Nr. 109
Januar 2015

Wir stehen für Diakonie und Tarifverträge

vor der Synode

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Das kirchliche Arbeitsrecht in Bewegung – Kommt der Tarifvertrag?	S. 4
Synode im November 2014: Diakoniebeschäftigte ziehen Gelb	S. 6
AVR DD eine Alternative zum TVöD? Der Mythos der guten Bezahlung	S. 7
Gerechte Löhne für die gesamte Sozialbranche durch allgemeinverbindliche Tarifverträge	S. 8
Tarifvertrag TVöD als kirchengemäßer Tarifvertrag	S. 9
Tarifvertragsweg statt Dritter Weg	S. 10
Wir brauchen einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“	S. 11
Gute Arbeit in sozialen Dienstleistungen braucht gute Löhne und gewerkschaftliche Rechte!	S. 12
Diakonie im Wettbewerb und Markt - Lohnkostenwettbewerb schadet	S. 13
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anstelle von Lohnkostenwettbewerb	S. 14
Anwendungstarifvertrag TVöD als Kirchengemäßer Tarifvertrag	S. 15
Gemeinsames Ziel: Lohnkostenwettbewerb beenden!	S. 16
Tarifverträge sichern Krankenhausvergütung	S. 17
Ein erster Schritt ist getan Die badische Landessynode öffnet sich dem Thema Tarifverträge	S. 18
WIR! EXTRA Ausgabe: Reutlinger Erklärung zum Thema Bruderhaus Service GmbH	S. 19
BruderhausDiakonie missachtet weiterhin kirchliche Regeln und Kirchengerichtsurteile	S. 23
Pressespiegel	S. 24
Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE)- Aufwertungskampagne beginnt	S. 27
ver.di Bundestarifkommission beschließt Eckpunkte der Forderung	S. 28
Mehr als eine Schlichtung verloren - Keine Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten	S. 29
ARK DD konstituiert	S. 30
Eine Revolution für die Menschlichkeit! Ergebnis Personalcheck	S. 31
Personalcheck, Enquetekommission, Pflegestärkungsgesetz etc.	S. 33
Aus der Presse: „Guter Rat für die Pflege“	S. 38
Betriebliche Gesundheitsförderung und Chancengleichheit für Frauen und Männer	S. 39
Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen	S. 41
Reisekostenordnung und Steuerrecht	S. 42
Urlaubsberechnung bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit	S. 43
Kirchentag 2015 in Stuttgart	S. 43
AGMAV-Vollversammlung am 4. Dezember 2014	S. 44
Berichte aus den Arbeitskreisen (Krankenhäuser, Gleichstellung, Lehrkräfte, JAV	S. 48
Termine	S. 52
Günter Busch verabschiedet	S. 53
Impressum	S. 54
D‘r Guschdav	S. 54

www.agmav-wuerttemberg.de

Meine Meinung

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

wir wünschen Euch ein erfolgreiches Jahr 2015. Bleibt gesund, damit wir weiter gemeinsam für eine gerechtere Diakonie und vielleicht auch für ein bisschen mehr Gerechtigkeit in dieser Welt kämpfen können. Wir danken Euch für die Unterstützung die wir „AGMAVler“ im Jahr 2014 von Euch erhalten haben. Eure Unterstützung und Euer Vertrauen sind Grundlage unserer Arbeit. Wir alle freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Euch in einem erfolgreichen Jahr 2015!

Zum Jahresbeginn erhielt ich eine Einladung zu einem Fachtag des Diakonischen Werks Württemberg. Nichts Ungewöhnliches, es gibt jährlich einige solcher Fachtage. Dieser Fachtag allerdings beschäftigt sich mit einem Thema, das viele Kolleginnen in unseren Einrichtungen ebenfalls beschäftigt. Die Fachtagung heißt: „Woher Wohin Wofür - Hauswirtschaft in Baden- Württemberg“ Die Schirmherrschaft hat die Sozialministerin Altpeter übernommen. Der Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks spricht das Grußwort. Das wäre immer noch nicht ungewöhnlich, wäre da nicht die besondere Situation der Hauswirtschaft in der Diakonie Württemberg im Allgemeinen und die besondere Situation der Hauswirtschaft in der BruderhausDiakonie. Hunderte Kolleginnen, die gerne in den diakonischen Einrichtungen angestellt wären, die durch ihr tägliches Engagement dafür sorgen, dass sich die Menschen in unseren Einrichtungen wohlfühlen können, die im Hintergrund dafür sorgen, dass die Fachkräfte und die Leitungen ihre Arbeit machen können, sind aus der Diakonie ausgeschlossen. Ihre Arbeit ist nicht mehr benötigt, es sind Werkvertragsleistungen, die jede Firma jederzeit übernehmen kann. Am Nachmittag steht bei der Fachtagung im Programm: „Highlights aus der Hauswirtschaft –Teilhabe-Wohlbefinden-Inklusion“, die Kolleginnen die reduziert auf den Kostenfaktor Werkverträge erfüllen, müssen sich verarscht (Entschuldigung, aber ich finde dafür kein passenderes Wort) vorkommen, wenn sie dieses Programm lesen.

Wir mussten im letzten Jahr erleben, dass diakonische Grundsätze und Fensterreden ohne jede Bedeutung für die Kolleginnen der Hauswirtschaft sind. Gleichgültig, ob die MAVen vor dem Kirchengericht gewinnen und das Kirchengericht feststellt, dass die Kollegin zu Unrecht außerhalb der Diakonie arbeitet, gleichgültig ob die Synode der EKD beschließt, dass Ausgründungen zum Zweck des Lohndumpings nicht erlaubt sind, Kolleginnen der Hauswirtschaft ermöglichen „Teilhabe – Wohlbefinden – Inklusion“ außerhalb der Diakonie als Werkvertrag.

Leider findet sich darüber nichts auf der Fachtagung, da ist die Welt noch heil und man muss nur den neuesten Foodtrends nachspüren.

Die AGMAV wird im Jahr 2015 sicher nicht den neuesten Foodtrends nachspüren, wir werden mit unseren Mitteln versuchen die Bedeutung der Hauswirtschaft ins richtige Licht zu stellen, in dem wir den Kampf der MAVen gegen Ausgründung und Lohndumping unterstützen, damit auch für die Beschäftigten gilt, was im Programm der Fachtagung steht: „A Göschle voll hindedrei….“

Dass dieses „Göschle hindedrei“ für die Mitarbeitenden der württembergischen Diakonie nicht gar so klein ausfällt und man uns den „Teller“ mit der Sonderzahlung nicht einfach unter der Nase wegzieht, dafür sorgt unsere enge Bindung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Die Synode wird im Jahr 2015 über die nähere Zukunft unserer Arbeitsrechtsetzung entscheiden. Sie wird sich vermutlich für einen „Dritten Weg“ entscheiden, in dem die Gewerkschaften mitarbeiten könnten. Sie wird sich vermutlich nicht der Forderung der Arbeitgeber anschließen, die die AVR DD als grundsätzliche Verlagsgrundlage wollten. Aber „nicht das Schlechteste“ ist nicht das Gute. Wir brauchen endlich einen Tarifvertrag, der es möglich macht, dass die Beschäftigten der Diakonie, wie die meisten ArbeitnehmerInnen in Deutschland, selbst für ihr Arbeitsrecht eintreten können und wir brauchen einen Tarifvertrag der für alle Anbieter sozialer Leistungen gilt. Nicht mehr die Billigsten sollen den Wettbewerb gewinnen, sondern die Besten.- Dafür gilt es auch im Jahr 2015 aktiv einzutreten. Bereits im Frühjahr finden die neuen Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst statt, wer sich letztes Jahr über die holprige Umstellung geärgert hat und sich und sein Berufsbild nicht wiedergefunden hat, der muss sich spätestens jetzt einmischen.

Euer

Wolfgang Hindemaus

Das kirchliche Arbeitsrecht in Bewegung – Kommt der Tarifvertrag?

Zuerst unsere Proteste zur EKD-Synode 2011 in Magdeburg, dann das BAG-Urteil zum kirchlichen Arbeitsrecht vom November 2012 – das kirchliche Arbeitsrecht ist Thema, es ist in Bewegung. Mit der Einbringung des Änderungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz steht das Thema auch bei Landeskirche und Diakonie in Württemberg ganz oben auf der Tagesordnung. Während für den Bereich der verfassten Kirche Konsens besteht, die Tarifsetzung auf Grundlage des TVöD im sog. 3. Weg – also durch die Arbeitsrechtliche Kommission – beizubehalten, ist das Tarifthema in der Diakonie nach wie vor eines der strittigsten, wenn nicht sogar das strittigste Thema überhaupt.

Ursache für Auseinandersetzungen in der Diakonie zum Arbeitsrecht sind die wettbewerblichen und marktorientierten Bedingungen in der Sozialen Arbeit. Bei einem Personalkostenanteil von über 50 %, bis mehr als 85 % geht es hierbei insbesondere um einen Lohnkostenwettbewerb. Das Problem, dass Lohnkostenwettbewerb der Sozialen Arbeit insgesamt schadet ist weitgehend erkannt. So sind noch im Dezember letzten Jahres Diakonie, Caritas und ver.di in Baden und Württemberg erfreulicherweise gemeinsam als „Neues Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards“ an die Presse gegangen.

Wenn wir – zwischenzeitlich mit vielen Anderen – der Überzeugung sind, dass Lohnkostenwettbewerb schadet, dann stellt sich die Frage, was wir dagegen tun können? Nach unserer Position ist die logische Schlussfolgerung, dass alle Beteiligten den gleichen Tarif anwenden und damit die Grundlage für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Soziale Arbeit schaffen. Der TVöD ist nach unserer Einschätzung hierfür der einzige Tarifvertrag, der flächendeckend Akzeptanz, sowohl bei den Trägern und Verbänden, als auch bei der Refinanzierung finden kann. Seitens der AGMAV vertreten wir mit unserer Strategie Flächentarifvertrag bereits seit vielen Jahren eine Position gegen Lohnkostenwettbewerb. Auf dieser Grundlage haben wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg für die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen in der Württemberger Diakonie den TVöD weitestgehend durchgesetzt. Mit der Durchsetzung des TVöD wollen wir die Grundlage für allgemeinverbindliche Tarifbedingungen sichern. Von der Anwendung des TVöD zum Anwendungstarifvertrag TVöD ist es nicht weit und so haben wir unsere Strategie Flächentarifvertrag zur Strategie „Anwendungstarifvertrag TVöD“ weiter entwickelt. Diese Strategie wurde von den Delegierten der Vollversammlung der AGMAV einstimmig beschlossen.

Die Vorstellung mancher Diakoniearbeitgeber, dass die AVR-DD Leittarif für die Soziale Arbeit in Deutschland sein soll halten wir für absurd. Nach unserer Bewertung hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland keine Legitimation das Arbeitsrecht für die Diakoniebeschäftigten zu machen. Die Diakonische Konferenz wurde durch die EKD ermächtigt, die „Spielregeln“ für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) selbst und damit einseitig durch die Dienstgeberseite festzulegen. Damit ist der Paritätsgedanke des Dritten Weges schon von Grund auf nicht gegeben. Die Ordnung der ARK-DD sieht vor, dass Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände die Sitze der Arbeitnehmerseite in der Kommission besetzen. Die Beteiligung von Gesamtausschüssen der MAVen ist zunächst nicht vorgesehen. Die Interessen der Mitarbeitenden in der Württemberger Diakonie sind in der ARK-DD gar nicht vertreten. Trotzdem haben die Diakoniearbeitgeber vom

Württemberger Kirchengesetzgeber – von der Landessynode – massiv gefordert, ihren „Wunschtarif“, die AVR Diakonie Deutschland (AVR-DD) als vorrangigen Tarif für die Württemberger Diakonie festzuschreiben. Wenn die Synode jedoch festlegen würde, dass die AVR -DD vorrangig gilt, dann wäre dies eine einseitige Festlegung ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite und somit 1. Weg! Die Forderung der Diakoniearbeitgeber sowie die Handhabung der Arbeitsrechtssetzung der Diakonie Deutschland macht erneut deutlich, dass sie nicht wirklich verstanden haben oder dies vielleicht auch nicht verstehen wollen, was die Grundlagen des kircheneigenen 3. Weges sind. Mit Parität und Verhandlungen auf Augenhöhe haben ihre Vorstellungen auf alle Fälle nichts zu tun. Vielmehr erhoffen sie sich, wie sie es auch schon öffentlich geäußert haben, nach wie vor einen Wettbewerbsvorteil durch ihr Kirchenprivileg. Das ist alles andere als diakonisch!

Vorrangiges (gemeinsames) Ziel muss es doch sein, eine Möglichkeit zur Beendigung des Lohnkostenwettbewerbes in der Sozialen Arbeit zu schaffen. Bei dieser Zielsetzung ist es weder verständlich noch nachvollziehbar, wieso immer noch ideologische Auseinandersetzungen über die Wege der Arbeitsrechtssetzung stattfinden, also über die Frage Dritter Weg oder Tarifvertrag? Die Frage ist: Wie kommen wir flächendeckend zu einheitlichen Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit? Die Möglichkeit eines Anwendungstarifvertrages TVöD für die Diakonie in (Baden-) Württemberg wäre ein erster wichtiger Schritt zu allgemeinverbindlichen Tarifbedingungen und dies, ohne die Kirchlichkeit der Diakonie preisgeben zu müssen. Wobei es durch die Ausgliederung von Mitarbeitenden in nichtkirchliche Tochterunternehmen und durch die Nichteinhaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ohnehin nicht weit her ist mit der Kirchlichkeit vieler diakonischer Einrichtungen. Insofern böte die Befriedung des kirchlichen Arbeitsrechts für viele Einrichtungen sogar die Chance, wieder zur Kirchlichkeit zurück zu kehren. Grundsätzlich bedarf es bei der Festlegung künftiger Inhalte und Wege der Arbeitsrechtssetzung der Akzeptanz der Beschäftigten – bei der Idee des Anwendungstarifvertrages TVöD ist diese gegeben. Die Weiterführung des Lohnkostenwettbewerbs durch kircheneigene Tarifsetzung – beispielsweise die AVR-DD – bedeutet die Weiterführung der jahrelangen Auseinandersetzung, mit allen Konsequenzen, mit allem Schaden für Kirche und Diakonie.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

AGMAV, LakiMAV, Arbeitgeber Diakonie und Oberkirchenrat diskutieren ihre Positionen auf dem Fachtag zu den geplanten Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes am 17.11.14 in Bad Boll mit den Synodalen der vier Gesprächskreise

Synode im November 2014: Diakoniebeschäftigte ziehen Gelb

Unsere Proteste zu den geplanten Änderungen im Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz 2011 in Magdeburg und 2013 in Düsseldorf waren weder zu überhören noch zu übersehen. Im November nun ging es um unser eigenes, das württembergische Arbeitsrechtsregelungsgesetz.
Wir haben inzwischen erkannt, dass vielen Synodalen die Brisanz der angestrebten Änderungen seitens der Arbeitgeber nicht bewusst ist. Über die massiven Auswirkungen auf die Beschäftigten der Diakonie muss also informiert werden, als auch Alternativen aufgezeigt werden.
Insofern stand in unseren Aktionen zur Herbstsynode der Dialog, das Gespräch, die Information im Fokus.
Mit den Infobriefen, die an alle Synodale im Vorfeld per Mail verschickt wurden, gelang eine gute Einleitung. Aber auch die KollegInnen der MAVen waren so gut gerüstet, um in ihrem Umfeld auf Gesprächsangebote fundiert reagieren zu können.
Aber jede Aktion muss auch ins Auge fallen, und so haben wir neue T-Shirts bedrucken lassen.

Die Ampelfarbe gelb signalisiert „Achtung!“ „Aufgepasst!“. Und unübersehbar sind unsere Forderungen:

WIR! sind Diakonie
und für Tarifverträge
Tarifverträge - weil‘s besser ist
Tarifverträge - sind fairhandelt

Bereits am Montag, zu Beginn der Synode, haben sich KollegInnen aus den Einrichtungen zur Mahnwache aufgestellt und die Synodalen beim Reinlaufen in den Hospitalhof begrüßt. Auch die „Prominenz“, wie Bischof July oder

Diakoniechef OKR Kaufmann waren einem Plausch nicht abgeneigt. Die entspannte Atmosphäre blieb bis zum letzten Tag der Synode so erhalten.
Der spannendste Tag war natürlich der Dienstag, an dem das ARRG auf der Tagesordnung stand.

Es war ein herrliches Bild an diesem grauen Novembertag: unübersehbar und leuchtend gelb standen 80 KollegInnen am Eingang und begrüßten die Synodalen freundlich.
Der Dialog wurde gesucht, das Gespräch genutzt. Wir stehen den 99 Synodalen gern weiter zur Verfügung. Am Ende soll keine/r sagen können, er habe nicht gewusst, um was es eigentlich geht.

AVR DD eine Alternative zum TVöD?
Der Mythos der guten Bezahlung

Ursel Spannagel Mitglied im AGMAV-Vorstand Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württ. und Vorsitzende des Tarifausschusses

Seit fast 10 Jahren wird der Mythos der guten Bezahlung in der AVR Deutschland gepflegt. Gleichzeitig wurden in diesen Jahren entweder Mitarbeitervertretungen dazu gedrängt, die AVR DD per Dienstvereinbarung anwendbar zu machen oder es wurden neue Einrichtungen gegründet und ohne die MAV die AVR DD (rechtswidrig) angewendet. Es kann mir keine/r weismachen, dass dies aus Freundlichkeit gegenüber den Mitarbeitenden geschieht. Ziel war immer, mit der AVR DD zu sparen.

Wahr ist, dass:	**Wahr ist aber auch, dass:**
die Anfangseingruppierung für Fachkräfte höher ist;	nach 8 Jahren und allen Folgejahren der TVöD und der TV SuE bedeutend höher (3-9%) sind;
die Vergütung von Hauswirtschaftskräften 200-600€, von Pflegehilfskräften 100-300€ niedriger ist;	Mitarbeitende in der Diakonie einen gerechten Lohn erhalten müssen;
es einen Kinderzuschlag gibt;	der V3D vehement gefordert hatte, eben diesen Kinderzuschlag abzuschaffen;
es 100% Jahressonderzahlung gibt;	nur 25% der Jahressonderzahlung ausbezahlt werden, die anderen 75% abhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis;
es auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit gibt, die Vergütungen um 6% der Vergütung abzusenken;	auf betrieblicher Ebene keine Unabhängigkeit der Verhandlungspartner besteht.

Gründe genug, die AVR DD abzulehnen. Die AVR DD ist für die AGMAV Württemberg keine Alternative zum TVöD! Die **AVR DD** wird gemacht, ohne dass es eine Rückkoppelung an die Basis geben könnte. Die Beteiligten in der AK.DD sind Vertreter von Verbänden, die mit uns nichts zu tun haben. Sie kennen die Interessen der Mitarbeitenden in Württemberg nicht und vertreten ausschließlich ihre Verbandsinteressen (z.B. Marburger Bund).
Der **TVöD** wird von unabhängigen Parteien - Arbeitgeberverband und Gewerkschaft - gemacht. Die Mitarbeitenden in Württemberg können sich in der Gewerkschaft organisieren, ihre Forderungen einbringen und durchsetzen, z.B. indem sie ggf. Streiks unterstützen.

Das neue Arbeitsrechtsregelungsgesetz soll - jedenfalls wenn es nach den diakonischen Arbeitgebern geht - die AVR DD als Leitwährung festschreiben. Damit wäre sogar die Gestaltungsmöglichkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg für die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden abgeschafft.
Es ist zudem ein Mythos, dass die AVR DD ein „Flächentarif" sei. Die AVR DD findet nicht in der ganzen Diakonie Anwendung! Das Arbeitsrecht ist so vielfältig, wie die verschiedenen Landeskirchen. Wir brauchen für die soziale Arbeit einen allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag, der diesen Namen auch verdient. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ist eine gute Grundlage dafür.

„Wir brauchen endlich in der Fläche faire Löhne, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften in Tarifverträgen ausgehandelt werden. Es passt einfach nicht zusammen, wenn auf der einen Seite der zunehmende Fachkräftemangel beklagt wird, wenn wir auf der anderen Seite noch nicht einmal überall Tarifverträge haben." Karl-Josef Laumann, Bevollmächtigter der Bundesregierung 25.09.2014

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Infobrief

Gerechte Löhne für die gesamte Sozialbranche durch allgemeinverbindliche Tarifverträge

Berno Schuckart-Witsch
ver.di Gewerkschaftssekretär Bundesfachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirche, Betriebs-und Branchenpolitik

Die evangelische Landeskirche mit ihrer Diakonie und dem Diakonischen Dienstgeberverband in Niedersachsen haben mit ver.di Geschichte geschrieben. Erstmalig ist es gelungen in freien Verhandlungen einen Tarifvertrag zu vereinbaren. Vereinbart ist darüber hinaus, diesen Tarifvertrag in einem ersten Schritt in der Altenpflege Niedersachsen für allgemeinverbindlich wirksam werden zu lassen. Als Zielperspektive soll für alle „Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege künftig ein „Tarifvertrag Soziales“ die Arbeitsvertragsbedingungen verbindlich regeln. Der ruinöse und sozialschädliche Wettbewerb in der Sozialwirtschaft über Personalkosten soll so vermieden werden.“(Zitat aus der Sozialpartnerschaftsvereinbarung Diakonie, ev. Landeskirche, Marburger Bund und ver.di in Niedersachsen)

ver.di meint, das niedersächsische Modell hat das Potential beispielgebend für die gesamte Sozialbranche zu werden. Dabei scheint es notwendig, dass die Akteure in der freien Wohlfahrtspflege die Zuschauerränge verlassen. Die Anstrengungen der Sozialpartner in Niedersachsen sind durch praktisches Handeln auf Arbeitgeber- wie auf ArbeitnehmerInnenseite auch in anderen Regionen zu unterstützen. Nur so kann es gelingen, den öffentlichen Druck für eine kräftige Aufwertung der Sozialbranche zu erhöhen. Zweifellos ist hier noch eine lange Wegstrecke zu gehen. Denn sollte ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag zur Geltung gelangen, der attraktive Standards für die Sozialbranche für die Beschäftigten garantiert, sind die öffentlichen Kassen mit erheblich höheren Finanzmitteln auszustatten, als es bisher der Fall ist.

Es geht um die Zukunft der Daseinsvorsorge. In einem reichen Land wie der Bundesrepublik Deutschland ist eine solche Zukunft bezahlbar.

Was bedeutet Allgemeinverbindlichkeit

Er ist richtungsweisend für die Sozialbranche, er kann sozialstaatliche Standards sichern helfen und hebt die Lohnkurrenz untereinander auf. Die Kostenträger sind verpflichtet tarifvertraglich vereinbarte Standards zu refinanzieren, so wie es auch im neuen Pflegestärkungsgesetz verankert wurde. Der Gesetzgeber hat auch in diesem Jahr die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung verbessert. Immer dann, wenn ein öffentliches Interesse vorliegt kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. (§ 5 Tarifvertragsgesetz)

Praktisches Handeln ist gefordert.

Ein Tarifvertrag Soziales setzt Verhandlungen auf Augenhöhe voraus. Dies bedeutet Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung. Trennendes sollte nicht im Vordergrund stehen. Schon in kurzer Zeit wären in vielen Bereichen der Diakonie und Caritas echte Tarifverhandlungen möglich. Voraussetzung wäre die Bereitschaft den Dritten Weg als Verhandlungssystem zu verlassen. Nur ein Tarifvertragssystem gewährleistet in Deutschland die Möglichkeit gerechte Löhne und Arbeitsbedingungen zu verankern. Es liegt in der Verantwortung der Caritas und großen Teilen der Diakonie, wenn diese Chance jetzt ungenutzt bleibt. Wer jetzt den Dritten Weg verlässt, signalisiert eindeutig und unmissverständlich: Wir wollen gute, gerechte Arbeitsbedingungen in der Sozialbranche. Wir wollen den Sozialstaat schützen und zukunftsfähig gestalten. Jetzt.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Tarifvertrag TVöD als kirchengemäßer Tarifvertrag

Wolfgang Lindenmaier
Stv. Vorsitzender der AG-MAV, Berater in der AK-Württemberg,
Mitglied des Schlichtungs-ausschuss es nach ARRG

Es wurde in den letzten Monaten viel geredet und noch mehr geschrieben über sogenannte kirchengemäße Tarifverträge. Aber eigentlich ging es immer nur um ein Thema: darf in diakonischen Einrichtungen gestreikt werden?

