

# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 106

Oktober 2013



**TV-SuE kommt!**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
TV-SuE kommt!	S. 4
Landessynode beschließt MVG-Änderungen	S. 5
Große Solidarität für TVöD 1:1	S. 6
Neues aus der Tarifkommission Diakonie	S. 8
Württembergische Landeskirche und Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg ins Abseits gestellt?! Schlichtungsergebnisse	S. 9
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Diakonie Deutschland: Lohnraub auf leisen Sohlen	S. 11
Abdruck der Sonder-WIR! zum ARGG: Falsche Bezeichnung für undemokratisches Gesetz	S. 13
Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (BA) vom wird zum 01.01.2014 aufgehoben.	S. 15
Novellierung des MVG-Württemberg - Kommt sie oder kommt sie nicht?	S. 16
WIR! gehen wählen Damit sich was bewegt—Wahlen zur Landessynode am 1.12.2013	S. 17
Ver.di zeigt Gesicht in kirchlichen Einrichtungen—Funktionäre stellen sich vor	S. 18
Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – Personalgestellung Teil 2: Arbeitnehmerüberlassung	S. 19
Protokoll der Vollversammlung am 11. Juli 2013	S. 23
Antrag der MAV Friedenshort an AGMAV-Vollversammlung/Vorstand mit Antwort	S. 26
Diakonisches Werk der EKD mit Brot für die Welt und Evangelischer Entwicklungsdienst besiegeln Fusion	S. 27
In eigener Sache: Preiserhöhungen	S. 29
Termine	S. 29
Hauswirtschaft und Technik ist und bleibt diakonisches Kerngeschäft - basta!	S. 30
Arbeitskreis der Jugend und Auszubildendenvertretung (AK – JAV)	S. 31
Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 32
Fachtag „Geregelte Arbeitszeit“: Von der Wut über die Hoffnung zur Aktion	S. 33
Arbeitskreis Altenhilfe: Nicht jammern, sondern handeln	S. 34
Bericht des AK Gleichstellung	S. 35
Nicht mit mir! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	S. 36
Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Handlungshilfe für Betriebsräte	S. 37
Ankündigung Fachvollversammlung Entgeltgleichheit von Frauen und Männern	S. 39
(Diakonische) Krankenhäuser: Personalbemessung jetzt!	S. 40
Impressum	S. 42
D'r Guschdav	S. 42

## Meine Meinung



Ob das tatsächlich der Wille der Synodalen war, als sie 2007 das Arbeitsrechtsregelungsgesetz beschlossen haben?

Diakonische Einrichtungen machen sich mit Hilfe der Öffnungsklauseln gegenseitig Konkurrenz. Während sich die Anwender der Bundes-AVR ohne Kontrolle durch die Arbeitsrechtliche Kommission beim Weihnachtsgeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedienen können, müssen die Anwender der AVR-Württemberg vor einem Sonderarbeitsausschuss Rechenschaft ablegen.

Das Bestandssicherungsverfahren nach der AVR-Württ. verhindert den schnellen Griff in die Taschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleichzeitig sichert es aber verantwortungsbewusst die Arbeitsplätze in der Diakonie. Bislang wurden in der Diakonie Württemberg alle beantragten Bestandssicherungsverfahren erfolgreich durchgeführt. Zum Teil waren es langwierige und schwierige Verhandlungen, aber immer konnten wir uns einigen. Deshalb hat die AGMAV auch den Antrag gestellt, dass in der Diakonie Württemberg für alle Mitgliedseinrichtungen das württembergische Bestandssicherungsverfahren angewandt wird und nicht die unkontrollierbaren Öffnungsklauseln der Bundes-AVR. Dass es dafür in der Kommission keine Mehrheit geben würde war zu erwarten, warum sollten die AVR DW EKD Anwender ohne Not ihre Finanzmacht aus der Hand geben? Das hieß, die Schlichtung musste entscheiden. Die Schlichtung hat dann auch entschieden. Die Entscheidung des

Schlichtungsausschuss ist wohl eine Entscheidung mit Bedeutung für die Zukunft. Sie lautet: Die AVR DW EKD kann durch die württembergische AK nicht verändert werden. Leider wird damit auch festgeschrieben, dass es keinen „Dritten Weg“ aus dem Unrecht der erschlichenen und erpressten AVR DW EKD Anwendung gibt.

Immer noch gibt es in der Diakonie Einrichtungen, die keine Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR DW EKD haben, aber alle ihre Angestellten nach der Bundes-AVR bezahlen. Dieser offene Rechtsbruch wird vom Diakonischen Werk nicht nur begünstigt, sondern mit einer alten Rechtsberatung des Diakonischen Werks begründet.

Rechtsbruch wird in der Kirche und ihrer Diakonie belohnt, ist die ernüchternde Bilanz des Schlichtungsverfahrens.

Was bleibt den Mitarbeitenden, die für die Managementfehler ihrer Leitung mit ihrem Weihnachtsgeld zahlen sollen? Entweder sie resignieren und bezahlen dafür, dass sie in der Diakonie arbeiten dürfen oder sie verstehen endlich, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in der Diakonie organisieren müssen, um zu ihrem Recht zu kommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Streikurteil klargestellt, dass die Wahl des geltenden Tarifs nicht auf der betrieblichen Ebene entschieden werden darf. Die württembergische Schlichtung schreibt diese einseitige Festlegung fort, in dem sie jede Korrektur unmöglich macht. „Dann müssen die Menschen eben den Rechtsweg beschreiten, hieß es bei der Schlichtung. Wir werden es wohl tun müssen!

Euer

Wolfgang Hiedemann

# SuE kommt!

Es war eine bedeutende Schlichtung, an diesem 10. Oktober 2013. Mehrere hundert Seiten Papier wurden für Antrag der Arbeitgeberseite und die Erwiderung der AGMAV benötigt. Im Schnellverfahren hatten die Arbeitgeber noch vor der Sommerpause einen Antrag zur Übernahme SuE in die AK eingebracht und zweimal abstimmen lassen.

Die AGMAV hatte die dreijährigen Verhandlungen für gescheitert erklärt, damit waren auch die verhandelten Kompromisslinien gescheitert. Die Vertreterinnen und Vertreter der AgmaV in der Arbeitsrechtlichen Kommission verließen am 19.7. die Sitzung der Kommission und schlossen sich dem bunten und lauten Protestzug an, der sich auf den Weg zur Gewerkschaft ver.di machte. Nachdem wir in der Kommission nicht zu einer Einigung kamen wollte Ver.di dieses Thema anders aufgreifen und forderte die Arbeitgeberseite mit Ver.di einen Tarifvertrag abzuschließen. Die Arbeitgeber haben dann versucht diesen Verhandlungen aus dem Weg zu gehen und gleichzeitig ihre Vorstellung der Umsetzung des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst durch die Schlichtung beschließen zu lassen.

Ver.di forderte die Trägerversammlung, die sich in ihrer Ordnung selbst zum Arbeitgeberverband erklärt hatte, auf in Tarifverhandlungen einzutreten. Wie zu erwarten war, wollten die Träger dann doch kein Arbeitgeberverband sein, sie erklärten sich für nicht zuständig.

Während Ver.di sich nach dieser Absage darauf vorbereitete, einzelne Einrichtungen zu Verhandlungen über Haustarifverträge aufzufordern, nahte der Schlichtungstag.

Bei dieser Schlichtung gab es für die Arbeitnehmerseite einige positive Entwicklungen.

Die erste für die AGMAV positive Aussage war, dass sich der Schlichtungsausschuss nicht bereit erklärte, das Geschäft der Arbeitsrechtlichen Kommission zu übernehmen und per Schlichtungsbeschluss ganze Tarifwerke in die AVR hineinzuverhandeln. Das Zweite, was positiv anzumerken ist, dass der Schlichtungsausschuss

feststellte das man sich für die AVR Württemberg entschieden hat, dass hier der TVöD in seiner Gänze gelten solle und das Dritte war dann der Schlichtungsspruch selbst. Der Antrag der Arbeitgeberseite wurde nicht einfach abgelehnt, er wurde mit einem klaren Gestaltungsauftrag in die AK zurückverwiesen.

Der Schlichtungsausschuss urteilte, dass der Tarifvertrag Sue mit seiner gesamten Tarifsystematik in die AVR zu übernehmen sei und erwartet, dass die Verhandlungen bis März nächsten Jahres abgeschlossen sind. In der Märzschlichtung des Schlichtungsausschuss muss darüber Bericht erstattet werden, sonst behält sich die Schlichtung vor eigene Regelungen in diesem Sinne zu treffen.

Nach dreieinhalb Jahren ist nun endlich eine weitere Etappe zur vollständigen Tarifübernahme des TVöD in die AVR Württemberg beendet.

Ohne die Unterstützung der Gewerkschaft ver.di, die ganz selbstverständlich unser Anliegen zu ihrem gemacht hat, ohne die vielen Ver.di Kolleginnen und Kollegen die sich für die vollständige Übernahme engagiert haben, wäre dieses Ergebnis wohl nicht möglich gewesen. Die AGMAV bedankt sich deshalb, stellvertretend für alle aktiven Gewerkschaftler, ausdrücklich bei Irene Gölz, die uns als Gewerkschaftssekretärin im Landesbezirk beraten und unterstützt hat.



## Topnews aus der Landessynode: **MVG Württemberg wurde geändert**

Am Dienstag, dem 22. Oktober tagte die Synode zu für uns MitarbeitervertreterInnen wichtigen Themen.

Am Vormittag gab es vom Gesprächskreis „Offene Kirche“ die förmliche Anfrage, wie es denn um die Anwendung des Wahlrechts und die notwendige DV nach 36a in der Anwendung bestellt sei.

Dazu nahm Herr Oberkirchenrat Hartmann Stellung. Abgesehen von der Unvollständigkeit seiner Aussagen wurde die inhaltlich spannendste Frage gar nicht beantwortet. Die Frage, ob Einrichtungen Arbeitgeber einseitig AVR.DW.EKD eingeführt haben, wurde schlicht nicht beantwortet.



Am Nachmittag berichtete wiederum OKR Hartmann zu aktuellen Fragen des Arbeitsrechts. Hier hat er der kommenden Synode in Aussicht gestellt, dass die BAG-Rechtsprechung zur Beteiligung der Gewerkschaften und Verbände auch beim kirchlichen Arbeitsrecht in Württemberg Thema werden wird. Geplant ist eine Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes zur Sommersynode 2014.

Zur Situation der Arbeitsrechtssetzung in den anderen Gliedkirchen formulierte er: „In aller Regel ergeben diese Modelle eine deutlich geringere Repräsentation (und Rückbindung) der Mitarbeiterschaft als das württembergische Mitarbeitervertretungsmodell.“

Doch der spannendste Part an diesem Tag war die Einbringung, Aussprache und Verabschiedung der Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz.

Der Rechtsausschussvorsitzende Dr. Heckel hat der Synode lediglich die Themen dargelegt, die aufgrund der OKR-Vorlage noch inhaltlich diskutiert bzw. geändert wurden. Nicht mehr Thema waren z.B. die Aufnahme des § 6a (Konzern-MAV). Erfreulich ist endlich die Korrektur

bei der Anrechnung Teilzeitbeschäftigter bei MAV-Fortbildungen (§19 Abs.3). Es werden jetzt die tatsächlichen Zeitstunden bis „höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit eines/r vollbeschäftigten Mitarbeiters/in“ gerechnet.

Zudem wurde nicht mehr über die Verbesserungen bezüglich der JAV und der Verankerung der AGMAV im MVG diskutiert.

Was die Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten und den Wirtschaftsausschuss anbelangt, wurde noch das Erfordernis ab 150 Mitarbeitenden im Rechtsausschuss diskutiert und eine Änderung abgelehnt. Es bleibt also dabei, dass diese Möglichkeiten und diese Rechte nur bei größeren Einrichtungen bestehen.

Positiv entschieden wurde entgegen der OKR-Vorlage vom Rechtsausschuss lediglich die volle Anrechnung gestellter Mitarbeitenden für die MAV an beiden Dienststellen.

Auch positiv ist, dass § 16 unverändert bleibt, der Wahlausschuss also bei Rücktritt einer MAV nicht als „Ersatz-MAV“ fungieren muss. Die Vorlage des Rechtsausschusses wurde ohne Änderungen beschlossen.

Überraschend gab es einen Antrag der „Offenen Kirche“ zur Streichung der ACK-Klausel. Dies löste kontroverse Diskussionen aus. (Schwester) Margarete Mühlbauer unterstellt nichtchristlichen Mitarbeitenden, dass ihnen „das Innere, das Tiefe nicht bekannt ist“. Der Antrag wurde leider deutlich abgelehnt.

*Weitere Infos per Newsletter.*



## Große Solidarität für TVöD 1:1

**Bunt und laut ging es zu, am Freitag, den 19. Juli 1013 in Stuttgart.**



Zuerst vor dem Oberkirchenrat, dann beim Demo-Zug in die Stadt hinunter und zuletzt vor dem Gewerkschaftshaus auf dem Gustav-Heinemann-Platz.

Auf unsere MAVen sowie auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Verlass – wenn es wichtig ist, sind sie da! Dabei ist es ja ehrlich gesagt ein ganz schön kompliziertes Thema: Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (TV-SuE) – wieso wollen wir den haben, woran sind die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (also im Dritten Weg) geplatzt, was erhoffen wir uns von der Übergabe des Themas an ver.di?

Die Diakoniarbeitgeber haben versucht, in ihrer Publikation „Ihr gutes Recht“ anhand von vielen Details der AGMAV den schwarzen Peter in dieser Sache zuzuschieben. Unsere MAVen und unsere Kolleginnen und Kollegen gingen dem allerdings nicht auf den Leim. Sie haben verstanden, dass es hier einmal mehr um ganz Grundsätzliches geht. So sind 500 Kolleginnen und Kollegen dem Aufruf der AGMAV gefolgt und haben zu einer gelungenen und beeindruckenden Aktion beigetragen.

Ende 2008 haben wir uns mit den Diakoniarbeitgebern grundsätzlich auf die Übernahme des TVöD verständigt. 2010 konnten wir dazu noch die sog. Tarifautomatik durchsetzen, d.h. dass Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst – Entgelt und Arbeitszeit betreffend – automatisch auch für unsere AVR-Württemberg gelten. Nun versuchen die Arbeitgeber das „Schlupfloch“ der Eingruppierungsordnung für

den Sozial- und Erziehungsdienst zu nutzen, um sich vom TVöD zu verabschieden. Wenn man die Umtriebe im Bereich der AVR.DW.EKD bezüglich der Eingruppierung anschaut kann man einordnen, wieso die Arbeitgeber an diesem Punkt so zäh sind. So gibt es beispielsweise bei einer Fachtagung des Behindertenfachverbandes im DW-EKD einen Workshop mit dem beeindruckenden Titel „Wenn die Ressourcen knapp werden – Prozessoptimierung, Aufgabenorientierung und Eingruppierung – AVR nutzen“. Nach der Vorstellung der AVR.DW.EKD-Befürworter sollen also die Mitarbeitenden nicht nur durch unsägliche Absenkungsklauseln im Tarif, sondern dazu auch noch durch eine arbeitgeberfreundliche variable Eingruppierung die Zeche für mangelnde Refinanzierung im Sozialbereich zahlen.



Dass es hier um ganz Grundsätzliches geht zeigt auch die Solidarität der Kolleginnen und Kolleginnen die nicht im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten, zum Beispiel die Teilnahme von MAVen aus der Altenhilfe an der Aktion.





Landesbezirk für den Kirchenbereich zuständig und Günter Busch, Leiter des ver.di-Fachbereichs 03 (Gesundheit, Soziales und Kirchen) übernahmen symbolisch die Verhandlungen. Nach dieser Übergabe konstituierte sich die jetzt für dieses Thema in ver.di zuständige Tarifkommission.

Mit der gelungenen Aktion am 19. Juli 2013 haben wir einmal mehr klargestellt, dass die Mitarbeitervertretungen und die Mitarbeitenden der Diakonie da

Unter dem Motto „Ohne Kompromiss: Den ganzen TVöD für die Diakonie“ startete unsere Aktion vor dem Gebäude des Evangelischen Oberkirchenrates auf der Stuttgarter Gänshede mit der Auftaktkundgebung. Unter Moderation von Frauke Reinert vom AGMAV-Vorstand wurden eigens für die Aktion gedichtete Lieder gesungen und passende Sprüche einstudiert. Nach der Auftaktrede von Sonja Gathmann holte eine Delegation die AGMAV-Mitglieder aus der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Zu diesem Zeitpunkt wurde in der Kommission der unzulängliche Antrag der Arbeitgeber zum TV-SuE diskutiert. Im Vorfeld hatten wir geklärt, dass die AK auch nach unserem Auszug beschlussfähig bleibt. Dies war uns wichtig, um uns nicht dem Vorwurf auszusetzen, die Arbeit der AK grundsätzlich zu blockieren.

Nach Ansprache durch mich als AK-Mitglied und AGMAV-Vorsitzendem setzte sich der bunte Zug in Bewegung. Begleitet von Trommeln, Sprüchen und Gesängen ging es hinunter in die Stadt. Dort erwartete uns ver.di mit Bio-Würsten und Getränken. Nach der Stärkung konnten wir dann die Verhandlungen zum TV SuE an ver.di übergeben: ver.di-Landeschefin Leni Breymaier, Irene Gölz im

sind, wenn es gilt für ihre Rechte einzustehen. Darüber hinaus haben wir deutlich gemacht, dass die Diakoniarbeitgeber nicht „ihr Ding“ durchziehen können, wenn dies in unserer Mitarbeiterschaft und letztlich auch in unserer Gesellschaft keine Akzeptanz findet.

**In diesem Sinne ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten; sowohl in der Vorbereitung und Durchführung der Aktion, aber insbesondere an alle Kolleginnen und Kollegen die dabei waren! Sicher war dies nicht die letzte Aktion für die Forderung nach TVöD 1:1 und so kommen wir wieder, ganz bestimmt!**

*Uli Maier  
AGMAV-Vorsitzender*



*V.l.n.r.: Günter Busch, Leni Breymaier, Irene Gölz*

# Neues aus der Tarifkommission

Nachdem die diakonischen Gewerkschaftsmitglieder im Vorfeld der Aktion am 19.07. aus ihren Reihen die Delegierten der Tarifkommission gewählt hatten fand nach der wirklich wunderschönen Kundgebung die konstituierende Sitzung statt. Ein erstes Treffen gab es bereits am 18.09. Der gebotenen Verschwiegenheit ist es geschuldet, an dieser Stelle nicht zu sehr ins Detail zu gehen. Es kann aber ohne weiteres berichtet werden, dass es für alle Beteiligten eine sehr spannende Veranstaltung war.

Für uns, die wir auf dem Dritten Weg unterwegs sind, sind viele Fragen, Tarif und Tarifverhandlungen betreffend sehr neu. Außerdem gibt es unter den Delegierten auch gewählte Mitglieder, die auch noch nicht so sattefest in Sachen kirchlich-diakonische Besonderheiten sind.

Es gelang Irene Gölz aber alle gut ins Boot zu holen und mit uns gemeinsam einen Fahrplan zur Erreichung des Zieles „Ohne Kompromiss: **„Den ganzen TVÖD für die Diakonie!“** zu erstellen. Man darf gespannt sein, wie es nun weitergeht.

*Martin Auerbach*

## Fragen an Martin Auerbach; Mitglied der Tarifkommission Diakonie

*Red.: Martin, nun kommt ja SuE. Löst sich die Tarifkommission nun auf? Sie wurde ja begründet um die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und dem DWW zu begleiten.*

Martin Auerbach: Nein, die Tarifkommission wird sich sicher nicht auflösen. Es geht weiterhin darum die Forderung der Gewerkschaften durchzusetzen und endlich den Dritten Weg zu beenden.

*Red.: Aber nachdem die SuE Verhandlungen beendet sind, gibt es ja nichts mehr zu tun?*

Martin Auerbach: Es ist richtig, dass wir mit dem Schlichtungsspruch eine Etappe auf unserem Ziel erreicht haben. Aber noch ist es ja nur ein Schlichtungsspruch. Wir werden die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission sehr genau beobachten und wenn wieder verzögert wird, dann werden wir sehr schnell unsere Aufforderung zu echten Tarifverhandlungen wiederbeleben.



*Red.: Aber wenn die Arbeitgeber der Aufforderung der Schlichtung folgen, dann gibt es nichts mehr zu verhandeln.*

Martin Auerbach: Nun ja, im Februar beginnt die Tarifrunde im öffentlichen Dienst. Da werden wir uns natürlich einmischen. Diese Tarifverhandlung wird nicht einfach, da die Arbeitgeber schon signalisiert haben, dass sie nicht wieder nur eine reine Vergütungsrunde wollen.

*Red.: Und was will die Gewerkschaft?*

Martin Auerbach: Die Tarifforderung ist noch nicht beschlossen, daher kann ich dazu nicht sehr viel sagen. Im Moment wird werden mögliche Forderungen in den Landesbezirken und in den Betrieben diskutiert. Ein Thema ist sicher der Schutz vor Arbeitsüberlastung das heißt, das ganze Thema betrieblicher Gesundheitsschutz. So wird in einigen Bezirken ganz praktisch gefordert, tariflich zu verankern, dass die Mitarbeitenden das Wochenende vor und nach ihrem Jahresurlaub frei haben.

*Red.: Aber das sind die Verhandlungen im öffentlichen Dienst, wie können wir uns da einbringen?*

Martin Auerbach: Was im öffentlichen Dienst verhandelt wird gilt irgendwann auch für uns. Deshalb müssen wir aktiv zeigen, dass wir die Gewerkschaft unterstützen. Es wird wie immer in der Tarifrunde Aktionen geben, die wir unterstützen sollten. Die bequemen Demoschuhe vom 19.7.2013 sollten also nicht allzu weit weggeräumt werden. Und wenn wir von unserer Gewerkschaft zu Partizipationsstreiks aufgefordert werden, dann werden wir auch in der nächsten Tarifrunde streiken.

## Württembergische Landeskirche und Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg ins Abseits gestellt?!

### Infos zu zwei Schlichtungen nach dem ARRГ

Am 27. Juni 2013 tagte der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG). Dieser Schlichtungsausschuss kommt dann zusammen, wenn ein Beschlussantrag in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) zweimal nicht die erforderliche Mehrheit von 14 Stimmen bei 24 Mitgliedern erhalten hat und die antragstellende Seite den Schlichtungsausschuss anruft, damit dieser entscheidet.

So geschehen im Fall des Antrages der AGMAV in Sachen der Praktikumsregelung.

### Praktikumsregelung soll für alle diakonischen Unternehmen in Württemberg gelten

#### Zur Erinnerung:

Die AGMAV hat am 14. Januar 2013 in der AK beantragt, den Geltungsbereich der Praktikumsregelung aus der AVR Württemberg auch auf diejenigen württembergischen Mitarbeitenden auszuweiten, für die AVR-DW EKD angewandt wird.

Die Gründe liegen auf der Hand.

Zum einen gibt es in der AVR DW EKD keine eigene Praktikumsregelung, so dass diese Praktikantinnen und Praktikanten gegenüber denen, die unter die AVR Württemberg fallen, benachteiligt werden. Diese Tatsache führt auch zur verstärkten Konkurrenz innerhalb diakonischer Unternehmen um Praktikumsabsolventinnen und -absolventen.

Zum anderen ist die AK Württemberg, so ist die Rechtslage, nach der AVR- Württemberg und dem ARRГ, trotz grundsätzlicher Anwendung der AVR DW EKD, weiterhin für die Kolleginnen und Kollegen zuständig.

### Arbeitsrechtliche Kommission ist für alle Mitarbeitenden in Württemberg zuständig

In §2 ARRГ heißt es zur Aufgabe der AK im Absatz 2 eindeutig:

„Die Kommission hat die Aufgabe, im Rahmen der Ordnung der Landeskirche arbeitsrechtliche Regelungen zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von

Arbeitsverträgen betreffen.“

Das genau betrifft alle Mitarbeitende in den Unternehmen des Diakonischen Werks Württemberg.

In § 4 des ARRГ ist unter der Überschrift „Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen“ in Absatz 1 festgelegt, dass die Beschlüsse der AK und die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses verbindlich sind.

In Absatz 3 desselben Paragraphen ist darüber hinaus geregelt, das abweichend davon, wenn eine Dienstvereinbarung nach § 36a MVG abgeschlossen worden, die Beschlüsse der AK des Diakonischen Werks der EKD Anwendung finden, also die AVR DW EKD verbindlich ist.

Das bedeutet aber nicht, dass der § 2 (siehe oben) außer Kraft gesetzt ist, sondern dass die AK Württemberg auch die AVR DW EKD verändern kann, allerdings nur für Württemberg.

Diese Rechtsauffassung der AGMAV wird auch unterstützt durch die Regelung in der AVR DW EKD selber. Dort wird in § 1a Absatz 2 der Vorrang gliedkirchlichen Rechts bestimmt.

Des Weiteren beantragte die AGMAV die Praktikumsregelung nicht nur die Direktanwender der AVR-DW EKD, sondern auch für diejenigen Unternehmen, die die AVR DW EKD in Form von Buch 3 und 4 der AVR-Württemberg anwenden. Das betrifft zwar nur eine Einrichtung im DWW nämlich die Evangelische Heimstiftung, aber eine große Anzahl von Mitarbeitenden, ca.: 6000.

Hier ist die Rechtslage mindestens genauso eindeutig. In Buch IV der AVR Württemberg heißt es dazu im Teil 1 in § 1 Absatz 2, dass die Regelungen der AVR DW EKD nicht anzuwenden sind, „wenn in den AVR- Württemberg-Drittes oder Viertes Buch- etwas anderes bestimmt ist oder bestimmt wird.“

Genau das hat die AGMAV ja beantragt.

### ARRГ Schlichtungsausschuss folgte dem AGMAV-Antrag nur zum Teil

In der AK Württemberg fand dieser Antrag zweimal nicht die erforderliche Mehrheit. Folglich wurde von der AGMAV, bzw. deren Mitgliedern in der AK, am 8. Mai 2013 der

Schlichtungsausschuss angerufen und eine Entscheidung im Sinne des AGMAV-Antrages beantragt.

Der Schlichtungsausschuss, der aus 9 Mitgliedern besteht (jeweils vier von der Arbeitgeber/innenseite und der Arbeitnehmer/innenseite und ein Schlichter) hat am 27. Juni 2013 getagt.

Der Antrag erreichte nur in Teilen die erforderliche Mehrheit.

Mehrheitlich abgelehnt hat der Schlichtungsausschuss den Antragsteil, in dem die Praktikumsregelung für die Direktanwender der AVR-DW EKD gefordert wurde. Der Schlichtungsausschussvorsitzende, Prof. Reichold aus Tübingen und die Arbeitgeber/innenseite traten der Ansicht der AGMAV entgegen.

Sie waren der Auffassung, dass der § 4 Abs. 3 ARRg durch seine Formulierung, die Beschlüsse der AK DW EKD werden anstelle der Beschlüsse der AK Württemberg angewendet, wenn eine Dienstvereinbarung dazu vor Ort getroffen worden ist, hier keine Öffnung durch eigenständige Beschlüsse der AK Württemberg zulassen würde.

### **Württembergische Praktikumsregelung gilt in der Evangelischen Heimstiftung**

Bezüglich der AVR-DW EKD Anwender über die Bücher III und IV der AVR-Württemberg wendete sich das Blatt.

Hier stellte der Schlichtungsausschuss fest, dass die Formulierung in der AVR Württemberg (s.o.) eindeutig die Zuständigkeit der AK Württemberg bejahe. Da in der AVR-DW EKD keine Regelungen zum Vorpraktikum und zum Praktikum zur Berufsorientierung vorhanden wären, sind die Regelungen der AVR- Württemberg anzuwenden.

Dies freut uns natürlich für die Praktikantinnen und Praktikanten in der Evangelischen Heimstiftung. Für die Praktikantinnen und Praktikanten der anderen AVR DW EKD Anwender in Württemberg bedauern wir sehr den Beschluss des Schlichtungsausschusses.

Hier kann die AGMAV nur unterstreichen, dass sie sich entsprechend ihrer Beschlusslage weiterhin für einheitliche Tarifbedingungen sowohl in der Diakonie als auch in der sozialen Arbeit insgesamt einsetzen wird.

AGMAV -Antrag: Einheitliche Bestandssiche-

rungsverfahren für alle in Württemberg

Genau deshalb hat die AGMAV am 13. Mai 2013 in der AK Württemberg beantragt, dass die Regelungen zur Bestandssicherung gemäß des Buches V der AVR- Württemberg (Standardverfahren und Vereinfachtes Verfahren) auch für die Mitarbeitenden gelten sollen, in deren Unternehmen die AVR DW EKD angewandt wird.

Die Gründe sind auch hier offensichtlich:

Die diversen Notlagenregelungen bzw. Öffnungsklauseln in der AVR DW EKD unterliegen im Gegensatz zu Württemberg entweder keiner oder lediglich einer formalen Beteiligung der AK auf der Bundesebene.

So kann zum Beispiel die Kürzung der Jahressonderzahlung um bis zu 75% bei entsprechenden wirtschaftlichen Voraussetzungen der/die jeweilige Arbeitgeber/in alleine entscheiden.

Weiterhin kann eine Dienstvereinbarung zur „Sicherung der Leistungsangebote“ einer Einrichtung in wirtschaftlich schwierigen Wettbewerbssituationen zur Absenkung des Entgelts bis zu 6% vor Ort abgeschlossen werden. Der AK ist die Aufnahme von Verhandlungen anzuzeigen. Für Direktanwender ist die AK DW EKD zuständig. Für Anwender der AVR DW EKD im Rahmen der AVR Württemberg - Viertes Buch -ist die AK Württemberg zuständig.

Bei dem Abschluss einer regulären Dienstvereinbarung auf Grund einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage hat die AK die wirtschaftliche Notlage vorher zu prüfen.

Diese Regelungen widersprechen dem Grundgedanken der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg in Württemberg. Grundgedanke des Dritten Weges in Württemberg war und ist es, das die Arbeitsrechtssetzung in einer unabhängigen, paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission erfolgt und nicht die abhängige betriebliche Ebene in die Arbeitsvertragsbedingungen eingreifen kann.

Das fordert im Übrigen auch das BAG- Urteil vom November 2012.

Durch die einfacheren Möglichkeiten der Absenkung der Mindestarbeitsbedingungen auf der betrieblichen Ebene in der AVR DW EKD ist mittlerweile auch ein erheblicher Konkurrenzdruck auf die diakonischen Unternehmen entstanden, die die AVR- Württemberg anwenden.

Dieser innerdiakonische Wettbewerbsdruck kann nur dann aufgehoben werden, wenn die Bestandssicherungsverfahren nach der AVR-Württemberg einheitlich im Bereich der Diakonie Württemberg Anwendung finden. Grundsätzlich geht es in diesem Fall, wie auch bei der Praktikumsregelung darum, dass die arbeitsrechtliche Gestaltungsautonomie im Bereich der Evangelischen Landeskirche gewahrt bleibt.

### **Schlichtungsausschuss lehnt AGMAV-Antrag ab**

Nach zwei erfolglosen Abstimmungen in der AK hat die AGMAV am 14. August 2013 den Schlichtungsausschuss angerufen, um antragsgemäß zu entscheiden. Der Schlichtungsausschuss ist in seiner Sitzung vom 10. Oktober 2013 diesem Antrag mehrheitlich nicht gefolgt. Zum einen hat der Schlichtungsausschuss seine mehrheitliche Rechtsauffassung vom Juni 2013 bekräftigt, dass die AK und der Schlichtungsausschuss selber für AVR-DW EKD - Direktanwender nicht zuständig seien. Es wurde wie gehabt auf den § 4 Absatz 3 ARRГ verwiesen. Für die Anwender der AVR DW EKD durch die Bücher III und IV der AVR-Württemberg be-

fand der Schlichtungsausschuss, dass der Antrag der AGMAV hier auch nicht greift, da es ja Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln in der AVR DW EKD gibt. Nach seiner mehrheitlichen Rechtsauffassung sei aber die AK Württemberg nur dann zuständig, wenn es um ergänzende und nicht ersetzende Regelungen geht.

Da diese Rechtsauffassung nicht durch den Wortlaut der AVR gedeckt ist, wurde der sogenannte „Geist von Bad Boll“ bemüht, der nach Arbeitgeberlesart besagen soll, dass die AVR DW EKD ohne württembergischen Einfluss angewandt werden darf und dafür die AVR-Württemberg die Regelungen des TVöD beinhaltet.

Dieser Geist allerdings, der letztlich württembergische Gestaltungsautonomie aufgeben würde, ist der AGMAV nicht erinnerlich und widerspricht, wie bereits ausführlich dargelegt, den Regelungen im ARRГ und in der AVR-Württemberg, Buch IV.

Auch hier gilt: die AGMAV und die jeweils betroffenen MAVen müssen sämtliche rechtlichen und politischen Möglichkeiten nutzen, um sowohl die schädliche innerdiakonische Konkurrenz als auch die einseitige Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf die Mitarbeitenden endlich zu beenden.

*Christian Lawan*

## **Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Diakonie Deutschland: Lohnraub auf leisen Sohlen**

Vorbemerkung: Nur ein kleiner Teil der 452.000 Arbeitnehmer/innen erhalten Vergütungen nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands. Einige sprechen von 100.000, Genaues ist nicht bekannt.

Zwingend sind die AVR auch nicht zu vereinbaren, da jeder Arbeitgeber in Arbeitsverträgen von diesen AVR abweichen kann.

⇒ Tipp: Einen Blick in den Arbeitsvertrag werfen und bei ver.di nachfragen, ob alles mit rechten Dingen zugeht. Im Folgenden eine Bewertung der AVR der Diakonie Deutschland durch ver.di.

### **1. Lineare Vergütungserhöhung**

Die Tabellenwerte der Anlage 2, Anhänge 1 und 2 zur Anlage 8a und Anlage 9 erhöhen sich

- ab dem 01.06.2013 um 3,1 Prozent sowie
- ab dem 01.03.2014 um weitere 1,3 Prozent

Die Vergütungen der Auszubildenden, Praktikan-

tinnen 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.

*Damit bleiben die prozentualen Steigerungen unterhalb der Tarifeinigung Bund und VKA im TVöD vom 31.03.2012!*

- 01.03.2012 3,5 Prozent
- 01.01.2013 1,4 Prozent
- 01.08.2013 1,4 Prozent

### **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
- 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.

⇒ *Abweichende Regelung vom TVöD, ob Altbeschäftigte einen Besitzstand bekommen, geht nicht aus der Meldung hervor, ist aber anzunehmen.*

### 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 (JSZ) von 50 Prozent auf 75 Prozent.

In diesem Falle reduziert sich das Volumen nach § 17 auf 4 Prozent.

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.

***Dies ist nichts anderes als Diakonischer Lohnraub Teil III – eine Fortsetzungstragödie in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD.***

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 Prozent eines Monatsverdienstes beträgt!!!

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland ([www.v3d.de](http://www.v3d.de)) beschreibt dies auf seiner Homepage folgendermaßen:

»Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe sowie ambulante Dienste und Beratungs-

stellen 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«!***

### § 17 Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote

#### Redaktionelle Verfahrensvereinfachung

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

...

#### Tariftreue

In § 1 Absatz 5 werden die Anforderungen zur Tariftreue unter Buchstabe a) und b) ausschließlich auf die Einrichtungsebene abgestellt, d.h. wirtschaftlich selbständiger Teil gemäß Anlage 14.

***Unternehmen bzw. Konzerne brauchen nicht insgesamt AVR-konform sei, sondern nur auf Einrichtungsebene!***

#### Anlage 8a

Die Regelungen der Anlage 8a und weitere werden zum 01.01.2014 in ihren Regelungen zu Eingruppierungen, Stufensteigerungen, Anzahl der Entgeltgruppen, Zeitzuschläge, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten, Stunden- und Überstundensätze des Abschlusses VKA/Marburger Bund angepasst. Dies beinhaltet auch den Wegfall der Kinderzuschläge und der Jahressonderzahlung (Anlage 14); Es erfolgt eine angemessene Regelung der Beteiligung entsprechend der etwaigen Kürzung der JSZ. Überleitung und Besitzstand werden in der Redaktion konkretisiert.

***Da Krankenhäuser schon nicht bei der Aufzählung der Hilfebereiche für die Kürzung der Jahressonderzahlung auftauchen, wird hier nun konsequenterweise für die Ärzte die Jahressonderzahlung auf die Monatsvergütung umgelegt, um sie noch besser zu stellen als schon bisher.***

***Fazit: Im Vergleich zum TVöD eine erneute Minusrunde erheblichen Ausmaßes!!!***

Georg Güttner-Mayer

Aus: *ver.di Kircheninfo Nr. 21 Herbst 2013*

## Falsche Bezeichnung für undemokratisches Gesetz

In der letzten Ausgabe der WIR! berichteten wir über die Absicht der EKD Synode ein neues Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz zu verabschieden. Wir wählten als Überschrift: „Die nächste Runde in Sachen Ermächtigungsgesetz“. Für diese Wortwahl möchten wir uns bei allen Leserinnen und Lesern entschuldigen. Es war nicht die Absicht der Redaktion, das Arbeitsrechtsregelungsgesetz auch nur in die Nähe des Gesetzes zu rücken, das

die Machtübernahme der Nationalsozialisten ermöglicht hatte und den nationalsozialistischen Unrechtsstaat

scheinbar legalisierte.

Nur weil ein Gesetz undemokratisch ist, kann man es nicht mit einem Begriff aus der Zeit der Nazigewaltherrschaft belegen. Das war auch nicht unsere Absicht, wir haben nur unüberlegt den Begriff übernommen, den uns der Gesetzentwurf vorgab: Es heißt im § 17 des Gesetzesentwurf; Das evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, ... die Arbeitsbedingungen der privatrechtlichen angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Hierfür erlässt es eine Ordnung.



Dazu muss man wissen, dass die Gremien dieses evangelischen Werks nahezu ausschließlich von Arbeitgebervertretern besetzt sind.

Schon beim Zustandekommen einer Arbeitsrechtlichen Kommission lässt das Gesetz keinen Zweifel: Arbeitsrecht wird in Kommissionen gesetzt, die auf jeden Fall auch zustande kommen. Es wurde ein abgestuftes Verfahren entwickelt, das grundsätzlich immer zum Ergebnis hat, dass die

Arbeitnehmerbank besetzt ist. Entweder Verbände und Gewerkschaften, wenn die sich nicht beteiligen wollen, dann die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen, sollten die auch keine Lust verspüren, sich in einer Kommission zu beteiligen, dann wählen die MAVen oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch die nächste Kommission hat keine demokratische Legitimation. In Magdeburg hat die Synode der EKD versprochen, sich um die Rechte der Mitarbeitenden zu kümmern. Von der hochgelobten Kundgebung ist nichts übrig geblieben, es bleibt dabei die diakonischen Arbeitgeber werden ermächtigt, sich das gewünschte Arbeitsrecht zu sichern.



Wolfgang Lindenmaier  
presserechtlich verantwortlich für die Inhalte der WIR! Ehemaliges Mitglied der AK DW EKD

*Diese Wortwahl war ein Fehlgriff, dafür möchte ich mich in aller Form entschuldigen. Die Ursache dieses Fehlgriffes wird durch unsere falsche Wortwahl aber nicht besser. Das neue Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz sichert eine willkürliche Veranstaltung, die sich Arbeitsrechtliche Kommission nennt. Ohne Legitimation und ohne Gespür für die Interessen derer, die an der Basis versuchen den diakonischen Auftrag umzusetzen, agiert hier eine Kommission im Zeichen des Mammons. Der neueste Beschluss der Kommission zeigt, welchen Auftrag dieses Gremium übernommen hat: In Zukunft haften die Beschäftigten mit 75% ihrer Sonderzahlung für die Managementfehler der Arbeitgeber. Damit dies auch gesichert funktioniert, muss nicht mehr die Gesamteinrichtung nachweisen, dass es ihr schlecht geht, es reicht das einzelne Heim. Durch Umlagen und Gebührenpolitik wird die Anlage 14 AVR DW EKD zum Selbstbedienungsladen. Undemokratisch und mitarbeiterfeindlich durch und durch, aber natürlich nicht in die Nähe der Nazi-gesetzgebung zu rücken.*

## Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD). — Vom 9. November 2011

### § 3 Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg

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

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

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommissi-

on und der Schlichtungsausschuss sind dem Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie verpflichtet und arbeiten unter Einhaltung der vorgenannten Grundsätze.

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

~~Die ungeschickte Wortwahl in unserer Überschrift war aus diesen Gesetzen gegriffen. Hier wird z.B. das Diakonische Werk ermächtigt einseitig ohne~~

Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen die Ordnung zu erlassen.

### Wikipedia erklärt dazu:

„Mit einem Ermächtigungsgesetz erteilt das Parlament der Regierung außergewöhnliche Vollmachten. In der deutschen Geschichte gab es seit 1914 eine Reihe von Ermächtigungsgesetzen. Sie widersprachen zwar der Weimarer Verfassung, die keine solche Übertragung von Rechten eines Organs an ein anderes Organ vorsah, doch die damalige Staatsrechtslehre akzeptierte diese Gesetze; sie kamen in Krisenzeiten und mit Zweidrittelmehrheit zustande. Die gleiche Mehrheit wäre auch für eine Verfassungsänderung nötig gewesen.“

## Gelebte Demokratie in der Diakonie - am Beispiel der Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM)

- Der Gesamtausschuss (vergleichbar mit der AGMAV) beschließt Anfang 2011, dass er sich an keiner Arbeitsrechtlichen Kommission mehr beteiligen wird.
- Das Arbeitsrechtsregelungsge-

- Zur ersten Wahlversammlung reisten von vielleicht 1.000 Wahlberechtigten nur 18 Personen aus nicht einmal 10 MAVen an.

Damit war die Versammlung nicht beschlussfähig. Die große Mehrheit der Mitarbeitenden zeigt damit deutlich, sie wollen diese Wahl nicht.

Es folgt die Einladung zur 2. Wahlversammlung.

- Zur zweiten Wahlversammlung kamen immerhin sechs MAV Mitglieder mehr und drei kandidierten auch - sie fühlen sich wohl in der Lage, die Interessen von ca. 25.000 Mitarbeitenden zu vertreten.

- Es fehlen aber immer noch zwei Vertreter/innen – kurzerhand wird beschlossen: Es wird eine Nachwahl geben. Eine solche ist weder irgend wie vorgesehen noch geregelt.

Aber wo ein Wille ist...

- Die Arbeitgeber wurden aufgefordert zu „werben“, damit sich weitere Kandidaten finden.

- Wie erwartet war auch die dritte Wahlversammlung nicht beschlussfähig.

Also gibt es eine vierte Wahlversammlung – Ergebnis: Die Arbeitsrechtliche Kommission ist gewählt und konstituiert sich im März 2012. Es können weiter Absenkungsbeschlüsse für die Mitarbeitenden verhandelt werden.

### Und jetzt wird es ganz absurd!

- Der Gesamtausschuss hat das Kirchengeschichtliche Gericht angerufen um die Wahl überprüfen zu lassen. Das Kirchengeschichtliche Gericht erklärt sich für nicht zuständig. Zuständig für die Überprüfung der Wahl sei die Schlichtungsstelle nach dem ARRG. Diese wird jedoch von eben dieser Arbeitsrechtlichen Kommission berufen.

JA GEHT'S NOCH?



setz wird von der Synode so verändert, dass irgendwie trotzdem eine Arbeitsrechtliche Kommission zu Stande kommt – die MAVen sollen wählen!

## WIR! Die Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie wurde Ihnen überreicht durch Ihre Mitarbeitervertretung

Impressum: WIR! herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier;

Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711-1656 266, Fax 0711 - 1656 49 266, Mail: info@agmav-wuerttemberg.de, Homepage: www.agmav-wuerttemberg.de

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg:****Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (BA) vom 30. Januar 1985 - abgedruckt im Fünften Buch der AVR-Württemberg - wird zum 01.01.2014 aufgehoben.**

Im Rahmen der Übernahme des TVöD zum 01.01.2009 in die AVR-Württemberg wurde die Arbeitsrechtliche Regelung „Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (BA)“ aus dem Jahr 1985 im Fünften Buch der AVR-Württemberg abgedruckt.

Die staatlichen Berufsakademien in Baden Württemberg wurden allerdings zwischenzeitlich in die Duale Hochschule Baden-Württemberg umgewandelt. Diese gibt einen verbindlichen Studien- und Ausbildungsvertrag für die zugelassenen Ausbildungseinrichtungen mit ihren Studierenden vor. Damit kann die von der AK-Württemberg vorgegebene Arbeitsrechtsregelung aus dem Jahr 1985 nicht mehr angewendet werden.

Insofern hat die AGMAV einen Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission auf Aufhebung der o.g. arbeitsrechtlichen Regelung gestellt. **In der Sitzung vom 7. Juni 2013 wurde die Aufhebung der Regelung mit Wirkung ab 1.1.2014 beschlossen.**

**Welche Folgen hat diese Aufhebung für „unsere“ Studierenden der Dualen Hochschule?**

Zunächst hat die Streichung der Regelung für die Studierenden keine Folgen: Sie haben bzw. bekommen weiterhin den von der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ausgefertigten Studien- und Ausbildungsvertrag. Dieser Vertrag unterscheidet sich inhaltlich nicht wesentlich vom Ausbildungsvertrag in Buch V der AVR-Württemberg, er ist lediglich eine „moderne Version“ des Vertrags von 1985. Der von der Hochschule vorgegebene Vertrag steht zum Download auf der Webseite der Dualen Hochschule (<http://www.dhbw.de/die-dhbw/dokumente/studien-und-ausbildungsvertraege.html>). Darin sind die wesentlichen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Studierenden geregelt.

Als Ausbildungsvergütung war in der bisherigen Arbeitsrechtsregelung 70 % der Ausbil-

dungsvergütung nach dem jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag der kommunalen Arbeitgeberverbände angesetzt.

Zukünftig wird die Vergütung im Regelfall höher sein: Die Duale Hochschule macht als Richtlinie für die Zulassung von Ausbildungsstätten ([http://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/DHBW/Eignungsvoraussetzungen\\_Duale\\_Partner.pdf](http://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/DHBW/Eignungsvoraussetzungen_Duale_Partner.pdf)) eine Vorgabe bezüglich der Höhe der Vergütung: „Im Studienbereich Sozialwesen sind die tariflichen Vergütungsregelungen angemessen. Soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen, ist die monatliche Vergütung in Höhe des Vergütungssatzes für Auszubildende nach dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) angemessen. Damit erhalten Studentinnen bzw. Studenten der Dualen Hochschule im Studienbereich Sozialwesen (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen) im Regelfall eine Ausbildungsvergütung, die der des § 8 AVR-Wü/I Teil 4.2 entspricht.“

**Im begründeten Einzelfall** ist eine Ausbildungsvergütung von mindestens 70 % des Vergütungssatzes für Auszubildende nach dem TVAöD angemessen; die Begründung ist schriftlich beim Studiengangleiter zu hinterlegen; der Studierende erhält Einblick in die Begründung“ (s. auch Merkblatt der Dualen Hochschule zur Höhe der Ausbildungsvergütung [http://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/DHBW/DHBW\\_Merkblatt\\_Ausbildungsverguetung\\_Sozialwesen.pdf](http://www.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/dateien/DHBW/DHBW_Merkblatt_Ausbildungsverguetung_Sozialwesen.pdf)).

**Was bedeutet dies für die Mitarbeitendenvertretung?**

Soweit die Dienststelle von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will und von der Regelvergütung des TVAöD abweichen möchte, hat die Mitarbeitendenvertretung ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 o) Mitarbeitervertretungsgesetz („Fragen der Vergütungsgestal-

tung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen“).

Die Mitarbeitendenvertretung kann selbstverständlich auch ihr Initiativrecht nach § 47 MVG geltend machen und eine höhere Ausbildungsvergütung beantragen.

### **Welche Folgen hat die Streichung für die Einrichtungen?**

Wie bisher regelt der Studien- und Ausbildungsvertrag (Link siehe oben) auch die Pflichten der Ausbildungsstätte, so dass sich auch hier nichts ändert.

Die Einrichtungen müssen, sofern sie eine geringere als die Ausbildungsvergütung nach TVAöD bezahlen wollen, dies gegenüber der Hochschule begründen. Eine einseitige Festle-

gung durch den Arbeitgeber ist allerdings nicht möglich, da – wie oben ausgeführt – eine entsprechende Regelung mit der Mitarbeitendenvertretung verhandelt und von dieser mitbestimmt werden muss.

Viele Einrichtungen haben schon in den letzten Jahren die höhere Ausbildungsvergütung bezahlt, da die Duale Hochschule dies zur Bedingung gemacht hatte. Zukünftig werden die Vergütungen in Höhe von 70 % der Ausbildungsvergütung seltener sein und es bleibt zu hoffen, dass die Duale Hochschule die Ausnahmen gering hält. **Damit wäre erreicht, dass Studierende der Dualen Hochschule im Regelfall eine höhere Ausbildungsvergütung erhalten und damit angemessener für ihre Tätigkeit vergütet werden.**

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Ursel Spannagel*

## **Novellierung des MVG-Württemberg - Kommt sie oder kommt sie nicht?**

Vom 21. bis 24. Oktober 2013 findet die letzte Tagung der Ev. Landessynode Württemberg in dieser Amtsperiode auf dem Schönblick bei Schwäbisch Gmünd statt. Der Synodalen Tagesordnung ist für Dienstag, 22. Oktober zu entnehmen, das um 16.45 Uhr Debatte und Verabschiedung bezüglich des „Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ anstehen (Achtung: Die Zeitpunkte im Ablauf der Synodaltagung verschieben sich erfahrungsgemäß immer wieder!). Steht sie also unmittelbar bevor, die Novellierung unseres MVG-Württemberg? Bereits zur Herbstsynode letzten Jahres wurde die MVG-Novellierung in die Synode eingebracht und dort in den dafür zuständigen Rechtsausschuss verwiesen. Ursprünglich hatten wir die Hoffnung, dass bereits bei der Frühjahrssynode im März 2012 eine Beschlussfassung in der Synode erfolgt. Dies und auch eine mögliche Verabschiedung in der Sommersynode 2012 hat nicht geklappt. Nun findet wie gesagt die letzte Sitzung der Synode in dieser Amtsperiode statt und dies bedeutet, dass alle Themen die bei dieser Tagung nicht abgeschlossen werden zunächst einmal beendet sind und ggf. in der neuen Amtsperiode wieder neu aufge-

rollt werden müssen. So hoffen wir, dass bei der Oktobertagung tatsächlich die Novellierung beschlossen wird – überfällig ist diese schon lange! Unser derzeitiges MVG wurde 2003 grundsätzlich an das MVG der EKD Stand 2000 angepasst. Im MVG-EKD gab es seither mehrere Novellierungen, diese wurden bei uns in Württemberg bislang nicht nachvollzogen. Das heißt wir sind auf Stand MVG-EKD 2000 und so wäre bei allen Unzulänglichkeiten doch mit wichtigen Verbesserungen zu rechnen. Dies sind für uns insbesondere die Möglichkeit einer GMAV im Dienststellenverbund (Konzern-MAV), Ausschuss für Wirtschaftsfragen und Informationspflicht bei Wirtschaftsfragen (allerdings erst ab 150 Mitarbeitenden), Dienstbefreiung für Teilzeitbeschäftigte bei MAV-Fortbildung und die Verankerung der AGMAV im MVG. Zu dem MVG-Referentenentwurf des Oberkirchenrats haben wir seitens der AGMAV bereits im August 2012 eine Stellungnahme abgegeben und darin unsere Forderungen formuliert. Bei der gemeinsamen Klausur mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) konnten wir uns im Februar diesen Jahres auf eine gemeinsame Stellungnahme von AGMAV und

LakiMAV verständigen und diese im April auch bei einer mehr als 3-stündigen Anhörung vor dem Rechtsausschuss der Synode vertreten. Unbenommen dessen, ob und was nun bei der Herbstsynode verabschiedet wird, werden doch wesentliche Forderungen von AGMAV und LakiMAV offen bleiben. Nach wie vor ist die sog. ACK-Klausel vor allem in diakonischen Einrichtungen mit bis an die 50% nicht ACK-Mitgliedern unter den Mitarbeitenden ein Skandal. Einrichtungen können entscheiden, wen sie einstellen und wen nicht. Dass dann aber Mitarbeitende die in den Einrichtungen arbeiten unterschiedliche Rechte haben, das geht nicht! Was die materiellen Fragen anlangt ist uns nach wie vor nicht nachvollziehbar, wieso „im reichen Württemberg“ die Arbeitsbedingungen schlechter sein sollen als ansonsten in der EKD? Dies betrifft sowohl die Frage der Freistellungen für MAV-Arbeit, als auch für MAV-Fortbildung. Und dies zumal auch das MVG-EKD bei den Arbeitsbedingungen dem weltlichen Betriebsverfassungsgesetz weit hinterherhinkt.

Alles in Allem kann man nur sagen: Nach der Novellierung ist vor der Novellierung! Sollte die Novellierung nun bei der Herbstsynode gelingen, wären wir im Wesentlichen – abgesehen von den materiellen Bedingungen – auf dem

Stand des aktuellen MVG der EKD. Wobei bereits für die EKD-Synode im November in Düsseldorf eine erneute Novellierung des MVG-EKD ansteht. Doch auch dort ist nicht mit Verbesserungen dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechend zu rechnen. Von daher kann hier (Württemberg) als auch dort (EKD) die Feststellung getroffen werden: Vom Anspruch, die kirchliche Gesetzgebung zu nutzen, um was Besseres und Gerechteres zu schaffen als „im weltlichen Bereich“, sind sowohl die Württemberger Landeskirche, als auch die EKD weit entfernt. Gleichwohl konnten wir feststellen, eine gemeinsame Stellungnahme von AGMAV und LakiMAV als Interessenvertretungen von etwa 60.000 Beschäftigten hat Gewicht und eine mehr als 3-stündige Anhörung beim Rechtsausschuss der Synode war auch ein Novum! Wir sind es ja gewohnt, was die Verbesserung der Rechte von Mitarbeitenden anlangt in langen Zeiträumen zu denken und von daher geben wir die Hoffnung nicht auf und tun Alles dazu, auch bei künftigen Gelegenheiten Verbesserungen durchzusetzen – Nach der Novellierung ist vor der Novellierung!

*Uli Maier*  
AGMAV-Vorsitzender

## WIR! gehen wählen Damit sich was bewegt

### Nicht vergessen:

### Am 1. Dezember ist Wahltag!

Wir wählen die Mitglieder der 15. Landessynode in Württemberg. Die Synodalen haben maßgebliche Entscheidungsmacht, wie in der Diakonie Arbeitsrechtssetzung zu funktionieren hat und welche Arbeitsvertragsrichtlinien zur Anwendung kommen. Sie werden in der kommenden Legislaturperiode auch zu entscheiden haben, wie die Urteile des BAG in Württemberg umgesetzt werden

Die Synodalen beschließen unser Mitarbeiterververtretungsgesetz und über das Ar-

beitsrechtsregelungsgesetz unsere AVR!

Daher informiert eure Kolleginnen und Kollegen über die Bedeutung dieser Wahl und geht auf die Wahlveranstaltungen und macht euch ein Bild von den Kandidatinnen und Kandidaten. Beschäftigt euch mit den Wahlprogrammen der Gesprächskreise.

WIR! drücken unserem AGMAV-Vorsitzenden Uli Maier kräftig die Daumen. Er kandidiert als Mitglied des Gesprächskreises „Offene Kirche“ in seinem Wahlkreis Waiblingen/Backnang für die Landessynode.



## Ver.di zeigt Gesicht in kirchlichen Einrichtungen

Häufig fordern wir euch MAVen auf, mit euren zuständigen Gewerkschaftssekretären oder – Sekretärinnen im eurem Bezirk zusammen zu arbeiten. Euch Unterstützung oder Hilfe zu holen, Absprachen zu treffen und vieles mehr. Ver.di hat viele gute Arbeitshilfen, die wir in der MAV Arbeit brauchen können. Zum Beispiel die Schichtplanfiebel für alle die mit Dienstplänen zu tun haben oder das Heft zur Überlastungsanzeige.

Wenn wir uns aufmachen ein Ver.di Brett in der Einrichtung aufzuhängen brauchen wir regelmäßig aktuelle Informationen von den zuständigen im Bezirk. Wenn wir für unsere Betriebsgruppe interessante Beiträge suchen oder die Betriebsgruppe erst gründen wollen, brauchen wir unsere Bezirkssekretärin.

Auch wenn ihr jetzt die Fahrt nach Düsseldorf zur EKD Synode plant, sollt ihr euch mit dem zuständigen Bezirkssekretär abstimmen.

Viele gute Gründe also, dass wir hier euch die zuständigen Sekretäre aus den Bezirken vorstellen.

### Rosemarie Medak

Gewerkschaftssekretärin beim ver.di-Bezirk in Stuttgart.

Seit 2007 zuständig im FB 3 für das Gesundheitswesen, Soziale Dienste, Wohlfahrt der Landkreise Ludwigsburg und Rems-Murr und dem Bereich Kirchen aller Landkreise des Bezirks Stuttgart.

Rosemarie Medak ist Gewerkschaftssekretärin und seit 1987 bei der Gewerkschaft ÖTV, Bezirksverwaltung Baden-Württemberg in Stuttgart tätig.

Kontaktdaten:

Mail: [rosemarie.medak@ver.di.de](mailto:rosemarie.medak@ver.di.de)  
Büro Stuttgart: 0711/1664-031



### Margrit Zepf

Geschäftsführerin des Bezirk Schwarzwald-Bodensee. Dazu gehören die Landkreise Rottweil, Tuttlingen, Schwarzwald-Baar und Konstanz.

Seit fünf Jahren zuständig für die Bereiche Gesundheit, Soziale

Dienste, Wohlfahrt und Kirchen (FB 3) und Ver- und Entsorgung (FB 2).

Davor war Margrit Zepf in Konstanz als Fachanwältin für Arbeitsrecht tätig.



Kontaktdaten:

Mail: [margrit.zepf@ver.di.de](mailto:margrit.zepf@ver.di.de)  
Büro Konstanz Tel: 07531/9845-12  
Büro Schwenningen Tel: 07720/8506-10

### Klaus Nägele

Gewerkschaftssekretär für den Fachbereich 3 im Bezirk Mittelbaden-Nordschwarzwald.

Klaus Nägele war im früheren Leben Mitglied der IG Metall. Nach der Ausbildung zum Krankenpfleger war er Mitglied im Betriebsrat des städtischen Klinikum Karlsruhe. Seit April 2013 ist er nun bei ver.di tätig und zusammen mit dem Kollegen Boris Bogojev für den Fachbereich 3 im Bezirk zuständig.



Kontaktdaten:

Mail: [klaus.naegele@ver.di.de](mailto:klaus.naegele@ver.di.de)  
Büro Baden-Baden 07221/301679-15

Demnächst auch die Vorstellungen der Funktionäre aus diesen Bezirken:

- ◆ Heilbronn-Neckar-Franken
- ◆ Fils-Neckar-Alb
- ◆ Ostwürttemberg-Ulm
- ◆ Oberschwaben

## Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – Personalgestellung

Seit einiger Zeit werden zunehmend auch in der Diakonie in Württemberg flexible Formen der Erwerbsarbeit in Form von ‚**Fremdfirmenarbeit**‘ eingesetzt.

**Werkverträge, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalgestellung** - hierbei handelt es sich um personalpolitische Instrumente, bei denen unter Vermeidung der Begründung eigener Arbeitsverhältnisse der erforderliche Personalbedarf zwar abgedeckt bzw. betriebsnotwendige Arbeiten ausgeführt werden, die Beschäftigungsrisiken aber auf Dritte verlagert werden.

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

In den AGMAV-Mitteilungen 104 haben wir die Voraussetzungen und Zulässigkeit von **Werkverträgen in der Diakonie** dargestellt. Als Teil 2 wollen wir nun die Voraussetzungen und Zulässigkeit von Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) in der Diakonie und die Einflussmöglichkeiten der MAVen aufzeigen.

## Teil 2: Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) in der Diakonie

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

### § 1 AÜG

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

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

### A. Was ist Arbeitnehmerüberlassung?

Die Arbeitnehmerüberlassung wird auch als Leiharbeit, Zeitarbeit oder Personalleasing bezeichnet.

Es gibt drei Parteien:

#### ⇒ Verleiher

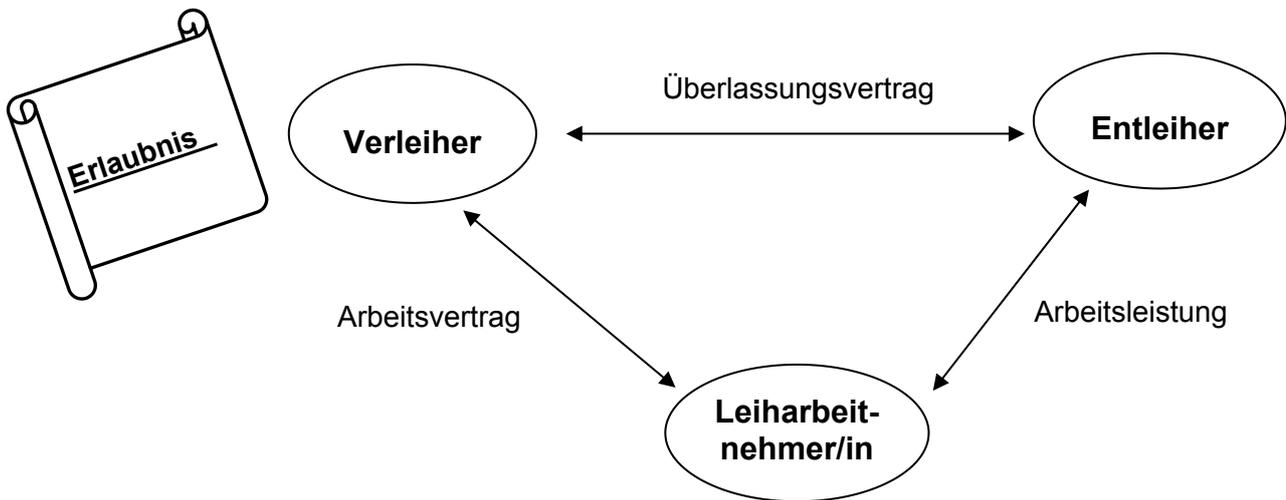
Der Arbeitgeber (Verleiher) stellt seine/n Arbeitnehmer/in einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung zur Verfügung.

#### ⇒ Entleiher

Der Entleiher setzt die/den entlehene/n Arbeitnehmer/in nach eigenen betrieblichen Erfordernissen ein und ist ihr/ihm gegenüber weisungsbefugt.

#### ⇒ Leiharbeitnehmer/in

Die/Der Leiharbeitnehmer/in erbringt die Arbeitsleistung für den Entleiher, bleibt aber weiterhin Arbeitnehmer/in ihres/seines Arbeitgebers (Verleiher).



Weitere Voraussetzungen einer zulässigen Arbeitnehmerüberlassung sind:

- **Vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung**

Eine zulässige Arbeitnehmerüberlassung darf nur vorübergehend sein, d.h. die/der Leiharbeiter/in arbeitet nur vorübergehend bei einem Entleiher.

- **Erlaubnis der Agentur für Arbeit**

Der Verleiher benötigt eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit, wenn er Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer einem Dritten überlassen will.

Fehlt es an der erforderlichen Arbeitnehmererlaubnis, sind die Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Leiharbeiter/in nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam.

→ Es kommt kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter/in und Entleiher zustande (§ 10 Abs. 1 AÜG)

Dies muss die einzelne Leiharbeiterin bzw. der einzelne Leiharbeiter individualrechtlich gegenüber dem Entleiher geltend machen.

### Beispiel:

In der diakonischen Einrichtung "Gustav-Ziegler-Anstalten" besteht eine weltliche Tochtergesellschaft, die „Service-GmbH“ (**Verleiher**). Sie stellt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (**Leiharbeiter/innen**) ein und überlässt sie der diakonischen Mutter-Einrichtung „Gustav-Ziegler-Anstalten“ (**Entleiher**) für Arbeiten in der

Pflege, Hauswirtschaft und Technik. Dort arbeiten sie gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der „Gustav-Ziegler-Anstalten“. Die „Service-GmbH“ (**Verleiher**) benötigt hierzu eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung.

Über die rechtliche Einordnung eines Vertrages, d.h. ob Arbeitnehmerüberlassung vorliegt oder eine Arbeitsleistung aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages erbracht wird, entscheidet der tatsächliche Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Inhalt nicht entspricht. Die Vertragsschließenden können die zwingenden Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht dadurch vermeiden, dass sie einen vom Geschäftsinhalt abweichenden Vertragstyp wählen.

### Für Arbeitnehmerüberlassung spricht:

- Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Beschäftigungsunternehmens,
- Übernahme von Tätigkeiten, die vormals von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des Beschäftigungsbetriebs ausgeführt wurden,
- Stellung von Material und Werkzeug durch das Beschäftigungsunternehmen,
- Bereitstellung von Arbeits-/ Sicherheitskleidung,
- Koordination des Einsatzes mit der Arbeit im Beschäftigungsunternehmen,

- Integration in die Arbeitsorganisation des Beschäftigungsunternehmens,

#### im Wesentlichen aber

- **die Eingliederung in den Fremdbetrieb**
- **und die Ausübung des Weisungsrechts durch den Inhaber des Einsatzbetriebs oder dessen Personal.**

#### **Ausnahmen von der Anwendung des AÜG:**

Das AÜG findet in den Fällen des § 1 Abs. 3 keine Anwendung, u.a.

- bei Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2)

oder

- zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2a).

**Achtung: Es bestehen allerdings erhebliche Bedenken, ob diese Privilegierungsstatbestände mit EU-Recht überhaupt vereinbar sind.**

#### **Welche Rechte haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in unseren diakonischen Einrichtungen?**

##### **1. Arbeitsbedingungen**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit der Ersten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis 31. Oktober 2013 verbindliche Mindeststundenentgelte für Leiharbeiter festgelegt, die nicht unterschritten werden dürfen.

##### **Equal-pay**

Während seines Einsatzes beim Entleiher hat eine Leiharbeiterin bzw. ein Leiharbeiter gegenüber dem Verleiher Anspruch auf die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen (Equal-pay), wie die Arbeitnehmer des Entleihers. Dies bedeutet, sie haben in unseren diakonischen Einrichtungen Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach

AVR-Württemberg oder den Arbeitsbedingungen der in der Einrichtung jeweils vereinbarten Arbeitsvertragsgrundlage (AVR DW EKD, KAO oder TVöD).. Dies gilt auch für das **Arbeitsentgelt und den Urlaubsanspruch!**

→ Diese Ansprüche haben die LeiharbeiterInnen gegenüber ihrem **Verleiher** (vgl. Beispielsfall: Service-GmbH).

Ausnahme:

Der Verleiher kann von dem Grundsatz der Gleichbehandlung abweichen, wenn entsprechende **tarifvertragliche Regelungen** Anwendung finden.

**Bitte beachten:** Die CGZP-Tarife (Regelungen der christlichen Gewerkschaften) sind keine tarifvertraglichen Regelungen!!!

##### **2. Informationspflicht über zu besetzende Arbeitsplätze**

§ 13a AÜG bestimmt, dass der Entleiher verpflichtet ist, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter über zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren. Die Informationspflicht bezieht sich auf befristete und unbefristete Anstellungsmöglichkeiten. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der Leiharbeiterin bzw. dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle erfolgen

→ Diesen Anspruch haben die LeiharbeiterInnen gegenüber ihrem **Entleiher** (vgl. Beispielsfall: Gustav-Ziegler-Anstalten).

##### **3. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten**

Seit 01.12.2011 hat ein Entleiher bei ihm tätigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern grundsätzlich zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen Zugang zu gewähren wie vergleichbaren „Stammarbeitnehmern“.

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen zählen bereits nach dem Wortlaut des Gesetzes insbesondere: Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. Aber auch Sozialräume, Parkplätze, Werkmietwohnungen, Sportanlagen oder Bibliotheken.

Unter den Begriff der Gemeinschaftsdienste fallen alle Dienst- und Serviceleistungen, die

der Entleiher Stammbeschäftigten im Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsverhältnissen tatsächlich erbringt, z.B. Schuldner- und Sozialberatung, Berufsaufstiegsberatung, freiwillig angebotene medizinische Versorgung, psychologische Betreuung oder Rückentraining. Auf welcher rechtlichen Grundlage der Entleiher die Gemeinschaftsdienste anbietet, ist unerheblich. Entscheidend ist nur, ob der Entleiher die Dienste **in tatsächlicher Hinsicht** gewährt.

→ Diese Ansprüche haben die LeiharbeiterInnen gegenüber ihrem **Entleiher** (vgl. Beispielsfall: Gustav-Ziegler-Anstalten).

Die Gleichbehandlung ist ausgeschlossen, soweit eine unterschiedliche Behandlung von Stamm- und LeiharbeiterInnen aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

## B. Was hat die MAV damit zu tun?

Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. a) MVG bei der Einstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

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

## Zustimmungsverweigerung nach § 41 Abs. 1 Buchst. a) MVG

### 1. Verstoß gegen Rechtsvorschriften

Die MAV darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 42 Buchst. a) MVG die Zustimmung u.a. verweigern, wenn die Maßnahme gegen „eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.“

Die MAV kann daher die Zustimmung zur **Ein-**

**stellung einer Leiharbeiterin bzw. eines Leiharbeiters** verweigern, wenn die Voraussetzungen für eine zulässige Arbeitnehmerüberlassung nicht gegeben sind und z.B. die **Erlaubnis des Verleihers** fehlt.

### 2. Verstoß gegen kirchliche Grundsätze

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

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

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

**Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auch aus eigenen weltlichen Tochterunternehmen dürfen nicht auf Dauer in einer diakonischen Einrichtung als Ersatz für eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden. Dies ist nur zur Überbrückung eines kurzzeitigen Bedarfs zulässig. Unseres Erachtens kann dies höchstens ein Zeitraum von bis zu drei Monaten sein! (siehe auch KGH.EKD vom 02.04.2008 (Az: II-0124/N72-07))**

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

3. Die MAV kann allerdings die Zustimmungsverweigerung bei der Einstellung nicht auf einen Verstoß gegen den Equal-pay-Grundsatz stützen.

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin der AGMAV*

## Protokoll der Vollversammlung am 11. Juli 2013

An ungewohntem Ort, der Osterfeldhalle in Esslingen-Berkheim, trafen sich 180 delegierte MAV-Mitglieder und zahlreiche Gäste zur Sommervollversammlung 2013.

Aber nicht nur der Treffpunkt war ein anderer, auch der Ablauf war ein wenig unüblich. Das begann schon mit der Andacht, die dieses Mal von Oberkirchrat Dieter Kaufmann, dem Vorstandsvorsitzenden des Diakonischen Werkes Württemberg über den Heiligen Geist gehalten wurde. Er betonte dabei, dass der Heilige Geist im alltäglichen Leben nichts Besonderes sei, sondern einfach da. Nach der Besinnung ergriff Uli Maier das Wort und da wurde auch für die Geschäftsführerin der AGMAV deutlich, dass Herr Kaufmann nicht nur wegen der Andacht da war.

Uli Maier würdigte die 25 Jahre Arbeit von Andrea Unterweger-Rösiger für die AGMAV. Zunächst als juristische Referentin 1988 im Diakonischen Werk eingestellt, übernahm sie im am 1. Januar 2000 die Geschäftsführung von Siegfried Hermann. Anlässlich dieses Jubiläums kramte Uli Maier im umfangreichen Archiv und stellte dabei auch fest, dass sich die Streitpunkte zwischen Arbeitgebern und der AGMAV in Württemberg in diesen Jahren kaum verändert haben. Er betonte den kompromisslosen Einsatz von Andrea Unterweger-Rösiger für die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie und ihren schon sprichwörtlichen Fleiß für die Mitarbeitendenvertretungen in Württemberg.

Als offizieller Dienstvorsetzter überreichte Oberkirchenrat Kaufmann danach das Kronenkreuz in Gold für 25 Jahre Dienst in der Diakonie Württemberg. Die Mitarbeitervertretungen wiederum bedankten sich bei Andrea Unterweger-Rösiger für ihre Arbeit mit einem langen, warmen Applaus. Die Überraschung war gelungen, trotz vieler Vorbereitungen hatte sie nichts geahnt, was And-



rea Rösiger dann in ihrer Ansprache an die Vollversammlung deutlich machte. Danach folgten die üblichen Regularien einer Vollversammlung.

Die Veränderung in der Tagesordnung durch die Resolution für den Hol- und Bringedienst S-Hall wurde einstimmig angenommen.

Uli Maier übernahm den ersten Berichtsteil der Vollversammlung.

Er berichtete vom Weggang Sandra Düringers und stellte die neue Kollegin Nina Korndörfer in der Geschäftsstelle vor.

An eine weitere Namensänderung müssen sich die Mitarbeitendenvertretungen gewöhnen, nach ihrer Heirat meldet sich nun Bianca Leibbrand und nicht mehr Bianca Bartoschek. Im Namen der Vollversammlung erging ein herzlicher Glückwunsch zu ihrer Hochzeit.

In der Tarifarbeit beschäftigte AGMAV-Vorstand und Geschäftsstelle die Anträge an die AK zu einheitlichen Arbeitsbedingungen sowohl bei Anwendern von AVR-TVöD als auch AVR DW EKD.

Dazu waren Anträge gestellt worden wie die Übernahme der Regelung für die VorpraktikantInnen auch in Buch IV. In der AK hatte diese Regelung keine Mehrheit gefunden. Die Arbeitgeber betonten, dass es nicht möglich sei, als Württemberger AK in die AVR DW EKD einzugreifen.

Am 26. Juni wurde entschieden, dass dem Antrag der AGMAV zu einer einheitlichen Regelung im Rahmen der AVR – Wü stattgegeben wird. Professor Reichold begründete dies damit, dass in Württemberg geregelt werden kann, was von der AK der EKD nicht schon geregelt worden sei. So wird die VorpraktikantInnenregelung praktisch nur für die Evangelische

Heimstiftung wirksam, da nach unserer Kenntnis alle anderen AVR DW EKD Anwender dies nicht im Rahmen von AVR-Württemberg machen, sondern als Direktanwender. Weiter berichtete Uli Maier vom Antrag der AGMAV, die Notlagenregelungen der AVR DW EKD für Württemberg durch die Möglichkeit der Bestandssicherung nach AVR-Wü Buch V zu ersetzen.



Wolfgang Lindenmaier berichtete über die Aktivitäten zum Tarif SuE. Der AGMAV-Vorstand hatte Ende 2012 die Verhandlungen zur Übernahme nach fünf langen Jahren für gescheitert erklärt. Obwohl wir den Arbeitgebern in vielen Punkten entgegen gekommen waren, wurde immer deutlicher, dass der Tarifvertrag SuE dazu dienen sollte, die „Tarifautomatik“ des TVöD für Württemberg auszuhebeln. Unter dem Titel „Wir holen uns den TVöD zurück“ sei für den 19.7.13 die Übergabe des Tarifs aus der Arbeitsrechtlichen Kommission an die ver-

handelnde Gewerkschaft ver.di geplant. Wolfgang Lindenmaier rief die Delegierten dazu auf, in ihren Einrichtungen für diesen Tag zu werben. Geplant sei eine Kundgebung vor dem Oberkirchenrat, danach ein Demonstrationsszug in die Innenstadt zum Gewerkschaftshaus. Dort solle der Tarif an VertreterInnen der Gewerkschaft übergeben werden und eine Tarifkommission zusammentreten, um das weitere Vorgehen im Rahmen von Ver.di abzustimmen.

Der Antrag der Jugendhilfeeinrichtung Friedehorst, die AGMAV möge sich für eine Arbeitsrechtliche Regelung für die Studierenden der Dualen Hochschule einsetzen, wurde von den Delegierten wie vom Vorstand vorgeschlagen, einstimmig in die Tarifgremien verwiesen. *(siehe Seite 26ff)*

Ebenso einstimmig wurde die Resolution der MAV des Diakonie-Klinikums Hall angenommen. Darin wird die Leitung des Diak aufgefordert, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hol- und Bringendienstes wieder in die Einrichtung einzugliedern und ihrem eigenen Anspruch nachzukommen, dass das Leitbild des Diak auch für alle arbeitenden Menschen im Klinikum gilt: „Jeder Mensch ist ein Ebenbild Gottes und erhält die gleiche Aufmerksamkeit und Zuwendung.“

Der Nachmittag stand im Zeichen der kommenden Synodalwahl. Dazu waren vier Mitglieder der Synode der Einladung gefolgt um die Positionen ihrer jeweiligen Gesprächskrei-



se den Delegierten näher zu bringen. Die Teilnehmer waren: Für die Lebendige Gemeinde Dr. Dannhorn, für Evangelium und Kirche Reinhard Kafka, Markus Munzinger für die Kirche für morgen und Martin Plümicke für die Offene Kirche. Unter der Moderation von wurden sie nach ihrer Haltung insbesondere zu den Arbeitsbedingungen in der Diakonie gefragt.

Sabine Handl-Bauer fragte die Synodalen zuerst ob es nicht an der Zeit wäre, das Mitarbeitervertretungsgesetz durch das Betriebsverfassungsgesetz zu ersetzen. Hr. Dannhorn, u. a. zugewähltes Mitglied des Rechtsausschusses, betonte in seinem Statement, dass die Mitbestimmung und die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in der Kirche und ihrer Diakonie ein hohes Gut sei, das man nicht ohne Not aufgeben sollte. Herr Kafka begrüßte, dass die Kirche ihre Angelegenheiten intern regeln kann, die Diakonie erfülle den Auftrag Jesu „weide meine Schafe“.

Darüber dürfe man nicht den Auftrag vergessen, dass die Einrichtungen wirtschaftlich handeln müssen. Herr Münzinger, der sich nach zwei Legislaturperioden nicht mehr zur Wahl stellt, fordert eine Hinwendung der Kirche zu den Lebenswelten der Menschen. Dafür sei eine Neuorientierung und Demokratisierung wichtig, die Strukturen seien noch aus dem 19. Jahrhundert.

Herr Plümicke wies auf die kurz zuvor verabschiedete Richtlinie der EKD zu neuen Lebensformen hin, die Kirche stelle sich den Herausforderungen.

Er fordert ebenfalls eine Demokratisierung der Kirche, u. a. durch eine Kontrolle des Oberkirchenrats.

Die diakonischen Institutionen rief er dazu auf, Vorbild für Mitbestimmung zu werden. Arbeitgeber und Gesetzgeber seien aufgefordert dafür zu sorgen, dass es den Mitarbeitenden in der Diakonie gut gehe.

Es entwickelte sich eine rege Diskussion zwischen den Teilnehmern auf dem Podium und den Mitarbeitendenvertretungen im Saal. Unter der Moderation von Sabine Handl-Bauer wurde u. a. nach der Rechtsdurchsetzung gefragt.

Die Antworten reichten von: „Das MVG ist besser bspw. bei Kündigungen“ bis zu „gegen Rechtsverstöße helfen nur harte Bandagen, wie empfindliche Geldstrafen“.

Gefragt, ob die AcK-Klausel für MAV-Mitglieder noch zeitgemäß sei, kamen sehr unterschiedliche Statements: Von: „eindeutig nein!“, bis zu „es geht um die Identität der Kirche“ und „muss ein Einstellungskriterium sein“.

Gefragt, wie sie heute über die Wahlmöglichkeit im ARRG nach 6 Jahren denken, kam von allen Teilnehmern auf dem Podium die Enttäuschung über die Auswirkungen zum Ausdruck. Die Hoffnungen, der Synodalen nach einer Diakonie seien nicht erfüllt worden. Sie betonten aber auch, dass die Synode kein Aufsichtsgremium sei, sondern vielmehr das DWW sein Recht zum Ausschluss bei Rechtsverstößen nützen müsse.

Nach den Urteilen zum Streikrecht waren die Statements zum Dritten Weg besonders gefragt. Neben dem klaren Statement zu Tarifverträgen auch in der Diakonie wurde aber auch ausweichend darauf verwiesen, dass dies das Arbeitsrechtsregelungsgesetz nicht zulasse.

Einig waren sie sich wieder dabei, dass es einer politischen Bewusstseinsänderung bedürfe.

Diakonie leiste gesellschaftliche Aufgaben und eine Gesellschaft müsse sich an der sozialen Frage messen lassen.

Die ZuhörerInnen wurden aufgefordert, sich für die Betreuten einzusetzen und für diese auf die Straße zu gehen. Dann würde der Druck auf die Refinanzierung letztendlich auch den Beschäftigten zugutekommen.

Keiner der Podiumsteilnehmer war zufrieden mit dem Bild, das die Diakonie nach außen bietet, die Mitarbeitendenvertretungen wurden aufgefordert, die Missstände weiter zu benennen und nicht davor zurückzuschrecken, ihre Synodalen zu informieren.

Die Kirche müsse sich wieder mit den Arbeitsverhältnissen ihrer Diakonie beschäftigen.

Der Dritte Weg sei kein zukunftsfähiges Modell, sagte Herr Plümicke.

Die Vollversammlung endete mit der Aufforderung aller vier Teilnehmer, sich doch aktiv in die Synodalwahl einzumischen, die Kandidatinnen und Kandidaten ruhig in Arbeitsbereiche der Diakonie mitzunehmen.

*Hanno Zinßer*

EINGEGANGEN AM 24. MAI 2013

24.05.13 10:38

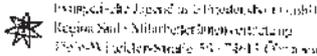
Evangelische Jugendhilfe

079416084898

S.1



EVANGELISCHE JUGENDHILFE FRIEDENSHORT GMBH  
HEIMAT FÜR HEIMATLOSE  
Region Süd - Mitarbeiterinnenvorstellung



Evangelische Jugendhilfe Friedenshort GmbH  
Region Süd - Mitarbeiterinnenvorstellung  
Heilbronner Straße 180 - 70191 Stuttgart

AGMAV Württemberg  
Geschäftsstelle  
Heilbronner Str. 180

70191 Stuttgart

Vorab per Fax an: 0711-165849266



Dem Leben  
Zukunft

24.05.2013

### Antrag an die Vollversammlung der AGMAV Württemberg am 11.07.2013 nach Ziffer 8.3 AGMAV - Ordnung, Anträge zur Tagesordnung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Mitarbeitervertretung der Evang. Jugendhilfe Friedenshort GmbH, Region Süd, beantragt den Teil 4.4 AVR-Wüf § 1, Abs 1, Geltungsbereich, um folgende Punkte zu ergänzen:

- aa) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters und der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen während der praktischen Tätigkeit im Rahmen des Studiums an der Dualen Hochschule, Fakultät Sozialwesen (Teil 4.4, §1, Abs. 2 gilt für diese Personengruppe nicht),
- ca) für staatlich anerkannte Jugend- und Heimerzieher, die ihre Ausbildung in praxisintegrierter Form absolviert haben und durch ein erfolgreich geführtes Abschlusskolloquium die staatliche Anerkennung erlangt haben. (Teil 4.4, §1, Abs. 2 gilt für diese Personengruppe nicht),

Wir bitten die Vollversammlung, unserem Antrag zuzustimmen und den AGMAV-Vorstand zu beauftragen, diesen als Ergänzungsantrag in die Arbeitsrechtliche Kommission einzubringen.



Evangelische Jugendhilfe Friedenshort GmbH  
Region Süd - Mitarbeiterinnenvorstellung  
Heilbronner Straße 180 - 70191 Stuttgart

Vorsitzende: Sylvia Henke  
Stellv. Vorsitzende: Sabine Handwerker

Telefon: 07141 16584898  
Telefax: 07141 165849266  
E-Mail: [agmav@evangelische-jugendhilfe.de](mailto:agmav@evangelische-jugendhilfe.de)

24.05.13 10:38

Evangelische Jugendhilfe

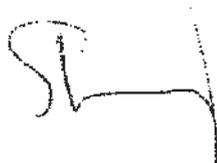
079416064898

S.2

Ausschlaggebend für unseren Antrag sind folgende Gesichtspunkte:

- Anerkennung der in der Praxisphase geleisteten Tätigkeit in der Dauer von mindestens einem Jahr als einschlägige Berufserfahrung und dessen angemessene Bezahlung (Stufe 2)
- Steigerung der Attraktivität der Ausbildung und des Arbeitsplatzes in der Sozialen Arbeit, die dem Fachkräftemangel entgegengetreten kann
- Vermeidung von ungleicher Bewertung bei vergleichbarer praktischer beruflicher Erfahrung.

Mit kollegialen Grüßen



(Stephan Hennig, Vorsitzender der MAV der Evangelischen Jugendhilfe Friedenshort  
- Region Süd)

## Diakonisches Werk der EKD mit Brot für die Welt und Evangelischer Entwicklungsdienst besiegeln Fusion

Der Evangelische Entwicklungsdienst (EED) und das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Brot für die Welt haben heute ihre Fusion zum Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung besiegelt. Die Mitgliederversammlung des EED und die Diakonische Konferenz, die Delegiertenversammlung der Diakonie, haben in Berlin in einer gemeinsamen Sitzung dem Verschmelzungsvertrag zugestimmt. "Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung unterstreicht eindrucksvoll die Selbstverpflichtung evangelischer Kirchen in Deutschland zur sozialen Arbeit weltweit, in Europa und in unserem Land", sagte Diakonie-Präsident Johannes Stockmeier nach der Sitzung.

Das neue Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung besteht aus den zwei Teilwerken: Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst und Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband. Beide Teilwerke nehmen ihre Arbeit im Oktober 2012 in Berlin-Mitte, in der Caroline-Michaelis-Straße 1 in der Nähe des Nordbahnhofes auf. Die Standorte Bonn und Stuttgart werden aufgegeben.

"Ab Oktober werden in Berlin rund 640 Mitarbeitende daran arbeiten, das Leben der Menschen innerhalb und außerhalb Deutschlands zu verbessern. Gemeinsam wollen wir uns für eine gerechte, solidarische und nachhaltig gestaltete Weltgemeinschaft einsetzen", erklärte Vorstand Tilman Henke für den EED.

"Mit der Fusion werden die nationale Sozialarbeit und die internationale Entwicklungsarbeit enger zusammengeführt. Das Diakonische Werk der EKD und der Evangelische Entwicklungsdienst versprechen sich durch die Bündelung der Kräfte und Instrumente neue Impulse und eine stärkere, gemeinsame Stimme in der Öffentlichkeit. Die enge Zusammenarbeit wird Menschen im In- und Ausland, die unter Armut und Ungerechtigkeit leiden, zugutekommen", erklärte Stockmeier.

Der Vorstand des neuen Werkes besteht zukünftig aus Johannes Stockmeier als Präsident Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband, Maria Loheide als Vorstand Sozialpolitik, Jörg Kruttschnitt als Vorstand Recht, Sozialökonomie und Personal, Cornelia Füllkrug-Weitzel als Präsidentin Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Tilman Henke als Vorstand Finanzen, Organisation und internationaler Personaldienst sowie Claudia Warning als Vorstand Internationale Programme und Inlandsförderung.

Berlin, 14. Juni 2012

Pressemitteilung Diakonisches Werk der EKD (DW)



Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

AG MAV · Postfach 101151 · 70010 Stuttgart

An die Mitarbeitervertretung  
Evang. Jugendhilfe Friedenshort GmbH  
Tiele-Winckler-Str. 72

74613 Öhringen

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom

Bearbeiter:  
Uli Maier  
Vorsitzender der AGMAV

Datum: 10.10.2013

### Antrag an die Vollversammlung der AGMAV-Württemberg am 11.07.2013 – Ergänzung § 1 Abs. 1 Teil 4.4 AVR-Wü/I

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit Antrag vom 24.05.2013 habt ihr als MAV der Region Süd der Evangelische Jugendhilfe Friedenshort GmbH beantragt, § 1 Abs. 1 Teil 4.4 AVR-Wü/I zu ergänzen und dort entsprechend Studierende der Dualen Hochschule sowie Auszubildende der Jugend- und Heimerziehung in praxisintegrierter Ausbildung mit aufzunehmen. Ziel des Antrages ist insbesondere die in den Praxisphasen geleistete Arbeit als mindestens einjährige Berufserfahrung anzuerkennen.

Die Vollversammlung hat zugestimmt, dass der Vorstand der AGMAV diesen Antrag prüft.

Der Tarifausschuss der AGMAV hat in seiner Sitzung am 12. Juli 2013 Euren Antrag beraten und der Vorstand der AGMAV hat am 27. September 2013 folgenden Beschluss dazu gefasst.

Auf dem Hintergrund der Durchsetzung des TVöD für die AVR-Württemberg hat der AGMAV-Vorstand schon länger nach eingehender Diskussion beschlossen, keine Erweiterungs- oder Ergänzungsanträge zum TVöD in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu stellen. Dies insbesondere auch auf dem Hintergrund, dass solche Anträge unsererseits die Arbeitgeber motivieren, ihre vom TVöD abweichenden Interessen zu beantragen.

Davon abgesehen halten wir den gestellten Antrag inhaltlich und systematisch für problematisch. Teil 4.4 AVR-Wü/I regelt insgesamt die arbeitsvertraglichen Bedingungen für die im Geltungsbereich benannten Anerkennungspraktika und ist somit sowohl für praxisintegrierte Ausbildungen, als auch für die Duale Hochschule nicht passend. Was die Studierenden der Dualen Hochschule anlangt haben wir gerade erst die bislang bestehende Regelung aus den AVR-Wü gestrichen. Dies auf dem Hintergrund, dass die Duale Hochschule die Bedingungen, bis hin zum Ausbildungsvertrag vorgibt.

Da bei Ausbildungen mit Anerkennungsjahr die schulischen Ausbildungsinhalte mit Beginn des Anerkennungspraktikums abgeschlossen sind, wird die praxisintegrierte Ausbildung im Blick auf die Anerkennung der Praxisphasen als Berufserfahrung anders bewertet. Bei den im Ausbildungsstarifvertrag geregelten praxisintegrierten Ausbildungen (z.B. Krankenpflege, Altenpflege) wird die Zeit der Ausbildung bei der Stufenberechnung ebenfalls nicht berücksichtigt. Unabhängig davon werden wir auf ver.di zugehen und dort euer Anliegen thematisieren. Die betroffenen Personengruppen sollten hierzu ebenfalls bei ver.di ihre Interessen deutlich machen.

Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk  
Württemberg  
Heilbronner Straße 18C  
70191 Stuttgart

Landesgirokasse  
Stuttgart  
2133 250 (BLZ 600 501 01)  
Evang. Kreditgenossenschaft  
Stuttgart  
405 078 (Bl / 600 606 06)

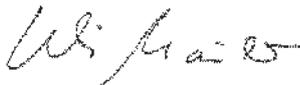


Telefon (0711) 16 56-2 66  
Telefax (0711) 16 56 49-3 66  
e-mail:  
info@agmav-wuerttemberg.de  
Internet:  
www.agmav-wuerttemberg.de

Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen, sowie aus den genannten inhaltlichen und systematischen Gründen hat der AGMAV-Vorstand beschlossen, diesbezüglich keinen Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission zu stellen.

Da § 16 Abs. 2 Satz 3 einen gewissen Spielraum für die Einstufung bei der Einstellung zulässt, empfehlen wir euch im Rahmen der Mitbestimmung bei der Vergütungsgestaltung (§ 40 o MVG-Wü) für die von euch benannten Personengruppen auf eine Anerkennung der praktischen Arbeit während der Ausbildung hinzuwirken.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Vorstand der AGMAV



Uli Maier  
AGMAV-Vorsitzender

## In eigener Sache

### Preiserhöhungen

Auch an der AGMAV gehen die diversen Preiserhöhungen, die unser Leben begleiten und streckenweise kompliziert machen nicht vorüber. Unsere letzte Preisanpassung erfolgte zum 1.1.2007.

Wir haben also so lange wie möglich versucht, unsere Preise stabil zu halten. Allerdings haben sich die Buchungspreise der Versammlungsräume, Tagungsstätten etc. derart erhöht, dass wir gezwungen sind, diese Preissteigerungen weiterzugeben.

Somit werden folgende Teilnehmerbeiträge ab sofort erhoben:

Regional- und Vollversammlung 30 €  
Fachvollversammlung 50 €

Ab 1.1.2014 gelten für unsere Fortbildungen folgende neuen Preise:

5-tägige Fortbildungen:	950 €
3-tägige Fortbildungen:	650 €
2-tägige Fortbildungen:	300 €
1-tägige Fortbildungen:	150 €

### Termine

AK Lehrkräfte :  
08.04.14 Johannes-Kullen-Schule in Korntal

AK JAV:  
Immer freitags von 10 – 15 Uhr, Orte werden rechtzeitig bekannt gegeben.

31.01.14

27.06.14

17.10.14

Fachtag Gleichstellungsbeauftragte  
14.03.14

Regionalversammlungen:

Ost: 15.05. und 09.10.2014

Nord: 13.05. und 07.10.2014

Süd: 20.05. und 09.10.2014

West: 15.05. und 09.10.2014

Vollversammlungen:

17.07. und 04.12.2014

Alle Termine sind auch über die Startseite im Kalender zu finden.

## **Hauswirtschaft und Technik ist und bleibt diakonisches Kerngeschäft - basta!**

Seit viel zu viel Jahren wird uns seitens der Unternehmensleitungen im Diakonischen Werk immer wieder dasselbe erzählt: Hauswirtschaft und Technik sind in der diakonischen Arbeit wichtig, aber sie gehören eigentlich nicht zum diakonischen Kerngeschäft. Dies sei Pflege und Betreuung. In Schlichtungsverfahren geht die Arbeitgeberseite sogar noch weiter. Da wird zum Beispiel wörtlich behauptet, dass es sich bei Küchentätigkeiten um absonderbare Tätigkeiten handelt, die nicht zu der eigentlichen diakonischen gemeinnützigen Arbeiten dazugehören. Insofern könnten sie auch ohne Not in weltliche Service GmbHs ausgegliedert werden. Überdies würde die hauswirtschaftliche und technische Tätigkeit nicht auskömmlich refinanziert. Beide Einlassungen sind weder richtig noch diakonisch.

### **Versorgung mit Nahrung und Obdach sind zutiefst diakonisch**

Zum ersten sei darauf verwiesen, dass die Versorgung des Hauses und die Versorgung von auf Hilfe angewiesenen Menschen z.B. mit Nahrung und Obdach entsprechend der Apostelgeschichte Kapitel 6 und 7 im Neuen Testament die erste und grundlegende diakonische Tätigkeit überhaupt war.

Folgerichtig gehören Hauswirtschaft und Technik zum diakonischen Wesen dazu. Sie stellen eine den kirchlichen Auftrag prägende Aufgabe dar. Auch wenn dies gewissen Herren (seltener Damen) nicht gefällt.

Zum zweiten ist unbestritten, dass die Kostenträger die gesamte soziale Arbeit schlecht finanzieren und die Arbeitgeberseite diesen Mangel auf Kosten derjenigen kompensiert, die sich sowieso auf der untersten Stufe der Lohnleiter befinden und die geringste gesellschaftliche Würdigung erfahren.

### **Wir wehren uns gegen Demontage des Diakonischen**

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

Hauswirtschaft und Technik ein.

### **Was tut der Arbeitskreis?**

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

Wesentlich ist es dem Arbeitskreis weiterhin, zum einen, die Bedeutung von Hauswirtschaft und Technik für die soziale Arbeit und die Leistungen der hier tätigen Berufsgruppen heraus zu arbeiten und zum andern, die Schnittstellen von pädagogischen und hauswirtschaftlich/technischen Tätigkeiten zu definieren und somit zu unterstreichen, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen dieser beiden Bereiche ist, sowie Vorschläge zu ihrem Gelingen zu unterbreiten. Weiterhin ist es dem Arbeitskreis wichtig, die MAVen in ihren Aktionen gegen die Ausweitung der Service GmbHs im Bereich von Hauswirtschaft und Technik zu unterstützen. In den letzten Sitzungen hat sich der Arbeitskreis darüber hinaus intensiv mit den zunehmend schwierigeren und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich beschäftigt und entsprechende Gegenmaßnahmen erarbeitet.

### **Wer ist im Sprecher/innenkreis und wie geht es weiter?**

Ansprechpartner seitens des AGMAV-Vorstandes sind Jochen Dürr vom Sonnenhof Schwäbisch-Hall und Christian Lawan von der Behindertenhilfe Neckar-Alb der Bruderhaus-Diakonie in Reutlingen.

Mitglieder im Sprecher/innenkreis des AK Hauswirtschaft und Technik sind Margarete Reich, Diakoniestation Göppingen, Horst Lüders vom Seniorenzentrum Schönberg in Stuttgart, und Dieter Neumann von der Gemeinschaftsküche der BruderhausDiakonie in Reutlingen.

Detaillierte Infos zum Arbeitskreis und die Termine 2014 sind der AGMAV-website zu entnehmen.

*Christian Lawan  
Für den Arbeitskreis Hauswirtschaft  
und Technik*

## Arbeitskreis der Jugend und Auszubildendenvertretung der Diakonie Württemberg AK – JAV

Der Arbeitskreis der JAVen hat sich dieses Jahr am 1. März im BhZ Stuttgart und am 12. Juli in Kirchheim getroffen. Der geplante Termin im September fand nicht statt, es waren zu wenige Anmeldungen. Jetzt im Herbst sind viele JAVen mit der Ausbildung fertig und es werden Neuwahlen stattfinden.

Auch die Fortbildung für JAVen haben wir deshalb verschoben auf Frühjahr 2014.

Im letzten Jahr haben wir uns im AK mit den Rechten oder besser Nicht-Rechten der JAVen im MVG beschäftigt. Es war zunächst sehr frustrierend zu sehen, dass in der Diakonie zwar JAVen zu wählen sind, diese aber keinerlei eigene Rechte haben. Aber aus Frust wird Ärger und aus Ärger wird Aktion.

**Wir haben deshalb die Bundeskonferenz dazu aufgefordert, unsere Forderungen nach Rechten wie im Betriebsverfassungsgesetz in den Reformprozess des MVG EKD einzubringen.**

Wenn auch sonst nicht viele der Forderungen der Arbeitnehmerseite im neuen MVG EKD Entwurf enthalten sind – bei den Rechten der JAV warten wir erfolgreicher. So ist im neuen Entwurf z.B. klargestellt, dass JAVen das Recht haben, beratend an jeder MAV Sitzung teilzunehmen, auch mit Stimmrecht. Rechte wie im Betriebsverfassungsgesetz sind es jedoch bei weitem noch nicht. Es ist z.B. nach wie vor unerheblich ob eine JAV 20 oder 200 Kolleginnen und Kollegen zu vertreten hat, in der Diakonie soll es bei maximal drei JAV Mitglieder bleiben. Es gibt also noch viel zu tun und zu fordern.

**Die Bedingungen der DHBW Studierenden** waren dieses Jahr noch ein wichtiges Thema im AK. Die Duale Hochschule gibt seit Januar 2012 als Vergütung für Studierende 100% der Ausbildungsvergütung vor. Viele Einrichtungen

weigern sich, die 100 % zu bezahlen und berufen sich dabei auf einen uralten Mustervertrag in der AVR. Die AGMAV hat das Anliegen in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht und ab Januar 2014 ist nun endlich die alte Regelung weg und es gelten mindestens die Vorgaben der DHBW.

Im Arbeitskreis hatten wir Marc Kappler, Jugendsekretär bei ver.di zu Gast um gemein-

sam die Bedingungen von Studierenden der DH zu bearbeiten. Unser gemeinsames Ziel ist, die Studierenden in den TVöD zu integrieren und mit guten tariflichen Bedingungen auszustatten. Dazu müssen sich die Studentinnen und



Studenten aber auch selbst mit ihren Forderungen in die Ver.di Jugendarbeit einbringen. Ein ganz wichtiger Aspekt in jedem Treffen des Arbeitskreises JAV ist der Austausch. Was läuft wo vor Ort, Probleme und Lösungen werden besprochen, Erfahrungen und Erfolge ausgetauscht und gute Ideen weitergegeben. Im nächsten AK wollen wir die Zusammenarbeit mit den MAVen beleuchten und eine Wunschliste an die AGMAV erarbeiten, mit dem Ziel, dass in Fortbildungen für MAVen das Thema JAV Arbeit mehr Raum bekommt.

### Termine 2014:

Arbeitskreis JAV – 31. Januar 2014, 27. Juni 2014, 17. Oktober 2014 wo die Treffen stattfinden werden wird rechtzeitig vorher mit der Einladung bekannt gegeben, oder auch schon früher auf der Homepage.

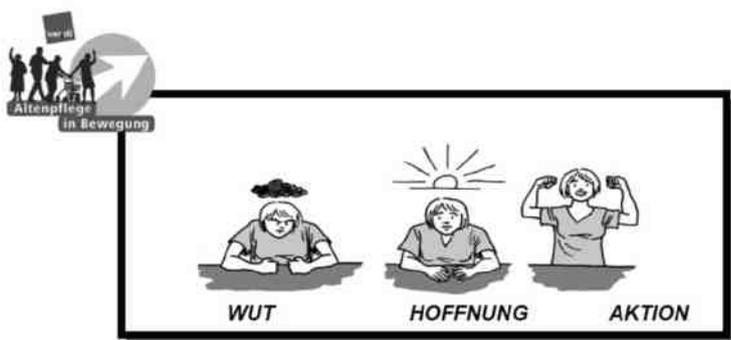
Fortbildung für JAVen: 28. – 29. April 2014 in Stuttgart Feuerbach

*Sonja Gathmann*

## Fachtag „Geregelte Arbeitszeit“: Von der Wut über die Hoffnung zur Aktion

Themen, Probleme und Beschwerden der KollegInnen in Sachen Arbeitszeit gibt es genug. Wer soll da noch durchblicken? Und wo sollen wir anfangen? Dauernd Einspringen, ständig Änderungen im Dienstplan, Pause kannst du kaum machen, geteilte Dienste sind an der Tagesordnung, und und und ...

### GUTE ARBEIT & GUTE PFLEGE



Was tun!? Das fragten und sagten sich auch ungefähr 70 Kolleginnen und Kollegen und gingen hin – am 15. Mai ins Kolpinghaus nach Stuttgart zum Fachtag „**Geregelte Arbeitszeit – planbare Freizeit**“. Es ging dabei um die Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten, Impulse, erfolgreiche Beispiele und Austausch unter den Teilnehmenden. Die Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der ver.di-Initiative „Altenpflege in Bewegung“ und der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart war konzipiert für Mitarbeitervertretungen aus Diakonie und Caritas sowie für Betriebs- und Personalräte. Mit einer Plakatausstellung an der Wäscheleine, einem Vortrag „Gute Pflege braucht gute Arbeit“ des ver.di-Kollegen Jürgen Lippl, einem „World-Café“ und in Arbeitsgruppen zum Thema „Wie packen wir's an?“ konnten sich die KollegInnen für die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungs-

rechte stärken und jede Menge mitnehmen: Informationen, Impulse, Tipps, Erfahrungen und gute Beispiele für gelungene Initiativen und Aktionen – und nicht zuletzt Broschüren und Flyer, von der Schichtplanfibel über „Mein Frei gehört mir“ bis zu den Forderungen des Bündnisses für gute Pflege. Als besonderes

Extra wurde nach der Fachtagung eine CD produziert, die sämtliche Präsentationen und Dokumente der Tagung sowie viele weitere Informationen und Handreichungen enthält.

Sicher sind wir wütend darüber, wie die Verhältnisse sind, und die Patentlösung für alle Arbeitszeitfragen ist auch durch noch so eifriges Googeln nicht zu finden. Aber wir konnten Mut gewinnen, um aktiv

zu werden und unsere Rechte auch durchzusetzen! Es war ein guter Anfang: Danke für die Kooperation von AGMAV, DiAG-MAV und der ver.di-Initiative „Altenpflege in Bewegung.“ Das Schlusswort des Fachtags lässt hoffen, dass es bald eine Fortsetzung gibt, eventuell auch mit besonderer Berücksichtigung der ambulanten Dienste (Diakonie-/Sozialstationen) und ihrer spezifischen Problematik.

*Martin Nestele,  
Gerhard Fezer*



## Arbeitskreis Lehrkräfte

Der Arbeitskreis trifft sich in der Regel zwei Mal jährlich in unterschiedlichen Einrichtungen. Schwerpunktthema dieses Treffens war das Thema Arbeitszeit. Je nach Ausbildung oder Studium und nach Einsatz ergeben sich für Lehrer/innen unterschiedliche Deputate und damit auch unterschiedlich hohe Wochenarbeitszeiten. Interessant ist für uns vor allem, wie unterschiedlich die Arbeitszeit für außerunterrichtliche Tätigkeit gewertet wird. Unsere Schulen haben eine bestimmte Anzahl refinanzierter Lehrerwochenstunden als Ausgleich für unterrichtliche und außerunterrichtliche zusätzliche Belastungen zu Verfügung. Man spricht hier vom sogenannten allgemeinen Entlastungskontingent. Kolleg/innen die mit zusätzlichen Aufgaben wie z.B. der Organisation von Schülerbeförderung oder der Betreuung von Lernmittel- oder Fachraumverwaltung beauftragt sind, sollen mit einer Ermäßigung ihrer Unterrichtsstunden entlastet werden. Die Verteilung des Entlastungskontingents für bestimmte Aufgaben wird in unseren Einrichtungen durch die Leitung festgelegt, im besten Fall unter Beteiligung der MAV. Da die Schulleitungen an Privatschulen im Vergleich zu staatlichen Schulen umfangreichere Aufgaben haben wie z.B. wirtschaftliche Planung, Kostensatzverhandlungen, Dienstbesprechungen mit staatlichen Schülern oder dem Regierungspräsidium, können sie über das vom Regierungspräsidium zugewiesene Entlastungskontingent hinaus Ermäßigungsstunden für Leitungsaufgaben verteilen. Diese Stunden werden dann jedoch von der Unterrichtsversorgung abgezogen. Das bedeutet letztendlich eine schlechtere Besetzung in den Klassen bzw. die Bildung von größeren Klassen. Nicht selten werden zusätzlich Leitungsaufgaben an Kolleg/Innen delegiert, die diese Zusatzaufgaben in ihrer Vorbereitungszeit erledigen sollen. Durch noch dazukommende Aufgaben wie Essensbetreuung, Schullandheimaufenthalte, Feste am Wochenende usw. werden die Zusatzaufgaben immer umfangreicher, ein Ausgleich dafür ist jedoch nur in seltenen Fällen vorgesehen. Dies führt zu großer Unzufriedenheit im Kollegium, da die Vorbereitungszeit eigentlich zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts benötigt wird. Um dieses Problem zu lösen, gibt es in den Einrichtungen ganz unterschiedliche, teilweise aber auch gar keine Regelungen. Die MAV hat hier Beteiligungsrechte. Wir haben festgestellt, dass dies in vielen Fällen bisher von unseren Dienststellenleitungen ignoriert wurde.

### Hartz IV statt Ferien

Auch in diesem Jahr gingen wieder viele Lehrkräfte über die Sommerferien in die Arbeitslosigkeit. Dies betraf Lehrkräfte deren Vertrag zum Ende eines Schuljahres auslief und zu Beginn des neuen Schuljahres fortgesetzt wurde. Es betraf auch Lehrkräfte, die über die Sommerferien hinweg einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund Elternzeit oder Krankheitsvertretung hatten. Diese Kolleginnen und Kollegen stehen in den Sommerferien zwar in einem Arbeitsverhältnis, bekommen aber in den Sommerferien kein Gehalt, da dies von den Regierungspräsidien nicht refinanziert wird. Die wenigsten von ihnen haben Anspruch auf Arbeitslosengeld, da ihre Verträge noch nicht einmal ein ganzes Jahr laufen. Sie können dann Hartz IV beantragen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) meldeten sich im letzten Jahr bundesweit 5.400 befristet angestellte Lehrkräfte arbeitslos. Spitzenreiter war Baden- Württemberg wo laut GEW etwa 2.000 Lehrkräfte betroffen waren.

### Eingruppierung Lehrkräfte - Strategiewechsel der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Nach Abschluss des Tarifvertrags TV-L steigen die Gehälter rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 2,65 Prozent und zum 1. Januar 2014 um weitere 2,95 Prozent. Der Tarifvertrag läuft zwei Jahre. Leider konnte eine tarifliche Lehrkräfteentgeltordnung (L-ego) auch in dieser Tarifrunde, trotz massiver Warnstreiks und breiter öffentlicher Zustimmung zu den Forderungen der GEW, nicht erreicht werden.

Daher hat die GEW auf einer Tarifpolitischen Konferenz im April einen Strategiewechsel eingeleitet. Einigkeit besteht darin weiterhin an den Forderungen zu L-ego festzuhalten. Die bisherigen Verhandlungen haben jedoch gezeigt, dass eine tarifliche Einigung über die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte auf dem bisherigen Weg nicht zu erreichen ist. Zukünftig sollen die politisch Verantwortlichen der Länder stärker in die Verhandlungen mit einbezogen werden, da sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als ungeeigneter Ansprechpartner erwiesen hat.

Der nächste Arbeitskreis Lehrkräfte findet am 8. April 2014 statt. Der Ort wird noch bekannt gegeben.

*Frauke Reinert*

## Arbeitskreis Altenhilfe: Nicht jammern, sondern handeln

Die Befragung der rund 40 Kolleginnen und Kollegen, die im Frühjahr beim Arbeitskreis Altenhilfe versammelt waren, hat ein klares Bild ergeben: **Die meisten Probleme der Mitarbeitervertretungen der Altenhilfe-Einrichtungen haben mit Arbeitszeit und Dienstplanung zu tun** – und sie sind mehr oder weniger die Folgen der Missstände auf diesem Gebiet.

Vor diesem Hintergrund kann gar nicht hoch genug geschätzt werden, dass es gelungen ist, im Mai den Fachtag „Geregelte Arbeitszeit – planbare Freizeit“ zu veranstalten und dabei in kompakter Form Informationen und Hilfen zu vermitteln, mit denen MAVen versuchen können, diese Probleme anzugehen, indem sie ihre Rechte auf diesem Gebiet wahrnehmen. Dabei kommt es uns im Arbeitskreis vor allem darauf an, über das (berechtigte und verständliche) Beklagen der Zustände hinauszugehen und ein Forum zu bieten, in dem Lösungen und gelungene Aktionen aus verschiedenen Einrichtungen zur Durchsetzung der berechtigten Interessen der Mitarbeitenden vorgestellt werden. So können die Teilnehmenden am Arbeitskreis schauen, was sie selbst vor Ort brauchen.

Anders gesagt: Nicht jede MAV muss das Rad neu erfinden, um vorwärts zu kommen, und von positiven Beispielen können alle profitieren.

Ein Beispiel aus der Juli-Sitzung des Arbeitskreises ist die Umsetzung des Bundesarbeitsgerichts-Urteils zu Umkleidezeiten, ein anderes sind von Dienststellenleitung und MAV gemeinsam erarbeitete Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), und nicht zuletzt wurden auch Dienstvereinbarungen über EDV-gestützte Dienstplanung oder Urlaubsregelungen vorgestellt und diskutiert.

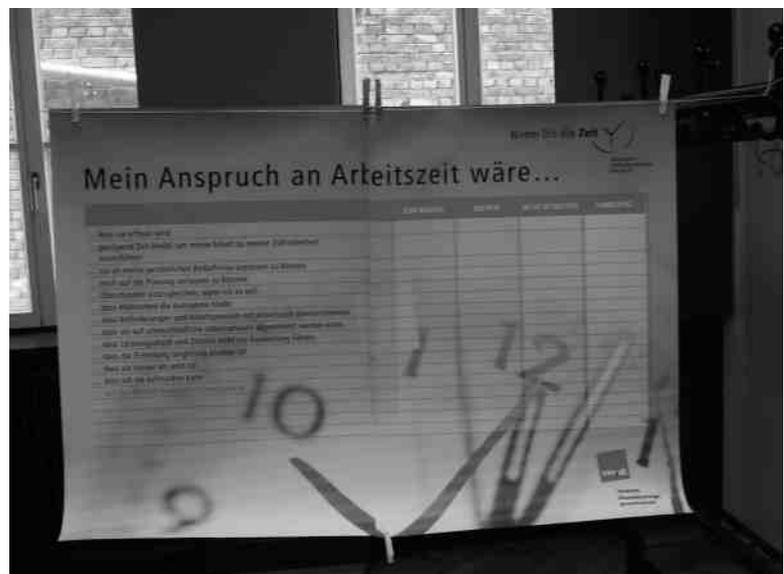
Außerdem hat sich der Arbeitskreis u. a. mit den Aktionen der diakoni-

schen Arbeitgeber zum Thema Pflege anlässlich der Bundestagswahl beschäftigt.

Für alle war und ist es sehr befremdlich, dass dabei nicht der Schulterschluss mit den Mitarbeitenden gesucht wurde. Gerne hätte sich auch der AGMAV-Arbeitskreis Altenhilfe gemeinsam mit der Initiative „Altenpflege in Bewegung“ an Aktionen zur besseren Refinanzierung der ambulanten und stationären Pflege beteiligt. Nach Meinung des Arbeitskreises haben die Arbeitgeber hier eine große Chance vertan. Das Thema selbst bleibt aber mit Sicherheit noch lange auf der Tagesordnung – ebenso wie zahlreiche andere, die uns beschäftigen.

Um abschließend eines zu nennen, das nicht mit Arbeitszeit und Dienstplanung zu tun hat: Immer wieder zur Sprache kommt die Frage der tariflich korrekten Eingruppierung von (tatsächlich oder vermeintlich) „neuen“ Berufsbildern wie „Alltagsbegleiter(in)“, „Wohnbegleiter(in)“, „Betreuungsassistent(in)“. Auf diesem Gebiet waren und sind teilweise auch Schlichtungsverfahren anhängig.

*Hanno Zinßer,  
Gerhard Fezer*



## Bericht des AK Gleichstellung

Nach den Neuwahlen im Jahr 2012 hat der AK Gleichstellung seine Arbeit ohne Zäsur fortsetzen können. Neue Kolleginnen und Kollegen konnten gewonnen werden, aber genauso sind die „Alten“ weiterhin dabei, so dass sich die Anzahl der regelmäßigen Teilnahme weiter erhöht hat.

Im Juli 2013 wurde von der AGMAV auf Initiative der AK-Mitglieder und unter Beteiligung von Christian Lawan und Ursel Spannagel eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte angeboten, die einen erfreulichen Zuspruch fand. Nicht nur Mitglieder des AK Gleichstellung sondern auch weitere Kolleginnen und Kollegen, die nach den Neuwahlen von ihrer MAV zur/zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt worden waren, nahmen teil. Gerade auch für „neue“ Gleichstellungsbeauftragte erwies sich die Fortbildung als Unterstützung für ihre Aufgabe. Einige Teilnehmenden berichteten, dass sie zwar „bestellt“ worden waren, jedoch keine konkreten Hinweise von ihrer MAV erhalten hatten, was ihre Aufgaben sein könnten. Unterstützt wurden das Fortbildungsteam an einem Tag von Frau Heide Trommer (früher Gleichstellungsbeauftragte im Diakonischen Werk der EKD). Ihr Part war das Thema geschlechtergerechte Sprache. Hierzu gab es eine angeregte Diskussion und Hilfestellung für die Umsetzung in den Alltag.

Der AK Gleichstellung hat sich zwischenzeitlich mit dem Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz befasst und veröffentlicht in dieser Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen Handlungshilfen und eine Muster-Betriebsvereinbarung als Hilfestellung für die MAVen\*. Der AK hofft, dass diese Handlungshilfen nicht zum Einsatz kommen müssen bzw. dass sie hilfreich sind, wenn in einer Einrichtung das Thema Sexuelle Belästigung akut werden sollte.

Derzeit ist eine Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte am 14.03.2014 in Planung, Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (siehe auch Vorankündigung in diesen Mitteilungen).

Der AK freut sich auch weiterhin über neue Mitglieder. Die nächste Sitzung findet am

29.11.2013 im Diakonischen Werk Württemberg statt.

Wer am AK teilnehmen möchte und noch nicht im Verteiler aufgenommen ist, kann sich bei der AGMAV-Geschäftsstelle, direkt bei Christian Lawan (christian.lawan@bruderhausdiakonie.de) oder Ursel Spannagel (ursel.spannagel@bruderhausdiakonie.de) melden.

*Für den AK Gleichstellung  
Christian Lawan und Ursel Spannagel*

*\* Aufgrund des umfangreichen Materials verweisen wir auf die Webseite der AGMAV, wo alle Dokumente unter [www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de) ⇒ Arbeitshilfen und ⇒ AK Gleichstellung heruntergeladen werden können.*



**Finger weg!**

## Nicht mit mir! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Die Mehrheit der berufstätigen Frauen wurde am Arbeitsplatz schon sexuell belästigt. Dennoch wird über das Thema kaum gesprochen - aus Scham oder Angst um den Arbeits- oder Ausbildungsplatz. In diakonischen Einrichtungen begegnet uns das Thema noch weniger. Dabei kommt bei der Pflege und Betreuung von Menschen noch eine mögliche Belästigung durch Klientinnen und Klienten hinzu, der Mitarbeiterinnen ausgesetzt sein können. Männer sind grundsätzlich weniger betroffen, für sie gilt jedoch im Umgang mit dem Thema dasselbe wie für Frauen.

### Wann spricht man von sexueller Belästigung?

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind alle unerwünschten Annäherungen und sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, das sind z.B.: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen

Sexuell bestimmte körperlichen Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, Anzügliche Bemerkungen oder Kommentare, In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung.

Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen am Arbeitsplatz; in Räumen, die von Frauen genutzt werden

### Pflicht des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin ist verpflichtet sowohl präventiv tätig zu werden, als auch Abhilfe zu schaffen, wenn er / sie von einem Fall sexueller Belästigung erfährt. Er / sie muss eine die Beschwerde inhaltlich prüfen und entsprechend tätig werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 den Begriff der sexuellen Belästigung. Somit begründet das AGG die Pflicht des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht zuzulassen und dagegen vorzugehen.

### Leistungsverweigerungsrecht

Beschäftigten, die von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber keinen oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat. Damit der Arbeitgeber schützend eingreifen kann, muss er natürlich über den Vorfall / die Vorfälle informiert sein.

### Aufgabe der MAV

Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben der MAV die Interessen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und diese entsprechend zu beraten und zu unterstützen. Hierzu gehört es ggf. auch, den Arbeitgeber aufzufordern, seinen Pflichten nachzukommen.

Die Gewerkschaft ver.di hat gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft autonomer Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz hierzu verschiedene Materialien erarbeitet, die im konkreten Fall für alle Beteiligten eine gute Unterstützung sein können.

- Handlungshilfe für Personalräte und Betriebsräte (folgende Seiten)
- Handlungshilfe für Betroffene Handlungshilfe für Arbeitgeber und Vorgesetzte
- Musterdienstvereinbarung Sexuelle Belästigung

### Weitere Quellen:

<http://frauen.ver.di.de/themen/gleichstellung/handlungshilfe> - Broschüre „Nicht mit mir!“

[http://rlp.ver.di.de/frauen\\_gruppen/frauen\\_und\\_gleichstellungspolitik/themen/sexuelle-belaestigung](http://rlp.ver.di.de/frauen_gruppen/frauen_und_gleichstellungspolitik/themen/sexuelle-belaestigung)

[http://www.ver.di-bub.de/p\\_tipps/archiv/sexuelle\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz/](http://www.ver.di-bub.de/p_tipps/archiv/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/)  
<http://www.saarbruecken.de/>

a-sets/2010\_9/1283345933\_broschuere\_sexbel2008\_endversion.pdf

*Für den AK Gleichstellung  
Ursel Spannagel*



## Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Handlungshilfe für Personalräte und Betriebsräte



Landesarbeitsgemeinschaft  
autonomer Frauennotrufe  
in Rheinland-Pfalz

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Konkrete Beispiele dafür können sein: Hinterher Pfeifen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen wie an den Po greifen, an die Brust fassen, aufgedrängte Küsse, unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Inhalten, das Zeigen pornografischer Bilder, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bis hin zu Vergewaltigung. Sexuelle Belästigung ist kein Flirt und kein harmloser Spaß. Die Belästigung geschieht nicht zufällig, sondern mit voller Absicht. Für die Betroffenen ist dies beleidigend und zutiefst entwürdigend.

