

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 105

Juni 2013



VERDI ANTE PORTAS

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Tarifverträge sind möglich! Verhandlungsdurchbruch in der niedersächsischen Diakonie	S. 4
Bundessozialgericht urteilt: Tarfkosten sind plausibel und müssen anerkannt werden	S. 6
Nichts Neues bei SuE... Der Lohnraub geht weiter	S. 7
Es war einmal ... Die Illusion, dass sich Arbeitgeber an Versprechen halten würden....	S. 8
Holt euch den TVöD zurück! Demo am 19.7.2013	S. 11
Vergleich: was ist, was sein soll und was wir wollen (AVR alt, SuE-Antrag AG, SuE original)	S. 12
Weil wir es wert sind! Flächentarifvertrag als Strategie der MAVen Württembergs	S. 15
Diakonischer Lohnraub Teil III – eine Fortsetzungstragödie in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD	S. 16
Verhandlungsergebnis zum Tarifvertrag der Länder TV-L	S. 17
Ver.di hat Verfassungsbeschwerde eingelegt	S. 18
Gewerkschaften in Kirche und Diakonie - notwendiger denn je	S. 19
Kirchenwahl 2013 – Ich arbeite in der Diakonie, ich geh wählen!	S. 22
Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Das Familienpflegezeitgesetz	S. 23
Aktuell aus der BUKO: MVG muss ans Betriebsverfassungsgesetz ran!	S. 25
Bericht von der Vollversammlung am 6. Dezember 2012	S. 26
Was kann ein Arbeitgeber tun, wenn es heiß ist?	S. 28
Besser spät als nie! - Umkleide- und Wegezeit ist Arbeitszeit	S. 29
Macht Arbeit krank?(!) – Muss das so bleiben? (!) Ja, Arbeit macht krank! Nein - bleiben muss und darf das nicht so!	S. 30
Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung (DGB-Index Gute Arbeit)	S. 32
Heuschrecken auch diakonisch - Endgültiges Aus für Jugenddorf Siloah	S. 33
Termine	S. 33
Impressum	S. 34
D'r Guschdav	S. 34

www.agmav-wuerttemberg.de



Ein Glück für unseren Wald.

Meine Meinung



Einmal mehr haben die Befürworter des „Dritten Weges“ ein Eigentor geschossen. Während auf dem Kirchentag hochrangige Kirchenvertreter den kirchlichen Sonderweg als sozial und angemessen beschrieben, der Kirchentagspräsident Robbers sogar meinte, dass es die Verpflichtung der Kirche wäre, diesen Weg zu gehen und besseres Recht zu setzen als weltliche Arbeitgeber, haben die Praktiker des „Dritten Weg“ einmal mehr gezeigt, um was es den diakonischen Arbeitgebern geht.

Mit den neuesten Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland haben sie ihren Einrichtungen einen weiteren Wettbewerbsvorteil verschafft. In der Altenpflege und in der Jugendhilfe werden nach den Beschlüssen der Kommission im November nur noch 25% der Jahressonderzahlung ausbezahlt, mit den restlichen 75 % können die Defizite und Managementfehler der Einrichtungen bezahlt werden. Damit dies in Zukunft einfacher zu machen ist, hat man auch noch gleich die Tariftreueklausel so verändert, dass nur noch die einzelne Einrichtung und nicht mehr der Träger tariftreu sein muss.

Einmal mehr sollen die Beschäftigten diakonischer Einrichtungen das betriebliche Risiko tragen. Wirksame Mitbestimmung, Paritätische Beteiligung in Aufsichtsgremien wird ihnen aber verweigert.

In der Diakonie Württemberg sollte eigentlich die AVR Württemberg gelten, damit sollen auch AVR DW EKD Anwender ihren Beschäftigten Gehälter zahlen, die im Prinzip denen des öffentlichen Dienstes gleichen.

Die Mehrheit der AVR DW EKD Anwender hat sich aber die Anwendung dieses Tarifwerkes erschlichen. Durch Neugründung von Einrichtungen umgingen sie die Anwendung der Überleitungsregelung. Diese Tarifbetrüger erhalten nun dank der Kommission die nach Meinung des Kirchentagspräsidenten ein besseres Arbeitsrecht setzt, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den tariftreuen Einrichtungen. Die Anständigen sind die Dummen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlen die Zeche.

Die württembergischen Arbeitgeber handeln nicht viel anders: Seit vier Jahren wird den Beschäftigten der Behindertenhilfe, der Jugendhilfe und der Kindertagesstätten der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst vorenthalten. Während Caritas, Landeskirche und öffentlicher Dienst den Tarifvertrag anwenden, verschaffen sich unsere Arbeitgeber einen weiteren Wettbewerbsvorteil. Sie nutzen die Tatsache, dass der „Dritte Weg“ den Beschäftigten keine Durchsetzungsmöglichkeiten bietet, um die Verhandlungen zu ihren Gunsten hinauszuzögern.

Vielleicht sollte Herr Robbers mal die schöne Welt des Kirchentags verlassen und sich die reale Welt des Diakoniekapitalismus anschauen? Er würde ein realistischeres Bild vom guten Arbeitgeber Diakonie erhalten.

Euer

Wolfgang Hudenmaier

Tarifverträge sind möglich!

Durchbruch der Verhandlungen in der niedersächsischen Diakonie

Eigentlich hätte man ja erwartet, dass mindestens ein Blitz vom Himmel fährt und Gottes Strafgericht über die Verhandlungsführer in Niedersachsen niederfährt, aber nichts dergleichen ist geschehen.

Anette Klausing von der Gewerkschaft ver.di und Hans-Peter Hoppe vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) sind bei guter Gesundheit, obwohl sie vor kurzem den Durchbruch in den Verhandlungen um einen Tarifvertrag bekannt gegeben haben.

Arbeitnehmervertreter von ver.di und vom Marburger Bund haben sich mit den Vertretern des DDN darauf geeinigt, dass sie einen Tarifvertrag abschließen werden. Nachdem zuvor die Vergütungsverhandlungen für die Beschäftigten der Diakonie erfolgreich abgeschlossen werden konnten war der Weg frei für eine Vereinbarung zum Abschluss eines Tarifvertrags. Ver.di und der DDN veröffentlichten gemeinsam die folgende Pressemitteilung: Gemeinsames Ziel mit Gewerkschaften ist ein Flächentarifvertrag Soziales.

Gewerkschaften und Kirchen in Niedersachsen haben Konsequenzen aus den Urteilen zum kirchlichen Arbeitsrecht gezogen. Sie wollen künftig Tarifverträge schließen, die sowohl die Interessen der Gewerkschaften wie die der Kirchen berücksichtigen. Dabei erkennen beide Partner an, dass es noch immer



Die Diakonie in Niedersachsen ist der Zusammenschluss der diakonischen Werke der fünf evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen. Dies sind:

- ⇒ das Diakonische Werk Braunschweig e.V.,
- ⇒ das Diakonische Werk Hannovers e.V.
- ⇒ das Diakonische Werk Oldenburg e.V.,
- ⇒ das Diakonische Werk der Ev.-ref. Kirche und
- ⇒ Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe.

Diese Werke haben zum 1. Juli 2010 den „Diakonie in Niedersachsen e.V.“ gegründet mit über 3.000 Einrichtungen und Dienste der 443 Träger und ca. 30.000 Mitarbeitenden.



13.9.2012 Streik Krankenhaus Bethel

unterschiedliche Auffassungen zur Rechtslage gibt. Sie sind sich dennoch darin einig, dass für die Mitarbeitenden in der Diakonie und das Wohl der Unternehmen zeitnah vertragliche Lösungen gefunden werden müssen. Dazu haben Gewerkschaften und Kirchen eine Vereinbarung paraphiert, die die wesentlichen Eckpunkte weiterer Verhandlungen benennt. Voraussetzung und Grundlage für den Abschluss von Tarifverträgen sind kirchengesetzliche Regelungen, die sowohl die EKD wie auch die Konföderation in ihren Gremien in den kommenden Monaten beschließen werden.

Dritter Weg in Niedersachsen

Bis 2010 funktionierte die Arbeitsrechtliche Kommission Niedersachsen auf Basis des 3. Weges.

2011 verweigerten die Arbeitgeber die Verhandlungsaufnahme zu Entgelterhöhungen, sie wollten indes Absenkungen durchsetzen.

Die Arbeitnehmerseite legt daraufhin Arbeit in der AK nieder und fordert Aufnahme von Tarifverhandlungen.

Es folgt eine Welle der Streik- und anderen Aktionen in der Diakonie Niedersachsen.

Nach über 2 Jahren Arbeitskampf:

Erster Tarifvertrag zwischen Diakonie und ver.di wird abgeschlossen.

Zugleich werden die Diakonie und Gewerkschaften als Sozialpartner in Niedersachsen das Ziel verfolgen, auch die anderen Verbände der Freien Wohlfahrtspflege für einen Flächentarifvertrag Soziales in Niedersachsen zu gewinnen. Ein Flächentarifvertrag könnte allgemeinverbindlich erklärt werden und damit das Lohndumping der tarifungebundenen Wettbewerber verhindern.

Der gemeinsame Beschluss in Niedersachsen, einen Tarifvertrag für die Diakonie abzuschließen, hat eine ganz besondere Bedeutung. Es geht hier um einen echten Flächentarif und nicht um einen Haustarif. Haustarife in Einrichtungen mit besonders durchsetzungsstarken Belegschaften



29.3.2011 Streik DW Oldenburg

hat es schon immer wieder Mal gegeben. Die Diakonie Niedersachsen ist aber eines der größten diakonischen Werke in Deutschland. Die Einigung, den „Dritten Weg“ zu verlassen und stattdessen mit den zuständigen Gewerkschaften einen Tarifvertrag abzuschließen, ist ein Paradigmenwechsel. Damit wurde zum ersten Mal seit Einführung des kirchlichen Sonderwegs für die Kirchen und ihre Diakonie der Mythos der Dienstgemeinschaft und der Besonderheit diakonischer Arbeitsverhältnisse beendet.

Die AGMAV Württemberg gratuliert den Kolleginnen und Kollegen in Niedersachsen zu ihrem Erfolg!



10.3.2012 Demo zur Konfö. Synode

Dabei wissen wir auch, dass diese Entwicklung nicht „vom Himmel“ gefallen ist, sondern hart umkämpft wurde. Streik, Aktionen, Arbeitsgerichtsverfahren sind vor allem in der Kirche und Diakonie kein Zuckerschlecken, sondern sind harte Arbeit.

Die AGMAV Niedersachsen und die Kolleginnen und Kollegen, die Ihnen Rückhalt gegeben haben, sind ihren Weg konsequent gegangen. Dafür ein herzliches Dankeschön und unseren großen Respekt.



Vielen Dank an Jürgen Höwelmeyer (ag-mav Niedersachsen) für die Zusendung der Fotos!

Bundessozialgericht urteilt: Tarifkosten sind plausibel und müssen anerkannt werden

Die Evangelische Heimstiftung, der größte württembergische Träger mit mehr als 70 Einrichtungen der Altenhilfe hat geklagt.

Das Bundessozialgericht hat geurteilt und der Heimstiftung recht gegeben. Es ging im Wesentlichen um zwei Fragen: Zum einen um die Frage, ob die Bezahlung nach Tarifregelungen einer wirtschaftlichen Betriebsführung entsprechen und zum anderen, ob eine Pflegeeinrichtung Gewinne erzielen darf.

Beide Fragestellungen wurden vom BSG bejaht. Er urteilte am 16. Mai 2013: „Die von einer stationären Pflegeeinrichtung beanspruchte Vergütung ist leistungsgerecht, wenn die von dem Heimträger zugrunde gelegten voraussichtlichen Gestehungskosten nachvollziehbar sind (Plausibilitätskontrolle) und sie im Vergleich mit der Vergütung anderer Einrichtungen (externer Vergleich) den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht. Dabei ist die Berücksichtigung von Tarif- oder entsprechenden Entgelten in aller Regel als plausibel anzuerkennen und entspricht wirtschaftlicher Betriebsführung. Damit sollen insbesondere einer Tariffucht entgegengewirkt und Lohndumping sowie Outsourcing vermieden werden.“

Der 3. Senat des Bundessozialgericht urteilte weiter: „Wie der Senat ebenfalls schon wiederholt festgestellt hat, umfasst die leistungsgerechte Vergütung einer Einrichtung auch eine angemessene Vergütung ihres Unternehmerrisikos. Hierzu zählen nicht Wagnis- und Risikozuschläge oder solche für höhere Gewalt, wie sich schon aus § 85 Abs 7 SGB XI ergibt, sondern im Ergebnis die Möglichkeit zur Gewinnerzielung, denn "Überschüsse verbleiben beim Pflegeheim, Verluste sind von ihm zu tragen" (§ 84 Abs 2 Satz 5 SGB XI). Ein solcher Zuschlag für angemessene Vergütung kann als umsatzbezogener Prozentsatz berücksichtigt oder auch wie hier über die Auslastungsquote gesteuert werden. Letzteres setzt aber voraus, dass die Auslastungsquote im externen Vergleich realistisch angesetzt wird...“

Beide Teile des Urteils sind für die Beschäftigten von hoher Bedeutung. Der Senat weist in seinem Spruch ausdrücklich darauf hin, dass die Anerkennung der Tariflöhne dazu dienen



soll, Lohndumping und Outsourcing zu verhindern. Dieses Urteil dient damit aus Sicht der Richter nicht nur der Sicherung der Leistungsfähigkeit der Einrichtungen sondern dem Schutz der Mitarbeiter vor Lohn- und Arbeitsplatzverlust.

Auch der zweite Urteilsteil, die mögliche „Gewinnerzielung“ schützt die Mitarbeitenden, weil sie geeignet ist, unkontrollierte Überbelegung und die damit verbundenen Arbeitsverdichtung zu verhindern.

Das Urteil des Bundessozialgerichts stärkt nicht nur die Einrichtungen, es stärkt auch die Rechte der Mitarbeitenden. Allerdings liegt es nun auch an den Kolleginnen und Kollegen der Pflege, ihre Rechte geltend zu machen.

Rechte hat man, aber sie werden nicht automatisch umgesetzt:

Die aktuellen Tarifentscheidungen für den Bereich der diakonischen Altenpflege zeigen dies:

In der AVR des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Deutschland ist der Bereich der Altenpflege immer wieder benachteiligt, sei es durch die verzögerte Zahlung der Vergütungserhöhung, sei es durch die für vereinfachte Einbehaltung der Sonderzahlung.