Um Inhalte ging es in diesen Diskussion selten. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Württemberg hat einen konkreten Vorschlag unterbreitet, der einige Probleme lösen könnte. Wir schlagen vor, als Zwischenlösung bis zu einem einheitlichen Tarifvertrag für die soziale Arbeit, einen Anwendungstarifvertrag TVöD mit der Gewerkschaft Ver.di abzuschließen.

Der TVöD regelt die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst, die Arbeitsverhältnisse bei den Kostenträger der diakonischen Arbeit. Die Kosten des TVöD sind genau die Kosten, die Landkreise und Kommunen zahlen müssten, wenn sie die sozialen Pflichtleistungen nicht nach dem Subsidiaritätsprinzip auf freie Träger übertragen würden. Ein von den Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst verhandelter Tarifvertrag würde, anders als kircheneigene Lösungen, Verhandlungen zu einem trägerübergreifenden Sozialtarifvertrag nicht im Wege stehen. Der TVöD als echter Tarifvertrag ist gegenüber den Kostenträger einfacher durchzusetzen als eine kircheneigene Form der Rechtssetzung.

Anders als der „Dritte Weg“ bittet ein Tarifvertrag auch den Beschäftigten die Möglichkeit der Partizipation. Die geschlossenen Systeme arbeitsrechtlicher Kommissionen lassen eine Beteiligung der Mitarbeitenden in der Tarifsetzung nicht zu. AGMAV und Arbeitgebervertreter in den Kommissionen sind gegenüber den Beschäftigten nicht rechenschaftspflichtig.

Ein nicht geringer Vorteil für die Kirche wäre ein solcher Abschluss auch, weil sie auf diese Weise endlich aus den Schlagzeilen als Verursacher von Lohndumping und prekären Arbeitsverhältnissen käme. Sie nützt einen auf Augenhöhe verhandelten Tarifvertrag, der materiell dem entspricht, was heute schon gezahlt wird. Die ständigen Auseinandersetzungen um die Übernahme sind nicht mehr nötig.

Zum Schluss noch ein Wort zum Kern der Auseinandersetzungen: zum Streik. Tarifauseinandersetzungen ohne dass die Seite der Beschäftigten kämpfen kann, werden zum kollektiven Betteln. Gerade in der Diakonie, in der sich nicht nur Kostenträger und Leitungen um die Refinanzierung streiten , sondern in der es auch um einen internen Verdrängungskampf geht, in der diakonische Einrichtungen gegen andere diakonische Einrichtungen kämpfen, müssen die Beschäftigten ihre berechtigten Interessen durchsetzen können. Eine konfliktfreie Arbeitsrechtssetzung wird es also nicht geben. Der Anwendungstarifvertrag verschiebt den Konflikt in den Bereich des öffentlichen Dienstes. Selbst wenn die diakonischen Beschäftigten von ihrer Gewerkschaft zum Unterstützungsstreik aufgerufen werden, streiken sie nicht unmittelbar gegen den Arbeitgeber Kirche, sondern zeigen mit ihrer Beteiligung , dass der öffentliche Dienst seiner Verantwortung gegenüber denen, die tagtäglich für die Daseinsvorsorge, für die Pflicht des Staates gegenüber den Menschen nachkommen muss. Kirchlicher kann eine Arbeitsrechtsetzung kaum sein.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Tarifvertragsweg statt Dritter Weg

Irene Gölz
Landesfachbereichsleiterin ver.di Baden-Württemberg, Fachbereich Gesundheit , Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Mit Bedauern haben wir das Verfahren zur Neuregelung der Arbeitsrechtssetzung in der Evang. Landeskirche in Württemberg zur Kenntnis genommen. Der vorgelegte Gesetzentwurf sieht nicht nur eine ausschließliche Festlegung auf den Dritten Weg vor. Er soll zudem das Verfahren für die Spielräume und die Grenzen gewerkschaftlicher Betätigung bei der Arbeitsrechtssetzung *einseitig* und *abschließend* regeln. Dies ist kein Dialog gleichberechtigter Partnerinnen.

ver.di ist – ebenso wie die Kirchen - eine zivilgesellschaftliche Organisation, der gut zwei Millionen Menschen freiwillig beigetreten sind. Sie tun dies aufgrund ihres berechtigten Bedürfnisses als abhängig arbeitende Menschen nach angemessenen Löhnen, anständigen Arbeitsbedingungen und einer sicheren Lebensperspektive. Die gesellschaftliche Bedeutung von ver.di beruht im Wesentlichen

- auf ihrer Organisationsmacht,
- auf ihrer Verankerung in der Gesellschaft und im Rechtssystem,
- auf ihrer Fähigkeit, dem Willen ihrer Mitglieder zum Durchbruch zu verhelfen.

Daraus ergibt sich zwingend, dass eine Gewerkschaft wie ver.di Arbeitgebern nur auf Augenhöhe begegnen kann und will. Dies gilt sowohl für die Verhandlungen selbst wie auch für die Festlegung von Verfahren, wie diese Verhandlungen geführt werden.

Der vorliegende Entwurf zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz erlaubt keine solchen Verhandlungen. Verfahren, die die eigenständige Handlungsfähigkeit von ver.di berücksichtigen, müssen auch im Konsens mit ver.di entwickelt werden.

Vor allem aber ermöglicht uns das vorgegebene Verhandlungs- und Schlichtungsverfahren nicht, die Interessen unserer Mitglieder in Verhandlungen wirksam zu vertreten, z.B. weil wir überstimmt werden können.

ver.di wird sich deshalb auch in Württemberg nicht an einer Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg beteiligen.

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes der EKD öffnet allerdings neben dem Dritten Weg auch den Weg zu kirchengemäßen Tarifverträgen und so eine Beteiligung auf Augenhöhe. Das ist inzwischen in der niedersächsischen Diakonie in Form eines Sozialpartnerschaftsabkommens, einer Schlichtungsvereinbarung und seit Kurzem nun auch in einem Tarifvertrag zwischen ver.di und der Diakonie Niedersachsen umgesetzt worden.

Wir sind ausdrücklich bereit, uns in einen vergleichbaren Prozess wie in Niedersachsen zu begeben, an dessen Ende die verbindliche Regelung der Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beschäftigten bei der Diakonie Württemberg durch einen Tarifvertrag steht. Das ist auch der klare Auftrag unserer Mitglieder. Dabei sollte unser Ziel sein, *gemeinsam* der Arbeit der Beschäftigten mehr Anerkennung und gesellschaftliche Wertschätzung zu verleihen. Wir appellieren an die Synode, durch die anstehende Beschlussfassung den Tarifvertragsweg nicht zu verschließen. Wir würden es begrüßen, wenn auch in Württemberg ein Weg wie in der Badischen Landeskirche beschritten würde. Dort hat die Synode neben dem neuen Arbeitsrechtsregelungsgesetz einen Begleitbeschluss verabschiedet, der für die Prüfung eines möglichen Tarifvertragsweges insbesondere im Hinblick auf einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag Soziales drei weitere Jahre Zeit lässt.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Wir brauchen einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“

Beate Müller-Gemmeke
Bundestagsabgeordnete der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales

„Nur ein branchenweiter Tarifvertrag, der allen Anbietern im Sozialsektor gleiche Eintrittsbedingungen sichert, ist geeignet, die Arbeitsbedingungen fair zu gestalten und den Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten zu reduzieren.“

Dieses Zitat aus einer Broschüre des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA), das ich meinem Tarifbrief voranstelle, bringt es auf den Punkt. Wir brauchen dringend einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“. Und nur ein Tarifvertrag – verhandelt mit einer Gewerkschaft – kann dann allgemeinverbindlich erklärt werden und für alle Beschäftigten gelten – egal, ob sie bei Diakonie oder Caritas arbeiten oder bei AWO, Paritätischem oder DRK. Ein gewerkschaftsfreundlicher Dritter Weg reicht dafür nicht aus.

Gleiche Löhne für gleiche Arbeit sind dringend geboten, denn seitdem das Kostendeckungsprinzip Mitte der neunziger Jahre abgeschafft wurde, existiert auch in der Sozialbranche ein Wettbewerb, der häufig über die Lohnkosten ausgetragen wird. Ein Tarifvertrag „Soziale Dienste“, der für alle gilt, würde den Wettbewerb bei der Verhandlung über die Vergütungssätze endlich in richtige Bahnen lenken – vom Wettbewerb über die Löhne hin zur angebotenen Leistung und Qualität.

Der KDA fordert sogar eine neue Standortbestimmung, denn in einem Thesenpapier von 2013 unter dem Titel „Plädoyer für einen Perspektivwechsel“ ist zu lesen: „Das Festhalten am ‚Dritten Weg‘ macht Diakonie unglaubwürdig“. Denn: „die Arbeitswirklichkeit in diakonischen Unternehmen unterscheidet sich nicht derart gravierend von der nicht-diakonischer Einrichtungen, dass damit ein Sonder-Arbeitsrecht begründbar wäre.“ Und da sich die Diakonie weitestgehend aus öffentlichen Mitteln finanziert, „sollten auch hier die allgemein üblichen öffentlich-rechtlichen Regelungen gelten.“

Dieser Meinung kann ich mich nur anschließen. Dazu gehört allerdings dann auch das Recht der Beschäftigten, für die Höhe ihrer Löhne oder die tarifliche Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu streiken. Auch die Beschäftigten bei der Diakonie sollten die Möglichkeit erhalten, durch Streiks Augenhöhe zu erreichen, um ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu verbessern. Zwangsschlichtungen, wie sie der Dritte Weg der Kirchen vorsieht, sind kein probates Mittel, um die Arbeitgeberseite zu beeindrucken. Zumal bei den Verhandlungen, die der Dritte Weg vorsieht, nicht die Gewerkschaften mit am Tisch sitzen, sondern Mitarbeitervertretungen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Arbeitgeberseite stehen.

Ein Tarifvertrag „Soziale Dienste“ löst zwar nicht alle Probleme der Finanzierung sozialer Dienstleistungen – die Politik ist weiterhin in der Pflicht. Dennoch bin ich zutiefst davon überzeugt, dass es einen Wettbewerb über die Löhne in Krankenhäusern oder Pflegeheimen nicht geben darf, denn eine gesellschaftlich wertvolle Arbeit verdient Wertschätzung und Anerkennung. Deshalb plädiere auch ich für einen neuen Weg, denn solch ein Wechsel der Perspektive ist gut für die Beschäftigten und somit auch gut für die Menschen, die von ihnen betreut werden.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Gute Arbeit in sozialen Dienstleistungen braucht gute Löhne und gewerkschaftliche Rechte!

Das Diakonische Werk sollte mit gutem Beispiel voran gehen und den „Dritten Weg“ verlassen!

Bernd Riexinger
Vorsitzender der Partei DIE LINKE
www.bernd-riexinger.de

Ende November berät die Evangelische Landeskirche in Württemberg über eine Änderung des „Arbeitsrechtsregelungsgesetzes“. Dabei geht es um wichtige Fragen, die die Rechte der Beschäftigten und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung betreffen. Die EKD hält insgesamt an dem Sonderweg der Kirchen beim Arbeits- und Streikrecht fest. Auch nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist das Streikrecht umstritten und weiter eingeschränkt. Viele Beschäftigte des Diakonischen Werks und die Gewerkschaft ver.di fordern zu Recht, dass auch für die kirchlichen Träger das Arbeitsrecht und das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, das das Streikrecht einschließt, uneingeschränkt gelten sollen. Ohne das uneingeschränkte Streikrecht als letztes Druckmittel sind Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen zu kollektivem Betteln degradiert. Der Geist des Grundgesetzes sollte für Alle uneingeschränkt und ohne Ausnahmen für die Kirchen gelten!

Die Beschäftigten der Diakonie engagieren sich jeden Tag mit Herz und Seele für den Dienst für die Arbeit mit den Menschen. Obwohl die Beschäftigten in den sozialen Dienstleistungen für die Gesellschaft überlebenswichtige Aufgaben erfüllen und große Verantwortung in der Arbeit tragen, wird dies nicht ausreichend anerkannt: Arbeitsstress und Überstunden als Folge von Personalmangel, Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind keine Ausnahme, sondern an der Tagesordnung. Bei den sozialen Dienstleistungen herrscht ein fataler Unterbietungswettbewerb. Durch Ausgliederungen wurde in den letzten Jahren auch bei der Diakonie und anderen kirchlichen Trägern Druck auf die Arbeitsbedingungen und Löhne aufgebaut. Gute Arbeit mit den Menschen ist aber nur durch gute Arbeitsbedingungen möglich - und muss durch gute Löhne anerkannt werden! Statt Ausgliederungen und einer zerfaserten Tariflandschaft braucht es verbindliche Tarifverträge für Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen!

Die menschenunwürdigen Auswirkungen der Marktorientierung im Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsbereich treffen die Beschäftigten, die Kinder, Alten und Pflegebedürftigen. In einem reichen Land wie unserem ist das ein gesellschaftlicher Skandal! Und ein politisches Problem: die Finanzierung der sozialen Dienstleistungen muss deutlich verbessert werden ebenso wie die Finanzausstattung der Länder und Kommunen für soziale Aufgaben! Dafür braucht es gesellschaftlichen Druck auf die Bundesregierung von Kirchen, Sozialverbänden, Beschäftigten und Gewerkschaften – von uns Allen! Bei der Verteidigung des Sozialstaates und dem Einsatz für Menschenwürde in der Arbeitswelt haben die Kirchen und Wohlfahrtsverbände eine wichtige Rolle. Mit dieser gesellschaftlichen Bedeutung und dem christlichen Anspruch der Nächstenliebe geht aber auch eine besondere Verantwortung für die Arbeitsbedingungen und die demokratischen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten der Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsträger einher!

Deshalb sollte die Evangelische Kirche mit gutem Beispiel voran gehen und den Sonderweg beim Arbeits- und Streikrecht endlich verlassen! Als LINKE stehen wir an der Seite der Beschäftigten und setzen uns für gute Arbeit, umfassende Mitbestimmung der Beschäftigten und verbindliche Tarifverträge ein. Genauso wie für ein uneingeschränktes Streikrecht auch bei der Diakonie und anderen kirchlichen Trägern!

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Diakonie im Wettbewerb und Markt - Lohnkostenwettbewerb schadet

Ulrich Maier
Vorsitzender der AGMAV, Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg

Ursache für Auseinandersetzungen in der Diakonie zum Arbeitsrecht sind die wettbewerblichen und marktorientierten Bedingungen in der Sozialen Arbeit. Bei Personalkostenanteil von über 50 %, bis mehr als 85 % geht es insbesondere um einen Lohnkostenwettbewerb. Das Problem wird zunehmend erkannt:

Diakonie und Caritas in Baden und Württemberg haben eine gemeinsame Kampagne zur Tariftreue gestartet. In ihrer Position dazu heißt es: *„ Nach Untersuchungen der unterzeichnenden Verbände besteht in Baden-Württemberg derzeit ein Lohnkostenwettbewerb in der Sozialwirtschaft. … Insbesondere in der Altenhilfe wird dieser Wettbewerb zu Lasten der tarifgebundenen Träger geführt. Daraus folgen Fachkräftemangel sowie zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse. Die unterzeichnenden Verbände betonen dabei, dass sie grundsätzlich einen Wettbewerb unterschiedlicher Anbieter sozialer Dienste in unterschiedlichen Trägerstrukturen begrüßen. Die frei gemeinnützigen, die privaten und die öffentlichen Anbieter sollen ihren Wettbewerb jedoch vorwiegend über die Qualität ihrer Angebote erbringen. Grundlage einer guten Qualität ist eine faire Bezahlung der Mitarbeiter und eine Berücksichtigung der tarifvertraglichen Steigerungen in der Refinanzierung.“*

Die **Synode der EKD** hat bei ihrer Tagung im November 2013 u.a. folgenden Beschluss zum kirchlichen Arbeitsrecht gefasst: *„… Die tiefere Ursache des Konfliktes um die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft und Gesundheitsbranche liegt in den veränderten Bedingungen in diesem Bereich: Durch die Einführung von Kostenpauschalen und Marktmechanismen hat sich der Wettbewerb verschärft und ein enormer Kostendruck lastet auf den Einrichtungen. Grundproblem ist die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Sozial- und Gesundheitswesens. Gemeinsames Anliegen von Kirche und Gewerkschaften muss daher sein, die Ursache der Konflikte um die Finanzierung im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich anzugehen und sich gemeinsam für bessere Bedingungen einzusetzen.*
Gegenwärtig wird auch die Möglichkeit geprüft, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 Tarifvertragsgesetz) Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen. …“

Die **Synode der Evangelischen Landeskirche in Baden** hat diese Überlegungen beim Beschluss ihres Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in einem Begleitbeschluss aufgegriffen: *„… Die Landessynode begrüßt, dass gegenwärtig durch die EKD die Möglichkeit geprüft wird, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann nach Ansicht der Landessynode ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und betreuenden Menschen zu erreichen. Dazu gehört auch eine auskömmliche Refinanzierung auf sozialrechtlicher Grundlage zu erreichen.*
Die Landessynode bittet deshalb den Evangelischen Oberkirchenrat und das Diakonische Werk zu prüfen, ob und für welche Bereiche der Evangelischen Landeskirche in Baden und insbesondere ihrer Diakonie diese Ziele durch den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge gefördert werden können.“

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Infobrief

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anstelle von Lohnkostenwettbewerb

Ulrich Maier
Vorsitzender der AGMAV,
Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg

Wenn wir – zwischenzeitlich mit vielen Anderen – der Überzeugung sind, dass Lohnkostenwettbewerb schadet, dann stellt sich die Frage, was wir dagegen tun können?

Nach unserer Position ist die logische Schlussfolgerung, dass alle Beteiligten den gleichen Tarif anwenden. **Ziel ist also ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Soziale Arbeit.** Da ist dann die Frage, welcher Tarif könnte von allen Beteiligten akzeptiert werden und gibt es bereits einen Tarif, der Akzeptanz – auch in der Refinanzierung hat?

Diakonie und Caritas sind mit 450.000 und 550.000 Mitarbeitenden die größten Wohlfahrtsverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Die Caritas hat mit ihrer AVR Caritas zwar ein eigenes Tarifwerk, orientiert sich damit jedoch weitgehend am TVöD. Die anderen Wohlfahrtsverbände orientieren sich oft auch am TVöD, zum Teil haben sie eigene Tarifverträge. Liegen Soziale Tätigkeiten in öffentlicher Hand, gilt im Wesentlichen auch der TVöD.
Auch bezüglich der Refinanzierung bestätigt sich immer wieder, dass der TVöD und Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes akzeptiert werden. Dabei ist uns bewusst, dass dies (noch) nicht für alle Hilfearten der Sozialen Arbeit zutrifft. Der TVöD ist nach unserer Einschätzung der einzige Tarifvertrag, der flächendeckend Akzeptanz, sowohl bei den Trägern und Verbänden, als auch bei der Refinanzierung finden kann.

Die Vorstellung mancher Diakoniearbeitgeber, dass die AVR-DD Leittarif für die Soziale Arbeit in Deutschland sein soll halten wir für absurd.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass im Bereich der verfassten Kirchen bundesweit unangefochten der TVöD als Grundlage dient. Da auch im Bereich der verfassten Kirchen Soziale Arbeit gemacht wird, ergibt sich durch unterschiedliche Tarife auch ein (Lohnkosten-) Wettbewerb zwischen der Kirche und ihrer Diakonie.

Insofern sehen wir den TVöD als Grundlage für die Perspektive eines allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrages für die Soziale Arbeit.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Infobrief

Anwendungstarifvertrag TVöD als Kirchengemäßer Tarifvertrag

Ulrich Maier
Vorsitzender der AGMAV, Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg

Seitens der AGMAV vertreten wir mit unserer Strategie Flächentarifvertrag bereits seit vielen Jahren eine Position gegen Lohnkostenwettbewerb. Auf dieser Grundlage haben wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg zum 1. Januar 2009 für die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen in der Württemberger Diakonie den TVöD, 2010 die „Tarifautomatik" – also die automatische Übernahme von Tarifabschlüssen im Öffentlichen Dienst, Entgelt und Arbeitszeit betreffend – und jetzt Ende Mai die Anwendung des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst durchgesetzt.

Unsere Strategie Flächentarifvertrag haben wir zur Strategie „Anwendungstarifvertrag TVöD" weiter entwickelt, diese Strategie wurde von den Delegierten der Vollversammlung der AGMAV einstimmig beschlossen.

Dabei ist die Idee eines Anwendungstarifvertrages TVöD keine neue Erfindung. Eine Diakonische Einrichtung in Niedersachsen – die Diakonie Himmelsthür – mit etwa 2000 Beschäftigten hat bereits im Herbst 2012 einen Anwendungstarifvertrag zum TVöD abgeschlossen. Wenngleich dieser Anwendungstarifvertrag auch auf besonderem Hintergrund zustande kam – bis dahin kam der TVöD dort einzelvertraglich zur Anwendung und stand so der Begegnung wirtschaftlicher Probleme im Weg – wird er vom Direktor dieser Einrichtung als „kirchengemäßer Tarifvertrag" bezeichnet:

„… Der zwischen ver.di und der Diakonie Himmelsthür geschlossene sog. Anwendungstarifvertrag zum TVöD-B stellt also keine Absage an das kirchliche Arbeitsrecht dar. Im Gegenteil, in der Präambel betonen beide Seiten ausdrücklich, dass sie diesen Vertrag als eine besondere Form des kirchlichen Arbeitsrechts verstehen, … Zugleich bekräftigen beide Seiten die Zuordnung zur Landeskirche und ihrem Diakonischen Werk sowie die Verpflichtung zur christlichen Nächstenliebe und zur Bezeugung des Evangeliums von Jesus Christus in Wort und Tat."

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Infobrief

Gemeinsames Ziel: Lohnkostenwettbewerb beenden!

Ulrich Maier
Vorsitzender der AGMAV, Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg

Vorrangiges (gemeinsames) Ziel muss es sein, eine Möglichkeit zur Beendigung des Lohnkostenwettbewerbes in der Sozialen Arbeit zu schaffen.

Bei dieser Zielsetzung ist es weder verständlich noch nachvollziehbar, wieso immer noch ideologische Auseinandersetzungen über die Wege der Arbeitsrechtssetzung stattfinden, also über die Frage Dritter Weg oder Tarifvertrag? Die Frage ist: Wie kommen wir flächendeckend zu einheitlichen Arbeitsbedingungen?

Die für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie in Württemberg zuständigen Landesgremien – LakiMAV und AGMAV – vertreten aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in der „Wegefrage“ unterschiedliche Positionen. Die LakiMAV will für die verfasste Kirche weiterhin den Dritten Weg, die AGMAV will den TVöD als Anwendungstarifvertrag. Einig sind sich LakiMAV und AGMAV, dass Basis der Arbeitsrechtssetzung auf alle Fälle der TVöD sein muss. Dies haben wir zu Beginn des Jahres in einer gemeinsamen tarifpolitischen Erklärung zum Ausdruck gebracht (Anlage).

Die Möglichkeit eines Anwendungstarifvertrages TVöD für die Diakonie in (Baden-) Württemberg wäre ein erster wichtiger Schritt zu allgemeinverbindlichen Tarifbedingungen und das ohne die Kirchlichkeit der Diakonie preisgeben zu müssen.

Wobei es durch die Ausgliederung von Mitarbeitenden in nichtkirchliche Tochterunternehmen und durch die Nichteinhaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ohnehin nicht weit her ist mit der Kirchlichkeit vieler diakonischer Einrichtungen. Insofern böte die Befriedung des kirchlichen Arbeitsrechts für viele Einrichtungen sogar die Chance, wieder zur Kirchlichkeit zurück zu kehren.