### Was Sie tun können, damit es Belästiger im Betrieb/in der Dienststelle möglichst schwer haben:

Besuchen Sie Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung.  
Überprüfen Sie, ob der Arbeitgeber der Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nachkommt, insbesondere

- Fürsorgepflicht
- Schulung der Beschäftigten in geeigneter Weise (insbesondere Führungskräfte, Betriebs- und Personalratsmitglieder)
- Einrichtung von Beschwerdestelle(n)

Machen Sie sexuelle Belästigung zum Thema in der Dienststelle/im Betrieb, z.B. über

- Informationsschreiben
- Personalversammlung/Betriebsversammlung
- Bekanntgabe von Adressen und Telefonnummern des Frauennotruf und anderer Opfer-schutz-Organisationen
- Plakataktionen

Schaffen Sie Handlungssicherheit, in dem Sie eine Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung abschließen, die möglichst konkrete Regelungen für präventive Maßnahmen trifft und Verfahrensweisen im Fall sexueller Belästigung festlegt. Überprüfen Sie, ob die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind.

### Was Sie im Fall von sexueller Belästigung tun können:

Nehmen Sie jeden Hinweis ernst. Gehen Sie auch den kleinsten Hinweisen nach.

Das Erleben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet für die Betroffenen einen Einschnitt, der begleitet ist von Gefühlen wie Verunsicherung, Hilflosigkeit und Scham. Wenn Sie von einer betroffenen Person angesprochen werden, bedeutet dies daher einen Vertrauensbeweis. Bedenken Sie im Vorfeld: Auch für Sie ist es eine belastende Situation, wenn Sie von sexueller Diskriminierung im eigenen Betrieb erfahren. Dies kann Gefühle von Ohnmacht, Wut und Abwehr auslösen. Solche Reaktionen sind normal und haben ihre Berechtigung.

Überlegen Sie vor dem Gespräch, was für Angebote Sie machen möchten und machen können. Holen Sie sich im Vorfeld Hilfe bei einer Beratungsstelle. Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens, damit Ihre eigenen Gefühle nicht übergangen werden.

Nehmen Sie sich Zeit und wählen Sie einen geeigneten Ort. Unter Umständen ist es hilfreich, das Gespräch nicht in der Arbeitsumgebung stattfinden zu lassen.

Lassen Sie Betroffene in Ruhe berichten und respektieren Sie, wenn diese nicht alles erzählen möchten. Stellen Sie Verständnisfragen.

Zweifeln Sie die Glaubwürdigkeit nicht an und nehmen Sie die Person und ihre Erfahrung ernst. Fordern Sie Betroffene auf, ein Protokoll des Geschehens zu machen:

- ⇒ Was genau ist wann passiert?
- ⇒ Was genau hat Sie daran gestört?

Besprechen Sie Möglichkeiten, wie weiter vorgegangen werden kann:

- ⇒ Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
- ⇒ Wollen Sie weitere Schritte einleiten?

Zeigen Sie Wege auf und überlegen weitere Schritte. Auch ein Informationsangebot ist hilfreich („Ich werde mich erkundigen.“)

Folgen könnten zum Beispiel folgende Schritte:

- ⇒ Kontaktaufnahme zu einer Frauennotrufgruppe oder zu anderen Opferschutz-Organisationen
- ⇒ den Belästiger zur Rede stellen und sich die Belästigungen verbitten, sich körperlich zur Wehr setzen, androhen, sich zu beschweren, sich tatsächlich beschweren oder ankündigen, es anderen weiterzuerzählen
- ⇒ ein Schreiben an den Täter oder ein (gemeinsames) Gespräch mit dem Täter
- ⇒ ein (gemeinsames) Gespräch mit einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten
- ⇒ Unterstützung durch Rechtsanwalt/Rechtsanwältin und ggf. Anzeige

Machen Sie deutlich, dass der Erfolg von Gegenwehr nicht sicher und auch mit Risiken verbunden ist, dass allerdings die Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Belästigung bei Gegenwehr höher ist.

Raten Sie dem Opfer, einen Arzt aufzusuchen, insbesondere, wenn es notwendig erscheint, dass es sich zumindest zeitweise vom Arbeitsplatz fernhält.

Wenn das Opfer einverstanden ist, sprechen Sie mit dem Arbeitgeber. Fordern Sie ggf. den Arbeitgeber auf, den Täter abzumahnern, zu versetzen oder auch zu entlassen.

Wenn das Opfer keine weiteren Schritte möchte, akzeptieren Sie dies. Gehen Sie mit den Informationen vertraulich um. Auf jeden Fall sollte das Opfer bestimmen, welche Wege eingeschlagen werden. Maßnahmen sollten nicht gegen den Willen des Opfers angegangen werden.

Nutzen Sie die Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aus dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen.

Hilfe und Unterstützung bekommen Sie bei allen Polizeidienststellen oder bei Frauennotrufgruppen und ähnlichen Opferschutz-Organisationen.

# Vorankündigung



**Fachvollversammlung**  
der Beauftragten für Gleichstellung nach § 23 Abs. 3 MVG

## Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

am

**Freitag, den 14. März 2014, 9.00 – 13.00 Uhr**

im

### **Diakonischen Werk Württemberg**

**Referentinnen und Referenten:**

**Dr. Karin Tondorf**

Freie Wissenschaftlerin und Beraterin zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik

**Manuela Rukavina**

Vorsitzende des Landesbezirksfrauenrats der Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg

**N.N.**

Vertreter/in des Diakonischen Werks Württemberg

**Ursula Kress**

Beauftragte für Chancengleichheit der Ev. Landeskirche Württemberg

**Moderation:**

**Uli Maier**

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

Eine Einladung zur Fachvollversammlung wird allen Mitarbeitervertretungen rechtzeitig zugehen.

Weitere Informationen zum Thema sind auf der Internetseite der AGMAV zu finden:

[www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de](http://www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de)

## (Diakonische) Krankenhäuser

Zur Diakonie in Württemberg gehören auch viele diakonische Krankenhäuser z.B. Diakonie Klinikum und Karl Olga Krankenhaus in Stuttgart, DIAK Schwäbisch Hall, Tropenlinik Tübingen u.v.m.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Kliniken plagen sich mit den gleichen Arbeitsbedingungen wie in den anderen Krankenhäusern. Unterfinanzierung, Personalmangel und Extreme Arbeitsverdichtung.

Seit Jahren setzen sich die Krankenhausbeschäftigten in ver.di für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ein. Eine aktuelle Forderung der Kampagnen „Der Deckel muss weg“ und „Der Druck muss raus“ ist die Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung.

Hier Auszüge aus dem aktuellen Flugblatt des Landesbezirks Stuttgart.



**Der Deckel muss weg  
-  
der Druck muss raus**



Juli/August 2013

Baden-Württemberg

## Gesetzliche Personalbemessung jetzt

Die Regierung der Stadt Bremen hat Ende 2010 den Antrag im Bundesrat gestellt, wieder „Personalstandards in der Krankenhauspflege (Pflege-Personalregelung – PPR)“ einzuführen. Die Gesetzesinitiative wurde damit begründet, „dass der vorherrschende Sparzwang die Qualität von Medizin und insbesondere von Pflege im Krankenhauswesen zu beeinträchtigen droht.“

Zwischenzeitlich findet sich die Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung auch in den Wahlprogrammen der SPD und der LINKEN. Diese Initiativen sind sehr zu begrüßen. Sie werden aber sicherlich nur Realität, wenn wir Krankenhausbeschäftigten ihre Umsetzung mit all unserer Kraft fordern. Warum wir für eine gesetzliche Personalbemessung sind!

Es ist Tatsache, dass Krankenhausmanager Personal kürzen, um die massive Unterfinanzierung der Krankenhäuser bei den laufenden Kosten sowie Investitionen auszugleichen. Mit einer gesetzlich festgelegten Personalbemessung, an deren Einhaltung die Vergütung der Krankenhausbehandlungen gebunden ist, könnte erreicht werden, dass das Personal

nicht als Sparschwein erhalten muss, um die Defizite zu verringern oder Gewinne für Aktionäre auszuschütten.

Mit einer verbindlichen Personalbemessung könnte der über die InEK-Vergleichszahlen stattfindende Schmutzwettbewerb nach unten, bei dem es vor allem darum geht, mit weniger und billigerem Personal zu arbeiten, gestoppt werden. Der Konkurrenzkampf der Krankenhäuser darf nicht über die Frage, wer am wenigsten Personal beschäftigt ausgetragen werden.

Mit einer gesetzlichen Personalbemessung würde die Politik ihrer Verantwortung gerecht werden, das für eine gute Krankenhausbehandlung notwendige Personal festzulegen, und diese Verantwortung nicht wie bisher an das Krankenhauspersonal abgeben.

Mit einer gesetzlichen Personalbemessung, könnten die Krankenhausbeschäftigten bei Tarifeinsetzungen viel weniger damit unter Druck gesetzt werden, dass jegliche Verbesserung sofort in Stellenstreichungen umgerechnet wird.

So richtig die Forderung nach „Mehr Geld für

Krankenhäuser“ und „Der Deckel muss weg“ ist, so notwendig ist es dafür zu sorgen, dass das Mehr an Geld auch bei den Beschäftigten ankommt. Das geht nur mit einer gesetzlichen Personalbemessung.

### Wie könnte eine gesetzliche Personalbemessung aussehen?

Die PPR, die 1993 eingeführt und 1996 wieder abgeschafft wurde, weil sie der damaligen Regierung zu teuer wurde, ist ein guter Ausgangspunkt für eine bedarfsgerechte Personalbemessung. Sie müsste neu berechnet und den Entwicklungen angepasst werden. Sie müsste den veränderten Behandlungsalltag im Krankenhaus widerspiegeln. Dem Umstand, dass die „leichten“ Behandlungstage durch ambulante Behandlungen und Verweildauerverkürzungen zunehmend wegfallen und die „Schwere“ der Behandlungen im Krankenhaus zunimmt, könnte durch Erweiterung der Pflegekategorien auf „A4 bzw. S4“ Rechnung getragen werden. Weitere Änderungen müssten den höheren Verwaltungsaufwand berücksichtigen und die Steigerung der Arbeitsintensität durch die ständigen Verweildauerverkürzungen. Dies gilt auch für die Psych-PV, die natürlich nicht abgeschafft, sondern fortentwickelt gehört.

Die Personalkürzungen machen nicht bei der Pflege halt. Fast alle Berufsgruppen im Krankenhaus sind davon betroffen. Auch die Leistungssteigerungen, mehr Patienten in kürzerer Zeit zu behandeln, treffen alle - im Besonderen diejenigen, die patientennah arbeiten.

Insofern sollte ein Gesetz zur Personalbemessung alle Berufsgruppen im Krankenhaus umfassen. Auch für die anderen Berufsgruppen gab es in den 80er und 90er Jahren ausgefeilte Personalbemessungsverfahren (z.B. die Anhaltzahlen der Deutschen Krankenhausge-

sellschaft oder die Baden-Württembergischen Prüfrichtlinien „Wirtschaftlichkeit im Krankenhaus – WiK“). Auch sie könnten ohne viele Mühe angepasst werden, um den heutigen Behandlungsalltag abzubilden.

### Wie können wir eine gesetzliche Personalbemessung durchsetzen?

Wir in Baden-Württemberg haben mehr als 30.000 Unterschriften für eine bessere Finanzierung der Krankenhäuser und für eine gesetzliche Personalbemessung gesammelt. Wir haben die Bundestagskandidaten zu Stellungnahmen aufgefordert. Momentan finden öffentlichkeitswirksame Aktionen (siehe Bilder) zur Bekanntmachung unserer Forderungen statt. Im August werden wir uns mit den Antworten der Kandidaten und den Wahlprogrammen beschäftigen und diese kommentieren.

Schwerpunktmäßig im September wollen wir mit einer Postkartenaktion und mit einer Mahnwache vor dem Ort der Koalitionsverhandlungen in Berlin auf unser Anliegen aufmerksam machen.

Mehr denn je gilt: Nur durch unser Zusammenstehen und dadurch, dass wir aktiv werden, können wir unsere Lage verbessern.

Wir fordern:  
Auskömmliche Finanzierung  
Gesetzliche Personalbemessung  
Aufwerten und entlasten

*Aus dem Flugblatt vom Fachbereich 3 ver.di Baden-Württemberg V.i.S.d.P.: Günther Busch, Bearbeitung Jürgen Lippl*



Wir fordern:

- ◆ **Auskömmliche Finanzierung**
- ◆ **Gesetzliche Personalbemessung**
- ◆ **Aufwerten und entlasten**



## D'r Guschdav hot gsait...



„Hergottsackzemend“, i han mein Freund Guschdav scho gherd, bevor i die Tür zum Ochse uffgmachd han. Als i dann en'd Gaststub neikomme bin, hen scho alle Gäst zom Guschdav num guckd, der mit rotem Kopf vor seim Vierdele g'hockd ist.

„Was isch den los, Guschdav“ „D'r Guschdav lupfd sein Kopf ond moimt: „Ach Du bisch, do, lies mol des.“ Er hebd mer an Zeddel noa, a Flugblatt von der Gwerkschafd Ver.di. „Seit wann regsch Du di über dei Gwerkschafd uf? Sonschd verteidigsch doch alles was die sschreiba?“ „Du Bachel, i reg me ned über Ver.di uff, sondern ieber des was dia do gschrieiba han.“ I guck mer des Flugblatt oa, die Iberschrift heißt: Tarifvertrag SuE muss in die AVR übernommen werden! „Was isch denn do dro so schlimm? Des hasch doch immer gwelld, do hem mer doch scho oft gnug driaber grschidde.“

„Ja naderlich will i den Tarifvertrag“ der Guschdav nimmd mer des Flugblatt wieder aus der Hand. „Aber doch ned so,“ dr Guschdav liest vor: „mit einer Überraschung endete die Schlichtung zur Übernahme des TVöD. Der Schlichtungsausschuss bestimmte, dass nicht der Arbeitgeberantrag mit seinen Absenkungen Bestandteil der AVR werden solle, sondern dass der Tarifvertrag in der Originalfassung übernommen werden muss.“ „No isch doch jetzd alles gud“ sag i zu meim Freund Guschdav. „Gar nichts isch gut, du bisch ond bleibschd an Kirchaseggl.“ D'r Guschdav wird wieder laut ond kriagd an rote Meggel. J'etzd ware m'r endlich so weit, mir hen a Tarifkommission gwähld, dia Kollege hen sich uf en Schdreik eigstelltd, bei mir uff der Arbeid hen se mer scho alle versproche, dasss se desmol dabei sind. Ond jetzd wird alles abgsagd ond der blede drittd Weg ghod wiader weider.“ „Jetzd tu mol langsam,“ i versuch mein Freund zu beruhige. „Mit dem Schlichtungsspruch hosch doch erreichd, was du gwelld hasch.“ „Noi, I han ned bloß de SuE gwelld, i han endlich an ostöndigga Tarifverdrag gwelld, ond i han gwelld, dass die Kollegen amol driaber nochdenkad, weshalb mer in der Diakonie koine Tarifverdräg hennd.“ D'r Guschdav wedelt mit dem Blädde vor meim Gsichd rom. „Ond jetzd isch es wieer wie immer, mir hen an drittd Weg, ond kenned emmer bloß wieder hoffe, dass mir des was es bei onserer Kollege im öf-

fentliche Dienst gibt, irgendwann nach Gunschd der große Herre au zu ons kommd. Ond was des allerschlimmschde isch, mir kriaged es mol wieder oifach so.“ „Was willsch denn, Du hasch erreichd, was de scho immer gwelld hasch, sogar der Schlichter hat begriffe, dass en der Diakonie Württemberg d'r TVöD gilt. Willsch eigentlich bloß d'r Krawall, oder willsch, dass en d'r Diakonie oaschdändige Löhn kriaged?“ „Mir welled doch koin Krawall, aber Gehald had au was mit Selbschdachdong zu do. Wenn de emmer bloß dankbar sei musch, weil Deine Kollege en de Krankehäuser ond en de Bauhof kämpfd hen, ond mir kriaggeds irgendwann, weil es denne vom Vorschdand grad so passd, des isch doch an Hauf quirllte Scheisse!“ „Naja,“ i schidde de Kopf, „aber wenn Du ond deine Kollege ned gkämpfd hädded, wenn ihr Gwerkschafdler ned im Juli bei d'r Affehitz uff Schdroaß gange wärd, dann hädd's au ned bei der Schlichdong noghaue.“ D'r Guschdav guckd wieder ganz friedlich. „Doa hasch vielleicht rechd, des war scho a tolle Sach. Finfhundert Leid, di midda en d'r Woch nach Schduaggert g'fahre sind ond bei finfadreißig Grad em Schadde durch dia ganz Schdadd glaufe send.“ „I glaub des had au en d'r Heilbronnerschdroas Eidruck g'machd.“ „Ja,“ d'r Guschdav grinsd me ao „so beindruckd, dass sich oiner von ihre Häubding nach Aalen abgetzd had ond a andere sogar bis nach Berlin gflichded isch. Jetzd kann dia Frau Bährens de Erzengel Gabriel ärgern.“ „Komm,“ sagd mein Freund Guschdav „hock de endlich noa, doa druff trinkad mir jetzd a Vierdele!“

### 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  
Postanschrift:

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