Der neue Vergütungsabschluss in Niedersachsen benachteiligt die Pflege ebenfalls. In Württemberg kommen etwa 95 % der Beschäftigten, die sich mit der Vergütung nach AVR DW EKD begnügen müssen, aus dem Bereich der Altenhilfe.

Auch in anderen Bereichen sind es die Mitarbeitenden aus der Pflege, die besonders aus-

gepresst werden. Die Forderung der Kostenträger nach einer tagesgenauen Anpassung der Personalschlüssel an die Pflegebedürftigkeit der Bewohner, wird immer häufiger durch eine besondere Art der kapazitätsorientierten Arbeit erfüllt. Teilzeitbeschäftigte werden sehr kurzfristig zu Mehrarbeit herangezogen und müssen diese Mehrarbeitsstunden ebenso kurzfristig auch wieder abfeiern.

Das unternehmerische Risiko wird vollständig auf die Beschäftigten übertragen. Das ist schlimm und die vielfältigen Verstöße gegen das Arbeitsrecht und eine unangemessene Tarifgestaltung sind durch nichts zu rechtfertigen. Aber sie haben ihre Ursache leider auch

darin, dass es bis jetzt nicht gelungen ist, Beschäftigte der Pflege davon zu überzeugen, dass sie ihre Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen müssen. Solange Pflegekräfte sich nicht organisieren und ihre Rechte einfordern, solange werden sie in der Diakonie ausgebeutet werden.

Die Arbeitgeber haben keine Angst vor Tarifverträgen, auch das zeigt das Beispiel in Niedersachsen, das zeigt auch die Klage der Heimstiftung. Arbeitgeber haben Angst davor, dass der Abschluss von Tarifverträgen dazu führt, dass vor allem die Beschäftigten in der Pflege sich organisieren und endlich selbstbewusst sagen: „Ausbedeutung? ohne uns!“

Nichts Neues bei SuE... Der Lohnraub geht weiter

Drei Jahre hatten die Vertreterinnen und Vertreter der AGMAV in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt um endlich zu erreichen, dass der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vollständig, d.h. auch der SuE in die AVR Württemberg übernommen wird.

Im Jahr 2009 hatten sich die Tarifparteien nach vielen Warnstreiktagen auf die neue Entgeltordnung und die neuen Vergütungstabellen für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeinigt.

Mit den diakonischen Arbeitgebern wurde vereinbart, dass wir uns ein Jahr Zeit lassen, um die neuen Tarifbestimmungen in die AVR einzuarbeiten. Damals war man sich noch einig, dass es lediglich um eine redaktionelle Bearbeitung handelt.

Aus dem einen Jahr wurden drei Jahre und aus der redaktionellen Bearbeitung eine grundlegende Neuregelung der Entgeltordnung des Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst. Jedes Nachgeben der AGMAV wurde mit einer weiteren Forderung der Arbeitgeber gekontert. Wir haben Ihnen die Hand gereicht und standen plötzlich ohne Arme da.

Im Dezember 2012 hatten wir es satt! Der AG-



MAV Vorstand erklärte die Verhandlungen für beendet. Es war zu offensichtlich, dass die Arbeitgeber eine Revision der Beschlussfassung zur AVR TVöD wollten.

Ein Ziel der Arbeitgeber war es, auf alle Fälle die neue Entgeltordnung, die mit dem TV SuE verhandelt wurde, zu verhindern.

Gleichgültig, wie diese Entgeltordnung zu bewerten ist, sie wollten den alten BAT erhalten. Damit würden sie sich auch langfristig die Option eines Umstiegs auf die AVR des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) erhalten, da die Überleitungsregelung der Bundes AVR genau diesen Übergang vom alten BAT auf die Bundes-AVR regelt. Wegzugehen vom alten Eingruppierungssystem würde eine Neuverhandlung der Überleitung erforderlich machen.

Darüber hinaus wurde bald klar, dass die Arbeitgeber auch tariflich sichern wollten, dass eine ähnliche konzeptionelle Umstrukturierung wie in der Altenhilfe auch in der Behindertenhilfe möglich ist.

Mit der Einführung einer Eingruppierung für Mitarbeitende ohne Ausbildung, die nicht das Merkmal „schwierige Tätigkeit“ enthält, würde es möglich, Alltagsbegleiter in der Entgeltgrup-



pe S 2 einzugruppieren und damit die Arbeit der Behindertenhilfe zu entwerten.

All dies war nicht zu akzeptieren, deshalb unser Beschluss, den TV SuE nicht mehr weiter zu verhandeln.

Es war zu erwarten, dass die Arbeitgeberseite reagieren musste, da die Personalgewinnung vor allem für Einrichtungen mit Kindertagesstätten ohne den TV SuE schwierig werden würde. Es sind gerade die neuen Mitarbeiterinnen die Vorteile aus dem neuen Tarif erzielen, da in die SuE Tabellen die alten Bewährungsaufstiege eingeflossen sind. Das wirkt sich massiv auf die Einstiegsgehälter aus. Eine Erzieherin verdient mit SuE in den ersten fünf Berufsjahren fast 8.000 Euro mehr als früher, das gleicht sich durch die langen Stufenaufstiege allerdings später wieder aus.

Jedoch wird sich eine junge Kollegin, die ihre Ausbildung zur Erzieherin absolviert hat, sehr genau überlegen, ob sie zu den alten Konditionen eine Tätigkeit bei der Diakonie aufnimmt oder nicht doch lieber bei der Landeskirche, der Caritas oder der Kommune, wo SuE gilt, arbeitet. Sie kann es sich aussuchen und muss nicht die schlechteren Bedingungen akzeptieren.

Als wir das Scheitern der Verhandlungen erklärten, haben wir die Arbeitgeber aufgefordert, einen Antrag zu stellen, der die Übernah-

me SuE regelt. Allerdings bleibt die Forderung der AGMAV den TVöD 1:1 anzuwenden, bestehen.

Nun haben die Arbeitgeber tatsächlich einen Antrag vorgelegt, der in der Juni-Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Tagesordnung steht. Sie haben in diesen Antrag nicht nur alles reingeschrieben, was die AGMAV an Kompromissbereitschaft eingebracht hat, sie haben auch alle ihre darüber hinaus gehenden Forderungen mit in diesen Antrag gepackt. Darunter auch Regelungen, die in den Verhandlungen bislang noch nicht einmal angesprochen wurden.

Eine dieser Regelungen würde bedeuten, dass für den Bereich der Jugend- und Behindertenhilfe in Zukunft auch die Tarifautomatik gefährdet wird. So heißt es im Antrag der Arbeitgeber: Maßgabebestimmung: „an die Stelle der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich der Entgeltordnung treten die Eingruppierungsvorschriften der AVR- Württemberg - Erstes Buch- einschließlich der Entgeltordnung.“

Der Antrag der Arbeitgeber ist nicht akzeptabel! Unser Ziel ist es weiterhin, dass der TVöD voll und ganz auf die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie angewandt wird. Dazu gehört auch die unveränderte Übernahme des Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst einschließlich der zugehörigen Tabellen und der tariflichen Verankerung des individuellen Gesundheitsschutzes. Es geht nicht an, dass dieses Thema ausgeklammert wird, während gleichzeitig darüber verhandelt wird, dass der betriebliche Gesundheitsschutz mit Hilfe von Teilen des Leistungsentgelt ausgebaut wird.

Durch ihren Umgang mit dem TV SuE haben die Arbeitgeber einmal mehr gezeigt, dass sie lieber die Beschäftigten schlechter stellen, als dass sie bereit sind entsprechend des Urteils des Bundessozialgerichts die Refinanzierung der Tariflöhne durchzusetzen.

Zur Situation der Verhandlungen und der Folgen hat Wolfgang Lindenmaier auf der Regionalversammlung Ost der AGMAV eine Grundsatzzrede gehalten, die wir hier abdrucken:

Es war einmal ...

... Die Illusion, dass sich die württembergischen Arbeitgeber an Vereinbarungen halten würden. Nach langen Auseinandersetzungen

hatten AGMAV und diakonische Arbeitgeber vereinbart, dass in der Diakonie Württemberg der Tarifvertrag des öffentlichen Diensts gilt.

Auf Verlangen der Arbeitgeber haben wir uns darauf eingelassen, dass in den § 3 der AVR eine Protokollnotiz eingefügt wurde, dass die Entgelttabellen SuE erst gelten, wenn die Bestimmungen des Tarifvertrags SuE verhandelt und geeinigt sind.

Im Vertrauen darauf, dass diese Verhandlungen zügig abgeschlossen werden, war dieser Passus eigentlich kein Problem.

Das war vor fast 4 Jahren, seit dem verhandelt die AGMAV mit den Vertretern der Arbeitgeber über die Übernahme des Tarifvertrages Sozial und Erziehungsdienst.

Die Chronologie dieser Verhandlungen ist unsäglich:

Zuerst sollte der TV SuE nach dem Willen der Arbeitgeber nur für die Beschäftigten in den Kindertagesstätten gelten. Dies ist eine sehr kleine Mitarbeitendengruppe: nur wenige Einrichtungen der Diakonie haben Kita's. Als wir deutlich machten, dass eine solche Spaltung für uns nicht akzeptabel ist, haben sie immerhin schon mal angeboten, dass der Tarifvertrag SuE für die gesamte Jugendhilfe gelten solle. Das war schon besser, aber über den Bereich der Behindertenhilfe zu reden, weigerten sich die Arbeitgeber immer noch. Als wir auf der Einbeziehung der Behindertenhilfe bestanden, kam die Forderung, dass man darüber nur reden könne, wenn die AGMAV bereit sei, den Tarifvertrag in die alte Eingruppierungsordnung zu übersetzen.

Das war schon eine schwierig zu erfüllende Forderung, da sich die Tarifparteien bewusst für eine andere Eingruppierungssystematik entschieden hatten.

Aber die Juristinnen der AGMAV haben auch diese Aufgabe angenommen und haben eine Vorlage erstellt, die den SuE in den bisherigen Eingruppierungen darstellt. Nachdem die AGMAV auch diese Forderung der Arbeitgeber erfüllt hatten, sollte eigentlich dem Abschluss nichts mehr entgegenstehen.

Erstaunlich war dann allerdings, dass statt einer einigenden Verhandlung eine neue bislang unbekannte Forderung von den Arbeitgebern vorgetragen wurde:

Die Arbeitgeber forderten plötzlich, dass unterhalb der Eingruppierung die vom TV SuE für Beschäftigte der Behindertenhilfe vorgesehen ist, eine Eingruppierungsregelung für Beschäftigte ohne Fachausbildung einzuführen. Ziel sollte sein, Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Gruppendienst und in den Werkstätten in der Eingruppierung S 1 und S2 zu beschäftigen.

Die zweite Forderung der Arbeitgeber war, die Eingruppierung für Heilerziehungspflegerinnen zu deckeln. HEPs sollen nach Mei-



nung der Arbeitgeber maximal in Vergütungsgruppe 9 eingruppiert werden.

Auch darauf reagierte der AGMAV Vorstand konstruktiv und bot den Arbeitgeber an, für die Personengruppe der nicht ausgebildeten Kräfte einen eigenen Eingruppierungsplan zu verhandeln. Dieser Vorschlag der AGMAV wurde sofort mit einer Forderung der Arbeitgeber gekontert. SuE könne erst dann abgeschlossen werden, wenn die Eingruppierung für die Hilfskräfte und SuE im Paket beschlossen würden.

Das war es dann, diese weiteren Forderungen der Arbeitgeber waren nicht mehr zu akzeptieren. Es war klar, dass die Arbeitgeber nicht bereit waren, den Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst in der Gänze zu übernehmen.

Woher der Widerstand kommt wird klar, wenn man sich die Besetzung der Gremien anschaut. Von den sechs Mitgliedern und den sechs Stellvertretern, die in der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Arbeitgeber der Diakonie sitzen, kommen sechs aus Einrichtungen der Behindertenhilfe. Im AVR – Ausschuss, das ist der Verhandlungsausschuss für den Bereich der AVR Württemberg, sitzen gar nur Vertreter der Behindertenhilfe.

Die Interessen der Jugendhilfe und der Kindertagesstätten waren in den Verhandlungen nur ein Randthema. Für die Kindertagesstätten wären die Arbeitgeber schnell bereit gewesen, eine Übernahme des TV SuE zu akzeptieren.

Die Mitglieder des AGMAV Vorstandes waren allerdings nicht bereit, die Spaltung zu akzeptieren, entweder, so die Haltung der Mitarbeitervertreter, gilt SuE für den ganzen Geltungsbereich oder scheitern die Verhandlungen.

Die Arbeitgeber haben das Scheitern nicht nur riskiert, sie haben es mit ihren ständigen Nachforderungen provoziert. Sie haben damit billigend in Kauf genommen, dass die Hilfebereiche Jugendhilfe und Kindertagesstätten in große Schwierigkeiten kommen.

Für den Bereich der Kitas bedeutet das scheitern, dass es kaum möglich sein dürfte im erforderlichen Umfang Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Eine neueingestellte Erzieherin würde in der entsprechenden Eingruppierung im Monat 117€ mehr verdienen. In den ersten fünf Jahren der Berufstätigkeit summiert sich dies auf die stattliche Summe von mehr als 16000 Euro. Warum sollte unter diesen Bedingungen eine Erzieherin in die Diakonie kommen, wenn es genügend Arbeitsplätze bei den Kommunen, der Landeskirche oder dem Caritasverband gibt, die alle TV SuE zahlen?

In der Jugendhilfe ist der Unterschied nicht ganz so groß, aber auch da verliert eine neue Kollegin in den ersten 5 Jahren die stattliche Summe von 7000 Euro. Die Jugendhilfe hat damit auch noch ein weiteres Problem: in den letzten beiden Jahren wurden Entgelte mit den Kostenträger auf der Basis des TV SuE abgeschlossen. Diese Entgeltverhandlungen haben durch das Scheitern der TV SuE Übernahme keine Grundlage mehr.

Warum geben nun die Arbeitgeber der Behindertenhilfe jede Solidarität mit den Einrichtungen der Jugendhilfe auf? Warum riskieren sie, dass ein Hilfebereich in Schwierigkeiten kommen könnte, dass der KVJS als Kostenträger die verhandelten Entgelte wieder kündigen könnte?

Natürlich wird die Vergütung auch im Behindertenhilfe höher, aber wesentlich steigen die Vergütungen nur bei neu eingestellten Mitarbeiterinnen, dieser Anteil ist in der großen Behindertenhilfe nicht wirklich groß.

