

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 110
August 2015**

Heft im Heft zum Heraustrennen

MERKBLATT

Mutterschutz und Elternzeit



„Wir brauchen und suchen mehr Leute“

... in der Pflege, bei Aktionen, beim Mitmachen, in der MAV ...

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes - Wie ist der Stand?	S. 4
Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg	S. 5
Verhandlungen für einen landesweiten Tarifvertrag Pflege beginnen in Niedersachsen	S. 6
Rechtsausschuss und Gesprächskreise beraten zum ARRG Offene Kirche beschließt Resolution	S. 7
Protest gegen Werkverträge erreicht Landesbischof!	S. 8
Beschwerdeverfahren einer MAV gegenüber dem Vorstand der BruderhausDiakonie	S. 9
Kirchliche Wohlfahrtsverbände und ver.di ziehen an einem Strang	S. 10
Der Mindestlohn	S. 11
Bezahlte Auszeit im Pflegefall - Rechtsanspruch auf Pflegezeit	S. 17
Abschlagsfreie Rente mit 63 im Blick der Gleichstellung	S. 18
Auch Auszubildende der Heilerziehungspflege werden von der ZVK versichert!	S. 20
5 Tage Bildungszeit - jetzt auch in Baden-Württemberg!	S. 21
Dafür haben wir nicht gestreikt!	S. 23
Sonderteil Heft im Heft zum Heraustrennen: Merkblatt Mutterschutz und Elternzeit	S. 25
In der KITA wird gestreikt! - Auch ein Thema für MAVen	S. 37
Diakonisches Werk scheitert mit Antrag auf Absenkungstarif für die Bildungswerkstatt Heilbronn	S. 39
Arbeitgeberin Kirche: Der Himmel auf Erden --Zukunft des Dienstes in der pluralen Gesellschaft	S. 40
Aus dem AGMAV-Arbeitskreis Altenhilfe	S. 43
Mir brauchet mehr Leut'! Aktion zur Tagung der Enquetekommission	S. 44
Pflegekammer in (Baden-)Württemberg? - Die AGMAV Württemberg positioniert sich	S. 45
Aktion 162.000 – Mehr von uns ist besser für alle!	S. 47
Aus der Arbeit des AK Gleichstellung	S. 49
Termin: Fachtag Gleichstellung Arm trotz Arbeit - Prekäre Arbeitsverhältnisse und ihre Folgen	S. 50
Termine	S. 51
Bericht aus dem Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik	S. 51
Der Arbeitskreis JAV in der AGMAV – für wen gibt's den und was macht er?!	S. 52
Protokoll der Vollversammlung am 16.7.2015	S. 53
Personalien: Veränderungen im AGMAV-Vorstand	S. 56
2016: MAV-Wahlen - Die Vorbereitungen beginnen jetzt	S. 56
Wahlkalender mit allen Fristen für die Durchführung der MAV-Wahlen	S. 57
Impressum	S. 58
D'r Guschdav	S. 58

Meine Meinung



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, dies ist voraussichtlich das letzte Mal, dass ich meine Meinung in der AGMAV Mitteilung zum Besten gebe. Im Jahr 1993, in der Ausgabe 46 der AGMAV Mitteilungen erschien zum ersten Mal „Meine Meinung“ als Kommentar zum Heft. Seit dieser Zeit haben sich die Mitteilungen

erheblich verändert: von kleinen A 5 Format zum großen Heft, immer häufiger erscheinen die Mitteilungen im Vier-Farb-Druck. Dr Guschdavad grandelt regelmäßig über die Entwicklungen in der Diakonie. Geblieben ist die Notwendigkeit die AGMAV Mitteilungen herauszugeben und bis heute sind Euch mein Bild und mein Kommentar auf der ersten Seite geblieben. Ab der nächsten Ausgabe wird die Meinung jemand anders schreiben, wird es ein anderes Bild geben. Ich bin dann mal weg, verlasse die AGMAV Gremien, gehe in Rente.

Natürlich ist so ein neuer Lebensabschnitt auch Grund Bilanz zu ziehen. Nicht die Bilanz der AGMAV, sondern meine ganz persönliche Bilanz. Ich freue mich, dass für mich ein junger Kollege aus Mariaberg nachrückt. Ich freue mich ganz besonders, dass wir mit Stefan wieder einen Lehrer im Gremium haben (da machen Lehrerwitze gleich viel mehr Spaß) und ich freue mich ganz besonders, dass mit Frauke Reinert eine junge, mutige und kompetente Kollegin in den Geschäftsführenden Vorstand einzieht. Ich wünsche beiden viel Glück in ihrem neuen Amt.

Auf meiner „Haben-Seite“ stehen die vielen Freunde, die ich kennengelernt habe. Freunde, die mir meine Schwächen verzeihen haben, ohne sie zu übersehen. Die mein jahrelanges Termin-Durcheinander mitgetragen haben, die meine Ideen, mein „Querdenken“ nicht abgetan haben, sondern kritisch geprüft und das Gute behalten haben. Auf der „Haben-Seite“ steht auch so manches Verhandlungsergebnis, zu dem ich beigetragen habe. Der größte Erfolg war sicher die erreichte Tarifautomatik. Vielleicht wundert sich jetzt die Eine oder der Andere, dass ich hier nicht den TVöD als Erfolg feiere.

Die TVöD-Anwendung war eine Abwehrschlacht, die Arbeitgeber wollten uns nehmen, was es in Württemberg schon immer gab, das war nichts Neues. Dass die Abwehr so schwierig wurde, das gehört eher zu den bitteren Kapiteln meiner AGMAV Arbeit. Dass die Arbeitgeber eine Alternative zum TVöD hatten, war auch mit das Verschulden der AGMAV und insbesondere mein Verschulden. Die Mitarbeit in der Kommission auf Bundesebene war Voraussetzung dafür, dass die Abkehr vom Tarifrecht des öffentlichen Dienst in der Diakonie möglich war. Auch wenn ich zum Schluss dagegen gestimmt habe, trage ich, wie die anderen Arbeitnehmervertreter in dieser Kommission die Mitverantwortung für dieses Tarif(mach)werk.

Im Laufe der Jahre habe ich sicherlich einige Diskussionen angestoßen, aber dass wir viele Dinge erfolgreich durchsetzen konnten, das lag an der großen Solidarität, die in der AGMAV herrscht, dieses Gefühl, wir lassen uns nicht im Stich, das ist so beispielhaft, das ist so toll, dass sich allein dafür die Arbeit gelohnt hat.

Leider gibt es auch die andere Seite, die „Soll-Seite“. Nicht immer ist es mir gelungen, die nötige Unterstützung zu leisten und immer wieder wurden Kolleginnen und Kollegen enttäuscht, weil sie nicht die nötige Hilfe bekamen. All diejenigen, die ich enttäuscht oder gar verärgert habe, die stehen auf der „Soll-Seite“ meiner Bilanz. Es ist mir nicht immer gelungen, die richtigen Prioritäten zu setzen.

Mir bleibt jetzt nur noch, mich für die spannenden Jahre in der AGMAV bei Euch, meinen Mitstreitern zu bedanken. Ich danke für die große Solidarität, die ich immer wieder erfahren durfte, für die Freundschaften, die entstanden sind, für das Vertrauen, das mir entgegen gebracht wurde.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen bleibt mir und bleibt der AGMAV gewogen, lasst uns weiter gemeinsam für ein bisschen mehr Gerechtigkeit in der Diakonie kämpfen. Denn darum geht es letztlich. Ein Satz, der sich durch die Jahre meiner Mitarbeit in der Öffentlichkeitsarbeit zieht, beschreibt die Aufgabe und die Zielsetzung aller MAV Arbeit: „Es darf nicht sein, dass Menschen die bereit sind zu helfen, selbst zu Hilfebedürftigen werden.“

Euer

Wolfgang Hiedemann

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Wie ist der Stand?

In den AGMAV-Mitteilungen vom Januar dieses Jahres hatten wir die anstehende Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) als Schwerpunktthema. Offiziell hat sich seither – abgesehen von der öffentlichen Anhörung der Beteiligten im Rechtsausschuss der Synode – nicht viel getan, deshalb ein kleiner Blick auf die Entwicklungen „drum rum“.

Die Diakoniarbeitgeber drängen nach wie vor auf die Übernahme des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG-EKD). Sie wollen dadurch die vorrangige Geltung der AVR Diakonie Deutschland (AVR-DD) erreichen. Mit einem fragwürdigen Verfahren haben sie sich dazu in einem Memorandum die „Zustimmung“ der Diakonieverrichtungen geholt: Wer dem Memorandum nicht innerhalb von zwei Wochen widersprach hat ihm zugestimmt. Im Ergebnis waren so dann auch mehr als 30 Einrichtungen für die Arbeitgeberposition, obwohl diese gar nichts mit unserem Arbeitsrecht zu tun haben. Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass die Arbeitgeber massiv für ihre Position bei Synodalmitgliedern, bzw. Mitgliedern des Rechtsausschusses der Synode werben.

Das kann uns nicht egal sein! Zum einen widerspricht Durchsetzung der AVR-DD massiv unserer Strategie Flächentarifvertrag – im Ziel der Durchsetzung des TVöD als allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Soziale Arbeit. Zum anderen wäre die Festlegung egal welcher Tarifinhalte durch die Synode ein grundlegender Eingriff in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Synode als kirchliche Gesetzgeberin hat mit dem ARRG das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu klären und nicht konkrete Tariffragen oder Tariffestlegungen.

„Drum rum“ gibt es auch positive Entwicklungen. Noch im Dezember vergangenen Jahres hat sich mit ver.di, Caritas und Diakonie in Baden Württemberg ein „Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden Württemberg“ gegründet (siehe hierzu auf den nachfolgenden Seiten die Erklärung des Bündnisses).

Bei ihrer Mitgliederversammlung im März hat

der in der Landessynode mit 31 Sitzen vertretene Gesprächskreis „Offene Kirche“ eine Resolution im Sinne unserer AGMAV-Tarifstrategie verabschiedet (siehe S. 7).

Ebenfalls im März hat die Delegiertenversammlung des Gesamtausschusses in Baden (in Baden gibt es anstelle von LakiMAV und AGMAV mit dem Gesamtausschuss ein gemeinsames Gremium als Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen von Kirche und Diakonie) eine tarifpolitische Erklärung verabschiedet, die sich voll und ganz mit unserer AGMAV-Position deckt (siehe hierzu Tarifpolitische Erklärung der Delegiertenversammlung des Gesamtausschusses Baden).

Für Baden-Württemberg gibt es also genug Verbündete, den TVöD als allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit zu platzieren. Die Überzeugung den Lohnkostenwettbewerb mit unterschiedlichen Tarifen zu beenden ist weit verbreitet. Nur die Diakoniarbeitgeber meinen immer noch, Wettbewerb und Markt spielen zu müssen und dabei den Dritten Weg als Wettbewerbsvorteil nutzen zu können. Verlierer sind dabei wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verlierer ist die Soziale Arbeit insgesamt, weil Wettbewerb und Markt in der Sozialen Arbeit dem Wert unserer Arbeit schadet.

*Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender*

Arm und überschuldet trotz Arbeit Diakonie Württemberg fordert einen Lohn, der zum Leben ausreicht

.... „Als prekär Beschäftigt gelten Menschen mit Minijobs, befristeten Verträgen, Teilzeitverträgen oder Werkverträgen sowie Leiharbeiter im Niedriglohnbereich. Die prekär beschäftigten Menschen haben oftmals keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kein Urlaubsgeld, keine Pausenzeiten und erwerben kaum Rentenansprüche. Sie jonglieren mitunter mit mehreren Jobs, und es reicht dennoch nicht zum Leben. Die Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel nicht auf Dauer ausgelegt. Prekäre Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechseln sich ab. „Das ist ungerecht und verletzt die Menschen in ihrer Würde.“ ...

Quelle: Pressemitteilung des Diakonischen Werkes Württemberg vom 9. Juni 2015



„Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg“

Seit Anfang der neunziger Jahre verändern sich die Refinanzierungsbedingungen in der Sozialwirtschaft. An die Stelle des früheren Selbstkostendeckungsprinzips sind Verhandlungen über prospektive Entgelte getreten. Hierbei wird seitens der Kostenträger Bezug genommen auf die Preise von Wettbewerbern. Finanzierungsmittel werden durch Orientierung an der Grundlohnsummenentwicklung, durch Deckelung von Zuschüssen oder durch Reduzierung von Finanzierungsbeiträgen der öffentlichen Hand begrenzt. Gleichzeitig wurde die Zahl der Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft reduziert und die Sozialwirtschaft für private Anbieter geöffnet.

Nach Untersuchungen der unterzeichnenden Verbände und Organisationen besteht in Baden-Württemberg derzeit ein Lohnkostenwettbewerb in der Sozialwirtschaft. Dieser findet einerseits in den höher qualifizierten und vielfach auch höher vergüteten Tätigkeiten der Fach- und Führungskräfte und andererseits in den geringer qualifizierten und niedriger vergüteten Tätigkeiten statt. Dieser Wettbewerb um Lohnkosten wird seit vielen Jahren durch eine Budgetentwicklung verstärkt, die in verschiedenen Teilbereichen der Branche und Regionen unterhalb der tatsächlichen Ausgabenentwicklung liegt und mit Ausnahme der Pflegehelfer/innen bisher keine gesetzliche Lohnuntergrenzen bestehen. Insbesondere in der Altenhilfe wird dieser Wettbewerb zu Lasten der flächentariflich gebundenen Träger - dies sind Träger, die Flächentarifverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas bzw. Diakonie anwenden - und den Beschäftigten geführt. Dadurch besteht das Risiko, dass die Sozialwirtschaft insgesamt von der Entwicklung im Arbeitsmarkt abgehängt und zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen.

Die unterzeichnenden Verbände und Organisationen betonen, dass sie grundsätzlich einen fairen Wettbewerb unterschiedlicher Anbieter sozialer Dienste in unterschiedlichen Trägerstrukturen begrüßen. Die freigemeinnützigen, die privaten und die öffentlichen Anbieter sollten ihren Wettbewerb jedoch vorwiegend über die Qualität ihrer Angebote und die Effizienz ihrer Leistungserbringung austragen.

Grundlage einer guten Qualität ist eine faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sowie eine Berücksichtigung der tarifvertraglichen Entgeltsteigerungen bei der Refinanzierung. Dies darf für die Einrichtungen nicht deshalb zu Nachteilen bei der Belegung führen, weil die Pflegesätze höher sind als in nicht tarifgebundenen Einrichtungen.

Die unterzeichnenden Verbände und Organisationen wollen gemeinsam für die Schaffung und die Refinanzierung einer fairen tariflichen Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft eintreten.



Diakonie 
Baden-Württemberg



Dabei sind sich die Bündnispartner bewusst, dass sich die Entgeltentwicklung im Sozialbereich an der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung orientieren muss.

Die Bündnispartner verfolgen gemeinsam folgende Ziele:

- Die Politik soll Rahmenbedingungen schaffen, die eine flächentarifliche Entlohnung sicherstellen, Anwender von Flächentarifen belohnt und alle Anbieter zur Anwendung von anerkannten Flächentarifen verpflichtet. Diese werden als notwendige Entgelte für Einrichtungen und Dienste anerkannt.
- Die unterzeichnenden Organisationen und Verbände setzen sich für eine landesweite Anwendung anerkannter Flächentarife in der Sozialwirtschaft ein.
- Flächentarifvertragliche Regelungen in der Sozialwirtschaft sollen von Politik, Kostenträgern und Öffentlichkeit als wichtige Voraussetzung für gute Arbeitsbedingungen und damit für gute Qualität wertgeschätzt werden.
- Weitere Anbieter in der Sozialwirtschaft werden dafür gewonnen, Flächentarife abzuschließen.

Hannover, 22. Juli 2015

Verhandlungen für einen landesweiten Tarifvertrag Pflege beginnen

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat die Verbände der freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen zu Verhandlungen für einen landesweiten Tarifvertrag in der Altenpflege aufgefordert. Dies betrifft die AWO, die Diakonie, die Caritas, das DRK und den Paritätischen Wohlfahrtsverband. Voraus gegangen waren zwei Sondierungsgespräche von ver.di mit dem Arbeitgeberverband der AWO und dem Diakonischen Dienstgeberverband, mit denen ver.di bereits Tarifverträge abgeschlossen hat. Die Tarifverhandlungen werden am Montag, 27. Juli in Hannover aufgenommen.

ver.di-Verhandlungsführer Joachim Lüddecke sagte: „In keinem westdeutschen Bundesland verdienen Pflegekräfte weniger als in Niedersachsen. Dies sehen nicht nur wir so, sondern auch der Pflegebeauftragte der Bundes-

regierung, Herr Laumann. Wir setzen uns für höhere Gehälter für die rund 105.000 Pflegekräfte in ganz Niedersachsen ein. Dazu wollen wir erstmals einen landesweiten Tarifvertrag abschließen.“

Dafür setzen sich auch viele Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen in zahlreichen Einrichtungen der Caritas, des DRK, des Paritätischen, der Diakonie und der AWO ein. In einem offenen Brief schreiben sie: „Wir unterstützen die Forderung von ver.di nach einem gemeinsamen Tarifvertrag aller Beschäftigten in der Altenpflege. Derzeit erhalten die meisten Beschäftigten in Niedersachsen keinen Tariflohn. Höhere Löhne und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sind dringend nötig.“

(siehe www.tarifvertrag-pflege.de)

Quelle: ver.di Pressemitteilung

Rechtsausschuss und Gesprächskreise beraten Offene Kirche beschließt Resolution

Am 21. März lud der Gesprächskreis Offene Kirche (OK) zu einer Podiumsdiskussion im Rahmen ihrer Mitgliederversammlung nach Stuttgart ein.

Schwerpunkt war die bevorstehende Änderung des ARRg.

OK-Vorsitzende Ulrike Stepper fasste das zusammen: Das BAG-Urteil von 2012 „bestätigt zwar das Selbstbestimmungsrecht der Kirche und damit auch das Recht auf ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, stellt dafür aber bestimmte Forderungen auf:

- ⇒ eine paritätisch besetzte Kommission muss die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln, (Konfliktlösung durch eine Schlichtungskommission mit einem neutralen Vorsitzenden) (dann dürfen Gewerkschaften nicht zum Streit aufrufen) und
- ⇒ dabei muss das einseitige Tarifwahlrecht durch den Dienstgeber ausgeschlossen sein und
- ⇒ es muss eine Beteiligungsmöglichkeit für die Gewerkschaften geben.



Auszug aus Standpunkten in der anschließenden Darstellung und Diskussion:

Oberkirchenrat Erwin Hartmann (Württemberg) bekräftigt den Dritten Weg ohne Streikrecht, aber mit Schlichtung und Beteiligung der Gewerkschaften in der AK.

Irene Götz, ver.di widersprach dem, da die Gewerkschaften bei dem Gesetzentwurf nicht gefragt wurden, die Gewerkschaften immer überstimmt werden können und das Problem der Abhängigkeit der Arbeitnehmerseite in paritätisch besetzten Kommission weiterhin bestehen. Wegen des Wettbewerbsdrucks in der Diakonie plädierte sie für die allgemeinverbindlichen Tarifvertragslösung für alle. Der TVöD sollte übernommen und weiterentwickelt werden.

Dr. Jörg Antoine vom Diakonischen Werk in Niedersachsen erklärte, dass es in Niedersachsen zwei Arbeitsrechtliche Kommissionen für Kirche und Diakonie gegeben habe. 600 kleine private Träger arbeiteten ohne Tarifverträge, die großen - AWO, DRK, Diakonie und Caritas - hatten verschiedene und kamen bei dem Wettbewerb unter Druck. In langwierigen Verhandlungen hätten sie nun in Übereinstimmung mit Ver.di einen allgemeinverbindlichen "Tarifvertrag Soziales" erreicht, der auch vom Land unterstützt wird.

Resolution der Mitgliederversammlung OFFENE KIRCHE am 21.03.2015 zum ARRg:

Die OFFENE KIRCHE kritisiert den „Markt des Sozialen“, der seit etwa 20 Jahren in Deutschland einen nie dagewesenen Lohnkostendruck ausgelöst hat.

Die OFFENE KIRCHE fordert eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden in sozialen Berufen.

Die OFFENE KIRCHE fordert die Landes-synode auf, bei der Neufassung des diakonischen Arbeitsrechts alles dafür zu tun, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag „Soziales“ zu ermöglichen.

Dies umfasst auch die Prüfung der Möglichkeit der Abkehr vom 3. Weg und die Einführung von Tarifverträgen.

Jetzt beraten der Rechtsausschuss und die Gesprächskreise über die anstehenden Änderungen und den richtigen Kurs. Die Arbeitgeber der Diakonie machen mächtig Druck, sie wollen ihre Forderungen unbedingt durchsetzen.

Sie wollen die Synode dazu missbrauchen, dass schon im Gesetz die AVR DD mit Vorrang festgelegt wird und sie nicht mehr in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg mit einem starken Gegenüber über das richtige Tarifrecht verhandeln müssen.

Die Mitarbeitenden und die AGMAV stehen allen Gesprächskreisen und dem Rechtsausschuss gerne als kompetente Gesprächspartner zur Verfügung. Es soll nachher niemand sagen, die Auswirkungen der Änderungen seien nicht bekannt gewesen.

Protest gegen Werkverträge erreicht Landesbischof!

So ganz glücklich wirkte er nicht, der Landesbischof der evangelischen Landeskirche Württemberg, als ihm der Vorsitzende der AGMAV mehr als 3.200 Unterschriften gegen die Praxis sogenannter Werkverträge, überreichte. Aber immerhin war Landesbischof July bereit, vor Beginn der Sitzung der arbeitsrechtlichen Kommission im Foyer des Oberkirchenrats die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten zu empfangen und sich ihre Forderungen anzuhören.

Ausgelöst wurde die Kampagne durch die BruderhausDiakonie, die mehr als 300 Mitarbeiterinnen der Hauswirtschaft in einer GmbH beschäftigt, die nicht der Diakonie angehört und die deshalb auch nicht verpflichtet ist, das kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden.

