württemberg Anwendung findet,
- weil ver.di den TVöD verhandelt hat,
- weil ver.di Mitglieder hat, die dies mit ihren Mitgliedsbeiträgen und mit ihrem Engagement ermöglichen.“

Eine sympathische Aktion, die aber auch eine sehr unsympathische Entwicklung deutlich macht. Sehr viele Beschäftigte haben nur ein halbes Weihnachtsgeld bekommen. Für sie gelten die die AVR DW EKD. Hier wird im November nur die Hälfte der Jahressonderzahlung ausgezahlt, die andere Hälfte gibt es vielleicht im Juni nächsten Jahres, wenn es die wirtschaftliche Entwicklung der Einrichtung zu lässt.

Ohne wirtschaftliche Mitbestimmung, ohne Beteiligung in Wirtschaftsfragen sollen die Mitarbeitenden das betriebliche Risiko des Arbeitgebers tragen. Auch deshalb lohnt es sich für die Anbindung an den TVöD zu kämpfen.

Am besten natürlich, so ver.di in ihrem Flugblatt, in der Gewerkschaft.

AN DIE BESCHÄFTIGTEN DER DIAKONIE IN WÜRTTEMBERG

November 2012

**Heute gibt es Weihnachtsgeld!**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie werden in diesen Tagen auf Ihrem Konto eine erfreuliche Entdeckung machen: Das Weihnachtsgeld ist eingetroffen!

- Auszubildende und Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bekommen 90 Prozent,
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12 bekommen 80 Prozent und
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 bekommen 60 Prozent

des ihnen in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts (falls nicht das gesamte Jahr beschäftigt: anteilig).

**Das Weihnachtsgeld fällt nicht vom Himmel.**

Sie bekommen es,

- weil es im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst so geregelt ist,
- weil Ihre Vertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg beharrlich und mit Unterstützung von ver.di durchgesetzt haben, dass der TVöD für den überwiegenden Teil der Beschäftigten im Diakonischen Werk Württemberg angewandt wird,
- weil ver.di den TVöD verhandelt hat,
- weil ver.di-Mitglieder hat, die dies mit ihren Mitgliedsbeiträgen und mit ihrem Engagement erst ermöglichen.

Und Sie bekommen das Weihnachtsgeld in der vollen Ihnen zustehenden Höhe – im Gegensatz zu den Kolleginnen und Kollegen, für die die AVR DW EKD gelten. Hier kann die Hälfte der Zahlung bei wirtschaftlich schlechter Lage des Trägers einbehalten werden.

Und nicht nur Weihnachtsgeld (oder Jahressonderzahlung, wie es jetzt heißt) gibt es, weil es Gewerkschaften gibt. Gewerkschaften und ihre Mitglieder haben zum Beispiel die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, mehr als 20 Tage Urlaub, Zeitzuschläge oder die Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden durchgesetzt.
Damit dies auch in Zukunft so bleibt, brauchen wir Sie als Mitglied bei ver.di.

**Machen Sie ver.di stark, damit sich ver.di für Sie stark machen kann** – in Tarifverhandlungen, in der Rechtsberatung, als Ihre Vertreterin bei Auseinandersetzungen mit Ihrem Arbeitgeber, als sozialpolitische Kraft in diesem Land bei der Durchsetzung zum Beispiel des Mindestlohns in der Pflege.

**Bitte wenden!**

Grafik: Dany Wörn

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V. i. S. d. P.: Günter Busch, ver.di Landesbezirk/FB 3, Theodor-Heuss-Straße 2/Haus 1, 70174 Stuttgart, Bearbeitung: Irene Götz

# Ergebnis der Konstituierung des AGMAV-Vorstandes

Nach der Wahl in der Vollversammlung im Juli trat der Vorstand der AGMAV Ende September 2012 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen.
In Prüfung auf bewährtes und Wagnis zu Neuem wurden die Gremien, in denen die Mitglieder des AGMAV-Vorstandes arbeiten besetzt.

**Dem Geschäftsführenden Vorstand (GfV)** der AGMAV gehören
Uli Maier als Vorsitzender,
Wolfgang Lindenmaier als stv. Vorsitzender,
Hanno Zinßer als stv. Vorsitzende und
Andrea Unterweger-Rösiger als Geschäftsführerin der AGMAV an.

**Die Mitglieder und persönlichen Stellvertretungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg** sind in der kommenden Amtszeit:

| | | |
|---|---|---|
| Uli Maier | - | Sabine Handl-Bauer |
| Andrea Rösiger | - | Gerhard Fezer |
| Ursel Spannagel | - | Jochen Dürr |
| Klaus-Werner Bühner | - | Peter Stauch |
| Susanne Haase | - | Sonja Gathmann |
| Klaus Stampfer | - | Frauke Reinert |

Die Funktion des Berater in der AK wird zukünftig Wolfgang Lindenmaier einnehmen.

Die Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) erarbeiten die Vorlagen für die Beschlüsse im Vorstand und der AK im Tarifausschuss.
Als Tarifausschussvorsitzende wurde Ursel Spannagel bestätigt.
In dem der AK untergeordneten Tarifausschuss verhandeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu den Anträgen in der AK. In diesem AVR-Ausschuss sind auf Arbeitnehmerseite die ersten 3 AK Mitglieder sowie der Berater vertreten.
Auf Arbeitnehmerseite sitzen in der AK die Vertreter der AGMAV und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV). Um die Informationen aus den jeweiligen Gremien transparent zu vermitteln sind jeweils ein Mitglied des einen im Gremium des anderen Partners vertreten.
Im Unterausschuss der AK der LakiMVAV, dem KAO-Ausschuss (abgeleitet von den Arbeitsvertragsgrundlagen in der Kirche, der **K**irchlichen **A**nstellungs**O**rdnung) sowie dem Tarifausschuss der LakiMAV nimmt Ursel Spannagel, vertretungsweise Andrea Unterweger-Rösiger teil.
Anträge an die AK, können nach zweiter erfolgloser Abstimmung vor die Schlichtung gebracht werden. Von Seiten der AGMAV werden zukünftig Wolfgang Lindenmaier und

Christian Lawan unsere Interessen im ARRG-Schlichtungsausschuss vertreten.

MAV-Mitglieder werden aber nur durch mit und im MVG begründeten Mitbestimmungs- und Mitberatungsrechten in die Schlichtung gehen und nach erfolglosem Einigungsverfahren tatsächlich vor dem MVG-Schlichtungsausschuss stehen. Dort begegnen sie dann Hanno Zinßer, stellvertretend Christian Lawan oder Sabine Handl-Bauer als Beisitzer und InteressensvertreterInnen.

AGMAV und LakiMAV sind jeweils auch Gäste in den Vorstandssitzungen der anderen Organisation vertreten. In der LakiMav zu Gast sind Christian Lawan, stellvertretend Klaus-Werner-Bühner.

Dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit gehören Wolfgang Lindenmaier, Sonja Gathmann und Susanne Haase an.

Im Verbandsrat und **der** Mitgliedergliederversammlung hat Uli Maier einen stimmberechtigten Sitz.

Damit sind natürlich noch nicht alle Ämter und Gremien aufgelistet. Es kommen noch alle hilfeartenspezifischen Fachverbände hinzu sowie Fonds und Ausschüsse, die innerhalb der Diakonie Gelder verwalten und verteilen. Auch in überregionalen Zusammenschlüssen und Gruppen, wie die Bundeskonferenz der AGMAVen (BUKO), Treffen mit den Brüdern und Schwestern aus Diakonie und Caritas der Badischen Kirche, wird gearbeitet.

Eine wesentliche Rolle spielen in der Arbeit der AGMAV auch die **Arbeitskreise**, die sich auf den folgenden Seiten mit ihrer Arbeit vorstellen und deren Verantwortliche sind:

**Lehrkräfte:** Frauke Reinert
**Gleichstellung:** Ursel Spannagel, Christian Lawan
**Altenhilfe:** Gerhard Fezer, Hanno Zinßer
**Jugend– und Auszubildendenvertretung (JAV):** Sonja Gathmann, Jochen Dürr
**Hauswirtschaft und Technik:** Lawan, Christian, Jochen Dürr
**Krankenhäuser:** Hanno Zinßer

Mehr über die einzelnen Vorstandsmitglieder und die Arbeitskreise kann über die Webseite der AGMAV www.agmav-wuerttemberg.de und den Menüpunkt → „wir über uns“ abgerufen werden.

# Arbeitskreis Altenpflege

## GUTE ARBEIT & GUTE PFLEGE
## ver.di-KollegInnen bringen Bewegung in die Altenpflege
## ...auch bei Frau Ministerin

Vormittags noch beim 6. Stuttgarter Altenpflegetag (Motto: „Pflege elektrisiert“) mit den KollegInnen aus der Altenpflege im Gespräch: Auch über das Bündnis für gute Pflege.

Und nachmittags bei der Sozialministerin von Baden-Württemberg - Frau Katrin Altpeter - im Landtag.
Unsere Initiative hatte schon mit ihr korrespondiert – darüber was wir brauchen, damit wir gute Pflege machen können. Frau Altpeter sagte mal so treffend: „In de Pflege arbeiten Menschen, sie arbeiten mit Menschen und sie wollen das gut tun.“ Klar, dass wir nach haken, was Frau Altpeter nun an Verbesserungen in Angriff nehmen will.

Es geht aktuell auch um die Novellierung des Landesheimgesetzes.

Da mischen wir uns ein: Denn wir sind die ExpertInnen für GUTE PFLEGE. Wir konnten im Gespräch unsere Forderungen für GUTE ARBEIT & GUTE PFLEGE deutlich machen: Bessere und verbindliche Personalbemessung, eine Initiative zur Hege und Pflege der Azubis und Imagekampagnen für den Beruf, die nur dann glaubhaft und nachhaltig sein werden, wenn sie mit konkreten Verbesserungen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen begleitet werden. Wir sind nun ins Gespräch gekommen. Natürlich lassen wir nicht mehr locker. Mehr dazu demnächst von und bei ALTENPFLEGE IN BEWEGUNG.

*Martin Nestele*

# Arbeitskreis Lehrkräfte

Der Arbeitskreis Lehrkräfte (AK-L) trifft sich zweimal jährlich zu einem ganztägigen Treffen in verschiedenen Einrichtungen. Es kommen Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten wie z.B. der Schule für Erziehungshilfe, der Schule für Geistig- oder Mehrfachbehinderte, der Fachschule für Sozialpädagogik oder der Sonderberufsfachschule zum gemeinsamen Austausch zusammen. Bei unseren Treffen werden aktuelle arbeitsrechtliche, tarifliche und politische Themen wie zum Beispiel die Entgeltordnung im TV-L, die Inklusion oder die Umwandlung von Schulen in Ganztagesschulen besprochen. Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt sind die vielen Besonderheiten einer Privatschule. Das Privatschulgesetz oder die Beurlaubung von Beamten in den Privatschuldienst bringen einige Sonderregelungen mit sich, die bei der MAV-Arbeit berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmer/innen des AK-L unterstützen sich gegenseitig und so können viele offene Fragen, vor allem neuer Teilnehmer/innen, aufgrund der langjährigen Erfahrung einiger Kolleginnen und Kollegen, bei unseren Treffen besprochen werden. Bei vielen Fragestellungen arbeitet der Arbeitskreis Lehrkräfte sehr eng mit der GEW zusammen. Jedes zweite Jahr bietet die AGMAV in Zusammenarbeit mit dem Sprecherkreis des AK-L eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte an. Der Schwerpunkt lag dieses Jahr auf dem Gesundheitsschutz an Schulen. Für neue MAV-Mitglieder wurde ein Crashkurs im Tarif- und Beamtenrecht angeboten.
Auch die GEW bietet interessante Einführungsfortbildungen zum Thema TV-L und Beamtenrecht an.
Der AK-L wählt für jede Amtszeit einen Sprecher/innenkreis, der die Treffen vorbereitet. In dieser Amtszeit besteht der Sprecher/innenkreis aus Hanse Kraus (Diakonie Stetten), Traudel Iwert (Bruderhilfe), Pia Hafner (Paulinenpflege), Stefan Thiergärtner (Mariaberg) und Dagmar Gruber (Nikolauspflege). Um aktuelle Themen aus der AGMAV Arbeit einzubringen und die Themen aus dem AK-L mit dem AGMAV-Vorstand rück zu koppeln, ist Frauke Reinert (Nikolauspflege) unsere Ansprechpartnerin.
Der nächste AK-L findet am 19.03.13 in der Diakonie Stetten statt. *Pia Hafner*