Es geht hier nicht nur um eine Sparmaßnahme, es geht zum einen um ganz viel Ideologie; immer noch wird die TVöD Übernahme und die Tarifautomatik als Niederlage betrachtet und jede Gelegenheit benutzt, die weitere tarifliche Angleichung zu behindern. Zum andern deutet die Forderung der Arbeitgeber, den TV SuE nach unten zu öffnen, darauf hin, dass ähnliche konzeptionelle Entwicklungen geplant sind, wie in der Altenhilfe. Dort werden immer häufiger Konzeptionen entwickelt, in denen Kolleginnen ohne Fachausbildung als sogenannte Alltagsbegleiterinnen, die Basisarbeit übernehmen und die Fachkräfte bereichsübergreifend eingesetzt werden.

Auch in der Behindertenhilfe und vor allem in den Werkstätten werden immer häufiger nicht ausgebildete Mitarbeiterinnen als Stationshelferinnen oder als Werkstatthelfer eingesetzt. Da macht die Schaffung einer „Leichtlohngruppe“ aus Sicht der Arbeitgeber Sinn.

Ein Argument der Arbeitgeber gegen den TV SuE darf nicht unterschlagen werden, auch wenn es an den Haaren herbeigezogen ist, das Argument dass der TV SuE die Heilerziehungspflegerinnen nicht berücksichtigt. HEP sind vom Ausbildungsgang mit der Gruppe der Erzieherinnen gleichzusetzen, die HEP Ausbildung entspricht der Fachschulausbildung, damit sind HEP Erzieherinnen mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten gleichzustellen, in der Funktion als Gruppenleiter sind sie wie Erzieherinnen mit koordinierenden Tätigkeiten in der Vergütungsgruppe S 9 einzugruppieren. Das bedeutet tariflich keine Verbesserung gegenüber der heutigen Bezahlung, aber die Forderung der Arbeitgeber die HEP maximal in Vergütungsgruppe S 8 einzugruppieren, bedeutet eine Entwertung der Arbeit der HEP, die nicht hinzunehmen ist.

Der Tarifvertrag SuE beinhaltet aber nicht nur eine neue Entgeltordnung und neue Tabellen, zum ersten Mal wurde mit diesem Tarifvertrag erreicht, dass der Anspruch auf Gesundheitsschutz ein individualrechtlicher Anspruch wird, dass die Sorge für die Gesundheit keine „Durchschnittsfrage“ ist, es geht um meinen Rücken, es geht um meine Überlastung, meinen Burn-Out.

Wir verhandeln immer noch über den Ausbau eines betrieblichen Gesundheitswesens, da können wir doch nicht einfach den Einstieg in einen tariflichen Anspruch fallen lassen.

Es wäre eine diakonische Besonderheit, wenn die Arbeitgeber den §1 der AVR zum Anlass nehmen würden und ihre Fürsorgeverpflichtung so interpretieren würden, dass sie hier eine Ausweitung fordern. Eine Ausweitung des Gesundheitsschutzes nicht eine Absenkung des Leistungsentgelts.

Wir wollen nicht nur die Tabellen, und die Entgeltordnung, wir wollen jetzt den ganzen SuE, wir wollen TVöD 1:1. Dafür sind wir gemeinsam auf die Straße gegangen, dafür haben wir den Oberkirchenrat umzingelt, dafür haben wir in Herrenberg demonstriert, während die Arbeitgeber mit dem Landesbischof den 3. Weg feierten.

Die AGMAV hat die Verhandlungen auf der Basis der Arbeitgeberforderung für gescheitert erklärt. Es liegt nun bei den Arbeitgebern den Weg zur Anwendung des TV SuE freizumachen, in dem sie auf ihre überzogenen Forderungen verzichtet. Die Anträge sind geschrieben, die Arbeitsrechtliche Kommission könnte schon im Mai die TV SuE Übernahme auf den Weg bringen.

Wenn die Arbeitgeber aber weiterhin die Mitarbeitenden der Behindertenhilfe weiterhin von der vollständigen Anwendung ausschließen, dann bleibt nur noch die Feststellung, dass der „Dritte Weg“ für die Beschäftigten der Behindertenhilfe der Jugendhilfe und der Kindergärten in der Diakonie kein möglicher Weg mehr ist. Dann werden wir uns nicht mehr auf Floskeln der Dienstgemeinschaft verlassen, dann müssen wir uns organisieren und für Tarifverträge kämpfen. Genau für solche Situationen hat das Bundesarbeitsgericht den Streik auch in der Diakonie

erlaubt. Wenn die Arbeitgeber sich gegen ihre Mitarbeiterinnen stellen, müssen wir unsere Interessen selbst in die Hände nehmen.

Wenn in der nächsten Sitzung der Kommission kein akzeptabler Antrag der Arbeitgeber vorgelegt wird, werden wir diese Verhandlungen aus der Kommission zurückholen und unsere Gewerkschaft verdi auffordern, den Tarifvertrag SuE für den Bereich der Diakonie zu verhandeln. Der „Dritte Weg“ kann nicht länger als „Hinhalt Gremium“ dienen. Vor allem unsere jungen Kolleginnen haben ein Recht auf gesicherte Vergütungen entsprechend der Vergütungen des öffentlichen

Dienstes. Die Arbeitgeber werden sich entscheiden müssen, ob sie ein faires Angebot unterbreiten, oder ob wir gemeinsam mit unserer Gewerkschaft um Tarifverträge streiten. Noch ist es nicht zu spät...

Soweit Wolfgang Lindenmaier im April 2013, nun liegt der Antrag vor und er ist nicht akzeptabel.

In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 19.7.2013 werden wir uns das Thema „TVöD 1:1“ wieder zurückholen. Wir werden uns an diesem Tag vor dem Evangelischen Oberkirchenrat treffen und SuE aus der Kommission holen. Gemeinsam mit den Vertretern der AGMAV in der Kommission werden wir dann in einer - hoffentlich großen und

hoffentlich großen und machtvollen - Demonstration vom Oberkirchenrat zum ver.di Sitz in der Stadt ziehen und ver.di bitten, für uns die Verhandlungen weiterzuführen.

Dies werden sicherlich keine einfachen Verhandlungen, aber die Kollegen aus Niedersachsen haben uns gezeigt was geht, wenn man nur konsequent und solidarisch handelt.

Holt euch den TVöD zurück! 19.7.2013

**Kundgebung und Demo 10:30 Uhr
vor dem Oberkirchenrat Stuttgart**



An diesem Tag tagt die Arbeitsrechtliche Kommission um über den Antrag der Arbeitgeber abzustimmen, durch den die Kolleginnen und Kollegen der Jugend- und Behindertenhilfe vom TVöD abgekoppelt werden sollen.

Vergleich was ist, was sein soll und was wir wollen

Beispiel AVR- Wü EGP 25 *

EGP 25
(B/L)
und (K)

25. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe*) (B/L) und (K)

Vergütungsgruppe IXb bzw. IX

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe ohne entsprechende Ausbildung (Anm. 1)

Vergütungsgruppe VIII

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung (Anm. 1)
3. Heilerziehungshelferinnen und Heilerziehungshelfer mit staatlicher Prüfung nach mindestens einjähriger berufsbegleitender Ausbildung in Gruppen von Behinderten (Anm. 1)
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit von Heilerziehungshelferinnen bzw. Heilerziehungshelfern mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens einjähriger abgeschlossenen Ausbildung in Gruppen von Behinderten (Anm. 1, 2)

Vergütungsgruppe VII

5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 4. nach einjähriger Bewährung (Anm. 1, 2)
6. Heilerziehungshelferinnen und Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 3)

Vergütungsgruppe VIb

7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung (Anm. 1, 3)

*) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte gilt der EGP 27

Vergütungsgruppe Vc

8. Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, Erzieherinnen und Erzieher, Krankenschwestern und Krankenpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 13)

9. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (Anm. 1, 4)

Vergütungsgruppe Vb

10. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu B. und 9. nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 1, 4)

11. Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig unterstellt sind (Anm. 1, 14)

12. - unbesetzt -

13. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. 1, 4, 5)

14. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1)

Vergütungsgruppe IVb

15. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 11. und 13. nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 1, 4, 5)

16. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 14. nach zweijähriger Bewährung (Anm. 1, 8)

17. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 14. mit schwieriger Tätigkeit (Anm. 1, 9, 10)

18. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Haus- und Bereichsleiterinnen bzw. Haus- und Bereichsleiter (Anm. 1, 9, 15)

Antrag Arbeitgeber *

25 (S). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe¹⁾

Entgeltgruppe S 2

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe ohne entsprechende Ausbildung (Anm. 1).

Entgeltgruppe S 3

2. Heilerziehungshelferinnen und Heilerziehungshelfer mit staatlicher Prüfung nach mindestens einjähriger berufsbegleitender Ausbildung in Gruppen von behinderten Menschen (Anm. 1).
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit von Heilerziehungshelferinnen bzw. Heilerziehungshelfern mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens einjähriger abgeschlossenen Ausbildung in Gruppen von behinderten Menschen (Anm. 1, 2).

Entgeltgruppe S 4

4. Heilerziehungshelferinnen und Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 3).

Entgeltgruppe S 8

5. Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, Erzieherinnen und Erzieher, Krankenschwestern und Krankenpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 10).
6. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (Anm. 1, 4).

Entgeltgruppe S 10

7. Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig unterstellt sind (Anm. 1, 11).
8. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. 1, 6).

Entgeltgruppe S 11

9. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1).

Entgeltgruppe S 12

10. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. 1, 5).

Entgeltgruppe S 13

11. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Haus- und Bereichsleiterinnen bzw. Haus- und Bereichsleiter (Anm. 1, 12).
12. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leiterinnen bzw. Leitern von Heimen für behinderte Menschen bestellt sind (Anm. 1, 7, 8, 9).

Entgeltgruppe S 15

13. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Haus- und Bereichsleiterinnen bzw. Haus- und Bereichsleiter für Bereiche in einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind (Anm. 1, 9, 12).
14. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen bzw. Leiter von Heimen für behinderte Menschen (Anm. 1, 8, 12).
15. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leiterinnen bzw. Leitern von Heimen für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind (Anm. 1, 7, 8, 9).

Entgeltgruppe S 17

16. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen bzw. Leiter von Heimen für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen (Anm. 1, 8, 9, 12).
17. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leiterinnen bzw. Leitern von Heimen für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind (Anm. 1, 7, 8, 9).

Entgeltgruppe S 18

18. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen bzw. Leiter von Heimen für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen (Anm. 1, 8, 9, 12).

* an dieser Stelle nicht abgedruckt AVR VG IVb bis I und Anmerkungen im EGP 25 sowie die Anmerkungen im Antrag der Arbeitgeber

TVöD - Sozial- und Erziehungsdienste Eingruppierungsmerkmale *

S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 3)

S 5

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 3 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

S 6

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

S 7

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 8

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterin/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1) wesentlich aus der Entgeltgruppe SE 10 Fallgruppe 3 herausheben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 10

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 11

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 11)

S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 10)
6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe SE 10 Fallgruppe 3 herausheben. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

An dieser Stelle nicht abgedruckt die Entgeltstufen S 14 bis S 18
und die Protokollerklärungen
Diese sind nachzulesen unter
<http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/sue/entgeltordnung-protokollerklaerung.html>

Weil wir es wert sind! Flächentarifvertrag als Strategie der Mitarbeitervertretungen in Württemberg

„Wir sind es wert“ – steht auf einem kleinen roten Button, den ich seit der Tarifrunde im Öffentlichen Dienst vom Frühjahr 2012 trage.

Diese Tarifrunde brachte Tariferhöhungen von insgesamt 6,3% in 3 Schritten bei einer Laufzeit von 2 Jahren. Von Arbeitgeberseite stellte sich nach dieser Tarifrunde einmal mehr zuerst die Frage der Refinanzierung – „Wer soll das bezahlen?“ Tatsächlich bekam ich dann jedoch zahlreiche Rückmeldungen, dass die Tariferhöhungen bei den Tages- und Pflegesatzverhandlungen von den Kostenträgern anerkannt wurden. Insofern stellen wir als Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter nicht zuerst die Frage nach der Refinanzierung, sondern wir sagen: „Wir sind es wert!“



350.000 in Mitgliedseinrichtungen dieses Arbeitgeberverbandes.

Der VdDD propagiert die These nach mehr Wettbewerb und Markt, anstatt diesem Treiben etwas entgegen zu setzen. So lehnen sie z.B. immer wieder Mindestlöhne ab und fordern dazu auf, das – schwächere – kirchliche Arbeitsrecht zu nutzen um sich Wettbewerbsvorteile gegenüber tarifgebundenen Anbietern sozialer Arbeit zu holen.

Strategie Flächentarifvertrag

Da der Personalkostenanteil in der sozialen Arbeit in der Regel mit 60 bis 80% sehr hoch liegt, ist dies natürlich ein sehr wesentlicher Wettbewerbsfaktor. Seitens der Mitarbeitervertretungen sind wir der Überzeugung, dass sich einer Entwertung sozialer Arbeit durch Lohnkostenwettbewerb durch einen Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit etwas entgegensetzen lässt. Diese These vertreten wir seitens der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) in Württemberg seit mehr als 10 Jahren mit unserer Strategie Flächentarifvertrag. Die 200 Delegierten der Vollversammlung der AGMAV haben diese Linie erst Ende 2011 noch einmal (ohne Gegenstimmen) mit dem „Bad Bollener Beschluss zur Tarifeinheit“ bestätigt. Bei den Bad Bollener Beschlüssen geht es neben der Schaffung einheitlicher und guter Arbeitsbedingungen insbesondere auch um deren Durchsetzung.

Munter im Wettbewerb

Letztlich geht es ganz grundsätzlich um die Frage des Wertes sozialer Arbeit. Bekanntermaßen ist das Bezahlungsniveau im Sozialbereich vergleichsweise niedrig und dazu kommt, dass die ursprüngliche Motivation in die soziale Arbeit zu gehen, bei vielen Kolleginnen und Kollegen durch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen erheblich beeinträchtigt werden.