Allerdings ist es nicht allein die BruderhausDiakonie die zu sehr weltlichen Mitteln greift um die Wirtschaftlichkeit zu steigern und ihre Marktanteile zu vergrößern. Diese Form der Wachstumsideologie auf dem Rücken der Beschäftigten betreiben nahezu alle Diakoniekonzerne. Die AGMAV erhebt zurzeit, wie viele solcher Ausgründungen es gibt, mit denen die Konzerne, unter dem Deckmantel von Werkverträgen, ersetzende Leiharbeit betreiben.

Die Landeskirche und ihr Bischof stehen hier in der Verantwortung. Zum einen hat die Synode der evangelische Kirche in Magdeburg eine „Kundgebung“ beschlossen, in der solche Machenschaften als unkirchlich und nicht akzeptabel bezeichnet werden, zum anderen sind es hohe Repräsentanten der Landeskirche, die in den Aufsichtsgremien der Einrichtungen sitzen und die Vorstandbeschlüsse absegnen.

Deshalb ist es auch eine zentrale und wichtige Forderung, dass die Landeskirche überall dort, wo diakonische Einrichtungen Firmen außerhalb der Diakonie gründen, ihre Vertreterinnen und Vertreter aus den Aufsichtsgremien zurückrufen. Die Synode der evangelischen Kirche in Deutschland hat in Magdeburg be-

schlossen, dass es nicht kirchlich sei, wenn Personalservice GmbHs, wie die der Reutlinger BruderhausDiakonie, gegründet werden. Wenn das so ist, dann darf es auch nicht sein, dass Pfarrer, Dekane und Prälaten diesen Einrichtungen den Anschein der Kirchlichkeit geben, weil sie im Aufsichtsgremium der jeweiligen Einrichtung sitzen. Wenn Diakonie fester Bestandteil der Kirche ist, dann darf sich die Kirche nicht davor drücken ihren Einfluss geltend zu machen, damit die Beschlüsse der Magdeburger Synode auch umgesetzt werden.

Wir warten nun gespannt, auf Antwort von unserem Landesbischof July, wir werden aber die Antworten auch weiterhin einfordern. Die Unterschriftenaktion war nicht das Ende der AGMAV Bemühungen um eine gerechte Arbeitswelt in der Diakonie.

Die Auseinandersetzung zwischen MAVen und AGMAV auf der einen und dem Vorstand der BruderhausDiakonie gehen derweil auf juristischer Ebene weiter. Nachdem der Vorstand der AG-

MAV die Forderung der BruderhausDiakonie nach Unterlassung und Rückrufen der WIR! zurückgewiesen hat, wurde gegen die AGMAV vor dem Kirchengericht geklagt. Dieses Verfahren war erst im nicht-öffentlichen Einigungsgespräch, daher kann hier auch nicht inhaltlich berichtet werden. Wir hoffen aber darauf, dass zum öffentlichen Kammertermin möglichst viele Kolleginnen und Kollegen den Weg zum Oberkirchenrat auf sich nehmen werden, damit sie sich selbst ein Bild machen können.

Unterdessen gehen die rechtlichen Auseinandersetzungen auch in den Einrichtungen weiter. Nachdem die MAV Friedrichshafen der BruderhausDiakonie mit ihrer Klage zu Gunsten einer Mitarbeiterin erfolgreich war, wurde diese Mitarbeiterin umgehend nach Ravensburg versetzt. Die dortige MAV musste nun erneut vor dem Kirchengericht klagen und bekam wie schon ihre Kollegen aus Friedrichshafen recht. Bleibt abzuwarten, ob die BruderhausDiakonie diesmal das Urteil umsetzt und die Kollegin in einen festes Arbeitsverhältnis in der BruderhausDiakonie übernimmt. Wir werden auch darüber weiter berichten.



Beschwerdeverfahren einer MAV der BruderhausDiakonie Altenhilfe Bodensee/ Oberschwaben gegenüber dem Vorstand der BruderhausDiakonie

Kammertermin beim Kirchengericht am 10.6.2015

Ausgangspunkt der Beschwerde an das Aufsichtsorgan der BruderhausDiakonie ist, dass seit vielen Jahren und bis heute, ohne Information bzw. Beteiligung der Mitarbeitervertretung, „plötzlich“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BruderhausService GmbH anstelle von Stamm-Mitarbeiter/innen der BruderhausDiakonie in der Einrichtung mitarbeiten und dabei die Arbeitsabläufe unverändert bleiben.

In sämtlichen bisherigen Verfahren beim Kirchengericht wurde auf das Informationsrecht der MAV hingewiesen und die Mitbestimmung der MAV wegen Eingliederung der Mitarbeitenden der BruderhausService GmbH festgestellt.

Dennoch wurde die bisherige „Praxis“ vor Ort weitergeführt und die MAV nur ungenügend oder gar nicht beteiligt.

Dies veranlasste die Mitarbeitervertretung beim übergeordneten Leitungs- und Aufsichtsorgan der BruderhausDiakonie Beschwerde einzulegen. Die übergeordnete Instanz ist laut MVG dazu verpflichtet die Berechtigung der Beschwerde zu prüfen und ggf. im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

Das Leitungs- und Aufsichtsorgan, in diesem Fall der Vorstand der BruderhausDiakonie war der Ansicht, dass die Beschwerde der MAV nicht berechtigt war und seitens der Dienststellenleitung kein Verstoß gegen die Entscheidungen des Kirchengerichts vorlag.



*Kammertermine beim Kirchengericht sind öffentlich.
Am 10.6.15 waren noch mehr UnterstützerInnen vor Ort.*

Aufgabe des Kirchengerichts war nun zu prüfen, ob der Vorstand auf die Beschwerde der MAV unzureichend reagiert hat.

Am 10.6.2015 fand der öffentliche Kammertermin statt und viele solidarische MAV-Kolleg/innen befanden sich unter den Zuhörern.

Der Anwalt des Vorstands der BruderhausDiakonie räumte ein, dass die Reaktion auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung zwar etwas kurz und lai-

enhaft geraten sei aber dennoch inhaltlich richtig, da das Beschwerderecht nicht so konzipiert sei, die fehlende Mitbestimmung der Vergangenheit zu heilen. Es könne immer nur der Einzelfall betrachtet werden und dieser hätte sich erledigt. Deutlich wurde hier, dass der Vorstand angebliche Verfahrensfehler der MAV vorschob und nicht vor hatte inhaltlich auf die Argumente der MAV einzugehen.

Die MAV betonte, dass sie sich aufgrund der wiederholten Verstöße gegen das Mitbestimmungsrecht an das Leitungsorgan gewendet hat. Die MAV wollte damit vermeiden in jedem Einzelfall das Kirchengericht anzurufen.

Schon im Verlauf der Verhandlung betonte das Kirchengericht, der Verdacht dränge sich auf, dass die Stellenbesetzung in der dortigen Einrichtung falsch lief und die Mitbestimmung der MAV missachtet wurde. Auch wurde betont, dass die Antwort auf die Beschwerde der MAV nicht ausreichend war.

Zunächst bot das Kirchengericht dem Vorstand die Möglichkeit an, freiwillig erneut auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung zu reagieren.

Daraufhin erläuterte der Anwalt des Vorstands, dass man sich nicht mehr mit Dingen aus der Vergangenheit befassen wolle, da der Sachverhalt heutzutage ein anderer sei (Fremdvergabe an Appetito Catering).

Selbst wenn das Kirchengericht feststellen würde, dass die Antwort des Vorstands unzureichend war, würde darauf „gar nix“ folgen.

Diese Reaktion zeigt einmal mehr, wie beliebig mit Entscheidungen des Kirchengerichts von Seiten des Vorstands der BruderhausDiakonie und auch dessen Anwalt umgegangen wird.

Abschließend machte das Kirchengericht folgenden Vorschlag:

Das Verfahren wird eingestellt und die Beteiligten stimmen überein, dass sich die Beschwerde erledigt hat, da sich die Umstände in der dortigen Einrichtung geändert haben.

Ins Protokoll wird aufgenommen, dass das Kirchengericht der Ansicht ist, der Vorstand habe zur Frage der Mitbestimmung nicht ausreichend Stellung genommen.

Dadurch dass das Kirchengericht nun eindeutig festgestellt hat, dass die Reaktion des Vorstands unzulänglich war, konnten die MAV dem Vorschlag des Kirchengerichts folgen und war mit der Einstellung des Verfahrens einverstanden.

Dem Vorstand der BruderhausDiakonie blieb offensichtlich nichts anderes übrig, als diese deutliche „Ohrfeige“ des Kirchengerichts zu schlucken.

In der Presse gefunden: Kirchliche Wohlfahrtsverbände und ver.di ziehen an einem Strang

Bündnis für Tariftreue gegen Lohndumping beschlossen

Diakonie, Caritas und die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi haben sich in Baden-Württemberg zu einem "Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards" zusammengeschlossen. Indem die Kostenträger in der Sozialwirtschaft, insbesondere die Krankenkassen, die tarifliche Bezahlung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände in Entgelt- und Vergütungsvereinbarungen nicht anerkennen, unterstützen sie nach Meinung des Bündnisses "Lohndrückerei". Dies gehe zu Lasten der Beschäftigten und der Qualität der Arbeit.

Stuttgart, 10. Dezember 2014.

Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg, forderte politische Rahmenbedingungen wie das neue Pflegestärkungsgesetz, die eine flächentarifliche Entlohnung sicherstellen. "Wir kämpfen dafür, dass die Arbeit gut getan werden kann und die Gesellschaft soll wahrnehmen, dass hier qualitativ hochwertige Arbeit geleistet wird." In der ambulanten Pflege komme es zu einer hohen Arbeitsverdichtung

Für Verdi-Chefin Leni Breymaier ist es im Interesse der Pflegekräfte und der Qualität der Arbeit höchste Zeit für eine Änderung der Praxis bei den Kassen. **"Die Hütte brennt." Würden die Personalkosten und insbesondere die durch Tarifverträge entstehende Lohnerhöhungen nicht refinanziert, müsse Personal abgebaut oder Betriebsteile ausgegliedert werden. Zum Zug kämen Einrichtungen, die besonders die geringer qualifizierten Beschäftigten schlecht bezahlen.** Tarifgebundenen Trägern sei dies nicht möglich – "und das ist gut so". Beschäftigte im Sozialwesen dürften nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt werden. "Ihre gesellschaftlich so wichtige Arbeit darf nicht weniger wert sein als der Bau eines Autos." Schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen verstärkten den Fachkräftemangel.

Oberkirchenrat Urs Keller, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Baden, findet es schwierig, "wenn in Verhandlungen immer darauf hingewiesen wird, dass es andere billiger machen". Diakonie und Caritas bekennen sich zu Angebotsvielfalt und Wettbewerb, die tarifliche Bezahlung der Mitarbeitenden in der Fläche sei ein "unaufgebbares Gut". Keller bedauert: "Statt über die Qualität, die Konzepte und die Angebotsvielfalt wird der Wettbewerb in der Sozialwirtschaft heute

nahezu über die Lohnkosten geführt." Dies bekräftigte der Caritasdirektor der Diözese Rottenburg-Stuttgart Dr. Rainer Brockhoff, der das Image der Pflegeberufe in Gefahr sieht. Indem die Kassen meinten, die Probleme der Zukunft mit Lohndruck und immer mehr Bürokratie in den Griff zu bekommen, verpassten sie "wertvolle Möglichkeiten, miteinander ernsthaft über die wirklichen Probleme der Zukunft zu reden".

Die Einladung an andere Wohlfahrtsverbände, sich dem Bündnis anzuschließen, sei bislang "sehr verhalten" aufgenommen worden, sagte Bernhard Appel, Caritas-Direktor der Erzdiözese Freiburg.

Aus: <http://www.diakonie-wuerttemberg.de/presse-und-aktuelles>

Badische Zeitung

Verdi, Caritas und Diakonie wollen Tariflöhne
Verdi, Caritas und Diakonie wollen Tariflöhne für Sozialbranche.

STUTTGART (dpa). Seite an Seite kämpfen Kirchen und Verdi für eine angemessene tarifliche Bezahlung der Mitarbeiter in der Sozialbranche. Mit ihrem Bündnis wollten Diakonie, Caritas und Gewerkschaft Kranken- und Pflegekassen dazu bewegen, die Refinanzierung von Tarifsteigerungen nicht weiter zu verweigern, hieß es am Montag in Stuttgart.

"Die Hütte brennt", sagte Verdi-Landeschefin Leni Breymaier. Folgen der Unterfinanzierung seien Personalabbau, zunehmend unsichere Arbeitsverhältnisse, Auslagerung von Betriebsteilen und Qualitätsverlust in der Pflege. **Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien dürften in Verhandlungen mit den Kassen kein Nachteil im Vergleich zu Privatanbietern sein.**

Allein bei den Wohlfahrtsverbänden im Südwesten arbeiten nach Worten Breymaiers 356 000 Menschen. Zum Vergleich: In der Bauwirtschaft seien es 316 000. Nur in Bayern gebe es ein ähnliches Bündnis wie im Südwesten. Verbände, Kommunen sowie Krankenkassen seien eingeladen, dem Zusammenschluss im Südwesten beizutreten, um Flächentarife durchzusetzen, betonte der Caritasdirektor für die Erzdiözese Freiburg, Bernhard Appel. **Der Wettbewerb der unterschiedlichen Anbieter solle über die Qualität der Angebote laufen, und nicht über Lohndrückerei, meinen die Bündnispartner.** Für Breymaier stellt sich mit Blick auf die schlecht bezahlten Pflegeberufe die Frage: "Ist es wertvoller, kaputte Autos zu reparieren als kaputte Menschen zu reparieren?" Die Arbeit von Pflege-

kräften sei psychisch und physisch schwer. Diese Herausforderungen gepaart mit Hungerlöhnen würden potenzielle Bewerber für den Beruf abschrecken. Dabei werde sich die Zahl der Pflegebedürftigen verglichen mit dem Stand von 2009 bis 2030 von knapp 250 000 auf mehr als 350 000 steigern.

Appel betonte, dass die Verhandlungen etwa mit der AOK bei der Finanzierung der ambulanten Pflege das größte Problem darstellten – und das, obwohl auf diesen Posten nur zwei Prozent der Gesamtausgaben der größten gesetzlichen Kasse entfielen. Die AOK war am Montag nicht für eine Stellungnahme erreichbar. Durch das Anfang 2015 in Kraft tretende Pflegestärkungsgesetz sieht Oberkirchenrat Dieter Kaufmann von der Diakonie Württemberg die Position der kirchlichen Träger gestärkt; denn damit werde gesetzlich festgeschrieben, dass die Krankenkassen tarifliche Entlohnung als wirtschaftlich ansehen müssen. In der Vergangenheit hatten sie dies häufig nicht getan.

Di, 09. Dezember 2014 Veröffentlicht in der gedruckten Ausgabe der Badischen Zeitung.

Quelle: Internet

Donnerstag, 11. Dezember 2014

Ein ungewöhnliches Bündnis - In Baden-Württemberg wollen sich ver.di, Diakonie und Caritas für eine vollständige Refinanzierung der Tariflöhne im Sozialwesen einsetzen.

Dieses gemeinsame Ziel verfolgt ein am 8. Dezember in Stuttgart gegründetes Bündnis.

„Tarife, insbesondere Flächentarife dürfen kein Wettbewerbsnachteil sein“, heißt es in dessen Gründungserklärung. „Daraus entstehende, nachgewiesene Personalkosten müssen refinanziert werden, um attraktive Arbeitsplätze zu erhalten und vor allem denjenigen, die Hilfe benötigen, diese in hoher Qualität zukommen zu lassen.“

Eine Abkehr vom „Dritten Weg“ kircheninterner Lohnfindung ist es noch nicht. Zumindest aber haben sich die Spitzenverbände von Diakonie und Caritas in Baden-Württemberg dazu verpflichtet, zusammen mit ver.di für eine auskömmliche Refinanzierung sozialer Dienstleistungen zu streiten – und zwar inklusive der Tarifsteigerungen. Die Politik müsse entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, so die gemeinsame Forderung.

„Statt über die Qualität, die Konzepte und die Angebotsvielfalt wird der Wettbewerb in der Sozialwirtschaft heute nahezu ausschließlich über die Lohnkosten geführt“, kritisierte Oberkirchenrat Urs Keller, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Baden, bei der Pressekonferenz. Es sei ein „unhaltbarer Zustand“, dass die Kassen eine tarifliche Bezahlung vielfach nicht anerkennen. In der

ambulanten Altenhilfe in Baden-Württemberg gebe es Einheitspreise. Das bedeute, dass die an die Arbeitsvertragsrichtlinien gebundene Vergütung mit höherem Personalkostenanteil ein wirtschaftlicher Nachteil sei, erklärte Keller. In den vergangenen zehn Jahren sind die Tarifsteigerungen den Angaben zufolge um bis zu zehn Prozentpunkte stärker gestiegen als die Zahlungen der Kassen. Diese Deckungslücke führt in vielen Einrichtungen zu finanziellen Problemen.

Davon profitieren vor allem die privaten Träger, die im ambulanten Bereich fast 30 Prozent der Pflegebedürftigen im Südwesten betreuen. Auch bei Krankenhäusern und in der stationären Pflege steige der Anteil gewinnorientierter Betreiber, die insbesondere in den unteren Lohngruppen deutlich schlechter bezahlten, ergänzte Rainer Brockhoff, Caritasdirektor der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Er berichtete, dass die Kostenträger – insbesondere die AOK – bei den Pflegesatzverhandlungen immer wieder auf die niedrigeren Ausgaben tarifloser Einrichtungen verweisen. Die Versicherungen seien „aufgefordert, endlich Vernunft anzunehmen, und sich von der Förderung des Lohnkostenwettbewerbs zu verabschieden“, forderte Brockhoff. Andernfalls leide das Image der sozialen Berufe. „Da kann man noch so viele Kampagnen machen – es entsteht der Eindruck, soziale Berufe seien weniger wert als andere Berufe, etwa in der Metall- und Elektroindustrie.“

ver.di-Landesbezirksleiterin Leni Breymaier verwies darauf, dass die ungenügende Refinanzierung von Tarifsteigerungen auch zu Lasten der Arbeitsbedingungen und der Versorgungsqualität geht. Denn die Einrichtungen reagierten darauf mit Personalabbau und der Ausweitung flexibler Teilzeitarbeit. **So sei 2011 in der ambulanten Pflege lediglich jeder fünfte Arbeitsplatz eine Vollzeitstelle gewesen. Vielfach würden nur noch Teilzeitstellen angeboten. „Eine Pflegehelferin mit einer 70-Prozent-Stelle verdient dann noch brutto 1.440 Euro – davon kann der Mensch nicht richtig leben“, betonte die Gewerkschafterin. Altersarmut sei eine der Folgen.**

Zur Gründung des Bündnisses sagte Breymaier: „Ich finde es großartig, dass wir es geschafft haben, uns an einen Tisch zu setzen und gemeinsam auf das Problem fehlender Refinanzierung der Personalkosten hinzuweisen.“ Auch Brockhoff betonte, er habe sich als Vertreter der Dienstgeber bei der Caritas „lange nicht träumen lassen, Seite an Seite mit ver.di nicht nur um sozialpolitische, sondern sogar um tarifpolitische Dinge zu kämpfen“. Die Dramatik der Situation verlange dies aber. Der Caritas-Funktionär stellte klar, dass es trotz aller Gemeinsamkeiten mit ver.di weiterhin Meinungsverschiedenheiten zum „Dritten Weg“ gebe.

...

Aus: ver.di "drei" von Daniel Behruzi, Frankfurt/Main

DER MINDESTLOHN

A.

Der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz 2015 (MiLoG)



Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio.de

Seit 1.1.2015 haben **alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** in Deutschland Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn von wenigstens **8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde**.

Dieser ist grundsätzlich als Geldleistung auszubehalten; die Gewährung in Sachleistung ist nicht zulässig.

Dieser Mindestlohn ist unabdingbar, keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter kann auf den Mindestlohn verzichten (§ 3 MiLoG).

Beachte!

Besonderheiten in der Pflege → siehe B. Das Mindestentgelt für Pflegebetriebe

Gibt es Ausnahmen vom Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt **nicht**

- für Praktikantinnen und Praktikanten
 - die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung, Berufsakademie oder Studium auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung absolvieren,
 - die ein Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum bis zu drei Monaten für die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums leisten
 - die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer BVB nach §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen
- für Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (= Menschen unter 18 Jahren) ohne Berufsabschluss
- für Auszubildende (§ 22 Abs. 3 MiLoG)
- für ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 MiLoG), wie z.B. im Rahmen der Freiwilligendienste
- für Langzeitarbeitslose, die in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen, für die ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung.

Nicht unter das Mindestlohngesetz fallen daher:

- Praktikantinnen und Praktikanten nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes TVPöD (AnerkennungspraktikantInnen) gemäß Teil 4.4 AVR-Wü/I;
- Praktikantinnen und Praktikanten im Vorpraktikum (Teil 4.6 AVR-Wü/I) fallen nicht unter das Mindestlohngesetz, soweit das Vorpraktikum aufgrund einer gesetzlichen Regelung für den Zugang zur Ausbildung, Berufsakademie oder Studium vorausgesetzt wird.

Beachte!! Nicht ausreichend ist, wenn dies lediglich von dem Ausbildungsträger gefordert wird. Teil 4.6 AVR-Wü ist insofern mit dem Mindestlohngesetz nicht vereinbar und muss angepasst werden.

- Praktikantinnen und Praktikanten in der Berufsorientierung nach Teil 4.6 AVR-Wü/I bis zur Dauer von 3 Monaten.

Beachte!! Bei einem Orientierungspraktikum mit einer Dauer von länger als drei Monaten ist von Anfang an der Mindestlohn zu bezahlen ist. Teil 4.6 AVR-Wü ist insofern mit dem Mindestlohngesetz nicht vereinbar und muss angepasst werden.

Gilt der Mindestlohn auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes bzw. der Rufbereitschaft?

Bereitschaftsdienst

Zeiten des Bereitschaftsdienstes zählen nach dem Arbeitszeitgesetz ebenfalls zur Arbeitszeit.