# Arbeitskreis Jugend- und Auszubildenden-vertretungen (JAV)

Alle zwei Jahre wird die JAV neu gewählt. Auch wenn drei Vertreter/innen zu wählen sind ist meist die gesamte JAV neu im Amt. Am Anfang und auch während der Amtszeit kommen viele Fragen: „Was sind die Rechte und Pflichten, was kann, darf und soll die JAV tun?“ „Wie bekomme und halte ich Kontakt mit den Leuten deren Interessen ich vertreten soll?“ Wie kann ich die Interessen wirkungsvoll gegenüber der Leitung artikulieren?“ Was kann ich gegen miese Ausbildungsbedingungen tun?“
Gut haben es die JAVen, die richtig in die MAV Arbeit integriert sind. Sie werden regelmäßig in die MAV Sitzungen eingeladen, sie erhalten Informationen und sie können mitreden. Trotzdem bleiben Fragen.
JAVen haben Anspruch auf Fortbildung und Schulung. Die AGMAV bietet eine zweitägige Schulung im Jahr an. Viele gute Fortbildungen für diese Personengruppe hat auch die Gewerkschaft ver.di im Programm. Hier findet ihr mehr zum Thema Ver.di Jugend Baden-Württemberg: http://jugend.bawue.verdi.de/

Am Arbeitskreis der JAVen nehmen regelmäßig viele JAVen aus den verschiedensten Einrichtungen und Ausbildungsgängen teil. Ein wichtiger Schwerpunkt ist immer der Austausch und die gegenseitige Unterstützung, also die vielen Fragen. Erfahrungen, Ideen, Erfolge, Fragebögen, Plakate etc. werden ausgetauscht.
Der AK beschäftigt sich aber auch mit sozial- und tarifpolitischen Entwicklungen bei Ausbildungen und Ausbildungsbedingungen. Die Forderung nach einer Regelung für Vorpraktikantinnen haben wir über Jahre verlangt und unterstützt. Änderungen in Ausbildungsordnungen oder tariflichen Regelungen werden diskutiert, kritisch begleitet und ggf. in die MAVen eingebracht.
Im letzten AK haben wir einen Vergleich zwischen den Rechten der JAV nach Betriebsverfassungsgesetz und denen nach MVG gewagt. Im „weltlichen Bereich“ haben JAVen bedeutend mehr und bessere Rechte und Möglichkeiten als bei uns. Wir haben die BUKO zum Handeln aufgefordert. *Sonja Gathmann*

# Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik (HTW)

**Hauswirtschaft und Technik in der Diakonie - Kerngeschäft -Nebengeschäft oder was?**

Wenn man das mit dem christlichen Menschenbild, dem diakonischen Auftrag und der Dienstgemeinschaft wirklich ernst nehmen würde in den Unternehmen der Diakonie, dann müsste alles klar sein.
Die Bibel ist eindeutig. In der Apostelgeschichte (Kapitel 6 und 7) wird beschrieben, dass in der Urgemeinde von Jerusalem die ersten sieben Diakone eingesetzt worden sind, um zum einen Arme, Waisen und Witwen zu unterstützen, ihnen also Herberge und Nahrung zu geben und zum anderen die Gemeinde zu einigen und streitschlichtend zu wirken.
Was also ist diakonische Arbeit?
Richtig:
Menschen betreuen, sie versorgen, sie am Leben der Gemeinde teilhaben lassen, ihnen Obdach und Nahrung geben und ihrem Leben einen Sinn.
Das alles was die Kolleginnen in der Hauswirtschaft und Technik leisten ist folglich urdiakonisch.
Sie bestellen das Haus, sorgen für Nahrung sowie saubere Kleidung und stellen somit die Befriedigung wesentlicher Grundbedürfnisse menschlichen Lebens sicher.
Das soll Nebengeschäft sein? Und vor allem, dieses unterstellte Nebengeschäft soll der Grund dafür sein, die Kolleginnen und Kollegen aus der Dienstgemeinschaft auszugrenzen und in Service GmbHs zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen abzuschieben?

Die Argumente der Arbeitgeber für dieses indiskutable, undiakonische überdies rechtswidrige Verhalten sind peinlich: die Kostenträger würden diese Servicetätigkeiten unzureichend refinanzieren.
Wahr ist dagegen, dass die Kostenträger die gesamte soziale Arbeit schlecht finanzieren und die Arbeitgeberseite diesen Mangel auf Kosten derjenigen kompensiert, die sich sowieso auf der untersten Stufe der Lohnleiter befinden und die geringste gesellschaftliche Würdigung erfahren.

Wie sich die MAVen vor Ort zu diesem Thema rechtlich und politisch verhalten, wie sie auf diesen unglaublichen Missstand aufmerksam machen und wie sie sich gegen die Demontage des Diakonischen wehren können, das nimmt seit geraumer Zeit einen großen Stellenwert in der Arbeit des Arbeitskreises Hauswirtschaft und Technik ein.

Weiterhin bietet der Arbeitskreis den MAV - Kolleg/innen dieser Bereiche ein Forum des Austausches an, um auf die aktuellen Veränderungen innerhalb der Einrichtungen, Heime und Diakoniestationen konstruktiv im Interesse der Mitarbeitenden reagieren zu können.

Wesentlich ist es dem Arbeitskreis weiterhin, zum einen, die Bedeutung von Hauswirtschaft und Technik für die soziale Arbeit und die Leistungen der hier tätigen Berufsgruppen heraus zu arbeiten
und zum andern, die Schnittstellen von pädagogischen und hauswirtschaftlich/technischen Tätigkeiten zu definieren und somit zu unterstreichen, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen dieser beiden Bereiche ist, sowie Vorschläge zu ihrem Gelingen zu unterbreiten.

Ansprechpartner für den AGMAV- Vorstand sind Jochen Dürr vom Sonnenhof Schwäbisch -Hall und Christian Lawan von der Behindertenhilfe Neckar-Alb der BruderhausDiakonie in Reutlingen. Mitglieder im Sprecher/innenkreis des AK Hauswirtschaft und Technik sind Margarete Reich, Diakoniestation Göppingen, Horst Lüders vom Seniorenzentrum Schönberg in Stuttgart, und Dieter Neumann von der Gemeinschaftsküche der BruderhausDiakonie in Reutlingen
Der AK Hauswirtschaft und Technik trifft 2013 an folgenden Terminen jeweils von 09:30 bis 13:00 Uhr:
20.02. im Behindertenzentrum e.V. Stuttgart, 12.06. im Diakonischen Werk Württemberg in Stuttgart und am 16.10. im Behindertenzentrum e.V. in Stuttgart.
Detaillierte Infos zum Arbeitskreis sind der AGMAV-Website zu entnehmen.

*Christian Lawan*

# Der Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV

Die Ursprünge des Arbeitskreises liegen 15 Jahre zurück: damals wurde ein Arbeitskreis Frauenförderung der AGMAV gebildet. Seit Inkrafttreten des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes im Jahr 2000 ist als Aufgabe der Mitarbeitervertretung im Gesetz verankert, dass sie für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Dienststelle eintritt und dass es in jeder Mitarbeitervertretung eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n geben soll.

**Aktuelle Themen sind:**

- ⇨ Förderung der Gleichstellung im Diakonischen Werk Württemberg und den Mitgliedseinrichtungen
- ⇨ Gleiche beruflichen Entwicklungschancen für Männer und Frauen
- ⇨ Elternzeit / Teilzeitbeschäftigung
- ⇨ Familienbewusste Personalpolitik
- ⇨ Gendergerechte Sprache

Durch Öffentlichkeitsarbeit z.B. in den AGMAV -Mitteilungen, Mitgestaltung der WIR! zum Internationalen Frauentag am 8. März und Veranstaltungen wie den Fachvollversammlungen für Gleichstellungsbeauftragte weist der AK Gleichstellung auf Missstände hin, fordert Veränderungen ein und will Impulse für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen geben.

Diese Gleichstellungsbeauftragten und natürlich auch weitere interessierte MAV-Mitglieder sind herzlich eingeladen, am Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV teilzunehmen. Der Arbeitskreis will das Sprachrohr für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie sein und die Gleichstellungsbeauftragten darin unterstützen, das Ziel der Gleichstellung in den Einrichtungen durchzusetzen. Er setzt sich u.a. für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Er greift zudem gesellschaftliche Entwicklungen, die dem Ziel der Gleichstellung entgegenstehen, kritisch auf.

Auf der Webseite der AGMAV finden sich unter Wir über uns / Arbeitskreise / AK Gleichstellung zu verschiedenen Themen der Gleichstellung zahlreiche Informationen.
Wer an einer Mitarbeit im AK Gleichstellung interessiert ist, kann sich uns wenden:

Ursel.Spannagel@bruderhausdiakonie.de
Christian.Lawan@bruderhausdiakonie.de

*Für den AK Gleichstellung:*
*Christian Lawan und Ursel Spannagel*

# „Ich Tarzan - Du Jane“

…. so lautet eine Broschüre des österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) zum Thema gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit.

In den meisten Einrichtungen der Diakonie ist die Mehrheit der Mitarbeitenden weiblich. Schon vor über zehn Jahren wurde für die „Handreichung zu einer geschlechtergerechten Sprache im Diakonischen Werk der EKD“ veröffentlicht und auch in vielen Einrichtungen verteilt. Der AK Gleichstellung hat sich in der letzten Amtszeit immer wieder mit dem Thema gendergerechte Sprache auseinandergesetzt. Grund dafür war, dass die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten (und MAV-Mitglieder) deutlich machten, dass sich in vielen Einrichtungen bisher bei dem Thema wenig bewegt hat. Wenn sie versuchen, das Thema anzusprechen, stoßen sie auf Schwierigkeiten und müssen feststellen, dass es nach wie vor nicht selbstverständlich und gewollt ist, beim Gebrauch der Sprache (schriftlich wie mündlich) beide Geschlechter einzubeziehen. Es zeigt sich als unendlich schwierig, vor Ort überhaupt das Interesse an einer geschlechtergerechten Sprache zu wecken bzw. eine solche auch umzusetzen.

Die Sprache ist <u>das</u> Ausdrucksmittel unserer modernen „Kommunikationsgesellschaft“ und Basis unserer gesamten Kommunikation. Um Frauen und Männer gleichermaßen wahr zu

nehmen, bedarf es auch der Erwähnung beider Geschlechter. Es geht nicht darum, nur noch in „weiblicher Form“ zu reden oder zu publizieren. Der AK Gleichstellung legt Wert darauf, dass Männer und Frauen gleichermaßen gemeint und angesprochen sind.

*LIDL trifft Gender*

Durch die Sprache werden Werte und Normen vermittelt. Da wir Interessensvertreterinnen und -vertreter (MAVen und AGMAV) gleichermaßen Teil dieser Kommunikation sind, halten wir es für maßgeblich, wie wir die Sprache gebrauchen. Mit einem bewussten und gendergerechten Umgang können wir auch Einfluss auf die soziale Wirklichkeit nehmen und dazu beitragen, Bestehendes nicht weiter zu zementieren.

Für Mitglieder des AK Gleichstellung, die versuchen, sich in ihren Einrichtungen und in ihren MAVen für eine gendergerechte Sprache einzusetzen, kommt erschwerend hinzu, dass in der Vergangenheit auch bei Veranstaltungen und in den Publikationen der AGMAV nicht durchgängig eine inklusive Sprache gebraucht wird.

Da die AGMAV und die Vertretungen der Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion erfüllen, hat der AGMAV-Vorstand auf Antrag des AK Gleichstellung beschlossen, zukünftig darauf zu achten, dass bei den gesprochenen und geschriebenen Worten der AGMAV eine gendergerechte Sprache gebraucht wird. Davon betroffen sind vor allem Publikationen wie die AGMAV-Mitteilungen, die WIR!, der AGMAV-Newsletter, aber auch andere Schriftstücke wie Fortbildungsunterlagen und -ausschreibungen usw..

Bei neu zu erstellenden Unterlagen wird dies sofort erfolgen, bei dem Gebrauch von schon bestehenden Unterlagen kann es erst im Laufe der Zeit und im Zuge von Überarbeitungen nach und nach umgesetzt werden.

**Auch die Sprache beeinflusst das Bewusstsein und schafft Wirklichkeiten! Je häufiger der geschlechtergerechte Gebrauch der Sprache sowohl mündlich wie auch schriftlich wahr genommen werden kann, um so selbstverständlicher wird eine geschlechtergerechte Sprache auch in den diakonischen Einrichtungen durchsetzbar und üblich werden.**

Für alle MAV-Mitglieder, die an diesem Thema in ihrer Einrichtung arbeiten möchten, hier noch ein paar nützliche Internet-Adressen zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“

http://gender.verdi.de/publikationen/literatur/lit_oeffentl_raum

⇨ „Ich Tarzan - Du Jane“ (ÖGB)
⇨ Gendersprache (IGM)

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/sprache/aspekte
- dort finden sich Links auf folgende Publikationen:

⇨ Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung „Mehr Frauen in die Sprache“ (Schleswig-Holstein)
⇨ Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung (Berlin)
⇨ „…. denn nicht jeder ist eine Frau“ (Kanton Basel)
⇨ Geschlechtergerechte Formulierungen (Landesregierung Niederösterreich)
⇨ Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern - Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele (Bundesverwaltungsamt)
⇨ Handreichung geschlechtergerechte Sprache (Diakonie EKD)
⇨ Fair in der Sprache (ZDF)

und vieles mehr zum Thema.