Diese Situation hat sich sicher durch den politisch gewollten Wettbewerb und Markt in der sozialen Arbeit verschärft. Jedoch muss man auch klar sagen, dass diese Entwicklung und die Situation, wie sie heute ist, nicht vom Himmel gefallen ist. Auch die Diakonie macht munter in diesem Wettbewerb mit und versucht, sich auf Kosten der Mitarbeitenden in diesem Wettbewerb zu behaupten und damit auch „Marktanteile“ dazu zu gewinnen. Von Einrichtungen mit bundesweit insgesamt etwa 450.000 Beschäftigten in der Diakonie arbeiten nach Aussagen des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)



Diakonischer Lohnraub Teil III – eine Fortsetzungstragödie in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD

Die ARK beschließt folgende Eckpunkte:

1. Lineare Vergütungserhöhung

Die Tabellenwerte der Anlage 2, Anhänge 1 und 2 zur Anlage 8a und Anlage 9 erhöhen sich ab dem 1.06.2013 um 3,1 % sowie ab dem 1.03.2014 um weitere 1,3 %
Die Vergütungen der Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen sowie Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflege- oder Hebammengesetzes ausgebildet werden, werden stattdessen um 50,00 Euro erhöht.

2. Urlaub

Ab dem 01.06.2013 neu eingestellte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erhalten in der Fünf-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch im vollen Urlaubsjahr in Höhe von 29 Tagen sowie 30 Tagen nach Vollendung des 4. Beschäftigungsjahres (entsprechend der für die Stufenfestlegung relevanten Zeit).
Für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten nach abgelegtem Examen sowie Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflege- oder Hebammengesetzes ausgebildet werden, beträgt der Urlaubsanspruch 27 Tage.

3. Flexibilisierung

a) Anlage 14 Jahressonderzahlung

Ergänzungen des Abs. 3:

Für Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulanten Dienste und Beratungsstellen erhöht sich der variable Anteil der gesamten Jahressonderzahlung von 50 vom Hundert auf 75 vom Hundert. In diesem Falle reduziert sich das Volumen nach § 17 auf 4%.

Für Komplexträger wird eine Dienstvereinbarungsmöglichkeit eröffnet, die Querschnittsfunktionen in die Reduzierung der JSZ im Durchschnitt der Mitarbeitenden in allen Teilen des Komplexträgers einzubeziehen, um Besser- oder Schlechterstellungen zu vermeiden. Es wird eine Vereinfachung beschlossen, wonach anstelle Bilanz und GuV die Anforderungen entsprechend der PBV zu erfüllen sind. Die Testierung des WP bleibt erhalten.

b) § 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

Redaktionelle Verfahrensvereinfachung
Altenpflegeeinrichtungen können schwierige Wettbewerbssituation i.S.d. § 17 Abs. 2 und 3 AVR in einem vereinfachten Verfahren darlegen.

Beschlussfassung vorr. im Juni 2013

Zur Erinnerung:

Im Teil I wurde die Jahressonderzahlung gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung gekoppelt war.

Im Teil II wurde die Jahressonderzahlung weiterhin gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung, nach Abzug der Investitionskosten der Einrichtung, gekoppelt war.

Und jetzt im Teil III:

Wird die Jahressonderzahlung weiterhin gesplittet, wobei der zweite Teil der Zahlung im Folgejahr an die positive Ertragssituation der jeweiligen diakonischen Einrichtung, nach Abzug der Investitionskosten der Einrichtung, gekoppelt ist; der erste, zu zahlende Teil der Zahlung aber nur noch 25% eines Monatsverdienstes beträgt!!!

Der Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (www.v3d.de) beschreibt dies auf seiner Homepage folgendermaßen:

„Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulante Dienste und Beratungsstellen können die Jahressonderzahlung (13.Gehalt) künftig um 75 statt bisher 50 Prozent reduzieren.“

Christian Dopheide, VdDD-Vorstandsvorsitzender, erklärt: „Die ARK (Arbeits-Rechtliche Kommission, [der Autor]) arbeitet reibungslos und hat mit den aktuellen Beschlüssen mittelfristig Planungssicherheit geschaffen, die den Trägern und Einrichtungen der Diakonie hilft. ... Insgesamt zeigt sich, dass der kirchliche dritte Weg auch in schwierigen Zeiten zu einem angemessenem Interessenausgleich führt.“

Lohnraub Teil III ist also der Beweis für das Funktionieren des dritten Weges!

Wenn angebliche Lohnerhöhungen auf diese Weise zum Nullsummenspiel werden und damit zu inflationsbedingten Reallohnverlusten führen hat dieser Weg der Arbeitsrechtssetzung keine Zukunft.

P.S.: Die Mauschel Brüder (MB) Rolf Lübke und Dr. Karl-Heinz Kurfeß haben dafür gesorgt, dass Ärzte, seit dem Teil II dieser Tragödie, keine Jahressonderzahlung erhalten, dafür ein höheres Monatssalär – verdammt, wer Schlechtes dabei denkt.

Georg Güttner Mayer, ver.di Bundesverwaltung

Verhandlungsergebnis zum Tarifvertrag der Länder TV-L

In der diesjährigen Tarifrunde des TV-L waren die Forderungen der Gewerkschaften unter Anderem

- ⇒ Erhöhung der Tabellenentgelte um 6,5% innerhalb eines Jahres
- ⇒ tarifliche Regelung der Lehrkräfteentgeltordnung (L-ego)
- ⇒ Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten bei Ländern und Kommunen.

Um diese Forderungen durchzusetzen, gab es Warnstreiks in verschiedenen Bundesländern. In Baden-Württemberg arbeiten insgesamt nur 10.000 angestellte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Daher ist es kaum möglich, ganze Schulen zu bestreiken. Etwa 20.000 angestellte Lehrkräfte arbeiten an Privatschulen, ein Großteil davon in diakonischen Einrichtungen. GEW und ver.di beschlossen, die angestellten Lehrkräfte diakonischer Einrichtungen vorerst nicht zum Streik aufzurufen.



Daher haben AGMAV und der Arbeitskreis Lehrkräfte die Warnstreiks in anderer Form solidarisch unterstützt. In einer großen Solidaritätsaktion wurden über 600 Unterschriftenzettel gesammelt, die bei der Streikversammlung am 1.3.2013 im DGB-Haus von den Balustraden hingen und den streikenden Kolleginnen und Kollegen symbolisch übergeben wurden.

Im Verhandlungsergebnis wurden 2,65% Entgelterhöhung rückwirkend ab 1.1.2013 und



weitere 2,96% ab dem 1.1.2014 beschlossen. Die Übertragung des Tarifergebnisses auf Landesbeamtinnen und Landesbeamte wird von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ausfallen.

Eine tarifliche Regelung der Lehrkräfteentgeltordnung (L-ego) kam nicht zustande. Das heißt, die vom Finanzministerium einseitig festgelegten Richtlinien der Lehrkräfteeinguuppierung gelten weiterhin.

Die Mitglieder der GEW haben der Annahme des Verhandlungsergebnisses mit 78,31% zugestimmt. Nachdem auch die ver.di Mitglieder mit sehr großer Mehrheit für die Annahme des Tarifergebnisses gestimmt haben, kann der Tarifabschluss in Kraft treten.

In einer tarifpolitischen Konferenz haben die Vertreter von GEW beschlossen, auch weiterhin an der grundlegenden Forderung einer tariflichen Lehrkräfteentgeltordnung festzuhalten. Zeitgleich gehen in einigen Ländern die Verhandlungen zu L-ego weiter.



Ver.di hat Verfassungsbeschwerde eingelegt

Obwohl ver.di auf den ersten Blick vor dem Bundesarbeitsgericht gewonnen hat, legt die Gewerkschaft gegen das Urteil Verfassungsbeschwerde ein.

Das BAG hat die Revisionsanträge der Diakonie gegen ver.di zurückgewiesen. Alle Streikmaßnahmen gegen die Arbeitgeber bzw. die Diakonie geklagt hatten wurden für rechtmäßig erklärt.

In den Begründungen hat das BAG jedoch das Streikrecht mit Bedingungen verknüpft. Wenn diese Bedingungen erfüllt seien, dürfe demnach in Kirche und Diakonie nicht mehr gestreikt werden.

- ⇒ Die Beschlüsse von Arbeitsrechtlichen Kommission müssen verbindlich Anwendung finden, es darf keine betrieblichen Wahlrechte für Einrichtungen geben.
- ⇒ es muss eine Schiedskommission mit einem unabhängigen Schlichter geben
- ⇒ Gewerkschaften müssen angemessen im 3. Weg beteiligt sein.

Insbesondere die dritte Bedingung, die gewerkschaftliche Beteiligung am 3. Weg, ist dabei so vage formuliert, dass sie den Kirchen große Spielräume gibt. Was bedeutet es, die Gewerkschaften angemessen zu beteiligen? Reicht es, ver.di eine Einladung zu schicken, dass sie einen Platz in der Arbeitsrechtlichen Kommission besetzen dürfen oder muss die Ordnung einer solchen Kommission mit den Gewerkschaften schon so gemeinsam ausgestaltet werden, dass die Gewerkschaft die Interessen der Arbeitnehmerschaft in den Kommissionen wirkungsvoll vertreten kann? Hier bleiben viele Fragen offen.

Sicher ist, derzeit sind die Bedingungen nirgendwo erfüllt. Die Kirchen und diakonischen Werke werden sich jedoch aufmachen, die Erfordernisse der BAG Entscheidung soweit umzusetzen, dass vordergründig Streikmaßnahmen von Gewerkschaften unzulässig scheinen werden.

Insgesamt geht es also nach wie vor um das Grundrecht (Artikel 9 des Grundgesetzes) auf Streik. Das BAG musste konkurrierende Verfassungsrechte gegeneinander abwägen und entscheiden.

Aus Sicht von ver.di hat das BAG das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 deutlich unterbewertet und das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen gestärkt.

„Das Bundesverfassungsgericht verlangt, dass bei einer Abwägung im Rahmen praktischer Konkordanz (also dem Nebeneinanderbestehen verschiedener Grundrechte) das vermeintlich schwächere Grundrecht nicht vollständig verdrängt wird. Dies ist aber die Konsequenz der BAG-Entscheidung, weil letztlich das gewerkschaftliche Streikrecht – auf Dauer – vollständig ausgeschaltet wird, obwohl dieses das stärkere ist.“

Das BAG hat in seiner Begründung auf die Dienstgemeinschaft verwiesen. Diese wird jedoch nach der Auffassung der Gewerkschaft auch bei Arbeitsniederlegungen nicht bedroht. Auch wenn der „Dienst am Nächsten“ Sinn und Zweck der Institutionen sind, müssen die Arbeitnehmer/innen das Recht haben, sich für ihre Arbeitsbedingungen zu solidarisieren und einzusetzen. Dass dabei niemand zu Schaden kommt ist selbstverständlich, dafür bietet die Gewerkschaft bei Streikmaßnahmen Notdienstvereinbarungen an. Diesen Aspekt hat das BAG nicht ausreichend behandelt. Weitere Gründe für die Verfassungsbeschwerde sind, dass ver.di die Entscheidung auch völkerrechtlich für bedenklich hält, weil die Vorgaben der Europäischen Sozialcharta der EU-Menschenrechtskonvention nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Demnach darf „ein auf einen Arbeitsvertrag gestütztes Verhältnis nicht in einem solchen Maß „verkirchlicht“ werden, dass es jeglicher zivilrechtlicher Regelung entzogen wird.“

Ver.di wird weiter auf den Abschluss von Tarifverträgen auch in kirchlichen Einrichtungen hinwirken und dort wo es notwendig ist auch zum Streik aufrufen. Dies zeigt aktuell besonders die Entwicklung in Niedersachsen.

Zitate aus dem Artikel in Kirchen.info Nr.20 „Ver.di legt Verfassungsbeschwerde ein“. Die ausführliche schriftliche Begründung des BAG Urteils sowie der Verfassungsbeschwerde von ver.di kann nachgelesen werden unter: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Streiks in Gottes Häusern – Protest, Bewegung, Alternativen in kirchlichen Betrieben

So lautet der Titel eines neuen Buches aus dem VSA Verlag

Die Autorinnen und Autoren leuchten die Hintergründe des kirchlichen Sonderstatus aus: die

Struktur der christlichen Wohlfahrtskonzerne, die Rolle der Kirchen als Arbeitgeber, den Begriff »Dienstgemeinschaft« und seine Kontinuitäten sowie die Defizite des kirchlichen Arbeitsrechts.

Und sie entwickeln Perspektiven, wie kirchliche Einrichtungen trotzdem sozial fair agieren könnten. Schließlich wird darüber berichtet, mit welchen originellen Ideen immer mehr Beschäftigte selbstbewusst und widerständig in kirchlichen Betrieben gewerkschaftlich aktiv sind. Ver.di hat sich in diesem Bereich besonders engagiert.

Die Publikation enthält Beiträge vieler, auch im kirchlichen Bereich, bekannter Autoren und Autorinnen.

Auszug aus dem Inhaltsverzeichnis:

- Berno Schuckart-Witsch: **Warum in Gottes Häusern gestreikt wird** - Kirchen missbrauchen Sonderrechte und das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter/innen
- Norbert Wohlfahrt: **Die christlichen Wohlfahrtskonzerne** - Anspruch und Wirklichkeit
- Hartmut Kreß: **Kirchen als Arbeitgeber** Probleme des Umgangs Kirchen der mit Grundrechten
- Georg Güttner-Mayer: **Katholische Kirche und Caritas** - Eine gewerkschaftsfreie Zone?
- Friedhelm Hengsbach: „**Wir glauben an Gott, gegen den Arbeitgeber Kirche streiken wir**“ - Sozialethische Anfragen zur Fortsetzung eines dritten Weges.
- *Und andere.....*

Zu beziehen unter: VSA: Verlag Hamburg
ISBN: 978-3-89965-553-7 Preis: 14,80 €



Gewerkschaften in Kirche und Diakonie - notwendiger denn je

Rolle und Aufgabe der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen

Der Begriff Gewerkschaft kommt in den Mitarbeitervertretungsgesetzen für Kirche und Diakonie im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz nicht vor. Trotzdem oder gerade deswegen sind sie in kirchlichen Einrichtungen genauso wichtig wie in anderen Bereichen des Arbeitslebens auch.

Jeder Arbeitnehmer in Deutschland hat das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und tätig zu werden. Grundlage dafür ist Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz, der die so genannte Koalitionsfreiheit garantiert.