Grundsätzlich bedarf es bei der Festlegung künftiger Inhalte und Wege der Arbeitsrechtssetzung der Akzeptanz der Beschäftigten – bei der Idee des Anwendungstarifvertrages TVöD ist diese gegeben. Die Weiterführung des Lohnkostenwettbewerbs durch eigene Tarifsetzung – beispielsweise durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) – bedeutet die Weiterführung der jahrelangen Auseinandersetzung, mit allen Konsequenzen, mit allem Schaden für Kirche und Diakonie.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Tarifverträge sichern Krankenhausvergütung

Frank Bsirske, Bundesvorsitzender von ver.di, tritt für eine solide Finanzierung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ein – das geht nicht ohne einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für alle Träger

Ein Blick auf die Krankenpflege macht die Problematik anschaulich. Rund 63 Mrd. Euro gaben die Gesetzlichen Krankenkassen 2013 für die Krankenhausbehandlung aus. Das ist mehr als ein Drittel ihrer gesamten Leistungsausgaben. Damit sollte eine gute und sichere Krankenhausbehandlung für die Patientinnen und Patienten möglich sein. Doch viele Krankenhäuser klagen darüber, dass sie das erforderliche Personal nicht finanzieren können. Unter der an Diagnosen orientierten Pauschalvergütung erhalten insbesondere Pflege- und Hilfebedürftige oft nicht die Behandlung und Pflege, die sie brauchen. Trotz starker Zunahme der Patientenzahlen sank vor allem die Zahl der Pflegekräfte in Krankenhäusern kontinuierlich. Inzwischen gibt es in keinem anderen Land Europas im Verhältnis zu den Krankenhauspatienten weniger Pflegepersonal als in Deutschland. Hierzulande versorgt eine Krankenpflegeperson durchschnittlich 10,3 Patient/-innen. In Norwegen sind es lediglich 3,8. Auch in anderen Berufsgruppen wird eingespart. Therapien fallen aus; im Reinigungsdienst sind z.T. nur 3 Minuten für die tägliche Reinigung eines Patientenzimmers vorgesehen. Insgesamt fehlen 162.000 Vollkräfte, davon 70.000 in der Pflege, um eine gute und sichere Krankenhausversorgung zu gewährleisten.

Reparaturen an der Krankenhausfinanzierung waren bislang teuer aber wenig erfolgreich. Ein 2009 für drei Jahre mit über 600 Mio. Euro ausgestattetes Pflegeförderprogramm oder die zusätzliche Krankenhausfinanzierung 2013/14 von insgesamt 1,1 Mrd. Euro führten nicht zu einer Anpassung des Personals an den tatsächlichen Bedarf. Das Pflegeförderprogramm erwies sich als Hort der Intransparenz. Versprochen wurde die Schaffung von 17.000 zusätzlichen Stellen. Letztendlich blieb es nur bei etwa der Hälfte. Ein ebenfalls 2009 zugesagter Orientierungswert, eine Art Krankenhauswarenkorb, der vom Statistischen Bundesamt berechnet und seit 2013 angewendet wird, versagt vor allem bei den Personalkosten. Die zu geringe Personalausstattung und die Tarifflucht von Krankenhäusern führen regelmäßig zu viel zu niedrigen jährlichen Anpassungssätzen. Damit bleibt der Orientierungswert, der die Budgetdeckelung im Krankenhaus ersetzen sollte, ohne jede Wirkung.

Der enge Zusammenhang zwischen einer hohen Tarifbindung und einer auskömmlichen Krankenhausfinanzierung wird bereits bei der Kalkulation der Fallpauschalen deutlich. Welche Vergütung es für eine Klinikbehandlung gibt, wird in Kalkulationskrankenhäusern aufgrund der Echtkosten ermittelt. Und obwohl es sich bei dieser Bestandsaufnahme um Daten aus Vorjahren handelt, werden sie für die künftige Finanzierung zugrunde gelegt. ver.di will dagegen, dass Tarifsteigerungen im laufenden Jahr vollständig berücksichtigt werden. Ein Flickenteppich unterschiedlichster Regelungen in den Krankenhäusern ist dazu aber nicht hilfreich. Deshalb orientieren wir uns am Niveau der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst. Und wir brauchen dazu eine hohe Tarifbindung auf der Seite der Krankenhausträger. Als einer der größten Träger stehen die Kirchen und deren Einrichtungen in einer besonderen Verantwortung. Es reicht nicht aus, die mit anderen abgeschlossenen Tarifverträge mehr oder weniger nachzuvollziehen. Es gibt vielmehr gute Gründe alte Vorbehalte aufzugeben und mit ver.di an einem Strang für gute allgemeinverbindliche Tarifverträge und für eine auskömmliche Krankenhausfinanzierung zu ziehen.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

Ein erster Schritt ist getan

Die badische Landessynode öffnet sich dem Thema Tarifverträge

Daniel Wenk
Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden, Mitglied im Gesamtausschuss Baden und Leiter der AG Tarifentwicklung, ver.di Aktiver

Auf ihrer diesjährigen Frühjahrstagung hat die badische Landessynode einen richtungsweisenden Begleitbeschluss zum neuen Arbeitsrechtsregelungsgesetz gefasst: *„Die Landessynode begrüßt, dass gegenwärtig durch die EKD die Möglichkeit geprüft wird, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann nach Ansicht der Landessynode ein allgemein verbindlicher Branchentarif Soziales, der in Konsens zwischen kirchlichen und nicht kirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen. Dazu gehört auch, eine auskömmliche Refinanzierung auf sozialrechtlicher Grundlage zu erreichen."*
Damit verbunden wurde auch der Auftrag an den Oberkirchenrat und das Diakonische Werk erteilt, zu prüfen, ob und für welche Bereiche der evangelischen Landeskirche in Baden und insbesondere ihrer Diakonie diese Ziele durch den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge gefördert werden können.

Die Landessynode hat die Zeichen der Zeit erkannt. Sie nimmt unsere langjährigen Forderungen zum Abschluss von Tarifverträgen auf. Die Landessynode gibt damit den Arbeitgebern und den Gewerkschafen als Sozialpartner drei Jahre Zeit, ein tragfähiges Konstrukt zu verhandeln. Zeit, die wir eigentlich nicht haben, denn die drängenden Probleme der Personalnot, Arbeitsverdichtung und der zunehmenden gesundheitlichen Belastung erfordern schnelle Lösungen. Gemeinsames Interesse der Arbeitgeber und der Beschäftigten ist, die Diakonie zukunftsfähig zu machen. Dazu braucht es mutige schnelle Entscheidungen. Nachfolgend fasse ich meine Überzeugung zusammen:

- Zukunftsfähige, die Interessen beider Seiten wahrende Arbeitsbedingungen sind nur durch Tarifverträge zu erreichen. Im Wettbewerb um Fachkräfte wird die Diakonie nur bestehen können, wenn sie ein attraktives und gesundheitsförderndes Arbeitsrecht schafft.

- Die Veränderungen in der Arbeitswelt, in der Diakonie aber auch in der freien Wirtschaft bringen eine immer höhere Belastung für die Beschäftigten. Es ist dringend geboten, dieser Entwicklung entgegenzutreten. Kirche und Diakonie werden unglaubwürdig, wenn sie schlechte Arbeitsbedingungen in der freien Wirtschaft anprangern und in den eigenen Betrieben, aufgrund des strukturellen Ungleichgewichts, mit der eigenen Übermacht den Kostendruck auf die Arbeitnehmer abwälzen und so selbst schlechte Arbeitsbedingungen schaffen.

- Als große gesellschaftliche Akteure, die Kirche und Gewerkschaften sind, haben wir die Pflicht, gemeinsam gegen schlechte Arbeitsbedingungen einzutreten. Dies geht nur im Schulterschluss und mit gegenseitiger Anerkennung. Dazu ist aus Sicht der Gewerkschaften der Abschluss von Tarifverträgen unentbehrlich.

Deshalb ist der Begleitbeschluss der badischen Landessynode ein wichtiger erster Schritt in die richtige Richtung – Richtung gute gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen auch in der Diakonie.

Impressum: AGMAV Infobrief 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; www.agmav-wuerttemberg.de

WIR sind Diakonie

EXTRA

Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie

Dezember 2014

Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen

„Was nicht zur Tat wird, hat keinen Wert!“ Ob Gustav Werner der Begründer der BruderhausDiakonie die Ausgründung der Hauswirtschaft als Tat im Sinne dieser Denkweise verstehen würde, darf bezweifelt werden. War es dem Pädagogen Gustav Werner doch immer wichtig, dass seine „Kinder“ ganzheitlich erzogen werden. Gemeinsames Wohnen, gemeinsames Essen und gemeinsames Arbeiten, alles war Teil des Lebens. Für den heutigen Vorstand der BruderhausDiakonie ist dies allerdings nicht mehr ganz so wichtig: Hauswirtschaft sei nicht das diakonische Kerngeschäft. Es wurde ein neues Bruderhaus gegründet: die BruderhausService GmbH. Diese Service GmbH erledigt in der Folge das niedrige Geschäft des Kochens und Putzens. „Nur wenn wir diese Nebengeschäfte billiger entlohnen als unser kirchliches Hauptgeschäft können wir uns am Markt behaupten“, so der Vorstand.

Der Vorstandsvorsitzende Pfarrer Bauer und seine beiden Stellvertreter Single und Braun könnten auch Aktien oder Hedgefonds verkaufen. Das ist neoliberale Marktpolitik in der Diakonie und das hat sich Gustav Werner wohl nicht unter Taten vorgestellt.

Von Anfang an wehrten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen diese Spaltung der Mitarbeiterschaft. Schon zu Beginn der Geschäftstätigkeit der Service GmbH sammelten die MAVen Unterschriften und forderten, dass die Politik der Ausgründung wieder aufgegeben werden solle. Der Appell an die Leitung nutzte nichts. Die Mitarbeitervertretungen gaben nicht nach. Sie gingen vor das Kirchengericht und sie gewannen die meisten Verfahren. Die Juristen der BruderhausDiakonie versuchten schon gar nicht mehr in der Sache zu argumentieren, sie suchten nach Formfehlern und forderten Beweise für die Behauptung der Mitarbeitervertretungen, dass die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen tatsächlich in die Dienstgemeinschaft integriert seien. Dies zu beweisen fiel den MAVen meistens nicht schwer.

Aber die Ernüchterung für die Mitarbeitervertretungen und Betroffenen kam bald. Statt den Richterspruch umzusetzen und die hauswirtschaftli-

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in Magdeburg wollte die Synode der evangelischen Kirche in Deutschland die aufgebrachten Mitarbeiter der Diakonie beruhigen und hat klare Worte zum Thema Tarifflucht und Ausgründung gefunden.
In Württemberg ist dies offensichtlich nicht angekommen. Viele hundert Mitarbeitende wurden in den letzten Jahren aus der Kirche und Diakonie ausgeschlossen und niemand kümmert es. Auch der offene Rechtsbruch, der durch die Nichtbeachtung der Kirchengerichte begangen wird, ist in der Landeskirche und ihrer Diakonie offensichtlich kein Problem. Der Hinweis auf „wirtschaftliche Notwendigkeiten“ entschuldigt alles. Einrichtungen, die handeln wie die Bruderhaus-Diakonie gefährden die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie. Sie erschüttern den letzten Rest des Vertrauens in die Diakonie als Arbeitgeber.
Wenn das Recht in der Diakonie nicht in der Beliebigkeit neoliberaler Finanzpolitik untergehen soll, dann ist es jetzt höchste Zeit zu handeln und die Fehlentwicklung bei der „Bruderhaus Service GmbH“ rückgängig zu machen.

W IR SIND DIAKONIE!

Uli Maier
Vorsitzender der AGMAV

chen Mitarbeiterinnen wieder in der Stiftung BruderhausDiakonie einzustellen, wurden die Beschäftigten in andere Einrichtungen versetzt und die Auseinandersetzungen begannen von neuem. Insbesondere der Leiter des Seniorenstifts Gustav Werner in Friedrichshafen, Ulrich Gresch, zeichnete sich bei diesem Rechtsbruch aus. Statt sich nach der gerichtlichen Niederlage beim Vorstand dafür einzusetzen, dass die Betroffenen ordentliche Arbeitsverträge der BruderhausDiakonie erhalten, wurde nun für das Essen eine Cateringfirma beauftragt Die Mitarbeiterinnen die bisher in der Einrichtung kochten, wurden entweder an Apetito ausgeliehen oder sie wurden genötigt einen Arbeitsvertrag bei dieser Firma mit schlechteren Bedingungen zu unterschreiben.

Es ist eine absurde Situation in Friedrichshafen: In der Küche der BruderhausDiakonie stehen dieselben Menschen an denselben Töpfen wie vor der Fremdvergabe. Tagtäglich bemühen sie sich, den Bewohnern ein ordentliches Essen zu bereiten. Da sie aber jetzt für Apetito kochen, gibt diese Firma vor, welches Essen mit welchen Zutaten zu kochen ist. Einrichtungsleiter Gresch behauptet, dass die Qualität des Essens nachgelassen habe. Schuld daran sei aber nicht er oder der Vorstand oder Apetito, nein, schuld ist die Mitarbeitervertretung mit ihrer Prozessiererei!

Wenn die Leitung einer Einrichtung bindende Kirchengerichtsurteile nicht umsetzt, dann ist laut Gesetz der Vorsitzende des Aufsichtsgremiums verpflichtet den Vorstand zu zwingen das Urteil umzusetzen. Aber Kirchengesetze sind nicht nur für den Vorstand der BruderhausDiakonie sondern auch für den Stiftungsrat und seinen Vorsitzenden Vorsitzender Prof. Martin Beck beliebig. Statt hier tätig zu werden, werden die Mitarbeitervertreter öffentlich gerügt.

Die Beschäftigten der BruderhausDiakonie, die Mitarbeitervertretungen der einzelnen Einrichtungen werden allerding nicht eher Ruhe geben, bis sie sagen können: Wir sind wieder eine Diakonie, durch unsere Taten hat

Was sagt denn nun die Kirche zu diesen Wirtschaftsstrategien?

Die Worte der Kirche sind eindeutig: 2011 hat die Synode der evangelischen Kirche in Magdeburg verkündet, dass „Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar.“
Aber offensichtlich gelten die Beschlüsse der Bundessynode nicht für das diakonische Werk Württemberg. Oberkirchenrat Kaufmann der Leiter des Diakonischen Werks Württemberg hat jedenfalls bis heute keine Anstalten gemacht, den Vorstand der BruderhausDiakonie dazu zu bewegen, die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen wieder in der Diakonie zu beschäftigen.

“Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“

Kundgebung *der 11. Synode der EKD*

…

„6. Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar. In Zukunft darf nicht der Sitz des Trägers, vielmehr muss der Ort der Einrichtung für die entsprechend anwendbaren Arbeitsvertragsrichtlinien oder ein bundesweiter Tarif handlungsleitend sein. Darüber hinaus ist eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.“

….

Geschäftsführer Gresch: „Die Vergabe an apetito hat … ausschließlich qualitative und arbeitsrechtliche Gründe..

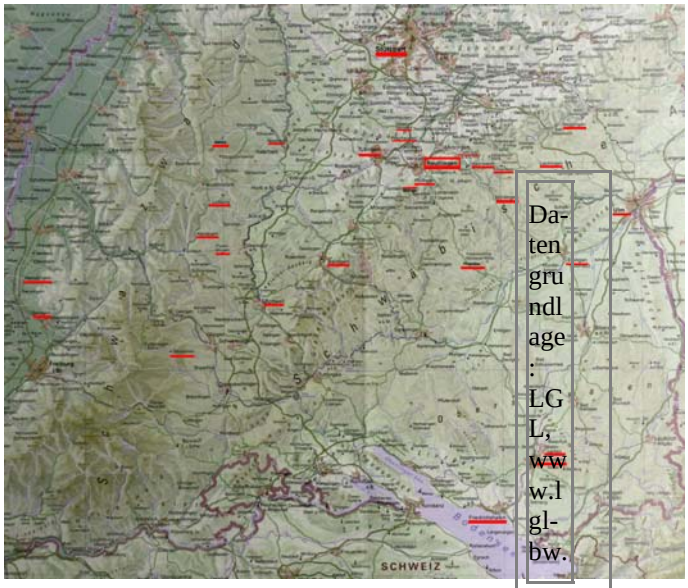
Werkverträge oder Leiharbeit

Werkverträge oder doch Leiharbeit? Jedenfalls Arbeitskräfte von „Fremdfirmen“ zur Erledigung von diakonischer Arbeit.
Seit 2006 gibt es auch in der BruderhausDiakonie Erwerbsarbeit in Form von ‚Fremdfirmenarbeit‘. Arbeitnehmer, die bei einem anderen Unternehmen zu einem niedrigeren Lohn angestellt sind, werden in der BruderhausDiakonie eingesetzt, um diakonische Arbeiten auszuführen. Bei der „Fremdfirma“ handelt es sich allerdings um ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der BruderhausDiakonie, die Bruderhaus Service GmbH, die aber nicht Mitglied des Diakonischen Werkes Württemberg ist.
Die BruderhausDiakonie und ihre BruderhausService GmbH haben miteinander Werkverträge über in der BruderhausDiakonie zu erbringenden hauswirtschaftlichen Leistungen geschlossen. Die Mitarbeitervertretungen der BruderhausDiakonie haben dieses „Modell“ nicht für rechtmäßig gehalten und haben sich an das Kirchengericht gewandt. Sie haben den Kirchenrichtern klar gemacht, dass auch die Menschen die bei der Sevice GmbH angestellt sind, in die Organisation der Einrichtung integriert sind.
Der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH.EKD II – 0124/M35-06) sagt: Für eine kirchliche Einrichtung besteht nicht das Recht frei zu entscheiden, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmerinnen erledigt werden sollen. Diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfen nicht durch ständige Leiharbeit ersetzt werden Dies ist mit dem Prinzip der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren. Die Mitarbeiterschaft darf nicht in Stammbelegschaft und Leitarbeitnehmer gespalten werden.
Der Vorstand der BruderhausDiakonie verstößt daher nicht nur gegen geltendes sondern auch gegen die tragenden Grundprinzipien der Kirche oder des kirchlichen Dienstes. Die Herren Bauer, Single und Braun gefährden damit die Kirchlichkeit der gesamten BruderhausDiakonie!

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Daten - Fakten - Zahlen

2004 fusionieren die Gustav-Werner Stiftung und die Haus am Berg gGmbH zur BruderhausDiakonie - Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg. Sie ist damit einer der größten Diakonie Konzerne im Süden Deutschlands.
Die BruderhausDiakonie hat in 15 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg Einrichtungen und betreut und begleitet rund 10.000 Menschen.
Bei der BruderhausDiakonie und ihren Töchtern arbeiten rund 4.000 Mitarbeitende.



Standorte der BruderhausDiakonie Datengrundlage: LGL, www.lgl-bw.de

Im Juli 2005 beschließt der Stiftungsrat der BruderhausDiakonie die Gründung der „BruderhausService-GmbH als 100%iges Tochterunternehmen außerhalb der Diakonie.
Ein Drittel aller hauswirtschaftlichen Dienstleistungen wird von der Service GmbH erledigt.
Die Personalkosten der Service GmbH umfassen derzeit ca. 3 % der Gesamtpersonalkosten.

Die Gründung stößt auf viel Ablehnung. Innerhalb von weniger als 14 Tagen unterschrieben ca. 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Petition gegen die Gründung der BruderhasuService GmbH. Schnell werden erste Mitarbeiterinnen ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretungen zu wesentlich schlechteren Bedingungen bei der Service GmbH angestellt.
Bereits 2006 klagen einige Mitarbeitervertretungen vor dem Kirchengericht. Sie fordern Informationen und klagen ihr Recht auf Mitbestimmung bei den Einstellungen ein. Die Verfahren werden künstlich in die Länge gezogen und offensichtlich verschleppt. Auch der Anwalt der Arbeitgeber hat immer wieder versucht, die Verfahren durch Formalanträge ins Leere laufen zu lassen. Seither weitere Verfahren vor dem Kirchgericht. Bislang haben über 20 Verfahren stattgefunden. In den meisten Verfahren bekommen die Mitarbeitervertretungen Recht.

Reutlinger Erklärung:

Für die Auflösung der BruderhausService GmbH

und die Wiederherstellung der Dienstgemeinschaft in der BruderhausDiakonie

Wir, die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen der BruderhausDiakonie in der AGMAV fordern die Auflösung der BruderhausService GmbH und die Anstellung der Mitarbeitenden der BruderhausService GmbH in der BruderhausDiakonie.

Denn WIR sind eine Dienstgemeinschaft – WIR sind eine Kirche und Diakonie!

Im Jahre 2005 wurde die BruderhausService GmbH als hundertprozentige Tochter der BruderhausDiakonie gegründet.
Erklärtes Ziel der Gründung war es, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die bis dato von Mitarbeitenden der BruderhausDiakonie wahrgenommen wurden, nach und nach von Mitarbeitenden der BruderhausService GmbH auf der Basis von Werkverträgen ausführen zu lassen.
Als wesentliche Argumente wurden genannt, dass hauswirtschaftliche Tätigkeit kein diakonisches Kerngeschäft sei und die BruderhausDiakonie mit der Vergütung nach AVR-Württemberg in diesem Bereich nicht weiter konkurrenzfähig wäre.

Über 1.000 Mitarbeitende haben sich damals bei einer Unterschriftensammlung der Gesamtmitarbeitervertretung innerhalb von 14 Tagen gegen die BruderhausService GmbH ausgesprochen und die Einhaltung der Grundsätze der Dienstgemeinschaft gefordert.

Mittlerweile haben viele Verfahren vor dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Landeskirche und Diakonie in Württemberg stattgefunden, in denen die Mitarbeitervertretungen geltend gemacht haben, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden der BruderhausService GmbH auf der Basis von Werkverträgen nicht rechtens ist, weil die Kolleginnen und Kollegen voll in die Arbeitsorganisation der BruderhausDiakonie integriert sind. Auch wenn die Mitarbeitervertretungen in vielen Fällen Recht bekommen haben, haben diese Verfahren leider nicht zu einer Einstellung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen in die BruderhausDiakonie geführt, sondern lediglich zu deren Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der BruderhausDiakonie und zu neuerlichen Verfahren vor dem Kirchengericht.

V.l.n.r.: Uli Maier (AGMAV) übergibt die „Reutlinger Erklärung“ dem Vorstand der BruderhausDiakonie Rainer Single, Pfarrer Lothar Bauer und Günter Braun

Aktuell führten mehrere Niederlagen der Dienststellenleitung der Altenhilfe Bodensee/Oberschwaben vor dem Kirchengericht zur Vergabe der Küche im Seniorenzentrum Gustav-Werner-Stift in Friedrichshafen an das Cateringunternehmen Apetito. Das Unternehmen führt mittlerweile in den Räumlichkeiten der BruderhausDiakonie die Mahlzeitenherstellung für Klientinnen und Klienten der BruderhausDiakonie durch. Mitarbeitende der BruderhausDiakonie werden an Apetito-Catering gestellt, unter ihnen auch die MAV Vorsitzende.

Die AGMAV-Vollversammlung für die BruderhausDiakonie erklärt sich solidarisch mit den Kolleginnen in Friedrichshafen und fordert die sofortige Rücknahme der Auftragsvergabe an Apetito Catering und die Fortsetzung der Produktion der Mahlzeiten innerhalb der BruderhausDiakonie durch deren Mitarbeitende!

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen der BruderhausDiakonie wehren sich gegen die Auflösung der Dienstgemeinschaft durch die Unternehmensleitung.
Sie fordern, dass entsprechend des diakonischen Auftrages alle Tätigkeiten - und dazu gehören selbstverständlich auch die Bereiche Hauswirtschaft und Technik - von einer organisatorischen Einheit, d.h. einer Mitarbeiterschaft und einer Dienststellenleitung im Rahmen der Dienstgemeinschaft ausgeführt werden.

Reutlingen, den 9. Dezember 2014

Beschlossen von den Mitarbeitervertretungen der BruderhausDiakonie auf der AGMAV Vollversammlung für die BruderhausDiakonie in Reutlingen am 9.12.2014

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, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, v.i.S.d.P. Wolfgang Lindenmaier
Fon: 0711 1656 266, Fax 0711 1656 49 266, E-Mail: info@agmav-wuerttemberg.de, Homepage: www.agmav-wuerttemberg.de

BruderhausDiakonie missachtet weiterhin kirchliche Regeln und Kirchengerichtsurteile

Die Reutlinger BruderhausDiakonie“, eine der größten diakonischen Einrichtungen in Baden Württemberg, missachtet kirchliche Regeln und akzeptiert auch nicht die Rechtsprechung der Kirchengerichte.

Am Dienstag den 9. Dezember 2014 trafen sich deshalb auf Einladung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werks Württemberg (AGMAV) die Mitarbeitervertretungen der fast hundert Standorte des Reutlinger Diakoniekonzerns, um zu beraten, wie sie in Zukunft gegen Ausgründung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der BruderhausDiakonie vorgehen können.

Hintergrund ist die seit mehreren Jahren betriebene Politik der BruderhausDiakonie, hauswirtschaftliche Mitarbeiterinnen in einer Einrichtung zu beschäftigen, die nicht dem Diakonischen Werk angehört. Diese Personalservice GmbH bezahlt die Mitarbeiterinnen deutlich schlechter als im kirchlichen Arbeitsrecht vorgesehen.

Die BruderhausDiakonie hat sich mit ihrer Personalservice GmbH eine außerkirchliche Tochter geschaffen, deren Zweck ausschließlich konzerninterne, dauerhafte Leiharbeit ist.
Da diese dauerhafte Leiharbeit verboten ist, wird behauptet, dass es sich bei den Arbeiten um Leistungen nach einem Werkvertrag handelt. In verschiedenen Kirchengerichtsverfahren wurde festgestellt, dass die Mitarbeiterinnen der Hauswirtschaft in die jeweilige betriebliche Organisation eingebunden sind. Sie sind also Teil der Dienstgemeinschaft und müssten deshalb einen Arbeitsvertrag bei der BruderhausDiakonie erhalten.

Allerdings hat der Vorstand der BruderhausDiakonie kein einziges der Kirchengerichtsurteile umgesetzt.

Stattdessen wurde der klagenden Mitarbeitervertretung mitgeteilt, dass die betreffende Mitarbeiterin in ein anderes Haus versetzt wird. Damit soll die Feststellung widerlegt werden, dass die Mitarbeiterin in die Dienstgemeinschaft integriert sei.

Am Standort Friedrichshafen der BruderhausDiakonie ging der Vorstand noch einen Schritt weiter: um die MAV handlungsunfähig zumachen wurde die Küche an die Firma Apetito ausgegliedert, die Mitarbeiterinnen der BruderhausDiakonie und der Personalservice GmbH wurden per Gestellungsvertrag an Apetito gestellt und kochen jetzt im Auftrag von Apetito in ihrer alten Einrichtung. Betroffen von dieser Ausgliederung ist auch die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, die dadurch ihr Amt nicht mehr wahrnehmen kann.

Die Mitarbeiterschaft ist der Meinung, dass die Geringschätzung der Versorgung zutiefst unchristlich ist. Essen und Herberge sind zentrale Bestandteile christlicher Nächstenliebe, diese ausschließlich als Kostenfaktor zu verstehen, widerspricht dem Verständnis das wir von diakonischen Einrichtungen haben.
Auch die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vertritt diese Position, sie fordert den Ausschluss von Einrichtungen, die weiterhin das kirchliche Arbeitsrecht durch ersetzende Leiharbeit umgehen. Nach den Beschlüssen der Synode der EKD ist das Handeln der BruderhausDiakonie nicht mit den Grundsätzen der Evangelischen Kirche vereinbar.

Bei dem Treffen der Mitarbeitervertretungen der BruderhausDiakonie am Dienstag wurde eine „Reutlinger Erklärung gegen Ausgründung und Werkverträge“ verabschiedet. Diese Erklärung wurde anschließend dem Vorstand der BruderhausDiakonie übergeben. Die Mitarbeitervertretungen hoffen durch diesen öffentlichen Appell auf ein Umdenken des Vorstandes. Sollte dies nicht geschehen, so wird die Verabschiedung der „Reutlinger Erklärung“ der Auftakt zu weiteren öffentlichen Aktionen sein.

9.12.2014
Wolfgang Lindenmaier (V.i.S.d.P.)

Aus der Presse dazu:

Aus: Zollernalbkurier vom 11.12.2014

Protest gegen Outsourcing

Reutlingen. Mitarbeiter aus Hauswirtschaft und Technik sollen wieder direkt bei der Bruderhaus-Diakonie Reutlingen angestellt werden und nicht in ausgelagerten Service-Tochterunternehmen. Das fordern die Mitarbeitervertreter der Bruderhaus-Diakonie jetzt in ihrer „Reutlinger Erklärung". Mit der Direktanstellung verbunden ist das Recht auf Diakonie-Tariflöhne.

Anlass ist ein Vorfall in Friedrichshafen. Dort klagten Küchenbeschäftigte einer Bruderhaus-Seniorenein-richtung auf Direkteinstellung. Nun wurde die Küche an einen Caterer vergeben. Die Firma produziere die Mahlzeiten in den Bruderhaus-Räumen mit Mitarbeitern, die über die Bruderhaus-Diakonie gestellt seien. Die Mitarbeitervertretungen forderten die Rücknahme dieser Auftragsvergabe und die Auflösung der Bruderhaus-Service GmbH. Alle betroffenen Mitarbeiter sollen direkt angestellt werden. epd

Rege Diskussion auf der Vollversammlung in der BruderhausDiakonie in Reutlingen am 9.12.2014

Aus: Reutlinger Generalanzeiger vom 20.12.2014

»Kirchliche Regeln missachtet« v. 10. 12.
per E-Mail

»Das Problem nach unten durchgereicht«

Die von den Diakoniemitarbeitern abgegebene Erklärung offenbart ein großes Problem. Nicht nur der Diakonie, sondern auch der Kommunen. Denn auch diese gründen Service-Gesellschaften, besonders im Bereich der Pflege. Der Kostendruck durch die totale Unterfinanzierung im Bereich Krankenhaus-, Behinderte- und Altenpflege ist so groß, dass Kommunen, Diakonie und andere Träger scheinbar keine andere Lösung sehen, als das Problem durchzureichen bis an diejenigen, die sich nicht wehren können oder keine Lobby haben. Angeblich tut man noch Gutes, indem man Langzeitarbeitslosen und Menschen ohne Ausbildung eine Chance gibt. Aber ist das wirklich so?

Wenn man sich die Service-Gesellschaften genauer ansieht, umfassen diese inzwischen 50 Prozent und mehr aller Mitarbeiter. Davon sind viele gut ausgebildet und arbeiten oft Seite an Seite mit Beschäftigten, die nach dem Tarif öffentlicher Dienste entlohnt werden. Diese Tatsache entsolidarisiert nicht nur Betriebe, sondern schafft, sozusagen von öffentlicher Hand gefördert, Armut und Altersarmut.

Ute Beckmann, Reutlingen

Schwäbisches Tagblatt 10.12.2014

MIT ENGELSZUNGEN

Dass die Pressekonferenz gestern nicht in der Bruderhaus-Diakonie, sondern in der Bezirksverwaltung von Verdi abgehalten wurde, hat einen (un)guten Grund. Vor einem dreiviertel Jahr haben wir an dieser Stelle über eine gut besuchte Verdi-

Ein ganz normales Unternehmen

Informationsveranstaltung in der Nikolaikirche zum Thema „Tarifverträge fallen nicht vom Himmel" berichtet. Weil die Mitarbeiter/innen dabei heftig Kritik an den arbeitsrechtlichen Praktiken der Bruderhaus-Diakonie und anderer diakonischer Einrichtungen übten und im SCHWÄBISCHEN TAGBLATT auch so zitiert wurden, wurden sie später von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt und gemaßregelt. So massiv, dass mittlerweile niemand mehr namentlich zitiert werden möchte. Offensichtlich, weil weitere Repressalien befürchtet werden.

Dass die Mitarbeitervertreter/innen in ihrer Vollversammlung gestern gleichwohl einstimmig eine Erklärung verabschiedeten, mit der sie die Auflösung der Bruderhaus-Service GmbH und die (Wieder)Anstellung dieser Mitarbeiter in der Bruderhaus-Diakonie fordern, nötig Respekt ab und zeigt, wie wichtig ihnen das Thema ist.

Der Sozialkonzern – einer der größten sozialen Dienstleister Süddeutschlands – sieht sich als kirchliches Unternehmen, das heißt, die rechtsstaatliche Arbeitsgerichtsbarkeit gilt nicht, sondern der sogenannte „dritte Weg". Trotzdem agiert die Bruderhaus-Diakonie profitorientiert und wie ein ganz normales Unternehmen. Um Kosten zu sparen sind Leiharbeit und Outsourcing bei ihr und in anderen diakonischen Einrichtungen mittlerweile die Regel. Das wird auch vom Vorstand der Bruderhaus-Diakonie so eingeräumt. Mit Verweis darauf, dass schließlich auch kommunale Unternehmen solche Servicegesellschaften unterhielten und nach Branchentarifen und eben nicht nach dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst vergüten würden. Als Begründung wird angeführt, die Bruderhaus-Diakonie bekomme von den Kostenträgern nicht ihre Selbstkosten erstattet, sondern müsse ihre Preisforderungen verhandeln und wettbewerbsfähig bleiben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich oft ganz bewusst für den diakonischen Gedanken der Nächstenliebe und eine Arbeit in einer diakonischen Einrichtung entschieden haben, muss das freilich wie Hohn vorkommen. Da springt man einerseits mit ihnen um, als arbeiteten sie in „einem ganz normalen Unternehmen", verweigert ihnen aber andererseits die demokratischen (Streik)Rechte mit der Begründung „Gott darf man nicht bestreiken".

„Unser Wettbewerb geht nur über den Preis statt über die Qualität", klagen sie. Ihr Arbeitgeber lasse sich die Preise von den Kostenträgern diktieren, statt sich auf die Qualitäten und Werte zu besinnen, die unter dem diakonischen Dach immer noch zu finden sind. Tatsächlich ist die Bruderhaus-Diakonie Marktführer in der Behindertenarbeit und könnte diesbezüglich viel selbstbewusster auftreten. Abhilfe schaffen könnte nach Ansicht der Verdi-Gewerkschaftsvertreter nur ein Tarifvertrag für soziale Arbeit, der von allen großen sozialen Dienstleistern akzeptiert wird. Damit ließe sich langfristig vielleicht auch dem Fachkräftemangel in der Altenhilfe begegnen. Maximal fünf Jahre arbeiten gut ausgebildete Altenpflegerinnen in der Regel in ihrem Beruf – dann werfen sie frustriert das Handtuch.

„Wir schaffen trotzdem gerne in der Diakonie", meinte unlängst eine Mitarbeiterin, die seit Jahrzehnten dabei ist. Man sollte ihr diese Motivation nicht nehmen. USCHI KURZ

Beschäftigte zweiter Klasse?

Mitarbeitervertretung wirft Bruderhaus-Diakonie Ausgliederung und Tarifflucht vor

Die Stimmung in der Bruderhaus-Diakonie ist alles andere als weihnachtlich. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) wirft der diakonischen Einrichtung unter anderem Tarifflucht vor. In ihrer „Reutlinger Erklärung" fordert sie nun eine Rückkehr der ausgegliederten Mitarbeiter.

USCHI KURZ

Uli Meier, der Vorsitzende der AGMAV, übergab gestern die zuvor einstimmig beschlossene „Reutlinger Erklärung" an die Vorstände der Bruderhaus-Diakonie Rainer Single, Lothar Bauer und Günter Braun (von links). Bild: AGMAV

Reutlingen. Die Bruderhaus-Diakonie beschäftigt rund 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mehr als 100 Standorten und ist damit eine der größten diakonischen Einrichtungen Baden-Württembergs. Rund 60 Mitarbeitervertreter/innen dieser Einrichtungen folgten gestern der Einladung der AGMAV zur Vollversammlung in den Reutlinger Stammsitz der Bruderhaus-Diakonie. Bei dem Treffen wurde einstimmig eine Erklärung verabschiedet, mit der sich die betrieblichen Interessenvertretungen gegen Ausgliederungen in eine Service-GmbH wenden. Diese „Reutlinger Erklärung" wurde anschließend dem Vorstand übergeben.

Im Anschluss daran informierten Vertreter der AGMAV in der Verdi-Bezirksverwaltung über das Anliegen. Bereits in der Vergangenheit, so Uli Maier, der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft, hätten Mitarbeitervertreter/innen der Bruderhaus-Diakonie über Missstände berichtet, danach hätten sie aber „erheblichen Druck" innerhalb ihrer Einrichtung erfahren. Um diese Kolleg(inn)en zu schützen, habe die AGMAV als überbetriebliche Organisation die Verhandlungsführung übernommen.

> „Der Rechtsweg ist ausgeschöpft. Wir können Recht kriegen so oft wir wollen, es ändert sich nichts."
>
> Wolfgang Lindenmaier

„Die Reutlinger Bruderhaus-Diakonie missachtet kirchliche Regeln und akzeptiert auch nicht die Rechtsprechung der Kirchengerichte", so lautet der schwerwiegende Vorwurf. 2004, so Maier, sei die Bruderhaus-Service GmbH als hundertprozentige Tochter der Bruderhaus-Diakonie gegründet worden, „zum Zwecke der Tarifflucht". Die Bruderhaus-Diakonie habe mit der Personalservice GmbH den sogenannten „dritten Weg" (hier wird in Anlehnung an den Tarifvertrag Öffentlicher Dienst Tarif bezahlt) „ein weltliches Unternehmen" gegründet, das den Kostenträgern an und zahle deutlich schlechter als dies im kirchlichen Arbeitsrecht vorgesehen sei. Zudem würden sie auch keine entsprechende Altersvorsorge erhalten, erläuterte Andrea Rösiger, Geschäftsführerin und Juristin der AGMAV.

Die ausgegliederten Mitarbeiter/innen (rund 400, die meisten in Teilzeit) würden nach wie vor ihre bisherige Tätigkeit vor allem im Bereich „Essen, Hausreinigung und Technik" ausüben. Damit handle es sich um dauerhafte Leiharbeit und diese sei, seit 2011 nur noch vorübergehend erlaubt. Da man dieses Modell nicht für rechtmäßig halte, hätten sich die Mitarbeitervertretungen an den Kirchengerichtshof gewandt und „in weiten Teilen Recht bekommen". Dieses werde aber nicht umgesetzt. Stattdessen habe man eine Mitarbeiterin in ein anderes Haus versetzt, um zu widerlegen, dass sie in die „Dienstgemeinschaft integriert" sei.

Der Rechtsweg sei ausgeschöpft, ergänzt Wolfgang Lindenmaier, der stellvertretende Vorsitzende der AGMAV: „Wir können Recht kriegen, so oft wir wollen, es ändert sich nichts." gehen. Die „Reutlinger Erklärung" sei nur ein Anfang, Mitte Januar wolle man eine Sonderausgabe der Mitarbeiterzeitschrift „Wir" herausgeben und an allen Standorten der Bruderhaus-Diakonie großflächig verteilen: „Die Diskussion soll raus aus der Bruderhaus-Diakonie, rein in die evangelische Kirche und die bürgerlichen Gemeinden."

Viele Mitarbeiter/innen hätten sich bewusst für eine Arbeit bei der Diakonie entschieden, betont Lindenmaier. Die Ausgliederung in eine Service GmbH sei für sie nicht nur finanziell ein herber Verlust: „Die empfinden das als Ausschluss aus der Kirche." Man wolle sich aber nicht spalten lassen in eine Stammbelegung und in Leiharbeiter, fordert er die Rückkehr der ausgegliederten Mitarbeiter/innen.

Besonders enttäuscht zeigten sich die AGMAV-Vertreter darüber, dass der Vorstandsvorsitzende Lothar Bauer, „als Erster Pfarrer der Bruderhaus-Diakonie" zu den Vorwürfen gestern keine Stellung bezog. Stattdessen habe der Kaufmännische Vorstand Rainer Single die Service GmbH „als marktwirtschaftliche Notwendigkeit" dargestellt. Auf Nachfrage habe er erklärt, dass es sich ja lediglich um drei Prozent der Personalkosten handle: „Dieses Argument schlägt zurück."

Siehe „Mit Engelszungen"

Stellungnahme der Bruderhaus-Diakonie

Eine gänzlich andere Darstellung gibt der **Vorstand der Bruderhaus-Diakonie** in seiner Stellungnahme. Anders als dies die Vorwürfe der AGMAV nahelegen, habe man 2005 die Service GmbH gerade gegründet, „um Arbeit und Arbeitsplätze unter das Dach der Bruderhaus-Diakonie zurückzuholen". Davor habe man Aufgaben wie insbesondere die Gebäudedienste in der Bruderhaus-Service GmbH eingestellt. Dass es dafür wirtschaftliche Gründe gibt, wird eingeräumt. Korrekturbedarf bestehe aus Vorstandssicht „bei dauerhaft gemischten Betriebseinheiten mit Personal aus Bruderhaus-Diakonie und Bruderhaus-Service GmbH": Die hier entstandenen Problemlagen ließen sich aber „in konstruktiver Weise

Dienstleister vergeben. Man wolle auch in Zukunft die Arbeitsplätze in der Tochtergesellschaft Bruderhaus-Service GmbH sicherstellen, heißt es da. Neben qualifizierten Fachkräften in geringer Zahl seien mehr als ein Drittel der Mitarbeiter Geringqualifizierte, Ungelernte oder ehemalige Langzeitarbeitslose. Bei neu eröffneten Einrichtungen habe man Mitarbeiter

Aus der Presse dazu:

Aus der Presse dazu:

Schwäbische Zeitung vom 13.1.2015

Gustav-Werner-Stift lässt fremdkochen

Personalvertretung befürchtet Einsparungen – Diakonie-Mitarbeiter arbeiten ohne Verdienstausfall weiter

Von Ralf Schäfer

FRIEDRICHSHAFEN - Zoff im Kochtopf: Weil die Bruderhausdiakonie als Trägerin des Seniorenwohnhheimes Gustav-Werner-Stift die Küche in der Häfler Einrichtung über einen Großcaterer managen lässt, schlägt die Mitarbeitervertretung in Stuttgart Alarm. Sie befürchten schlechtere Arbeitsbedingungen und Sparmaßnahmen. Ulrich Gresch, Leiter der Altenhilfe Bodensee/Oberschwaben, winkt ab: „Alles ein ganz normaler Vorgang."

Schon Anfang Dezember vergangenen Jahres trafen sich auf Einladung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des evangelischen Diakonischen Werks Württemberg (AGMAV) Personalvertreter der fast hundert Standorte des Reutlinger Diakoniekonzerns, um zu beraten, wie sie in Zukunft gegen Ausgründungen und „prekäre Beschäftigungsverhältnisse" in der Bruderhausdiakonie vorgehen könnten. Die Bruderhausdiakonie ist eine Abteilung des Diakonischen Werkes.

Die Bruderhausdiakonie habe sich mit ihrer Personalservice GmbH eine außerkirchliche Tochter geschaffen, deren Zweck ausschließlich konzerninterne, dauerhafte Leiharbeit sei. Der AGMAV-Sprecher, Wolfgang Lindenmaier, teilte mit, dass am heutigen Dienstag, 13. Januar, ein Gespräch auf Diakonie-Ebene zu dem Thema stattfinde. Für Friedrichshafen sei die Angelegenheit noch dramatischer, weil dort die Mitarbeiter nicht in der Service GmbH beschäftigt, sondern zum Catering-Großkonzern apetito-catering B.V. & Co. KG „gestellt worden" seien. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der Bruderhausdiakonie sei davon betroffen und könne ihr Amt nicht mehr wahrnehmen.

Stimmt nicht, sagt Ulrich Gresch, der in Friedrichshafen die Verantwortung für die Einrichtung trägt. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung übe dieses Amt immer noch aus, sei sogar 20 Prozent freigestellt dafür und arbeite somit nur zu 80 Prozent für apetito. „Das war vorher auch so, als die Kolleginnen und Kollegen in der Küche bei der Service GmbH angestellt waren", sagt Gresch und erzählt weiter, warum die Bruderhausdiakonie sich für apetito entschieden habe.

Die Gründe für die Entscheidung

So soll „die wirtschaftliche und qualitativ hochwertige sowie frisch zubereitete Speisenproduktion vor Ort" langfristig gesichert werden. Dazu gehöre ein Qualitätsausbau des Angebotes, weil apetito Sonderkostformen, Diäten, den Umgang mit allergenen Lebensmitteln und die Aufbereitung passierter Kost anbiete. „Wir haben uns mit apetito einen Fachmann in die Küche geholt", so Ulrich Gresch. Er betont allerdings auch, dass einer der Gründe für diese Entscheidung der Blick auf die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung sei. „Eine Refinanzierung über die Pflegesätze ist nicht mehr möglich", sagt er. Er habe Wert darauf gelegt, dass die Mitarbeiter materiell nicht schlechter gestellt seien. Sollten diese aber im Laufe der Zeit ausscheiden, werde apetito die Stellen zu eigenen Konditionen und mit eigenen Leuten neu besetzen.

Laut Wolfgang Lindenmaier gibt es aber noch andere Probleme. So leide die Qualität in der Küche nach Aussage der Mitarbeiter und einiger Bewohner. Er fragt sich, wie man wirtschaftlich günstiger arbeiten könne, wenn die Personalkosten gleich blieben. Dann könne doch nur an der Ware gespart werden.

Der Caterer apetito begründet eine bessere Wirtschaftlichkeit mit günstigeren Einkaufsmöglichkeiten des Unternehmens, das bundesweit tätig ist. „Wir können günstig kalkulieren, weil wir mit Tiefkühlkost und individuell auf die erforderliche Menge abgestimmt arbeiten. Daher muss weit weniger Material später entsorgt werden, weil es nicht gebraucht wurde", sagte am Montag ein Sprecher des Caterers. Wie genau die Sachlage aber in Friedrichshafen liege, sei bisher nicht bekannt.

Der gesamte Vorgang ist nach Ansicht von Ulrich Gresch ein innerkirchliches Politikum. Der diakonische Arbeitgeber sei gezwungen, auf „die gestiegenen Erwartungen der Bewohner einzugehen". Auch müsse die Wirtschaftlichkeit der Speisenherstellung sichergestellt sein, „denn auch wir müssen als diakonische Stiftung mit den Mitteln wirtschaften, die uns zur Verfügung stehen."

Für die Einrichtungsleitung in Friedrichshafen sei es wichtig gewesen, die Herstellung vor Ort und mit den vorhandenen Kräften zu bewerkstelligen.

apetito catering

Als Abteilung der apetito-Firmengruppe (Umsatz 2013: 749 Millionen Euro) leistet die apetito catering B.V. & Co. KG rund 32 Prozent des Umsatzes. Das sind 2013 154 Millionen Euro gewesen. Die Abteilung betreut **61 Servicegesellschaften** mit insgesamt 4923 Mitarbeitern. Von der Abteilung wurden 2013 661 Kunden bedient. (ras)

Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE)- Aufwertungskampagne beginnt

Die Zuordnung der Eingruppierungstabellen wurde von ver.di zum 31.12. 2014 gekündigt. Die kommende Tarifverhandlung soll Höhergruppierungen zur Folge haben und damit: **Die Aufwertung unserer sozialen Berufe, was Prestige und Vergütung betrifft.**

Was bedeutet dies für uns als Beschäftigte der Diakonie Württemberg?

Um Irritationen zu vermeiden, WIR! als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der württembergischen Diakonie haben den TV SuE 1:1 für die Diakonie Württemberg erkämpft und wollen ihn behalten!
Die diakonischen Arbeitgeber nutzten, kaum, dass die Unterschrift unter dem zweiten Schlichterspruch trocken war, jede Gelegenheit die AGMAV Württemberg zu diffamieren. Viele haben die Mitarbeitenden nicht nur übergeleitet, sondern mit der Überleitung herunter gruppiert. Erfolgte Stufenaufstiege (im TV ÖD) wegen den unterschiedlichen Laufzeiten der Erfahrungsstufen, wurden wieder kassiert (sie behielten z. T. bis zu 1.500 € Lohn ein, welcher angeblich zu viel (wenn auch nicht vorbehaltlich) bezahlt wurde.

Wir! sagen hierfür Danke, ist es doch ein sehr anschaulicher Beweis dafür, wem dieser Dritte, angeblich so paritätisch besetzte Weg nützt und wie wenig die Beschäftigten, Einfluss nehmen können.

Freiwillig werden auch die kommunalen Arbeitgeber den Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst nicht mehr zugestehen. Ihr Vorteil allerdings, sie können sich organisieren und schlagkräftig unter Beweis stellen: „Richtig gut – Aufwerten Jetzt!“, soziale Berufe müssen aufgewertet werden, jetzt!

Wir! als Diakonie Württemberg haben den TV SuE 1:1 übernommen, weil er Teil des TVöD ist, es ist das Beste was wir auf dem dritten Weg tun können. WIR! wollen gemeinsam und im engen Schulterschluss mit den Kolleginnen der öffentlichen Träger um einen guten, aufgewerteten TV SuE streiten und kämpfen.

Dies ist auch wegen dem Subsidiaritätsprinzip nur billig.

Was können wir tun, damit diese Tarifauseinandersetzung für uns ein gutes Ergebnis zeitigt?

- Wir können uns einbringen. In vielen ver.di Bezirken finden derzeit Infoveranstaltungen statt. Im Bezirk Stuttgart gibt es beispielsweise am 07.02.2015 einen Fachtag mit dem Thema: „Erzieherinnen und Erzieher im Spannungsfeld zwischen pädagogischer Arbeit, Arbeitsrealität und Achtsamkeit für sich selbst!“
- Wir können unsere organisierten KollegInnen dabei unterstützen, eine Betriebsgruppe zu gründen, oder die vorhandene zu beleben
- Wir können Flyer und Infos der Gewerkschaft ver.di verteilen und das Thema Aufwertung soziale Arbeit in unseren Belegschaften voranbringen und diskutieren
- Wir können verschiedene eigene Aktionen machen z.B. „Post it“ Aktionen
- Wir können uns an den Aktionen von ver.di beteiligen, an den Demos und vielleicht werden wir in den SuE Einrichtungen auch mitstreiken, wenn ver.di uns dazu aufruft.

Und über jede noch so kleine Aktion einen Bericht (am besten mit Bild) an andreas.wegner@ver.di.de schicken, damit diese dann auf der Seite „soziale-berufe-aufwerten.de“ veröffentlicht werden können und unser Engagement auch dazu führt, dass im Blick bleibt: Neben Kitas und kommunalen Sozialarbeitern sind auch noch Beschäftigte der Behinderten- und Jugendhilfe am schaffen und wirken!

Martin Auerbach
Mitglied in der ver.di-Tarifkommission Diakonie Württemberg

ver.di Bundestarif-kommission beschließt Eckpunkte der Forderung

Am 18. Dezember 2014 hat die ver.di-Bundestarifkommission die Eckpunkte der Forderung für die 2015 beginnende Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) beschlossen.
Ver.di fordert:

1. **Statusverbessernde Einkommenserhöhungen** für die Beschäftigten im Sozial und Erziehungsdienst durch **Neuregelung der Eingruppierungsvorschriften** und der **Tätigkeitsmerkmale** innerhalb der S-Tabelle im Umfang von durchschnittlich 10 Prozent sowie zusätzliche Verbesserungen für die Behindertenhilfe.
2. Zwingende Anerkennung aller Vorbeschäftigungszeiten bei der Stufenzuordnung.
3. Die belegbaren Plätze, die Gruppenanzahl und die Beschäftigtenzahl müssen alternative Heraushebungskriterien für die Kita-Leitungen sein.
4. Verbesserung der Eingruppierung bei nicht erfüllter Formalqualifikation (z.B. bei Einsatz von Sozialassistentinnen als Erzieherinnen).

Konkret bedeutet dies für Beschäftigte in Kindertagesstätten: Eingruppierung

- der **KinderpflegerInnen** mit staatlicher Anerkennung und vergleichbaren Beschäftigten mit staatlicher Anerkennung - von EG S 5 bis zur EG S 6,
- der **ErzieherInnen** und HeilerziehungspflegerInnen mit staatlicher Anerkennung und gleichwertig qualifizierten Beschäftigten - von EG S 10 bis EG S 13,
- der **Leitungen** künftig nicht mehr nur an Kinderzahlen, sondern alternativ an der Anzahl der Gruppen oder der Beschäftigten in der Einrichtung zu bemessen - von EG S 11 bis zu einem Entgelt oberhalb der S18

Zeit, sich zu organisieren und gemeinsam zu kämpfen.

Für SozialarbeiterInnen und **SozialpädagogInnen** soll die Eingruppierung mit der EG S 15 beginnen und bis über die EG S18 hinaus reichen.
Für Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen bedeutet dies, Eingruppierung der - **Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung** - von EG S 10 bis EG S 12, - der LeiterInnen von Ausbildungs- und Berufsförderungswerkstätten künftig nicht mehr nur an Plätzen, sondern alternativ an der Anzahl der Beschäftigten in der Einrichtung zu bemessen - von EG S 15 bis EG S 16.

Entnommen aus der ver.di Info 04/15 - **Weiterführende Informationen finden sich online unter www.soziale-berufe-aufwerten.de und für ver.di-Mitglieder im Mitgliedernetz.**

Jetzt ist die Zeit. Mitglied werden! Gemeinsam Interessen durchsetzen

Mehr als eine Schlichtung verloren

Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten nach § 29,4 TVöD wird nicht in die AVR Württ. aufgenommen.

In der Schlichtung nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz haben sich die Arbeitgeber durchgesetzt und verhindert, dass auch in der Diakonie gilt, was in der Landeskirche schon lange selbstverständlich ist. Für bestimmte gewerkschaftliche Aufgaben insbesondere für die Arbeit in Tarifkommissionen und Teilnahme an Vorstandstagungen gibt es im TVöD Dienstbefreiungen.

Bei diesem Paragraphen geht es nicht um Freistellung für die vielen Gewerkschaftsmitglieder, sondern es geht darum, dass die demokratisch gewählten Funktionsträger ihrer Aufgabe nachkommen können. Das trifft in der württembergischen Diakonie auf maximal zehn Personen zu. Die Arbeitgeber haben sich durchgesetzt, aber in Wirklichkeit haben sie die Schlichtung durch ihre eigene Ignoranz verloren.

Die Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien ist kein „Privatvergnügen“. Es geht nicht um das persönliche Engagement. Es geht um vernünftige Interessensvertretung, um die praxisnahe Tarifgestaltung. Die Höhe der Tarife entscheiden nicht die Funktionäre und Verhandlungsführer, sondern das Engagement und gegebenenfalls die Streikbereitschaft der Basis. In den Gremien muss dafür gesorgt werden, dass Tarife anwendbar werden. Dies ist unser aller Interesse und es kann nicht sein, dass unsere Vertreter und Vertreterinnen in diesen Gremien dafür ihren Jahresurlaub einsetzen müssen .

Wir haben in Württemberg eine AVR in der die Vergütungen des TVöD automatisch übernommen werden und die auch im Mantelteil eng an den Tarif des öffentlichen Dienstes angelehnt ist. Die Übernahme des Tarifvertrags für den Sozial- und Erziehungsdienst hat gezeigt, dass es wichtig wäre, die spezifischen Arbeitsfelder der Diakonie schon in die Tarifforderung einzubringen. Beschäftigte der Diakonie in den Tarifgremien der Gewerkschaft zu haben, führt nicht zu höheren Löhnen, sondern zu ausgewogeneren Tarifverträgen und praktischeren Tarifumsetzungen.

Es gehört zu einer vorsorgenden Leitungstätigkeit, die Interessen der Diakonie in möglichst viele Gremien einzubringen. Ich hätte an gute Arbeitgeber die Erwartung, dass sie auf ihrer Seite im Arbeitgeberverband mitarbeiten, dass sie aber auch daran interessiert sind, dass die diakonischen Themen auf der Arbeitnehmerseite einfließen. Stattdessen wurde einmal mehr mit plumpen Feindbildern eine Chance vertan.

Gewerkschaften sollen nach dem Willen des Oberkirchenrats in der arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten, Gewerkschaften treten in Württemberg gemeinsam mit dem Vorstand der Diakonie und der Caritas für Tariftreue ein, Gewerkschaften setzen in Hessen zusammen mit der Kirche ein Verbot unnötiger Sonntagsarbeit durch, nur die diakonischen Arbeitgeber haben noch nicht erkannt, dass ihr Feindbild schon längst in die Museen gehört.

Die AGMAV hat ihren Antrag nicht durchgebracht, die Arbeitgeber haben die Schlichtung verloren!

Originaltext **TVöD § 29 (4)**

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

In alle hier genannten ver.di - Gremien sind auch Kolleginnen und/oder Kollegen aus dem Bereich der Diakonie gewählt!

ARK DD* konstituiert

In der letzten Ausgabe der AGMAV Mitteilungen haben wir das neue Besetzungsverfahren für die ***Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland** (ARK DD) beschrieben. Am 15. August 2014 hat sich nun, die nach diesem Verfahren zusammengewürfelte Kommission konstituiert.

Für die Arbeitnehmerseite arbeiten mit:

Daniel Arp	Marburger Bund, Schleswig Holstein
Hans-Ulrich Barth	DAVIB, Augustinum Service GmbH Stuttgart
Angela Dickhöfer-Döring	Marburger Bund, Hamburg
Dr. Karlheinz Kurfeß	Marburger Bund, NRW/ Rheinlandpfalz
Frank Lemmer	IDM e.V.
Jürgen Liewig	VKM Hessen und Nassau
Rolf Lübke	Marburger Bund NRW/ Rheinlandpfalz
Jörg Nagel	AGMAV Sachsen
Michael Neunhöffer	VKM Bayern
Andreas Ullrich	VKM Rheinland Westfalen Lippe
Sven Sprunghofer	AGMAV Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Thomas Zischler	AGMAV Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Beschlüsse:
Die AK DD hat am 8. 12. 2014 Entgelterhöhungen um 2,7 % beschlossen. Das gelte für alle Mitarbeitenden, ausgenommen die Ärztinnen und Ärzte. (Für Ärzte gelten weitgehend die Regelungen des Tarifvertrag für Ärzte des TVÖD / VKA).

Für die Einrichtungen der Altenhilfe, Rehabilitation und Jugendhilfe sowie für Ambulante Dienste und Beratungsstellen treten die Erhöhungen ab dem 1. Juni 2015 in Kraft, für die übrigen Einrichtungen bereits ab dem 1. März 2015. Komplexeinrichtungen, die beiden Kategorien zugeordnet werden können, können vom Beginn des Inkrafttretens der Erhöhungen durch Dienstvereinbarung abweichen.
Auch dort müssen die Erhöhungen jedoch spätestens zum 1. Juni 2015 in Kraft treten.

Außerdem wurde eine Prozessvereinbarung veröffentlicht. Es wurde festgehalten, worüber 2015 verhandelt werden soll. Inhalt sollen die Regelungen der Anlagen 14 und 17 sowie des § 17 AVR DD sein.

Wir sind gespannt.

Kommentar zur Zusammensetzung der AK DD:

Das - der - die Arbeitsrecht in der Diakonie Deutschland

Die Diakonie ist weiblich: nach wie vor sind 70 - 80 % der Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen Frauen. In jedem Fall diejenigen, die an der Basis arbeiten.
In Zeiten, in denen allerorten über Entgeltgleichheit diskutiert wird und typische Frauenberufe nach wie vor schlechter bezahlt werden, wird auf Bundesebene das Arbeitsrecht (die AVR.DD) auf Arbeitnehmer/innenseite zu 92% von Männern (einer der 12 Sitze wird durch eine Frau besetzt) gemacht.
Selbst die Arbeitgeberseite hat zwei Frauen in ihren Reihen. Bei 24 Mitgliedern steigt damit aber der Frauenanteil auch nur auf 12,5 %.

Die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschlands ist ein Skandal! Damit werden bestehende Verhältnisse zementiert und es bestimmen fast ausschließlich Männer über die Arbeitsverhältnisse der Mehrheit der (weiblichen) Beschäftigten.

Für den AK Gleichstellung:
Christian Lawan,
Ursel Spannagel

Eine REVOLUTION FÜR MENSCHLICHKEIT!

Ergebnis Personalcheck in der stationären Altenpflege in Baden-Württemberg und was sich sonst so in der Altenhilfeszene bewegt

Gute Pflegeangebote für die Menschen, die Pflege brauchen. Gute Arbeitsbedingungen für die Menschen, die Pflege leisten. Es ist doch so einfach: Gute Pflege braucht gute Arbeit. Wer eine gute Qualität der Pflege will, der muss für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Gute Arbeit und gute Pflege sind zwei Seiten derselben Medaille. Es ist so einfach und scheinbar doch so schwierig: Warum sonst bewegt sich seit Jahren nichts zum Positiven in der Altenhilfe? Es war und ist entweder von Skandalen zu hören und zu lesen („Abgezockt und totgepflegt“) oder es wird andererseits behauptet, es wäre im Prinzip alles in Ordnung: Wir hätten eine gute Pflege. Auffällig ist jedenfalls, dass bisher immer ganz wichtige Leute darüber diskutieren, schreiben oder Urteile fällen. Angeblich seien das ExpertInnen.

Die wirklichen ExpertInnen für gute Pflege – also wir Beschäftigten in der Altenhilfe, tauchen da (noch) wenig auf. Das muss sich ändern. Und das müssen wir mit verändern. Wir dürfen das nicht mehr den Trägern, den Politikern oder sonst wem alleine überlassen. Wir müssen uns einmischen, wir als ExpertInnen für gute Pflege.

Dabei wissen wir, wie gute Pflege geht. Wir wissen und erfahren täglich, wo es fehlt. Und wir wissen, was wir an guter Arbeit brauchen, um auch gute Pflege leisten zu können. Klar ist auch, dass sich was grundsätzlich ändern muss. Dafür müssen wir was bewegen: Für gute Arbeit und gute Pflege.

Ergebnis Personalcheck

Es fehlen in der stationären Altenpflege in Baden-Württemberg:

- ⇨ 15.000 Stellen im Bereich Pflege
- ⇨ 5.000 Stellen in den Bereichen Hauswirtschaft, Küche, Haustechnik, Verwaltung
- ⇨ 1.500 Stellen für Praxisanleitung

Forderungen aufgrund vom Personalcheck

1. Sofortige Erhöhung der Personalrichtwerte im Rahmenvertrag Ba-Wü gem. § 75 Pflegeversicherungsgesetz
2. Personalverordnung zum Wohn-,Teilhabe– und Betreuungsgesetz (WTBG): Personalschlüssel:
   - ⇨ Tagdienst: 1:2
   - ⇨ Nachtdienst: 1:25
   - ⇨ PDL/BQM 1:100
   - ⇨ Sozialdienst 1:50
3. Refinanzierung der Praxisanleitung und Sicherstellung der praktischen Ausbildung

So wurden im zweiten Halbjahr 2014 MAVen, Betriebsräte und Personalräte aus allen Wohlfahrtsverbänden, bei kommunalen Trägern und privaten Anbietern der stationären Altenhilfe befragt:

Erstens: Fehlen Stellen, um gute Pflege leisten zu können und wenn ja wie viele?

Zweitens: Fehlen Stellen, um Auszubildende begleiten zu können und wenn ja wie viele?

Viele MAVen der Altenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg haben sich daran beteiligt. Das Ergebnis dieses Personalchecks der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung in Baden-Württemberg liegt vor (siehe Kasten oben). Presse und Internet-TV hatten darüber berichtet.

Als Schlussfolgerung wurde im September 2014 dem Landtag (Enquetekommission Pflege) und der Pflegesatzkommission, die für die Pflegeschlüssel zuständig ist, die entsprechenden Forderungen (siehe Kasten unten) übergeben.

Aber das ist nicht alles. Auszubildende haben vor dem Landtag demonstriert und der Enquetekommissi-

on Pflege ihre Forderungen nach besseren Ausbildungsbedingen mitgeteilt. Schließlich hat der Personalcheck auch ergeben, dass in baden-württembergischen Pflegeheimen 1.500 refinanzierte Stellen für PraxisanleiterInnen fehlen!

Es gibt auch Gremien, die sich damit befassen, was konkret wie verbessert werden soll, z.B der „Runde Tisch Pflege“ beim Sozialministerium. Die Themen Personal, Arbeitsbedingungen, Ausbildung und Tarife spielen dort eine zentrale Rolle.

Zudem beteiligen/beteiligten sich KollegInnen an vielen Aktionen, die stattfinden bzw. stattfanden: Beim „Rettungspaket Altenpflege“ (Mai 2014), „Pflege am Boden“ (seit 2013), „ Mehr Hände für die Pflege (2014, kath. ArbeitnehmerInnenbewegng) und der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung.

Unser Ziel muss es sein, dass wir auch im „Bündnis für gute Pflege“ mit allen an der Altenhilfe Beteiligten (insbesondere Verbraucher, Träger, Gewerkschaften, Fachverbände) gemeinsam was bewegen, um die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Sie sind ein wichtiger Dreh- und Angelpunkt, um letztlich die Bedingungen im Alltag für die alten Menschen und für uns Beschäftigten zu verbessern. Es tut sich an vielen Stellen etwas: Der neue Mindestlohn in der Pflege, der ab Oktober 2015 für neue Berufsgruppen in der Pflege (AlltagsbegleiterInnen, BetreuungsassistentInnen) gilt. Das hilft gegen Lohndumping bei entsprechenden Trägern. Des Weiteren sind durch Gesetze und Rechtsprechung die Bedingungen zur Refinanzierung von Tariflöhnen eindeutig verbessert worden (Pflegestärkungsgesetz: Tariflöhne voll refinanzierbar).

Diakonie, Caritas und ver.di in Baden-Württemberg haben ein Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards gegründet. Damit soll gefördert werden, dass Anbieter in der Sozialbranche die Beschäftigten nach anerkannten Tarifen bezahlen müssen – also zum Schutz vor ruinöser Lohnkonkurrenz.

Diese kurze Aufzählung zeigt: Es bewegt sich was. Aber es bewegt sich nichts von alleine und schon gar nicht in die Richtung, in die wir es wollen, wenn wir uns nicht einmischen, wenn wir uns nicht für unsere Interessen als ArbeitnehmerInnen bewegen.

Also macht mit, Kolleginnen und Kollegen:

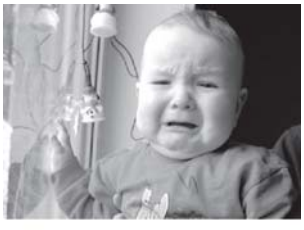
* Im Arbeitskreis Altenhilfe der AGMAV,
* bei der Initiative Altenpflege in Bewegung (Kontakt: Ivo.Garbe@ver.di.de).

WIR sind Fachleute für gute Pflege!

WIR bleiben dran!

Damit es was wird, mit einer Revolution für Menschlichkeit.

Martin Nestele



Personalcheck, Enquetekommission, Pflegestärkungsgesetz etc. Wohin entwickelt sich die Altenhilfe?

In der Altenpflege tut sich einiges – vielleicht so viel wie selten zuvor. Ablesen lässt sich das an vielen Stellen – von neuen Betreuungskonzepten über veränderte Berufsbilder bis zur Gesetzgebung und Rechtsprechung. Es sind nicht alles Veränderungen zum Positiven, aber dort, wo es Erfolge gibt, da sind diese auch ein Ergebnis des Engagements der Betroffenen und ihrer Vertretungen: Aktive Betriebs- und Personalräte und MAVen, die AGMAV und unsere Gewerkschaft Ver.di kämpfen für das, was wir unter guter Pflege verstehen und gegen die zunehmende Verschlechterung der Bedingungen in der Pflege.

Der Wandel der viel zitierten Rahmenbedingungen auf dem „Pflegemarkt“ und generell die Ökonomisierung der sozialer Arbeit sind prägend, dazu die steigende Zahl älterer pflegebedürftiger Menschen – und die Personalknappheit, die zwei Aspekte hat: einerseits gibt es, wie unlängst der Ver.di-Personalcheck ergeben hat, zu wenig Stellen in den Pflegeheimen, andererseits wird es immer schwieriger, vorhandene Stellen überhaupt adäquat zu besetzen.

Veränderte Berufsbilder

Zunehmend greifbar werden konzeptionelle Neuerungen: weg vom großen Heim, hin zu kleineren Einrichtungen mit Hausgemeinschaften oder Wohngruppen – eine Folge u. a. der seit 2009 geltenden Landesheimbauverordnung. Danach dürfen neue Heime nicht mehr als 100 Pflegeplätze haben, höchstens 15 Bewohner je Gruppe, und alle in Einzelzimmern. (Für bestehende Heime gibt es eine Übergangsfrist bis 2019, sie kann in begründeten Fällen auf 25 Jahre seit Inbetriebnahme verlängert werden.) Damit einher gehen Veränderungen der Arbeitsabläufe und der Aufgabenverteilung: „Alltagsbegleiter(innen)“ oder „Wohnbegleiter(innen)“ – die Benennungen unterscheiden sich je nach Heimträger – gestalten den Tag mit den Bewohner(inne)n und sind dabei meist auch für die Essenszubereitung und andere hauswirtschaftliche Aufgaben sowie teils für die Grundpflege zuständig. Hinzu kommen die Betreuungskräfte nach § 87 b SGB XI, während die Pflegefachkräfte sich mehr auf die Funktionspflege konzentrieren. Die Idee der ganzheitlichen Pflege und Betreuung – einst für viele in der Altenpflege ausschlaggebend für ihre Berufswahl – scheint passé: „Wir haben den ganzen Menschen in den Blick zu nehmen, aber bitte nicht im Alltagshandeln. Da wird Ganzheitlichkeit durch Kooperation hergestellt, und nicht dadurch, dass einer alles macht“, betonte Prof. Dr. Thomas Klie in der Pflege-Enquetekommission des Landtags.
Auch die Ausbildung selbst wird sich verändern: Das von der Bundesregierung für 2015 geplante Pflegeberufegesetz wird Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderkrankenpflege zu einer „generalistischen“ oder „integrierten“ Pflegeausbildung zusammenfassen. Damit will man den Beruf „EU-konform“ weiterentwickeln (wozu übrigens auch die ebenfalls beabsich-

tigte „Akademisierung“ der Pflege dienen soll).

Neue Personalschlüssel?

Bereits Realität ist das Wohn-, Teilhabe und Pflegegesetz (WTPG), das Ende Mai 2014 an die Stelle des vormaligen Heimgesetzes getreten ist. Mit Spannung erwartet wird die noch fehlende Personalverordnung zum WTPG, die 2015 die bisherige Heimpersonalverordnung ablösen wird. Die Verordnung wird quantitative und qualitative Vorgaben zur Personalbesetzung machen.
Um Personalbemessung geht es auch bei den Verhandlungen über Personalschlüssel in den Pflegeheimen. Laut Pflegeversicherungsgesetz (§ 75 Sozialgesetzbuch XI) müssen u. a. die Personalrichtwerte in einem „Rahmenvertrag“ zwischen den Spitzenverbänden der Kostenträger einerseits und den Verbänden der Leistungserbringer andererseits – also Diakonie, Caritas, AWO, DRK und private Anbieter – ausgehandelt werden. Da dieser Rahmenvertrag seit langem unverändert ist, die Anforderungen in der Pflege aber gestriegen sind, haben die Leistungserbringer Neuverhandlungen initiiert. Die Gespräche sind gerade in einer entscheidenden Phase. Laut der stellvertretenden Vorsitzenden des Diakonisches Werk Württemberg, Eva-Maria Armbruster, sehen die Kostenträger zwar ein, dass die Personalschlüssel verbessert werden müssen. Die Frage ist allerdings, ob das, was sie anbieten, ausreicht, um die Forderungen unserer Trägerverbände zu erfüllen.

Personalcheck stationäre Pflege

Dazu, dass unsere Heimträger mit den Kassen auf der Grundlage starker Argumente verhandeln können, haben auch wir in der AGMAV und in unserer Gewerkschaft Ver.di beigetragen – zuletzt mit dem „Personalcheck stationäre Pflege“ der Ver.di-Initiative „Altenpflege in Bewegung“: Die Umfrage unter den betrieblichen Interessenvertretungen ergab, dass in den Heimen im „Ländle“ mehr als 20000 Stellen fehlen, um eine gute Pflege leisten und Azubis in der praktischen Ausbildung gut begleiten zu können: etwa 15200 Stellen in der Pflege, 5400 in der Hauswirtschaft und Küche, Haustechnik und Verwaltung sowie 1500 für Praxisanleiter(innen).

Uli Maier bei der Enquetekommission im Landtag

Die Enquetekommission ...

Die Ergebnisse des Personalchecks mit den daraus abgeleiteten Forderungen (deutliche Erhöhung der Personalrichtwerte, Personalverordnung mit konkreten Besetzungsregeln, Refinanzierung der Praxisanleitung, etc.) präsentierte Ver.di öffentlichkeitswirksam vor der Enquetekommission Pflege des Landtags am 26. September 2014. Ziel dieser Kommission ist es u. a., festzustellen, was zu tun ist, um eine qualitativ hochwertige Pflege dauerhaft sicherzustellen. Das Gremium besteht aus 15 Landtagsabgeordneten und mehreren externen Mitgliedern und veranstaltet vor seinen nichtöffentlichen Sitzungen jeweils öffentliche Expertenanhörungen zu Themen wie „Gute Arbeit“, „Aus- und Weiterbildung“ oder „Pflege und Gesellschaft“. Zusätzlich macht jede Landtagsfraktion eigene Foren. So z. B. brachten beim Fachgespräch „Gute Pflege braucht gute Arbeit“ der SPD-Fraktion für die AGMAV Uli Maier und Martin Nestele unsere Forderungen nach mehr Stellen, guten Arbeitsbedingungen und besseren Tarifen ein. – Die Kommission selbst plant bis Januar 2016 praktisch jeden Monat eine Sitzung; vor der nächsten Landtagswahl will sie einen Abschlussbericht erstatten. Mehr dazu sowie Termine und Themen der Sitzungen hier: http://www.landtag-bw.de/cms/home/der-landtag/gremien/ausschusse/enquete_Pflege.html

... und der „Runde Tisch Pflege“

Ebenfalls auf Landesebene gibt es seit 1. Dezember 2014 einen Runden Tisch Pflege mit den Spitzen der Pflegekassen, Wohlfahrtsverbände, Pflegeberufsverbände, Gewerkschaf-

ten und des Landesseniorenrates: Sozialministerin Katrin Altpeter bat zur Diskussion darüber, wie die Rahmenbedingungen in der Pflege verbessert und anstehende Fragen gelöst werden können. Beraten wird nun auf Fachebene in zwei Arbeitsgruppen:

– eine zu Themen wie Personal, Arbeitsbedingungen, Ausbildung und Tarife;
– eine andere zu Fragen der Pflegeinfrastruktur.

Ziel ist eine Pflege-Agenda, sozusagen eine „To-do-Liste“, die im Herbst 2015 beschlossen werden soll. Beim ersten Treffen war auch Irene Gölz dabei, unsere zuständige ver.di-Landesfachbereichsleiterin: „Hier sind zum ersten Mal alle Beteiligten an einem Tisch – das ist neu.“ Und sie erwartet, „dass hier mehr bewegt wird als in der Enquetekommission.“ Erstes konkretes Projekt ist die Umsetzung von Vorgaben zur Praxisanleitung in der Altenpflege-Ausbildung.

Personalcheck Altenpfleg—Übergabe der Ergebnisse An die Enquetekommission, links ver.di FB 3-Chef Günter Busch

Aktionen für die Pflege

Ob Rahmenvertrags-Verhandlungen, Enquetekommission oder Runder Tisch Pflege: Hier werden Anliegen aufgegriffen, für die in der jüngeren Vergangenheit auch die Gremien der Diakonie und nicht zuletzt wir in der AGMAV aktiv wurden. Die im Württembergischen Evangelischen Fachverband für Altenhilfe (WEFA) organisierten Diakonie-Arbeitgeber hatten Mitte 2013 ein Memorandum „Pflege braucht bessere Rahmenbedingungen“ veröffentlicht; die Diakoniestationen in Württemberg traten im September 2013 bei ihrer Aktion „Pflege fair finanzieren“ u. a. mit Autokorsos in Erscheinung.

Die wohl größte öffentliche Wirkung freilich hatte der Aktionstag „Rettungspaket Altenpflege“ am 12. Mai 2014. Die AGMAV und viele MAVen haben sich mit eigenen Ideen und inhaltlichen Schwerpunkten an diesem bundesweiten Aktionstag beteiligt und damit die Mitarbeitenden an der Basis zur Teilnahme motiviert, so dass an mehr als zwei Dutzend Orten in Baden-Württemberg Kundgebungen mit zusammen einigen tausend Menschen stattfanden. – Ein Teil der Aktion bestand darin, Forderungs-Postkarten an den Bundesgesundheitsminister zu richten. Dabei war der Rücklauf aus Baden-Württemberg überproportional hoch – ein Indiz für die hohe Mobilisierung in und um unsere Pflegeheime. Die am meisten geäußerte Forderung war übrigens „besseres Gehalt“, gefolgt von „Zeitdruck abbauen“, „Personalsituation verbessern“ und „Bürokratieabbau“.

Weitere Initiativen und Bündnisse

Seit Oktober 2013 gibt es „Pflege am Boden“, einen unabhängigen Zusammenschluss von Menschen in Pflegeberufen sowie von pflegenden Angehörigen und Menschen, denen die Pflege am Herzen liegt. Gemeinsam wollen sie auf die Missstände der Pflege aufmerksam machen. Vom Gesetzgeber fordern sie eine Reform der Pflegepolitik, die „die Situation für Pflegende, Gepflegte und Angehörige nachhaltig verbessert, damit in Zukunft die Würde des Menschen wieder an erster Stelle stehen kann“. „Erkennungszeichen“ der Aktion ist ein Flashmob, bei dem sich Menschen an zentralen Orten für 10 Minuten zu Boden legen. So wollen sie zeigen, „dass wir viele sind und dass Pflege ein wichtiges Thema ist für uns alle“.

Ein Beispiel für Aktionen aus dem Bereich der katholischen Kirche: Die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) hat in der Diözese Rottenburg-Stuttgart im Rahmen ihrer Aktion „Mehr Hände für die Pflege“ 13000 Unterschriften gesammelt und im Juli 2014 der So-

zialministerin Katrin Altpeter übergeben.

Die breiteste Aktionsplattform für die Altenpflege ist das im Februar 2012 gegründete „Bündnis für gute Pflege“. Das deutschlandweite Bündnis macht mit dem Slogan „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“ auf sich aufmerksam. Dahinter stehen inzwischen 23 Verbände, darunter Caritas, Diakonie, die privaten Anbieter, Gewerkschaften, Berufsverbände sowie Selbsthilfeorganisationen mit zusammen mehr als 13,6 Millionen Mitgliedern. Ziel des Bündnisses ist, die Situation von Pflegebedürftigen und Pflegenden zu verbessern durch maßgeschneiderte Leistungen, mehr Unterstützung für pflegende Angehörige, bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie eine gerechte Finanzierung.

Politik, Gesetzgebung, Mindestlöhne

Seit August 2010 hat Deutschland einen Mindestlohn in der Pflege. Dieser stieg zu Jahresbeginn 2015 auf 9,40 Euro und gilt ab 1. Oktober auch für Betreuungsassistent(inn)en und Alltagsbegleiter(innen), nach wie vor jedoch nicht für Mitarbeitende in Hauswirtschaft und Technik. Bedeutsam ist dieser Mindestlohn aber schon deshalb, weil sich auch unsere private Konkurrenz daran halten muss. Das betrifft erst recht den neu eingeführten flächendeckenden allgemeinen Mindestlohn von 8,50 Euro in der Stunde (er gilt allerdings nicht bei Praktika von bis zu drei Monaten und auch nicht für Auszubildende und Ehrenamtliche).

Tarife müssen refinanziert werden!

Die jüngste Reform der Pflegeversicherung (Sozialgesetzbuch XI) durch das Pflegestärkungsgesetz I zum 1. Januar brachte zahlreiche Neuerungen. So etwa gibt es die zusätzlichen Betreuungskräfte nach § 87 b SGB XI nun für alle Pflegeheimbewohner(innen), nicht nur für solche mit erhöhtem Betreuungsbedarf. Daher werden in den Heimen derzeit weitere Betreuungsassistent(inn)en eingestellt. Auf Initiative von Ver.di wurde kurz vor der Abstimmung im Bundestag noch eine Regelung ins Gesetz aufgenommen, dass Tariflöhne im Bereich der Pflegeversicherung (Pflegekassen) künftig voll refinanzierbar sind. So wird das Pflegestärkungsgesetz hoffentlich zum „Tarifstärkungsgesetz“.
Nun fehlt noch eine solche Regelung zur Refinanzierung von Tariflöhnen bei Leistungen, die in der ambulanten Hilfe von der Krankenversicherung erbracht werden, also im Rahmen des SGB V. Dazu hat im Herbst 2014 die „Arbeitsgemeinschaft Lobby“ der Sozialstationen von Caritas und Diakonie in Baden eine bundesweite Petition für eine angemessene Vergütung für Pflegekräfte in der ambulanten Hilfe an den Bundestag initiiert. Fast 60000 Menschen haben sie durch ihre Unterschrift unterstützt (nötig gewesen wären 50000). Das bedeutet: Der Petitionsausschuss des Bundestags muss sich nun damit befassen.

Wegweisende Urteile

Auch die Rechtsprechung trägt zur Bewegung in der Altenpflege bei: In einem von der Evangelischen Heimstiftung angestrengten Verfahren hat das Bundessozialgericht am 16. Mai 2013 entschieden, dass die Zahlung von Tariflöhnen in einem Pflegeheim grundsätzlich leistungsgerecht ist und dass diese Aufwendungen nicht unter Rückgriff auf niedrigere Entgelte anderer Heime gekürzt werden dürfen (BSG, Az. B 3 P 2/12 R). Damit soll laut Gericht der Tarifflucht und dem Lohndumping entgegengewirkt werden. Als die Kostenträger dies nicht akzeptieren wollten, ging die Heimstiftung vor die zuständige Schiedsstelle – mit Erfolg: Die Personal- und Sachkosten des Heims wurden voll anerkannt und sogar noch ein Gewinnzuschlag (2,38 %) zugestanden.

Neue Entgeltordnung für die Pflege?

Apropos Tarif: Wo bleibt die neue Entgelt-(Eingruppierungs-)ordnung für die Pflege im TVöD? – Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es eine solche schon (nämlich den TV-SuE), für die Pflege ist sie erst noch auszuhandeln. ver.di hat dazu Forderungen aufgestellt – u. a. mindestens 3000 brutto im Monat für eine vollbeschäftigte Pflegefachkraft. Die Arbeitgeberseite reagierte mit der Gegenforderung, dann das Gehalt der sogenannten Hilfskräfte bzw. Nichtfachkräfte abzusenken.
Und was ist mit „neuen" Tätigkeitsprofilen wie „Alltagsbegleitung" oder „Betreuungsassistenz"? – Auch sie sollen laut ver.di-Expertin Irene Gölz in der künftigen Entgeltordnung abgebildet werden. Ihrer Einschätzung nach werden die Verhandlungen mindestens das ganze Jahr 2015 über dauern. Und: „Wir müssen uns auf Unterstützung der Verhandlungen durch Aktionen einstellen."

kungsrechte nach dem MVG, und das geht weiter im persönlichen Umfeld. Nicht zuletzt müssen wir als die wirklichen Fachleute für gute Pflege auf Politiker und andere Entscheidungsträger zugehen und dürfen hier das Feld nicht den Expert(inn)en aus der Wissenschaft überlassen.

Infos aus erster Hand: Petra Lauria und Martin Nestele, beide aktiv u. a. im AGMAV-Arbeitskreis Altenhilfe und bei Ver.di, im Landtag zusammen mit Herbert Weisbrod-Frey (links), Bereichsleiter Gesundheitspolitik im ver.di-Bundesvorstand und externes Mitglied der Landtags-Enquetekommission Pflege.

Für Tariftreue in der Sozialbranche

Und nochmals das Stichwort Tarif: Hier haben ver.di, Diakonie und Caritas trotz vieler Gegensätze auch gemeinsame Interessen – und machen gemeinsame Sache: In ihrem im Dezember 2014 gegründeten „Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards" fordert unsere Gewerkschaft gemeinsam mit den Diakonischen Werken und Caritasverbänden in Baden-Württemberg von der Landesregierung Rahmenbedingungen, die alle Anbieter der Sozialbranche verpflichten, ihre Beschäftigten nach anerkannten Tarifen zu entlohnen.

Dranbleiben, mitmachen, einmischen!

Und wir? – Gerade die jüngere Vergangenheit zeigt: Jammern hilft nicht. Wir können mehr erreichen, wenn wir selbst aktiv werden bzw. bleiben und mit guten Argumenten für eine gute Pflege eintreten. Das fängt an am Arbeitsplatz und mit der konsequenten Wahrnehmung unserer Mitwirkungsrechte nach dem MVG, und das geht weiter im persönlichen Umfeld. Nicht zuletzt müssen wir als die wirklichen Fachleute für gute Pflege auf Politiker und andere Entscheidungsträger zugehen und dürfen hier das Feld nicht den Expert(inn)en aus der Wissenschaft überlassen.

Bei allem gilt: gemeinsam sind wir stärker! Schließen wir uns zusammen, organisieren wir uns: im AGMAV-Arbeitskreis Altenhilfe, der sich viermal im Jahr trifft, oder bei Ver.di und „Altenpflege in Bewegung", und machen wir mit bei den Aktionen für bessere Bedingungen in der Altenpflege. Also: Dranbleiben, mitmachen, einmischen!

Gerhard Fezer

Quelle Bildmaterial S. 32-36: ver.di

Aus der Presse dazu:

Aus: Stuttgarter Zeitung vom 4.12.2014

Stuttgarter Zeitung 4. Dezember 2014 Seite 6 Politik

Guter Rat für die Pflege

Enquete Mit der Ausbildung der Fachkräfte hapert es. Bisher fehlt im Berufsbild vor allem die Beratungskompetenz. *Von Renate Allgöwer*

Die Anhörung der Enquete Pflege hatte noch gar nicht begonnen, da wurde den Kommissionsmitgliedern schon deutlich, was im Argen liegt mit der Ausbildung in der Altenpflege. Rund 50 Azubis machten vor dem Interims-Landtag deutlich, dass ihre Ausbildung angesichts der Arbeitsbelastung zu kurz komme. Sie klagten über hohen Zeitdruck und verlangten eine Garantie auf eine zuverlässige Praxisanleitung durch erfahrene Pflegekräfte. Außerdem zürnten die Altenpflege-Azubis, weil sie in der Anhörung der Enquete zum Thema Aus- und Weiterbildung in der Pflege nicht offiziell zu Wort kamen.

In der Sache teilten die Experten aber die Anliegen der Nachwuchskräfte. Der Zeitdruck sei so hoch, dass die Fachkräfte oft gar nicht dazu kämen, die Auszubildenden angemessen zu betreuen. Für die praktische Ausbildung müsse ein verbindlicher Lernzielkatalog erstellt werden, regte etwa Tilman Kommerell vom Helios-Spital in Überlingen an. „Die Schüler müssen das Gefühl haben, sie seien in erster Linie Auszubildende, nicht Arbeitskräfte". Wenn die Arbeitsbelastung übergroß erscheine, sei die Gefahr groß, dass viele der Schüler ihren erlernten Beruf erst gar nicht, oder nicht auf Dauer ausübten.

Lehrkräfte ausreichend qualifiziert?

Astrid Elsbernd, Dekanin der Hochschule Esslingen, hegt darüber hinaus Zweifel, ob die Lehrkräfte in den Pflegeschulen allesamt ausreichend qualifiziert seien. Auch Sabine Proksch, die Leiterin des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung der Kreiskliniken Reutlingen konstatierte in der Anhörung, die Qualität der Ausbildung entspreche oft nicht mehr dem, was in der Pflege notwendig sei. Besonders hapere es an der Beratungskompetenz der Pflegekräfte. Da liegt die Forderung nach der Akademisierung der Ausbildung nahe. Diese Einschätzung teilen zwar alle Experten, doch wollen sie nicht auf die Fachschulen verzichten.

Akademisierung ist geboten

Studiengänge und Aufstiegsmöglichkeiten halten sie jedoch für einen Aspekt, das Berufsfeld attraktiver zu machen. Auch in der Sache sei Akademisierung geboten. „Viele Forschungsergebnisse kommen gar nicht am Bett an", bemängelte Astrid Elsbernd. Doch Akademisierung ist nur ein Aspekt. Die Fachleute gehen übereinstimmend davon aus, dass die Berufsgruppe der Pflegenden kleiner werden wird.

Angesichts steigender Zahlen von Pflegebedürftigen bedeutet das durchaus eine Herausforderung. Tilman Kommerell konstatiert „der Bedarf ist nicht mehr allein mit ausgebildeten Fachkräften zu decken". Er erwartet, dass die Pflegekräfte der Zukunft nur noch wenig selbst pflegen und vielmehr Angehörigen, Ehrenamtlichen und anderen Helfern Ratschläge und Anweisungen geben. Dass Menschen ohne Qualifizierung die Pflege übernehmen könnten, alarmierte die Landtagsabgeordneten in der Anhörung durch die Bank.

Was bleibt, ist die Rahmenbedingungen und das Image zu verbessern. Stefan Görres, Professor am Bremer Institut für Public Health und Pflegeforschung rät, die Bezahlung anzuheben, die Durchlässigkeit zwischen den Arbeitsfeldern und den Hierarchien zu erhöhen und neue Arbeitsfelder wie Beratung und Prophylaxe in das Berufsspektrum aufzunehmen. Es muss gehandelt werden: Görres nimmt an, dass in fünf Jahren 500 000 Pflegekräfte fehlen, andere schätzen den Bedarf noch höher.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Chancengleichheit für Frauen und Männer

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung waren jahrelang eine Männerdomäne. Aber Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung sind geschlechtsneutral, könnte man/frau meinen. Wenn Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplätze angegangen werden, verbessern sich damit automatisch die Arbeitsbedingungen beider Geschlechter. So lautet jedenfalls die gängige Auffassung. Das ist richtig und falsch zugleich. In vielen Betrieben war und ist gerade der Arbeitsschutz – auch in den Mitarbeitendenvertretungen – ein »Männerthema«. Und damit wurden frauenspezifische Gesichtspunkte (ungewollt) häufig vernachlässigt. Arbeitsschutz und Frauen, das taucht bis heute häufig nur unter dem Stichwort Schwangerschaft auf. Ein Beispiel dafür ist, wenn Schwangere aufgrund der Regelungen des Mutterschutzgesetzes bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben oder mit bestimmten Stoffen nicht arbeiten dürfen.

Es kommt jedoch auch im Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung auf den Frauenblick an. Aus der betrieblichen Realität: In der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, in dem die Kolleginnen und Kollegen mit Maschinen arbeiten, ein hoher Geräuschpegel herrscht oder schwere Lasten zu transportieren sind, wird der Arbeitsschutz selbstverständlich groß geschrieben. Allerdings wir dabei nicht überlegt, ob sich diese Belastungen ggf. auf Frauen anders auswirken als auf Männer. Auch dort wo der Arbeitsschutz eine große Rolle spielt, werden Bedürfnisse und Interessen von Frauen oft nicht berücksichtigt, z.B. wird Schutzkleidung (Arbeitsschuhe, Handschuhe u.ä.) oft nur in großen Größen vorgehalten, die für Frauen nicht geeignet sind.

Häufig wurden Frauen in der Vergangenheit im Arbeits- und Gesundheitsschutz übersehen. »Frauenjobs« seien eben nicht so gefährlich wie »Männerjobs«. Tatsächlich sagen uns die Statistiken, dass Frauen seltener Arbeitsunfälle erleiden und anerkannte Berufskrankheiten bekommen. Blicken wir etwas genauer hin, stellen wir fest, dass im Katalog der Berufskrankheiten überwiegend Berufskrankheiten zu finden sind, die eher mit typischen »Männerarbeitsplätzen« verbunden sind. Folgen psychischer Belastungen in psychosozialen Berufen kommen bei den Berufskrankheiten nicht vor.

Nicht nur im Arbeits- und Gesundheitsschutz als einem Aspekt der Gesundheitspolitik kommen Frauen zu kurz. Mensch gleich Mann, so lautet die Gleichung allgemein im deutschen Gesundheitssystem. So werden Arzneimittel in aller Regel an Männern zwischen 20 und 40 Jahren getestet und Dosierungsempfehlungen an »ihm« orientiert. Krankheiten wie der Herzinfarkt werden in Lehrbüchern ausschließlich anhand männlicher Symptome beschrieben. Dabei sind Herzinfarkte die häufigste Todesursache von Frauen, wie der Frauen-Gesundheitsbericht der Bundesregierung 2001 feststellt.

Die menschengerechte Ausgestaltung der Arbeitswelt bedeutet gesunde Arbeitsplätze für Männer und Frauen. Chancengleichheit und betriebliche Gesundheitsförderung sollten nicht als zwei getrennte Politikfelder betrachten werden ! Die Lebens- und Arbeitsbedingungen **beider** Geschlechter sollten in den Mittelpunkt gestellt werden. Es ist erforderlich zu überlegen, wie die durchaus unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beider Geschlechter , verbessert werden können. Und dazu braucht es Frauen und Männer, die sich einmischen!

Frauen und betriebliche Gesundheitsförderung, das heißt, den Blick nicht nur auf den Betrieb zu richten. Auch die den Geschlechtern außerhalb der Erwerbstätigkeit zugeschriebenen Rollen und Aufgaben müssen im Blickpunkt stehen. Für viele Kolleginnen beginnt nach der Arbeit der zweite Teil des Arbeitstags. Wie selbstverständlich sind sie neben Beruf noch für Haushalt und Familie zuständig. Daraus resultieren Belastungen, die wiederum auf ihre berufliche Tätigkeit zurück wirken. Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung muss das ganze Leben von Männern und Frauen im Blick haben.

Damit Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen bei den jeweiligen Zielgruppen
ankommen, von diesen angenommen werden und die gewünschte Wirkung entfalten kön-

nen, müssen

- alle Maßnahmen bei der Vorbereitung, Planung, Durchführung und der Ergebnismessung daraufhin überprüft werden, ob sie die Lebenswelten von Frauen und Männern angemessen berücksichtigen;
- spezifische Potentiale von Frauen und Männern für die Prävention und Gesundheitsförderung ausgelotet werden;
- Zugangswege und Methoden geschlechtergerecht ausgestaltet werden;
- gezielte Maßnahmen dort entwickelt werden, wo Frauen und/oder Männer einen Nachholbedarf haben.

Dabei sollte sowohl eine Verhältnisorientierung als auch eine Verhaltensorientierung in gesundheitsfördernden Interventionen Berücksichtigung finden. Insbesondere sollten Ressourcen gestärkt werden, um gesundheitsorientierte Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen zu fördern.

Die Mitarbeitendenvertretung hat eine Mitbestimmung nach § 40 b) MVG bei „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ und muss in diesem Rahmen beim betrieblichen Gesundheitsschutz mitbestimmen. Hier kann sie das Thema mit einbringen. Zudem hat die Mitarbeitendenvertretung über das Initiativrecht nach § 47 MVG die Möglichkeit, Dinge zum betrieblicher Gesundheitsschutz auf den Weg zu bringen. Diese Möglichkeit sollte die Mitarbeitendenvertretung nützen.

Unter folgenden Links finden sich Informationen zum Thema Frauen- und Männergesundheit

⇒ Chancengleichheit in der betrieblichen Gesundheitsförderung

http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/Broschren/Gesundheitsbroschre.pdf

⇒ Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen und Männer am Beispiel Stress

http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/HBS-BGF-Stress.pdf

⇒ Betriebliche Gesundheitsförderung für Frauen und Männer am Beispiel Stress

www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/.../Bremen_Buentgen.ppt

⇒ Gesundheitsstatus und Gesundheitsrisiken von Frauen und Männern

http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/kapitel-acht,property%3Dpdf,bereich%3Dgenderreport,sprache%3Dde,rwb%3Dtrue.pdf

⇒ Männer, Gesundheit, Gesundheitsförderung: Eine vernachlässigte Perspektive

http://www.sgw.hs-magdeburg.de/eumahp/exemple1/exemple2/Modul03/yhtml/pdf/maenner-gf.pdf

⇒ Dokumentation des 6. gemeinsamen Präventionskongresses des Bundesministeriums für Gesundheit und der Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e. V. am 28. Juni 2013 in München

http://www.bvpraevention.de/cms/index.asp?inst=bvpg&snr=9430&t=Kongressdokumentation

⇒ Betriebliche Gesundheitsförderung - Anmerkungen aus der Geschlechterperspektive

http://www.bvpraevention.de/bvpg/images/.../praesentation_workshop_2.pdf

⇒ www.frauengesundheitsportal.de

⇒ www.maennergesundheitsportal.de

Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel
Christian Lawan

Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen

Im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I gibt es eine Regelung, die schon 2010 und 2011 zum Tragen kam und in der Zwischenzeit schon wieder vergessen wurde. einmal Zeit braucht, dass sie in der Praxis ankommt.

Als Werktage betrachten wir normalerweise die Tage von Montag bis Freitag – das Wochenende wird als arbeitsfrei betrachtet, wenn auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen an diesen Tagen regelmäßig arbeiten müssen. Und für diese gibt es eine gesonderte Regelung.

Rechtsgrundlage

Nach § 49 Teil 3.2. und Teil 3.3 AVR-Wü/I vermindert sich für alle Mitarbeitenden, die

- regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt sind,
- der Wechselschicht – oder Schichtarbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht (die Bezahlung einer Schicht- oder Wechselschichtzulage ist keine Voraussetzung),

und die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- arbeiten müssen oder
- nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Feiertage, die auf einen Werktag fallen (bzw. gefallen sind)

Im Jahr 2014 fiel der 1. November auf einen Samstag.

Das heißt, dass allen Mitarbeitenden, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, für diese Tage ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert bekommen müssen.

Im Jahr 2015 betrifft dies den 3. Oktober und den 26. Dezember.

Definition Werktag

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG).

Definition gesetzlicher Feiertag

Die gesetzlichen Feiertage werden von den Ländern festgelegt, vereinzelt auch vom Bund. Keine gesetzlichen Feiertage sind der 24.12. und der 31.12..

Definition Wechselschichtarbeit
(§ 7 Abs. 1 AVR-Wü/I)

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nchtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Definition Schichtarbeit
(§ 7 Abs. 2 AVR-Wü/I)

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstem einem Monat vorsieht, und der innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Umsetzung des tariflichen Anspruchs

Soweit in Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR-Württemberg/I diese Regelung noch nicht umgesetzt worden ist, muss die Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung hinwirken.

Der rückwirkende Anspruch der Mitarbeitenden für den 1. November ist grundsätzlich ein individualrechtlicher Anspruch und muss von den Mitarbeitenden selbst geltend gemacht werden, außer es gelingt der Mitarbeitervertretung, das Thema rückwirkend kollektivrechtlich zu regeln.

Für die Geltendmachung findet Ihr auf der AG-MAV-Webseite eine Vorlage , die Ihr den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen könnt.

Die Mitarbeitenden sollten Ihren Anspruch für den 1. November möglichst rasch geltend machen, da hier die (kurze) Ausschlussfrist von 6 Monaten nach § 37 Abs. 1 Satz 2 gilt (das heißt in diesem Fall bis 30.04.2015).

Ursel Spannagel

Vorsitzende Tarifausschuss

Reisekostenordnung und Steuerrecht

Tagegeld und steuerrechtliche Verpflegungsmehraufwandspauschalen bei Dienstreisen

Für Mitarbeitende der Diakonie gilt die Reisekostenordnung des Oberkirchenrats (AVR-Wü Teil 3.1 § 44, Teil 3.2. § 57, Teil 3.3 § 54). Bisher hat sich die Reisekostenordnung bei den Tagegeldern an den steuerrechtlichen Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen orientiert.

Das **Steuerrecht** hat sich zum 01.01.2014 dahingehend geändert, dass es hier nur noch zwei (statt bisher drei) unterschiedliche Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen gibt:

bei Dienstreisen mit einer Abwesenheit

- ⇨ von mehr als 8 Stunden bis 24 Stunden (ohne Übernachtung) 12 €
- ⇨ bei über 24-stündiger Abwesenheit 24 €

Die **Reisekostenordnung des OKR** behält in § 9 die alten (am bisherigen Steuerrecht orientierten) Beträge

bei Dienstreisen mit einer Abwesenheit

- ⇨ **von mindestens 8 Stunden** **6 €**
- ⇨ **von mindestens 14 Stunden** **12 €**
- ⇨ **für jeden** vollen Kalendertag 24 €

bei.

Das heißt, Mitarbeitende erhalten bei Dienstreisen zwischen 8 und 14 Stunden weiterhin ein Tagegeld in Höhe von 6 €.
Den Unterschiedsbetrag zur steuerrechtlichen Pauschale für Verpflegungsmehraufwendung in Höhe von 6 € können/müssen Mitarbeitende bei Ihrer Steuererklärung geltend machen.

Bitte informiert Eure Kolleginnen und Kollegen!

Für den Tarifausschuss der AGMAV
Ursel Spannagel

Es bleibt nichts wie es war …..
Urlaubsberechnung bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Immer wieder wechseln Kolleginnen und Kollegen mitten im Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung. … und immer wieder stellt sich die Frage, wie das mit Urlaubsansprüchen aus der Vollzeitbeschäftigung ist.

Bisher wurde der bereits (während der Vollzeit) entstandene Urlaubsanspruch im Verhältnis zu der Zahl der bisherigen und neuen Urlaubstage gekürzt. Diese Kürzung ist nach dem Beschluss des Europäischen Gerichtshofs vom 13.06.2013 - C-415/12 nicht zulässig.
Die während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstagen bleiben auch dann in vollem Umfang erhalten, wenn die Teilzeitbeschäftigung an weniger Tagen als bisher in der Woche auszuüben ist.

Beispiel
Eine Mitarbeiterin arbeitet bis 30.04. fünf Tage pro Woche, ab 01.05. nur noch drei Tage pro Woche. Von ihrem Urlaubsanspruch von 30 Tage hat sie bis April nur fünf Tage (von 10 Tagen) genommen. Aus dieser Zeit hat sie also einen Resturlaubsanspruch von weiteren fünf Tagen. Dieser Resturlaubsanspruch bleibt erhalten, er darf nicht nachträglich gekürzt werden.
Der Urlaubsanspruch ab Mai wird anteilig berechnet, d.h. sie erhält 3/5 von den 20 Urlaubstagen einer Vollbeschäftigten, das sind 12 Tage in der 3-Tage-Woche. Damit hat sie ab Mai noch einen Urlaubsanspruch von 17 Tagen.

Dies gilt nicht, wenn es der Mitarbeitenden vor dem Wechsel möglich war, ihren Urlaub zu nehmen und sie ihn bewusst nicht realisiert hat.

http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/urlaub/keine-rueckwirkende-kuerzung-des-urlaubs-nach-wechsel-von-vollzeit-zu-teilzeit/
oder
http://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/eugh-keine-urlaubskuerzung-bei-wechsel-von-vollzeit-in-teilzeit_144_190014.html

Ursel Spannagel
Vorsitzende Tarifausschuss

Kirchentag 2015 in Stuttgart

Wenn wir schon die Schlichtung verloren haben (siehe S. 28), die uns eine angemessene Freistellung für Gremienarbeit bei ver.di ermöglichen würde, dann sei an dieser Stelle zumindest der Hinweis auf die diakonische Zusatzregelung für „Arbeitsbefreiung“ gestattet:

Im § 29 AVR Wü/ I (und analog in § 11 Abs. 5 der AVR DD) ist geregelt,

(4) Anstelle von § 29 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:
Zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages kann Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Also: Auf nach Stuttgart zum Kirchentag!

3. - 7. Juni 2015

Mehr Infos, auch zu unseren Aktionen in der nächsten WIR!

AGMAV-Vollversammlung am 4. Dezember 2014

- **Begrüßung**
- **Gäste** (LakiMAV: Reinhard Haas, KDA (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt): Romeo Edel, ver.di: Irene Gölz
- **Andacht**, Sabine Handl-Bauer
- **Formalien**, es wurde rechtzeitig eingeladen, die Beschlussfähigkeit wurde festgestellt, über Anträge informiert, die Tagesordnung festgestellt und das Rederecht der Gäste bestätigt.

Vor dem Tätigkeitsbericht hat die Vollversammlung kurz innegehalten und Dieter Gräter gedacht. Er ist am 9. September nach schwerer Krankheit gestorben. Dieter war MAV-Mitglied bei der Evangelischen Heimstiftung und zwei Amtsperioden Mitglied im AG-MAV-Vorstand.

Top 1 Tätigkeitsbericht von Uli Maier und Andrea Rösiger:

Uli Maier:

→ Tarifstrategie

- Die strategische Positionierung ist wichtig für die anstehende Änderung des ARRG
- Grundlage ist der Beschluss der VV vom Dez. 2013 zur Strategie Anwendungstarifvertrag TVöD. Er wurde ohne Gegenstimmen beschlossen. Das ist wichtig für die Argumentation gegenüber AG und Synode.
- „Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg". Gemeinsame Verlautbarung von Caritas, Diakonie und ver.di „Lohnkostenwettbewerb schadet, Anerkennung und weitere Verbreitung Flächentarife, faire Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen und entsprechende Refinanzierung" die Pressekonferenz zur gemeinsamen Positionierung findet am 8.12. statt.
- ARK-DD - Anfrage an die AGMAV nach Mitarbeit im Fachausschuss (Beratungsgremium MA-Seite). AGMAV hat abgelehnt, da keine Einflussnahme auf AVR-DD möglich ist und wir die ARK nicht für legitimiert halten.

→ Sozialpolitische Aktivitäten

- Fachgespräch SPD zu Enquetekommission Pflege
  Beteiligung Personalcheck Altenpflege

→ Problematische Bestandssicherungsverfahren

- Bestandssicherungsverfahren bei wirtschaftlichen Problemen von Einrichtungen sind in Buch V AVR-Wü festgelegt. Grundlagen sind: Transparenz, ein Sanierungskonzept und die Einhaltung des kollektiven Rechts.
- Tendenz: Bestandssicherung durch Gehaltsabsenkung als „Selbstbedienungsladen": „Mir geht es schlecht – ich brauch Dein Geld"
- Bericht über den Verlauf verschiedener Verfahren

- **Notfonds fordert/unterstützt Abbau von ZVK-Arbeitsplätzen (Diakoniearbeitsplätzen) und Ausgliederungen in nichtdiakonische Töchter!**
- Am Notfonds beteiligt: Synode, OKR, DWW. Es gab/gibt Gespräche am 22.10. und 10.12. Forderung der AGMAV: Gemeinsames Verfahren Notfonds – Bestandssicherung (siehe ESiF)
- Offizielle Stellungnahme Landesskirche zu Ausgliederung, Gestellung in nichtdiakonische Tochterunternehmen

→ Fortbildungsarbeit

- für 2014 gab es 754 Anmeldungen.
- Das Fortbildungsheft 2015 ist verschickt. Es sind 47 Fortbildungsveranstaltungen geplant. Neben MVG-, AVR-Wü und anderen speziellen Themen für kommendes Jahr, ist mit 5 Fobis ein Schwerpunkt die AVR-DD. Ende 2015/Anfang 2016 gibt es drei Fortbildungen für Wahlvorstände

→ Öffentlichkeitsarbeit

- Insbesondere hervorgehoben wurde die Kampagne und Aktivitäten zu Synode (ARRG-Änderung) und die ständige Aktualisierung des Internetauftritts.

→ AGMAV-Ordnung/Beirat für die AG MAV

- VV Dezember 2013: Diskussion VS, erweiterter VS über Möglichkeit eines Beirates
- zustimmende Voten zu Überlegungen, Anregungen sind eingearbeitet, Abstimmung in der Vorstandsklausur im September.
- wegen der Verankerung der AGMAV im MVG ist eine Änderung der AGMAV Ordnung erforderlich.
- Änderung AGMAV-Ordnung, incl. Möglichkeit Beirat wird Anfang 2015 vorbereitet und dann in die VV zur Beschlussfassung eingebracht.

Andrea Rösiger:

Bericht über die Arbeit der Geschäftsstelle:
Die Geschäftsstelle berät und unterstützt den AGMAV-Vorstand in seiner Arbeit z.B bei allen Punkten, die Uli Maier eben in seinem Rechenschaftsbericht ausgeführt hat.

1. Das sind insbesondere:
- Die Erarbeitung der Stellungnahmen der AGMAV zur **Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes**
- Die Stellungnahme der AGMAV zur **Änderung der Wahlordnung und der Ausführungsbestimmungen des OKR zum MVG.Württemberg**
- Der Vortrag in der Anhörung vor dem Schlichtungsausschuss nach dem ARRG bzgl. unseres Antrags auf **Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für gewerkschaftliche Verpflichtungen** am 2. Oktober 2014.
- Die Erstellung unseres Jahresberichts 2013/2014, der als Beiblatt zum Jahresbericht des DWW veröffentlicht wird.

2. Die Einführung und Umsetzung des TV SuE
Ein Schwerpunkt unserer Arbeit war sicherlich die Beratung der Mitarbeitervertretungen im Zuge der Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier haben wir zwei Beratungstage am 18. und 19. September 2014 durchgeführt, an der über 160 Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter teilgenommen haben. In diesem Zusammenhang haben wir Arbeitshilfen und Materialien erstellt und den MAVen für die Praxis zur Verfügung gestellt. Derzeit haben wir zwei Mitarbeitervertretungen in der Beratung, die kurz vor dem kirchengerichtlichen Verfahren stehen.
Im Rahmen der Umsetzung des TV SuE wurden zum Teil falsche Eingruppierungen zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgestellt und mussten korrigiert werden. Vielfach ist allerdings auch festzustellen, dass die Arbeitgeber die Überleitung in den TV SuE dazu benutzen, insbesondere im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen – gewollte und zugesicherte übertarifliche Eingruppierungen oder übertarifliche Zulagen abzubauen und einzelvertraglich wieder auf das Tarifgefüge zurückzuführen. Das hat aber nichts mit der Überleitung in den TV SuE und dessen tariflicher Bezahlung zu tun.
Der Beschluss zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde von der AK-Württemberg am 28. Mai 2014 gefasst und zwar entsprechend den Vorgaben des Schlichtungsausschusses nach dem MVG.Württemberg rückwirkend zum 01. Februar 2014. Zwischenzeitlich ist die Zeit aber weitergelaufen und die Stufenaufstiege wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend dem bisherigen System auch weiterhin gewährt. Dier AGMAV ist der Auffassung, dass hierdurch ein Vertrauensschutz begründet wurde, die Stufenaufstiege wurden nicht etwa vorbehaltlich einer Beschlussfassung durch die AK-Württemberg zum TV SuE gewährt, sondern endgültig. Daher sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zur Beschlussfassung durch die AK-Württemberg am 28. Mai 2014 ihre Stufenaufstieg erhalten haben, geschützt und von dieser höheren Stufe aus überzuleiten. Dies darf ihnen unserer Auffassung nach nicht weggenommen werden. Die Arbeitgeber haben diese allerdings ab 01.Februar 2014 rückgeführt und mit den Bezügen des Monats November abgezogen. Hierbei wurde uns mitgeteilt, dass nicht unerhebliche Rückzahlungen verrechnet worden seien.

Hierbei ist festzustellen, dass die Arbeitgeber an dieser Stelle ihre eigene, unserer Meinung nach rechtsfalsche Umsetzung einzelvertraglich durchdrücken, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Ansprüche individualrechtlich geltend machen müssen.

4. Beratungsarbeit der Geschäftsstelle
Wir unterstützen und beraten die Mitarbeitervertretungen in ihrer Arbeit, begleiten sie in den Verfahren vor dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, führen Fortbildungen durch und informieren Euch durch Artikel in den AGMAV-Mitteilungen.

Juristische Schwerpunkte der Beratungsarbeit in der Geschäftsstelle waren insbesondere

- Einarbeitung der seit 1.1.2014 neu für den Bereich des MVG.Wü geltenden Verfahrensvorschriften des Beschlussverfahrens nach dem Arbeitsgerichtsgesetz
- (Auswirkungen auf die Antragstellung der Mitarbeitervertretungen)
- Anfragen zu Wahlen bzw. Nachwahlen
- Beendigungsdruck bis hin zu Kündigungen von älteren bzw. erkranken Mitarbeitenden
- Fragen zur Personalgestellung
- Beratung der MAVen wegen Druck von Seiten der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung zur Führung von Personalentwicklungsgesprächen zu unterzeichnen
- Beratung bei untersagter Teilnahme von Mitarbeitervertreterinnen bzw. Mitarbeitervertretern an MVG-Fortbildungen

Wir nehmen zunehmend wahr, dass MAVen übergangen werden und wenn MAVen ihre Rechte bzw. die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfordern, sie einen enormen Druck – bis hin zu Drohungen mit Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seitens des Arbeitgebers erfahren.

Nicht nur im individualrechtlichen Bereich spüren wir die Macht und Mächtigkeit der diakonischen Arbeitgeber, sondern auch auf der kollektiven Ebene im Bereich der Anwendung des Tarifrechts. Wir erfahren eine Aufsplitterung der Dienstgemeinschaft durch die Anwendung unterschiedlichen Arbeitsvertragsrechts bzw. Ausgründungen zu Zwecke der Tarifflucht.

Beispiel BruderhausDiakonie – Es wurde ausführlich zu den Vorgängen in der BruderhausDiakonie berichtet. Christian Lawan hat den Bericht ergänzt, es wurde für die Teilnahme an der Vollversammlung der BHD geworben – siehe hierzu Berichte und WIR-Extra vorne.

5. Die **„Verselbständigung“ der AGMAV** und die damit einhergehende Unabhängigkeit vom DWW nach der Änderung des MVG nimmt Formen an und wir denken, dass wir dies bis Anfang des kommenden Jahres erreicht haben. Wir sind froh über diese Entwicklung, ist doch die Zusammenarbeit mit dem DWW aufgrund der Interessengegensätze nicht immer störungsfrei abgelaufen. Es folgte ein anschauliches Beispiel.
Zum Schluss noch ein von Margot Käßmann anlässlich ihres Einführungsgottesdienstes zur Landesbischöfin in Hannover:

„Die Kirche hat die Menschen aufzurichten und nicht kleinzuhalten. Wir brauchen Menschen mit Rückgrat und Widerstandskraft, mit Würde.“

TOP 2 Änderung ARRG

→ **Entwurf OKR für Synode zum ARRG Änderungsgesetz:**

- keine Zustimmung zum ARGG-EKD !!
  - Wichtig: Damit keine Geltung von § 16 ARGG-EKD!
- Verweis auf §§ 3 bis 14 ARGG-EKD – grundsätzlich kirchengemäße Verfahren mit Arbeitsrechtlicher Kommission oder

Tarifvertrag
- Ausführungen ARRG jedoch nur mit Verfahren Arbeitsrechtliche Kommission
- AK soll künftig tarifliche Regelungen oder Tarifverträge für anwendbar erklären
- Dies ersetzt grundsätzlich das derzeitige betriebliche Wahlrecht, DV §36a entfällt
- Beteiligung Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in der AK bei entsprechendem Organisationsgrad möglich.
  - Diakonie:
    - bei etwa 7000 Mitglieder 1 Sitz anstelle AGMAV
    - bei mind. 500 Mitglieder 1 zusätzlicher Sitz (Aufstockung)

→ Position AGMAV:

- Anwendungstarifvertrag TVöD, allgemeinverbindlicher Flächentarifvertrag als Antwort auf Lohnkostenwettbewerb
- Keine Zustimmung zum ARRG-EKD, kein Vorrang AVR-DD
- Öffnung Arbeitsrechtssetzung für Tarifvertrag – zumindest Begleitbeschluss der Synode zu allgemeinverbindlicher Flächentarifvertragslösung

→ Position Diakoniearbeitgeber:

- Zustimmung ARRG-EKD und damit Vorrang AVR-DD:
- Synode soll Vorrang AVR-DD in ARRG beschließen (dies wäre erneut materieller Eingriff seitens der Synode anstelle Regelung des Verfahrens der Arbeitsrechtssetzung!)
- ARK-DD soll beschließen, wenn jemand AVR-DD anwenden will, bei Neugründungen AVR-DD-Anwendung ohne AK-Zustimmung
- Gewerkschaften/Mitarbeiterverbände sollen zumindest die Hälfte der AN-Sitze in der AK erhalten – „ARRG streiksicher machen"!
- im Wesentlichen 2 Interessen: **AVR-DD und „Streiksicherheit"**

→ Aktivitäten im Vorfeld und während der Synode

- 2 Runde Tische im OKR, 3 Gespräche mit DWW/AG
- gemeinsame Tarifpolitische Stellungnahme mit LakiMAV
- Gespräche mit allen 4 synodalen Gesprächskreisen
- KDA-Tagung am 17.11.
- offizielle Stellungnahme an OKR (auch an Synodale)
- 2 Wochen lang Infobriefe an Synodale und als NL (keine Abmeldung!)
- Präsenz nahezu während der gesamten Synode, am Dienstag (Einbringung) 80 Kolleginnen und Kollegen! – T-Shirt-Aktion → viele gute Gespräche

→ Einschätzung OKR/Synode

- kein (erneuter) Eingriff Synode in materielles Recht (Festlegung Vorrang AVR-DD)
- Im Wesentlichen am Einbringungsentwurf festhalten, jedoch:
- Durchgängig Voten, eigentliches Problem ist Lohnkostenwettbewerb aufgrund Wettbewerb und Markt in der Sozialen Arbeit – Thema Wert Sozialer Arbeit!

Derzeitiger Stand:

⇨ Arbeitgeber bekommen ihre Forderungen nicht durch

⇨ AGMAV-Position
kein Vorrang AVR-DD kann nach derzeitiger Einschätzung durchgesetzt werden, keine Öffnung für TV, jedoch breites Verständnis für Thema Lohnkostenwettbewerb

→ Weiteres Vorgehen

- Verweisung Gesetzentwurf in Rechtsausschuss, Anhörung Beteiligte im Rechtsausschuss (voraussichtlich April, Rechtsausschuss will in Ruhe und gründlich beraten)
- weitere Beratung in Synode demnach frühestens Sommersynode 2. bis 4.7.), evtl. Herbstsynode (23. bis 25.11.)
- Weiterhin Überzeugungsarbeit für Richtigkeit unserer Strategie FTV:
  - Anhörung Rechtsausschuss
  - synodale Gesprächskreise (z.B. MV OK)
  - nach Möglichkeit Synodale vor Ort ansprechen
  - Gemeinsame Erklärung Caritas, Diakonie und ver.di in B-W „Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in B-W" nutzen

Nach der Mittagspause begrüßten wir **Herrn Professor Hartmut Kreß**.

Hartmut Kreß ist Professor an der Uni Bonn. Er lehrt dort evangelische Theologie mit dem Schwerpunkt Sozialethik.

Herr Kreß hat sich intensiv mit der neuesten Rechtsprechung zum Arbeitsrecht in den beiden Kirchen beschäftigt.

Unter dem Titel: „Kirchliches Arbeitsrecht im Konflikt mit Grundrechten von Arbeitnehmern. Eine zwiespältige Bilanz nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts“ referierte Professor Kreß über die Tendenzen die sich aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht ergeben. Nach Professor Kreß hat das Bundesverfassungsgericht mit diesem Urteil den Sonderweg der Kirchen auf lange Sicht zementiert. Hintergrund des Urteils war die Entlassung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses, der nach seiner Scheidung erneut heiratete. Das Gericht bestätigte die Rechtsauffassung der katholischen Kirche, dass sie ihr Arbeitsrecht auch zu Lasten der Beschäftigten nach kirchlichen Moralvorschriften regeln könne.

Außerdem, so Professor Kreß, wurde in diesem Urteil die sogenannte Dienstgemeinschaft als zentraler Begriff für das kirchliche Arbeitsrecht zu Grunde gelegt. Ausgehend vom Begriff der Dienstgemeinschaft untersuchte Professor Kreß das Verhältnis der Kirchen insbesondere der evangelischen Kirche zu den Grundrechten. Die Bilanz fiel sehr negativ aus. Die Dienstgemeinschaft, so Professor Kreß sei eher eine „Dienstherrschaft“.

Den Vortrag von Professor Hartmut Kreß kann man unter: http://www.sozialethik.uni-bonn.de/kress/vortraege/t_bundesverfassungsgericht-4.12.2014.pdf nachlesen.