*Für den AK Gleichstellung*
*Ursel Spannagel*

# Buko - wer wie was?

Die Bundeskonferenz (Buko) ist der Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich des diakonischen Werkes der evangelischen Landeskirche (EKD). Die Bundeskonferenz trifft sich 4 – 5 Mal im Jahr.

Nach Meinungsaustausch und Meinungsbildung vertritt die Bundeskonferenz die Interessen der Arbeitnehmer/innen der Diakonie auf Bundesebene.
Damit eine kontinuierliche Arbeit auch zwischen den Buko-Treffen stattfinden kann wählt die Buko einen Sprecher/innenkreis.

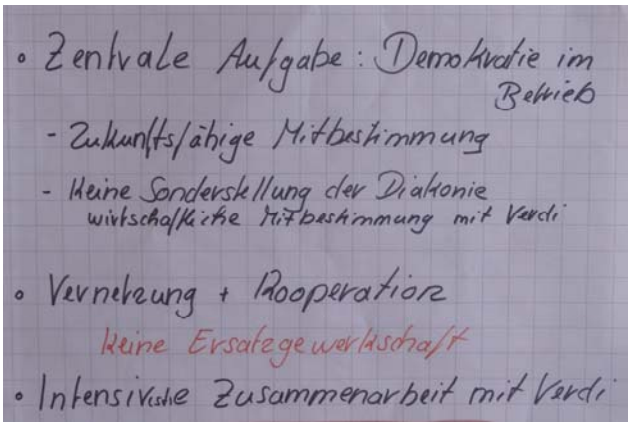
*In Berlin vor der EKD Spalier stehen...*

Der Sprecher/innenkreis wurde im September 2012 neu gewählt:

Erhard Schleitzer - AGMAV Hessen Nassau
Siegfried Löhlau - G-MAV im CJD
Lothar Germer - AGMAV Niedersachsen
Sonja Gathmann - AGMAV Württemberg

Ein fünftes Mitglied im Sprecher/innenkreis soll noch durch eine AGMAV eines Diakonischen Werkes aus Berlin, Mitteldeutschland, Sachsen oder Mecklenburg besetzt werden.

Die Buko hat lange Zeit auf die Entwicklungen in den Einrichtungen hin zur Unternehmensdiakonie hingewiesen und entsprechende Reformen der Arbeitsrechtssetzung im dritten Weg gefordert. Da solche Veränderungen mit echter Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite offensichtlich nicht gewollt waren setzt sich die Buko heute für den Abschluss von Tarifverträgen ein und arbeitet deshalb intensiv auch mit der Gewerkschaft ver.di zusammen.




Die Bundeskonferenz fordert, für die Reform des MVGs die Rechte entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz anzugleichen.

Im Einzelnen bedeutet das,

- Keine ACK Klausel
- Bemessung der Anzahl der MAV analog der Staffelung im BetrVG
- Anpassung der Freistellungsregelung
- Ein zweigeteiltes Rechtsschutzsystem (Einigungsstelle & Gericht)
- Durchsetzbarkeit von Entscheidungen (Vollstreckbarkeit & Zwangsgelder)
- Gleiche Rechte bei Kündigungen (Weiterbeschäftigungsanspruch)
- Gleiche Rechte bei Betriebsänderungen
- Übertragung der Rechte aus der Unternehmensmitbestimmung auf diakonische Unternehmen
- Gleiche Rechte für JAVen und Schwerbehindertenvertretungen
- Rechte des Wirtschaftsschusses entsprechend BetrVG
- Gewerkschaftliche Strukturen und Rechte in den diakonischen Unternehmen

Siehe auch das Schreiben der Buko an die Mitglieder der Synode vom Oktober 2012 auf Seite 20.

*Sonja Gathmann*

# Magdeburg – ein Jahr danach

Es begab sich aber vor über einem Jahr, dass ein Gesetz ausging von der Diakonischen Konferenz, welches alle Mitarbeitenden in ihre Schranken verwies.
Da machten sich auch auf 500 brave Frauen und Männer aus Württemberg, dem südwestlichen Teil des Landes in die ferne Stadt Magdeburg.
Sie nahmen die Beschwerden des weiten Weges in Kauf, um gegen dieses Gesetz zu demonstrieren, das ihre Rechte für alle Zukunft beschneiden soll.

Auf dem Podium richtete die Präses der Synode, Katrin Göring-Eckardt das Wort an die Versammelten und bestätigte, dass wohl was faul sei, in der Diakonie.
Die 1.500 Kundgebungsteilnehmer zogen vor den Tagungsort der EKD-Synode, die dieses Gesetz bestätigen sollte. Sie verschafften sich Gehör und u.a. unser Landesbischof July richtete sein Wort an die Versammelten.
Als erstes wurde erreicht, dass die Tagesordnung der Synode kräftig durcheinander geriet und sich die Synodalen mit den Forderungen der Demonstranten auseinandersetzen mussten. Es wurden 10 Kundgebungen beschlossen, die für Zufriedenheit und vor allem Ruhe auf allen Ebenen sorgen sollte.

**Was ist seither geschehen?**

Es wurde eine sogenannten „paritätischen“ Arbeitsgruppe (siehe dazu auch Stellungnahme der BUKO in den AGMAV-Mitteilungen Nr. 103 S. 23) eingesetzt. Ein Schelm, der Vorsatz vermutet, wenn er bedenkt, dass in der Kommission durch entsprechende Besetzung die Interessen der verfassten Kirche überrepräsentiert waren und überhaupt die Diakonie-Mitarbeitenden nicht paritätisch vertreten waren.
In dieser Arbeitsgruppe wurde getagt, diskutiert, dieses und jenes hin- und her gewogen und am Ende festgestellt, dass alles gut ist.

Jedoch: die Magdeburger Aktion war ein Protest der Einrichtungsdiakonie! Die beschlossenen Kundgebungen hatten vermutlich noch das Durchleuchten der Einrichtungsdiakonie als Ziel, aber schon in der Besetzung der Arbeitsgruppe gab es den ersten Bruch.
Sei an dieser Stelle noch einmal deutlich hervorgehoben, dass die Rechtmäßigkeit des Dritten Weges für die verfasste Kirche nicht zur Disposition steht.

Sehr geehrter Herr Landesbischof,

vor einem Jahr haben auch 500 Mitarbeitende der württembergischen Diakonie gegen die Verabschiedung des ARRGG protestiert. Die Synode hat damals versprochen, die Rechte der Mitarbeitervertretungen in der Unternehmensdiakonie zu stärken. Seitdem ist nichts geschehen. Die Ergebnisse der sogenannten paritätischen Arbeitsgruppe sind nicht geeignet, die Situation der Diakoniebeschäftigten und der MAVen zu verbessern.
Im Gegenteil, unsere Kritik am Dritten Weg wurde erneut bestätigt.
Wir, die MAV der .....
bittet Sie dringend: Setzen Sie sich für die Interessen der Beschäftigten ein!

Mit freundlichen Grüßen

Daher haben wir das Thema im Herbst in den Regionalversammlungen erneut aufgegriffen und beschlossen, unseren Landesbischof an seinen Auftrag zu erinnern.

Mit unseren Postkarten, adressiert an den Timmendorfer Strand, dem Tagungsort der diesjährigen Herbstsynode der EKD, haben wir ihn aufgefordert, sich zu erinnern und zu handeln.

„Die Synode hat damals versprochen, die Rechte der Mitarbeitervertretungen in der Unternehmensdiakonie zu stärken. Seitdem ist nichts geschehen. Die Ergebnisse der sogenannten paritätischen Arbeitsgruppe sind nicht geeignet, die Situation der Diakoniebeschäftigten und der MAVen zu verbessern. Im Gegenteil, unsere Kritik am Dritten Weg wurde erneut bestätigt.
Wir, die MAV der ……..
bittet Sie dringend: Setzen Sie sich für die Interessen der Beschäftigten ein!“

Über 150 Postkarten sind im Hotel angekommen, wir bedanken uns bei allen, die sich an der Aktion beteiligt haben und versprechen:
**WIR bleiben dran!**

Wir fordern auch weiterhin die Synode auf, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in der Einrichtungsdiakonie Rechnung zu tragen und Tarifverträge als legitimes Mittel der Arbeitsrechtssetzung zuzulassen. Dazu wird die Öffnung des Betriebsverfassungsgesetzes § 184 für die Einrichtungsdiakonie perspektivisch zugelassen.

„Nachgefragt haben wir bei der Württemberger Synodalin Susanne Mauch-Friz. Sie ist auch Mitglied in der Synode der EKD ist und sie hat im letzten Jahr als eine der wenigen Synodalen unsere Forderungen klar und verständlich dem großen Gremium vorgetragen.
Wir haben sie gefragt, ob die Forderungen der Beschäftigten der Unternehmensdiakonie oder die „10 Punkte der Kundgebung“ dieses Jahr am Timmendorfer Strand noch einmal Thema waren.
Sie müsse uns leider berichten, dass die Magdeburger Aktion oder die Ergebnisse der Arbeitsgruppe keine Rolle gespielt hätten. Sie habe den Eindruck, dass in Erwartung des BAG-Urteils zum Streikrecht ein respektvolles Abwarten bei den Mitgliedern der Synode zu registrieren war. Wenn das Gericht gesprochen habe, müsse überdacht, abgewogen und gehandelt werden.
Das Lutherjahr 2017 und die systemeigene Sensation der Annäherung der Verbünde VELK und UEK seien große Themen gewesen, meinte sie und fügte ironisch hinzu: „Luther ist wichtig, aber wir leben heute.“

*Im Gespräch mit Frau Mauch-Friz*
*Susanne Haase*

**Die Bundeskonferenz der AGMAVen fordert in ihrem Schreiben an die Synodalen:**

Buko
agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland

*Landau, 23.10.2012*

*Verehrte Mitglieder der Synode,*

*auf ihrer letztjährigen Synode in Madgeburg haben Sie das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG-Diakonie-EKD) beschlossen. Auf Grund der zahlreichen Proteste und einer eindrucksvollen Demonstration der Mitarbeitenden in der Diakonie wurde außerdem eine Kundgebung mit zehn Punkten zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes von Ihnen verabschiedet. - Leider hat sich seit dem nichts verändert.*

*Eine Stärkung der Mitarbeitendenvertretung in der Diakonie hat nicht stattgefunden, strukturelle Ungleichgewichte wurden nicht beseitigt und eine durchgehend legitimierte Struktur wurde nicht geschaffen.*

*Die vom Rat der EKD eingesetzte Arbeitsgruppe „Kirchliches Arbeitsrecht“ zeigte sehr deutlich, dass die Kritik der Mitarbeitenden in der Diakonie vertreten durch die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Buko) berechtigt und aktuell ist. Die Vergabe der Plätze der Vertreter der Mitarbeitenden in der Arbeitsgruppe wurde durch den Rat ohne Mitwirkung derer Gremien vorgeben.*

*Obwohl alle Vertreter der Mitarbeitenden*

*in der Diakonie sich schon in der ersten Sitzung*
*für Tarifverträge aussprachen, wurde die Engführung auf die Ausgestaltung des dritten Weges weitergeführt.*

*Die „Ergebnisse“ der Arbeitsgruppe führen aus unserer Sicht zu keiner stärkeren Akzeptanz durch die Mitarbeitenden, da Kritikpunkte nicht beseitigt werden konnten. Zwar konnte Einigkeit über eine bessere materielle Ausstattung der Dienstnehmerseite erzielt werden, die jedoch den Möglichkeiten der Dienstgeber (unbegrenzte materielle Ausstattung, Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland(VdDD) in keinster Weise entsprechen.*

*Eine gewünschte Reduzierung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) wird durch die Möglichkeit von Sparten- und regionalen Regelungen ersetzt. Dieses wird zu einer weiteren Auflösung der Verbindlichkeit und der Teilung der Mitarbeitenden in der Diakonie führen.*