Den Gewerkschaften wird im Tarifvertragsgesetz die Aufgabe zugewiesen, Tarifverträge abzuschließen. Tarifverträge gelten zwingend für die Mitglieder der unterzeichnenden Tarifparteien für den vereinbarten Geltungsbereich und haben damit den Charakter eines Gesetzes. Die Gestaltungs- und auch die Schutzfunktion der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer in Deutschland kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Unterschiedliche Aufgaben von MAV und Gewerkschaft

Die MAV ist die **betriebliche Interessenvertretung** der Mitarbeiter, sie soll im sozialen Gefüge des Betriebes die Interessen der einzelnen Beschäftigten gegen den sonst übermächtigen Arbeitgeber vertreten. Sie hat dafür einzutreten, dass die zugunsten der MitarbeiterInnen bestehenden tarif- bzw. dienstrechtli-

chen Bestimmungen eingehalten werden. Die MAV hat somit nicht die Aufgabe, anders als



die Gewerkschaften, Arbeitsrecht zu gestalten.

Die MAV arbeitet auf der Grundlage von kirchlichen Gesetzen. Sie besitzt also einerseits Rechte, unterliegt aber auch gesetzlichen Einschränkungen. So unterliegt sie der Friedenspflicht und wird auf den nicht genauer definierten Gedanken der Dienstgemeinschaft verpflichtet. Nicht zuletzt sind Mitarbeitervertretungen in ihrer sachlichen Ausstattung und jeder einzelne Mitarbeitervertreter finanziell von ihrem Arbeitgeber abhängig. Es ist keine Partnerschaft auf »gleicher Augenhöhe«.

Anders die **Gewerkschaften**. Sie sind ein freier Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und werden ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge finanziert, sie sind also **von den Arbeitgebern in jeder Form unabhängig** und können somit Arbeitsrecht als gleichgestellter Verhandlungspartner gestalten. Eine im Tarifvertragsgesetz ausdrücklich festgelegte Aufgabe von Gewerkschaften ist der Abschluss von Tarifverträgen durch freie Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Die rechtliche Anerkennung eines Zusammen-

schlusses von Arbeitnehmern als Gewerkschaft ist auch ausdrücklich gebunden an eine gewisse Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit.

Gewerkschaften und Streikrecht in der Kirche

Das BAG hat in seinem jüngsten Urteil (BAG-Urteil vom 20. November 2012 - 1 AZR 179/11) das Streikrecht für Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen bestätigt (siehe auch AGMAV-Mitteilungen Nr. 104)



Das Urteil hat dabei ausdrücklich auf das Recht der Gewerkschaften zur „koalitionsmäßigen Betätigung“ hingewiesen.

Wegen des freien Zugangsrechts von externen Gewerkschaftssekretären in kirchliche Einrichtungen hat die Kirche ebenfalls das Bundesverfassungsgericht angerufen und wollte dies verbieten lassen. Wenige Tage vor Verhandlungsbeginn Anfang Dezember 2012 zog die Kirche in Erwartung einer Niederlage die Klage zurück und erklärte, sie erkenne das Zugangsrecht nun an.

Von daher gibt es derzeit eine Situation, in der haupt- und ehrenamtlich Gewerkschafterinnen alle Möglichkeiten haben, sich in kirchlichen Betrieben in jeder zulässigen Form gewerkschaftlich zu betätigen (siehe Kasten in diesem Artikel).

Wenn wir über betriebliche Gewerkschaftsarbeit reden, geht es ja nicht gleich um das Thema „Streik“. Im Übrigen gibt es sehr effektvolle Aktionen unterhalb der Streikschwelle. Oft praktiziert wird eine **„aktive Mittagspause“**. Die Beschäftigten treffen sich zur Mittagspause bzw. vor Schichtbeginn oder nach Schichtende vor dem Betrieb und führen eine Demonstration vor den Toren der Einrichtung

Was bedeutet eigentlich gewerkschaftliche oder koalitionsmäßige Betätigung in kirchlichen Betrieben?

- Zunächst: alles was in anderen (weltlichen) Betrieben auch Gewerkschaftsarbeit ist.
- Zutrittsrecht von Externen, auch hauptamtlicher GewerkschaftsvertreterInnen
- Aufhängen von Schwarzen Brettern zum Aushängen gewerkschaftlicher Informationen
- Verteilung von Info- und Werbematerial
- Nutzung der betrieblichen und überbetrieblichen Kommunikationswege, also E-Mails, Intranet usw.
- Teilnahme externer GewerkschafterInnen an MA-versammlungen und MAV-Sitzungen
- ver.di-Mitgliederversammlungen im Betrieb
- Mitgliederwerbung im Betrieb
- Bildung von Betriebsgruppen und Vertrauensleutestrukturen
- Betriebslandkarte über die Bereiche und Mitglieder erstellen
- Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder
- ver.di-Betriebszeitung erstellen
- Freistellung für gewerkschaftliche Gremienarbeit
- Zeit und Raum für Gespräche schaffen
- Niederschwellige Aktionen mit Steigerungsmöglichkeiten bis hin zum Streik.

durch. Aufrufe der Gewerkschaft zu solchen Aktionen sind rechtlich unproblematisch. Mitgeführte Transparente und Flugblätter sorgen für Öffentlichkeit. Presseerklärungen und die Verbreitung von Bildern der Demonstration sind gut geeignet für eine breitere Darstellung in den Medien.

Nach wie vor hat die Gewerkschaft ver.di das Problem in vielen kirchlichen Einrichtungen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad noch niedrig ist. Wichtige Ansatzpunkte bieten die in letzter Zeit auch innerhalb von ver.di verstärkt diskutierten Ansätze des **Organizing-Konzepts**. In organisierten Kampagnen geht es darum, konkrete Konflikte zusammen mit den Beschäftigten in einer handlungs- und beteiligungsorientierten Politik anzugehen. Aktive MitarbeiterInnen schließen sich zu Aktionsräten zusammen und stellen eine betriebliche und gesellschaftliche Öffentlichkeit in einem konkreten Konflikt her. In diesen Aktionen sollen Mitglieder gewonnen und die Durchsetzungsfähigkeit erhöht werden.



MAV-Arbeit und gewerkschaftliche Arbeit als gegenseitige Ergänzung

Auch gewerkschaftlich organisierte MitarbeitervertreterInnen haben das Recht, gewerkschaftliche Informations- und Werbematerialien zu verteilen und zu diesem Zweck die Beschäftigten am Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn dies zu keiner Störung des Arbeitsablaufes oder des Betriebsfriedens führt (LAG Hessen vom 17.02.1997 – 11 Sa 1776/96). MitarbeitervertreterInnen sind zur gewerkschaftsneutralen Amtsausübung verpflichtet, was aber lediglich eine deutliche Unterschei-

dung zwischen dem gewerkschaftlichen Einsatz und dem Einsatz für das Amt der betrieblichen Interessenvertretung verlangt. Natürlich



ist es verboten, Druck auf Beschäftigte zum Eintritt in die Gewerkschaft auszuüben. Die Vorteile der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft können selbstverständlich benannt werden.

MAV-Arbeit und gewerkschaftliche Arbeit stehen nicht in Konkurrenz zueinander, vielmehr ergänzen sie sich gegenseitig hervorragend. MitarbeitervertreterInnen sind oft stark eingebunden in die betrieblichen Strukturen, sie denken oft im formellen Rahmen der Mitbestimmung und der dazu gehörigen Gespräche und Erörterungen. Leicht setzt sich die Tendenz zur Überbetonung sowohl der gesetzlichen Möglichkeiten als auch der gesetzlichen Einschränkungen durch. Gewerkschaftliche Arbeit, insbesondere wenn sie basisbezogen ist und sich an den Interessen der Beschäftigten orientiert, kann hier ein wertvolles Korrektiv sein. Eine aktive Betriebs- oder Gewerkschaftsgruppe kann in einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der MAV dazu beitragen, die vermeintliche Logik der Sachzwänge zu hinterfragen und die Diskussion und Verfolgung politischer Zielsetzungen bewusst anzugehen.

Herbert Deppisch/Erhard Schleitzer

Der Artikel ist dem ver.di Kircheninfo Nr. 20/2013 entnommen

Kirchenwahl 2013 – Ich arbeite in der Diakonie, ich geh wählen!

Wahljahr 2013: Von Bedeutung sind für uns alle sicher die Bundestagswahlen am 22. September und selbstverständlich gehen wir da wählen.

Von großer Wichtigkeit sind für uns Diakoniebeschäftigten jedoch auch die Kirchenwahlen in der Württemberger Landeskirche.

Am 1. Dezember 2013 finden sowohl die Kirchengemeinderatswahlen, als auch die Synodalwahl statt.

Der Kirchengemeinderat ist der örtliche Gemeinderat, das Leitungsgremium der Kirchengemeinde.

Die Landessynode ist quasi der „Landtag“ oder das „Landesparlament“ unserer Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Die Besonderheit in unserer Landeskirche ist, dass die Landessynode von den Kirchenmitgliedern – also von der Basis – gewählt wird. Dies ist innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland einmalig.

Mitglieder der Evangelischen Landeskirche in Württemberg können also am 1. Dezember sowohl ihren örtlichen Kirchengemeinderat, als auch Mitglieder zur Landessynode wählen. Erstmals gilt dieses Wahlrecht dieses Mal ab dem Alter von 14. Jahren. Dabei sind in 26 Wahlbezirken 90 Mitglieder (2/3 Nichttheologinnen/Nichttheologen und 1/3 Theologinnen/Theologen) zur Landessynode zu wählen.

Dazu gibt es in unserer Landeskirche auch so etwas Ähnliches wie Parteien, diese nennen sich Gesprächskreise.

Schon seit Beginn der 70er-Jahre gibt es die Gesprächskreise „Lebendige Gemeinde“ (LG), „Offene Kirche“ (OK) und „Evangelium und Kirche“ (EuK). Seit 2001 gibt es des Weiteren die Gruppierung „Kirche für Morgen“ (KfM). Derzeit stellen die LG 44, die OK 27, EuK 19 und KfM 8 Mitglieder der Synode, 1 Mitglied ist ohne Zugehörigkeit zu einem Gesprächskreis. Wer jetzt nachgerechnet hat kommt auf 99 Mitglieder, dies liegt daran, dass 8 Mitglieder zugewählt sind und ein Vertreter der Evangelischen Fakultät Tübingen dazu gehört.

Weitere Informationen zur Landessynode sowie Kurzbeschreibungen der Gesprächskreise

findet ihr auf der Internetseite der Landeskirche (www.elk-wue.de) und dort beim Thema Landessynode/Gesprächskreise. Ausführliche Informationen zu den Gesprächskreisen gibt es auf deren Internetseiten:

- www.evangelium-und-kirche.de
- www.kirchefuermorgen.de
- www.lg-online.de
- www.offene-kirche.de

Der Landeskirche ist es auf ihrer Internetseite offensichtlich wichtig, darauf hinzuweisen, dass es „keine Parteien im Kirchenparlament“ gibt und dass es somit auch keinen Fraktionszwang gibt. Gleichwohl weisen sie darauf hin, dass der Zusammenschluss zu Gesprächskreisen und Gruppierungen mit unterschiedlicher kirchenpolitischer Orientierung zu tun hat. Egal, ob man das Kind beim Namen nennt oder auch nicht wir haben in unserer Landeskirche unterschiedliche kirchenpolitische Ausrichtungen, deshalb gibt es unterschiedliche Gruppierungen und dies ist auch gut so. Abgesehen davon sind Wahlen immer auch Persönlichkeitswahlen.

Wieso gehen WIR! wählen?

Zu den Hauptaufgaben der Landessynode gehören die kirchliche Gesetzgebung und der Beschluss über den Landeskirchlichen Haushalt und die Kirchensteuer. Diakonie ist als Teil der Kirche insbesondere von diesen beiden Hauptaufgaben der Synode stark tangiert.

Was das Geld anlangt geht es immer wieder um die Frage, was aus Kirchenmitteln für die Diakonie zur Verfügung gestellt wird. Dabei geht es um die Mitfinanzierung des Diakonischen Werks und diakonischer Aufgaben aber auch um die Unterstützung von Diakonieeinrichtungen bei wirtschaftlichen Notlagen.

Von der Landessynode als kirchlicher Gesetzgeber sind wir unmittelbar betroffen. Derzeit berät die Landessynode über die Novellierung unseres Mitarbeitervertretungsgesetzes. Das MVG ist in vielen Belangen schlechter als das weltliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und wird dies auch nach der aktuell vorgese-

henen Novellierung sein. Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LakiMAV) und AGMAV fordern mindestens eine Angleichung an den Standard des BetrVG. Dies ließ sich bislang nicht durchsetzen, obwohl die Kirchen einst angetreten sind, ihr Selbstbestimmungsrecht zu nutzen um besseres als weltliches Recht zu machen?

Bereits 1980 hat die damalige Landessynode mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) beschlossen, dass bei uns das Tarifrecht im sog. Dritten Weg durch die Arbeitsrechtliche Kommission und damit nicht auf dem Tarifvertragsweg gemacht wird. Die aktuelle Diskussion um die BAG-Urteile zum Streikrecht macht dazu deutlich, dass dieser Sonderweg der Kirchen einen dringend erforderlichen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Soziale Arbeit verhindert, zumindest eine Lösung hierzu deutlich erschwert. Die Vorgängersynode der derzeit amtierenden Synode hat am 16. März 2007 durch eine Änderung des ARRG und des MVG auf Druck der Diakonischen Arbeitgeber das Tarifwahlrecht beschlossen. Viele von euch erinnern sich noch an unsere Demonstration gegen das Tarifwahlrecht, an der sich 4500 Kolleginnen und Kollegen beteiligt hatten.

Wieso gehen WIR! wählen? Natürlich hat die

Synode zahlreiche Themen und Aufgaben, die nicht direkt mit unserem Arbeitsrecht und damit mit unseren Arbeitsbedingungen zu tun haben. Doch nicht nur wegen der Anforderungen, die das Bundesarbeitsgericht an das kirchliche Arbeitsrecht stellt, sondern auch um ihrer eigenen Glaubwürdigkeit Willen, muss sich die Kirche in nächster Zeit mit Änderungen in den entsprechenden Kirchengesetzen befassen. Schaut man die Liste der aktuell amtierenden Synode an, so fällt auf, dass in nicht unerheblichem Maße kirchliches und diakonisches „Leitungspersonal“ im Gremium vertreten ist. Die Interessen von etwa 65.000 hauptamtlich in Kirche und Diakonie Beschäftigten sind wohl eher unterrepräsentiert. Zumindest durch die Beschlüsse vom 16. März 2007 ist dies bestätigt.

Kurz und Gut, schaut euch die Ausrichtungen und Themen der Gesprächskreise an, geht zu den Wahlveranstaltungen um mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu reden. Macht darüber hinaus in euern Einrichtungen Werbung für die Kirchenwahlen; 45.000 Diakoniebeschäftigte haben ein (Stimm-)Gewicht in unserer Landeskirche.