Berichte aus den Arbeitskreisen

AK Krankenhäuser

Im Jahr 2014 hat sich der Arbeitskreis der Krankenhäuser zweimal getroffen, einmal im Paul-Lechler-Krankenhaus (Tropenklinik) in Tübingen und im Herbst in den Fachkliniken Mariaberg in Gammertingen. In der Sitzung im Oktober wurden Jörg Härdtle vom Diakonieklinikum S-Hall und Martin Oesterle vom PP.RT zu den Sprechern des Arbeitskreises gewählt. Wir freuen uns, dass wieder MAV-Mitglieder des Bereiches Verantwortung für den Arbeitskreis übernehmen wollen.
Durch die wechselnden Orte, in denen sich der Arbeitskreis trifft, ist es für alle Teilnehmenden immer hochinteressant, wie sich die MAV-Arbeit in der gastgebenden Einrichtung gestaltet. So ist dies immer ein Schwerpunkt des Arbeitskreises. Im Alltag beschäftigt die Mitarbeitervertretungen politische Vorgaben, die massive Auswirkung auf die Kliniken haben, bspw. die fehlende Personalbemessung und auskömmliche Krankenhausfinanzierung wie dies auch von Ver.di seit langem gefordert wird. Die psychiatrischen Kliniken müssen sich aktuell darüber hinaus damit auseinandersetzen, ob nun auch in diesem Fachgebiet Fallpauschalen eingeführt werden.
Der Arbeitskreis hat sich vorgenommen auf der AGMAV-Homepage präsenter zu werden. Im Moment sammeln wir Kurzbeschreibungen aller MAVn von Krankenhäusern um die Vernetzung voranzutreiben. Wir bitten alle Mitarbeitervertretungen, die dies noch nicht getan haben, uns eine Kurzbeschreibung ihres Krankenhauses zu schicken. Auf der Homepage sollen zukünftig auch Artikel und Pressemeldungen veröffentlicht werden, die speziell für die Mitarbeitervertretungen der Kliniken interessant sind.
Das nächste Mal trifft sich der AK Krankenhäuser am 25.3.2015 im PP.RT - Reutlingen.
Wer bisher keine Einladung erhält und gerne im Arbeitskreis mitarbeiten will, sollte sich bei der Geschäftsstelle melden.

Hanno Zinßer

AK Gleichstellung

Die Themen, mit denen sich der Arbeitskreis Gleichstellung befasst, können regelmäßig den AGMAV-Mitteilungen entnommen werden. So gab es in Heft 108 einen Artikel zum Thema Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft, in Heft 107 zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und in diesem Heft betrachten wir den betrieblichen Gesundheitsschutz unter Genderaspekten. Dem AK Gleichstellung ist es wichtig, dass die Themen mit denen sich die Gleichstellungsbeauftragten beschäftigen, auch in die MAV-Arbeit in Einrichtungen einfließt, die nicht im AK vertreten sind. Wir würden uns natürlich auch freuen, wenn diese Veröffentlichungen Anlass für weitere Kolleginnen und Kollegen wäre, zum AK Gleichstellung zu kommen.

In der Zwischenzeit ist es selbstverständlich geworden, dass es zum Internationalen Frauentag am 8.März eine WIR! für alle Mitarbeitenden in der Diakonie gibt. Der AK Öffentlichkeitsarbeit erstellt diese WIR! nach Vorlagen von Mitgliedern des AK Gleichstellung und hat damit viel Arbeit. Hier zeigt sich aber auch, dass Gleichstellung nicht von Einzelnen umgesetzt werden kann, sondern dass es von allen (in diesem Fall vom AGMAV-Vorstand und vom AK Öffentlichkeitsarbeit) mitgetragen und unterstützt werden muss.
Auch machen immer mehr Mitarbeitendenvertretungen zum 8. März Aktionen (oft in Zusammenarbeit mit ver.di) in ihren Einrichtungen.

Weniger erfolgreich waren wir in diesem Jahr mit der Durchführung einer Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte: zum Thema Entgeltgleichheit langfristig geplant und vereinbart, sprangen uns die Referentinnen und Referenten nach und nach ab. Uns blieb nichts anderes übrig, als die Fachvollversammlung zu canceln. Ein neuer Anlauf, wenigstens für Herbst 2014 eine Fachvollversammlung zum Thema “Prekäre Arbeitsverhältnisse“ zu planen, scheiterte daran, dass ein Teil der angefragten Referentinnen und Referenten gar nicht auf die Anfrage reagierte und uns die Zeit davon lief. Da wir eine „ordentliche“ Veranstaltung machen wollen, haben wir uns nun dazu entschlossen, langfristig fürs Jahr 2015 zu planen und hoffen, dass es uns gelingt, kurz vor Ende der Amtszeit eine gute Veranstaltung auf die Beine zu stellen.

Im Fortbildungsprogramm der AGMAV für 2015 wird es (nach 2013) wieder eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte geben. Wenn es uns gelingt, eine/n Referent/in zum Thema Männer- und Frauengesundheit mit Blick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz zu gewinnen, wollen wir dieses Thema vertiefen. Ziel wäre es, Genderaspekte beim Gesundheitsschutz auch in den Einrichtungen zu verankern. Darüber hinaus wollen wir uns allgemeinen Fragen der Gleichstellung in diakonischen Einrichtungen widmen und auch auf Themenstellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen.

Die Termine für die Sitzungen des AK Gleichstellung findet Ihr auch aktuell auf der AGMAV-Webseite. Hier steht auch zu vielen Gleichstellungsthemen ausführliche Material zu Verfügung.

Wer am AK teilnehmen möchte und noch nicht im Verteiler aufgenommen ist, kann sich bei der AGMAV-Geschäftsstelle oder 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

Termine für 2015

Freitag, 30.01.2015
Freitag, 8.05.2015
Freitag, 16.10.2015

Fachvollversammlung Gleichstellung:

Freitag 20.11.2015

Hinweis:

Die nächste WIR zum Internationalen Frauentag wird gerade vorbereitet und geht demnächst in den Versand.
Ihr könnt euch ja schon mal überlegen, mit welchen Aktionen ihr sie dann in euren Einrichtungen verteilen wollt.

AK Lehrkräfte

Tarifrunde 2015 Tarifvertrag –Länder

Für angestellte Lehrkräfte an diakonischen Einrichtungen gilt in Sachen Entgelt nicht die AVR sondern der TV-L (Tarifvertrag Länder).

Für die kommende Tarif- und Besoldungsrunde 2015 fordern ver.di und GEW eine lineare Entgelterhöhung um 5,5% mit einem Mindesterhöhungsbetrag von 175€. Die Laufzeit soll 12 Monate betragen. Vor allem für die unteren Lohngruppen bedeutet der geforderte Mindestbetrag von 175€ eine deutliche Steigerung. Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder starten am 16. Februar 2015 in Berlin.

In der kommenden Tarifrunde sind GEW und ver.di auf die solidarische Unterstützung von uns diakonischen Kolleginnen und Kollegen angewiesen. Nur 10.000 Lehrkräfte sind im öffentlichen Dienst angestellt. Hingegen arbeiten 20.000 Lehrkräfte an Privatschulen und ein Großteil davon in der Diakonie. Über anstehende Aktionen werdet ihr rechtzeitig von der AGMAV informiert.

Tarifliche Entgeltordnung (L-ego) Lehrkräfte

Diakonische Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis profitieren zwar von Tarifabschlüssen mit allgemeinen Entgelterhöhungen, es konnten jedoch immer noch keine Eingruppierungsrichtlinien für angestellte Lehrkräfte verhandelt werden. Die Eingruppierung wird seit 1961 bis heute einseitig durch Richtlinien vom Arbeitgeber festgelegt. In Baden-Württemberg werden hierzu die Eingruppierungsrichtlinien des Finanzministeriums zugrunde gelegt. Über Jahrzehnte gab es für dieses Vorgehen eine gewisse Akzeptanz, da die Arbeitgeber/innen Regelungen erließen, die angestellte Lehrkräfte mit Beamtinnen und Beamten gleichstellten. In den 80er Jahren schwand die Akzeptanz, da mit der einseitigen Regelungsmacht der Arbeitgeber/innen im großen Umfang Haushaltssanierungen auf Kosten der angestellten Lehrkräfte gesteuert werden konnten. So verdienen Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bei gleicher Qualifikation deutlich weniger als verbeamtete Lehrkräfte.

Seit Jahren verhandeln Gewerkschaften mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) über eine tarifliche Entgeltordnung. Auch mit den letzten Tarifabschlüssen konnte keine Einigung erzielt werden. Nach anderthalbjähriger Verhandlungspause finden seit September 2014 wieder Verhandlungen statt. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht sicher, ob vor dem Start der kommenden Tarif- und Besoldungsrunde eine Einigung erzielt werden kann.

Neue Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte

Zum 1.August 2014 ist die neue Lehrkräfte Arbeitszeitverordnung in Kraft getreten. Sie löst die Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ ab. Betroffen sind Regelungen zu Anrechnungsstunden und Freistellungen, Teilzeit, Urlaub, Dienst- und Arbeitsunfähigkeit.

Beispiele der neuen Arbeitszeitverordnung:

- Für alle Schularten ist nun festgelegt, dass es unterrichtsähnliche Tätigkeiten gibt und wie diese mit dem Deputat verrechnet werden. Unterrichtsähnliche Tätigkeiten können z.B. sein, die Betreuung einer AG, Hausaufgabenbetreuung, Förderunterricht etc. Diese Tätigkeiten werden in Abhängigkeit vom Aufwand für Vor- und Nachbereitung auf das Deputat angerechnet. Jedoch ist in der Arbeitszeitverordnung nicht festgelegt, was unterrichtsähnlich ist und wer darüber entscheidet, ob die Anrechnung 1:1, 1:1,5 oder 1:2 auf die Deputatstunde erfolgt.

- Die zu unterrichtenden Einheiten sind in der Regel 45 Minuten lang. Wenn sich die Dauer der Unterrichtseinheit jedoch verringert oder erhöht, verändert sich auch die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkraft entsprechend. Wenn beispielweise an einer Schule beschlossen wird, dass zukünftig die Unterrichtsdauer nur 40 Minuten anstatt 45 Minu-

ten dauert, hat die unterrichtende Lehrkraft plötzlich Unterrichtsminuten übrig. Bei einem Deputat von 25 Stunden, wären das 125 Minuten/Woche. Die übrige Zeit kann z.B. für Förderunterricht oder Hausaufgabenbetreuung eingesetzt werden. Problematisch wird es, wenn sich durch die Erhöhung der Unterrichtsstunden auch der Vor- und Nachbereitungsaufwand erhöht.

-Die Altersermäßigung wird verschoben. Vollbeschäftigte können zukünftig erst ab dem vollendeten 60.Lebensjahr eine und ab dem 62.Lebensjahr zwei Stunden Altersermäßigung erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhalten zukünftig die Altersermäßigung anteilig.

- Die Stunden für das allgemeine Entlastungskontingent wurden insgesamt um ca.14% gekürzt. Beim allgemeinen Entlastungskontingent handelt es sich um Freistellungen für bestimmte Tätigkeiten z.B. für die Verwaltung von Fachräumen und Lehrmitteln. An öffentlichen Schulen kann die Gesamtlehrer/innenkonferenz mitentscheiden, wie diese Freistellungen verteilt werden. An Privatschulen kann die Schulleitung alleine festlegen, wie viele Stunden sie für Leitungsaufgaben, Verwaltung oder andere zusätzliche Tätigkeiten vergeben möchte. Damit kann sie auch über das vom Regierungspräsidium zugewiesene Entlastungskontingent hinaus gehen. Die zusätzlich vergebenen Stunden gehen dann von der Unterrichtsversorgung ab.

- In der neuen Rechtsverordnung gibt es keine Regelung mehr zur sog. Kooperationszeit. In dieser Kooperationszeit haben innerhalb der Gesamtarbeitszeit z.B. Teambesprechungen und Konferenzen stattgefunden. Die Kooperationszeit hat in der Vergangenheit oft zu Missstimmungen und Auseinandersetzungen geführt, da einige Schulleitungen die Kooperationszeit zur „Präsenzzeit“ mit Anwesenheitspflicht umgedeutet haben, d.h. die Lehrkräfte mussten sich in der Schule aufhalten, auch wenn keine Kooperation oder Konferenzen stattfanden. Wenn sich zukünftig öffentliche Schulen dazu entschließen Kooperationszeiten einzurichten, muss dies in der Gesamtlehrer/innenkonferenz beraten und beschlossen werden.

An öffentlichen Schulen gilt die sogenannte Konferenzordnung. Diese Konferenzordnung räumt der Gesamtlehrer/innenkonferenz wichtige Mitberatungs- und Mitbestimmungsregelungen z.B. beim Thema Verteilung des Entlastungskontingents oder Kooperationszeiten ein. An diakonischen Privatschulen gilt die Konferenzordnung nicht. Das Lehrer/innenkollegium kann mit seiner Gesamtlehrer/innenkonferenz die Schulleitung zwar beraten. Diese ist aber nicht an deren Beschlüsse gebunden.

Umso wichtiger ist die Rolle der MAV. Diese hat in Sachen Arbeitszeit ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht. Dieses sollte die MAV bei allen Fragen rund um das Thema neue Arbeitszeitverordnung geltend machen.

Der Arbeitskreis Lehrkräfte trifft sich in der Regel zwei Mal jährlich in unterschiedlichen diakonischen Einrichtungen. Teilnehmen können alle MAV-Mitglieder aus diakonischen Einrichtungen mit angeschlossener Schule. Wir besprechen im AK-L meistens ein lehrerspezifisches MAV Schwerpunktthema und aktuelle Fragestellungen aus der MAV-Arbeit.

Das nächste Treffen des Arbeitskreises Lehrkräfte findet

am 28.4. um 9:30

in der GEW Silcherstr. 7

70176 Stuttgart

statt.

Nähere Infos können bei Frauke Reinert erfragt werden

Frauke.Reinert@niko-mav.de

Für den Sprecherkreis des AK-Lehrkräfte

Frauke Reinert
Mitglied im AGMAV-Vorstand

AK Jugend– und Auszubildendenvertretung (JAV)

Zwei Mal in jedem Halbjahr tagt der Arbeitskreis der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Der geplante Termin am 27. Juni fand leider nicht statt, zuerst hatten wir Verwirrungen mit der Raumbuchung und dann in Folge zu wenige Anmeldungen. Wir treffen uns regelmäßig in verschiedenen diakonischen Einrichtungen und die JAVen organisieren gemeinsam mit der MAV das Treffen. Am 17. Oktober tagte dann der AK JAV im Schöneck in Schwäbisch Hall.

Es kamen bis auf eine JAV lauter neugewählte Vertreter/innen. Damit war schnell klar, dass wir wenig an den bisherigen Themen weiterarbeiten, sondern vorrangig die vielen Fragen besprechen, die neugewählte JAVen so haben. Was kann ich und was darf ich, wie funktioniert die Arbeit gut? Welche Erfahrungen gibt es, was führt zum Ziel und welche Ziele haben wir überhaupt?

Immer kommen auch Fragen rund ums Thema Arbeitszeit. Die meist jungen Kolleginnen nehmen dann Antworten und Anregungen mit in die Einrichtungen und bringen sie in die MAV-Arbeit ein. Denn das ist eins der ersten Dinge, die gelernt werden: ohne gute Zusammenarbeit mit der MAV gelingt keine gute JAV-Arbeit.

Vertiefend auf die vielen Fragen eingehen und auch gemeinsam Strategien entwickeln, werden wir wieder bei der jährlichen **Fortbildung für JAVen von 01. – 02. April 2015** in Stuttgart Feuerbach.

Eine Bitte an die MAVen: Bitte informiert eure JAV über die Fortbildung und unterstützt sie bei der Kostenübernahme, Anmeldung und Organisation.

Die **Arbeitskreise 2015** sind wie folgt geplant:

Freitag, **20.02.2015** voraussichtlich im BhZ Stuttgart
Freitag, **26.06.2015** voraussichtlich im Karl Gerols Stift Vaihingen/Enz
Freitag, **16.10.2015** voraussichtlich in der Diakonie Stetten

Die Themen werden uns sicher nicht ausgehen. Wir setzen uns weiter ein für echte Mitbestimmungsrechte wie im BetrVG auch für JAVen in der Diakonie, ebenso wie für gute Ausbildungsbedingungen. Auch die Umsetzung des Mindestlohns wird sicher im nächsten AK Thema sein und weiter die vielen Fragen, Erfahrungen und Probleme die von den JAVen eingebracht werden.

Für den AK JAV:
Sonja Gathmann

Termine

Regionalversammlungen

Nord:
Dienstag, 05.05.2015
Dienstag, 13.10.2015

Süd:
Dienstag, 05.05.2015
Dienstag, 13.10.2015

Ost:
Donnerstag, 07.05.2015
Donnerstag, 15.10.2015

West:
Dienstag, 12.05.2015
Donnerstag, 15.10.2015 4

Vollversammlung

Donnerstag, 16.07.2015
Donnerstag, 03.12.2015

Bitte beachtet auch die Ergänzungen aller Termine und Fortbildungen auf der AGMAV -Webseite.

Günter Busch verabschiedet

Bunter Reigen der Gäste erinnert sich an eine abwechslungsreiche Zusammenarbeit, gemeinsames Kämpfen und lustige Begebenheiten

Günter Busch hatte am 29. September ins Foyer in die Theodor Heuss Straße 2 eingeladen. Mit seiner Familie, mit vielen Kolleginnen und Kollegen, mit ver.di Ehrenamtlichen, mit Freunden feierte er seinen Abschied aus dem Berufsleben. Günter Busch, stellvertretender ver.di Landesbezirksleiter und Fachbereichsleiter geht in Rente.

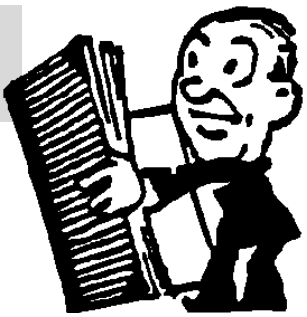
Es gab viele Reden, aber nicht die übliche Lobhudelei wie bei vielen anderen Abschiedsveranstaltungen. Es waren herzliche Reden, die von der gemeinsamen Zeit, von gemeinsamen Kämpfen, gemeinsamen Erfolgen, aus lustigen Episoden und einer erfolgreichen Zusammenarbeit erzählten. Leni Breymaier holte weit aus und beschrieb Günters Werdegang, sie hatte nicht nur viele Erinnerungen sondern hatte auch in seiner Akte gestöbert. Dabei wurde mir auch wieder klar, warum sich Günter so gut in der Kirchenszene auskennt. Davon haben wir in der Diakonie immer gut profitiert. Günter Busch war oft Gast auf unseren AGMAV Versammlungen, Redner bei unzähligen Demonstrationen und hat unseren ersten Diakonie-Streik in Württemberg organisiert. Er konnte die kompliziertesten Zusammenhänge erklären und nachvollziehbare Schlüsse daraus ziehen, mit denen er mich und andere oft überzeugt und mitgenommen hat.

Am meisten beeindruckt hat mich bei der Verabschiedungsfeier Günters eigene Rede. Deutlich wurde, dass er sich zwar auf die Zeit im „Ruhestand“ freut, ihm aber auch manches fehlen wird. Er erzählte, dass er sich vorgenommen habe, seine Zeit nach der 4X4 Regel des Esslinger Philosophen Wolfgang Fritz Haug einzuteilen.
Die geht in etwa so: Der Tag hat 24 Stunden, davon schlafen wir 8. Bleiben 16 Stunden. Diese werden in 4x4 aufgeteilt. 4 Stunden für die alltäglichen Dinge, die notwendig sind: Gartenarbeit, Wäsche waschen, einkaufen, Spülmaschine ausräumen,… 4 Stunden für die Beziehungen: die Frau, die Kinder, die Freunde, … 4 Stunden für sich selbst: ein gutes Buch lesen, faul sein, spazieren gehen, … und 4 Stunden für die Gesellschaft: für Politik, für Soziales, Demonstrationen, Artikel schreiben, …
Das sind gute Vorsätze, vor allem weil wir uns sicher sein können, dass wir Günter noch bei vielen Anlässen begegnen werden.

Sonja Gathmann

Ein Taschenmesser für alle Fälle mit dem AGMAV-Logo

D‘r Guschdav hot gsait…



Als i in da Ochsa neikomma bin, doa isch mein Freind Guschdav scho an seim Stammplatz gsessa. Heut war er ned zom übersehe. A knallgelbs T-Shirt had er oghet uff dem isch hindedruff gschdande: „Tarifverträge sind fairhandelt“ „Mensch Guschdav, du siesch ja aus wie oiner vom ADAC. Hasch Angschd, dass mer de übersiehd?“ „Du immer mit deim saudumme Gschwätz,“ ganz narret dreht sich d’r Guschdav zu mer rom, „nadierlich han i Angschd, dass mer ons iabersieht. Jetzd gehds doch drum, ob mir in der Diakonie endlich au mol ordentlich Tarifverträg griage dond net immer den Dreck aus der Diakonie in Berlin.“ „Wieso, mir hen doch da Tarif vom öffentliche Dienschd, für ons schteiked doch Lokomotivfiehrer.“ „O, Kerle, als der liabe Gott Hirn verteilt had, warsch du grad mol wieder uffem Klo,“ der Guschdav had wider sein narrete Gsichdausdruck, den er immer kriagt, wenn er moind, dass älle ausser ihm bleed sind. „Erschdens, dia Lokfiahrer schdreiket ned für ons, di hen an oigene Tarif, zwoitens, bei ons gilt bloß an Teil vom TVöD, drittens mir henn koin Tarifvertrag, sondern bloß a Regelung, di von der Kommission en Schdugart gmachd worde isch ond viertens, wenn dene en dere Kommission eifälld, morga mache mer was ganz anders, no isch des so, ond du guksch mol wiader domm aus d’r Wäsch!“ I grins da Guschdav oa: „Des wär bleed, no däd i ja aussehe wia du! Aber i hans emmer no ned verschdanda, weshalb du rumrennsch wia oiner vom ADAC mit deim quietschgelbe Hemd!“ „Wie du oifach ned blicksch was grad los isch ond eigentlich sohdsch du des Johr gar koi Weihnachtsgeld kriaga!“ „Ha, jetz mach mol halblang, wieso solled jetzd meine Kender koine Weihnachtsgschenk kriaga ond i koi Heizöl? Dofiar gehd nämlich des bissle Weihnachtsgeld druff!“ D’r Guschdav guckd me oa ond sagd: “I han ned gsagd, dass i net will dass deine Kender nix zu Weihnachten ond Oschtern kriagat.“ „An Oschdern isch des bissle Weihnachtsgeld scho längst fort.“ „Onderbrech me doch ned immer,“ mahnt d’r Guschdav ond winkt am Ochsawirt, er soll no zwei Viertele bringa, „des T-Shirt hemmer oaghed bei der Synode en Schduttgard, ond in der Synode ware mr, weil die hohe Herre em Kirchaparlament maol wiader a neis Gsetz mache wellad, in dem drinstohd, was en der Diakonie fiar a Arbeitsrechd gild.“ „Ja ond,“ isch was dabei rauskomma?“ unterbrech i dr Guschdav. „Noi, no ned, des wird erschd em Herbschd entschieda, aber dass dene en der Synode klar wird, was mir Beschäftigde welled, wared mer scho maol do, ond hend an des gsagd.“ I muss lacha: „Hasch wieder Randale gmachd? Ond schdehd der schöne neue Hospitalhof no?“ „Mir hen gar nix gmachd, nonetamaole den neuen Prachdbau der Kiarch oagmaold. Isch mer zwar schwer gfalla, aber mir wollted ja au bloß Bescheid saga, dass es ons au no gibd.“ „Ja ond, wia gehds jetzd weiter?“ froag i dr Guschdav. „Em Herbschd soll des Gesetz noa beschlossa werda,“ ond noa hemmer an Tarifvertrag,“ i onderbrech d’r Guschdav scho wiader. „Noi, wenn des Gsetz so kommd, wia der Oberkircharad des will, noa bleibd älles beim alda.“ I guck da Guschdav oa: „Ja ond warom musch Du noa au nach Schdugerd? Isch doch gued wenns so bleibd wia isch.“ „Des wois mer aber erschd em Herbschd, weil nämlich die andere wellad dei Weihnachtsgeld, dia wellad, dass deine Kinder nix zu Weihnachte ond nix vom Oschterhas ond au nix zom Geburtstag kriagat. Dia liadrige Lompa hen nämlich versuchd, dass en der Zukunfd nemme der TVöD gild, sondern fiar älle dia AVR aus Berlin.“ „Ha, des sen ja wirklich Lompa; gibs dia Tshirt noa, dann dät i nämlich zwoi braucha.“ „Erschd hasch koi Ohnung und verarschd mia mit deim ADAC, ond noa brauchsch glei zwei. Warom au des?“ „ Ha isch doch klar, was glaubsch wia des im Herbschd en dem Hospitalhof abgehd, wenn i mein Jonga mitbrend ond dem sag: dia do drinne wellead dass dua des Johr nix zu Weihnachten griagsch.“

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