Zulässig ist, wenn solche Zeiten außerhalb des MiLoG grundsätzlich in einem angemessenen Umfang geringer vergütet werden als die Vollarbeitszeit. Allerdings ist insgesamt zu prüfen, ob das Entgelt für die **Gesamtzeit (Vollarbeitszeit + Bereitschaftsdienst) mindestens dem Mindestlohn** entspricht.

Denn nach der o.g. Entscheidung des BAG vom 19.11.2014 für den Bereich der Pflege ist auch für die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes das Mindestentgelt zu bezahlen.

Rufbereitschaft

Bei der Rufbereitschaft handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Dies bedeutet, dass die Rufbereitschaftspauschale nicht zwingend mit dem Mindestlohn zu vergütet ist.

Gilt der Mindestlohn auch für Zeiten von Urlaub und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs und bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit gilt das sog. Entgeltausfallprinzip, d.h. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „sind so zu stellen, wie wenn sie gearbeitet hätten. Dies hat zur Folge, dass sie auch während dieser Zeiten einen ungekürzten Anspruch auf das übliche Arbeitsentgelt besitzen.

Welche Entgeltbestandteile fließen bei der Berechnung des Mindestlohnes ein?

Hierbei sind alle Geldleistungen zu berücksichtigen, mit der die vertraglich geschuldete „**Normalleistung**“ honoriert wird.

- d.h. das Tabellenentgelt nach §§ 15 ff Teil 2 AVR-Wü/I

Zulagen oder Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Berücksichtigung das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändert. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen. Hierzu ist unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs auch danach zu fragen, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt.

Beispiele für berücksichtigungsfähige Zulagen

- **Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld):**

Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.

Anzurechnen ist daher

- **die Jahressonderzahlung § 20 Teil 2 AVR-Wü/I im Monat November,**
- **das Leistungsentgelt nach der Sonderbestimmung der AVR-**

Wü/I zu § 18 (VKA) im Auszahlungsmonat,

Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebs- treuezulagen, Kinderzulagen,

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes nicht berücksichtigt werden:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzulagen, Gefahrenzulagen),
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen). Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalisierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.

Arbeitszeitflexibilisierung

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.

Soweit er **mehr Arbeitsstunden** als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit arbeitet, dürfen die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt werden, wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbart ist. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Übersteigt die Arbeitszeit 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die überschießenden Arbeitsstunden mit dem Monatsarbeitsentgelt auszahlen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und weist das Arbeitszeitkonto noch ein Zeitguthaben auf, hat der Arbeitgeber die noch nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

B.

Der Mindestentgelt für Pflegebetriebe

Bereits seit dem 01.08.2010 gibt es für die **Pflegebranche** einen Mindestlohn im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Dieser gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (§ 1 der 2.PflegeArbbV), also zum Beispiel auch in unseren diakonischen Altenhilfeeinrichtungen.

Keine Pflegebetriebe in diesem Sinne sind Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der Behindertenhilfe.

Für welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das Mindestentgelt?

Das Mindestentgelt in der Pflegebranche gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **überwiegend pflegerische Tätigkeiten in der Grundpflege** erbringen und in einem Pflegebetrieb beschäftigt sind.

Es gilt **nicht** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflegebetrieben in der Verwaltung, Haustechnik, Küche, in der hauswirtschaftlichen Versorgung, in der Gebäudereinigung, im Bereich des Empfangs- und des Sicherheitsdienstes, in der Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie in der Logistik. (hier: Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz: siehe B)

Ab 1. 10.2015 gilt es auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als **Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte von Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder als Assistenzkraft.**

Dabei kann es sich auch um Beschäftigte, z. B. aus der hauswirtschaftlichen Versorgung oder der Küche handeln, wenn die Tätigkeit im Rahmen besonderer Betreuungskonzepte die zu Pflegenden einbezieht und gleichzeitig z. B. aktivierende, betreuende oder pflegerische Aspekte aufweist.

Was sind grundpflegerische Tätigkeiten?

Die Tätigkeiten der Grundpflege sind in § 14 Abs. 4 Nr. 1 bis 3 SGB XI definiert:

- Im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- und Blasenentleerung,

- Im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
- Im Bereich der Mobilität das selbständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung

Das Mindestentgelt in der Pflegebranche (§ 2 Pflegearbeitsbedingungenverordnung)

Zeitraum	Alte Bundesländer einschl. Berlin	Neue Bundesländer
08/2010 - 12/2011	8,50 €	7,50 €
01/2012 - 06/2013	8,75 €	7,75 €
07/2013 - 12/2014	9,00 €	8,00 €
01/2015 - 12/2015	9,40 €	8,65 €
01/2016 - 12/2016	9,75 €	9,00 €
01/2017 - 10/2017	10,20 €	9,50 €

Sind Zulagen und Zuschläge als Bestandteil des Mindestentgelts zu berücksichtigen?

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestentgelts berücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt, die von vertraglich vorgesehenen Normalleistungen abweicht.

Ist das Mindestentgelt auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes zu zahlen?

Das Mindestentgelt in der Pflegebranche ist nicht nur für Vollarbeit im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, sondern auch **für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst** zu zahlen. (BAG, Urteil vom 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12).

Ist das Mindestentgelt auch für Zeiten der Rufbereitschaft zu zahlen?

Das Mindestentgelt gilt nicht für Zeiten der Rufbereitschaft. Wird allerdings im Falle der Rufbereitschaft die Arbeit aufgenommen, ist

die geleistete Arbeitszeit mit mindestens in Höhe des Mindestentgelts zu vergüten.

Ist das Mindestentgelt auch für sog. Wegezeiten zu zahlen?

Nach § 2 Abs. 2 der 2. PflegeArbbV gilt das Mindestentgelt auch für Wegezeiten zwischen mehreren aufzusuchenden Patienten sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebes.

Wie wirken sich Mehrarbeit und Überstunden auf das Mindestentgelt aus? Möglichkeit eines Arbeitszeitkontos

Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden können bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Stunden die über die 225 Arbeitsstunden hinausgehen, müssen spätestens am 15. des Folgemonats ausgeglichen werden. Der Ausgleich kann entweder ausbezahlt werden oder durch bezahlte Freizeit erfolgen. Die Übergrenze von 225 Arbeitsstunden gilt nicht, wenn ein Freizeitausgleich zum Ende eines Ausgleichszeitraums mit einer Länge von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Arbeitsstunden, die innerhalb des Ausgleichszeitraums ausgeglichen wurden, müssen mit Ablauf des für diese Arbeitsstunden geltenden Ausgleichszeitraums ausbezahlt werden.

C.

Was bedeutet dies für die MAV-Arbeit?

Was hat die MAV zu beachten?

Die MAV hat mitzubestimmen (§ 38 MVG.Wü) bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 42 Buchst. c) MVG.Wü) wie auch bei Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle, soweit und solange die Beschlüsse der AK-Württemberg dies zulassen (§ 40 Buchst. p MVG.Wü).

Darüber hinaus hat sie darauf zu achten, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der Dienststelle eingehalten werden, d.h. darauf

zu achten, dass die o.a. Regelungen zum Mindestlohn eingehalten sind.



1. Entgelt für Praktikantinnen und Praktikanten,

- **die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung, Berufsakademie oder Studium absolvieren**
In diesem Fall vergewissert sich die MAV, dass das Praktikum verpflichtender Bestandteil der Ausbildung bzw. des Studiums ist. Der Dienstgeber hat die zugrunde liegenden Ausbildungsvorschriften nachzuweisen.
- Soweit nicht **Teil 4.6 AVR-Wü/I für Anerkennungspraktikantinnen und Praktikanten** Anwendung findet, bestimmt die MAV mit im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechts nach § 40 Buchst. p) MVG.Wü (Frage der Vergütungsgestaltung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen).

- **Praktikantinnen und Praktikanten in der Berufsorientierung**

→ bis zur Dauer von drei Monaten

Es findet Teil 4.6 AVR-Wü/I Anwendung!

→ bei einer Dauer von mehr als drei Monaten

In diesem Fall ist Teil 4.6 AVR-Wü/I wegen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz nicht anwendbar.

Nach Auffassung der AGMAV sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß AVR-Württemberg als unausgebildete Kräfte eingruppiert und zu bezahlen.



2. Entgelt und Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unteren Entgeltgruppen!

Bitte überprüfen, ob das **Tabellenentgelt** des jeweiligen Monats (ohne Zuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten oder sonstiger Ausgleich für Mehrbelastung) für die geleistete Arbeitszeit einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes des betreffenden Monats insgesamt mindestens 8,50 Euro bzw. 9,40 Euro in der Pflege entspricht. Dies könnte z.B. bei Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten unterschritten sein.

In diesem Fall muss der Unterschiedsbetrag nachbezahlt werden. Der Anspruch auf Auszahlung des Mindestlohn wird zum 15. des Folgemonats fällig.

Dasselbe gilt bei einem „hohen Anteil“ an Zeiten des Bereitschaftsdienstes.



3. Arbeitszeitkonten nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I

Soweit ein **Arbeitszeitkonto nach § 10 Teil 2 AVR-Wü/I** schriftlich vereinbart ist, müssen die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden erst spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung ausgeglichen werden.

Stand 20.07.2015

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin

Bezahlte Auszeit im Pflegefall - Rechtsanspruch auf Pflegezeit

Seit 2008 gibt es das Pflegezeitgesetz (s. auch AGMAV-Mitteilungen Nr. 94), das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, u.a. kurzfristig für 10 Tage von der Arbeit fern zu bleiben, um für einen pflegebedürftige/n nahe/n Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (Fälle nach § 2 Pflegezeitgesetz). Für diese Zeit gab es allerdings bisher keine Lohnfortzahlung oder Krankengeld u.ä..

Im Juni hatte die AGMAV einen Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission gestellt, wenigstens für bis zu drei Tagen für diese Fälle Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Nun hat uns der Bundestag mit seiner Beschlussfassung am 04.12.2014 überholt:

- Ab 2015 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der

Betriebsgröße) den Anspruch auf 10 Tage bezahlte Zeit zur Organisation der Pflege pflegebedürftiger Angehöriger. Der Lohnersatz in Höhe von ca. 90% wird über die Pflegekasse finanziert (nicht vom Arbeitgeber) und berechnet sich wie das „Kinderkrankengeld“ bei der Erkrankung eines Kindes. Allerdings wird es auch hierfür ab Januar 2015 einen neuen Berechnungsmodus geben (§ 45 SGB V). Dieser Lohnersatz muss beantragt werden.

- In Betrieben ab 16 Beschäftigten haben diese einen Rechtsanspruch auf sechs Monate Pflegezeit, also auf eine komplette Auszeit. Für diese Zeit können sie ein zinsloses Darlehen erhalten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.
- Aussteigen konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bisher schon für sechs Monate, um sich um eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n zu küm-

mern, allerdings gab es hierfür gar keine Finanzierung

- In Betrieben ab 26 Beschäftigten gibt es zukünftig einen Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate Familienpflegezeit mit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden. Auch für diese Zeit besteht die Möglichkeit eines zinslosen Darlehens. Bisher war diese Möglichkeit von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

- Außerdem haben Angehörige ab 2015 einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase des pflegebedürftigen Familienmitglieds drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Der Rechtsanspruch gilt auch für die Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes.

Diese Neuregelungen verbessern die Situation pflegender Angehöriger wenigstens ein wenig, für Geringverdiener/innen sind sie aber immer noch keine Lösung.

Ursel Spannagel

Abschlagsfreie Rente mit 63 im Blick der Gleichstellung

Gleich an den Anfang gestellt sei: die Möglichkeit zur abschlagsfreien Rente mit 63 (nach 45 Jahren Berufstätigkeit) ist grundsätzlich zu begrüßen. Abgesehen davon, dass diese Rente mit 63 Jahren nur für zwei Jahrgänge (1951 und 1952) „in Reinform“ gültig ist, für alle folgenden Jahrgänge wird die Altersgrenze pro Jahrgang um jeweils zwei Monate angehoben, so dass Jahrgang 1964 erst mit 65 Jahren in Rente gehen kann (was bisher auch schon möglich war).

In vielen Berufen war und ist es den Beschäftigten nicht möglich, diese bis 65 oder gar bis 67 Jahre auszuüben. Hierzu gehören auch die Berufe im Gesundheitswesen und im Sozial- und Erziehungsdienst: 45 Jahre körperliche Schwerstarbeit in der Pflege, 45 Jahre in hochproblembeladenen pädagogischen Bereichen, mit 65 bei Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist für viele Kolleginnen und Kollegen kaum vorstellbar und machbar. Nicht umsonst wurde im Vorfeld der Rente mit 63 darüber diskutiert, ob es eine Rente für besonders belastende Bereiche geben soll.

Nun arbeiten im Sozial- und Erziehungsdienst und in der Pflege überwiegend Frauen, die von diesen Belastungen besonders betroffen sind.

Rente nach 45 Versicherungsjahren - Verteilung auf Frauen und Männer

Im Jahr 2011 erfüllte nur jede siebte Neurentnerin im Alter von 63 bis 65 Jahren die Voraussetzung für eine abschlagsfreie Frührente

(13,7 %), bei den Männern waren dies 49,3 %. In 2014 wurde damit gerechnet, dass ca. 200 000 Personen die abschlagsfreie Rente mit 63 in Anspruch nehmen können, davon sind jedoch nur ein Viertel Frauen. Bereits vor der Neuregelung profitierten Männer erheblich stärker als Frauen: Gemessen an allen Neurentnern und -rentnerinnen des Jahrgangs 1947 betrug die Quote der Männer, die diese Rentenart in Anspruch genommen haben, laut Rentenversicherung etwa 3,2 Prozent. Bei den Frauen betrug die Quote nur 0,5 Prozent, d.h. rund 86 Prozent derer, die die Rente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nehmen, sind Männer.

Höhe der Renten - ein Hindernis?

Um mit 63 (bzw. später - s. Abs. 1) in Rente gehen zu können, braucht es 45 Versicherungsjahre. Frauen haben häufig eine unterbrochene Erwerbsbiographie und kommen somit nicht auf diese 45 Versicherungsjahre.

Zudem stellt sich die Frage, ob sich Frauen eine vorgezogene Rente leisten können. Das deutsche Rentensystem setzt seit einigen Jahren auf das Drei-Säulen-Modell von gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge.

Frauen sind überwiegend auf die gesetzliche Rente angewiesen. Eine private Vorsorge ist oft auf Grund von geringem Einkommen und Teilzeitbeschäftigung nicht möglich. Häufig werden auch gerade im öffentlichen Dienst oder bei der freien Wohlfahrtspflege die klassischen und schlecht bezahlten (Frauen-) Bereiche wie z.B. die Hauswirtschaft ausge-

gliedert und der betrieblichen Zusatzversorgung entzogen, so dass diesen Beschäftigten diese dritte Säule der „Betrieblichen Altersversorgung“ auch noch fehlt.

Die Höhe der gesetzlichen Rente von Frauen hängt auch davon ab, dass sie nach wie vor klassische „Familienarbeit“ (Pflege von Angehörigen, Kindererziehung u. ä.) leisten und deshalb Teilzeit arbeiten. Im sozialen Sektor sind Teilzeitstellen, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse weit verbreitet. Oft werden überhaupt keine Vollzeitstellen angeboten. Durch Unterbrechungen nach dem Auslaufen befristeter Verträge können zusätzlich Lücken in der Erwerbsbiographie entstehen. Aus diesen Tätigkeiten erwerben Frauen entweder einen geringeren oder eben gar keinen Anspruch auf gesetzliche Rente, sodass das spätere Rentenniveau entsprechend gering ausfällt und diese Frauen - egal ob sie tatsächlich noch dazu in der Lage sind - so lange wie möglich arbeiten müssen, um später mit ihrer Rente über die Runden zu kommen.

Kinderberücksichtigungszeiten

Grundsätzlich werden die ersten drei Jahre nach der Geburt eines Kindes (bzw. für Geburten vor 1992: zwei Jahre) als Kindererziehungszeiten anerkannt und bei der Rente berücksichtigt.

Darüber hinaus gibt es aber auch noch „Kinderberücksichtigungszeiten“ bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes. Diese werden aber nicht automatisch, sondern nur auf Antrag im Rentenkonto eingetragen. Aus diesen Kinderberücksichtigungszeiten werden zwar keine Rentenansprüche erworben, aber diese Monate können für die Frage, ob Frauen die abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren in Anspruch nehmen können oder nicht, eine wesentliche Rolle spielen.

Sonderregelung für Berücksichtigungszeiten ab 1992

Frauen, die in der zehnjährigen Kinderberücksichtigungszeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, erhalten ein Rentenzuschlag. Beschäftigungszeiten, in denen die Betroffenen zwischen dem dritten und zehnten Geburtstag eines Kindes weniger als der Durchschnitt aller Rentenversicherten verdient haben, werden um bis zu 50 Prozent aufgewertet. Voraussetzung dafür ist, dass

die Betroffenen 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten vorweisen können, hierbei werden die Kinderberücksichtigungszeiten mitgerechnet.

Mutterschutz und Rente mit 63

Bei der Rente mit 63 werden Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz - anders als Zeiten der Arbeitslosigkeit oder des Krankengeldbezugs - vor der Geburt (max. 6 Wochen) bei der Errechnung der 45 Jahre nicht berücksichtigt.

Diese Zeit gilt als beitragsfreie Zeit, weil keine Rentenversicherungsbeiträge bezahlt werden. Die Schutzfrist nach der Geburt wiederum wird als Kindererziehungszeit gewertet und ist somit anrechenbar.



Foto: Uwe Wagschal / pixelio.de

Aber eben diese(r) Monat(e) beitragsfreie Zeit können fehlen, um eine abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen zu können.

Es betrifft vermutlich nicht viele Frauen, trotzdem ist es aus Gleichbehandlungsgründen skandalös: Frauen können schwanger werden, Männer nicht. Erwerbsunterbrechungen von Männern werden anerkannt, die von Frauen nicht, weil die Zeit des Mutterschutzes nicht angerechnet wird.

Die Bundesregierung hat im November 2014 erklärt, dies zu prüfen und das Gesetz nachzubessern. Bisher ist allerdings nichts geschehen. Das Bundesverfassungsgericht hat sich mit einer ähnlichen Praxis bei der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Karlsruher Richter kassierten die Regelung wegen eines doppelten Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz: Zum einen können Männer im Unterschied zu Frauen nicht schwanger werden. Zum anderen könne man nicht Krankheitszeiten für die Rente berücksichtigen, die Wochen vor der Entbindung aber nicht, befand das Gericht.

Weitere Informationen:
www.deutsche-rentenversicherung.de
www.ihre-vorsorge.de

Für den AK Gleichstellung
 Ursel Spannagel

Auch **Auszubildende der Heilerziehungspflege**

werden von der ZVK versichert!

Zum 01.01.2009 wurden durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg die Ausbildungstarifverträge des Öffentlichen Dienstes für die Auszubildenden der Diakonie Württemberg übernommen. Darüber hinaus wurden die Auszubildenden der Heilerziehungspflege in Teil 4.1 AVR-Wü/I aufgenommen. In der Behindertenhilfe ist das eine große Gruppe, die Mehrzahl der Auszubildenden.

Mit dieser Regelung haben wir in Württemberg den Geltungsbereich der Ausbildungstarifverträge auf die Azubis der Heilerziehungspflege ausgeweitet. Im Öffentlichen Dienst sind diese Auszubildenden ausdrücklich aus den Ausbildungstarifverträgen ausgenommen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Anstelle von § 1 Abs. 1 TVAöD - AT - wird bestimmt:

Dieser Teil 4.1 gilt für

a) Personen, die in Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des TVöD gemäß § 1 Teil 2 AVR-Wü/I fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,

b) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe, Entbindungspflege und Altenpflege sowie für **Heilerziehungspflegeschüler/innen**, die in Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des TVöD gemäß § 1 Teil 2 AVR-Wü/I fallen, ausgebildet werden (Auszubildende).

Damit haben wir einen tariflichen Anspruch für die Auszubildenden - auch auf die Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) begründet (§ 15 AVR-Wü Teil 4.1).

Dieser Anspruch konnte von den diakonischen Einrichtungen bis im vergangenen Jahr nicht eingelöst werden. Die ZVK nahm lt. Satzung nur Auszubildende auf, die unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes oder die unter diesen Tarifvertrag fielen, wenn das Mitglied diesen Tarifvertrag anwenden würde.

Da die Auszubildenden der Heilerziehungspflege ausdrücklich aus dem TVAöD - Allgemeiner Teil ausgenommen sind (s. o), wurden sie durch die ZVK nicht versichert.

Zwischenzeitlich konnte mit dem Leiter der ZVK geklärt werden, dass rückwirkend zum 01.01.2015 eine Versicherung der Auszubildenden der Heilerziehungspflege bei der ZVK zukünftig möglich ist - auch wenn weder der Tarifvertrag (das ist Sache der Gewerkschaft) noch die Satzung (auch das geht nur gemeinsam mit den Gewerkschaften) geändert wurde.

Deutlich wurde, dass kirchliche Regelungen nicht „gleichwertig“ mit dem TVöD bei der ZVK aufgenommen werden können, da kirchliche Regelungen keine Tarifverträge sind.

Die HEP-Azubis aus dem kirchlich-diakonischen Bereich werden zukünftig in der ZVK versichert - wenn die Personalleitungen bei der ZVK anfragen. Diese Regelung ist in den internen Richtlinien / Dienstanweisung der ZVK aufgenommen, d.h. die MAVen müssen dies kommunizieren und die Personalleitungen dazu auffordern, bei der ZVK nachzufragen und die Azubis anzumelden. Eine Aufnahme der Regelung in den Infobrief der ZVK ist nicht möglich, da es nicht ganz der Satzung entspricht.

Bei der zu erwartenden Personalsituation müssen wir alles dafür tun, Ausbildungsplätze in unseren Bereichen so attraktiv wie möglich zu gestalten. Die Wartezeit bei der Zusatzversorgung beträgt 60 Monate, d.h. durch eine Versicherung während der drei Jahre Ausbildung wird schon einmal ein Grundstock gelegt, damit Azubis später einen Anspruch auf eine betriebliche Rente haben. Die betriebliche Altersversorgung ist für die Zukunft ein wichtiger Bestandteil der Alterssicherung. Junge Kolleginnen und Kollegen sind darauf angewiesen, dass sie schon bei der Ausbildung Ansprüche erwerben. Mit einer anderen Ausbildung erwerben sie sich diesen Anspruch ebenfalls.

In vielen Einrichtungen ist noch nicht angekommen, dass wir unsere Ausbildungsplätze so attraktiv wie möglich gestalten müssen, um auch zukünftig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit zu gewinnen!

Für den Tarifausschuss
Ursel Spannagel

5 Tage Bildungszeit - jetzt auch in Baden-Württemberg!

Bildungszeit - so geht's (Unter Verwendung von: dgb-aktuell)

Fünf Tage für Weiterbildung und Qualifizierung jetzt auch in Baden-Württemberg

Am 11. März 2015 hat die Landesregierung gegen den erbitterten Widerstand von Opposition und Arbeitgebern das Gesetz zu Bildungszeit beschlossen. Der Weg ist endlich frei für einen Ausbau der Weiterbildung und die Stärkung des Ehrenamts auch in Baden-Württemberg! Ein großer Erfolg für den DGB und die Gewerkschaften im Land!

Grundsatz: 5 Tage Bildungszeit pro Jahr

Vom 1. Juli 2015 an haben alle Beschäftigten in Baden-Württemberg nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf 5 Tage Bildungszeit pro Jahr für berufliche und politische Weiterbildung sowie für Qualifizierungen zur Ausübung von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Der Arbeitgeber zahlt das Entgelt während der Freistellung weiter. Die Berechnung richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Ausnahme: Auszubildenden und dual Studierenden stehen lediglich 5 Tage während der gesamten Ausbildungszeit für politische Bildung und Ehrenamtsqualifizierungen zu. Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen können die Bildungszeit nur in den Schulferien bzw. der vorlesungsfreien Zeit in Anspruch nehmen.

Die Rechtsverordnung für Ehrenamtsqualifizierungen soll zum 1. Januar 2016 in Kraft treten.

Anrechnung:

Andere Freistellungen auf Grund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen können auf die Bildungszeit angerechnet werden und den individuellen Anspruch von 5 Tagen Bildungszeit verkürzen. Voraussetzung: die Freistellung dient den Zielen der Bildungszeit und es besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Eine An-



rechnung ist nicht möglich, wenn die Bildungsmaßnahme der Einarbeitung auf einen Arbeitsplatz bzw. überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient.

Bildungsmaßnahmen:

Es können berufliche und politische Bildungsangebote (vom 1. Januar 2016 an auch Ehrenamtsqualifizierungen) von anerkannten Trägern in Anspruch genommen werden. Berufliche Weiterbildung umfasst auch Aufstiegsfortbildungen (bei längerfristigen Maßnahmen sind auch einzelne Tage im Rahmen der Bildungszeit möglich), die Gesundheitsprävention (im betrieblichen bzw. dienstlichen Interesse), das Nachholen von Schulabschlüssen, den Erwerb von Sprachkenntnissen (Deutsch oder eine Fremdsprache) mit Bezug zur beruflichen Entwicklung und Maßnahmen zur Alphabetisierung.

Die politische Weiterbildung soll die Beschäftigten dazu befähigen, am politischen Leben teilzuhaben und mitzuwirken. Dazu gehören z.B. Seminare, Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen Zwecken dienen.

Kleinbetriebsklausel:

Auch Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben haben grundsätzlich einen Anspruch auf Bildungszeit. Als Ablehnungsgrund (dringender betrieblicher Belang) gilt aber auch, wenn im Betrieb zum 1. Januar weniger als 10 Personen (Auszubildende werden nicht mitgerechnet) beschäftigt sind. Daher kann der Arbeitgeber Anträge auf Bildungszeit mit

Verweis auf die geringe Zahl der Beschäftigten ablehnen.

Überforderungsklausel

Wurde bereits von 10 Prozent der zum 1. Januar Beschäftigten Bildungszeit genommen oder Anträge genehmigt, kann der Arbeitgeber weitere Anträge auf Bildungszeit ebenfalls ablehnen. Individuelle Anrechnungen zählen dabei nicht mit.



Der Weg zur Bildungszeit

1. Bildungsangebot aussuchen

Das Bildungsangebot muss für die Bildungszeit geeignet sein (berufliche und politische Bildung, vom 1. Januar 2016 an auch Qualifizierung für das Ehrenamt) und von einem anerkannten Träger durchgeführt werden. Das Bildungsangebot muss grundsätzlich mindestens 6 Zeitstunden pro Tag Unterricht umfassen.

2. Antrag auf Bildungszeit stellen

Antrag beim Arbeitgeber (schriftlich, mindestens acht Wochen vor Veranstaltungsbeginn) mit folgenden Inhalten stellen: Informationen zu Lernzielen und Lerninhalten, Zielgruppe der Veranstaltung, zeitlicher Ablauf, Name der Bildungseinrichtung mit Angaben zur Anerkennung.

3. Entscheidung des Arbeitgebers abwarten

Der Arbeitgeber entscheidet unverzüglich, spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich über den Antrag. Ohne Antwort innerhalb dieser Frist gilt der Antrag als genehmigt. Bei Ablehnung hat der Arbeitgeber die Gründe schriftlich darzulegen. Eine Ablehnung ist möglich, wenn der individuelle Anspruch auf Bildungszeit bereits aus-

geschöpft wurde, dringende betriebliche Belange im Sinne von § 7 Bundesurlaubsgesetz oder bereits genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter vorliegen.

Der Arbeitgeber kann auch mit Verweis auf die Kleinbetriebs- bzw. die Überforderungsklausel den Antrag ablehnen.

4. Teilnahme nachweisen

Nach der Weiterbildungsmaßnahme ist die Teilnahme gegenüber dem Arbeitgeber nachzuweisen. Eine entsprechende Bescheinigung stellt der Bildungsträger aus.

Zuständig für alle Fragen rund um das Bildungszeitgesetz ist das Regierungspräsidium Karlsruhe.

Hier gibt es ausführliche Informationen zum Beispiel ein Merkblatt für Beschäftigte, ein Merkblatt für Arbeitgeber, eine Liste mit Bildungseinrichtungen sowie ein Musterformular für die Beantragung der Bildungszeit

www.bildungszeitgesetz.de

Auch der DGB-Bezirk informiert fortlaufend auf der Website www.gibmir5.dgb.de. Eine Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte (und MAVen) sowie Seminare sind in Planung.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Es gibt noch einige offene Fragen, z.B. wie konkret die tariflichen Fortbildungsansprüche, also unsere ZRW 2 Regelung an der Bildungszeit anzurechnen sind.

Trotzdem sollten wir MAVen unsere Kolleginnen und Kollegen über das Bildungszeitgesetz und die neuen Ansprüche informieren.

Dafür haben wir nicht gestreikt!

Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder lehnt Schlichtungsempfehlung für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst ab.

Es bleibt dabei: aufwerten jetzt!

Das gab es noch nicht so häufig bei den Tarifverhandlungen der Gewerkschaft Verdi. Die betroffenen Mitglieder lehnen eine Empfehlung der Schlichtung und der Gewerkschaftsführung ab. Eine lange Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst endete im Juni vorerst mit einer Empfehlung der Schlichter und auch die Verhandlungskommission war der Meinung, mehr ist diesmal nicht

drin. Es gab in manchen Bereichen, vor allem bei den Kita Leitungen recht ordentliche Vergütungserhöhung, aber die erforderliche



Neubewertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst blieb aus. „Das ist keine Aufwertung, das ist höchstens die längst überfällige Anpassung der Vergütungstarife“, so die überwiegende Reaktion der streikenden Verdi Mitglieder. „Dafür haben wir nicht gestreikt!“ Die Reaktion aus anderen Berufen und von den Eltern schwankte zwischen Häme und Mitleid. „Augen auf bei der Berufswahl, hättest du Lehramt studiert, würdest du in der Grundschule deutlich mehr verdienen und als Beamter wärst du für weniger Geld besser sozial abgesichert.“

An solchen wohlmeinenden Ratschlägen merkt man, dass das wirkliche Problem nicht angekommen ist. Die Erzieherinnen in den Kitas, die Sozialarbeiter im Jugendamt, die Heilerziehungspflegerinnen in den Einrichtungen der Behindertenhilfe oder die Arbeitserzieher in den Werkstätten für Menschen mit Handicaps suchen keinen neuen Job. Es geht auch gar nicht um mehr Geld, es geht um eine Neubewertung der Arbeit. Es geht darum, dass die Versprechungen der Politik von Menschen umgesetzt werden müssen. Recht auf

einen Kitaplatz? Selbstverständlich, aber die lieben Kleinen sollten vielleicht nicht nur einen Platz haben, sondern an diesem Platz von gut ausgebildeten Erzieherinnen betreut werden. Neue Kitas zu bauen ist das eine, das Personal zur Verfügung zu stellen das andere.

Die Stadt Stuttgart und die Landeskirche betreiben in der Zwischenzeit aktive Abwerbung von Erzieherinnen aus den Nachbarkommunen, in dem sie Erzieherinnen eine Zulage von 100 Euro bezahlen.

Geradezu zynisch muss es sich für Sozialarbeiter der Jugendämter und der Sozialämter

anhören, wenn der Sprecher des Landkreistages meint, dass in den Kommunen wegen der steigenden Zahl der Flüchtlinge kein Geld für die da sein soll,

die täglich versuchen diese Flüchtlinge zu betreuen und ihnen so etwas wie Menschenwürde zurückzugeben. Sie sind es die in der praktischen Arbeit die Konzeptionslosigkeit der Politik aushalten müssen. Die Jugendhilfeeinrichtungen platzen aus allen Nähten, sie müssen die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge aufnehmen, aber bessere Tarifbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen die jeden Tag aufs neue improvisieren, die von allen Seiten unter Druck kommen, nein das ist leider nicht möglich.

Natürlich kostet die Aufwertung der Sozialberufe Geld, aber die ständige Fluktuation, immer wieder Arbeitsplätze mit Berufsanfängern besetzen zu müssen, dies muss auch bezahlt werden. Natürlich ist eine Vergütungserhöhung wichtig, aber das ist eben nicht alles. Aufwertung ist mehr als Geld!

Die Ablehnung des Schlichterspruches ist daher nur konsequent. Die Streikdelegiertenkonferenzen forderten sofort nach Bekanntwerden des Ergebnisses, dass der Vorschlag der Schlichter zurückgewiesen wird. Die Gewerk-

schaftsführung schlug statt dessen eine Mitgliederbefragung vor. Nun wurde in Fulda das Ergebnis dieser Befragung vorgestellt.

Insgesamt lehnten 69,13 Prozent der ver.di-Mitglieder im Sozial- und Erziehungsdienst den Schlichterspruch ab. Auch bei der Gewerkschaft GEW war das Ergebnis der Mitgliederbefragung ähnlich, auch hier lehnten 2/3 der Betroffenen das Schlichtungsergebnis ab.

Natürlich wird in den Medien nun sofort spekuliert, wann denn in den Kitas wieder gestreikt wird. Wann denn die Firmen wieder auf ihre qualifizierten weiblichen Arbeitskräfte verzichten müssen, weil die Kinderbetreuung nicht mehr gesichert ist. Genau da zeigt sich das Problem, die Steuerberaterin, die Ingenieurin schaffen Mehrwerte, die der Wirtschaft fehlen, dass dieser Profit auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen der sozialen Arbeit, dazu gehören außer den Erzieherinnen auch die Mitarbeitenden in der Altenhilfe und im Gesundheitswesen, erzeugt wird, das wird nicht zur Kenntnis genommen. Zur notwendigen Infrastruktur einer modernen Industriegesellschaft gehören eben nicht nur Straßen und Warenlogistik, da gehören auch die sozialen Strukturen dazu.

Allerdings wird der Verband kommunaler Arbeitgeber nicht einfach klein beigegeben, er wird seine komfortable Verhandlungssituation nicht ohne massiven Druck aufgeben. Dieser Druck muss jetzt aufgebaut werden. Das wird nur gelingen, wenn alle, die von den Verhandlungen partizipieren, gemeinsam diesen Druck aufbauen. Auch wenn wir in der Diakonie nicht zum Streik aufgerufen werden, liegt es an uns gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen Druck aufzubauen, uns aktiv an der Tarifverhandlungen zu beteiligen. Da gibt es viele Möglichkeiten: Mit demonstrieren, (nicht Einzelne, sondern viele) Leserbriefe an die lokale Presse schreiben um ein kleines publizistisches Gegengewicht aufzubauen, in der Kneipe, im Biergarten nicht weghören, wenn mal wieder über die streikwütige Gewerkschaft hergezogen wird, sondern aktiv mitdiskutieren und dagegen halten. Wir müssen auch nicht ausgerechnet in einer Zeit, in der die Kolleginnen des öffentlichen Dienstes für unsere Arbeitsbedingungen (AVR – TVöD) streiken, unbezahlte Überstunden machen. Auch die Frage, ob wir in einer solchen Zeit an jeder Konferenz teilnehmen müssen, darf gestellt wer-

den.

Aber auch unsere Schwestern und Brüder aus der Landeskirche müssen sich beteiligen! Der größte Kita – Träger nach dem öffentlichen Dienst hat sich in der bisherigen Auseinandersetzung sehr bedeckt gehalten, MAVen der Kirchenbezirke und die die LakiMAV müssen sich nun solidarisch zeigen und ebenfalls zur Beteiligung aufrufen. Die Zeit des Trittbrettfahrens von Mitarbeitenden der Kirche und der Diakonie muss vorbei sein, wenn aus der richtigen Ablehnung des Schlichterspruches nicht eine richtige Niederlage für den Sozial- und Erziehungsdienst werden soll. Eine Niederlage, die uns Jahre zurückwerfen wird, aber nicht nur uns, sondern auch alle die von unserer Arbeit profitieren und natürlich auch alle, die auf unsere Arbeit angewiesen sind

Aufwerten jetzt! Mit uns und für uns!

SuE-Kampagne: WIR waren aktiv dabei!



Viele KollegInnen der Diakonie mischten sich aktiv in die Tarifaueinandersetzung ein. Aber da ist noch viel Luft nach oben. Für die nächste Runde brauchen wir noch kreative Ideen und viele Mitstreiter. Ankündigen von Aktionen erfolgen in Tarifaueinandersetzungen immer sehr kurzfristig, damit sich bestreikte Arbeitgeber nicht darauf einstellen können. Wir werden in den Betrieben schauen müssen, dass wir auch kurzfristig Präsenz zeigen.

Eine gute Alternative sind betriebliche Aktionen, wie sie von den KollegInnen der Jugendhilfe Friedenshort (Öhringen) und des Sonnenhof (Schwäbisch Hall) durchgeführt wurden.



**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

MERKBLATT



Mutterschutz und Elternzeit

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Merkblatt MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT



Die MAV hat nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG dafür einzutreten, dass die zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsnormen in ihrer Einrichtung beachtet und eingehalten werden. Zu diesen Schutzgesetzen zählen u.a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das den Mitarbeiterinnen vor und nach der Entbindung einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz gewährleistet, sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes in seiner ersten Lebensphase ermöglichen soll.

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichsten Vorschriften und ergänzenden Bestimmungen in Stichworten auf.

I. MUTTERSCHUTZ



1. Mitteilung der Mitarbeiterin an den Arbeitgeber

soll erfolgen, sobald Schwangerschaft bekannt ist, damit der Arbeitgeber früh- und rechtzeitig die zum Schutz der Mitarbeiterin und des ungeborenen Lebens erforderlichen Schutzvorkehrungen nach dem Mutterschutzgesetz treffen kann (§ 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

2. Gestaltung der Arbeitsplätze werdender bzw. stillender Mütter

Der Arbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des Kindes vermieden werden (§ 2 Abs. 1 MuSchG);

- Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen für Mitarbeiterinnen, die ständig stehen oder gehen müssen (§ 2 Abs. 2 MuSchG);
- Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bei ständig sitzender Tätigkeit (§ 2 Abs. 3 MuSchG).

3. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

3.1 Individuelles Beschäftigungsverbot

wenn bei Fortdauer der Beschäftigung die Gesundheit der werdenden Mutter oder die des Kindes gefährdet ist (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

3.2 Verbot bestimmter Arbeiten

- keine schweren körperlichen Arbeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin schädlichen Immissionen (Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm usw.) ausgesetzt ist (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten vom mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden (§ 4 Abs. 2 Ziffer 1 MuSchG);
- nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft keine ständig stehende Tätigkeit von mehr als 4 Stunden täglich (§ 4 Abs. 2 Ziffer 2 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen sich die Mitarbeiterin häufig erheblich strecken oder beugen, oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss (§ 4 Abs. 2 Ziffer 3 MuSchG).

3.3 Verbot der Arbeit zu bestimmten Zeiten

- Maximale tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Abs. 2 MuSchG)

unter 18 Jahren	-	8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche
über 18 Jahren	-	8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

- Keine Nachtarbeit (Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr), also auch kein Nachtbereitschaftsdienst bzw. keine Nachtrufbereitschaft (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Ausnahme: für Mitarbeiterinnen in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten in Heimen (§ 8 Abs. 3 Ziffer 1):

⇒ **Nachtarbeit bis 22 Uhr möglich.**

- Keine Mehrarbeit, d.h. nicht mehr als 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche; in die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- Keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 8 Abs. 1 MuSchG).

Ausnahme: Mitarbeiterinnen in Krankenhäusern und Heimen, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG).

3.4 Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig eine Gefährdungsbeurteilung durchführen (MuSchArbV). Ergibt sich hieraus, dass Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Mitarbeiterin oder des werdenden Kindes gefährdet sind, muss der Arbeitgeber

- durch einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. der Arbeitszeit Abhilfe schaffen (MuSchArbV § 3 Abs. 1),
- ist dies nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss ein Arbeitsplatzwechsel statt finden (MuSchArbV § 3 Abs. 2),
- ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, darf die werdende oder stillende Mutter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist (MuSchArbV § 3 Abs. 3).

3.5 Umsetzungsrecht des Arbeitgebers

Kann eine Mitarbeiterin aufgrund eines der vorstehend genannten Beschäftigungsverbote an ihrem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden, hat der Dienstgeber ein Umsetzungsrecht auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz.

3.6 Lohnfortzahlung für die Zeit der Beschäftigungsverbote

Muss die Mitarbeiterin ganz oder teilweise mit ihrer Arbeit aussetzen, besteht ein Anspruch gegenüber dem Dienstgeber auf Fortzahlung der Vergütung (§ 11 MuSchG).

4. Schutzfristen

- Beschäftigungsverbot in den **letzten sechs Wochen vor der Entbindung**, es sei denn, dass sich die Mitarbeiterin zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (Mutterschutzfrist gem. § 3 Abs. 2 MuSchG).

- absolutes Beschäftigungsverbot **acht Wochen nach der Entbindung**; bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung (Mutterschutzfrist gem. § 6 Abs. 1 MuschG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

5. Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung

- Für Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft (§ 16 MuschG).
- Für stillende Mütter (§ 7 MuschG):
 - die zum Stillen erforderliche Zeit, **mindestens** aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde;
 - bei mehr als acht Stunden Arbeitszeit:
 - **mindestens** zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

6. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

- **Absolutes** Kündigungsverbot des Arbeitgebers
 - während der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 1 MuSchG);
 - bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 Abs. 1 MuschG);
 - ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG);
 - während der Elternzeit (§ 18 BEEG).
- Die Mitarbeiterin selbst kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG).

7. Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG)

erhält die Mitarbeiterin während der Mutterschutzfristen in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommens, höchstens jedoch 13,- Euro pro Kalendertag (§ 24 i SGB V)

- von der Krankenkasse, wenn sie in gesetzlicher Krankenkasse versichert ist;
- vom Bundesversicherungsamt, wenn sie privat oder nicht krankenversichert ist (z.B. geringfügig Beschäftigte, bis zu 210,- Euro).

8. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)

- vom Arbeitgeber für die Dauer der Schutzfristen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,- Euro und dem Netto-Einkommen.
- Änderungen der Steuerklasse, um einen höheren Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen, sind unzulässig.

9. Säuglingspauschale bei Geburt des Kindes

Die Säuglingspauschale erhalten nur noch die Mitarbeitenden, die beihilfeberechtigt sind.

- Höhe: 250 Euro für Vollbeschäftigte (abzüglich Selbstbehalt);
- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Säuglingspauschale anteilig entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

10. Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 MuSchG).

II. ELTERNGELD ; ELTERNZEIT

1. Elterngeld

Anspruchsberechtigt sind alle Mütter und Väter,

- die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben, bzw. ein Kind des/der Ehegatten/in oder Lebenspartners/in in seinen Haushalt aufgenommen haben,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und
- ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 1 BEEG).



- schriftlicher **Antrag** beim örtlichen Bürgermeisteramt bzw. der Landeskreditbank Baden-Württemberg, Familienförderung, 76113 Karlsruhe, Tel.: 0800 / 6645471, Fax: 0721 / 150 31 91, E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de www.l-bank.de/erziehungsgeld
- Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt gestellt werden; rückwirkende Zahlungen erfolgen aber nur für die letzten 3 Monate vor Antragstellung. In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate des Kindes Elterngeld beantragt wird (§ 7 Abs. 1 und 2 BEEG).

- Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie, wer den Anspruch geltend macht. Diese Entscheidung ist verbindlich und kann nur in besonderen Härtefällen geändert werden. (§ 5 Abs. 1 BEEG)

1a. Elterngeld

- **Dauer**
Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 1 BEEG).

Ein Elternteil kann höchstens für 12 Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge (also insgesamt 14 Monate) haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (**Partnermonate als Bonus**) (§ 4 Abs. 4 BEEG).

Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, erhalten Elterngeld **allein für die vollen 14 Monate** (§ 4 Abs. 6 BEEG).

Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch pro Kind auf jeweils 12 + 2 Monate (BSG Urteil vom 27.06.2013)

- **Höhe** (§ 2 Abs. 1 BEEGG)
Das monatliche Erziehungsgeld beträgt
 - 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens, höchstens jedoch 1 800,- Euro monatlich, mindestens jedoch 300 Euro;
 - bei höherem durchschnittlichen Einkommen von mehr als 1200,- Euro monatlich, Verringerung um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1200,- Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent;
 - bei geringerem durchschnittlichen Einkommen als 1 000,- Euro monatlich, Erhöhung um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1 000,- Euro unterschreitet, höchstens jedoch 100 Prozent;
 - Erhöhung um zehn Prozent, mindestens um 75,- Euro, wenn die berechnete Person mit zwei Kindern unter drei Jahren oder mit drei oder mehr Kindern unter 6 Jahren in einem Haushalt zusammenlebt;
- bei Mehrlingsgeburten Erhöhung um je 300,- Euro für jedes weitere Kind;
- bei Erwerbstätigkeit nach der Geburt nur aus dem Unterschiedsbetrag zum Einkommen vor der Geburt entsprechend dem Prozentsatz des Elterngeldes (s. oben) (§ 2 Abs. 3 BEEG).

Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet (§ 3 BEEG).

- Teilzeitarbeit **bis zu 30 Stunden pro Woche** möglich (§ 2 BEEG); wird aber bei der Ermittlung des Einkommens berücksichtigt (§ 2 Abs. 3 BEEG).

1b. ElterngeldPlus (für Kinder, die nach dem 01.07.2015 geboren werden)

- **Dauer**
ElterngeldPlus kann über die ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 3 BEEG) und wird für bis zu vierundzwanzig Monaten gezahlt.

Jeder Elternteil hat Anspruch auf vier weitere ElterngeldPlus-Monate, wenn Mutter und Vater für mindestens vier Monate gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten (**Partnerschaftsbonus**) (§ 4 Abs. 4 BEEG).

Alleinerziehende, die vier Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten ebenfalls vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate (§ 4 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

- **Höhe** (§ 2 Abs. 1 BEEGG)
Beträgt monatlich maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.

Nähere Auskünfte erteilen die Bürgermeisterämter und die Erziehungsgeldstelle bei der Landeskreditbank Baden-Württemberg, 76113 Karlsruhe,
Tel.: 0800 / 6645471, Fax: 0721 / 150 31 91, E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de
www.l-bank.de/erziehungsgeld

2. Elternzeit (§ 15 BEEG)

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie

- mit ihrem Kind,
- mit einem Kind des Ehegatten/der Ehegattin bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners,
- mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Adoption in ihre Obhut genommen haben,
- mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 BEEG).

- Höchstzulässige Dauer im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung bis zur Vollendung des **3. Lebensjahres des Kindes; bei adoptierten Kindern bis zum 8. Lebensjahr;**
- ein Anteil von bis zu 24 Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar (§ 15 Abs. 2 BEEG).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden (§ 16 Abs. 1 BEEG). Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beträgt die Frist **13** Wochen.
- Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres bedarf die Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers!

- Die Elternzeit kann - auch anteilig - von jedem Elternteil allein oder gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3 BEEG).
- Die Elternzeit kann auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilt werden; darüber hinaus nur mit Zustimmung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 1 S. 5 BEEG). Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern, wenn dieser zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt.

3. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

⇒ Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber

- Hauptleistungspflichten bleiben in entsprechend verändertem Umfang bestehen. (Identität des Arbeitsverhältnisses)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber unter folgenden Voraussetzungen:
 - Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in der Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
 - das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
 - die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
 - dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
 - der Anspruch und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit wurde dem Arbeitgeber sieben bzw. 13 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt (siehe unter 2. Elternzeit). Reagiert der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier bzw. acht Wochen, gilt die beantragte Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit als vereinbart (§ 15 Abs. 7 BEEG).

⇒ Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

- nur mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG)
- bis zu 30 Stunden in der Woche (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG). Eine schriftliche Ablehnung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgen.

4. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

Absolutes Kündigungsverbot des Arbeitgebers

- frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG);

- frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs.1 Satz 2 BEEG);
- auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BEEG);
- wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Elterngeld hat oder deshalb nicht hat, weil das Einkommen die Einkommensgrenze übersteigt.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter selbst kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen (§ 19 BEEG).

5. Krankenversicherung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind**, bleiben während der Elternzeit beitragsfrei weiterversichert; bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit besteht Beitragspflicht.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichert sind**, müssen den Beitrag während der Elternzeit selbst tragen, und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil.

Bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit gibt es zwei Möglichkeiten:

- Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht und Beibehaltung des privaten Versicherungsschutzes; der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der zuständigen Krankenkasse (in der Regel AOK) zu stellen; Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag gem. § 257 SGB V

oder

- Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung; privat versicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der gesetzlichen Versicherungspflicht an kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V).

6. Rentenversicherung

Der Zeitraum der Elternzeit gilt als Pflichtversicherungszeit (§ 56 Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

7. Arbeitslosenversicherung

Zeiten, in denen Anspruch auf Elterngeld besteht bzw. nur wegen Anrechnung von Einkommen nicht besteht, werden wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

III. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten der Unterbrechung:

- Anstellungsgrundlage AVR-Württemberg/I -

1. Beschäftigungszeit

Mutterschutzfristen und der Zeitraum der Elternzeit zählen auch als Beschäftigungszeit.



2. Stufenlaufzeiten innerhalb der Entgeltgruppen

- Die Zeiten der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Stufenlaufzeiten vollständig angerechnet, d.h. diese Zeiten werden mitgezählt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) Teil 2 AVR-Wü/I).
- Unterbrechungen der Stufenlaufzeit durch Elternzeit bis zu jeweils 5 Jahren (pro Kind) sind unschädlich. Die Stufenlaufzeit wird angehalten und lebt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme wieder auf.

3. Urlaubsanspruch

- Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit darf der Dienstgeber den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG).
- Für die Zeit der Mutterschutzfristen darf der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden.
- Resturlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen werden konnte, verfällt nicht. Er ist nach der Elternzeit im **laufenden** oder **nächsten** Kalenderjahr zu nehmen (§ 17 Abs. 2 BEEG) bzw. bei Kündigung abzugelten.

4. Jahressonderzahlung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Bemessungszeitraum Juli bis September (§ 20 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I) während der Elternzeit eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, haben im Kalenderjahr der Geburt keinen Nachteil. Sie erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend dem Beschäftigungsumfang, der am Tag vor der Elternzeit bestanden hat (§ 20 Abs. 2 Satz 4 Teil 2 AVR-Wü/I).

In den nachfolgenden Jahren der Elternzeit gilt dies aber nicht.

5. Vermögenswirksame Leistungen

Nur für Kalendermonate, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsgütung oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen (§ 23 AVR-Wü/I).

Danach besteht der Anspruch also:

- während der Schutzfristen,
- während der Elternzeit nur bei Teilzeitbeschäftigung.

6. Zusatzversorgung

- Bestehende Pflichtversicherung wird nicht berührt.
- Keine Umlage an die ZVK ist zu entrichten, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt.
- Für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit werden Versorgungspunkte berücksichtigt.

7. Teilzeitbeschäftigung nach § 11 AVR-Wü/I - bzw. weitergehende Beurlaubung nach § 28 AVR-Wü/I

- Teilzeitbeschäftigung auf Antrag möglich wegen Betreuung oder Pflege bis zu fünf Jahre; dies ist weiter verlängerbar.
- Zudem können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z.B. Kindererziehung) Sonderurlaub bei Entgeltfortzahlungsverzicht erhalten.

8. Auszubildende

- Wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wird, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Die Schwangere hat darüber hinaus auch die Möglichkeit, vor der Abschlussprüfung eine Verlängerung der Ausbildung zu beantragen und zwar sowohl beim Arbeitgeber, als auch bei der die Ausbildung überwachenden Stelle.

9. Qualifizierungsgespräch

- Beschäftigte haben bei oder während längerer Abwesenheit wie z.B. während der Elternzeit Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch nach § 5 Abs. 4 AVR-Wü/I.

Weitere Informationen:

www.bmfsfj.de Leitfaden zum Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit

Stand: 01.07.2015

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Ursel Spannagel
Mitglied im AGMAV-Vorstand

Quellennachweis Bilder: S. 26 oben Q.pictures_pixelio.de; S. 26 unten Steffi Pelz / pixelio.de; 30 und 35 Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de

In der KITA wird gestreikt!

Auch ein Thema in der Arbeit der Mitarbeitervertretung

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KITAs dem Aufruf ihrer Gewerkschaft ver.di folgen und zum Zwecke der Durchsetzung einer Aufwertung ihrer Arbeitsleistung in den Streik treten, müssen zuerst die Eltern der zu betreuenden Kinder mit dieser Situation umgehen und schnellstmöglich alternative Betreuungsmöglichkeiten organisieren.

Dass dies nicht immer so einfach ist, zeigen auch die Nachfragen an die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen (MAVen) von Seiten betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mühe haben die Betreuung ihrer Kinder für die Zeiten sicherzustellen, an denen sie zum Dienst eingeteilt sind.

In vielen Fällen kann die Arbeitszeit rasch umgeplant bzw. die Arbeit nach Bedarf umorganisiert werden.

Die Erfahrung in der zurückliegenden Zeit der KITA-Streiks hat gezeigt, dass die allermeisten Dienstgeber und auch die Kolleginnen und Kollegen mit großem Verständnis auf die akute „Betreuungsnot“ betroffener Eltern reagiert und es in unterschiedlichster Weise ermöglicht haben, dass diese sowohl ihre Arbeit als auch die Betreuung ihrer Kinder „unter einen Hut“ bringen konnten.

Dennoch kam es gerade in Einrichtungen mit sehr angespannter Personalsituation bei manchen von KITA-Streiks betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu besorgten Nachfragen bei den MAVen wie zum Beispiel, ob man das Kind mit an den Arbeitsplatz bringen dürfe oder ob man das Gehalt für die Zeit weiter gezahlt bekommt, die man wegen dem KITA-Streik zu Hause bleiben muss. Eine alleinerziehende Mitarbeiterin hatte sogar Angst vor einer Kündigung, wenn sie keine Ersatzbetreuung für ihr Kleinkind finden würde und sie deshalb nicht zur Arbeit erscheinen könne.

Für die MAVen ist es bei der Bearbeitung sol-

cher Anfragen und für die Erarbeitung einer guten Lösung in Zeiten von Streiks in den KITAs wichtig, folgende Grundsätze zu beachten:

Wenn Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wegen eines Streiks der KITA nicht zur Arbeit erscheinen können, so müssen sie **so schnell wie möglich ihren Arbeitgeber hierüber informieren** und dürfen nicht einfach unentschuldig der Arbeit fernbleiben nach dem Motto: In meiner Einrichtung weiß doch jeder, dass ich kleine Kinder habe und das Chaos wegen dem KITA-Streik ist doch allgemein bekannt! Mit dieser Haltung kann man sich schnell eine Abmahnung einhandeln.



Ein schnellstmöglich informierter Arbeitgeber kann zeitnah umplanen und umso rascher können entsprechende Lösungswege gesucht werden, so dass unnötige Belastungen für die Eltern und/oder im Arbeitsablauf der Kolleginnen und Kollegen vermieden werden können. Hierbei kann auch die MAV zum einen die aus ihrer Sicht geeigneten **Maßnahmen anregen (§ 35 Abs. 3 MVG.Wü)** und zum anderen bei ggf. geplanten Änderungsmaßnahmen bezogen auf den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie ggf. bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage im Rahmen ihres **Mitbe-**

stimmungsrechts (§ 40 d MVG.Wü) auf geeignete und ausgewogene Lösungen hinwirken.

Welche Lösungsmöglichkeiten sich anbieten und welche Lösung sich am besten eignet, ist immer auch eine Frage des konkreten Einzelfalls.

Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann es zumindest kurzfristig eine Lösung sein, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter für einen Tag das Kind mit an den Arbeitsplatz bringen kann. Nicht an jedem Arbeitsplatz kann dies jedoch so gehandhabt werden. Im Bereich der Verwaltung und mit einem Kind, das sich für einige Stunden gerne mit Malbüchern beschäftigt, ist dies eher machbar, als z.B. im Schichtbetrieb einer Pflegeeinrichtung mit einem einjährigen Kind, das gerade mit Begeisterung Laufen lernt.

Mit anderen Worten: Wenn der Arbeitsablauf funktioniert und der Arbeitgeber es erlaubt, kann ein zu betreuendes Kind an den Arbeitsplatz mitgebracht werden – aber ein Anspruch der Eltern hierauf besteht nicht.

In Einrichtungen in denen Schichtarbeit zu leisten ist bestehen ggf. andere Lösungsmöglichkeiten wie z.B. der Tausch von Schichten. Auch der Abbau von Mehrarbeitsstunden kommt in Betracht oder es können in geeigneten Arbeitsbereichen die Nacharbeit bzw. Vorarbeit von Arbeitsstunden vereinbart werden.

Für andere Tätigkeiten könnte wiederum kurzfristig Heimarbeit genehmigt werden.

Bei dieser Art von Maßnahmen ließen sich auch Einbußen in der Vergütung vermeiden.

Falls sich keine dieser Maßnahmen zur Überbrückung eignet, besteht noch die Möglichkeit, dass sich betroffene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter kurzfristig bezahlten Urlaub vom Arbeitgeber genehmigen lassen.

Als letzte Option bleibt nur noch die Möglichkeit, sich unbezahlt von der Arbeit freistellen zu lassen, um die Betreuung eines ansonsten unbeaufsichtigten Kindes gewährleisten zu können.

Doch Achtung! Grundsätzlich sind arbeitsvertraglich angestellte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter verpflichtet, ihre Arbeit auf Anweisung des Arbeitgebers aufzunehmen - und

zwar auch im Hinblick auf die angeordnete Arbeitszeit. Nur wenn es nachweisbar aufgrund der Fürsorgeverpflichtung nicht möglich ist, am Arbeitsplatz zu erscheinen (Pflichtenkollision wg. Betreuungsnotstand) liegt für das Fernbleiben der Eltern von der Arbeit ein Entschuldigungsgrund vor.

Hierzu müssen die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Zweifel nachweisen können, dass sie sich zuvor vergeblich um Ersatzbetreuung für ihr Kind bemüht haben z.B. durch Anfragen bei alternativen Not-KITAen oder (falls eine Betreuung durch nahe Familienangehörige nicht möglich ist) bei einer Tagesmutter in der Nachbarschaft.

Bei kurzfristig anberaumten Streiks (Warnstreiks) in der KITA dürfen die Anforderungen an diesen Nachweis jedoch nicht zu hoch angesetzt werden. Kaum jemand ist in der Lage plötzlich und ohne Vorankündigung eine alternative Betreuungsmöglichkeit zu finden. Nicht überall bestehen Not-KITAen oder die sofortige Möglichkeit einer Tagesbetreuung und auch nahe Angehörige müssen mitunter erst anreisen.

Bei langfristig angekündigten Streiks werden an die Eltern jedoch höhere Anforderungen an den Nachweis der Suche nach einer Ersatzbetreuung gestellt.

Doch auch wenn die vom KITA-Streik betroffenen Eltern wg. fehlender Möglichkeit einer Ersatzbetreuung der Arbeit fern bleiben müssen, bleibt noch die Frage, ob für diesen Zeitraum ein Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung besteht.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder die Regelung des § 616 aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) genannt, wonach ein „Arbeitnehmer, der aus einem nicht in seiner Person liegenden Grund für eine nicht erhebliche Zeit der Arbeit fernbleibt“ einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Da ein KITA-Streik kein in der Person von Arbeitnehmern liegender Grund ist, könnte man erst einmal davon ausgehen, dass diese gesetzliche Regelung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen diakonischer Rechtsträger im Bereich der Ev. Landeskirche von Württemberg Gültigkeit hat.

Doch Vorsicht – die Vorschrift des § 616 BGB ist „vertraglich abdingbar“. Das bedeutet

bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in deren Arbeitsverträgen die AVR-Wü Buch I und II bzw. die AVR.DD zugrunde gelegt wurde, dass § 616 BGB nicht uneingeschränkt Anwendung findet. Vielmehr gelten gem. § 29 Abs. 1 und Abs. 1 a Teil 2 AVR-Wü/I (bzw. § 11 Abs. 1 AVR.DD) als „Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden“ nur, das heißt ausschließlich, die dort aufgezählten Anlässe (unter anderem z.B. der Anlass der Niederkunft der Ehefrau, der Tod eines Elternteils oder schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat übernehmen muss – aber nur, wenn keine andere Person zur sofortigen Betreuung zur Verfügung steht).

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung aus Anlass einer notwendig gewordenen Betreuung des Kindes wegen KITA-Streik ist in dieser abschließenden Aufzählung gerade nicht enthalten! **Ein Rechtsanspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung besteht daher nicht.**

Allerdings kann der Arbeitgeber gem. § 29 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I (bzw. § 11 Abs. 6 AVR.DD) in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.... bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

Da es sich insbesondere bei einem kurzzeitig anberaumten KITA-Streik ohne Möglichkeit einer kurzfristigen Organisation einer Betreuungsalternative um einen solchen „dringenden Fall“ handelt, sollten betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die von ihnen benötigte Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung nach dieser Regelung beantragen.

Die MAV sollte diese Anträge gegenüber der Dienststellenleitung auch mit unterstützen und gem. § 35 Abs. 1 und 2 MVG.Wü dafür eintreten, dass den betroffenen Eltern in der Mitarbeiterschaft nicht auch noch eine finanzielle Einbuße dadurch entsteht, dass sie ihrer Fürsorge – und Aufsichtspflicht gegenüber ihren Kleinkindern nachkommen.

*Doris Wörner
Arbeitsrechtsreferentin
der AGMAV*

Diakonisches Werk scheitert mit Antrag auf Absenkungstarif für die Bildungswerkstatt Heilbronn

Der Schlichtungsausschuss musste die Frage klären, ob die Tochtergesellschaft der Beschützenden Werkstätten Heilbronn, die Bildungswerkstatt die Sonderregelung für Einrichtungen der Qualifizierungs- und Bildungsbranche (SR EQB) anwenden kann. Die SR EQB ist eine Regelung der AVR Württemberg 1. Buch Teil 7. Damit soll es reinen Bildungsträgern ermöglicht werden, mit Angeboten zu gleichen Bedingungen wie andere nichtkirchliche Bildungsträger an den Ausschreibungen der Agentur für Arbeit teilzunehmen.

Zu klären waren zwei Fragen: Ist die Bildungswerkstatt nach AVR SR EQB berechtigt diese Absenkungsregelung anzuwenden. Die zweite Frage war, kann die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss Regelungen für eine Einrichtung schaffen, die gar nicht Mitglied im Verband, sondern nur eine Tochtergesellschaft eines Verbandsmitgliedes ist.

Beide Fragen verneinte der Schlichtungsausschuss. Die Bildungswerkstatt ist nach Meinung der Schlichtungsausschuss eine Einrichtung der Behindertenhilfe, für die SR EQB nicht anwendbar ist und für Einrichtung die noch nicht einmal einen Antrag gestellt haben und es vom Ergebnis der Verhandlungen abhängig macht, ob eine Mitgliedschaft in Frage kommt, kann keine Regelung getroffen werden.

Für die AGMAV ist dieser Schlichterspruch von hoher Bedeutung, da zum einen das „rüber Schwappen“ in den klassischen Bereich der AVR verhindert wurde, zum anderen aber die rein hypothetischen Frage, was wäre wenn wir denn irgendwann Mitglied würden, nicht beantwortet wird. Damit wurde auch klargestellt, dass nur Einrichtungen die ernsthafte Absichten haben Mitglied des Verbandes zu werden und dies zum Beispiel durch einen Aufnahmeantrag und durch Satzung nachweisen können auf eine entsprechende Beschlussfassung hoffen können.

Arbeitgeberin Kirche: Der Himmel auf Erden

Zukunft des Dienstes in der pluralen Gesellschaft

Der Kirchentag der Evangelischen Kirche Deutschland fand vom 3.-7. Juni 2015 in Stuttgart statt. Das Programmangebot war vielfältig.

Die AGMAV war auf dem gemeinsamen Stand mit ver.di präsent, hat sich aber auch an der großen Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeitgeberin Kirche“ beteiligt.

Im Rahmen des Thementages „Religionsgemeinschaften und Staat“ wurde unter Moderation der Friedrich-Ebert-Stiftung ein Podium in der Schwabenlandhalle Fellbach geboten.

Zur Einführung sprach Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland. Er lobte die Arbeitgeberin Kirche und stellt verschiedene Thesen auf. Unter anderem vertrat er die These, dass der Dritte Weg zukunftsweisend und modern sei und für andere Dienstleistungsbranchen als Vorbild dienen solle.

Das zweite Eingangsstatement hielt Manfred Freyermuth, langjähriger Vorsitzender der AGMAV Niedersachsen, jetzt Ehrenvorsitzender. Freyermuth beleuchtete die Probleme und Schwächen des dritten Weges. Die Kirche sei 1952 bei der Herausnahme aus dem BetrVG angetreten, die Interessenvertretung besser zu machen, darauf würden wir noch heute warten. Er zeigte auch Alternativen auf, wie den kürzlich abgeschlossenen Tarifvertrag in Niedersachsen. Es ist möglich, dass Gewerkschaft und Arbeitgeber der Diakonie miteinander reden, miteinander verhandeln und perspektivisch gemeinsam für eine gute Refinanzierung eintreten, statt Wettbewerb auf dem Rücken von Mitarbeitenden auszutragen.

Der Moderator der Friedrich-Ebert-Stiftung Dr. Dietmar Molthagen rief im Anschluss das Publikum zu einer lebenden Statistik auf.

1. Frage

„Wer von den Anwesenden arbeitet bei Kirche/Diakonie bzw. hat dort gearbeitet?“

Wer die Frage bejahte, sollte aufstehen.



Es waren mindestens zwei Drittel der Zuschauer, die sie von den Plätzen erhoben.

2. Frage

„Wer ist der Ansicht, es sollte in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gestreikt werden dürfen?“



Die überwiegende Mehrheit stand auf und bejahte damit die Frage. Bei der Gegenfrage, wer dagegen ist, standen nur ein paar wenige.