Deshalb: WIR! gehen wählen!

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Vereinbarkeit von Beruf und Familie Das Familienpflegezeitgesetz

Im Januar 2012 ist das Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten.

Es soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern:

Berufstätigen Menschen, die nahe pflegebedürftige Angehörige haben, sollte die Möglichkeit gegeben werden, für maximal zwei Jahre ihre Arbeitszeit zu reduzieren, im Beruf zu bleiben und ihre Angehörigen selbst in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber müssen einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, einen solchen Vertrag abzuschließen. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer/innen ihm gegenüber aus dem Familienpflegezeitgesetz keinen Anspruch haben, eine Familienpflegezeit eingerichtet zu bekommen.

Reduzierung der Arbeitszeit

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf mindestens 15 Wochenstunden zu verringern. In den der Pflegezeit folgenden zwei Jahren müssen sie diese Reduzierung wieder „hereinarbeiten“.

Aufstockung des Entgelts

Die Mitarbeitenden erhalten für eine solche mit dem Arbeitgeber vereinbarte Pflegezeit eine Aufstockung ihres Entgelts durch den Arbeitgeber um die Hälfte des Differenzbetrags für die für die Pflegezeit vereinbarte Arbeitszeit und die bisherige Arbeitszeit. Das heißt bei einem Beschäftigungsumfang von zuvor 100%, beträgt der Beschäftigungsumfang während der Pflegezeit von zwei Jahren 50%, das Entgelt dafür 75 %. Während der Pflege-

zeit wird ein „negatives Wertguthaben“ aufgebaut.

Nach Ende der Pflegezeit („Nachpflegezeit“) muss dieser Betrag wieder erarbeitet werden, indem die Arbeitszeit nachgearbeitet wird. In der „Nachpflegephase“ arbeitet der / die Beschäftigte wieder 100 %, erhält aber für die entsprechende Zeitdauer weiterhin 75 % seines / ihres Entgelts. So wird das negative Wertguthaben wieder ausgeglichen.

Der Arbeitgeber hat für diese Zeit die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, um der/dem Mitarbeitenden das erhöhte Entgelt während der Pflegezeit zu bezahlen

Abschluss einer privaten Versicherung

Damit für den Arbeitgeber die sogenannten Ausfallrisiken ausgeschlossen werden, ist der / die Beschäftigte verpflichtet, eine Familienpflegezeitversicherung abzuschließen. Die Prämie muss von dem / der Beschäftigten selbst getragen werden.

Es gibt auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber eine Gruppenversicherung abschließt und damit günstigere Konditionen schafft.

Das Pflegezeitgesetz ein Jahr nach Einführung

Das Pflegezeitgesetz in vorliegender Form wurde schon vor Inkrafttreten kritisiert weil:

- diejenigen, die in Vollzeit erwerbstätig sind und pflegen, hoch belastet sind, aber aus finanziellen Überlegungen weder ihre Arbeitszeit reduzieren noch sich institutionalisierte Hilfe leisten können;
- es keine materielle Absicherung gibt;
- es keinen Rechtsanspruch gibt;
- es nur zeitlich befristet ist;
- das Gesetz zu einer weiteren Verfestigung der unentgeltlichen, vor allem von Frauen übernommenen Familienpflege führt;
- viele Pflegenden Frauen sind, die ohnedies in Teilzeit arbeiten;
- das Gesetz suggeriert, dass Pflege jede/r kann – was in der Sache aber falsch sei und was zudem die Tätigkeit ausgebildeter Pflegekräfte entwertet.

Im ersten Jahr (2012) haben bundesweit nicht einmal 200 Personen die Möglichkeiten aus dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen.

Weitere Einschätzung

Trotz all und wegen der o.g. Bedenken sollte in den Einrichtungen von den MAVen darauf hingewirkt werden, dass verbindliche Regelungen für die Umsetzung des Gesetzes erarbeitet werden. Mitarbeitende sollen wenigstens die Möglichkeit erhalten, die Pflegezeit nach dem Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können.

Eine solche Vereinbarung kann z.B. enthalten: einen verbrieften Anspruch der Mitarbeitenden, den Abschluss einer Gruppenversicherung durch den Arbeitgeber.

Die Bedingungen, die das Familienpflegezeitgesetz bietet, sind sicherlich nicht so attraktiv, dass Mitarbeitende die Möglichkeit in Scharen wahrnehmen. Aber: für manche Mitarbeitende kann es unter Umständen die einzige Möglichkeit sein, Angehörige trotz Berufstätigkeit zu pflegen. Durch die Pflicht zum Abschluss einer Versicherung zu Ausfallrisiken ist der Arbeitgeber abgesichert. Zudem - in Zeiten von Personalmangel - kann eine solche Regelung und Verbindlichkeit die Attraktivität des Arbeitgebers steigern. Mitarbeitende bleiben als Arbeitskräfte den Einrichtungen erhalten, da sie zur Pflege von Angehörigen nicht komplett aussteigen müssen.

Ursel Spannagel
AK Gleichstellung



Aktuell aus der BUKO: MVG muss ans Betriebsverfassungsgesetz ran!

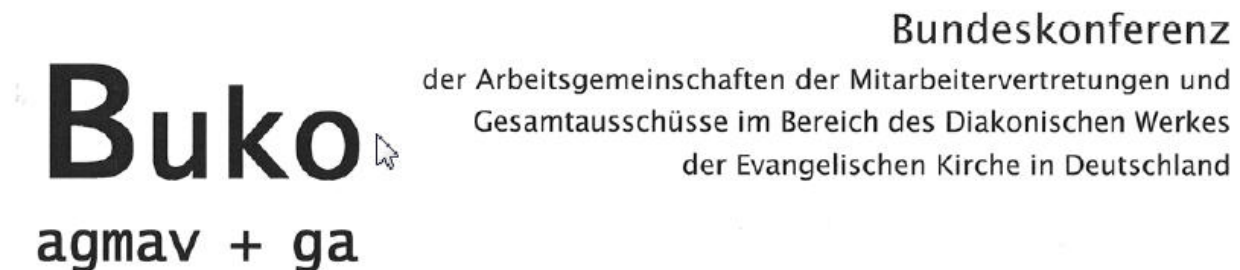
Während in Württemberg über die Reform des MVG Wü verhandelt wird, in der unter anderem die Änderungen des MVG EKD der letzten Jahre nachvollzogen werden sollen, wird auf Bundesebene schon die nächste Reform vorbereitet.

In Magdeburg hat die Synode gefordert, dass die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen gestärkt werden müssen.

In einer zweitägigen Klausurtagung hat sich Bundeskonferenz insbesondere mit dem vor-

liegenden Referentenentwurf „zum neunten Kirchengesetz zur Änderung des MVG-EKD“ befasst und eine umfassende Stellungnahme abgegeben. Eine deutliche Verbesserung wie in Magdeburg gefordert ist nicht zu sehen.

Zusammenfassend: Die Bundeskonferenz fordert die gleichen Rechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten wie im Betriebsverfassungsgesetz, besser gleich die Anwendung des BetrVG in diakonischen Unternehmen.



Die Bundeskonferenz hat sich auf ihrer Klausurtagung vom 17.- 18.04.2013 mit den aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechts in der Diakonie beschäftigt.

Seit ihrer Gründung fordert die Bundeskonferenz für die MAVen Beteiligungsrechte, mindestens auf dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes.

In der Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ der EKD Synode vom November 2011 wurde auch die Forderung an Diakonie und Kirche gestellt „die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen zu stärken“.

"Der vom Kirchenamt der EKD vorgelegte Entwurf zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes genügt diesen Ansprüchen in keiner Weise" bemängelt Siegfried Löhlau, Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen. Die Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen seien nach wie vor deutlich schlechter gestellt."

Wir fordern eine echte und praxistaugliche Mitbestimmung. Diese setzt insbesondere eine betriebliche Einigungsstelle voraus, welche aktiv nach verbindlichen Lösungen im Betrieb sucht. „Die ständig härter werdenden Arbeitsbedingungen auf dem Sozialmarkt erfordern eine starke und wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten. Das Mitarbeitervertretungsgesetz ermöglicht diese bisher nicht“, so S. Löhlau weiter.

Viele diakonische Unternehmen haben sich zu umsatzstarken Sozialkonzernen entwickelt. Das macht eine Unternehmensmitbestimmung mit Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsgremien unverzichtbar. Jeder Ansatz einer diesbezüglichen Reform fehlt jedoch.

Es ist ein Skandal, dass es nach wie vor verboten sein soll, Beschäftigte ohne kirchliche Bindung in die Mitarbeitervertretung zu wählen. Wer in diakonischen Einrichtungen arbeitet, muss auch das Recht haben, in seiner Interessenvertretung mitzuarbeiten.

Bericht von der Vollversammlung am 6. Dezember 2012

Am Nikolaustag trafen sich exakt 200 Delegierte und 13 Gäste zur ersten regulären AGMAV-Vollversammlung nach der Wahlvollversammlung im Juli, dieses Mal wieder im Kolpinghaus in Stuttgart. Der Vorsitzende Uli Maier begrüßte die Anwesenden, unter den Gästen eine Redakteurin des NDR. Sabine Handl-Bauer hielt die Andacht mit einem Märchen zum Advent von Erich Kästner.



Der Rechenschaftsbericht von Uli Maier begann mit einem ausführlichen Bericht von der konstituierenden Klausur des neugewählten AGMAV-Vorstandes im September. Die Kollegin Frauke Reinert (Nikolauspflanze Stuttgart), die Kollegen Martin Auerbach (Jugendhilfe Aktiv, Esslingen) und Gerhard Fezer (Samariterstiftung, Nürtingen) arbeiten sich bereits gut in ihre übertragenen Arbeiten ein. Die Aufgaben im Vorstand und in den Gremien wurden neu verteilt, wobei insgesamt eine große Kontinuität festzuhalten ist. Die markanteste Änderung ist hierbei, dass Wolfgang Lindenmaier als Berater den AK-Mitgliedern zur Seite steht. Diese Aufgabe hatte bisher Doris Wörner inne, die sich in Zukunft noch mehr um die Beratung der MAVn kümmern wird.

Im Rahmen der Konstituierung hat der Vorstand die strategische Ausrichtung der AGMAV geprüft. Wolfgang Lindenmaier führte in das Thema ein unter der Prämisse: „Zukunft der AGMAV - AGMAV der Zukunft“. Diskutiert wurde dabei zu den Themen Zielsetzung und Rolle der AGMAV, Strukturanpassung, Schwerpunkte der Beratung und Fortbildungen sowie Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit dem „Bad Boller Beschluss“.

Uli Maier berichtet, dass zum 1.1.2013 die Diakonie 170 Mitarbeitende verliert. Hintergrund ist, dass die Gestellung der Schwesternschaft Herrenberg in Krankenhäuser und Diakoniestationen von der Finanzverwaltung als klassische Leiharbeit eingestuft wird und eine Umsatzsteuerforderung von 1,5 Mio. € ansteht. Die Mitarbeitenden werden nun direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt.

Die Fortbildungsarbeit im Jahr 2012 war wegen der Neuwahlen geprägt durch die Einführung sowohl in das MVG als auch die AVR. Insgesamt haben wir 37 Fortbildungen angeboten und konnten dazu 600 TeilnehmerInnen begrüßen.

MVG-Novellierung: Das Gesetz war Ende November in die Synode eingebracht worden und in den

Rechtsausschuss verwiesen worden. LakiMAV, AGMAV, Diakonie Arbeitgeber und Arbeitgeber Kirche haben ihre Stellungnahmen zum Entwurf abzugeben. Die Arbeitgeber drängen auf Einschränkungen bei Mitbestimmungsrechten, etwa bei der ordentlichen Kündigung. Ohne großen Widerstand wird wohl Bildung von Konzern-MAVn und Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen im neuen MVG verankert werden.

Die Geschäftsstelle der AGMAV ist in das Weckherlinhaus umgezogen.

Erfreulich ist die Tatsache, dass die zweite Referentenstelle von Jochen Häussermann-Schuler nun entfristet worden ist.

Sonja Gathmann, Susanne Haase und Wolfgang Lindenmaier leisten gute Arbeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit mit mehreren Ausgaben der WIR!, den AGMAV-Mitteilungen dem Fortbildungsheft für 2013. Und nicht zuletzt mit der Aktion zur EKD-Synode. Landesbischof July wurde mit 150 Postkarten von den Mitarbeitervertretungen Württembergs am Tagungsort begrüßt.

Bericht aus den Arbeitskreisen: Alle haben inzwischen ihre Arbeit aufgenommen und auch die weiteren Termine für 2013 sind bekannt und in den AGMAV-Mitteilungen sowie der Homepage nachzulesen. Alle Arbeitskreise betonen, dass sie sich über neue, aktive Mitglieder freuen.

Antrag der Diakonie- und Sozialstation Filder an den AGMAV-Vorstand: Er möge einen Arbeitskreis für ambulante Pflege einrichten.

Der Antrag wird vom AGMAV-Vorstand unterstützt. Der Antrag wird bei 6 Enthaltungen, ohne Gegenstimmen, angenommen.

Am Nachmittag fand eine Podiumsdiskussion statt.

Als Gäste wurden vom Moderator Uli Meier begrüßt:



Thomas Sopp, stellvertretender Geschäftsführer des Verbandes diakonischer Dienstgeber Deutschland (V3D), Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD



und Prof. Dr. Norbert Wohlfahrt, Ev. Hochschule Bochum, der mitverantwortlich zeichnet für eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu Arbeitsverhältnissen in der Diakonie, die im Jahr 2012

veröffentlicht wurde und großes Medienecho gefunden hatte.

Norbert Wohlfahrt die Ergebnisse der Studie zusammen: Der Dritte Weg werde aktiv als Geschäfts- und Wettbewerbsstrategie von den Einrichtungen der Diakonie genutzt. Bei einer schriftlichen Befragung von knapp 300 Mitarbeitervertretungen wurde deutlich, dass Ausgliederungen von Betriebsteilen keine Seltenheit sind. Diese sind in der Regel Tochterfirmen, oft mit der gleichen Geschäftsführung wie die diakonische Einrichtung. Die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Bezahlung seien schlechter, sie verfügten teilweise über Betriebsräte, manche hätten Haustarife abgeschlossen. Dies sei im „Dritten Weg“ nicht vorgesehen und stelle eine kirchenrechtliche Grauzone dar. Auch Leiharbeit sei in der Diakonie gängige Praxis. Sie sei aber im Gegensatz zu Outsourcing kein flächendeckendes Phänomen. Die Verfasser der Studie führen dies auf das Urteil des Kirchengerichtshofs von 2006 zurück. Die diakonischen Einrichtungen wichen stattdessen verstärkt auf Werkverträge aus. Die Wissenschaftler kommen zu dem Ergebnis, dass gelebte Dienstgemeinschaft in der Praxis nicht existiert. Die Kirchenleitungen seien davon aufgeschreckt worden und setzen nun auf Reformen, die den „Dritten Weg“ stärken sollen. Über neue Tarifstrukturen werde von dieser Seite trotz der lauter werdenden Stimmen von Seiten der Mitarbeitenden und MAVn nicht gedacht.