*Die Durchsetzung und Verbindlichkeit der im dritten Weg getroffenen Entscheidungen kann weiterhin nicht gewährleistet werden, da Kirche und Diakonie die Auseinandersetzung mit der Unternehmensdiakonie scheuen. Dieses gilt auch bei Ausgründungen und ersetzende Leiharbeit. Der vom DW der EKD herausgegebene Bericht zum Outsourcing und zur Leiharbeit ist von der Datengrundlage her wenig verlässlich bzw. sehr fragwürdig, aber vor allen Dingen werden keine konkreten Schritte vorgeschlagen, um die Zweiteilung der Mitarbeiterschaft zu beenden. Die im Konfliktfall greifende (Zwangs)-schlichtung lehnt die Buko weiterhin ab.*

*Die für die Buko wichtigen Themen*

- *Beteiligung der Mitarbeitenden an der Normsetzung,*
- *Vertretung der Mitarbeitenden auf Bundes- und Landesebene und*
- *Beteiligung der Mitarbeitenden in Aufsichtsgremien,*

*die der Hauptgrund für unsere weitere Mitarbeit in der Arbeitsgruppe waren, wurden nur andiskutiert und dann aus Zeitmangel in eine nächste Arbeitsgruppe verschoben.*

*Aus Sicht der Buko haben die Ergebnisse der Arbeitsgruppe bestätigt, dass der dritte Weg nicht funktionieren kann.*

*Gerade in der Unternehmensdiakonie unterscheiden sich die Arbeitsgegebenheiten und Betriebskulturen nicht mehr grundsätzlich von Unternehmen aus dem weltlichen Bereich.*
*Deshalb ist es erforderlich, dass abhängig Beschäftigte über eine gleichwertige Verhandlungsmacht verfügen.*

*Die Forderungen der Buko zur Stärkung der Mitarbeitenden in der Diakonie sind:*

- *tarifvertragliche Regelung für die Mitarbeitenden der Diakonie*
- *Beteiligung an der Normensetzung*
- *eine durchgehende Legitimation der Mitarbeitendenvertretung*
- *Beteiligung an der Unternehmensmitbestimmung entsprechend des Zweidrittelgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes*
- *das Streikrecht für die Mitarbeitenden in der Diakonie*

*Gerne würden wir Ihnen unserer Kritik im Plenum oder im Gespräch vortragen und stehen Ihnen natürlich auch für weitere Informationen zur Verfügung.*

*Für die Sprechergruppe:*

*Sonja Gathmann*
*Siegfried Löhlau*

# Zweifel an der Seriosität der Studie

*Unüberschaubare Vielfalt tariflicher Gestaltung / Ein Kommentar*

**Nachdem bereits Mitte Juli die arbeitnehmernahe Hans Böckler Stiftung eine Studie zu den Arbeitsverhältnissen in der Diakonie veröffentlicht hat, zog nun der Bundesverband der Diakonie und der diakonische Arbeitgeberverband VdDD nach. Die Ergebnisse der Böcklerstudie sind alles andere als positiv ausgefallen sind. Dies dürfte bei der am 20. November beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt anstehenden Verhandlung zum Streikrecht in der Diakonie von Bedeutung.**

Zunächst fällt auf, dass sich gleich drei diakonische Organisationen berufen sahen, jeweils Umfragen bei evangelischen Sozialunternehmen zu machen: die Diakonie Deutschland, der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) sowie das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe. Es ist daher offensichtlich, dass sich die Organisationen nicht auf eine gemeinsame Erhebung verständigen konnten. Wie drei unterschiedlichen Befragungen seriös in eine gemeinsame Auswertung münden können, ist nicht nur nach meiner persönlichen Auffassung, sondern insbesondere auch nach wissenschaftlichem Urteil fraglich.

Bemerkenswert ist, dass die Befragungen bereits mehr als ein Jahr zurück liegen. Daraus schließe ich, dass es wohl schwierig war, ein Institut zu finden, das Zahlen zusammenbringt, die möglicherweise nicht so einfach zusammen passen. Diese zweifelhafte Aufgabe hat dann schließlich das Nürnberger Forschungsinstitut Berufliche Bildung übernommen.

Aus den doch eher überschaubaren veröffentlichten Informationen ergeben sich eine Reihe inhaltlicher Fragen. So ist von einer hohen „Fertigungstiefe“ die Rede, weil die befragten Einrichtungen angegeben haben, lediglich 236 Tochterunternehmen außerhalb der Diakonie zu führen. Zur Frage, was darüber hinaus an Dienstleistungen fremd vergeben ist, finde ich in den Veröffentlichungen keine Aussage. Davon abgesehen bedeuten 236 weltliche Tochterunternehmen den Ausschluss der dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen aus der ansonsten so hoch gepriesenen christlichen Dienstgemeinschaft. Betriebliche Interessenvertretung und Tarifbindung gibt es in diesen Tochterunternehmen meist nicht, so fallen die dort Beschäftigten zwischen alle Raster.

*Ulrich Maier ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg und Mitglied in der vom Rat der EKD eingesetzten Arbeits-gruppe zum kirchlichen Arbeitsrecht.*

Bei der Zeitarbeit – nach den Angaben setzen immerhin 14,2 Prozent der Befragten Träger ZeitarbeitnehmerInnen ein – ist die Frage der Einsatzdauer von Leiharbeitskräften allein nicht aussagekräftig. Entscheidend ist vielmehr, ob Leiharbeitskräfte substituierend, also diakonische Beschäftigte ersetzend eingesetzt werden. Dies wiederum ist seit einem Urteil des höchsten evangelischen Kirchengerichts aus dem Jahr 2006 nicht zulässig. Mit Blick auf die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie verbietet es sich ohnehin.

236 weltliche Tochterunternehmen, 262 Träger mit „Haustarifen“, 129 Träger wenden „andere Regelungen“ an – was immer das auch bedeuten mag. Bei 57 Trägern „findet kein Tarifvertrag Anwendung“. Ich entnehme den Zahlen, dass sich in der Diakonie unter dem Deckmantel des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts eine unüberschaubare Vielfalt tariflicher Gestaltung entwickeln konnte. Sanktionen für die Träger, die sich nicht an die kirchlichen Vorgaben halten, sind kaum bekannt: Auch dies spiegeln die Zahlen wider.

Wie die Diakonieverantwortlichen bei den Ergebnissen der Studie zu dem Ergebnis kommen können, die Diakoniebeschäftigten hätten attraktive Arbeitsbedingungen, ist mir schleierhaft. Nach meiner Wahrnehmung gibt es in der Diakonie eine Tendenz zum Günstigkeitsprinzip: Dort wo es günstig erscheint, werden Tarifverträge – natürlich ohne Tarifbindung – oder „Haustarife“ angewendet; und in den Bereichen, in denen sich die Geschäftsleitungen von der Tarifsetzung im kircheneigenen Dritten Weg Vorteile versprechen, setzen sie eben darauf. Daher ist es richtig und konsequent, dass die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen die Beendigung des Dritten Weges und die Tarifsetzung auf dem Tarifvertragsweg fordert.

*Ulrich Maier*

*Erschienen bei epd sozial Nr. 40 vom 05.10.2012*

# Sozialpolitische Probleme lassen sich nicht durch Tarifpolitik lösen

**Gespräch mit Ulrich Maier und Wolfgang Lindenmaier vom Vorstand sowie Andrea Unterweger-Rösiger, Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) über die arbeitsrechtlichen Herausforderungen und die Zukunft des Dritten Weges.**

***Eine Premiere: Das erste Mal wird Ihr Berichtsteil im Jahresbericht als Interview erscheinen. Wie finden Sie die Idee?***
AGMAV: Entscheidend ist nicht, wie genau, sondern dass der Bericht der AGMAV in den Jahresbericht des Diakonischen Werks Württemberg integriert ist. Denn wir sind Teil der Diakonie und wir sind gespannt, wie Sie es schaffen, unsere Ideen rüber zu bringen. Denn ansonsten berichten Sie eher über die Sichtweise der Arbeitgeber.

***„Wir sind Diakonie" – so heißt ja der Titel Ihrer Informationsschrift für Mitarbeitende. Wen schließt das „Wir" alles ein?***
AGMAV: Das sind alle, die den diakonischen Auftrag umsetzen, die Altenpflegerin, der Heilerziehungspfleger, die Reinigungskraft – alle, die in der diakonischen Arbeit tätig sind. Die nächste Frage ist, wen wir nicht mit einschließen – das sind die Arbeitgeber. Nicht, weil sie den diakonischen Auftrag nicht erfüllen würden, sondern weil wir in der Tarifsetzung unterschiedliche Interessen haben. Eine Pflegedienstleiterin, die pflegebedürftige Menschen betreut, gehört dazu. Wenn sie dann aber bei Verhandlungen die Dienstgeberinteressen vertritt, dann gehört sie in dieser Funktion nicht dazu. Weitere Gruppen schließen wir nicht aus.

***„Seine Sorgen möchten Sie nicht haben", das war das Motto der diesjährigen „Woche der Diakonie" und das ist das Leitmotiv dieses Jahresberichts – welche Gruppen fallen Ihnen dabei besonders ein?***
AGMAV: Natürlich fallen uns die vielen unterschiedlichen Gruppen ein, die wir in der täglichen diakonischen Arbeit betreuen – also den Jugendlichen oder die Eltern, die wir in der Jugendhilfe betreuen. Aber wir vertreten die Mitarbeiterschaft. Deshalb fallen uns die Mitarbeitenden der Diakonie ein, die aus wirtschaftlichen Gründen in eine weltliche Firma ausgegründet werden, dort dann Sorge um ihren Arbeitsplatz haben. Oder die, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis sind und nicht wissen, wie es danach weitergeht. Wir möchten aber auch nicht die Sorge der Evangelischen Landeskirche haben, die die Kirchlichkeit ihrer diakonischen Einrichtungen gewährleistet wissen will und kaum Einfluss hat, dies auch umzusetzen.

*Demo bei der EKD-Synode im letzten Jahr in Magdeburg*

***Ihre Aufgabe ist – wie Sie schon gesagt haben - die Mitarbeitenden in der Diakonie zu vertreten. Was sind denn da die hauptsächlichen Sorgen, die die Mitarbeitenden umtreibt, die Sie im Berichtszeitraum beschäftigt haben?***
AGMAV: Die Hauptsorge sind die alltäglichen Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden, die mit der ständig schwieriger werdenden Refinanzierung sozialer Arbeit immer mehr unter Druck kommen. Immer mehr Arbeitsbereiche werden ausgelagert. Dann haben die Mitarbeitenden Angst, ihre Stelle zu verlieren oder sie müssen bei weltlichen Töchterfirmen arbeiten, von denen sie weniger Lohn bekommen. Durch die Absenkung der Arbeitsentgelte wird versucht, die mangelnde Finanzierung der sozialen Arbeit abzufangen. Das ist ein fal-

scher Weg. Oder die ständige Verfügbarkeit. Gerade in der Altenhilfe ist der Arbeitsdruck so hoch, dass Mitarbeitende jederzeit damit rechnen müssen, dass sie an ihrem freien Wochenende angerufen und zur Arbeit gebeten werden. Das mindert die Lebensqualität.
Viele Mitarbeitende haben nur einen Teilzeitvertrag, obwohl sie gerne Vollzeit arbeiten würden. Mit einem Teilzeitjob können Sie keine Familie ernähren. Deshalb haben viele einen Nebenjob, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Viele Mitarbeitende sind wegen dem ständigen Druck ausgebrannt. Vor allem Männer wandern dann in ganz andere Arbeitsbereiche ab und sind für die soziale Arbeit verloren. Die Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen sehen die Not und machen auch auf unrechtmäßige Dienstpläne mit zu langen Arbeitszeiten aufmerksam, haben aber oft keine Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Eine Folge ist, dass immer weniger bereit sind, sich in den MAVen zu engagieren.

*Demo bei der EKD-Synode im letzten Jahr in Magdeburg*

Die Hauptsorge ist, dass die diakonische Dienstgemeinschaft nicht mehr Realität ist, sondern immer mehr in verschiedenen Gesellschaften zersplittert wird – mit all den negativen Folgen für die Mitarbeitenden.

***Was konnten Sie denn erreichen?***
AGMAV: In diesem Jahr hat zum ersten Mal die Tarifautomatik gegriffen. Die Mitarbeitenden in der Diakonie haben also die Tariferhöhung, die im TVöD vereinbart wurde, zeitgleich erreicht. Wir haben auch bei vielen Bestandsicherungsverfahren verhindert, dass diakonische Einrichtungen insolvent wurden und konnten so viele Arbeitsplätze von Mitarbeitenden retten. Wir haben mitgewirkt, dass es nun hoffentlich bald einen Einrichtungssicherungsfonds gibt, der auch langfristig Arbeitsplätze zu sichern hilft. Durch unsere alltägliche Beratung und Qualifizierung haben wir Mitglieder von Mitarbeitervertretungen in ihrer Arbeit unterstützt und sie befähigt, die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Und durch die Demo bei der EKD-Synode im letzten Jahr in Magdeburg, die hauptsächlich von der AGMAV Württemberg initiiert wurde, haben wir erreicht, dass die Tariffrage in einer breiteren Öffentlichkeit wahrgenommen wird und dass die Diskussion qualifizierter geführt wird.

***Was ist offen geblieben? Woran liegt es, dass es nicht gelöst werden konnte?***
AGMAV: Wir haben keine Wege gefunden, wie die Mitarbeitende besser mit der alltäglichen Drucksituation umgehen können. Wir haben Leiharbeit und Ausgründungen in weltliche Tochterunternehmen nicht verhindern können. Wir kennen Mitarbeitende, die in der dritten Firma arbeiten, aber immer noch am gleichen Krankenbett stehen. Wir sehen die große Gefahr, dass die Einheit aller diakonischen Einrichtungen endgültig verloren geht. Das können und konnten wir nicht verhindern.

***Wenn man Ihre Verlautbarungen und die Antworten anschaut, dann hat man den Eindruck, dass die Diakonie einer der schlimmsten Arbeitgeber sei. Liegt es an der Schärfe der Formulierung oder sind Sie davon wirklich überzeugt?***
AGMAV: Die Erwartungen an Kirche und Diakonie sind andere als die an Betriebe in der Industrie. Die Glaubwürdigkeit der Diakonie ist wichtig. Deshalb äußern wir uns manchmal auch so scharf und deutlich. Wir haben ja in diesem Jahr ein Thema gehabt, von dem wir besonders enttäuscht sind: Die Trennung zwischen Kerngeschäft und Nicht-Kerngeschäft. Hier wird deutlich, dass die diakonische Dienstgemeinschaft in Frage gestellt wird.

**Was sind denn die Vorwürfe, die Sie gegenüber den diakonischen Dienstgebern in Württemberg hauptsächlich haben?**

AGMAV: Wir erleben immer wieder, dass Effizienz und Einsparung über alles gestellt wird. Wenn das so ist, dann halten sich diakonischen Dienstgeber nicht an die vorgegebenen diakonischen Regelungen und Rechte und scheren aus der Solidargemeinschaft aus. Das hat einen doppelten Effekt: Wenn es darum geht, immer billiger soziale Dienstleistungen anzubieten, dann geraten die Mitarbeitenden dieser Einrichtung unter Druck. Gleichzeitig ziehen andere Einrichtungen nach, weil sie sehen, dass man damit Geld sparen und konkurrenzfähig bleiben kann. Das hat einen Dominoeffekt: Wer damit anfängt, andere zu unterbieten, bringt andere diakonischen Einrichtungen unter Druck, nachzuziehen. Wir müssen uns endlich klar machen, dass wir den Kostendruck nicht auf dem Rücken der Mitarbeitenden austragen können, vielmehr müssen wir gemeinsam für eine bessere Refinanzierung sozialer Dienstleistungen einstehen.

***Ihr Vorwurf ist also, dass Dienstgeber immer mehr das kirchliche Arbeitsrecht umgehen würden. Gleichzeitig zeigen Umfragen, dass 94 Prozent aller diakonischen Mitarbeitenden in Württemberg nach kirchlichen Tarif gezahlt werden. Sind das für Sie keine überzeugenden Zahlen? Wenn nein – warum nicht?***

AGMAV: Diese Zahlen sind unserer Meinung nach einfach falsch. Die 94 Prozent beinhalten auch die Mitarbeitenden, die in Einrichtungen arbeiten, in denen das Tarifwerk des DW EKD angewandt wird. Viele dieser Einrichtungen wenden diesen aber illegal an, weil sie sich nicht an den vereinbarten Weg der Einführung gehalten haben. Deshalb ist die Zahl der Mitarbeitenden, die außerhalb des gültigen diakonischen Arbeitsrechts arbeiten, weit höher als hier angegeben wird. Dazu kommt, dass unserer Berechnungen nach der Tarifvertrag des DW EKD für Fachleute teilweise vergleichbar ist, nicht aber für Hilfsdienste. In der Altenhilfe erhalten Hilfskräfte bis zu 15 Prozent weniger Lohn. Durch die Anwendung dieses Tarifes wird also auch der Lohnabsenkung Vorschub geleistet.

*Demo bei der EKD-Synode im letzten Jahr in Magdeburg*

***Nun wird immer wieder als Gründe von Ausgründungen genannt, dass manche Dienste sonst nicht refinanziert werden können. Wie schätzen Sie das ein?***

AGMAV: Im Prinzip kämpfen wir alle manchmal an der falschen Stelle. Es geht eindeutig darum, sich gemeinsam für eine bessere Refinanzierung der sozialen Arbeit einzusetzen. Träger sozialer Arbeit machen sich gegenseitig Konkurrenz anstatt sich gemeinsam für eine gerechtere Refinanzierung einzusetzen und zu sagen, dass es keine Dumping-Jugendhilfe oder Dumping-Altenhilfe gibt. Der Wettbewerb darf nur in der Qualität stattfinden und sich nicht auf Preise beziehen. Die Preisdrückerei durch die öffentliche Hand oder die Arbeitsagentur kann man nur politisch begegnen und nicht durch Tarifpolitik. Deshalb ist der einzige Weg ein einheitlicher Sozialtarif für alle Anbieter sozialer Arbeit.

***Es ist offensichtlich, dass diakonische Träger unter finanziellen Druck stehen – ich denke für an die Träger der Arbeitslosenhilfe. Was könnte denn Dienstgeber und Dienstnehmer gemeinsam tun, um hier Lösungen zu finden?***

AGMAV: Der einzige Weg ist, dass dies öffentlich skandalisiert wird. Es kann nicht sein, dass örtliche Arbeitsagenturen Gelder an die Zentrale zurückgeben, weil sie in der Region einsparen und die Arbeit der Beschäftigungsinitiativen für Langzeitarbeitslose nicht bezahlen. Das kann man durch Tarifabsenkung nicht korrigieren. Diakonische und kirchliche Aufgabe ist es, deutlich zu sagen: Der Staat lässt hier Menschen im Stich!

***Oft hat man den Eindruck, dass die Gespräche über das kirchliche Arbeitsrecht besonders zäh sind und man lange braucht, bis man Ergebnisse erzielt. Warum ist das Ihrer Meinung nach so?***
AGMAV: Das stimmt eigentlich nicht. Bei Entgeltverhandlungen dauert es vielleicht manchmal länger – aber das ist vergleichbar mit Tarifverhandlungen in anderen Branchen. Manteltarife sind oft schwierig – so haben wir beinahe zehn Jahre gebracht, bis wir zu einer guten Lösung zur Anstellung und Bezahlung von Praktikanten gekommen sind. Sehr langwierig sind zurzeit die Verhandlungen über die Einführung des Sozial- und Erziehungstarifs (SuE). Hier sind die Interessen einfach so gegensätzlich, dass wir nur schwer zu einer Lösung kommen werden.

***Die AGMAV ist Partner bei der Ausgestaltung des Dritten Wegs. Wie schätzen Sie Chancen, Möglichkeiten aber auch Grenzen des Dritten Wegs ein?***
AGMAV: Der Dritte Weg ist faktisch beendet. Wir haben ihn noch in Restbeständen. In Württemberg funktioniert er noch einigermaßen durch die breite Anwendung des TVöD. Auf Bundesebene und in anderen Bundesländern ist er faktisch beendet.

***Stehen Sie noch zum Dritten Weg? Oder ist Ihr Ziel, ihn langfristig abzuschaffen?***
AGMAV: Wir stehen nicht mehr dazu. Er ist faktisch tot. Wir führen ihn weiter, weil es derzeit keine Alternative gibt. Im Dritten Weg haben Mitarbeitende nicht die Möglichkeit, die Dienstgeber zu „nerven“, zum Beispiel durch Streiks. Deshalb können wir letztendlich im Rahmen des Dritten Wegs Arbeitnehmerrechte nicht wirksam umsetzen.

***Es ist offensichtlich, dass Ver.di eine Kampagne gegen den Dritten Weg fährt. Wie schätzen Sie diese Aktivitäten ein?***
AGMAV: Es ist nicht die Frage, ob Ver.di eine Kampagne gegen den Dritten Weg fährt. Die Frage ist, wie man zu möglichst einheitlichen Bedingungen für soziale Arbeit kommen kann. Im Moment besteht eben der Generalverdacht gegenüber den Dienstgebern, dass auch sie nicht generell hinter dem Dritten Weg stehen. Wenn es für sie günstig ist, dann wenden sie einen Tarifvertrag an – beispielsweise bei der Hauswirtschaft. Im anderen Fall kommen die Arbeitsrechtsregelungen zum Zug. Die Diakonie hätte kein Problem zu überleben, wenn sie statt mit der AGMAV mit Ver.di über Tarife verhandeln würde. Es wäre sinnvoll, wenn alle karitativen Träger sich mit Ver.di an den Tisch setzen und gemeinsam Tarifpolitik machen würden.

***Was sind die zentralen Herausforderungen für das kommende Jahr? Also welche Themen brennen Ihnen im Moment besonders unter den Nägeln?***
AGMAV: Im Zentrum steht der Einsatz für einheitliche arbeitsrechtliche Bedingungen in der württembergischen Diakonie und um eine ordentliche Finanzierung sozialer Arbeit. Wir wollen die Tarifunterschiede zwischen der AVR Württemberg und der AVR DW EKD nivellieren. Es muss in der württembergische Diakonie der Satz gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Auch der Kampf gegen prekäre Beschäftigung ist uns wichtig.

***Und wie sieht die Tarifsituation in der württembergischen Diakonie im Jahr 2020 aus?***
AGMAV: Im Jahr 2020 haben wir einen einheitlichen Sozialtarif für alle. Gewerkschaften und Arbeitgeber kämpfen gemeinsam für eine hundertprozentige Refinanzierung sozialer Arbeit. Die große Frage, die aber bleibt, ist: Haben wir dann noch genügend junge Menschen, die bereit sind, im sozialen Bereich zu arbeiten. Das wird eine gemeinsame große Herausforderung sein. Denn Menschen, die soziale Arbeit brauchen, wird es genügend geben.

*Das Gespräch führten Claudia Mann und Peter Ruf, Pressereferat des Diakonischen Werkes Württemberg*
*Mit freundlicher Genehmigung aus „Jahresbericht 2011/2012 des Diakonischen Werks Württemberg“*
*Fotos: Dany Wörn*

# Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – Personalgestellung

Seit einiger Zeit werden zunehmend auch in der Diakonie in Württemberg flexible Formen der Erwerbsarbeit in Form von **‚Fremdfirmenarbeit'** eingesetzt. **Werkverträge, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalgestellung** - hierbei handelt es sich um personalpolitische Instrumente, bei denen unter Vermeidung der Begründung eigener Arbeitsverhältnisse der erforderliche Personalbedarf zwar abgedeckt bzw. betriebsnotwendige Arbeiten ausgeführt werden, die Beschäftigungsrisiken aber auf Dritte verlagert werden.

Diese Fremdvergaben sind insoweit nicht die Folge des Wegfalls betrieblicher Funktionen oder Teilfunktionen, sondern dienen einzig und allein dem Ziel, betriebliche Stammarbeitsplätze abzubauen und die Beschäftigungsrisiken auf Dritte zu verlagern.

In dieser und den nächsten Ausgaben der AGMAV-Mitteilungen werden wir die Unterschiede dieser Formen der Fremdfirmenarbeit darstellen und die Einflussmöglichkeiten der MAVen aufzeigen.

**Teil 1: Werkverträge in der Diakonie**
**Teil 2: Arbeitnehmerüberlassung in der Diakonie**
**Teil 3: Personalgestellung in der Diakonie**

## Teil 1: Werkverträge in der Diakonie

Seit 1. Dezember 2011 haben sich die Anforderungen an Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – erhöht. Jede Arbeitnehmerüberlassung, die im Rahmen wirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt, bedarf nunmehr der Erlaubnis und ist nur noch zeitlich befristet (= vorübergehend) möglich.

> ***§ 1 AÜG***
>
> ***Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. …..***

Eine Arbeitnehmerüberlassung an Dritte liegt auch vor, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines wirtschaftlichen Unternehmenszusammenschlusses (Konzerns) von einem rechtlich selbständigen Unternehmen einem anderen zum Konzern gehörenden, aber rechtlich selbständigen Unternehmen überlassen wird.

Diese Anforderungen an die Arbeitnehmerüberlassung führen dazu, dass Dienstgeber stattdessen in der Diakonie zunehmend **Werkverträge** abschließen

**Beispiel:**

In der diakonischen Einrichtung „Gustav-Ziegler-Anstalten" besteht eine „weltliche" Tochtergesellschaft, die „ServiceGmbH". Sie übernimmt Aufgaben im Bereich der Hauswirtschaft und Technik, die in den diakonischen Einrichtungen und Dienststellen der „Gustav-Ziegler-Anstalten", der diakonischen Mutter, anfallen. Zwischen der Einrichtung „Gustav-Ziegler-Anstalten" und der Servicegesellschaft bestehen hierzu Werkverträge zur Übernahme verschiedener „Gewerke".

Die übertragenen Aufgaben werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die bei der ServiceGmbH zu wesentlich schlechteren Entgelten angestellt sind, als bei den Gustav-Ziegler-

Anstalten üblich sind. Die Bereiche mit den entsprechenden Tätigkeiten der Hauswirtschaft und Technik werden bei der Muttergesellschaft aufgelöst, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss gekündigt werden bzw. es werden dieselben Arbeiten zu „billigeren“ Tarifen bei der eigenen ServiceGmbH angeboten.

**Werkverträge als Billiglohnmodell in der Diakonie !!**

**Was sind Werkverträge?**

In einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Unternehmer (hier: die ServiceGmbH) gegenüber dem Besteller (hier: Gustav-Ziegler-Anstalten) zur Herstellung eines individuellen **Werkes**. Gegenstand des Werkvertrages kann sowohl die **Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung zu erzielender Erfolg** sein.

Charakteristisch für den Werkvertrag ist somit, dass sich ein Unternehmer (hier: die ServiceGmbH) gegenüber einem anderen Unternehmer zur Herbeiführung eines bestimmten, individualisierbaren und messbaren **Arbeitsergebnisses, eines Werkes,** verpflichtet. Die hierfür erforderlichen Arbeitskräfte bleiben in vollem Umfang innerhalb der Organisation des Unternehmers (hier: die ServiceGmbH); die **Durchführung sowie die Abwicklung des Vertrages** organisiert der Unternehmer völlig **eigenständig**.

Im Gegensatz dazu überlässt ein Unternehmer bei der Arbeitnehmerüberlassung dem Vertragspartner geeignete Arbeitskräfte, die der Vertragspartner nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzen kann. Das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitabeitern wird auf den Dritten verlagert.

Da der Werkvertrag durch unternehmerische Eigenverantwortlichkeit des Herstellers (hier: ServiceGmbH) und der daraus folgenden Dispositionsmöglichkeit des Werkunternehmers gegenüber dem Besteller (hier: die Gustav-Ziegler-Anstalten Stiftung) gekennzeichnet ist, liegt ein Werkvertrag nur dann vor,

⇨ wenn der Unternehmer (hier: die ServiceGmbH) Art und Einteilung der Arbeiten selbst bestimmt

und

⇨ der Dritte (hier: Gustav-Ziegler-Anstalten Stiftung) kein Weisungsrecht gegenüber den Arbeitnehmern des Herstellers (hier: die ServiceGmbH) hat bzw. wenn der Werkunternehmer (hier: die ServiceGmbH) die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Vorstellungen organisiert.

Dabei ist der Erfüllungsgehilfe (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) nicht in den Betrieb des Bestellers (hier: Gustav-Ziegler-Anstalten) eingegliedert.

(Hingegen ist von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen, wenn der Verpflichtete dem Dritten (Entleiher) nur die Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, und der Dritte die Arbeitskräfte nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb einsetzen und seine Betriebszwecke mit den überlassenen Arbeitnehmern wie mit eigenen Arbeitnehmern verfolgt).

## Was hat die MAV damit zu tun?

### Mitberatungsrecht der MAV nach § 46 Buchst. h) MVG bei der dauerhaften Vergabe von Arbeitsbereichen an Fremdfirmen

Bei der dauerhaften Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitenden der Dienststelle wahrgenommen werden, hat die MAV ein **Mitberatungsrecht nach § 46 Buchst. h) MVG.**

Wird z.B. geplant, die hauswirtschaftlichen oder technischen Bereiche einer Einrichtung oder Dienststelle an eine Fremdfirma zu vergeben, darf dies nicht ohne Mitberatung der MAV durchgeführt werden. Dritter bzw. Fremdfirma kann hierbei auch eine eigene ServiceGmbH der diakonischen Einrichtung sein.

Will die Dienststellenleitung eine Entscheidung über die Fremdvergabe eines Arbeitsbereiches treffen, darf sie diese erst ausführen, wenn sie die MAV nach dem in § 45 MVG vorgeschriebenen Verfahren ordnungsgemäß beteiligt und ihre Stellungnahme eingeholt hat.

Dies bedeutet, dass sie die MAV über die **beabsichtigte** (nicht bereits beschlossene oder gar bereits umgesetzte!!) Maßnahme rechtzeitig und umfassend informiert und die MAV Gelegenheit hat, ihre Stellungnahme abzugeben und ihre Bedenken, Fragen und Überlegungen **mit beiderseitigem Einigungswillen** mit der Dienststellenleitung erörtern kann.

## Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst a) MVG bei Scheinwerkverträgen

Anders als beim Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmers (Mitbestimmung der MAV bei der Einstellung nach § 42 Buchst. a) MVG) muss die MAV dem Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fremdfirma im Rahmen von Werkverträgen nicht zustimmen.

Anders ist dies, wenn es sich nur zum **Schein um Werkverträge** handelt, es sich aber tatsächlich um Arbeitnehmerüberlassung handelt.
**Auf die Bezeichnung der Verträge kommt es nämlich nicht an, entscheidend sind vielmehr die tatsächlichen Verhältnisse bei der Durchführung.**

Ist der Arbeitnehmer in die normale Arbeit eingegliedert, oder erteilt der Einsatzbetrieb (hier: die Stiftung) die entsprechenden Weisungen handelt es sich in der Regel um Leiharbeit. Dies unterliegt der Mitbestimmung der MAV bei der Einstellung nach § 42 Buchst. a) MVG.

## Informationsrechte der MAV nach § 34 MVG

In jedem Fall hat die MAV daher Informationsrechte nach §34 MVG.

**Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, d.h.** die MAV hat das Recht zu erfahren

- ⇨ welche Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Werkvertrags in der Einrichtung oder Dienststelle tätig sind
- ⇨ welche Aufgaben sie wahrnehmen wer das Weisungsrecht ausübt

Darüber hinaus **sind der MAV die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen** (§ 34 Abs. 2 MVG), d.h. die MAV hat das Recht

- ⇨ die Werkverträge selbst einzusehen und zu überprüfen, ob sich aus deren Wortlaut bereits ergibt, dass die geschuldete Tätigkeit gar nicht selbständig und ohne Anweisungen der Einrichtung oder Dienststelle erledigt werden kann
- ⇨ und dadurch zu prüfen, ob es sich tatsächlich um Werkverträge oder verdeckte Leiharbeit handelt.

*Andrea Unterweger-Rösiger*
*Geschäftsführerin der AGMAV*

# Die Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung

Das erste halbe Jahr der Amtszeit der ‚neuen MAV' ist zwischenzeitlich vorüber.
Die ersten Erfahrungen in der gemeinsamen Arbeit sind gemacht, vielleicht wurde auch bereits eine MAV-Klausur durchgeführt, in der Aufgaben und Ziele besprochen und definiert wurden. Die erstmals gewählten MAV-Mitglieder haben sich in die MAV-Tätigkeit eingefunden und sich bereits erste Kenntnisse angeeignet.

**Wie arbeitet nun ‚die MAV'? In welcher Weise arbeiten die MAV-Mitglieder zusammen?**

Grundsätzliche Regelungen der Geschäftsführung der MAV sind in den §§ 23 bis 28 MVG-Württemberg enthalten. Darüber hinaus kann die MAV im Interesse einer ordnungsgemäßen Abwicklung der MAV-Tätigkeit **ergänzend** nähere Einzelheiten in einer **Geschäftsordnung nach § 29 MVG-Württemberg** bestimmen. Von den zwingenden Bestimmungen des MVG -Württemberg kann die MAV jedoch nicht abweichen.

Inhalt der Geschäftsordnung können Bestimmungen über die interne Geschäftsführung insbesondere **Einzelheiten der MAV-Sitzung** und ihres Ablaufs sein, so z.B.

- Festlegung regelmäßiger Sitzungen
- Form und Frist der Einladung
- Bestimmung, wer in Fällen gleichzeitiger Verhinderung der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin/des Stellvertreters die Leitung von MAV-Sitzungen zu übernehmen hat
- Regelungen über die Sitzungsleitung (Redeordnung, Führung von Rednerlisten, Feststellung der Beschlussfähigkeit, Eröffnung und Schließung der Sitzungen, Erteilung und Entzug des Wortes)
- Regelungen über Leistung und Durchführung der Abstimmungen (offen oder geheim, Reihenfolge der Abstimmungen)
- Regelungen zum Hausrecht der Vorsitzenden/des Vorsitzenden
- Einzelheiten der Sitzungsniederschrift

Weiterhin können Regelungen über die **interne Aufgabenverteilung der MAV** getroffen werden. Insbesondere kann abgegrenzt werden, welche Angelegenheiten nicht als laufende Geschäfte anzusehen sind und somit nicht in die alleinige Zuständigkeit der MAV-Vorsitzenden/des MAV-Vorsitzenden fallen. Zulässig sind auch Regelungen über Bildung und Zuständigkeit von Ausschüssen innerhalb der MAV sowie die Zuweisung bestimmter Aufgaben an die Vorsitzende/den Vorsitzenden oder andere MAV-Mitglieder.

In der Geschäftsordnung kann nach § 26 Abs. 2 Satz 2 MVG zudem festgelegt werden, dass bestimmte Beschlüsse in Ausnahmefällen im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprache gefasst werden können. Da in diesen Fällen der Austausch und die Beratung unter den MAV-Mitgliedern nicht möglich ist, sollte hiervon nur Gebrauch gemacht werden, wenn Beschlüsse dringlich sind und kein gesteigerter Beratungsbedarf besteht.
Die AGMAV empfiehlt daher in diesen Fällen, stattdessen eine **Sondersitzung der MAV** kurzfristig einzuberufen. In der nachfolgenden Muster-Geschäftsordnung ist die Möglichkeit der Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprache daher nicht aufgenommen.

Die Geschäftsordnung gilt grundsätzlich nur für eine Amtszeit. Jedoch ist die Übernahme der Geschäftsordnung durch die nachfolgende MAV möglich. Dies bedarf wiederum eines ausdrücklichen Beschlusses.

Ein Muster einer solchen Geschäftsordnung für Mitarbeitervertretungen ist nachfolgend abgedruckt.

*Doris Wörner*
*Referentin der AGMAV*

# Muster-Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 MVG-Württemberg

Die grundsätzlichen Regelungen der Geschäftsführung der MAV sind im VI. Abschnitt des MVG enthalten.

In Ergänzung dieser Regelungen hat die MAV der……. GmbH in ihrer Sitzung am …….. die nachfolgende

## Geschäftsordnung

beschlossen.

### § 1 Geltungsdauer

Diese Geschäftsordnung gilt ohne Nachwirkung nur für die Dauer der laufenden Amtsperiode. Sie kann jederzeit durch Beschluss der Mitarbeitervertretung geändert werden. Mindestens zu Beginn einer neuen Amtsperiode wird diese Geschäftsordnung neu diskutiert und von der Mehrheit der anwesenden Mitglieder beschlossen.

### § 2 Sitzung der Mitarbeitervertretung

1. Die Mitarbeitervertretung tritt regelmäßig an jedem Donnerstag um…. Uhr zu einer Sitzung zusammen.

2. Die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ist berechtigt, zusätzliche außerordentliche Mitarbeitervertretungssitzungen anzusetzen, wenn dies erforderlich ist. Die/der Vorsitzende hat auf jeden Fall eine Sitzung einzuberufen, wenn

   - ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung dies beantragt.

   Dies gilt auch, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

   Eine solche Mitarbeitervertretungssitzung soll innerhalb von drei Tagen nach Antragstellung sowohl einberufen werden als auch stattfinden.

3. Mindestens einmal jährlich wird eine Klausurtagung durchgeführt. Klausuren dienen der Planung, Koordination und Erarbeitung von Schwerpunktthemen der Mitarbeitervertretungsarbeit.

### § 3 Einladung zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung

1. Die Einladung zu den Sitzungen der Mitarbeitervertretung erfolgt schriftlich unter Mitteilung der Tagesordnung. Sie soll dem einzuladenden Personenkreis spätestens drei Wochentage vor der Sitzung zugestellt worden sein.

2. Bei der Einladung zu außerordentlichen Sitzungen der Mitarbeitervertretung ist eine kurzfristige (auch telefonische) Einladung zulässig.

3. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zu jeder Sitzung einzuladen.
   Die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden ist in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beratend zu den entsprechenden Tagesordnungspunkten in die Sitzung einzuladen.

4. Mitglieder oder Beauftrage der Dienststellenleitung nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung nur teil, wenn diese auf deren Antrag hin einberufen wurde oder wenn der/die Vorsitzende die Mitglieder oder Beauftragte der Dienststellenleitung eingeladen hat. In diesem Fall erfolgt die Einladung für die Teilnahme zu genau benannten Tagesordnungspunkten.

5. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung, eingeladene Vertreterinnen bzw. Vertreter

der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, teilen der/dem Vorsitzenden unverzüglich und unter Angabe der Gründe mit, wenn sie an einer Sitzung nicht teilnehmen können. Längerfristig vorhersehbare Verhinderungen sind der/dem Vorsitzenden so früh wie möglich mitzuteilen.
Wer eine MAV-Sitzung vorzeitig verlassen muss, zeigt dies der Sitzungsleiterin bzw. dem Sitzungsleiter vor Beginn der Sitzung an.

6. Werden personelle Angelegenheiten oder persönliche Beschwerden einzelner Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung besprochen, hat diese Mitarbeiterin bzw. dieser Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

**§ 4 Tagesordnung der Sitzung der Mitarbeitervertretung**

1. Die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung schlägt zu jeder Sitzung der Mitarbeitervertretung eine Tagesordnung vor und teilt sie allen einzuladenden Personen schriftlich als Anlage zur Einladung mit. Mitarbeitervertretungssitzungen können zu wichtigen Themen auch nur mit einem Tagesordnungspunkt einberufen werden.

2. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung, Vertreterinnen bzw. Vertreter der Jugendlichen und der Auszubildenden und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten können Anträge zur Tagesordnung einreichen. Dies soll spätestens vier Wochentage vor der Sitzung schriftlich oder mündlich geschehen. Über alle Änderungen der vorgelegten Tagesordnung wird abgestimmt.

3. Verfügt die/der Vorsitzende zu einzelnen Tagesordnungspunkten über schriftliches Informationsmaterial, soll sie/er das Material in Kopie mit Einladung und Tagesordnung zustellen. Dies gilt insbesondere für Mitteilungen (des Arbeitgebers) der Dienststellenleitung, Unterlagen zu personellen Maßnahmen, Gesprächsnotizen und Ausschussprotokolle, Entwürfe von Dienstvereinbarungen, Entwürfe für Beschlüsse und Stellungnahmen der Mitarbeitervertretung.

**§ 5 Ablauf der Sitzung**

1. Die Sitzung wird von der/dem Vorsitzenden, im Falle einer Verhinderung von ihrer Stellvertreterin bzw. seinem Stellvertreter geleitet.

2. Zu Beginn jeder Sitzung ist eine Anwesenheitsliste zu erstellen und die Beschlussfähigkeit zu prüfen und festzustellen.

3. Über Anträge auf Änderung und Ergänzung des Protokolls der vorangegangenen Sitzung ist abzustimmen.

4. Zu jedem Beratungsthema wird von der/dem Vorsitzenden oder einem sachkundigen Mitglied der Mitarbeitervertretung eine kurze Einführung gegeben. Ergebnisse der Diskussion sollen zusammengefasst und protokolliert werden.

5. Das Wort wird in der Reihenfolge der Wortmeldungen erteilt.

**§ 6 Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung**

1. Vor der Beschlussfassung muss der Wortlaut der Anträge formuliert und protokolliert werden, ggf. durch die Sitzungsleitung.

2. Liegt nur ein Antrag zur Abstimmung vor, werden die Ja- und Nein-Stimmen sowie die Enthaltungen abgefragt und im Protokoll vermerkt. Stehen mehrere alternative Anträge zur Abstimmung, wird über jeden Antrag einzeln abgestimmt.

3. Abstimmungen erfolgen offen durch Handzeichen. Auf vorherigen Antrag eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung ist geheim (schriftlich) abzustimmen. Gleiches gilt für Vertreterinnen bzw. Vertreter

der Jugendlichen und Auszubildenden, wenn über Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden abgestimmt werden soll sowie für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn über Angelegenheiten von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgestimmt werden soll.

4. In Anwesenheit von Mitgliedern oder Beauftragten der Dienststellenleitung werden keine Abstimmungen durchgeführt.

**§ 7 Protokoll der Sitzung der Mitarbeitervertretung**

1. Für die Kopfzeile des Protokolls wird ein Standardvordruck verwendet. Dieser ist vollständig auszufüllen und enthält die Namen der An- oder Abwesenden.

2. Das Protokoll soll zu jedem Tagesordnungspunkt bzw. Beratungsthema enthalten:

   - Ziffer und Thema des Tagesordnungspunktes
   - Kurzbeschreibung des Themas bzw. der zu beratenden Situation
   - Zusammenfassung aller Informationen, Fakten und Meinungen, die in der Diskussion zur Sprache kommen
   - Wortlaut der Anträge zur Beschlussfassung
   - Abstimmungsergebnisse in Stimmzahlen einschließlich Enthaltungen
   - Arbeitsaufträge an einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung bzw. an Ausschüsse oder andere Personen einschließlich der Terminvorgaben

3. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung sowie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Kopie des Protokolls.

   Hat die Vertreterinnen bzw. der Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden in einer Sitzung einen Antrag in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden eingebracht und hat sie/er an dieser Sitzung teilgenommen, so ist ihr/ihm ein Auszug aus dem Protokoll über den Verhandlungspunkt zuzuleiten, der in ihrem/seinem Beisein verhandelt worden ist.

4. Der Dienstgeber erhält eine Kopie des Protokolls nur, wenn er an der Sitzung teilgenommen hat und nur zu den Tagesordnungspunkten, zu denen er anwesend war. Enthält dieser Protokollauszug eine Zusammenfassung von Informationen des Dienstgebers und/oder die schriftliche Formulierung mündlicher Zusagen und Vereinbarungen, soll der Dienstgeber aufgefordert werden, durch Unterschrift zu bestätigen, dass sie im Protokoll korrekt wiedergegeben sind.

**§ 8 Die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung**

1. Die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Darunter wird insbesondere verstanden:

   Erledigung des Schriftverkehrs
   Organisation des Mitarbeitervertretungsbüros
   Vorbereitung der Sitzungen der Mitarbeitervertretung und die Zusammenstellung von Informationsmaterialien
   Koordination der Mitarbeitervertretungsarbeit (sammeln, ablegen und weiterleiten von Mitteilungen, Gesprächs- und Aktennotizen sowie Protokollen).

2. Ist die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung verhindert, übernimmt dessen Stellvertreter/in seine/ihre Aufgaben. Ist auch der/die Stellvertreter/in verhindert, kann jedes Mitarbeitervertretungsmitglied die Mitarbeitervertretung zu einer Sitzung zusammen rufen, bei der dann über die Stellvertretung der/des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung entschieden wird.

**§ 9 Zuständigkeiten und Arbeitsteilung**

1. Die Mitarbeitervertretung beauftragt von Fall zu Fall durch schriftlichen Beschluss einzelne oder mehrere Mitglieder der Mit-

arbeitervertretung mit der Bearbeitung besonderer Aufgaben oder Sachgebiete. Darunter sind nur Vorarbeiten für die Diskussion der Mitarbeitervertretung bzw. die praktische Ausführung von Beschlüssen zu verstehen. Selbständige Entscheidungen dürfen nicht getroffen werden. Dies gilt mit Ausnahme der in § 8 dieser Geschäftsordnung genannten Arbeiten auch für die/den Vorsitzende/n der Mitarbeitervertretung.

2. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung dem eine besondere Aufgabe übertragen wurde ist verpflichtet, über diese Arbeit zu berichten und über wichtige Ereignisse, Informationen und Gespräche Akten- bzw. Gesprächsnotizen anzufertigen und der/dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu übergeben.

**§ 10 Arbeitsplanung der Mitarbeitervertretung**

1. Die Mitarbeitervertretung erstellt jeweils zu Beginn ihrer Amtsperiode eine detaillierte Arbeitsplanung für ihre zukünftige Amtszeit.

2. Die Mitarbeitervertretung überprüft in regelmäßigen Abständen (halbjährlich) diesen Arbeitsplan und bringt ihn auf den neuesten Stand.

**§ 11 Mitarbeiterversammlungen**

1. Die Mitarbeitervertretung führt mindestens einmal im Jahr, nach terminlicher Absprache mit der Dienststellenleitung, eine Mitarbeiterversammlung durch.

2. Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung weiterer Mitarbeiterversammlungen berechtigt, wenn sie es für erforderlich hält. Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung ist sie verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

3. Die Einladung zu einer Mitarbeiterversammlung erfolgt mindestens zwei Wochen vor dem Termin unter Mitteilung der Tagesordnung durch Aushang. Die Tagesordnung muss genau über die zur Berichterstattung und Diskussion anstehenden wichtigen Themen informieren. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die ihre Arbeitsstelle nicht ständig auf dem Gelände der Einrichtung haben, sind einzeln schriftlich einzuladen.

4. Die Mitarbeitervertretung beschließt über Form und Inhalt des Tätigkeitsberichtes. Der Tätigkeitsbericht wird arbeitsteilig abgegeben. Die/der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berichtet über die allgemeine Mitarbeitervertretungstätigkeit. Einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung berichten ggf. über besondere Einzelthemen.

5. Nach jedem Tagesordnungspunkt bzw. Bericht oder Teilbericht ist den Mitarbeitenden Gelegenheit zu Fragen und Diskussionsbeiträgen zu geben.

**§ 12 Inkrafttreten der Geschäftsordnung**

Die Geschäftsordnung tritt am ……
in Kraft.

**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

# Die MAV als „Anwalt“ von Individualinteressen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 35 MVG hat die MAV die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Insbesondere soll sie dafür eintreten, dass

- die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden (§ 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG) sowie
- Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitabeitern entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken (§ 35 Abs. 3 Buchst. c) MVG).

Die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, die MAV einzuschalten. Er kann sich vielmehr mit seinem persönlichen Anliegen selbständig unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden.

Sie bzw. er kann sich mit seinem persönlichen Anlegen aber auch an die MAV wenden. Diese soll sich nach § 35 Abs. 2 MVG der Probleme annehmen und **seine berechtigten Interessen bei der Dienststellenleitung vertreten**. Die MAV hat sich des Mitarbeiters anzunehmen, d.h. sie hat sein Anliegen zu hören und sich mit diesem zu befassen. Sie ist jedoch nicht verpflichtet, jede an sie herangetragene Angelegenheit auch gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten. Vielmehr hat sie pflichtgemäß durch formellen Beschluss der MAV zu prüfen, ob sie das Anliegen des Mitarbeiters für berechtigt hält. Hält sie das Anliegen für berechtigt, so hat sie es gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten und auf eine Klärung hinzuwirken. Kommt sie hingegen zu einem negativen Ergebnis, so ist dies der betreffenden Mitarbeiterin bzw. dem betreffenden Mitarbeiter mitzuteilen.

Die MAV ist allerdings **keine Rechtsberatungsstelle** im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes. Deshalb besagt § 2 Abs. 3 RDG, dass die Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen mit ihren gewählten Interessenvertretungen keine Rechtsdienstleistung ist, soweit ein Zusammenhang zu den Aufgaben dieser Vertretungen besteht. Dabei geht das Gesetz davon aus, dass sich die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter in ihrer Anstellungsgrundlage AVR-Württemberg auskennen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Arbeitsbedingungen auch im Einzelfall aufklären können. Auch die Darstellung und Erörterung von allgemeinen Rechtsfragen an die Mitarbeiterschaft ist möglich, die durchaus auch für den Einzelfall von Bedeutung sein können. Soweit sich die Klärung der arbeitsrechtlichen Fragen aus dem Regelwerk und dessen Auslegung unmittelbar beantworten lässt, setzt sich die MAV für die berechtigten Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Die MAV handelt hierbei weder als „Anwalt“ noch als „Bevollmächtigte“ der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Dienstgeber.

Verhandlungen der MAV über Ansprüche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – z.B. Nachtzuschläge während des Bereitschaftsdienstes – ersetzen daher nicht die rechtzeitige Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis durch die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Bitte beachten! Jede einzelne Mitarbeiterin bzw. jeder einzelne Mitarbeiter muss ihre bzw. seine Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag selbst schriftlich geltend machen.**

Denn nach § 37 Teil 2 AVR-Wü/I sind

- Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 bis 14 bzw. den entsprechenden Bestimmungen der AVR-Württemberg – Zweites Buch gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit
- andere Ansprüche aus dem Dienstverhältnis innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten

**schriftlich gegenüber dem Dienstgeber** geltend zu machen.

*Andrea Unterweger-Rösiger*
*Geschäftsführerin der AGMAV*

# Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG)

„Auch gießt man nicht neuen Wein in alte Schläuche. Sonst zerreißen die Schläuche, der Wein wird verschüttet, und die Schläuche sind verdorben." Matthäus 9, Vers 17

Endlich ist es so weit: das Mitarbeitervertretungsgesetz soll nun endgültig novelliert werden. Eine Vorlage soll im November in die Ev. Landessynode eingebracht werden und voraussichtlich bis Sommer 2013 beschlossen sein und in Kraft treten.

Seit dem Jahr 2000, als die Württembergische Landessynode das MVG Württemberg zu weiten Teilen an das MVG.EKD angepasst hat, wurde das MVG.EKD mehrmals novelliert. Mit den Änderungen wurde das MVG.EKD der aktuellen Rechtsprechung bzw. geänderten Rahmenbedingungen angepasst.
Nach wie vor entspricht allerdings das MVG.EKD nicht dem Betriebsverfassungsgesetz, so z.B. bei der Größe der MAVen, der Höhe der Freistellung von MAV-Mitgliedern, bei wirtschaftlichen Angelegenheiten, der Unternehmensmitbestimmung oder der Verankerung der Gewerkschaften im Gesetz.

Wenigstens aber die Änderungen im MVG.EKD sollen nun auch ins MVG Württemberg einfließen. Doch nicht nur diese: Für die Arbeit der AGMAV Württemberg (Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung) sollen erstmals in einem Gesetz die Rahmenbedingungen fest gelegt werden. Die AGMAV gibt es dann ganz gesetzlich J

Zudem wird aus der kirchlichen Schlichtungsstelle ein „richtiges“ Kirchengericht.

**Die wesentlichen inhaltlichen geplanten Änderungen:**

**Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund**
Zukünftig soll es neben einer Gesamtmitarbeitervertretung auch eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund geben. Durch die, in den letzten Jahren in vielen diakonischen Unternehmen aus- und neugegründeten Einrichtungen, ist diese „Konzern-MAV“ dringend notwendig geworden. Häufig stehen mehrere, rechtlich selbständige Einrichtungen unter einer Leitung oder Gesamtverantwortung, auf Mitarbeitervertretungs-Ebene gab es bisher keine rechtliche Grundlage für eine Zusammenarbeit der MAVen.

**Ausschuss für Wirtschaftsfragen**
In Einrichtungen ab 150 Mitarbeitenden kann die MAV einen Ausschuss für Wirtschaftsfragen einrichten, der von der Leitung rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit den erforderlichen Unterlagen informiert werden muss.

**Informationspflicht über Personalfragen- und bedarf**
Jede Mitarbeitervertretung - unabhängig von ihrer Größe - ist einmal im Jahr über Personalfragen- und bedarf zu unterrichten. Für Einrichtungen mit über 150 Mitarbeitenden ist die MAV über die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, geplante Investitionen, Rationalisierungsvorhaben, Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle und wesentliche Organisationsänderungen zu informieren. Bisher waren die MAVen auf freiwillige Informationen der Dienststellenleitung angewiesen oder wurden kurzfristig vor Tatsachen gestellt.

**Fortbildungsanspruch für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder**
Seit Jahren mussten teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder - sofern sie keine einsichtige Dienststellenleitung hatten - bei MAV-Fortbildungen einen Teil der Zeit in ihrer Freizeit machen, da es bisher keine Rechtgrundlage dafür gab, dass sie analog den vollbeschäftigten Mitarbeitenden behandelt wurden. Das MVG.EKD wurde hier schon vor längerem angepasst und dies nun im MVG Württemberg nachvollzogen.
Weiterhin haben MAV-Mitglieder im MVG Württemberg (außer in der ersten Amtszeit) eine Woche weniger Fortbildungsanspruch als im MVG.EKD.
Sind die Württemberger so schlau J ?

**Aufgaben der MAV und Mitbestimmungsrechte**
Zukünftig sollen zu den allgemeinen Aufgaben

der MAV „Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Umweltschutz“ gehören. Bei den Mitbestimmungsrechten wurde sowohl die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit um die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen ergänzt, die Mitbestimmung bei der Eingruppierung klar gestellt und neu das Betriebliche Vorschlagswesen als Mitbestimmungstatbestand festgeschrieben.

**Gestellung von Mitarbeitenden**
Durch die Möglichkeiten der Gestellung im TVöD wurde hier eine Anpassung des Gesetzes notwendig. Leider ist dies nur teilweise gelungen. Gestellte Mitarbeitende finden zwar im Entwurf Erwähnung, allerdings zählen sie nur halb, wenn es um die Größe der MAV und die Höhe der Freistellung geht. Hier wäre eine weitergehende Regelung sinnvoll und hilfreich gewesen.

**Schwerbehinderte Mitarbeitende**
Die Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeitende sollen auch zukünftig nicht im Turnus des SGB IX gewählt werden und wählbar ist nur wer einer ACK-Kirche angehört. Damit werden schwerbehinderte Mitarbeitende in Kirche und Diakonie gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in der Welt benachteiligt, die Rechte nach dem SGB IX eingeschränkt bzw. sie werden von den Informationen der Integrationsämter (z.B. Fortbildungen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen) abgehängt.

Das sind aus meiner Sicht die wesentlichen Veränderungen, darüberhinaus gibt es noch weitere kleinere Änderungen und Verbesserungen.

**Stellungnahme der AGMAV**
Die AGMAV hat in ihrer Stellungnahme verschiedene Verbesserungen bzw. die 1:1 Übernahme des MVG.EKD gefordert. Leider wurden hiervon nur ein Teil berücksichtigt.
Nicht aufgenommen wurden: eine gendergerechte Sprache im MVG; eine Verbesserung bei der Gestellung von Mitarbeitenden (s. oben); eine Möglichkeit, die ACK-Klausel unter bestimmten Bedingungen auszusetzen; die Dienstbefreiung für die Teilnahme an Fortbildungen entsprechend MVG.EKD zu gestalten (s. oben); eine höhere Freistellung wie im MVG.EKD auch für MAV-Mitglieder in Württemberg; eine Anpassung ans weltliche Recht für die Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeitenden.

Bleibt abzuwarten, was am Ende bei der Novellierung herauskommt. Wir hoffen, dass wenigstens die vorgesehenen Änderungen von der Synode beschlossen werden und nicht doch noch einzelne Punkte durch die Intervention der Arbeitgeber/innen in der Diakonie wegfallen.

Sobald die Novellierung beschlossen ist, werden wir Euch darüber informieren, was sich an den Arbeitsbedingungen und Rechten der MAV ändert.

*Ursel Spannagel*
*Mitglied im AGMAV-Vorstand*

## AGMAV Termine 2013

**Beratungstag**
06.02.2013 Region Ost
07.02.2013 Region Süd
21.02.2013 Region Nord
28.02.2013 Region West

**Regionalversammlungen:**
Nord: 23.04.2013 und 08.10. 2013
Süd: 18.04.2013 und 15.10. 2013
Ost: 25.04.2013 und 10.10. 2013
West: 23.04.2013 und 10.10. 2013

**Vollversammlung**
04.07.2013
02.12.2013

**Arbeitskreise:**
AK Gleichstellung:
22.02.2013 im DWW
17.05.2013 im BHZ Stuttgart, Magirusstr. 26
29.11.2013 im DWW

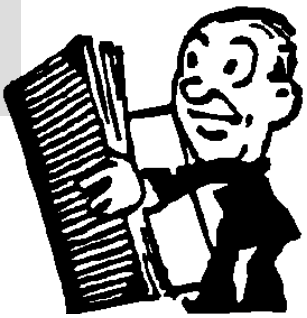
AK Lehrkräfte:
19.03.2013 in der Diakonie Stetten

AK Hauswirtschaft und Technik:
20.02.2013 im BHZ Stuttgart
12.06.2013 im DWW
16.10.2013 im BHZ Stuttgart

AK JAVen:
01.03.2013
12.07.2013
20.09.2013

Alle Termine und Orte auch auf der AGMAV Webseite direkt über die Startseite zu erreichen.

# D‘r Guschdav hot gsait…



Gegenieber vom Ochse isch en großer Kenderspielplatz. Wenn i en de Ochse geh, muss i immer do driaber laufa. Wenns schö Wetter isch ond die Kendle spieled ond diea junge Miaddr sitzed zamme ond badsched, noa isch des ganz sche.
Aber heid war’s der echte Horror! Stohd doch mein Freind Guschdav mit emmer Kumpel von d’r Gwerkschafd mitta em Sandkaste ond hads ganz wichtig. I hör no, wia d’r Guschdav saggd: „Des isch doch nemme normal, was du mir do en Sand gmoald hasch!“ Jetzd hat mi der Guschdav gseha: Komm doch a mol her! Koasch Du mir des erklära?“
Er deutet vor sich uf dä Boda: „Ds isch a kirchliche Eirichtong, oine von der Arbeitslosahilfe.“ I seh bloß a Menge Kästle em Sand. „Sieht aus, als wenn doa oiner Schiffles versenka spila dät, woisch so A-3 Treffer, versenkd“ D‘r Guschdav sagd: „So ganz danebe isch des net. Bloß, das dess koine Schiffle send on d au koi Spiel, sondern Arbeitsplätz ond en Hauffe Geld. Do gug no“, d’r Guschdav zeigd uf a klois Käschdle en der Midde;: „Des isch die Firma, der älles ghert. Do gibt’s aber scho fast koine Mitarbeiter me, die send älle en Tochterfirma.“ Der Kumpel vom Guschdav mischd sich ei: „Du willsch mehr doch ned verzähla, dass a diakonische Firma ohne Beschäfdigde a Dochderfirma had mit dreihundert Leid, die beim Daimler schaffed?“ „Du hasch emmer non et verschdanden: des isch a Leihfirma, die dreihundert werdet vom Daimler ned beschäfdigd, die schaffe zwar beim Daimler kriagged aber bloß en Hungerlohn. Ond der Daimler zahld en nidrigga Lohn an die Leiharbeit.“ „Aber immer no besser, als arbeitslos zu sei.“ sag i zom Guschdav. Der guckd me an ond moinnd: „Du bisch an Seggel, di Kollega schaffed des gleiche wie die andere beim Daimler, aber während sich der Stammitarbeiter jedes Johr an Jahreswaga holt missed die Jungs“, er zeigd uff des Sandkschda–Käschdle, „am Monatsende uffs Amt ond Staatsknete abhola. Friher do war des noch was, wenn’d beim Daimler warsch, heut bisch der Depp.“ I frog der Guschdav: „On die viele andere Käschdle? Do willsch doch net behaupte, dass des au älles Leiharbeitsfirme send?“ „Noi,“ sagd mein Freind, „des sind net alles Leihfirmen, aber des sind alles Tochterfirmen von dera Arbeitslosenfirma. Do isch a bissle Hausreinigung, des isch a Kulturunternhmen, des isch Krankenhausfernseha, des isch der Gartabau.“ D’r Guschdav zeigd von oim Käschdle zom andere. I guck scho a bißle doof aus dr Wäsch.
„Doa blicked ja koi Mensch mehr durch, aber warum hasch denn den gazen Mischd do en Sand gmoald?“ „I han versuchd, meim Kumpel von der Gwerkschafd zu erklära, wia a diakonische Firma funktioniert.“
Er dreht sich zu dem anderen om: „Jetzd musch no wissa, en der Firma,“ dr Guschdav zeigd uf e Viereckle, „do gilt Kircharechd, en der Ecke gild an schlechder Tarifvertrag mit dem DGB, do gild gar nichts, do gilt wieder en Tarifvertrag ond da soll jetzd der Kirchetarif om 10% gsenkd werda.“ „Älle händt a Schreibe kriagd, das se ned warte solled bis Tarif abgesenkd werdet, sondern sie solled glei zustimma ond ihrn Vertrag ändern.“ „Des han i jetzd verschdanda, sagd der von der Gwerkschaffd. Des isch wie em Bewachungsgewerbe, wenns guad Geld gibt wird der Arbeitgeber reich ond wennd Autragsgeber schlechd zahled wird der Arbeitnehmer arm.“
„Aber oi Frag habe i jetzed scho noch“ sag i zom Guschdav, wo isch jetzed die Diakonie ond die Kirch“ „Ha des isch doch klar“, moind der Guschdav und zeigt auf des kloine Viereckle en d’r Midde. „Des isch Diakonie!“
„Aber vorher hasch Du doch gsaggd, das do gar niemand mehr schaffd.“ I guck da Guschdav erschdaund oa. „Ha grad deswega, moinsch bei solche Betrüger will no jemand bei der Diakonie schaffa?