3. Frage

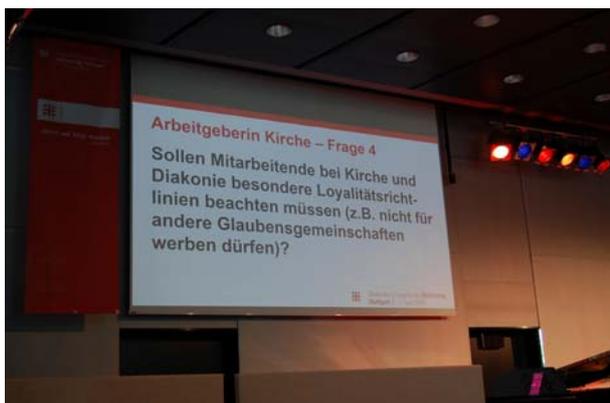
„Wer unterstützt die Position, dass bei der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie auch Menschen anderen Glaubens arbeiten können?“

Die Allermeisten standen auf unterstützten die Position.



Bei der 4. Frage,

ob Mitarbeitende in Kirche und Diakonie besondere Loyalitätsrichtlinien beachten soll, standen fast alle auf. Bei der Gegenfrage erhoben sich nur noch zwei Leute.



Die lebendige Statistik war ein gutes Mittel um das Publikum auf das Thema einzustimmen. Neben Freyermuth und Lilie wurden nun Kerstin Griese MdB und Vorsitzende des Ausschuss Arbeit und Soziales der SPD und Prof. Dr. Jens M. Schubert, Leiter der Abteilung Recht und Rechtspolitik der Bundesverwaltung der Gewerkschaft Ver.di auf das Podium gebeten.

Kerstin Griese lobte die derzeitige Regierungspolitik, die mit dem gesetzlichen Mindestlohn, der Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit und dem Pflegestärkungsgesetz den Marktmechanismen die nach Einführung der Pflegeversicherung im Sozialbereich Einzug gehalten haben etwas entgegen setzt. Jens Schubert brilliert mit viel Fachwissen guten Argumenten und einer Prise Humor. Er

fordert ein Streikrecht für Alle.

Ulrich Lilie meinte, er sei völlig entspannt, schließlich hätte die Diakonie die Türen für die Gewerkschaften aufgemacht.

Schubert entgegnete, er sei nicht entspannt sondern leidenschaftlich Arbeitsbedingungen seien keine eigenen Angelegenheiten der Kirche sondern die gemeinsamen Angelegenheiten von Mitarbeitenden und Arbeitgebern.

Als Vertreter aus der Praxis waren zwei Experten aus Württemberg eingeladen, Dr. Andreas Löw, Vorstandsmitglied und leitender Pfarrer Ev. Diakonieschwesternschaft Herrenberg-Korntal und Uli Maier, als Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Württemberg.

Beiden wurden Fragen gestellt und sie hatten jeweils nur fünf Minuten Zeit, da Uli Maier unser leuchtend gelbes T-Shirt anhatte „Wir sind Diakonie- und für Tarifverträge“ war dieser Standpunkt schon ohne Worte ausgedrückt. Hier Auszüge aus dem Redemanuskript von Uli Maier:



Uli Maier

Arbeitgeberin Kirche: Der Himmel auf Erden? – Zukunft des Dienstes in der pluralen Gesellschaft

Bei der Veranstaltung zum Kirchlichen Arbeitsrecht beim diesjährigen Deutschen Evangelischen Kirchentag in Stuttgart hatte ich die Gelegenheit, als „Praxisvertreter“ im Rahmen eines Interviews etwas von unseren Erfahrungen als Mitarbeitervertretungen einzubringen. Dazu standen mir fünf Minuten zur Verfügung und so konnte ich lediglich versuchen, in kurzer und komprimierter Form ein paar Knackpunkte rüber zu bringen. Hier die Fragen des Interviews und meine Antworten dazu:

Wie erleben Sie als Mitarbeitervertreter in der Diakonie den Arbeitgeber Diakonie in der Praxis?

Zu dieser Frage würde ich zum einen gerne etwas zu Wettbewerb und Markt in der Sozialen Arbeit sagen und auf diesem Hintergrund das Erfordernis des kirchlichen Arbeitsrechts für die Diakonie in Frage stellen. Als Zweites würde ich im Blick auf den Untertitel „Zukunft des Dienstes in der pluralen Gesellschaft“ noch etwas zum Erfordernis der ACK-Kirchenmitgliedschaft für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung, bei oft 20% und mehr (bis zu 50%) Nichtkirchenmitgliedern in Diakonischen Einrichtungen sagen.

Wo sehen Sie die Grenzen des kirchlichen Arbeitsrechts?

Hier würde ich gerne aufzeigen, dass das kirchliche Arbeitsrecht oft an ökonomischen Grenzen endet. Diakoniarbeitgeber entscheiden häufig, was innerhalb der Diakonie und was außerhalb der Diakonie in eigenen Tochterunternehmen gemacht wird, wer also zur sog. Dienstgemeinschaft gehört und wer eben nicht. Dies würde ich mit einem Hinweis zur Problematik der sog. Werkverträge und der ersetzenden Leiharbeit ergänzen. Dazu hatten wir als AGMAV-Württemberg aktuell auch eine Unterschriftenaktion durchgeführt.

Wo sind Perspektiven für die Verbesserung der Situation?

Was die Perspektiven anlangt würde ich gerne fordern, die ACK-Klausel als Erfordernis für die Wählbarkeit in die MAV zu streichen – Kolleginnen und Kollegen, die in der Diakonie angestellt sind dürfen keine unterschiedlichen Rechte haben! Außerdem würde ich darauf hinweisen, dass aus meiner Sicht Soziale/diakonische Arbeit kein gewöhnlicher Wettbewerb und Markt ist sondern Daseinsvorsorge. Auf diesem Hintergrund gilt es, den Lohnkostenwettbewerb in der Sozialen Arbeit zu stoppen und Alles für einen allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag Soziale Arbeit zu tun.

Im Anschluss konnte das Publikum noch Fragen stellen. Z.B. Warum die Kirche weiter an der ACK Klausel festhält. Welche Ressour-

cen freigesetzt würden, wenn der 3. Weg abgeschafft würde. Oder wie die Gewerkschaften im 3. Weg mitarbeiten könnten.

Lilie antwortete z.B. dass die Frage der ACK keine juristische sondern eine theologische sei. Für leitende Mitarbeitende sei eine spirituelle Orientierung notwendig. Die ACK Klausel solle jedoch überarbeitet werden.

Manfred Freyermuth erklärte noch, an Lilie gerichtet, den Unterschied von Zwangsschlichtungen und Verhandlungen zwischen



V.l.n.r.: Kerstin Griese (MDB und Synodale EKD), Ulrich Lilie (Präsident DD), Manfred Freyermuth (ehem. AGMAV Niedersachsen), Prof. Dr. Jens Schubert (ver.di)

Verhandlungspartnern.

Jens Schubert führte aus, dass es bitter ist, wenn 2015 noch über Zutrittsrechten der Gewerkschaft und schwarzen Brettern diskutiert werde. In den meisten Einrichtungen herrsche kein Klima von Sozialpartnerschaft. Das soziale Engagement und die Gutmütigkeit der Mitarbeitenden werde ausgenutzt, nach dem Motto, „die schaffen das schon“. Er gab jedoch auch an, dass die Gewerkschaft noch besser werden muss bei der Organisation der kirchlich diakonischen Mitarbeitenden.

Mitreden – der Kirchentag als Diskussionsplattform

... Die Teilnehmenden des Kirchentages sind eingeladen, mitzureden und ihre Meinung deutlich zu machen: über Anwältinnen und Anwälte des Publikums **und über Saalmikrofoninnen und -mikrofone,**

Gefunden und zitiert von Ursel Spannagel in:
Programmheft des DEKT

Aus dem AGMAV-Arbeitskreis Altenhilfe

Vor allem zwei Themenkreise bestimmten die bisherigen Sitzungen und Aktionen des AGMAV-Arbeitskreises Altenhilfe in diesem Jahr:

- der Informationsaustausch über Probleme und Veränderungen in den Einrichtungen und
- die Diskussion über die für die Altenpflege wichtigen Entwicklungen auf der Ebene von Politik und Gesetzgebung (siehe dazu auch AGMAV-Mitteilungen Nr. 109, Seiten 31 bis 38).

Die Probleme in der Altenhilfe aus Sicht der Mitarbeitervertretungen sind seit Jahren weitgehend dieselben: Arbeitsverdichtung, Personalmangel, Arbeitszeiten und Dienstplanung, Einspringen, „Holen aus dem Frei“. Zu dem, was der Arbeitskreis sich für die nächste Zeit vorgenommen hat, gehört auch, die MAVen dabei zu unterstützen, Mitarbeitende auf ihre Rechte aufmerksam zu machen: Mein Frei gehört mir!

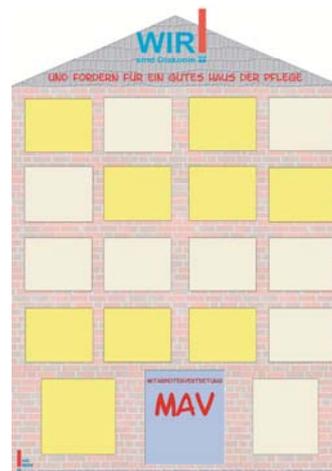
Von Interesse für alle am Arbeitskreis Teilnehmenden war die Information, dass bei einem Pflegeheim-Träger derzeit Verhandlungen im Gange sind mit dem Ziel, zu einer Dienstvereinbarung über Arbeitszeit-Regelungen im Rahmen unserer AVR Württemberg zu kommen. Gelänge es in einer großen Altenhilfeeinrichtung, hier tarifkonforme, praktikable und der Situation angemessene Lösungen zu vereinbaren, dann wäre dies vielleicht Anlass zur Hoffnung auch für manch andere Einrichtung.

Viele Pflegeheime befinden sich in einem – auch durch rechtliche Rahmenbedingungen vorgegebenen – Wandel, der gekennzeichnet ist durch bauliche und konzeptionelle Neuerungen. Während bei manchen Trägern die Neuorientierung hin zum sogenannten Hausgemeinschafts- bzw. Wohngruppenkonzept bereits weitgehend vollendet zu sein scheint, sind andere noch mitten in der Umstrukturierung. Dabei zeigt sich, dass auch „innovative“ Konzepte ihre Tücken haben: Nicht alles, was in der Theorie überzeugt, geht in der Praxis problemlos auf – ganz abgesehen davon, dass jeder Abschied von gewohnten Abläufen

für die betroffenen Mitarbeitenden eine oft erhebliche Umstellung bedeutet.

Wie geht es weiter mit der Pflege?

– Diese Frage wird seit einem Jahr auch in der Enquetekommission Pflege des Landtags von Baden-Württemberg gestellt, die durchschnittlich etwa einmal im Monat öffentliche Expertenanhörungen zu einzelnen Aspekten des Themas Pflege veranstaltet. Bei fast jeder dieser Anhörungen sind Mitglieder des Arbeitskreises Altenhilfe und der Verdi-Initiative „Altenpflege in Bewegung“ im Publikum.



Vom Interims-Landtag am Schlossplatz über das Sozialministerium zum Katharinenhospital ging am 12. Mai 2015 ein Demonstrationszug zum Tag der Pflege, organisiert von der Initiative „Pflege am Boden“. Dabei hielten Mitglieder des Arbeitskreises Altenhilfe die AGMAV-Fahne hoch.

Die AGMAV selbst knüpfte zum Tag der Pflege an ihre Aktion „Haus der guten Pflege“ des Vorjahres an und startete eine Plakataktion in den Pflegeheimen: Wer immer wollte, konnte seine Forderungen für das Haus der guten Pflege auf die Plakate schreiben. Alle Plakate zusammen wurden am 24. Juli anlässlich der Verbände-Anhörung der Enquetekommission Pflege vor dem Landtag in einem symbolischen „Haus der guten Pflege“ präsentiert. Dorthin hatte die AGMAV auch die Mitglieder der Enquetekommission eingeladen, die bei dieser Gelegenheit gefragt wurden, welche Forderungen sie persönlich im Sinne einer guten Pflege unterstützen bzw. wofür sie sich selbst besonders einsetzen wollen.

Gerhard Fezer

Mir brauchet mehr Leut'!

Aktion zur Tagung der Enquetekommission

Unter dem Motto "Mir brauchet mehr Leut', net morga - heut'!" machten Interessenvertretungen diakonischer und anderer Pflegeeinrichtungen am 24. Juli 2015 auf dem Stuttgarter Schlossplatz auf die Notwendigkeit besserer (Arbeits-)Bedingungen in der Altenpflege aufmerksam.

Während die Enquetekommission Pflege des Landtags im Interims-Plenarsaal im Kunstgebäude nacheinander 27 für die Pflege relevante Verbände anhörte, haben die Pflegekräfte draußen ein symbolisches "Haus der guten Pflege" errichtet. Mehrere Dutzend Plakate, die seit dem 12. Mai vor allem in Einrichtungen der Diakonie mit zahlreichen Forderungen beschriftet wurden, waren die "Bausteine".



*Special Songs by
Andreas Felder,
Pfullingen*

auf die Forderungen werfen, sondern auch sagen, wofür sie sich selbst einsetzen bzw. welche Forderungen sie persönlich besonders unterstützen, um - dem Ziel der Enquete folgend - die Pflege im Land zukunftsorientiert und generationengerecht zu gestalten.

Zugleich erneuert die aktuelle Aktion die Forderungen aus dem "Personalcheck stationäre Altenpflege" vom vergangenen Herbst: In Kooperation mit Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen aus Wohlfahrtsverbänden sowie von kommunalen und kommunalen Trägern hatte ver.di vor einem Jahr eine Befragung durchgeführt. Danach fehlen nach Ansicht der betrieblichen Interessenvertretungen aktuell 20.600 Stellen im Land, um eine wirklich gute Versorgung der Menschen in der stationären Pflege zu gewährleisten, darunter allein 15.300 Stellen in der Pflege. Zudem fehlen 1.500 Stellen für Praxisanleiter/innen, um eine gute Ausbildung zu ermöglichen.

Die Forderung nach mehr Personal in den Pflegeheimen ist nach Auffassung von AGMAV, ver.di und KAB die zentrale Forderung für eine zukunftsgerechte Gestaltung der Pflege. Alle Versuche, Qualität und Arbeitsbedingungen zu verbessern, werden scheitern, wenn nicht für mehr Personal in den stationären Pflegeeinrichtungen gesorgt und dieses auch refinanziert wird. Nur so sind verlässliche



Martin Nestele (AK Altenhilfe) erläutert die Forderungen den Mitgliedern der Enquetekommission

Die Mitglieder der Enquetekommission selbst wurden eingeladen, dabei zu sein und während ihrer Mittagspause zwischen 12.45 und 13.30 Uhr das "Haus der Pflege" zu besuchen. Dort konnten sie nicht nur einen Blick



Dienstpläne, gesicherte Freizeit, erträgliche Arbeitsbedingungen sowie vor allem mehr Zeit für eine würdevolle und qualifizierte Pflege zu bewerkstelligen. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für gute Pflege.

Pflegekammer in (Baden-)Württemberg? Die AGMAV Württemberg positioniert sich

Die AGMAV schließt sich der Position der Gewerkschaft ver.di zum Thema Pflegekammern an:

1. Die Tarifautonomie liegt in Händen der Sozialpartner – also Gewerkschaften und Arbeitgeber – und würde durch die Einführung einer Pflegekammer nicht berührt.
2. Durch die Errichtung von Kammern würde sich in den wichtigsten Fragen der Bezahlung und Arbeitsbedingungen also gar nichts bewegen.
3. Hoher Arbeitsdruck, Überstunden, Einsparungen an freien Tagen, zu wenig Zeit für Patientinnen und Patienten – für gute Arbeit bedarf es vor allem mehr Personal.
4. Einer Pflegekammer stehen keine anderen Instrumente zur Verfügung als heute schon den Berufsverbänden und Gewerkschaften, um auf die Politik einzuwirken. Vielmehr besteht die Gefahr, dass politisch Verantwortliche sich unter Verweis auf die scheinbare Aufwertung der Pflegeberufe durch Kammern aus ihrer Verantwortung stehlen und echte Problemlösungen weiterhin verweigern.
5. Ein „pflegerisches Disziplinarrecht“ mit Berufsgericht und Sanktionsmöglichkeit ist – angesichts der Tatsache, dass fast alle Pflegekräfte im Angestelltenverhältnis tätig sind und damit dem Arbeitsrecht unterliegen – unnötig und nichts Weiteres als eine weitere, unsinnige Bürokratisierung der Arbeit.
6. Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben an Kammern käme einer Privatisierung bislang öffentlich wahrgenommener Aufgaben gleich, bei der die Kosten statt von der öffentlichen Hand in Zukunft von den Mitgliedern durch deren Zwangsbeiträge getragen werden müssten.
7. Eine Zwangsmitgliedschaft in Kammern wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“. In den Kammerversammlungen wird sich die ganze Vielfalt der Verbände und Mei-

nungen widerspiegeln, die schon heute kennzeichnend für die Pflegeberufe sind.

In regelmäßigen Abständen wurde in den letzten Jahren die Errichtung von Pflegekammern auf Ebene der Bundesländer diskutiert. Ende 2014 wurde sowohl in Rheinlandpfalz auch in Schleswig-Holstein die Errichtung einer Pflegekammer beschlossen. In anderen Bundesländern - so auch in Baden-Württemberg - finden Befragungen als Grundlage für eine Entscheidung im Land statt,

weitere Infos:

<http://www.aok-verlag.info/de/news/Errichtung-von-Pflegekammern-in-den-einzelnen-Bundeslaendern/28/>

Eine Pflegekammer ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft für Pflegeberufe zur eigenständigen Verwaltung ihrer berufsständigen Belange. Sie übernimmt staatliche Befugnisse und öffentliche Aufgaben. Die Mitgliedschaft der Berufsangehörigen ist vom ersten Tag der Berufsausübung zwingend. Die Kammer wird durch einen verpflichtenden Mitgliedsbeitrag finanziert.

Die Hauptaufgabe einer Kammer für Pflegeberufe soll es sein, zum Wohle der Allgemeinheit die Bürgerinnen und Bürger vor gesundheitlichen Nachteilen und Schäden durch unsachgemäße Pflege zu schützen.

Weitere Zuständigkeitsbereiche sind:

- Beratung des Gesetzes- und Verordnungsgebers; Beteiligung bei Gesetzgebungsverfahren; Kooperation mit der öffentlich-rechtlichen Verwaltung;
- Gutachtertätigkeit; Benennung von Sachverständigen;
- Schiedsstellentätigkeit zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Berufsausübung zwischen Mitgliedern oder zwischen diesen und Dritten ergeben;
- Implementierung und Durchsetzung einer für alle Angehörigen der Pflegeberufe gültigen Berufsethik;

- Förderung, Regelung, Überwachung und Anerkennung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen;
- Abnahme von Prüfungen;
- Registrierung aller Angehörigen der Pflegeberufe im entsprechenden Bundesland; Vergabe von Lizenzen;
- Kooperation und Kontaktpflege mit anderen nationalen und internationalen Institutionen im Gesundheitswesen.

Die Idee ist, einen höheren Organisationsgrad des Berufsstandes zu erreichen, eine erhöhte Autonomie des Berufes herbeizuführen und die Professionalisierung des Berufsstandes zu erreichen.

Die Pflege muss aufgewertet werden, die verantwortungsvolle Tätigkeit braucht Anerkennung und Wertschätzung, Zeit zur Qualifizierung, Gesundheitsschutz und eine bessere Bezahlung.

- Wir benötigen für eine gute Pflege und bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung.
- Dies kann nur die Politik lösen. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz!
- Erforderlich sind verbindliche Grundlagen für bessere Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz der Pflegekräfte.
- Hier braucht es ordnungspolitische Vorgaben. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz!
- Zwingend nötig ist die Verbesserung der Finanzausstattung der Krankenhäuser sowie die Beseitigung der strukturellen Unterfinanzierung in der Altenpflege, damit Tarifabschlüsse bezahlt, Pflegekräfte angemessen vergütet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden können.
- Die Entscheidungen hierfür treffen kann alleine die Politik. Eine Kammer hat hier keine Regelungskompetenz.

Wir fordern dazu auf, die Berufsverbände und die Gewerkschaft ver.di zu stärken, um gemeinsam die Rahmenbedingungen durch Druck auf die Politik zu verbessern.

Eine Zwangsmitgliedschaft in einer Pflegekammer wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“.

Eine Spaltung der in der Pflege Tätigen (Fach- und Hilfskräfte) wird die Situation noch verschärfen.

In Bayern hat die Staatsministerin zwischenzeitlich einen „Pflegring“ als Alternative zur „Pflegekammer“ vorgeschlagen:

<http://bayern.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++14fa7bbc-df98-11e4-bd3b-525400248a66>

Dabei wären die Verbände der Pflegekräfte Mitglieder und nicht die Pflegekräfte selbst. ver.di begrüßt diese Alternative zur Pflegekammer, als AGMAV schließen wir uns dieser Position an.

Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen!

Gute Pflege braucht bessere Bezahlung!

Die Pflegeberufe müssen aufgewertet werden!

Pflegekräfte müssen sich (gewerkschaftlich) organisieren!

Aber: Pflegekammern lösen das Problem der Pflege nicht!



Aktion 162.000 – Mehr von uns ist besser für alle!

Unter diesem Motto stand eine Aktion der Gewerkschaft ver.di, die am 12.5.2015 (Tag der Pflege) gestartet wurde und sich an alle Kliniken im Land wandte.

Ver.di hatte errechnet, dass bundesweit 162.000 Stellen in den Krankenhäusern fehlen, allein 70.000 davon in der Pflege. Um diese immense Anzahl nicht nur auf dem Papier zu haben, sondern für alle sichtbar zu zeigen, wurden an die Kliniken Nummernschilder mit den Zahlen bis 162.000 versandt. Allein in Baden-Württemberg erhielten 272 Krankenhäuser diese Tafeln, Ver.di hatte für unser Bundesland 20.776 fehlende Stellen errechnet.

Am 24.6.2015 waren die Beschäftigten aufgerufen, zeitgleich um 13:00 Uhr vor den Haupteingang der Kliniken zu kommen und die Schilder hochzuhalten.

Zur gleichen Zeit trafen sich die Gesundheitsminister in Bad Dürkheim.

Es war eine gelungene und viel beachtete Aktion, die deutlich machte, dass der Druck in allen Krankenhäusern ähnlich ist: Keine Zeit für die PatientInnen, keine Zeit für Pausen,



Auch diakonische Krankenhäuser beteiligten sich, wie hier die Tropenklinik in Tübingen Foto Friedrich Braun

Notfalldienstpläne werden die Regel, Beschäftigte, die permanent ans Limit gehen. Dieser Tag zeigte überdeutlich, wie groß der Personalmangel in den deutschen Kliniken schon heute ist. Wenn sich in den Einrichtungen etwas ändern soll, wird es ohne eine gesetzliche Personalbemessung nicht gehen. Diese Forderung der Gewerkschaft ist mit Nachdruck demonstriert worden.

Hanno Zinßer



Gemeinsame Erklärung:

Patienten brauchen Sicherheit und mehr Pflegepersonal



Die Sicherheit der Patientinnen und Patienten und ihre gute Versorgung sind nur mit ausreichend Personal zu gewährleisten. Die Personalsituation in deutschen Krankenhäusern ist prekär, das bestreitet ernsthaft niemand mehr. Wenn 70.000 Beschäftigte in der Pflege fehlen und Personalmangel bei anderen Berufsgruppen noch hinzukommt, beeinträchtigt das die Qualität der Versorgung messbar. Personalmangel in der Pflege erhöht die Sterblichkeit. Ausländische Studien belegen das, in Deutschland gibt es dazu keine Forschung. Durch die fehlenden Stellen werden jährlich im deutschen Gesundheitssystem Milliarden gespart. Den Preis zahlen Patienten und Beschäftigte.

Pflegeschwestern versuchen mit hohem persönlichem Einsatz, trotz Personalmangels eine gute und sichere Versorgung zu gewährleisten. Damit sie professionelle Arbeit leisten und Zuwendung

geben können, gehen viele über die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Sie bezahlen das mit ihrer eigenen Gesundheit. Untersuchungen verschiedener Krankenkassen und Berufsgenossenschaften weisen nach, dass Beschäftigte in der Pflege und im Gesundheitswesen insgesamt bei physischen und psychischen Erkrankungen weit über dem Durchschnitt liegen. Bei der DAK zum Beispiel liegen die Ausfalltage von Beschäftigten des Gesundheitswesens wegen psychischer Störungen um 55 % über dem Durchschnitt aller DAK-Versicherten.

Die Krankenhäuser brauchen Nachwuchs in den Pflegeberufen und müssen deshalb für Auszubildende attraktiv sein. Doch sie bieten Arbeitsbedingungen, unter denen ein junger motivierter Mensch den Sinn seines Berufs nicht mehr verwirklichen kann. Statt dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird er auf diese Weise angeheizt.

Auch die Gesundheitspolitikerinnen und -politiker der großen Koalition und der Länder kennen die Situation. Doch sie wollen für eine bessere Versorgung durch mehr Personal nicht bezahlen.

Die Länder wollen auch zukünftig nur die Hälfte der Investitionen der Krankenhäuser finanzieren, die diese brauchen. In den Krankenhäusern gehen auf diese Weise massenhaft Personalstellen verloren, weil das Geld für Baustellen ausgegeben wird.

Die Bundesregierung hat am 10. Juni 2015 den Gesetzentwurf für ein Krankenhausstrukturgesetz veröffentlicht. Darin wird die Qualität der Krankenhausversorgung in den Mittelpunkt gestellt. Doch jeder weiß: Qualität ohne Personal kann es nicht geben. Nirgends im Entwurf wird aber ein Zusammenhang von Qualität und Personal hergestellt. Vorgesehen ist ein winziges Pflegeförderprogramm für Kliniken, die Personal aufbauen wollen. Diese erhalten im Jahr 2016 Förderung für durchschnittlich eine (!) Stelle pro Krankenhaus. 10 Prozent der Kosten müssen sie dabei noch selbst aufbringen. Das Programm fällt weit hinter das Vorgängerprogramm von 2009 zurück, ist nur halb so groß und wiederholt nahezu alle alten Fehler.

Gute Qualität gibt es nur mit genug Personal.

ver.di und der DBfK fordern:

- ◆ gesetzliche Vorgaben für ausreichenden Personalbestand, d.h. ein Personalbemessungsverfahren für die Pflege, das am Bedarf der Patienten ausgerichtet ist. Die Krankenhäuser brauchen eine Personalbemessung für alle Beschäftigtengruppen im Krankenhaus, damit sichergestellt ist, dass Personalaufbau in einem Bereich nicht zu Personalabbau in einem anderen Bereich führt. Die Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung erfährt immer mehr Unterstützung. So forderte jüngst der Bundesärztag 2015, auch für den ärztlichen Dienst verbindliche Mindestpersonalschlüssel vorzugeben.
- ◆ als kurzfristige Lösung und Schutz vor weiterer Personalverknappung die Verpflichtung, den Anteil der Einnahmen der Krankenhäuser, der für die Pflege bezahlt wird (kalkulierter Anteil für pflegerischen Aufwand in den Fallpauschalen) auch tatsächlich für Pflegepersonal zu verwenden.
- ◆ die sofortige Einsetzung einer Expertenkommission, die mit der Entwicklung einer bedarfsgerechten Personalbemessung für die Pflege und auch für alle anderen Berufsgruppen beauftragt wird,
- ◆ Sicherstellung der gesetzlichen Pausen und

Einhaltung der gesetzlichen Gesundheitsschutzvorschriften,

- ◆ Besetzung der Schichten nachts, an Wochenenden und Feiertagen mit mindestens zwei Pflegefachpersonen, in Bereichen mit mehr als 30 Patienten entsprechend mehr,
- ◆ Personalausstattung der Intensivstationen nach den Standards der Fachgesellschaften,
- ◆ kontinuierliche Berichterstattung der Krankenhäuser über die Personalausstattung, die den Patienten einen verständlichen und aussagekräftigen Vergleich zwischen Bereichen, Stationen und Abteilungen für ihre Krankenversorgung ermöglicht,
- ◆ ausreichende Investitionsförderung der Länder für die Krankenhäuser.

Die Bundesregierung und die Länder dürfen die dramatische Situation in den Krankenhäusern nicht länger ignorieren. Zu lange wurde billigend in Kauf genommen, dass vor dem Hintergrund des ökonomischen Drucks Personalressourcen in den Krankenhäusern ausgedünnt werden. Das hat ein für die Patientinnen und Patienten gefährliches Ausmaß angenommen und für die Beschäftigten eine unerträgliche Belastung bewirkt. Der Arbeitsplatz Krankenhaus ist für viele Menschen sehr unattraktiv geworden. Zur Sicherung der Gesundheitsversorgung muss jetzt gegengesteuert werden.

Berlin, 18. Juni 2015

Nachgeguckt: Wer oder was ist der DBfK?

Der DBfK ist die berufliche Interessenvertretung der Gesundheits- und Krankenpflege, der Altenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.

Aber müsste es nicht 'DBfP' heißen - P für Pflegeberufe? Wie kommt das K hinein?

Dafür gibt es eine einfache Erklärung: bis zum Jahr 1991 trug der Verband den Namen 'Deutscher Berufsverband für Krankenpflege', so entstand das Kürzel DBfK. Und als sich die Altenpflege als eigenständiger Beruf entwickelte und der DBfK sich auch mit der Namensänderung "... für Krankenpflege" in "... für Pflegeberufe" weiter öffnete, war **DBfK** in der Pflegelandschaft so geläufig, dass es unklug gewesen wäre, das zu ändern. Und - DBfK spricht sich auch leichter als DBfP.

Quelle: www.dbfk.de

Aus der Arbeit des AK Gleichstellung

Die Themen, mit denen sich der Arbeitskreis Gleichstellung befasst, können regelmäßig den AGMAV-Mitteilungen entnommen werden. So nimmt der Arbeitskreis Gleichstellung in diesem Heft Stellung zur „Rente mit 63 im Blick auf Gleichstellung“ und es gibt eine Vorkündigung für die Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte im Herbst 2015 (s. unten).

Dem AK Gleichstellung ist es wichtig, dass die Themen mit denen sich der Arbeitskreis beschäftigt, 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.

Auch 2015 gab es wieder zum Internationalen Frauentag am 8. März eine WIR! für alle Mitarbeitenden in der Diakonie. Der AK Öffentlichkeitsarbeit erstellt diese WIR! nach Vorlagen von Mitgliedern des AK Gleichstellung und hat damit viel Arbeit.

Der AGMAV-Vorstand, der AK Öffentlichkeitsarbeit und der AK Gleichstellung setzen somit das gemeinsame Ziel um, Gleichstellung in den Einrichtungen der Diakonie vorwärts zu bringen und zu verankern.

Auch 2015 fanden in diakonischen Einrichtungen Aktionen der Mitarbeitendenvertretungen zum 8. März statt, oft mit Unterstützung von ver.di.

Von 1. - 3. Juli 2015 hat wieder eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte - initiiert durch den AK Gleichstellung - statt gefunden. Die Hälfte der Teilnehmenden hat schon 2013 diese Fortbildung besucht, die andere Hälfte nahm dieses Jahr erstmalig teil. Es wären sicherlich ein paar mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer geworden, wenn denn noch Anspruch auf Fortbildung bestanden hätte, der manchen Mitarbeitendenvertreterinnen und -vertretern gegen Ende der Amtszeit ausgeht.

Spannend war sicherlich der Inhalt: Neben den grundsätzlichen Fragen der Gleichstel-

lungsbeauftragten (Rechtsgrundlagen, Aufgabengebiete, Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten) war das Thema Männer- und Frauengesundheit mit Blick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz das

Schwerpunktthema. Mit zunehmender Arbeitsbelastung und -verdichtung hat das Thema betrieblicher Gesundheitsschutz an Bedeutung - auch aus Sicht der Arbeitgeber - gewonnen. Manche Arbeitgeber haben verstanden, dass mit einem effektiven Gesundheitsschutz auch betriebswirtschaftlich zu punkten ist und jeder Euro, der dafür eingesetzt wird, an anderer Stelle ein Mehrfaches spart. Der AK Gleichstellung sieht die Notwendigkeit und Chance, bei dieser Diskussion vor Ort Genderaspekte auch in den Einrichtungen zu verankern.

Am 20. November findet die Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Prekäre Beschäftigungsverhältnisse statt. Wir hoffen, dass die Veranstaltung kurz vor Ende der Amtszeit mit Blick auf die Neuwahlen Mitarbeitendenvertreterinnen und -vertreter dazu motiviert, auch 2016 weiter zu machen (als MAV und ggf. als Gleichstellungsbeauftragte).

Die Termine für die Sitzungen des AK Gleichstellung findet Ihr auf der AGMAV-Webseite. Hier steht auch zu vielen Gleichstellungsthemen ausführliches 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*



Vorankündigung



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

**Arm trotz Arbeit
Prekäre Arbeitsverhältnisse und ihre Folgen**

am

Freitag, den 20. November 2015, 9.00 – 13.00 Uhr

im

Kolpinghaus Stuttgart

Referent/innen:

- **Frau Beate Müller-Gemmeke** Mitglied im Bundestag, Sprecherin für Arbeitnehmer/innenrechte
- **Frau Ursula Kress** Beauftragte für Chancengleichheit in der Evangelischen Landeskirche Württemberg
- **Frau Irene Gölz** Landesfachbereichsleiterin **Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen der** Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg
- **Herr Frank Wößner** Vorstandsvorsitzender der Samariterstiftung, Mitglied in der Kommission für Unternehmensfragen (KFU), Diakonisches Werk Württemberg

Moderation:

Herr Uli Maier

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

Eine Einladung zur Fachvollversammlung wird allen Mitarbeitervertretungen noch rechtzeitig zugehen.

Weitere Informationen zum Thema sind auf der Internetseite der AGMAV zu finden:
www.agmav-wuerttemberg.de

Termine

Regionalversammlungen

Nord: Dienstag, 13.10.2015

Süd: Dienstag, 13.10.2015

Ost: Donnerstag, 15.10.2015

West: Donnerstag, 15.10.2015

Vollversammlung

Donnerstag, 03.12.2015

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

Ausblick 2016:

Regionalversammlungen:

In allen Regionen am Dienstag, 14.06.2016

Vollversammlung:

21.07.2016

und

02.12.2016



Foto: Andreas Hermsdorf_pixelio.de

Bericht aus dem Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik

Ein Thema, was schreibe ich, **das Thema**, das den Arbeitskreis seit Jahren intensiv beschäftigt ist die Abschiebung hauswirtschaftlicher Tätigkeit in die Leiharbeit und die Werkverträge. Werden doch zunehmend zumindest in den großen Unternehmen der Diakonie, hauswirtschaftliche Tätigkeiten nicht mehr von der Stammebelegschaft ausgeführt sondern von Kolleginnen und Kollegen, die entweder über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Leiharbeit) oder Werkverträge beschäftigt werden. Die Folgen sind: Ausschluss aus der Dienstgemeinschaft und 20 bis 30 % weniger Gehalt, keine ZVK, höhere Wochenarbeitszeit, weniger Urlaub usw.

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

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

Wesentlich ist es dem Arbeitskreis weiterhin, **zum einen**, die Bedeutung von Hauswirt-

schaft und Technik für die soziale Arbeit und die Leistungen der hier tätigen Berufsgruppen heraus zu arbeiten

und zum andern, die Schnittstellen von pädagogischen und hauswirtschaftlich/technischen Tätigkeiten zu definieren und somit zu unterstreichen, wie wichtig eine gute Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen dieser beiden Bereiche ist, sowie Vorschläge zu ihrem Gelingen zu unterbreiten.

Ansprechpartner für den AGMAV- Vorstand sind Jochen Dürr vom Sonnenhof Schwäbisch -Hall und Christian Lawan von der Behindertenhilfe Neckar-Alb der BruderhausDiakonie in Reutlingen.

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

Der AK Hauswirtschaft und Technik trifft sich 2015 wieder am Mittwoch, 28. Oktober 2015 von 09:30 bis 13:00 Uhr im Behindertenzentrum e.V. Stuttgart

Über eine Teilnahme würden wir uns freuen!!

Detaillierte Infos zum Arbeitskreis sind der AGMAV-Website zu entnehmen.

Christian Lawan

Der Arbeitskreis JAV in der AGMAV – für wen gibt's den und was macht er?!

Durch die Verankerung von Jugend – und Auszubildendenvertretungen (JAVen) in der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Württemberg im Jahre 2000 nahm sich auch die AGMAV den Themenstellungen der JAVen und gründete einen Arbeitskreis ausschließlich für JAVen in Einrichtungen der Diakonie Württemberg.

Die Treffen dienen zur Vernetzung und Austausch der jungen Kolleg*innen. Die Spanne der Ausbildungsberufe in der Diakonie Württemberg sind sehr breit ... tariflich verankert in der AVR Württemberg / TVöD sind die Gesundheits – / Krankenpflege - / Altenpflege - Heilerziehungspflegeschüler*innen, Erzieher*innen im Anerkennungsjahr und Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Hauswirtschaft / Technik.

Durch Druck aus dem Arbeitskreis JAV hat die AGMAV es geschafft, nach über 8jährigen Konflikten, dass die Vorpraktikant*innen in der AVR Württemberg verankert wurden. Das war ein zäher, aber ein erfolgreicher Kampf für die AGMAV. Keine Regelungen in der AVR Württemberg gibt es für unsere Kolleg*innen im Dualen Studium. Hier muss leider betrieblich geregelt, was nicht in den Vorgaben der Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg (DHBW) steht. Geregelt ist dort ausschließlich das Gehalt (100 % BBiG Azubigehalt). Die Gewerkschaft ver.di ist auf Anfrage der AGMAV bereit, in den Tarifverträgen wie dem TVöD Regelungen für die DHBW – Studis aufzunehmen und fordert die jungen Kolleg*innen zum Mitmachen in ver.di auf.

Die JAVen haben eine schwache Verankerung im MVG Württemberg und sind ausschließlich beratend an die MAV angedockt. Dies setzt aber voraus, dass die MAVen die JAVen gut in ihre Arbeit einbinden und feste Kontaktpersonen in ihrem Gremium für ihre JAV benennen. Die JAV sollte regelmäßig in einem vereinbarten Rhythmus an den MAV Sitzungen teilnehmen oder zu festen TOPs in die MAV Sitzungen eingeladen werden.

Die Themenfelder sind sehr groß: Alle Dienstvereinbarungen, die die MAV mit ihrer Dienststellenleitung abschließt, gelten immer auch für die Auszubildenden. Das heißt, das die JAV vor Abschluss einer DV immer ange-

hört werden muss, um ihre Aspekte einzubringen.

Bei personellen Maßnahmen (Versetzungen / Kündigungen) von Azubis ist die JAV immer miteinzubinden und anzuhören. Die JAVen sollten auch die Möglichkeit haben, die Infrastruktur der MAV (z.B. deren Büro) zu nützen und dort Zugang nach Absprache mit der MAV zu haben.

Da die JAVen auch für die jungen Kolleg*innen zuständig sind, sollten darauf geachtet werden, dass die Vorgaben des Jugendschutzgesetzes eingehalten werden und die Personalabteilungen an die Dienstplanner*innen dies so weitergeben, um zum Beispiel die Einhaltung der verlängerten Ruhezeiten einhalten zu können. Bei Konfliktsituationen von Azubis sollten MAV + JAV eng zusammenarbeiten, um gute Lösungen für die junge Kolleg*innen zu finden.

Um mehr über die Zufriedenheit der Azubis zu erfahren, können Fragebogenaktionen oder Teilmitarbeiter*innenversammlungen in Zusammenarbeit mit der MAV durchgeführt werden.

Der Zeitpunkt der bevorstehenden Neuwahlen in den MAV der Diakonie von 01.01.2016 bis 30.04. 2016 ist eine gute Gelegenheit, auch über die Wahlen von JAVen in der Einrichtungen nachzudenken.

Bei Fragen wendet Euch bitte an Sonja Gathmann (Sonja.Gathmann@atrio-leonberg.de) und/oder Jochen Dürr (Jochen.Duerr@sonnenhof-sha.de). Die nächsten Termine des Arbeitskreises JAV sind am Freitag, den 16.Oktober 2015 von 10 bis 15 Uhr. Ort wird noch bekanntgegeben. Wer Neuwahlen / Nachwahlen von JAVen hat, bitte immer sofort an die AGMAV Geschäftsstelle an die Kollegin Bianca Leibbrand (Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de) melden, die E-Mail Adressen der JAV Mitglieder zusätzlich an Sonja Gathmann und Jochen Dürr, da der AK JAV einen E-Mail Verteiler hat, wo schnell Infos rausgejagt werden können und die JAVen sich untereinander vernetzen können.

Jochen Dürr

Protokoll der Vollversammlung am 16.7.2015

Sommervollversammlung im Kolpinghaus- da ist schon traditionell mit heißen Temperaturen zu rechnen. Das war in diesem Jahr nicht anders, dennoch folgten 177 Delegierte und Gäste der Einladung nach Stuttgart.



Wolfgang Lindenmaier stimmte uns in seiner Andacht auf den Tag ein. Für die Besinnung in seiner letzten Vollversammlung als AGMAV-Vorstandsmitglied wählte er Texte aus Amos 5 und die Tempelreinigung aus dem Johannesevangelium.

Er machte einmal mehr deutlich, dass wir MAVen aufgerufen sind, mutig nach Gerechtigkeit zu suchen, die Macht der Herrschenden in Frage zu stellen und uns für unsere Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Er erinnerte an die Geschichten der Bibel, die voll sind von Frauen und Männern, die nicht die Gegebenheiten hinnehmen und bereit sind dafür Risiken einzugehen. Aber auch später brauchte ein Martin Luther Mut um seine Thesen in Wittenberg anzuschlagen. Widerstand erlebt immer der, der wirtschaftliche Zwänge in Frage stellt, das war bei Amos und Johannes nicht anders als heute in den Einrichtungen der Diakonie im Jahr 2015. Er schloss seine Andacht mit den Worten: „Ein bisschen Ungehorsam und gelegentlich ein Tabubruch und vor allem die Frage stellen, ob wir uns nicht schon viel zu sehr mit den Mächtigen eingelassen haben, das tut auch der AGMAV ganz gut!“ Wohl noch nie wurde eine Besinnung mit so viel herzlichem Applaus bedacht. Man spürte, dass die Delegierten Wolfgang Lindenmaier für viel mehr danken wollten als „nur“ den Tageseinstieg. (Die ganze Andacht zum Nachlesen auf www.agmav-wuerttemberg.de).

Nach den Formalien berichtete der AGMAV-Vorsitzende Uli Maier über die Aktivitäten des Vorstands aus dem letzten halben Jahr. Er begann wie immer mit dem Thema Tarifstrategie, die vor allem beherrscht war von der beabsichtigten Änderung des ARRGs. Im Moment wird darüber im Rechtsausschuss der Synode beraten, bisher ist nicht beabsichtigt, den Vor-

rang der AVR-DD in das Gesetz aufzunehmen. Die Arbeitgeber werden nicht müde sich dafür einzusetzen, wir müssen uns auf Aktivitäten einstellen, sollte erkennbar sein, dass sich deren Meinung durchsetzt. Er berichtete von dem Bündnis zur Tariftreue in Baden-Württemberg, was zusammen mit Ver.di und den KollegInnen der Caritas geschlossen wurde. Für unser Ziel des Flächentarifs ist die tarifpolitische Erklärung des Gesamtausschusses Baden ebenso hilfreich wie die Resolution der Offenen Kirche. Beide sprechen sich für Tarifverträge im Bereich der Diakonie aus. Auch die Beteiligung der Beschäftigten von diakonischen Einrichtungen an der Auseinandersetzung um den Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst ist Teil unserer Tarifstrategie.



Die AGMAV ist immer an Nachwuchs interessiert

Ein großer Schwerpunkt nahm im vergangenen Jahr die Kampagne gegen Werkverträge, insbesondere in der Bruderhaus-Diakonie ein. Nach einer Vollversammlung der MAVn dieses Konzerns wurde die Reutlinger Erklärung verabschiedet, die dann auch in einer Presseerklärung veröffentlicht wurde. Weder dies noch eine Sonderausgabe der Wir! brachte den Vorstand der BHD dazu, sich mit der AGMAV in Verbindung zu setzen. Stattdessen kamen Unterlassungsklagen in der AGMAV-Geschäftsstelle an, sie richteten sich an die AGMAV und ihren Vorsitzenden selbst. Verfasst hatte diese ein renommierter Professor für Medienrecht im Auftrag des Vorstands der Bruderhaus-Diakonie. Ein Gespräch unter der Moderation von Oberkirchenrat Kaufmann,

Vorstandsvorsitzender des DWWs, brachte kein Ergebnis, stattdessen wurde das Kirchengengericht angerufen, das Einigungsgespräch hat inzwischen stattgefunden.

Ohnehin ist das Kirchengengericht weiterhin die Adresse für Verfahren in Sachen „Werkverträge BHD“. Es ist nicht möglich eine weitergehende Klärung herbeizuführen, da in jedem Einzelfall belegt werden muss, dass es sich nicht um Werkverträge, sondern um verbotene Leiharbeit handelt. Ein Verfahren der MAV Friedrichshafen war so interessant, dass sich beim Kirchengengericht 40 ZuschauerInnen einfanden. In öffentlicher Verhandlung wurde festgestellt, dass die Beschwerde der MAV nach § 48 MVG berechtigt gewesen war. Uli Maier dankte ausdrücklich den Mitarbeitervertretungen der BHD, allen voran der von Friedrichshafen.

Die Kampagne wurde im Frühjahr ausgeweitet, bis zum vergangenen Freitag wurden über 3000 Unterschriften gesammelt. (Siehe an anderer Stelle im Heft) Das Thema ist damit noch nicht abgeschlossen.

Nach der herausragenden Anzahl von 750 TeilnehmerInnen an unseren Fortbildungen, ist in diesem Jahr ein Rückgang festzustellen. Leider führte das dazu, dass einige Fortbildungen abgesagt werden mussten. Besonders schade findet der Vorstand, dass die Seminare zu AVR-DD kaum nachgefragt wurden. Dabei sind es inzwischen nicht wenige Einrichtungen, die dieses Tarifwerk anwenden. Die Planungen für 2016 laufen, in dem Jahr sind traditionell die Einführungsseminare im Vordergrund. Im Herbst wird wieder eine Fortbildung unter dem Titel „Politische Qualifizierung“ stattfinden, in der gezielt Nachwuchskräfte für die AGMAV und GMAVn geschult werden.

Großen Raum nimmt immer die Öffentlichkeitsarbeit ein, die Newsletter zu aktuellen Themen, die Wir!, die Mitteilungen und Presseinformationen. Die AGMAV beteiligte sich darüber hinaus noch an Aktivitäten beim Kirchentag in Stuttgart, u. a. am gemeinsamen Stand mit Ver.di. Andere Themen aus dem vergangenen Jahr waren die schwindende Anzahl von JAVn, die Mitarbeitervertretungen sind aufgerufen, dies im Zusammenhang mit den allgemeinen Neuwahlen im Blick zu behalten. Die AGMAV hat eine Position zu der Absicht Pflegekammern einzurichten entwickelt. Wir halten eine Parallelorganisation zur Gewerkschaft für wenig sinnvoll. (s. S. ...) Für die

Dezembervollversammlung ist die Änderung der AGMAV-Ordnung vorgesehen. Die Themen sind mehrfach diskutiert worden, sodass die Beschlussfassung rechtzeitig vor den Neuwahlen möglich ist.



Die ausgefüllten Plakate zur Kampagne der Altenhilfe

Andrea Rösiger berichtet aus der Geschäftsstelle, die neben den Vorlagen für die Arbeitsrechtliche Kommission und die anderen Gremien, vor allen mit der Beratung der MAVn betraut sind. Nicht unerheblich ist dabei der Zeitaufwand, den die Begleitung der MAVn in Bestandssicherungsverfahren einnimmt. Ein weiterer Schwerpunkt stellen die Verfahren vor dem Kirchengengericht dar. Viele Anträge werden in der Geschäftsstelle juristisch überprüft oder formuliert, im vergangenen Jahr auch Verfahren zu Tarifrecht. So hat eine Einrichtung den Antrag gestellt, dass SuE angewandt wird und eine andere überprüft die Eingruppierungen der neuen Berufe in der Altenhilfe wie AlltagsbegleiterInnen.

Sie informierte die Delegierten über den Weggang von Jochen Häussermann-Schuler, der im Frühjahr die AGMAV verlassen hatte, um eine neue Herausforderung anzunehmen. Nach kurzer Elternzeit ist hingegen Bianca Leibbrand wieder in der Geschäftsstelle anzutreffen. Andrea Rösiger bedankte sich mit herzlichen Worten bei den Mitarbeiterinnen der AGMAV-Geschäftsstelle.

Nach der Pause übernahm Irene Gözl, Landesfachbereichsleiterin von Ver.di, die Aufgabe, die Delegierten auf den neuesten Stand der Verhandlungen zum SuE zu bringen. Die betroffenen Ver.di-Mitglieder hatten sich bei einer Urabstimmung klar für Streiks ausgesprochen, in Baden-Württemberg beteiligten sich neben den kommunalen Kindertagesstätten auch neun Einrichtungen der Behinderten-

hilfe. Während in Nordrhein-Westfalen der Ausstand vier Wochen andauerte, blieben hierzulande die Einrichtungen durch die Ferien bedingt zwei Wochen zu. Die Arbeitgeber sahen allerdings immer noch nicht die Notwendigkeit, die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst aufzuwerten. Sie riefen stattdessen die Schlichtung an.

Das Ergebnis der Schlichtungsverhandlungen ist weit von dem entfernt, was die Gewerkschaft gefordert hat. Irene Gölz stellte das Ergebnis unter dem Blickwinkel der Behindertenhilfe vor, da diese eine große Anzahl unserer betroffenen Berufe ausmacht. Einkommenssteigerungen zwischen 1,5 % und ca. 5 % und eine Laufzeit von fünf Jahren sind nicht das, was man erhofft hatte. Sie schätzt allerdings die Situation so ein, dass ein erneuter Streik wenig Aussicht auf ein besseres Ergebnis habe.

Die Rückfragen und Anmerkungen der Delegierten ließen keinen Zweifel daran, dass man sich ebenfalls mehr erhofft hatte. Irene Gölz stellte noch einmal klar, dass der größte Teil der Beschäftigten in diesem Bereich sich gar nicht an dem Streik beteiligte, nämlich die KollegInnen der Diakonie und Caritas sowie der Kirchen. Nun sind die Mitglieder der streikenden Betriebe am Zug sich zum Schlichtungsergebnis zu äußern. Das Ergebnis soll im August bekannt gegeben werden.



Vor der Mittagspause warb Gerhard Fezer bei den Delegierten für die Teilnahme an einer Aktion am 24.7.15 vor dem Kunstgebäude in Stuttgart. In dem Interims-Landtag tagt an diesem Tag die Enquetekommission „Pflege“ und hört die betroffenen Verbände an. Während der Mittagspause möchte der Arbeitskreis Altenhilfe mit den Abgeordneten ins Gespräch kommen. Dazu werden Pavillons aufgestellt unter dem Motto „Wir bauen weiter am Haus

der guten Pflege“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Klienten und Angehörige hatten seit dem Tag der Pflege am 12.5. Plakate ausgefüllt. Die Plakate hingen im Kolpinghaus an der Empore und die Delegierten konnten nachlesen, was sich die von Pflege Betroffenen wünschen.

Ein Antrag musste von den Delegierten noch entschieden werden. Er lautete auf Öffnung der einschlägigen AGMAV-Fortbildungen für Mitglieder von Wirtschaftsausschüssen im Bestandssicherungsverfahren. Wolfgang Lindenmaier empfahl für den Vorstand den Antrag aus Gründen der Schweigepflicht abzulehnen. Die Abstimmung ergab bei 10 Ja-Stimmen, 27 Enthaltungen und 140 Nein-Stimmen die Ablehnung.

Wolfgang Lindenmaier hatte sich jegliche Abschiedsszenarien in seiner letzten Vollversammlung, unter Androhung den Saal zu verlassen, verboten. Er wünschte sich stattdessen etwas Besonderes für die MAVen. Und das folgte nun nach der Mittagspause:



Hat sich jede Aufregung um seinen Abschied verboten und genießt mitten unter seinen MAV-Kollegen entspannt den Nachmittag seiner letzten Vollversammlung als MAV- und AGMAV-Vorstandsmitglied: Wolfgang Lindenmaier

Der Kabarettist Thomas Schreckenberger unterhielt alle Anwesenden im Kolpinghaus aufs Beste. Er nahm wortgewandt, hintergründig und bissig Politik und Gesellschaft aufs Korn, zündete ein Feuerwerk mit Doppeldeutigkeiten, Parodien und Pointen. Mit lang anhaltendem Beifall bedankten sich die Delegierten nach dem Auftritt. Und man kann mit Fug und Recht sagen, dass Wolfgang Lindenmaiers Wunsch in Erfüllung gegangen ist: Es war etwas Besonderes!

Hanno Zinßer

Personalia

Stefan Thiergärtner

Auf der Wahlvollversammlung 2012 als zweiter Nachrücker gewählt, wird Stefan ab September 2015 dem AGMAV-Vorstand angehören.

Stefan ist Lehrkraft an der Schule in Marienberg.

Frauke Reinert

In der Julisitzung des AGMAV-Vorstandes wurde Frauke einstimmig zur neuen stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Wir gratulieren ihr herzlich und wünschen ihr gute Nerven und viel Erfolg in diesem wichtigen Amt!



Wolfgang Lindenmaier

Am 31.7.2015 verabschiedete sich Wolfgang aus der Stiftung Jugendhilfe:aktiv in Esslingen, um nunmehr die Leistungen der Rentenkasse in Anspruch zu nehmen.

Der AGMAV-Vorstand hat in seiner letzten Sitzung vor der Sommerpause beschlossen, ihn auch weiterhin als Berater einzusetzen.

Damit können wir auf sein Wissen, seine Erfahrungen in Sachen strategischem Denken, erfolgreichem Streiten, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenplanung weiterhin zurückgreifen. Nicht nur auf Fortbildungen werden ihn damit auch MAV-Mitglieder weiter aktiv erleben können.

Insbesondere die Redaktionsgruppe freut sich auf die weitere Zusammenarbeit.



2016: MAV Wahlen - und jetzt geht es schon los!

Auch wenn die AGMAV Mitteilungen mitten in den Sommerferien 2015 bei euch in die Einrichtungen ankommen werden, das Jahr 2016 wirft seine Schatten voraus:

Es gibt wieder MAV-Wahlen!

Mit dem neuen MVG und der darin enthaltenen Wahlordnung haben sich einige Neuerungen zur Wahlberechtigung ergeben. Damit euer Wahlvorstand gut gerüstet seine Arbeit aufnehmen kann, bietet die AGMAV extra Wahlvorstandsschulungen an. Die Freistellung des Wahlvorstandes zur Teilnahme an diesen Schulungen ist seit 2014 im MVG geregelt (MVG.Wü § 13 Abs. 6).

Die Einladungen werden im November in die Einrichtungen verschickt, aber hier schon vorab die Termine für die Planung:

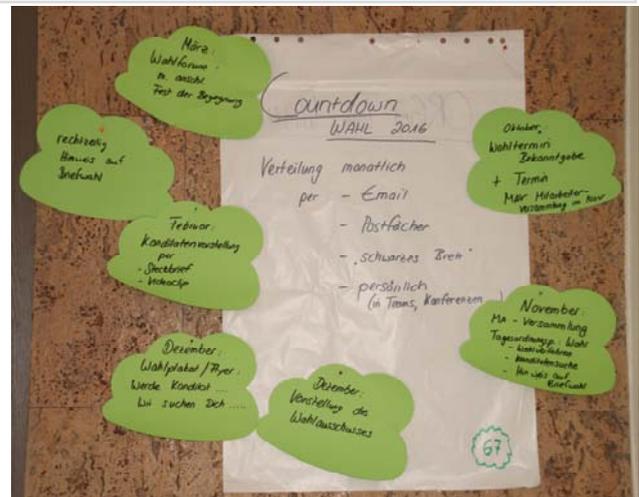
Donnerstag, 10.12.2015

Mittwoch, 13.01.2016

Donnerstag, 14.01.2014

jeweils ab 9:30 Uhr

im Kolpinghaus in Stuttgart



Wie bereiten wir die MAV-Wahlen vor? -
Wer macht was und wann mit wem?
Auch ein Thema in der Fortbildung
„Öffentlichkeitsarbeit“ im April 2015

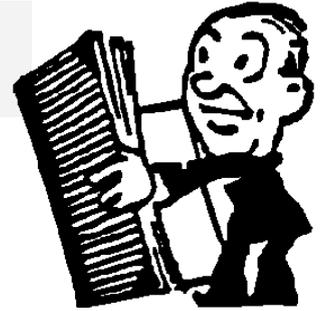
Und natürlich benötigt ihr das neue Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg und die aktuelle Wahlordnung.

Beides steht euch auf der Webseite der AGMAV als *.pdf-Datei zur Verfügung!

Den Wahlkalender dort auch zur Anpassung an euren Wahltermin!

Ereignisse / Aufgaben	Fristen	Rechts- grundlagen	Termine	Termin in der DS
Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung		§ 15 Abs. 2 MVG	Samstag, 30.04.16	
MAV benennt Wahlvor- stand	spätestens 3 Monate vor Ablauf der Amts- zeit der bisherigen MAV	§ 2 Abs. 1 Wahlord- nung (WO) zum MVG	spätestens Fr. 29.01.16, mög- lichst aber früher	
Konstituierung des Wahlvorstandes, Wahl von Vorsitz und Schriftführer/in	binnen 3 Tagen nach seiner Ernennung	§ 3 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 01.02.16	
Wahlvorstand erstellt die Listen der wahlberech- tigten und der wählbaren Mitarbeitenden	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 6 Abs. 1 WO zum MVG	Terminbeispiel für Wahl am Mo. 04.04.16	
			spätestens Mo. 22.02.16	
Festsetzung des Wahltermins	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 7 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 22.02.16	
Erlass des Wahlausschreibens,	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 7 Abs. 1 zum MVG	spätestens Mo. 22.02.16	
Beginn Auslage / Aushang der Wählerliste und der Liste der Wählbaren, (zeitgleich mit Erlass des Wahlausschreibens)	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 6 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 22.02.12	
Einspruch gegen die Wähler/ innenlisten	Frist von einer Woche nach Auslegung der Wähler/innenlisten	§ 6 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 29.02.16	
Einreichung der Wahlvorschläge	binnen zwei Wochen nach der Bekanntga- be oder Zugang des Wahlausschreibens	§ 8 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 07.03.16	
Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlags	spätestens eine Wo- che vor der Wahl	§ 9 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo.28.03.16	
Antrag auf Briefwahlunterlagen	eine Woche vor der Wahl	§ 11 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 28.03.16	
Durchführung der Wahl		§ 10 WO zum MVG	Mo. 04.04.16	
Feststellung des Wahl- ergebnisses	unmittelbar nach Ab- schluss der Wahl	§ 12 Abs. 1 WO zum MVG	Mo. 04.04.16	
Bekanntgabe des Wahl- ergebnisses durch Nie- derschrift	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 13 WO zum MVG	Mo. 04.04.16	
Benachrichtigung der gewählten Bewerber/ innen	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 13 WO zum MVG	Mo. 04.04.16	
Möglichkeit, die Wahl abzulehnen	innerhalb von einer Woche nach Benach- richtigung	§ 13 WO zum MVG	spätestens Mo. 11.04.16	
Möglichkeit zur Wahl- anfechtung	innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl	§ 14 MVG	spätestens Mo. 18.04.16	
Einberufung der konsti- tuierenden Sitzung	binnen einer Woche nach Rechtskraft der Wahl	§ 24 MVG	spätestens Mo. 25.04.16	
Amtsantritt der neuen MAV		§ 65 Abs. 1 in Ver- bindung mit § 15 MVG	So 01.05.2016	

D'r Guschdav hot gsait...



„47 987; 47 988; 47 989;“ leise murmelt dr Guschdav Zahla vor sich noa. „47 990; 47 991...“

„Mensch Guschdav, i han gar ned gwiassd, dass du soweit zählh koasch!“ Mein Freind Guschdav guckd me ganz grantig oa. „Du Allmachtdackel, du bleder, jetzd ko i wiader bei 47 500 oafanga. Koama me ned amol in Rua lasse?“ „jetzd reg de mol ned so uff, was duasch den au doa?“ „I rechen aus, wie viele Leid in der Aldepflege fehled.“ „Willsch jetzd scho ens Pflegeheim?“ frog i mein Freind.

„Noi, nadierlich ned und i zähl au ned, wieviele Alte ens Heim sollten“ Guschdav zähl scho wieder: 47 501, 47502...“ I nemm an Bleistift ond schreib sei letzde Zahl uff de Bierdeckel. „Jetzed erklär mer amol endlich, was dua eigentlich machs!“ „Was hasch en doa uff mein Bierdeckel gschriebe?“ „Ha die letzde Zahl, damit ned wiader von vorne oafanga muasch.“ Dr Guschdav isch stinksauer: „Ond des schreibsch du Bachel. Wenn i des alles zahle soll, noa bin i pleide. Koasch des ned woanders noaschreibe?“ „Jetz reg de ned uff, i klär des nachher mit em Wirt. Erklär endlich mol, was du dao machsch.“ Dr Guschdav zeigt mer e Seite aus so oiner Broschüre von Verdi: „Guck, die von Verdi hän berechned, dass en da Krankenhäuser en deutschland 162 000 Leid fehlad. Des isch sauviel, doa wilsch scho gar nemme krank werra.“ „Wer will au krank werde,“ unterbrech i da Guschdav.

„Nadierlich will des niemand, aber wens dann no ned amol me a Schwesder gibt, noa erschd rechd ned. Aber i soll dr erklären was i mach, noa musch au zuhöra ond me ned alleweil onderbreche. Des isch nämlich so, dass mer des für d'Aldepflege au ausrechne muass, ond des mach i grad.“ „Ond des kaosch du so oifach am Wirtshaustisch rechne?“ I guck dr Guschdav a wenig bled oa. „Wenn des so oifach wär, warum hen se des dann ned scho lang g'machd?“ D'r Guschdav moind do druff: „De isch so oifach, des isch bloss a bissle a Gschäfd, aber des will halt koiner. Dan däd ja raus komme, dass die Pflegefirma scho seid viele Jahr ihr Geld in Firmezentrale ond Neubaute stecked anstatt, dass se Personal einstellt.“ „Ha so koasch des ned sage, die Heim kriaged doch vom Staat ned geniagend Geld, die dätet doch Personal eistelle.“ Dr Guschdav frogd me noa: „Ond wo kommd noa des Geld für die viele neue Heim her? Ond warum wird überall d' Hauswirtschaft ausgründet, ond die große Wäge fiar die Obere, koschede dia koi Geld?“ „Ha, scho, aber...“ „Noi, koi aber, nadierlich sod der Schdaad me zahla onnd nadierlich ischs a Sauerei, dass bei ons an abrochener Auspuff mehr kostet als an ganzer Tag em Pflegeheim. Aber des isch bloss dia oi Seid von der Medaille, dia ander isch, dass dia hohe Herre uff em Buckel von der Pflege sich uffiarew wie dia Globalplayer. Mir Kloine solled verzichde ond Weihnachtsgeld bloss kriaga, wenn

dia sich ned verzocked hen ond beim Kirchadag mached se Werbung fir die dolle Jobs en der diakonischen Hauswirtschaft, se sagend aber ned, dass dia alle scho aus der Diakonie ausgründet sind. Bald werded se Pflegekräftd als ICH AG ausgrinda ond se dann als Werkvertrag wieder eischtelle.“ Jetzed isch dr Guschdav so richtig en Fahrnd. „I war derletschd beim Kirchegericht ond han mer oagert was doa iaber die Leid, die em Heim arbeided so gesagd wird. Mi isch richtig schlechd gworda vor Wuad. Doa hen die doch ganz im Ernst behaubtet, die Arbeit von Hilfskräftd sei oifachste Arbeit ond do kennnd mer ned mehr zahle wie 1500 Euro Brutto fir a volle Schdell. Desahalb welled dia gar ned so genau wisse, wie viele Fachleid fehled, weil die ersetzed se durch Leid, die ned gnuag zom Leba verdienat.“ „Aber des get doch gar ned, mer muss doch noachweisa, dass des ausgebildete Mensche wared, die doa en der Pflege schaffed. Des wird doch alles dokumentiert.“ I glaub, mein Freind iabertreibd moal wiader. „Wenn die oi Fachkraft des alles selber mache däd, was se am Obend onderschreibd, bevor se hoim gohd, dann misd dere ihr Tag mindestens 48 Stonden habe. Do isch en viele Häuser oi Fachkraft em Dienst, ond am Obend isch alles was vorgschriebe isch erledigt.“ „Woher wilsch en du des alles wisse? Des behauptesch jetzd hald amol so.“ Dr Guschdav isch jetzt richtig wiadend: „Du bisch genau so an Ignorand wie der Kircherichter. Aber i han me lang mit meim Bäsle aus em Osten, weisch die Verwandtschaft aus Leipzig, dene mer friarer immer Päckle geschickd hen, ond dia isch en der Mitarbeitervertretong en so mehr Lade uff d'r Ostalb ond dia had mehr des erklärd ond als Beweis au dia Dienstplä zeigd. I breng se nächsdmol mit, dann kao se dir s au erkläre, dua ungläubiger Thomas, du. Aber jetzed muass i weiterrechne: 47510 47511 47512.... „

Impressum

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Wolfgang Lindenmaier, Sonja Gathmann, Susanne Haase, v.i.S.d.P.: Uli Maier

Postanschrift:

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