Thomas Sopp hatte nach dem Bericht von Norbert Wohlfahrt keinen leichten Stand bei den Delegierten. Er stellte die Ergebnisse der Befragungen von diakonischen Einrichtungen im Auftrag des V3D vor.

Diese war im September 2012 bei Institutionen des Diakonischen Werkes der EKD, im Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe und in Mitgliedseinrichtungen des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschland erfolgt. Die Ergebnisse sind wenig überraschend: Leiharbeit gäbe es nur bei wenig mehr als 1% der Beschäftigten in diakonischen Unternehmen und dann auch überwiegend kurzfristig. Und auch die Ausgliederungen seien im Vergleich zu anderen Unternehmen eher zu vernachlässigen. Nach diesen Befragungen seien 91,4 % bei der Diakonie selbst angestellt.

Unter den Ausgliederungen sei Verwaltung der größte Arbeitszweig, gefolgt von Reinigung und Küche. Bei Betreuung und Pflege mache Outsourcing weniger als 10 % aus. Nach der Ausgliederung sei zu 51 % die Bezahlung bei einem kirchlich-diakonischen Arbeitsrecht geblieben, immerhin noch 34 % wenden danach die branchenspezifischen Tarifverträge an. Nach Ansicht des V3D haben die diakonischen Einrichtungen zunehmend mit der Konkurrenz der Privaten zu kämpfen. Deren Anteil habe sich in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt. Dadurch kämen die Einrichtungen immer stärker unter Kostendruck. Der Anteil finanziell gefährdeter insbesondere Altenheime sei inzwischen mit einem Viertel anzunehmen. Man könne schlicht nur überleben, wenn „Kosteneffizienz im Wettbewerb“ im Fokus bleibe, nur so könne „Daseinsfürsorge“ gestaltet werden.

Nach diesen Statements entwickelte sich eine lebhafte Diskussion sowohl auf dem Podium mit Wolfgang Lindemaier und den beiden Gästen, als auch mit den Delegierten. Sie stellten ihre Fragen, gaben aber auch Statements aus der Arbeit an der Basis. So wurde klar ausgedrückt, dass der Alltag in der Arbeit der Diakonie mit Kirche nichts mehr zu tun habe. Die Mitarbeitervertretungen erleben vor Ort, dass die Kosten um jeden Preis gedrückt werden. Das mag mit Tarifenkungen versucht werden oder Bestandssicherungsverfahren, aber auch mit Arbeitsverdichtung und auf Kosten verbrauchter Mitarbeitenden. Es wurde sehr deutlich, dass die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Württemberg hinter dem Slogan „Diakonie ist unteilbar“ steht.

Hanno Zinßer



Was kann ein Arbeitgeber tun, wenn es heiß ist?

Gesundheitsschutz ganz praktisch für zu erwartende heiße Tage im Sommer:

In der ASR 3.5, der Arbeitsstättenregel herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), sind zu ergreifende Maßnahmen

Auch wenn der nasse kühle Mai die Vorstellung an heiße Sommertag begrenzt, ist auch in diesem Jahr mit zumindest einigen heißen Tagen zu rechnen.

Seit 2010 ist die neue technische Regel für Arbeitsstätten (ASR A3.5) "Raumtemperatur" in Kraft. Sie konkretisiert die Vorgaben an Raumtemperaturen aus der Arbeitsstättenverordnung. Sie gilt für Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kanten- und Erste-Hilfe-Räume, an die betriebstechnisch keine spezifischen raumklimatischen Anforderungen gestellt werden (z. B. Kühlräume).

Ein Trugschluss ist allerdings der Glaube mancher Beschäftigter, dass der Arbeitgeber grundsätzlich für einen kühlen Arbeitsplatz zu sorgen hat und die Tätigkeit bei Überschreiten einer bestimmten Raumtemperatur eingestellt werden kann.

Die ASR A3.5 legt zwar fest, dass die Raumtemperatur 26 Grad nicht überschreiten soll. Sollte es aber trotzdem dazu kommen, dann legt sie zu ergreifende Maßnahmen fest, welche beispielhaft aufgeführt werden. Dies können z. B. sein:

- effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- Lüftung in den frühen Morgenstunden
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- Lockerung der Bekleidungsregelungen
- Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

Dem Arbeitgeber steht es frei, welche Maßnahmen er zum Schutz der Beschäftigten ergreift. Natürlich sollte die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben und der konkreten Mitbestimmungsmöglichkeit bei der Festlegung der Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung an den Regelungen entsprechend mitwirken.

Erst bei einer Raumtemperatur von über 35 Grad ist der Raum ohne Ergreifen entsprechender Maßnahmen nicht als Arbeitsraum geeignet.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat folgende Tipps parat, um den Arbeitsalltag in der augenblicklichen Hitzeperiode erträglicher zu gestalten:

- Lüften Sie den Arbeitsraum in den frühen Morgenstunden. Am effektivsten ist eine Querlüftung, das heißt gegenüberliegende Fenster und Türen weit öffnen.
- Bei klimatisierten Büroräumen sollte die Raumtemperatur nicht mehr als sechs Grad unter der Außentemperatur liegen. So vermeiden Sie beim Gang ins Freie einen Hitzekollaps bzw. eine Erkältung.
- Unnötige Wärmequellen wie Drucker, Scanner oder Kopierer sollten nicht im Arbeitsraum platziert oder zumindest eingeschränkt genutzt werden.
- Bei der Nutzung eines Tisch- oder Standventilators ist darauf zu achten, dass der Luftstrom nicht zu stark eingestellt wird, da sonst ein „steifer Hals“ droht.
- Nutzen Sie Gleitzeitvereinbarungen im Sommer und fangen Sie Ihren Arbeitstag früher an. So können Sie die heißen Sonnenstunden im Grünen verbringen.
- Tragen Sie bei hochsommerlichen Temperaturen helle, luftdurchlässige und locker sitzende Kleidung. Für eine Abkühlung zwischendurch kühles Wasser über die Handgelenke fließen lassen. Das ist einfach und effektiv.
- Nehmen Sie ausreichend Flüssigkeit im Sommer zu sich. Zwei bis zweieinhalb Liter pro Tag werden im Normalfall empfohlen. Wichtig ist, dass Sie rechtzeitig vor dem Durstgefühl trinken und die Menge gleichmäßig auf den Tag verteilen. Kühle, aber nicht eiskalte Getränke löschen den Durst am besten. Besonders geeignete Getränke sind zum Beispiel Trink- und Mineralwasser mit wenig Kohlensäure, Kräuter- und Früchtetees sowie verdünnte Fruchtsäfte. Sie ersetzen neben dem Wasser auch die durch Schwitzen verloren gegangenen Elektrolyte und Mineralstoffe. Entgegen hartnäckiger Mär wirkt Kaffee nicht dehydrierend, so dass Sie darauf bei Sommertemperaturen nicht verzichten müssen.
- Gestalten Sie Ihren Speiseplan im Sommer mit leichten Gerichten. Gut geeignet sind leichtverdauliche Obst- und Gemüsesalate sowie Kaltschalen. Wer auf Deftiges nicht verzichten will, kann auch halbe Portionen verlangen. Als perfekter Snack für Zwischendurch ist die Banane ohne Konkurrenz. Sie liefert schnell Mineralstoffe und Energie.

Siegfried Wulf, gamav Hannover

Als Wandzeitung humorvoll aufbereitet: https://drei.verdi.de/schwarze-bretter/data/drei_26-Hitzefrei.pdf

Besser spät als nie! Umkleide- und Wegezeit ist Arbeitszeit



Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts!

In vielen Einrichtungen ist die Anerkennung der Umkleide- und Desinfektionszeit strittig.

Nun hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. September 2012 (5 AZR 678/11) endlich Klarheit geschaffen, wonach die Umkleidezeit und darüber hinaus eventuell entstehende, innerbetriebliche Wegezeit als Arbeitszeit berücksichtigt und vergütet werden muss.

Im Streitfall kam hinzu, dass das Tragen der Berufs- und Bereichskleidung der Beschäftigten im OP-Bereich primär hygienischen Zwecken und damit betrieblichen Belangen des Arbeitgebers dient.

Umkleidezeit

Sobald also der Arbeitgeber von Beschäftigten das Umkleiden im Betrieb verlangt und vorsieht, bzw. der Arbeitgeber aus Gründen der Hygiene das Umkleiden in eine Dienstkleidung im Betrieb anweist, ist die Umkleidezeit bereits als Arbeitszeit zu werten und muss zwingend zur tariflichen Wochenarbeitszeit gerechnet werden.

Wegezeit

Ist es auf Grund der vom Arbeitgeber dafür vorgesehenen Örtlichkeiten notwendig, einen Weg zwischen Umkleideort und dem tatsächlichen Arbeitsort zurückzulegen, ist auch diese als Wegezeit als Arbeitszeit zu werten und muss bei der tariflich geschuldeten Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

Desinfektionszeit

In der Folge bedeutet dies nun auch, dass entsprechende Desinfektionszeiten, die zur Aufnahme der Tätigkeit notwendig sind, dementsprechend zu handhaben sind.

Nicht zur Arbeitszeit zählen weiterhin die Wegezeiten von der Wohnung des Arbeitnehmers bis zur Stelle, an der die Arbeit beginnt, also auch der Weg vom Eingang des Klinikgebäudes bis zur Umkleidestelle.

Arbeitszeit oder Überstunde?

Bei den vorstehend genannten Zeiten handelt es sich dann um Überstunden, wenn das Umkleiden und der Weg von der Umkleide zum Arbeitsplatz außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Zeit-ausgleich angeordnet werden.

Keine Überstunde liegt vor, wenn o.g. Zeiten in die regelmäßige Arbeitszeit einbezogen werden.

Bestehen bereits betriebliche Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten noch aus der Zeit des BAT/BMTG-II so bleiben diese unberührt (§ 22 Abs.4 TVÜ-VKA).

Es ist wichtig, den Anspruch unverzüglich schriftlich geltend zu machen.

Für den Zeitraum ab Januar 2013 muss dann bis spätestens 31. Juli 2013 der Antrag beim Arbeitgeber eingehen.

Ein Musterformular zur Geltendmachung stellen wir auf der AGMAV-Webseite (⇒ Arbeits-hilfen) zur Verfügung.



Macht Arbeit krank?(!) – Muss das so bleiben? (!)

Ja, Arbeit macht krank! Nein - bleiben muss und darf das nicht so!

Im Sozialbereich sind vor ca. anderthalb Jahrzehnten staatlicherseits grundlegende Umsteuerungen hinsichtlich der Finanzierung losgetreten worden. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich im Grunde vom Prinzip der öffentlichen Wohlfahrtspflege insoweit verabschiedet, das der Staat, die Gesellschaft, nicht mehr das finanziert, was als erforderliche Wohlfahrtstätigkeit zu leisten ist.

Nein, letztlich wird nur noch das finanziert, was billig ist. Qualität und Erforderlichkeit spielen zwar in der öffentlichen Darstellung eine große Rolle, in der Zurverfügungstellung von Mitteln aber längst nicht in dem Umfang wie es nötig wäre.

Neoliberalismus auf der ganzen Linie

Auf Grund neoliberalistischer Wirtschaftspolitik ist auch die soziale Arbeit (pseudo-) marktwirtschaftlichen Grundsätzen untergeordnet. Die Folge davon ist, dass die Konkurrenz im Bereich der Sozialdienstleistungsunternehmen das wohlfahrtsstaatliche Prinzip endgültig abgelöst hat.

Wesentlich dabei ist, dass der Grund für diese Umsteuerung nicht darin liegt, mehr konzeptionelle sowie Angebots-Flexibilität in diesem Bereich zu etablieren, auch wenn dies gerne so behauptet wird.

Stattdessen geht es ausschließlich um Kostensenkung.

Die Konsequenz ist, dass die staatlich reglementierte Konkurrenz nur über die Kosten funktioniert. Es gibt also nur eine Konkurrenz über den Preis. Mit Qualität, Angebot und Nachfrage hat das alles nichts zu tun.

Arbeitsbedingungen werden schlechter

Die Folge davon ist, dass die Unternehmensleitungen die Ausgaben im Personalbereich reduzieren, die oft siebzig bis achtzig Prozent der entstehenden Kosten ausmachen.

Dies geschieht durch Stellenabbau, Arbeitsverdichtung, Ignoranz gegenüber den gesetzli-

chen Bestimmungen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Reduzierung des Fachkräfteanteils, Ausweitung des Bereichs der prekären Beschäftigungsverhältnisse und durch Tariffucht.

Es ist unstrittig, dass nicht alle Unternehmen gleich handeln und dass die Situation sich auch nach Hilfearten zum Teil deutlich unterscheidet. Die Richtung allerdings ist überwiegend dieselbe: Unterfinanzierung wird maßgeblich auf Kosten der individuellen und kollektiven Arbeitsbedingungen versucht zu kompensieren.

Das wiederum führt zur Eingangsthese: Arbeit macht krank!

Einige Schlaglichter zum Arbeitsalltag

Kurz und bündig und um das zuletzt genannten Thema aufzugreifen: Erst 2012 hat der Bundesverband der Psychotherapeuten die Arbeitgeber aufgefordert, gerechte Löhne zu zahlen und entsprechende Arbeitsbedingungen zu bieten, da prekäre Arbeitsverhältnisse zu psychischer Erkrankung führen.



Psychische Erkrankungen nehmen zu

Schlagworte wie Stress und Burnout begegnen uns täglich. Aktuelle Zahlen aus dem Bundesarbeitsministerium belegen, dass von 2001 bis 2010 die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen von 6,6 auf 13,1 Prozent aller Erkrankungen gestiegen sind. In absoluten Zah-

len: ein Anstieg von 33,6 Millionen im Jahr 2001 auf 53,5 Millionen Fehltage im Jahr 2010. Der Sozial- und Erziehungsbereich sowie der Gesundheitsdienst sind davon besonders betroffen. Das wird auch durch die Verteilung auf die Geschlechter deutlich:

Auf 100 männliche Versicherte kamen im Jahr 2010 137,4 Fehltage wegen psychischer Erkrankungen, bei den Frauen waren es hingegen 242,1 Fehltage. Wie hoch ist die Frauenbeschäftigungsquote noch mal in unserem Bereich? Ach ja, so zwischen 70 und 80 Prozent, oder?!



D. Schütz / pixelio.de

Arbeitsverdichtung- ein alltägliches Thema

In seiner Umfrage zum „Index Gute Arbeit 2012“ hat der DGB für 2011 erhoben, dass 63 Prozent der befragten Mitarbeitenden angaben, seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen. 52 Prozent gaben darüber hinaus an, oft gehetzt arbeiten zu müssen. Die wesentlichen Gründe dafür sind für den Sozialbereich schnell genannt: Personalabbau, Überbelegung und mehr (Verwaltungs-)Aufgaben.

Überstunden und Mehrarbeit ohne Ende

In derselben Umfrage wurde erhoben, dass insgesamt zwei Drittel der Mitarbeitenden mehr als vertraglich vereinbart arbeiten müssen. Jeweils ein Viertel leistet pro Woche bis zu 5 oder bis zu 9 Über bzw. Mehrstunden. Elf Prozent müssen 10 bis 14 und neun Prozent 15 und mehr Stunden zusätzlich arbeiten.

Unbestritten ist, dass diejenigen, die mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten, häufiger unter seelischen und körperlichen Erkrankungen leiden als diejenigen, die maximal bis zu 40 Stunden Wochenarbeitszeit zu bewältigen haben. So steigt die Häufigkeit von Rückenerkrankungen um 7 Prozent, die von Nervosität um 9 Prozent. Außerdem treten Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, Magen- sowie Herz- Kreislauferkrankungen bei diesem Personenkreis erkennbar häufiger auf. Darüber hinaus ist festzustellen, dass bei zu langen Arbeitszeiten das Unfallrisiko, also die Fremd- und Selbstgefährdung ebenfalls steigt.

Schicht- und Nachtarbeit – große Belastung mit massiven Folgen

Für viele von uns sind Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit zu ungünstigen Zeiten beruflicher Alltag. Diejenigen, die diese Berufe wählen, wissen das und nehmen die Folgen davon in Kauf, oft ein ganzes Berufsleben lang. Trotzdem muss darauf hingewiesen werden, dass diese Art der Arbeit zu mehr Belastungen und damit auch zu mehr Erkrankungen führt, als eine Tätigkeit in der geregelten Fünftagewoche von Montag bis Freitag und von 8 bis 17:00 Uhr.

Die Internationale Agentur für Krebsforschung hat 2007 Schichtarbeit als „wahrscheinlich mäßig krebserregend“ eingestuft.

Zu den häufigsten Gesundheitsstörungen bei Schichtarbeit gehören: Schlaf- und Appetitstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Bauchschmerzen, Durchfall, Sodbrennen, Kopfschmerzen, Herzklopfen, Nervosität, innere Unruhe, Reizbarkeit, Händezittern, vorzeitige Ermüdung, bis hin zu Herz- und Kreislauferkrankungen.

Dazu kommt noch, dass gerade bei Schicht- und Nachtarbeit Pausen und Ruhezeiten deutlich weniger eingehalten werden, als bei „normalen“ Arbeitszeiten. Auch das macht alles andere als gesund.

Umso wichtiger ist es, dass die Schichtpläne endlich die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und natürlich die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben berücksichtigen bzw. einhalten. Nur so können die bei Schicht- und Nachtarbeit grundsätzlich vorhandenen Probleme wenn auch nicht vermieden, so doch gemildert werden.

Nur gemeinsam ist das Problem zu lösen

Den MAVen geht es beim Thema Arbeit und Gesundheit nicht um einseitige Schuldzuweisungen bzw. um Ignoranz gegenüber den politischen Ursachen der beschriebenen Problemlagen. Den MAVen geht es aber sehr wohl darum, die oftmals unzureichenden Bedingungen der alltäglichen Arbeit zu kennen, sie öffentlich zu machen und so zu ändern, dass die damit verbundenen gesundheitlichen Gefahren endlich insgesamt angegangen werden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Menschen diese Arbeit weiterhin gerne und vor allem gesund machen können. Das geht aber nur, wenn Interessenvertretungen und Unternehmensleitungen an einem Strang ziehen und zwar sowohl bei der Ge-

staltung der alltäglichen Arbeitsbedingungen als auch bei der Einflussnahme auf die politischen Rahmenbedingungen.

Wer mehr zu diesem wichtigen Thema lesen möchte, sei auf folgende Publikation aus dem Kohlhammer Verlag verwiesen:

Kaufmann, Knapp (Hrsg.) Demografischer Wandel in der Sozialwirtschaft – Herausforderungen, Ansatzpunkte, Lösungsstrategien, Stuttgart 2013.

Dieser Band ist entstanden im Rahmen des Projektes Chronos und gibt einen Überblick über Verlauf und Ergebnisse des Projektes und notwendige Konsequenzen für den beruflichen Alltag und das unternehmerische Handeln.

Christian Lawan

Arbeitsshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit - Die Repräsentativerhebung 2011— Zentrale Ergebnisse des Befragungsjahres 2011

⇒ Arbeitshetze: Bundesweit jeder zweite Beschäftigte fühlt sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt – Arbeitnehmerinnen sind im besonderem Maß betroffen.

⇒ Arbeitsintensivierung, Leistungsverdichtung: 63 Prozent der Beschäftigten machen die Erfahrung, dass sie seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten müssen.

⇒ Ständige Erreichbarkeit: 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein.

⇒ Freizeit-Arbeit für den Betrieb: 15 Prozent der Beschäftigten erledigen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit Aufgaben für ihren Betrieb.

⇒ Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit: 34 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten – Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten, Arbeitnehmerinnen und Ältere sind in besonderem Maß betroffen.

⇒ Dauerpräsenz beruflicher Probleme: Auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken müssen insgesamt 37 Prozent der Beschäftigten – unter den Gehetzten sind es sogar 53 Prozent.

⇒ Überstunden und Arbeitshetze: 20 Prozent der Beschäftigten leisten 10 und mehr Überstunden pro Woche – generell gilt: Je mehr Überstunden

Abb 1 Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung – die Kerndaten der Repräsentativumfrage der DGB-Index Gute Arbeit GmbH unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland



absolviert werden, desto größer ist die Arbeitshetze.

⇒ Krank zur Arbeit: 49 Prozent der Beschäftigten sind innerhalb eines Jahres wiederholt auch dann zur Arbeit gegangen, wenn sie sich „richtig krank fühlten“ – besonders hoch ist die Quote unter den von Arbeitshetze und Leistungsverdichtung Betroffenen.

Heuschrecken auch diakonisch Endgültiges Aus für Jugenddorf Siloah



2009 haben die Zieglerschen diese Einrichtung übernommen

2013 machen sie diese dicht.

In der Presse wurde es bereits verbreitet, auch im Evangelischen Gemeindeblatt Anfang Mai: Das evangelische Kinderdorf Siloah schließt im Sommer nach fast 100 Jahren Jugendarbeit.

Vorstandsvorsitzender der Zieglerschen, Harald Rau gegenüber der Presse: Wir haben die Herausforderungen deutlich unterschätzt.

Von der Schließung der Schule für Erziehungshilfe und den stationären Wohngruppen betroffen sind nicht nur die 24 Kinder- und Jugendlichen, sondern insbesondere die 32 zum Teil langjährig angestellten Mitarbeitenden.

Sollte es nicht gelingen, diese Mitarbeitenden in andere Bereiche der Zieglerschen umzusetzen, so droht ihnen die Kündigung.

Ob es nun daran liegt, dass die Schulleiterstelle schon lange Zeit vakant war, es im pädagogischen Leitungsbereich eine erhebliche Fluktuation in den letzten Jahren gegeben hat oder die bewusst niedrig gehaltene und damit bei weitem nicht kostendeckende Belegung den Untergang beschleunigt hat, dies mag unterschiedlich bewertet werden.

Nicht ganz unerheblich ist jedoch die Tatsache, dass Siloah auch mit der anderen Jugendhilfeeinrichtung der Zieglerschen, dem Martinhaus Kleintobel erheblich unter Konkurrenzdruck stand.

AGMAV Termine 2013

Achtung geänderter Termin Sommervollversammlung! ⇒ 11.07.2013 in Esslingen

und im Winter

02.12.2013 Stuttgart, Kolpinghaus

Regionalversammlungen:

Nord: 08.10. 2013

Ost: 10.10. 2013

West: 10.10. 2013

Süd: 15.10. 2013

Arbeitskreise:

AK Gleichstellung:

29.11.2013 im DWW

AK Altenhilfe

10.07.2013 in der Samariterstiftung, Hauptverwaltung, Nürtingen

AK Lehrkräfte:

01.10.2013 in der Paulinenpflege

AK Hauswirtschaft und Technik:

16.10.2013 im BHZ Stuttgart

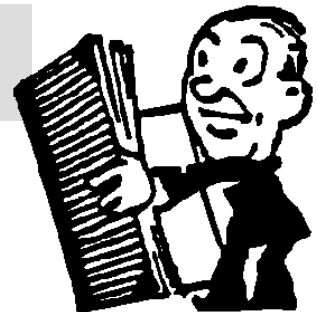
AK JAVen:

12.07.2013

20.09.2013

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

D'r Guschdav hot gsait...



Wenn d'r Guschdav so druff isch, dann kennd i manchmol richtig Angschd kriaga. Heid wars wiader amol so weid. I han an scho gherd als I en d'r Ochse nei'komme bin. Dia Saukerla, dia elendige, dia sod mr alle samd en an Sack schdecka ond druf haue, däd gwiaß koin falsche treffe.

„Wen willsch denn scho wiadr verhaua, Guschdav?“ Mein Freund dreht sich rom zu mir und sagd: Hasch des glesa, den neiea Newsledder von der Agmav?“ „Noi,“ hann em gsagd, „I han ned soviel Zeid, dass i alleweil vor em Computer hänga koa. Aber sag hald scho, was schreib a denn dia von der Agmav?“ „Koasts scho no selber lesa, i ben doch ned dein Vorleser, mer sen ja leider ned in Kuba, wos des en de Zigarrafabrika no gibt, so an Vorleser.“ D'r Guschdav schiabd mer a Bladd auserm Computer num. „Schad,“ sag i zom Guschdav noa bräuchd i den Mischd ned selber lesa ond Wetter wär au besser.“ Aber i les dann erst amol den Newsletter. S'ging ums Verhandlungsergebnis von dere Bundes AK, dia so paar liadrige Chefs au bei ons eifiara wellad. „A Lohnerhöhung solls gebe, des isch doch nix schlechts.“ D'r Guschdav kriagt an ganz rode Meggal vor lauter Zorn. „Du musch so alles lesa, dua Bachel.“ D'r Guschdav nimmd mer da Zeddel wieder weg ond liast jetzd doch vor: „Die Jahressonderzahlung wird in der Altenhilfe im November zu 25% ausgezahlt, 75% werden im Juli abhängig vom Betriebsergebnis ausgezahlt.“ „Weisch was des heisd?“ d'r Guschdav wird jetzd so laud, dass der Ochsewirt zu ons rumguckd, ond der isch vom Guschadv vial gwöhnd. „Des heiße, dass die Leid en d'r Pflege dia Dommheita von de Chefs zahla miassed. I han a guade Bekannte, di wo en d'r Pflege schaffd.“ „Hanno, jetzed haschd'r au scho a Pflegerin ogschaffd, so ald bisch doch noch ned, das es des brauchd. Reichd d'r dein Krankeschwester nemme?“ Hald bloß die Klapp, dua alder Neidhammel“ D'r Guschdav drohd mer mit der Hand. „Aber jetzad mol em Ernschd.“ D'r Guschdav isch jetzad wiader a bissle ruhiger gworda: „Chantal schaffd driaba en Tiabenga en mer Heim, des nach der Bundes AVR zahlt. Dia isch koi glernde, sondern schaffd doa hald en der Pflege, weils en Tiabenga koin andere Job für Philosophie gibt.“ „Des isch richtige für di, a jonge philosophische Pflegere, wahrscheinlich isch se au no schее.“ I lach d'r Guschdav o. „Ja isch se, aber

erschdens gohd dia des nix o ond zweidends tuats nix zur Sach.“

D'r Guschdvav isch jetzad richtig ernschd. „Dia Chantal hat mer erzähld wia des geht. In der AVR gibt es a Beschdimmung, nach der d'r Chef so viel vom Weihnachtsgeld bhalte koa, wia dia Einrichtung Miese machd. Wenn jetzad aber der Chef absichtlich Miese machd, dann kann di d'rode Zahle mit 75 Prozent vom Weihnachtsgeld ausgleicha.“ „Ja scho, des hab i scho verschdanda,“ sag i zom Guschdav, „isch doch besser, als wenn alle arbeitslos werdet, weil di in Insolvenz ganged.“ „Bei der Kirch gohd mer ned en Insolvenz, vorher machd scho der Oberkircharad da Geldbeidel uf.“ Abber d'r Guschdav zeigd uf den Artikel. Des was doa schtoad isch ganz bsonders gemein, des isch nämlich so, dass wenn dia en so mer Heim ganz viele Überschdunde mache miassed, weil der Chef koine Leid eistellt, dann muas m'r dia Überschdonde als Rückschdellong en'd Bilanz nehma, ond noa hod mer riasigs Defizit.“ „Jetzd verschdand i Dein Zorn, zuerschd han i ja denkd du ärgersch'de bloß, weil de Angschd om die Weihnachtsgeschenk von der Chantal hasch. Aber des isch ja wirklich gemein, erschd miassed die Leid an Haufa schaffa, ond dann solled se ihre Überschdonda au no selber zahla.“ „Ja drom sag I: alle in oin Sack, dia Arbeitgeber ond dia, di saged, sie seiad die Vertreter von de Mitarbeiter ond so an Scheiß mitmachend ond no mi dem groða Priagel druf haue.“ „Du hasch rechd Guschdav, doa trifftsch koin Falscha.“ „Sag i doch!“ had da d'r Guschdav gsagd.

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier
Cartoons mit freundlicher Genehmigung von NEL (Titel) und Burkhard Mohr (S. 24)
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm