MITTEILUNGEN

AG MAV

Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 111
April 2016

AGMAV zeigt rot

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

Unsere Meinung	S. 3
Synode hat Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes beschlossen	S. 4
Aus der Presse: Kein Einfluss mehr auf Tarif	S. 7
Dichtung und Wahrheit: Wie die Arbeitgeber den Synodalen die AVR DD verkauft haben und wie in der ARK DD die Mitarbeitenden verkauft werden	S. 8
Ein herzliches Willkommen in den MAVen und in der AGMAV	S. 9
Gute Bedingungen für die MAV - Arbeit	S. 11
Notwendige Literatur für die MAV Arbeit	S. 13
Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeit im AGMAV-Vorstand gesucht!	S. 14
Es prüfe, wer sich bindet: Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (§ 6a MVG)	S. 15
ARRG-Schlichtungsausschuss: Keine einseitige Tariffestlegung durch den Arbeitgeber!	S. 16
Warten auf TV SuE? Übernahme des TV SuE in die AVR-Wü/I + II	S. 18
Dritter Weg zerstört, wir arbeiten am Zweiten Weg - ver.di Tarifkommission Diakonie	S. 20
Öffentlicher Dienst: Arbeitgeberangebot programmiert Reallohnverlust	S. 21
Frank Bsirske: Tarifverträge schützen besser als jede AVR	S. 22
Konflikt um Werkverträge bei der BruderhausDiakonie hält an	S. 23
BruderhausDiakonie klagt beim Kirchengericht gegen die AGMAV-Württemberg	S. 23
„Outsourcing – Die diakonische Plage“ - AGMAV-Projektgruppe „Beratung Service GmbH“	S. 25
Wir lassen uns nicht spalten! DGB-Demo in München gegen Werkverträge	S. 25
Gut zu wissen: Das System Werkvertrag und Leiharbeit	S. 26
Werkverträge, ersetzende Leiharbeit und Ausgliederung in der Diakonie - AGMAV fordert Stellungnahme vom Landesbischof	S. 28
Die AGMAV klagt beim Kirchengericht gegen die Esslinger Beschäftigungsinitiative gGmbH	S. 30
Kürzung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung	S. 31
Viel Bewegung in der Altenhilfe	S. 33
„Mehr Zeit für Pflege“ heißt „Mehr Personal!“	S. 34
„Arm trotz Arbeit - prekäre Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen“	S. 37
Vom alten Eisen zum Silberschatz	S. 39
Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 41
AK der Jugend und Auszubildendenvertretungen (JAV)	S. 42
AGMAV-Vollversammlung am 3. Dezember 2015	S. 43
Klaus-Werner Bühner verabschiedete sich in den Ruhestand	S. 44
AGMAV Personalia	S. 45
Termine	S. 45
Impressum	S. 46
D‘r Guschdav	S. 46

www.agmav-wuerttemberg.de

PEFC
Ein Glück für unseren Wald.

Unsere Meinung

Die alten Hasen, die diese Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen aufschlagen, werden verwundert schauen: Hoppla! was ist das denn?

Üblicherweise – und das nahezu 25 Jahre lang, schaute Wolfgang Lindenmaier auf Seite 3 kritisch in und auf die, insbesondere diakonische Welt.

Nach seinem Ausscheiden aus dem AGMAV-Vorstand hat sich auch die Redaktionsarbeit verändert und wir drei Frauen sind derzeit gemeinsam mit unserem presserechtlich verantwortlichen AGMAV-Vorsitzenden Uli Maier für diese Ausgabe verantwortlich.

Allen, den „alten“ und „neuen“ Kolleginnen und Kollegen möchten wir als Erstes unseren Glückwunsch zur Wahl in die Mitarbeitervertretung aussprechen!

Und wir möchten herzlich einladen, die AGMAV-Mitteilungen nicht schnell wieder wegzulegen, denn das Lesen lohnt sich!

Manche Artikel mögen zunächst unverständlich erscheinen, zu speziell ist die Thematik. Viele der Themen werden euch jedoch irgendwann in eurer MAV-Tätigkeit wieder begegnen und dann ist es gut zu wissen, wo man sich Informationen, die einem in der Argumentation unterstützen, holen kann.

Gute MAV-Arbeit kann nur machen, wer gut informiert ist. Das ist eine der Hauptaufgaben, die der AGMAV-Vorstand zu erfüllen hat: Bildung, Schulung, Informationsaustausch. Deshalb bringen wir regelmäßig die AGMAV Mitteilungen heraus, wir haben den Anspruch, über aktuelle Themen zu informieren und die Kirchen- und Diakoniepolitik kritisch zu begleiten. Wir wollen bei der Meinungsbildung unterstützen und Solidarität fördern und fordern.

Wissen ist Macht, deshalb bieten wir euch ein umfangreiches Fortbildungsprogramm. Im Jahr der MAV-Neuwahlen haben wir natürlich viele Grundlagenschulungen im Angebot.

Bereits im Dezember 2015 ging das Fortbildungsheft an eure Einrichtungen und wer es in seinem MAV-Büro nicht mehr findet, dem sei die AGMAV-Webseite ans Herz gelegt.

Auf unserer Homepage findet ihr nicht nur das Fortbildungsangebot, sondern weitere wichtige ergänzende und aktuelle Informationen und Arbeitshilfen, daher lohnt es sich, regelmäßig vorbeizuschauen. Unser Blick geht selbstverständlich über den diakonischen Tellerrand hinaus: Wir brauchen die Solidarität aller Arbeitnehmer*innen. Mit den anderen AGMAVen und Gesamtausschüssen auf der Bundesebene, mit den Gewerkschaften, insbesondere mit ver.di. Schließlich wenden wir stolz die AVR-Württemberg/ TVöD an und dies haben wir nur aufgrund unseres großen Zusammenhalts und unserer Kampfbereitschaft erreicht.

Es liegen spannende Zeiten vor uns. Wir engagieren uns weiter gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Diakonie; die allgemeine Tarifrunde TVöD ist in vollem Gange, davon profitieren wir aufgrund der Entgeltautomatik direkt und wir setzen uns weiter für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ein.

Nicht zuletzt ist unsere bundesweite Solidarität gefragt, nachdem die Synode per Gesetzesänderung ca. 10.000 Beschäftigte der Diakonie Württemberg aus der Zuständigkeit der württembergischen Arbeitsrechtlichen Kommission gekickt hat.

Eure
Frauke Reinert,
Susanne Haase,
Sonja Gathmann

Synode hat Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes beschlossen

Ca. 70 Kolleginnen und Kollegen in gelben AGMAV-Shirts konnten am Freitagnachmittag, 11. März 2016 eine spannende Debatte bei der Tagung der Ev. Landessynode verfolgen: Die Beratungen und Beschlussfassungen zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG). Die Forderung der AGMAV zum Abschluss von Tarifverträgen wurde nicht erfüllt, die Forderung der Diakoniearbeitgeber, der grundsätzliche Vorrang der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der Württemberger Diakonie, auch nicht.

Zunächst das Ergebnis der Synodenbeschlüsse im Überblick:

- **Eine Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG-EKD) ist nicht erfolgt! Damit gibt es für die Diakonie in Württemberg keinen Vorrang zur Anwendung der AVR-DD.**
- **Durch das geänderte Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) ist klar geregelt, dass die inhaltliche Tarifgestaltung sowie die Tariffestlegung Aufgabe und Verantwortung der Arbeitsrechtlichen Kommission für Landeskirche und Diakonie in Württemberg (AK-Württemberg) ist.**
- **Die bisherige Möglichkeit der Tarifwahl auf betrieblicher Ebene durch Dienstvereinbarung entfällt.**
- **Dem Anliegen der Diakoniearbeitgeber, auch AVR-DD Anwendern, die diesen Tarif ohne erforderliche Dienstvereinbarung festgelegt haben, die weitere Anwendung zu ermöglichen, ist die Synode nicht gefolgt.**
- **Gewerkschaften gehören auch in Kirche und Diakonie selbstverständlich dazu!**
- **Der Änderungsantrag, diakonischen Trägern bei Neugründungen die Anwendung der AVR-DD zu ermöglichen, hat in der Synode keine Mehrheit bekommen!**
- **Für Einrichtungen, die bis zum Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetzes die Anwendung der AVR-DD per Dienstvereinbarung nach § 36a MVG-Württemberg vereinbart haben, ist künftig nicht mehr die AK-Württemberg, sondern die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) zuständig. Diesem Änderungsantrag hat die Synode mehrheitlich zugestimmt.**
- **Das geänderte ARRG tritt zum 1. November 2016 in Kraft.**

Ziel der Diakoniearbeitgeber war es, dass die Landessynode dem ARGG-EKD zustimmt. Dadurch wollten sie erreichen, dass künftig für die Diakonie in Württemberg vorrangig die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) gelten und nicht mehr unsere AVR-Württemberg auf der Grundlage des Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes (AVR-Wü/ TVöD).

Dies hat die Synode abgelehnt, eine Zustimmung zum ARGG-EKD ist nicht erfolgt! Damit gibt es für die Diakonie in Württemberg keinen Vorrang zur Anwendung der AVR-DD. Eine Festlegung des Vorrangs der AVR-DD durch die Synode wäre ein inhaltlicher Eingriff in die Tarifgestaltung gewesen und damit ein Eingriff in die Aufgaben und Kompetenzen der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK). Durch das geänderte ARRG ist klar geregelt, dass die inhaltliche Tarifgestaltung sowie die Tariffestlegung Aufgabe und Verantwortung der AK ist.

Die bisherige Möglichkeit der Tarifwahl auf

betrieblicher Ebene durch Dienstvereinbarung entfällt. Das 2007 von der Synode geschaffene Tarifwahlrecht entspricht nicht den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts, da es durch die fehlende Parität auf der betrieblichen Ebene als vom Arbeitgeber einseitig festgelegtes Arbeitsrecht bewertet wird. Von daher gehen wir davon aus, dass auch bis zum Inkrafttreten des geänderten ARRG zum 1. November 2016 der Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Tariffestlegung nicht BAG-konform ist.

Weiter wurde durch die Synode die Möglichkeit der Beteiligung von Gewerkschaften im neuen ARRG beschlossen. Abgesehen davon, dass sich ordentliche Gewerkschaften nicht den kirchlichen Dritten Weg der Arbeitsrechtssetzung verordnen lassen, ist damit von der Synode ein klares Signal in Kirche und Diakonie gesetzt: Gewerkschaften gehören auch in Kirche und Diakonie selbstverständlich dazu! Bislang ist gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen von einzelnen Arbeitgebern immer wieder in Frage gestellt worden, dies gehört damit endgültig der Vergangenheit an.

Der vom Oberkirchenrat im November 2014 in die Synode eingebrachte Änderungsentwurf zum ARRG wurde nach nahezu 1½ jährigen Beratungen vom Rechtsausschuss weitgehend übernommen. Änderungen durch den Rechtsausschuss gegenüber dem OKR-Entwurf betreffen insbesondere eine klarere Zuständigkeitsbeschreibung für die AK-Württemberg, bzw. betrafen eine längere Übergangszeit für AVR-DD-Anwender. Im Namen des Rechtsausschusses bat der Ausschussvorsitzende Prof. Dr. Christian Heckel die Synode um Zustimmung zum Entwurf des Rechtsausschusses. Vertreter des Gesprächskreises „Offene Kirche“ (OK), insbesondere Prof. Martin Plümicke und Peter Reif setzten sich in ihren Redebeiträgen für die Zustimmung zum Gesetzentwurf ein, ebenso der Synodale Peter L. Schmidt für den Gesprächskreis „Kirche für Morgen“ (KfM).

Unter Federführung von Dr. Wolfgang Dannhorn – zugewähltes Synodalmitglied des Gesprächskreises „Lebendige Gemeinde“ – wurde der erste Änderungsantrag zum Entwurf des Rechtsausschusses eingebracht. Durch diesen Antrag sollte diakonischen Trägern ermöglicht werden, bei Neugründung von Einrichtungen die AVR-DD anzuwenden. Das hätte mit Sicherheit zu einer Flut von Neugründungen zum Zwecke der Tarifflucht in die AVR-DD geführt. Der Änderungsantrag, diakonischen Trägern bei Neugründungen die Anwendung der AVR-DD zu ermöglichen, hat in der Synode keine Mehrheit bekommen!

Unter Verantwortung der Synodalen Margarete Mühlbauer (Gesprächskreis Evangelium und Kirche – EuK), unterstützt von dem bereits genannten Dr. Wolfgang Dannhorn (Lebendige Gemeinde), wurde der zweite Änderungsantrag eingebracht: Dieser Antrag sieht vor, dass für alle Einrichtungen, die bis zum Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetzes die Anwendung der AVR-DD per Dienstvereinbarung nach § 36a MVG-Württemberg vereinbart haben, künftig nicht mehr die AK-Württemberg, sondern die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) zuständig ist. Das geänderte ARRG tritt zum 1. November 2016 in Kraft. Diesem Änderungsantrag hat die Synode mehrheitlich zugestimmt.

Damit gilt in Diakonieeinrichtungen, in denen durch Abschluss einer Dienstvereinbarung (Tarifwahlrecht von 2007) die Anwendung der AVR-DD entweder direkt oder innerhalb der AVR-Württemberg (Bücher III und IV) vereinbart wurde, dieser Tarif auf unbestimmte Zeit weiter.

Dass dieser zweite Änderungsantrag in der Synode eine Mehrheit bekommen hat ist ein Skandal! Insbesondere, weil ein prominenter Vertreter der „Lebendigen Gemeinde“, der stellvertretende Rechtsausschussvorsitzende Thomas Wingert, in einem beeindruckenden Redebeitrag auf die sensible Ausgewogenheit des Rechtsauschussentwurfes hingewiesen hatte.

Mit Beschluss dieses Änderungsantrags durch

die Synode werden nahezu 10.000 Diakoniebeschäftigte der Zuständigkeit der AK-Württemberg entzogen und ins arbeitsrechtliche Nirwana geschickt. Der Verweis in die Zuständigkeit der ARK-DD kann von uns nicht akzeptiert werden. Wieso lehnen wir die Zuständigkeit der ARK-DD ab?

Die Diakonie Deutschland wurde durch das ARGG-EKD ermächtigt, sich eine eigene Ordnung für die ARK-DD zu geben. Zuvor hatte die Diakonische Konferenz, dass Leitungsgremium der Diakonie Deutschland, dies auch schon für sich selbst geregelt, allerdings ohne gesetzliche Grundlage. Dazu muss man wissen, dass die Diakonische Konferenz aus Verbands- und Arbeitgebervertretern – auch der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gehört dazu – zusammengesetzt ist. Mitarbeitervertretungen haben dort noch nicht mal eine Stimme. In der Vergangenheit hat dies immer wieder dazu geführt, dass durch die Diakonische Konferenz die Ordnung für die ARK-DD geändert wurde, wenn es in der ARK-DD nicht so lief, wie es sich die Arbeitgeber vorgestellt hatten. Von daher verwundert es nicht, dass nach der aktuellen Ordnung der ARK-DD, die Mitarbeiterseite in der ARK-DD derzeit einer Ansammlung von Splittergruppen entspricht. Württemberg gehört nach der aktuellen Ordnung dieser ARK zur Region Süd. Zur Region Süd gehören dazu noch Baden, Bayern und die Pfalz, in der Region arbeiten etwa 120.000 Diakoniebeschäftigte. Diese werden in der ARK-DD vertreten vom Marburger Bund der Pfalz, von Verband kirchlicher Mitarbeiter in Bayern (hat selbst in der Diakonie in Bayern so gut wie keine Mitglieder) und vom DAViB (Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern).

Letzterer bezieht sich wohl nur auf die Augustinumgruppe und unser ARRG-Schlichter, Prof. Reichhold, nannte die Organisation schon mal "Arbeitnehmervertretung von Rückerts Gnaden" - Herr Rückert war bei Gründung dieses zweifelhaften Verbandes Chef der Augustinumgruppe. Davon abgesehen, dass diese Vertreter keinerlei Rückbindung an die Basis und nach unserem Verständnis keine Legitimation haben, überhaupt die Interessen der Diakoniebeschäftigten dieser Region zu vertreten (in den anderen drei Regionen sieht es nicht besser aus), kann es doch nicht sein, dass für tausende von Kolleginnen und Kollegen der Diakonie in Württemberg Arbeitsrecht gemacht wird, ohne dass deren Interessen überhaupt vertreten sind.

Begründet wird der Änderungsantrag mit der bereits 2007 mehr als zweifelhaften Beschlussfassung der Synode zum Tarifwahlrecht auf betrieblicher Ebene. Einrichtungen, die seither die Anwendung der AVR-DD vereinbart hätten, müssten sich darauf verlassen können, diese auch weiterhin anwenden zu können. Durch das Tarifwahlrecht von 2007 sei die Ausgründungswelle gestoppt und umgekehrt worden, ist der Begründung zum Änderungsantrag zu entnehmen. Dazu ist zu sagen, dass uns keine Einrichtung bekannt ist, in der eine MAV freiwillig die Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR-DD unterschrieben hätte. AVR-DD-Anwendungen kamen entweder durch Neugründung von Einrichtungen, verbunden mit einseitiger Festlegung durch den Arbeitgeber, oder aber durch Ausübung von Druck zustande. Insofern sehen wir das Anliegen, auf Grundlage der Beschlüsse von 2007 Verlässlichkeit für AVR-DD-Anwender zu schaffen, als verkehrten Ansatz. Zumal es sich mit dem stoppen und umkehren der Ausgründungswelle auch in Grenzen hielt. Lediglich 29 GmbH der Ev. Heimstiftung wurden im Zusammenhang mit der Vereinbarung zur Anwendung der AVR-DD in die Diakonie eingegründet, zuvor wurden diese Einrichtungen von der Ev. Heimstiftung zum Zwecke der Tarifflucht außerhalb der Diakonie gegründet.

Unser Zielsetzung auf Grundlage unserer Strategie Anwendungstarifvertrag TVöD, dem unsinnigen und schädlichen Lohnkostenwettbewerb in der sozialen Arbeit durch die Möglichkeit des Abschlusses von Tarifverträgen zu begegnen und damit einen Flächentarifvertrag zu ermöglichen, ist die Synode (noch) nicht gefolgt. Seitens der AGMAV hätten wir uns zumindest einen Begleitbeschluss der Synode erhofft, der Diakoniearbeitgeber und AGMAV beauftragt, dahingehend eine Lösung zu suchen.

Zum Abschluss noch einmal der wichtige Hinweis: Wir gehen davon aus, dass auch bis zum Inkrafttreten des geänderten ARRG zum 1. November 2016 der **Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Tariffestlegung nicht BAG-konform** ist.

Auf alle Fälle sollten MAVen, die von ihrer Dienststellenleitung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 36a MVG.Württemberg aufgefordert werden, standhaft bleiben, nichts unterschreiben und sich von der AGMAV beraten lassen!

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Aus der Presse

Quelle: Reutlinger Nachrichten 01.04.2016

Kein Einfluss mehr auf Tarif

Kirchenparlament entscheidet über Arbeitsrecht der Diakoniebeschäftigten

Reutlinger Nachrichten, 1.4.'16

„10 000 Beschäftigte verraten und verkauft", hatte vor kurzem die Mitarbeitervertretung von Diakoniebeschäftigten (AGMAV) nach einer Entscheidung der württembergischen Synode über das Arbeitsrecht getitelt.

NORBERT LEISTER

Reutlingen. Für rund ein Viertel von 45 000 Mitarbeitern in diakonischen Einrichtungen in Württemberg gilt ab sofort nicht mehr württembergisches Recht, sondern das bundesweite der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD). „Ein Skandal", sagte Uli Maier, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, kurz AGMAV. Skandalös sei diese Entscheidung aber nicht mal wegen der schlechteren Bedingungen, die außerhalb von Württemberg herrschen: „Nun gilt für ein Viertel der Beschäftigten ein Tarif, auf den sie keinerlei Einfluss haben", kritisiert Maier.

Der Grund dafür ist ganz einfach: Auf Bundesebene gibt es keine Mitarbeitervertretung wie in Württemberg. Uli Maier plädiert nun dafür, dass sich diese 10 000 Diakoniebeschäftigten der Gewerkschaft Verdi anschließen, „um künftig nicht mehr der Willkür des kirchlichen Arbeitsrechts ausgeliefert zu sein". Vor allem die Evangelische Heimstiftung ist mit 7000 Beschäftigten von dem neuen Recht betroffen – nicht aber die Bruderhaus-Diakonie in Reutlingen. „Das ist ein anderer Fall, da sind wir wegen der gegründeten Servicegesellschaften für Hauswirtschaft und Technik ja vor dem Kirchengericht", betonte der AGMAV-Vorsitzende.

Was aber bedeutet nun die Entscheidung der Synode in Stuttgart, dass ein Viertel aller württembergischen Diakoniebeschäftigten nicht mehr nach hiesigem Arbeitsrecht vertreten werden, sondern nach EKD-Recht? Unsere Zeitung fragte bei Martin Plümicke nach, einem Reutlinger Mitglied der Synode, der Fraktionsvorsitzender der Offenen Kirche ist, also des eher linken Flügels im Kirchenparlament. Und der sich ganz tief in die Materie des kirchlichen Arbeitsrechts eingearbeitet hat.

Martin Plümicke kritisiert, dass 10 000 Diakoniebeschäftigte nach einer Entscheidung des Landessynode ohne Mitarbeitervertretung dastehen. Foto: Norbert Leister

„Das ist eine komplizierte Angelegenheit", sagt Plümicke. „Die Einrichtungen jener 10 000 Mitarbeiter, die nun betroffen sind, hatten vor Ort betriebliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart", erläutert der Informatik-Professor. Weil aber solche Übereinkünfte womöglich unter dem Druck der Einrichtungsleitung zustande kommen könnten, habe die Synode dem nun einen Riegel vorschieben wollen. In seiner Rede vor dem Kirchenparlament hatte Plümicke davor gewarnt, „diese Betriebe der arbeitsrechtlichen Kommission der EKD zu unterstellen". Warum? Die Folge ist, so der Synodale, dass die Mitarbeiter nicht mehr durch die AGMAV vertreten sind. „Wir würden die Mitarbeitenden aus dem Tariffindungssystem unserer Landeskirche per Gesetz ausschließen", hatte Plümicke in seiner Rede weiter betont. Doch die Mahnung stieß nicht auf offene Ohren, die Mehrheit in der Synode hatte dafür gestimmt, „10 000 Diakoniebeschäftigte ins arbeitsrechtliche Nirwana zu schicken", wie Uli Maier das ausdrückte.

Ursache für den auch in diakonischen Einrichtungen herrschenden Preiskampf für soziale Leistungen war – nach Meinung sowohl von Maier wie auch von Plümicke – „die Einführung von Wettbewerb und Marktwirtschaft im sozialen Bereich durch die schwarz-gelbe Bundesregierung 1995", so der Informatik-Professor. Das Grundproblem liege aber wohl darin, „dass die Gesellschaft nicht bereit ist, mehr Geld für Soziales, für bedürftige Menschen auszugeben", sagte Plümicke. „Warum kostet eine Reparatur meines Autos in der Werkstatt 100 Euro pro Stunde, die Pflege eines Menschen in Altenheimen aber nur rund 30 Euro", fragte Uli Maier.

> ***Gesellschaft ist nicht bereit, mehr Geld für Soziales auszugeben***

Die jetzige Entscheidung der Synode, drei Viertel der Beschäftigten nach württembergischen Arbeitsrecht zu bezahlen und ein Viertel nach EKD-Recht – „das führt dazu, dass sogar Wettbewerb zwischen den diakonischen Einrichtungen entsteht", betonte der AGMAV-Vorsitzende. Leistungen würden von der einen Einrichtung billiger angeboten als von einer anderen. „Wir lehnen den Bundestarif ab, weil die arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche Deutschlands auf der Arbeitgeberseite ist", so Maier. Den 10 000 Beschäftigten der Diakonie-Einrichtungen in Württemberg rät Maier nochmals, sich so schnell wie möglich gewerkschaftlich bei Verdi zu organisieren. „Sonst sind sie bei den Tarifverhandlungen auf Bundesebene überhaupt nicht vertreten", sagte der AGMAV-Vorsitzende.

Dichtung und Wahrheit

Wie die Arbeitgeber den Synodalen die AVR DD verkauft haben und wie in der ARK DD die Mitarbeitenden verkauft werden

Vor der Synode verteilten die Arbeitgeber einen Flyer an die Synodalen mit dem sie für die Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland (ARK DD) warben.

Dieser Flyer sollte den Synodalen als Argumentationshilfe dienen, um für die entscheidenden Änderungsanträge zu stimmen, damit sie sowohl den Bestandschutz als auch die uneingeschränkte Anwendung der AVR-DD bei Neugründungen durchsetzen können.

Dichtung...

Auszug aus dem Flyer der Dienstgeber zur Württemberger Synode

„AVR-DD - Ein Plus für die Mitarbeitenden

Faire und gute Arbeitsbedingungen

Gute Bezahlung

Seriöse Tarifvergleiche weisen den AVR -DD regelmäßig als einen der Tarife mit der höchsten Bezahlung aus. Es gibt eine Jahressonderzahlung in Höhe eines vollen Monatsgehaltes.

Generationengerechtigkeit

Jüngere Fachkräfte haben ein höheres Einstiegsgehalt. Ältere Mitarbeiter haben Bestandsschutz. Es zählt die Qualifikation, nicht längere Dienstzeiten.

Soziale Komponente

Der Tarif gewährt einen Kinderzuschlag von 100 Euro pro Kind.

Orientierung an diakonischer Realität

Der Tarif orientiert sich an diakoniespezifischen Aufgaben und entsprechenden Eingruppierungsmerkmalen. Bei schwierigen Rahmenbedingungen in der diakonischen Arbeit können angemessene betriebliche Öffnungsklauseln und Arbeitszeitregelungen vereinbart werden.

Diese Orientierung hin zu den Besonderheiten der Diakonie kommt beispielsweise in der Altenhilfe und in der Behindertenhilfe zutage.

Altersvorsorge inklusive

Der Dienstgeber übernimmt den vollen Beitrag für die zusätzliche Altersversorgung (ZVK). In anderen Tarifen ist teilweise geregelt, dass die Mitarbeiter sich finanziell beteiligen.“

… und Wahrheit:

In die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland in Hannover am 11. und 12. Februar 2016 haben die Arbeitnehmer und Arbeitgeber viele Anträge zur Abstimmung gebracht,
Hier die Anträge, die von den Arbeitgebern eingebracht wurden, die die Aussagen der Arbeitgeber in ihrem Flugblatt als bewusste Irreführung entlarven:

⇨ Wiedereinführung einer Ost-West Differenzierung in den Entgelttabellen

⇨ **Einführung einer Spartenregelung "Altenhilfe"** für ambulante, teilstationäre, stationäre und andere Pflegeeinrichtungen,-
darin enthalten:

- Schaffung einer neuen Entgeltstufe (90 %) für neue Mitarbeitende in allen Entgeltgruppen
- Verlängerung der Stufenlaufzeiten (48 bzw. 72 Monate)
- Anhebung der Arbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich
- Wegfall der Pflegezulage
- **Wegfall des Kinderzuschlags**
- Jahressonderzahlung in Höhe von 25% ohne ergebnisabhängige Bestandteile

⇨ **Die Spartenregelung soll darüber hinaus weitere Anpassung für bestimmte Regionen ermöglichen**

⇨ Beantragt sind weitergehende Anpas-

sungen für die Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

⇨ **Sonderregelung für Einrichtungen in der beruflichen Bildung**

- Verweis auf den Branchentarifvertrag "Weiterbildung zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal"

⇨ **Zusatzversorgung**

- Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden in Höhe eines 4% übersteigenden Betrages zur Pflichtversicherung in den kirchlichen Zusatzversorgungskassen
- Anwendung weiterer Tarife in der Pflichtversicherung für neu eingestellte Mitarbeitende

Auch die Dienstnehmerseite hat Anträge in die ARK eingebracht, z.B. Erhöhung der Tabellenwerte um 5,9%, Abschaffung des § 17, Entgelterhöhung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft außerhalb von Krankenhäusern, Aufhebung der Ost-West Differenzierung bei der Arbeitszeit.

Die erste Abstimmung brachte bei den Anträgen keine Einigung, die zweite Abstimmung erfolgt voraussichtlich in der April-Sitzung. Gibt es auch da keine Einigung, wovon auszugehen ist, folgt die Zwangsschlichtung. Damit entscheidet letzten Endes der Vorsitzende der Schlichtungsstelle.

Die württembergischen Mitarbeitenden, die von den Beschlüssen der ARK DD abhängig sind, haben keinerlei Einflussmöglichkeiten. Es wird keine Proteste, keine Demos, keine Streiks geben, um Ansprüche der Dienstnehmerseite durchzusetzen oder die Forderungen der Dienstgeber zu verhindern, außer, wir organisieren ihn selbst!

Ein herzliches Willkommen in den MAVen und in der AGMAV

Ein herzliches Willkommen allen neu gewählten MAV-Kolleginnen und MAV-Kollegen und ein herzliches Willkommen auch allen Kolleginnen und Kollegen, die wieder gewählt wurden!

Für die Wahl zur MAV zu kandidieren ist ein politisches Signal. Alle Kandidatinnen und Kandidaten haben sich mit ihrer Kandidatur bereit erklärt, Interessenvertretung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen. Dabei ist die Arbeit der MAVen nicht überall selbstverständlich anerkannt. Dies sowohl bei Dienststelleleitungen, aber immer wieder auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen. Bei Dienststellenleitungen oft, weil sie dann nicht mehr machen können, was sie wollen und nicht erkennen, dass der Ausgleich von unterschiedlichen Interessen zu einem besseren Ganzen führt. Kolleginnen und Kollegen müssen immer wieder die unzureichenden Arbeitsbedingungen und das „Fehlen“ von MAV-Kolleginnen und –Kollegen ausgleichen.
Dabei sind Mitarbeitervertretungen genauso selbstverständlich wie Geschäftsführungen, Vorstände oder sonstige Leitungskräfte.

Als Diakonie sind wir Teil der Kirche und der kirchliche Gesetzgeber geht davon aus, dass es in allen kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gibt. Das Diakonische Werk hat dies nachvollzogen und die Bildung von Mitarbeitervertretungen bei den Mitgliedspflichten aufgenommen. Das heißt, alle Einrichtungen, die Mitglied im Diakonischen Werk sind, werden per Satzung verpflichtet, in ihren Einrichtungen dafür zu sorgen, dass MAVen gewählt werden.

Als gesetzlich gewolltes und verpflichtend vorgegebenes Gremium brauchen wir uns nicht zu verstecken oder gar mit geringem Selbstbewusstsein in die neue Amtsperiode starten. Zum Selbstbewusstsein, dass wir als MAV eine Selbstverständlichkeit sind, braucht es auch noch das richtige Rollenverständnis. Als MAV sind wir nicht die besseren Leitungsleute, als

Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen wir immer auf der Seite unserer Kolleginnen und Kollegen. Dabei geht es nicht nur um deren persönliche Belange, MAV-Arbeit bedeutet auch den Blick über den Tellerrand. Es gibt eigentlich kaum ein Thema in unseren Einrichtungen, dass nicht auch für die MAV von Belang ist und so sind wir bei den fast allen Themen und Entwicklungen mitberatend und mitbestimmend als Interessenvertretung mit dabei.

Meist finden sich in den neu gewählten MAVen erfahrene und neue Kolleginnen und Kollegen wieder, manchmal gibt es jedoch nach den Wahlen auch Gremien, in denen alle zum ersten Mal in der MAV sind. So oder so, als neu gewähltes Gremium solltet ihr euch erst mal Zeit nehmen, euch zusammen zu finden, euch über die künftige MAV-Arbeit Gedanken zu machen und dann natürlich auch ganz praktische Dinge, wie z.B. die Arbeitsverteilung innerhalb der MAV zu klären. Nach Möglichkeit ist zu Beginn der Amtsperiode hierzu eine MAV-Klausur sehr hilfreich.

Neu in der MAV zu sein bedeutet auch viel Neuem zu begegnen. Zu einem gesunden Selbstbewusstsein und dem richtigen Rollenverständnis gehört deshalb auch noch das erforderliche „Handwerkszeug“. Da erfahrungsgemäß nach den Neuwahlen viele neue Kolleginnen und Kollegen in den MAVen sind, bieten wir im Wahljahr eine große Zahl an Einführungsseminaren an. Neben der Erlernung des „MAV-Handwerks“ sind bei den Seminaren auch das Selbstverständnis als Interessenvertretung und die politische Dimension der MAV-Arbeit Thema. Darüber hinaus entstehen bei den Fortbildungen Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen anderer MAVen, dies trägt zu einer wertvollen Netzwerkbildung bei.

Die AGMAV ist nicht irgendein abgehobenes Gremium, die AGMAV ist der Zusammenschluss aller Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Württemberg. Jede MAV ist also Teil der AGMAV. Als AGMAV ist es uns wichtig, allen MAVen einen guten Start in die neue Amtsperiode zu ermöglichen. Dazu bieten wir nach Möglichkeit Unterstützung an. Diese Unterstützung erfolgt sowohl durch Fortbildungen, als auch durch Beratung.

Darüber hinaus gibt es viele Möglichkeiten, sich in der AGMAV zu engagieren, das beginnt mit der Möglichkeit, selbst zum Vorstand der AGMAV zu kandidieren, sich in einem der Arbeitskreise der AGMAV einzubringen, oder bei Regional- und Vollversammlungen mit zu diskutieren und so zur Meinungs- und Positionsbildung beizutragen.

So ist beispielsweise in der AGMAV-Vollversammlung der einstimmige Beschluss zur „Strategie Flächentarifvertrag – Anwendungstarifvertrag TVöD“ zustande gekommen. Die gemeinsame Meinungs- und Positionsbildung macht die AGMAV zu einer starken Interessenvertretung und zu einer starken Solidargemeinschaft.

Weitere Informationen zu guten Bedingungen für die MAV-Arbeit, auch zur erforderlichen Literatur gibt es in den zwei folgenden Beiträgen. Nun hoffe ich, euch zu Beginn der Wahlperiode etwas Lust auf MAV-Arbeit gemacht und zu einer guten Motivation beigetragen zu haben. Auf alle Fälle freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit euch.

Herzliche Grüße

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

AGMAV-Post -
der Adressaufkleber verrät wichtiges!

Beispiel: B/N/7/2 bedeutet:

Behindertenhilfe/ Region **N**ord/ **7** MAV-Mitglieder/ **2** Delegierte zu Voll- und Regionalversammlungen sind stimmberechtigt

Statt **B** kann auch stehen
J → Jugendhilfe
A → Altenhilfe
K → Krankenhaus
V → verschiedene Angebote, auch Verwaltung

Statt **N** kann auch stehen
S → Region Süd
W → Region West
O → Region Ost

Gute Bedingungen für die MAV - Arbeit

Um die Grundlage für eine möglichst gute „innere“ Zusammenarbeit zu legen, muss sich die MAV selbst genügend Zeit nehmen. Die vier bevorstehenden Jahre gemeinsamer Arbeit erfordern, dass sich die MAV- Mitglieder erst einmal in aller Ruhe begegnen, um sich gegenseitig kennen zu lernen und annehmen zu können. Daher sollte die MAV - je nach Größe- für einen halben oder ganzen Tag zunächst in „Klausur gehen“, um unter sich die Aufgaben und die Spielregeln zu besprechen. Dieser MAV- Klausur sollte bald (evtl. gleich anschließend) eine gemeinsame Sitzung mit der Dienststellenleitung (DL) folgen, um Fragen der Zusammenarbeit zwischen MAV und DL zu beraten. Von diesen beiden Startetappen und ihrem Gelingen hängt sehr viel ab, sowohl für das gesunde Innenleben der MAV, als auch für die Zusammenarbeit mit der DL.

Notwendige Arbeitsmittel („Handwerkszeug“)

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer laufenden Aufgaben braucht die MAV

- Zumindest die zeitweise Nutzung eines Raums (in größeren Einrichtungen eigene Büroräume), in dem sie ungestört ihre Sitzungen abhalten kann. Dort oder an anderer Stelle muss ihr ein verschließbarer Schrank zur sicheren Aufbewahrung der MAV-Akten zur Verfügung stehen.
- Büromobiliar (Schreibtisch, Stühle…)
- Büro- und Schreibmaterial (von Aktenordnern über Papier bis zur Zettelkartei).
- Für alle (Kommunikations)-Technik gilt gemäß § 30 MVG „dienststellenübliche technische Ausstattung“ wie z.B.:
  - ⇒ Eigener Telefonanschluss, Telefon mit Anrufbeantworter.
  - ⇒ In aller Regel ein eigenes Telefaxgerät (in kleinen Betrieben reicht auch die Mitbenutzung unter Wahrung des Vertrauensschutzes).
  - ⇒ PC nebst Monitor und Drucker
  - ⇒ Internet, Intranet, E-Mail
- Normalerweise genügt die Mitbenutzung eines Kopiergeräts.
- Die wichtigsten aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte sowie Unfallverhütungsvorschriften und anwendbare Tarifverträge.
- Fachliteratur (zumindest ein aktueller Kommentar zum BetrVG und eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift).
- Büropersonal je nach Arbeitsaufwand g gar nicht, stundenweise, tageweise oder Vollzeit.

Hinweis zum Anspruch der MAV auf einen Computer:

Die MAV hat dann einen Anspruch auf einen PC, wenn üblicherweise in der Einrichtung mit PC gearbeitet wird, insbesondere in der Personalverwaltung.

Übernahme der bisherigen MAV-Unterlagen

Falls die alte und die neue MAV nicht personengleich ist, müssen die ausgeschiedenen MAV-Mitglieder ihre persönlichen MAV-Unterlagen (Protokolle, Gesetzestexte, Rundschreiben) an die neu in die MAV eingetretenen Mitglieder übergeben. Sichtet gleich diese übernommenen Unterlagen, um nicht unnötigen Ballast durch die neue Amtszeit zu schleppen. Die eigentlichen MAV-Akten sozusagen die „Stammakten“ sind natürlich auch weiterhin vollständig aufzubewahren.

Wie oft sollen MAV-Sitzungen stattfinden?

Grundsätzlich muss immer dann eine MAV - Sitzung anberaumt werden, wenn die DL eine nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü) beteiligungspflichtige Maßnahme (Beispiele: Einstellung, Eingruppierung, Kündigung) beabsichtigt und dazu die Zustimmung der MAV beantragt. Darüber hinaus braucht jede MAV regelmäßige Sitzungstermine, um die MAV-Arbeit sachgerecht zu planen, bestimmte Anliegen zu beraten, Anträge an die DL auszuarbeiten und Beschwerden, Anfragen

und Anregungen von Mitarbeitern zu erörtern.

Handelt daher bitte nicht nur „von heute auf morgen“, sondern legt im voraus für mehrere Monate, möglichst für ein ganzes Jahr, ein gleichmäßiges Netz bestimmter Sitzungstermine fest (z.B. montags in vierzehntägigem Turnus oder an jedem zweiten und vierten Mittwoch im Kalendermonat). Ob eine dichtere oder eine weniger dichte Sitzungsfolge erforderlich ist, hängt **von der Größe** und von den besonderen betrieblichen Gegebenheiten der jeweiligen Einrichtung ab.

Durch die einwöchige Frist zur Mitteilung nach Abschluss eines Erörterungsverfahrens ist beispielsweise ein wöchentlicher Sitzungsturnus erforderlich.

Von langfristigen und festen Terminvorgaben hat nicht nur die MAV Nutzen (etwa die MAV-Mitglieder aus dem Betreuungs- und Pflegebereich, die in den meisten Fällen nur für die rechtzeitig eingeplanten MAV-Sitzungen von ihrem Arbeitsplatz abkömmlich sind), auch der DL kommt es zugute, wenn sie zu festen, bekannten Terminen mit einer beschlussfähigen MAV rechnen kann.

Lasst euch bei der Festlegung eures „Sitzungsfahrplans“ nicht durch die Vorstellung beirren, im einem Monat werde ja voraussichtlich „wenig los sein“, der dafür geplante Sitzungstermin sei also von vornherein entbehrlich. Es ist viel besser, den länger geplanten Termin kurzfristig absagen zu können, falls sich herausstellt, dass für die Sitzung tatsächlich kein Bedarf besteht, als einen neuen Termin kurzfristig anberaumen zu müssen, wenn (entgegen der Erwartung) der Bedarf doch eintritt.

Die MAV-Mitglieder haben Anspruch auf die „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“ erforderliche Dienstbefreiung.

Klärt gleich zu Anfang eurer MAV- Tätigkeit mit der Dienststellenleitung, wie die Dienstbefreiung für die einzelnen MAV-Mitglieder jeweils umgesetzt wird.

- ⇨ Wer vertritt das MAV- Mitglied am Arbeitsplatz bzw. wie ist der Arbeitsablauf im näheren Arbeitsbereich anderweitig geregelt (bleibt die Arbeit liegen oder wird sie auf andere Mitarbeitende verteilt?)
- ⇨ Wie werden Stunden für MAV-bedingte Mehrarbeit abgerechnet?

Die Arbeitsfähigkeit der MAV hängt nicht selten wesentlich davon ab, wie diese Fragen im konkreten Fall gelöst werden.

Aufgabenverteilung in der MAV

Die MAV hat ihre gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich gemeinsam zu erfüllen (Nicht etwa die oder der Vorsitzende oder irgendein anderes MAV-Mitglied allein!). Die in der MAV anfallende Arbeit sollte so aufgeteilt werden, dass jedes Mitglied bestimmte Funktionen zugeordnet bekommt, mit denen es ständig zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben beiträgt. Bitte ergänzt die folgenden Beispiele entsprechend den besonderen Erfordernissen und Gegebenheiten eurer MAV.

Legt fest, welches MAV-Mitglied

- ⇨ für die „Öffentlichkeitsarbeit“ der MAV sorgt (MAV-Mitteilungen am Schwarzen Brett, ggf. in der Mitarbeiterzeitschrift).
- ⇨ eure MAV als Delegierte/r bei der AG-MAV vertritt.
- ⇨ sich besonders darum kümmern soll, dass die Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen laufend auf geeignete Fortbildungsangebote hingewiesen werden.

Hilfestellung und Beratung durch den AGMAV-Vorstand

Die AGMAV unterstützt die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Rechte. Wir informieren euch über Änderungen und neue Regelungen im Arbeitsrecht; und wir beraten bei Bedarf zu konkreten Fragen aus eurer MAV-Arbeit.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen aus eurer laufenden MAV-Arbeit beraten euch die Juristinnen der AGMAV auf Anfrage telefonisch, schriftlich und – falls notwendig – auch im persönlichen Gespräch. Sie sind erreichbar unter den Telefonnummern unter 0711.1656 266

Weitere Informationen gibt es auf der AGMAV Webseite: www.agmav-wuerttemberg.de

Die Aufgaben der AGMAV als „Landesmitarbeitervertretung“ …

… lernt ihr am besten auf eurer Regionalversammlung und in der Vollversammlung kennen. Die Wahlen zum AGMAV-Vorstand finden übrigens nach den allgemeinen MAV-Wahlen statt.

Bei der inhaltlichen Orientierung und Gestaltung ihrer „Landesaufgaben“, baut der AG-MAV-Vorstand auf die gemeinsame Willensbildung aller rund 360 Mitarbeitervertretungen.

Der Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen bei Regional- und Vollversammlungen, Fortbildungen und Beratungstagen bringt erfahrungsgemäß eine deutliche Stärkung und neue Impulse für die eigene MAV-Arbeit.

Notwendige Literatur für die MAV Arbeit

Nachstehend genannte Texte, Rundschreiben, Informationen sind Grundlagen für die MAV-Arbeit. Zu diesen Büchern und Unterlagen muss jedes MAV-Mitglied innerhalb der in der Einrichtung üblichen (normalen!) Arbeitszeit jederzeit ungehindert Zugang haben. Ausschließlich von dieser Voraussetzung hängt es ab, wie viele Exemplare eines bestimmten Textes für Ihre MAV tatsächlich erforderlich sind. Legt unter Berücksichtigung der MAV-internen Aufgabenverteilung fest, von welchem Text ein Exemplar genügt (für die ganze MAV) bzw. von welchem Text mehrere Exemplare benötigt werden. Die Texte und Rundschreiben sind in der erforderlichen Anzahl von der DL bereitzustellen (Ausnahme: AGMAV Mitteilungen; diese erhaltet ihr direkt von der AGMAV).

- **Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Landeskirche in Württemberg (MVG.Wü)**

  ➔ jedes MAV-Mitglied (AGMAV-Geschäftsstelle)

- **Praxiskommentar MVG-EKD (vergleichend!)**

  ➔ 1 - 2 x je nach Größe der MAV (Otto Bauer Verlag Stuttgart) *oder*

- **MVG-EKD Kommentar (vergleichend!),** unter Mitwirkung der Dienstnehmerseite entstanden - (Kellner Verlag)

  ➔ mind. 1x pro MAV

Anstellungsgrundlagen für die Mitarbeitenden:

Je nachdem, welches Werk in der Einrichtung zur Anwendung kommt, so z.B.

- **AVR-Wü**

  Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland **Fassung Württemberg,** Loseblattsammlung im blauen Ordner vom Otto Bauer Verlag Stuttgart in der aktuellen Fassung mit **Buch I – V und Anhängen**

  ➔ jedes MAV-Mitglied

- **AVR-DD**

  ➔ Loseblattsammlung im lila Ordner vom Otto Bauer Verlag Stuttgart

- **Arbeitsrechtsregelungen (ARR)**

  Sowohl für den Bereich AVR-Wü als auch AVR-DD vom DWW nach Beschlussfassung versandt. Die Kopie der ARR **muss** die Dienststellenleitung an die MAV aushändigen

  ➔ jedes MAV-Mitglied (bis zur Ergänzungslieferung in die AVR einlegen!)

- **Basiskommentar zum TVöD** (Bund Verlag)

  ➔ mind. 1x pro MAV

- alternativ ver.di Kommentar, erhältlich für ver.di-Mitglieder im ver.di-Sekretariat

- **Ordnung für die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV-Ordnung) -** AGMAV-Geschäftsstelle

  ➔ jedes MAV-Mitglied

- **Arbeits- und Sozialordnung** (Michael Kittner, Bund-Verlag)

  ➔ jedes MAV-Mitglied

o d e r

- **Arbeitsrechtsgesetze (ArbG)** (Beck-Texte im DTV)

- **Sicherheitsregeln und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften**

  ➔ 1 - 2 x je nach Größe der MAV

- **Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (ARRG)**

  ➔ jedes MAV-Mitglied (Amtsblatt der Ev. Landeskirche in Württemberg, beim Ev. Oberkir chenrat, Gänseheidstr. 4, Stuttgart

- **Kirchliches Arbeitsrecht** (Bund-Verlag)

- **Tarifvertrag Länder** (Courier Verlag für Einrichtungen mit Schulen)

- **GEW - Jahrbuch** (für Einrichtungen mit angeschlossener Schule)

Zeitschriften ⇨ je 1 x im Umlauf MAV

Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder (AiB Verlag)

Arbeitsrecht & Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen (Kellner Verlag)

Die Mitarbeitervertretung – ZMV (Ketteler Verlag)

Arbeit und Recht (Bundverlag)

Computer und Arbeit - Fachwissen für Betriebs- und Personalräte (AiB Verlag)

Weitere Empfehlungen:

Das Eingruppierungsrecht des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT)
Klaus Krasemann, Courier Verlag ***o d e r***

Arbeitsplatzbewertung nach dem BAT
(Verwaltung) Kuss, Moll Verlag

Die kleine Betriebsratsbibliothek:

Das Betriebsratsbüro, Die Betriebsratssitzung, Der Betriebsratscomputer, Betriebsratsinformationen attraktiv gestaltet (Bund Verlag)

Taschenbuch für Angestellte im öffentlichen Dienst (Courier Verlag)

Tipp: sehr hilfreiche Materialien von ver.di , z.B. Schichtplanfibel mit guten Kommentierungen einiger Paragrafen des TVöD hier:
http://www.schichtplanfibel.de/tvoed.htm

Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeit im AGMAV-Vorstand gesucht!

Landauf landab spricht man von der AGMAV und meint eigentlich den AGMAV-Vorstand.

Denn genau genommen bilden alle MAVen in Württemberg zusammen die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen.

Um aber die vielen Aufgaben, insbesondere die im Mitarbeitervertretungsgesetz festgeschriebenen zu bewältigen, wählen sich alle MAVen nach der allgemeinen Neuwahl den AGMAV-Vorstand.

Der Vorstand besteht derzeit aus 16 Personen, 15 davon wurden in den Regional- und Vollversammlungen gewählt. Als 16. Vorstandsmitglied ist die Geschäftsführerin der AGMAV gemäß § 54c MVG.Württemberg zugewählt.

Die Aufgaben der AGMAV sind im Mitarbeitervertretungsgesetz und in der AGMAV-Ordnung beschrieben. U.a. besetzen wir 6 der 24 Sitze der Arbeitsrechtlichen Kommission und arbeiten damit an der Arbeitsrechtsetzung mit.

Wir organisieren Beratungen und Fortbildungen und unterstützen die MAVen bei ihren Aufgaben als betriebliche Interessensvertretungen.

Eine vielseitige Aufgabe also, die auf die zukünftigen AGMAV Vorstandsmitglieder zukommt.

Die Arbeit in der MAV wird gewissermaßen auf anderer, überregionaler Ebene fortgesetzt. Dafür brauchen wir engagierte Menschen aus allen Berufsgruppen, die bereit sind, für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts zu kämpfen und sich mit unserem Gegenüber auseinander zu setzen.

Es wäre nicht richtig, die Belastung, vor allem die zeitliche Belastung, zu verharmlosen. Jedoch gibt es für alle Vorstandsmitglieder eine Grundfreistellung in Höhe von 15% der Vollarbeitszeit und je nach Aufgabenstellung weitere Freistellungsanteile.

Es gibt aber Zeiten, da reicht ein Zeitausgleich nicht, um die Belastung auszugleichen.

Und trotzdem, es macht Sinn im AGMAV-Vorstand mitzuarbeiten, mit zu kämpfen und gelegentlich auch sich mit zu ärgern. Es macht Sinn, gemeinsam für unsere Interessen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten und mit dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen der Diakonie verbessert werden.

Der Vorstand bietet: viel Arbeit, viele Sitzungen, aber auch die Beteiligung und die Gestaltung unserer Arbeit.

Deshalb suchen wir Mitarbeitervertreterinnen, die bereit sind, sich zu engagieren, die ihre Fachlichkeit und ihr Wissen in die Arbeit mit einbringen.

Wir suchen Kolleginnen welche die Vielfalt der Arbeitsplätze in der Diakonie abbilden.

Keine Voraussetzung für die Arbeit im AGMAV-Vorstand ist eine langjährige Erfahrung in der MAV. Wichtig sind vielmehr der Wille, sich einzubringen, Kampfgeist und eine gute Portion Mut.

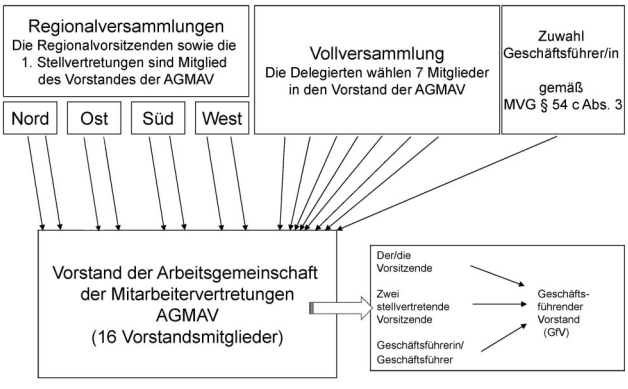
Vor allem wollen wir auch weiterhin darauf achten, dass im AGMAV Vorstand Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sind.

Kolleginnen und Kollegen, sucht und findet Kandidatinnen!

Die Vorschläge für die Wahlen sowohl in der Region, als auch in der Vollversammlung müssen bis 21 Tage vor der jeweiligen Wahlversammlung In der Geschäftsstelle eingegangen sein.

Auf Grund der Pfingstferien weisen wir an dieser Stelle darauf hin, dass die Wahlvorschläge für die Regionalversammlungen am Dienstag, 14.06.2016 bis 24. Mai 2016 in Stuttgart vorliegen müssen!

Die AGMAV



Es prüfe, wer sich bindet: Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (§ 6a MVG.EKD*)

Der Kirchengerichtshof (KGH) hat entschieden:
§ 6a MVG-EKD erlaubt die Gründung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nur in einem Über- bzw. Unterordnungskonzern, nicht jedoch in einem Gleichstellungskonzern; nach § 6a Abs. 1 S. 1 MVG-EKD muss die einheitliche und beherrschende Leitung bei einer der Einrichtungen liegen.
KGH.EKD, Urteil vom 19. Oktober 2015 – II-0124/10-2015

MVG.EKD § 6a
1. Ein Dienststellenverbund liegt nach § 6a Abs. 1 MVG.EKD vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Es muss somit ein Unter- und Überordungsverhältnis innerhalb des Dienststellenverbunds gegeben sein.

2. Die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ist ausgeschlossen, wenn Einrichtungen in einem Gleichordnungsverhältnis strukturiert sind.

Darum ging es:

Ein MAV Kollege sollte wegen grober Pflichtverletzung aus der Gesamt-MAV ausgeschlossen werden. Er klagte und führte unter anderem an, dass die Gesamtmitarbeitervertretung nicht rechtmäßig sei. In dieser Sache bekam er Recht.

Vier diakonische Stiftungen haben sich nahezu gleichlautende Satzungen gegeben. Diese sehen vor, die wirtschaftliche Einheit der Stiftungen auf der Grundlage ihrer geistlichen Einheit in gemeinsamer Planung, gemeinsame Aufgabenstellung und gemeinsamer Finanzdisposition zu gestalten. In den Satzungen geben sich die Stiftungen eine einheitliche Leitung. Die Mitglieder der jeweiligen Verwaltungsräte sowie der Vorstände sind zugleich Mitglieder der Verwaltungsräte bzw. des Vorstandes der drei anderen Stiftungen. Alle Stiftungen haben als Organe einen Verwaltungsrat und einen Vorstand. Der Verwaltungsrat in allen vier Stiftungen ist personenidentisch. Einige Stiftungen haben noch Tochtergesellschaften.

Bis zu den Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen im Frühjahr 2014 hatten 3 Stiftungen jeweils eine Gesamtmitarbeitervertretung. Nach der Mitarbeitervertretungswahl 2014 wurde eine gemeinsame Mitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a MVG.EKD gegründet.

Im Verfahren wurde angeführt, bei den Stiftungen würde es sich um einen Gleichordnungskonzern handeln, auf den § 6a MVG.EKD deshalb nicht zur Anwendung kommen könne. Das Kirchengericht hat festgestellt, dass die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ohne rechtliche Grundlage gebildet wurde und deshalb rechtlich nicht existent ist. Maßgeblich ist, dass die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer der Einrichtungen liegt. Zwar liegt eine einheitliche und beherrschende Leitung vorliegend nahe, da Vorstand und Verwaltungsrat für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt sind und Entscheidungen auch für den Dienststellenverbund getroffen werden. § 6a MVG.EKD besagt jedoch ausdrücklich, dass die beherrschende Leitung bei einer der Einrichtungen liegen muss.

Das gesamte Urteil kann nachgelesen werden unter: http://www.kirchenrecht-ekd.de

* Der § 6a MVG.EKD ist wortgleich mit dem § 6a MVG.Wü

Aus: Das Lied von der Glocke

Denn wo das Strenge mit dem Zarten,
Wo Starkes sich und Mildes paarten,
Da gibt es einen guten Klang.
Drum prüfe, wer sich ewig bindet,
Ob sich das Herz zum Herzen findet!
Der Wahn ist kurz, die Reu ist lang.

(Friedrich Schiller 1799)

ARRG-Schlichtungsausschuss: Keine einseitige Tariffestlegung durch den Arbeitgeber!

Gleich zwei spannende Verfahren wurden am 15. März 2016 vor dem Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz verhandelt; beide Schlichtungen wurden von der AGMAV beantragt.

In beiden Verfahren ging es um die Frage der Tarifanwendung.

Beim Rehabilitationszentrum Rudolf-Sophien-Stift gGmbH – ein Tochterunternehmen der Evangelischen Gesellschaft in Stuttgart (EVA) war zu klären, ob der Geschäftsführer einseitig die Anwendung der AVR-Württemberg Fassung TVöD festlegen kann.

Bei der Esslinger Beschäftigungs-Initiative gGmbH (EBI) – ebenfalls zum EVA-Konzern gehörend – war noch während der Laufzeit eines Bestandssicherungsverfahrens (ARE 10 B. Teil 7 AVR-Wü/I) nach einer Abstimmung in der Mitarbeiterschaft der Tarifwechsel zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) erfolgt.

Rehabilitationszentrum Rudolf-Sophien-Stift gGmbH

Das Rehabilitationszentrum Rudolf-Sophien-Stift (RRSS) war bis zur Übernahme durch die EVA zum 1. Juli 2006 nicht tarifgebundenes Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband. Die Mitarbeitenden hatten Arbeitsverträge in Anlehnung an den TVöD, allerdings ohne die im TVöD verankerte Zusatzaltersversorgung. Anstelle der ZVK erhielten die Mitarbeitenden die Möglichkeit einer privaten Altersvorsorge bei einem Versicherungsunternehmen.

Von Oktober 2008 bis Mai 2009 gab es Gespräche zwischen Geschäftsführung des RRSS, der MAV und der AGMAV. Dabei wurden mögliche Lösungen angesprochen, wie das RRSS ins kirchliche Arbeitsrecht kommt, um damit auch die Mitgliedspflicht bezüglich der Tarifanwendung für die Aufnahme ins Diakonische Werk zu erfüllen. Insbesondere aufgrund der bislang fehlenden ZVK war dies etwas komplex und wir hatten im Verlauf der Gespräche immer klar gemacht, dass es einer Beschlussfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) bedarf. Diese Gespräche wurden nicht zu Ende geführt und das RRSS wurde 2010 ins DWW aufgenommen, obwohl die Frage der Tarifanwendung bis dahin noch nicht geklärt war. Zum 1. Januar 2015 hat der Geschäftsführer des RRSS einseitig erklärt, dass ab diesem Zeitpunkt AVR-Wü Fassung TVöD (AVR-Wü/I) gilt. Aufgrund der bisherigen Anlehnung an den TVöD hat die MAV des RRSS für eine Direktanwendung des TVöD votiert. In der Vergangenheit wurde durch die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) bereits für verschiedene Stuttgarter Diakonieeinrichtungen die TVöD-Anwendung ermöglicht.

Seitens der AGMAV haben wir uns der Position der MAV angeschlossen und die TVöD-Anwendung für das RRSS bei der AK beantragt. Nach zweimaliger Ablehnung unseres Antrages durch die Arbeitgeberseite in der AK haben wir die ARRG-Schlichtung beantragt.

Der Schlichtungsausschuss hat die einseitige Tariffestlegung durch den Geschäftsführer des RRSS scharf gerügt.

Allerdings hat der Schlichtungsausschuss auch nicht dem Antrag der AGMAV – also der Direktanwendung des TVöD zugestimmt.

Er hält die AVR-Wü/I für das geeignete kirchliche Arbeitsrecht für das RRSS.

Der Schlichtungsausschuss erwartet nun, dass die Einrichtung über das Diakonische Werk zum nächst möglichen Termin einen Antrag an die AK zur Anwendung von AVR-Wü/I stellt.

Damit hat der Schlichtungsausschuss klargestellt, dass die einseitige Tariffestlegung durch den Arbeitgeber nicht geht.

Das ist gut so. Allerdings hat der Schlichtungsausschuss der AK auch keinen Verhandlungsspielraum mehr darüber gelassen, welches Tarifrecht künftig im RRSS gelten soll.

Da der Schlichtungsausschuss quasi die Anwendung von AVR-Wü/I vorgegeben hat, soll die AK nun durch Vorgabe des Schlichters beschließen, was der Geschäftsführer des RRSS bis dahin einseitig vorgegeben hat.

Das ist überhaupt nicht zufriedenstellend und zeigt deutlich die Konsequenzen der Zwangsschlichtung im Dritten Weg und damit auch die Grenzen des Dritten Wegs.

Beim sog. Zweiten Weg – also der Tarifvertragslösung – gibt es keine Zwangsschlichtung.

Esslinger Beschäftigungs-Initiative gGmbH

Dass sich die Esslinger Beschäftigungs-Initiative (EBI) seit Jahren in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befindet ist kein Geheimnis, dies kann den entsprechenden Sonderregelungen für die EBI in den AVR-Württemberg entnommen werden.

Derzeit hat die EBI gGmbH drei Gesellschafter; Mehrheitsgesellschafter ist das Sozialunternehmen Neue Arbeit Stuttgart GmbH.

Die Neue Arbeit betreibt ein regelrechtes Firmengeflecht aus Unternehmen betreibt, die nur zum Teil Mitglied in der Diakonie sind.

Die Neue Arbeit Stuttgart wiederum ist 99%ige Tochter der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart (EVA). Die EBI selbst hat so wenige Mitarbeitende, dass die MAV aus einem Mitglied besteht. Dass eine 1er-MAV grundsätzlich schwierig und in wirtschaftlich schwieriger Situation mehr als problematisch ist, erklärt sich von alleine.

Von daher war es gut, dass bezüglich der wirtschaftlichen Probleme, auch im Blick auf die Personalkosten, nicht auf betrieblicher Ebene, sondern unter Beteiligung des Diakonischen Werks und der AGMAV auf überbetrieblicher Ebene verhandelt wurde. So kam auch der Beschluss zur Bestandssicherung mit einer Laufzeit bis Ende 2016 zustande.

Von daher war es verwunderlich, dass bei der EBI durch die Geschäftsführung noch während der Überprüfung der laufenden Bestandssicherung ein Tarifwechsel zur AVR-DD eingeleitet wurde. Zwischenzeitlich sollte bekannt sein, dass das Tarifwahlrecht auf betrieblicher Ebene nicht der Rechtsprechung des BAG entspricht. Umso dreister finde ich, in einer wirtschaftlich schwierigen Situation die gesamte Mitarbeiterschaft über einen Tarifwechsel abstimmen zu lassen.

Nachdem die Mitarbeiterschaft im Herbst 2014 noch mehrheitlich gegen einen Tarifwechsel votiert hatte, erzielte der Geschäftsführer bei einer zweiten Abstimmung im Frühjahr 2015 eine Mehrheit für den Tarifwechsel.

Seitens der AGMAV hielten wir dieses Vorgehen nicht für zulässig und haben deshalb das Kirchengericht angerufen (siehe dazu den Bericht zum Kirchengerichtsverfahren).

Darüber hinaus hielten wir den Tarifwechsel im laufenden Bestandssicherungsverfahren auch rechtlich für falsch und haben deshalb bei der AK den Antrag gestellt, den Tarifwechsel rückgängig zu machen.

Nachdem auch dieser Antrag zweimal von den Arbeitgebern in der AK abgelehnt wurde haben wir hier ebenso die ARRG-Schlichtung beantragt.

Gegenüber dem Schlichtungsausschuss machten wir deutlich, dass es uns nicht darum geht, die wirtschaftlichen Probleme der EBI zu verschärfen.
Von daher war für uns klar, dass bei einer Rückabwicklung des Tarifwechsels die abgebrochenen Verhandlungen zur Bestandssicherung fortgeführt werden müssen.
So hat der Schlichtungsausschuss dann auch entschieden. Die im Mai 2015 abgebrochenen Verhandlungen zur Bestandssicherung müssen wieder aufgenommen werden.

Weitere Verhandlungen können auf dieser Verhandlungsebene (ARE 10 B) bis Ende 2016 erfolgen.

Damit hat der Schlichtungsausschuss festgestellt, dass die auf betrieblicher Ebene erfolgten Festlegungen zum Tarifwechsel und zur Öffnungsklausel nach § 17 AVR-DD unwirksam sind.

Das ist ein echter Erfolg für die AGMAV, ja für die Mitarbeitervertretungen insgesamt. Damit sind der Tarifgestaltung und der Tarifwahl auf betrieblicher Ebene Grenzen gesetzt. Zumal die EBI nach meiner Bewertung nicht vorrangig ein Tarifproblem hat, die mangelnde Refinanzierung der Beschäftigungshilfen ist hinlänglich bekannt und so wird eine kleine Firma in dieser Branche, wie die EBI, immer auf das Wohlwollen der Gesellschafter angewiesen sein.

Und da liegt vermutlich das Problem; nach meiner Information sollte die kleine EBI der Türöffner zur AVR-DD für den EVA-Konzern insgesamt sein, zumindest aber für das Sozialunternehmen Neue Arbeit Stuttgart gGmbH. Eine kleine Einrichtung mit wirtschaftlichen Problemen dazu zu missbrauchen, um für einen Konzern ein größeres tarifpolitisches Ziel durchzusetzen, halte ich für einen Skandal. Diakonisch oder christlich finde ich das auf alle Fälle nicht.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Warten auf TV SuE?
Übernahme des TV SuE in die AVR-Wü/I + II

Im Öffentlichen Dienst wurde Ende letzten Jahres nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen der neue Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst veröffentlicht. Für die Diakonie in Württemberg wurde gegen den Tarifvertrag kein Einspruch erhoben. Die Arbeitgeber haben auch sehr frühzeitig erklärt, dass sie die Übernahme des TV SuE begrüßen. Die redaktionelle Einarbeitung ist abgeschlossen und die Übernahme ist in der Arbeitsrechtlichen Kommission am 22. April 2016 beschlossen worden.

Die wesentlichen Änderungen durch den Tarifabschuss:

- Die Änderungen gelten rückwirkend zum 01.07.2015.
- Einige Eingruppierungen haben sich geändert.
- Für einige Berufsgruppen gibt es neue Eingruppierungen:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015		Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5	bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6		S 8a
S 8	bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 (einschließlich der Buchstaben a bis c der Ergänzungsbestimmung der AVR-Wü/I nach Fallgruppe 1), 3 und 5	S 8b
S 7, S 8	bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11		S 11 b

- Manche S-Gruppen sind somit nicht mehr besetzt.
- Heilerziehungspfleger/innen sind nun auch im TV SuE ausdrücklich erwähnt.
- Die Stufenlaufzeit in S 8b (bisher S 8) wurde von 8 auf 6 Jahre in Stufe 4 und von 10 auf 8 Jahre in Stufe 5 verkürzt.
- Werkstattleitungen werden nicht mehr im TV SuE eingruppiert, sondern in EGP 01.
- Es gibt noch weitere detaillierte Änderungen, die im Tarifvertragstext und im Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zu finden sind.

Die neue Tabelle sieht wie folgt aus:

Tabelle TVöD/VKA

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

gültig ab 1. Juli 2015

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.909,57	3.182,56	3.437,82	3.697,48	3.984,60	4.185,57
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 11b	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11a	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8b	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8a	2.460,00	2.700,00	2.890,00	3.070,00	3.245,00	3.427,50
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.260,76	2.511,63	2.667,73	2.773,65	2.874,00	3.030,34
S 3	2.104,67	2.363,34	2.513,30	2.651,01	2.714,00	2.789,26
S 2	2.009,72	2.115,65	2.193,69	2.282,89	2.372,08	2.461,29

Abweichend vom TV SuE müssen verschiedene Fristen verlängert werden, da z.B. eine Frist in der Zwischenzeit schon vorbei ist. Hierbei handelt es sich um Antragsfristen:

1. Mitarbeitende, die 2014 im TVöD geblieben sind und sich nicht in den TV SuE haben überleiten lassen, können sich überlegen, ob sie sich jetzt überleiten lassen;
2. Viele Umgruppierungen (siehe oben: neue Zuordnung der S-Eingruppierungen) erfolgen automatisch, manche erfolgen nur auf Antrag.

Für die Anträge empfehlen wir den Kolleginnen und Kollegen, sich baldmöglichst von ihrer Gewerkschaft ver.di beraten zu lassen!

Natürlich fordern wir die Kolleginnen und Kollegen, sich an allen Aktionen zu den derzeitigen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst zu beteiligen. Denn schließlich wollen wir die Ergebnisse und Erhöhungen auch in unserer AVR. Das Ergebnis im TV SuE gab es auch nur, weil Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst dafür gestreikt haben!!!

Ursel Spannagel
Vorsitzende des AGMAV-Tarifausschusses

Dritter Weg zerstört, wir arbeiten am Zweiten Weg

Aktuelles aus der ver.di Tarifkommission Diakonie

Die ver.di Tarifkommission Diakonie ist ein Zusammenschluss von ver.di Mitgliedern aus verschiedenen diakonischen Einrichtungen, die sich ehrenamtlich bei ver.di engagieren. Die ver.di Tarifkommission hat das Ziel einen Flächentarifvertrag für die Diakonie abzuschließen.

Gegründet wurde die Tarifkommission 2014 im Zuge der sich über Jahre hinziehenden Auseinandersetzung der Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) für die Diakonie. Damals gehörten der Tarifkommission nur Kolleginnen und Kollegen aus der Jugend- und Behindertenhilfe an. Als es in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu Verhandlungsblockaden durch die Arbeitgeber kam, hat die Tarifkommission die Trägerversammlung aufgefordert, einen Arbeitgeberverband zu gründen und mit ver.di den Tarifabschluss zum Sozial- und Erziehungsdienst zu verhandeln. Unsere Aufforderung führte zwar damals nicht dazu, dass die diakonischen Arbeitgeber einen eigenen Arbeitgeberverband gründeten, da sie die Zuständigkeit bei der Arbeitsrechtlichen Kommission sahen, aber wir konnten jedoch bewirken, dass das Thema Tarifübernahme SuE endlich Fahrt aufnahm. Nach vierjährigen Verhandlungen entschied im Juli 2014 der Schlichter, dass der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst für die Diakonie zu übernehmen ist.

Die Arbeit der Tarifkommission war damit nicht beendet. Die Tarifverhandlungen in der Aufwertungsrunde Sozial- und Erziehungsdienst und die durchgeführten Aktionen und Streiks wurden von der Tarifkommission unterstützt, begleitet und mitorganisiert.

2015 wurde aus der Tarifkommission SuE die „Tarifkommission Diakonie“. Nun fordern alle gemeinsam den Flächentarifvertrag und haben das Ziel, die Diakonie in der Gewerkschaft ver.di stark zu machen.

Auch andere ver.di Landesbezirke arbeiten an diesem Ziel.

„Diakonie ver.dient Tarifverträge“ ist der Kampagnetitel, unter dem in Niedersachsen ein Tarifvertrag für die Diakonie abgeschlossen wurde, auch in Hessen sowie Mitteldeutschland haben sich Tarifkommissionen gegründet.

„Diakonie ver.dient Tarifverträge – auch im wilden Süden“ ist unser Titel in Baden- Württemberg.
Unterstützt werden wir in der Kampagneplanung von Andreas Traupe von der Firma ORKA (Organisation + Kampagnen). Die Tarifkommission trifft sich in regelmäßigen Abständen. Mit dabei ist auch immer unsere Fachbereichsleiterin Gesundheit- und Wohlfahrt Irene Gölz.

Zunächst gilt es in den Einrichtungen den Organisationsgrad zu erhöhen - wir müssen mehr werden.
Betriebslandkarten helfen uns dabei, einen Überblick über die eigene Einrichtung zu bekommen und gezielt zu informieren, zu werben und passende Aktionen zu organisieren. Berücksichtigen müssen wir, dass unsere Aktionen möglichst niederschwellig ansetzen, so dass die Kolleginnen und Kollegen auch wissen, wofür sie sich einsetzten sollen. Nichts ist schwieriger als unser diakonisches Arbeitsrecht mit einfachen Worten zu erklären.

Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen von den Vorteilen eines Flächentarifvertrags für die Diakonie bzw. die soziale Arbeit überzeugen.

Jetzt gilt es die Tarifrunde im TVöD zu unterstützen und für die Mobilisierung zu sorgen. Die Tarifkommission kann noch Unterstützer von weiteren aktiven ver.di Mitgliedern aus unseren diakonischen Einrichtungen brauchen, insbesondere aus der Alten- und Krankenpflege.

Die nächsten Termine der Tarifkommission sind am 2.5.2016, 8.7.2016, 7.10.2016 und 16.12.2016

Für die Tarifkommission
Sonja Gathmann und Frauke Reinert

Öffentlicher Dienst: Arbeitgeberangebot programmiert Reallohnverlust - Bsirske kündigt eine Ausweitung der Warnstreiks an

ver.di Pressemitteilung vom 12.04.2016

Die zweite Tarifverhandlungsrunde für die 2,14 Millionen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Kommunen in Potsdam ist am Dienstagnachmittag (12.04.) zu Ende gegangen.

Ein erstes Angebot der Arbeitgeberseite nannte der Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Frank Bsirske, „dreist und provokativ“. Das Angebot bedeute jahresbezogen für 2016 ganze 0,6 Prozent und für das nächste Jahr nur 1,2 Prozent. „Die öffentlichen Arbeitgeber setzen trotz beispiellos guter Kassenlage mit einem Überschuss der öffentlichen Haushalte von fast 30 Milliarden Euro auf Reallohnverluste für die Beschäftigten. Das ist eine Provokation“, erklärte Bsirske. Man werde „dieses sogenannte Angebot“ in der Mitgliedschaft diskutieren. „Ich bin sicher, dass die Antwort eine Ausweitung der Warnstreiks sein wird“, sagte der Gewerkschafter. Das Arbeitgeberangebot habe weder etwas mit Wertschätzung noch mit einer Teilhabe der Beschäftigten an der guten konjunkturellen Entwicklung zu tun.

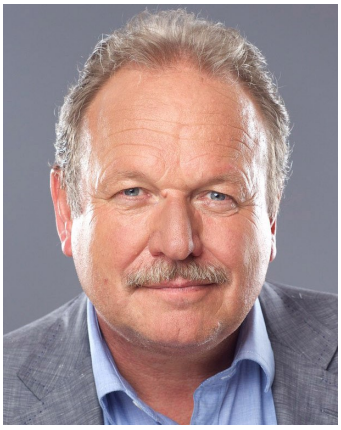
Den Angriff auf das Leistungsrecht der betrieblichen Altersversorgung hätten die Arbeitgeber zurück genommen. „Gleichzeitig wollen sie aber einseitig die Beschäftigten zur Kasse bitten“, erklärte der Gewerkschaftsvorsitzende. Das komme für die Gewerkschaftsseite nicht in Frage. „Hier wird den Menschen zugemutet, einseitig Gelder in Versorgungskassen der Kommunen zu investieren, während auf der anderen Seite das Niveau ihrer gesetzlichen Rentenversicherung sinkt“, so Bsirske.

Einzig in der Frage einer neuen Entgeltordnung für die Beschäftigten waren sich die Tarifvertragsparteien in Potsdam in den zweitägigen Verhandlungen einen großen Schritt näher gekommen.

Die Gewerkschaften fordern sechs Prozent mehr Geld und eine Anhebung der Ausbildungsvergütung um 100 Euro pro Monat. Zudem will ver.di den Missbrauch der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen abschaffen. „Wir wollen den privaten Konsum stärken und einen attraktiven sowie konkurrenzfähigen öffentlichen Dienst“, sagte Bsirske. Die Gewerkschaft treibe die Sorge um notwendigen Nachwuchs in vielen Berufszweigen um. Zukunftsträchtig sei deshalb die unbefristete Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

Die nächste Verhandlungsrunde wurde für den 28. und 29. April 2016 in Potsdam vereinbart.

Frank Bsirske: Tarifverträge schützen besser als jede AVR



Frank Bsirske will die Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen von Tarifverträgen als Mittel gegen Lohndumping und Wettbewerbsdruck überzeugen. Im Wohlfahrt Intern-Gespräch (Ausgabe 01.02/16) erklärt der Verdi-Vorsitzende, dass die Regelungsautonomie des Dritten Weges zu Verschlechterungen im Lohnniveau der Unternehmensdiakonie geführt habe.

BERLIN – Das beste Argument für Tarifverträge in der Wohlfahrtsbranche sei der Wettbewerbsdruck, der letztendlich über die Löhne ausgetragen wird, findet Frank Bsirske. Denn obgleich nachgewiesenermaßen kirchliche Mitarbeiter besser mit ihren AVR fahren als etwa die AWO-Beschäftigten mit Verdi-Tarifen, stört sich der Gewerkschaftschef nach wie vor am Dritten Weg – und will diesen auch keinesfalls mitgehen. „Wir sehen keinen Nutzen, uns in ein grundgesetzwidriges System zu integrieren, das den Verzicht auf originäre Druckmittel verlangt und im Falle der Nichteinigung eine Zwangsschlichtung vorsieht, der sich die Kirche auf eine Einlassung des Bischofs obendrein entziehen kann."

Tarifverträge sollen Ungleichheiten beseitigen

Ein weiteres Manko der kirchlichen AVR von Diakonie und Caritas sieht der 64-Jährige darin, dass Löhne mitunter auseinander klafften – wie etwa im Falle einer Einrichtung der niedersächsischen Caritas, die an ostdeutsche Diakonie-Träger verkauft worden sei, die den Mitarbeitern anschließend noch Löhne unterhalb des niedersächsischen Diakonie-Niveaus gezahlt hätten. „Das strategische Ziel ist es, diese Disparität und das Auseinanderklaffen der Löhne zu unterbinden und einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales zu erreichen, der die Arbeitsverhältnisse aller Beschäftigten der Branche regelt", so das Ziel Bsirskes.

Erfolg trotz mauer Zustimmung im Kita-Bereich

Der gebürtige Helmstedter ist seit 2001 Vorsitzender von Verdi. Im September des vergangenen Jahres wurde er für seine mittlerweile fünfte Amtszeit gewählt. Er sitzt im Aufsichtsrat der Deutschen Bank und ist zudem noch Mitglied des Exekutivausschusses für Deutschland des Europäischen Gewerkschaftsverbandes für den Öffentlichen Dienst. Mit Kritik geht er gelassen um. So sieht er den Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst 2015 als Erfolg – trotz einer Zustimmung von lediglich 57 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder. „Am Ende haben wir Gehaltssteigerungen erzielt und bewirkt, dass die Gehaltserhöhungen gleichmäßiger auf die Beschäftigten verteilt werden konnten", erklärt er.

Bsirske will Gang nach Straßburg prüfen

Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zu Streiks in kirchlichen Einrichtungen hadert er dagegen nach wie vor, weil er dieses für verfassungswidrig hält. Obgleich das Bundesverfassungsgericht seine Beschwerde dagegen zurückgewiesen hat, hält er sich den Gang über weitere Instanzen vor: „Wir prüfen, ob es unter dieser Voraussetzung sinnvoll ist, sich an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrecht in Straßburg zu wenden. *ols*

Quelle: www.Wohlfahrtintern.de

Konflikt um Werkverträge bei der BruderhausDiakonie hält an

Der Konflikt um die Werkverträge bei der BruderhausDiakonie schwelt weiter. Nach einem Jahr intensiver Auseinandersetzung zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) und dem Vorstand der BruderhausDiakonie, trafen sich am 8.12.2015 auf Einladung der AGMAV erneut die Mitarbeitervertretungen aus den Einrichtungen der BruderhausDiakonie in Reutlingen, um über den Stand des Konfliktes zu beraten. Der Vorstand der BruderhausDiakonie hält an seiner zweifelhaften Werkvertragspolitik fest. Anstelle des Gespräches und der Suche nach einer Lösung des Konfliktes geht er kirchengerichtlich gegen die AGMAV vor.

Uli Maier, Vorsitzender der AGMAV, zeigte bei der Versammlung den Verlauf des Konfliktes auf und ermutigte erneut, gemeinsam gegen diese Politik vorzugehen. Bei den Werkverträgen handle es sich zumindest in mehreren Fällen um Scheinwerkverträge und damit um verdeckte Leiharbeit. Uli Maier begrüßte in der Versammlung den Gesetzentwurf der Bundesregierung als Schritt in die richtige Richtung. Vielleicht bringe ja die Gesetzesvorlage den Vorstand der BruderhausDiakonie zum Umdenken, so Maier in seiner Rede vor den Mitarbeitervertretungen.

Im Antrag der Bundesregierung heißt es unter anderem: „Das Instrument Werkvertrag wird dort systematisch mit dem alleinigen Ziel der Profitmaximierung nur noch zum Schein, das heißt zur Umgehung oder Vermeidung arbeitsrechtlicher Standards genutzt.“

Eine Sprecherin der Grünen Bundestagsabgeordneten Beate Müller-Gemmeke sowie der stellvertretende ver.di-Landesvorsitzende Martin Gross versicherten den betroffenen Mitarbeitervertretungen auf der Versammlung ihre Unterstützung und Solidarität.

ver.di-Bezirkssekretärin Monika Neuner überreicht engagierten MAVIeInnen die „ver.di-Kampfente“

BruderhausDiakonie klagt beim Kirchengericht gegen die AGMAV-Württemberg

Die Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Württemberg haben im Dezember 2014 von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) die »WIR!«, eine Zeitung für ihre Mitarbeitenden, erhalten. Ebenso wurde diese Publikation an Kirchengemeinden verteilt, in denen die BruderhausDiakonie Einrichtungen betreibt.

In dieser Extra-Ausgabe der »WIR!« wurde unter dem Titel »Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen« über die Ausgründung der hauswirtschaftlichen Bereiche in der BruderhausService-GmbH, einer »weltlichen« Tochtergesellschaft der BruderhausDiakonie, berichtet.

Die BruderhausDiakonie ist mit mehr als 4000 Beschäftigten einer der größten Diakoniekonzerne im Süden Deutsch-

lands. Seit 2005 betreibt die Stiftung die hundertprozentige Tochtergesellschaft »BruderhausService-GmbH«, die hauswirtschaftliche Servicedienstleistungen für die BruderhausDiakonie und ihre Tochtergesellschaften erbringt. Die BruderhausService-GmbH bietet wesentlich schlechtere tarifliche Bedingungen für ihre Mitarbeitenden als die in der Diakonie geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg. Damit wurde die Mitarbeiterschaft zwischen der Stammbelegschaft und den hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden der Service-GmbH gespalten.

Schon seit vielen Jahren kämpfen die MAVen der Stiftung gegen die Ausgründungen zum Zwecke der Tarifflucht. Doch weder eine große Unterschriftenaktion noch diverse Klagen beim Kirchengericht, bei denen die Mitarbeitervertretungen meistens Recht bekamen, brachten den Vorstand dazu, die Service-GmbH aufzulösen.

In der Sonderzeitschrift »WIR!« werden die Geschäftsgebaren der Vorstände der BruderhausDiakonie beschrieben und in der »Reutlinger Erklärung« von den Mitarbeitervertretungen die Auflösung der BruderhausService-GmbH gefordert.

Auch nach dem Erscheinen der Publikation hält der Vorstand der BruderhausDiakonie an seiner Politik der ersetzenden Leiharbeit durch Scheinwerkverträge fest.

Anstatt mit der AGMAV über die Wiederherstellung der Dienstgemeinschaft zu sprechen, hat der Vorstand gegen die AGMAV beim Kirchengericht eine Unterlassungsklage eingereicht.

Er verlangt von der AGMAV, dass sie verschiedene in dieser Zeitschrift getätigte Äußerungen unterlässt, da sie unwahr bzw. ehrverletzend seien.

Die AGMAV sieht die von der BruderhausDiakonie bemängelten Äußerungen von ihrer Meinungsfreiheit gedeckt. Außerdem ist sie der Auffassung, dass die BruderhausDiakonie diesen Unterlassungsanspruch vor einem weltlichen Gericht geltend machen müsste.

Am 3. März fand der Kammertermin beim Kirchengericht unter großer Beteiligung der Öffentlichkeit statt.

Zur Zulässigkeit und Klärung der Begründetheit des Antrags der BruderhausDiakonie kam es jedoch bei diesem Kirchengerichtstermin nicht, da es verschiedene formale Probleme bezüglich der Besetzung des Kirchengerichts und der Frage der Zulässigkeit der Klage gab.

Das Kirchengericht soll mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten aus den diakonischen Einrichtungen klären.

Zum ersten Mal versucht der Vorstand einer Einrichtung, die Arbeitnehmerorganisation AGMAV selbst als überbetriebliche Interessensvertretung zu verklagen.

Voraussichtlich landet das Verfahren nun beim Kirchengerichtshof der EKD in Hannover.

Für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen steht jedoch fest, dass es unsere Aufgabe als Arbeitnehmerorganisation ist, die Mitarbeitervertretungen in ihrem Kampf gegen Ausgründungen und illegale Werkverträge zu unterstützen.

Wenn es, wie in diesem Fall, keinen anderen Weg gibt, auch mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit.

Frauke Reinert
stellvertretende AGMAV-Vorsitzende

Dieser Artikel wurde veröffentlicht im ver.di-Kircheninfo, einer Publikation für den ver.di-Fachbereich 3, Kirchen, Wohlfahrt und Soziales, das alle ver.di-Mitglieder einmal pro Quartal erhalten.

Outsourcing – Die diakonische Plage

Bericht aus der AGMAV-Projektgruppe „Beratung Service GmbH"

Viele diakonische Einrichtungen verlagern insbesondere hauswirtschaftliche Arbeiten in Tochterfirmen, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg sind. Und dies nur mit dem Ziel, die Löhne der Mitarbeitenden absenken zu können. Oft arbeiten diese Firmen ausschließlich für die Muttergesellschaft und ersetzen so reguläre Arbeitsplätze. auf diese Weise betätigen sich diakonische Einrichtungen als Lohndrücker.

Wohnen, Essen und Trinken sind wichtiger Bestandteil der Pflege und Betreuung und keine unwichtigen Nebentätigkeiten! In vielen Fällen arbeiten die dort angestellten Mitarbeitenden „Hand in Hand" mit den Mitarbeitenden der diakonischen Muttergesellschaft.

Die evangelische Landeskirche in Württemberg und ihre Diakonie haben bei der Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt. Der kirchliche und diakonische Dienstgeber ist daher nicht frei darin zu entscheiden, welche Leistungen er extern vergibt. Ein drittbezogener Personaleinsatz darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen.

Nicht nur die BruderhausDiakonie hat zum Zwecke der Tarifflucht die (weltliche) BruderhausService GmbH gegründet, auch viele andere diakonische Einrichtungen verfolgen eine ähnliche Praxis.

In der Projektgruppe „Beratung Service GmbH" wollen wir Handlungsmöglichkeiten für die MAVen entwickeln und uns gegenseitig bei unserem Einsatz gegen Ausgründungen unterstützen. Unser Ziel ist es, das Aufspalten der Mitarbeiterschaft zu unterbinden.

Das erste Treffen der Projektgruppe fand am 16.3.2016 im Diakonischen Werk statt. Zu diesem Treffen waren alle interessierten MAVen aus betroffenen Einrichtungen eingeladen.

In dieser Zusammenkunft ging es um eine Erhebung, welche Formen der Vergabe an Dritte in unseren Einrichtungen vorkommen. Dazu haben wir Arbeitsgruppen unter den Schwerpunkten Werkverträge", „Leiharbeit- Arbeitnehmerüberlassung" und „Gestellung" gebildet. Weitergehende Fragestellungen in den Gruppen waren u.a. die nach dem Zweck der Tochtergesellschaft, nach dem Inhalt des Werkvertrags, welche Tätigkeiten vorher von Stammmitarbeitenden ausgeführt wurden oder die Frage, ob es Berührungspunkte mit den Tätigkeiten von Stamm-Mitarbeitenden und Mitarbeitenden der Service-GmbH gibt.

Bei den nächsten Treffen sollen diese Themen vertieft und anschließend konkrete Handlungsstrategien entwickelt werden.

Wenn ihr in eurer Einrichtung ebenfalls von Ausgründungen betroffen seid und Interesse an der Mitarbeit in der Projektgruppe habt, könnt ihr euch in der AGMAV-Geschäftsstelle zu unseren nächsten Treffen anmelden.

Die nächsten Treffen finden am 13.5.2016 und am 17.6.2016 statt.

Wir lassen uns nicht spalten!

Zusammen mit tausenden Gewerkschaftern folgte auch eine Delegation der ver.di Betriebsgruppe der Stiftung Jugendhilfe aktiv dem Aufruf des DGB um gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu demonstrieren.
Die Kundgebung fand am 09.04.2016 in München statt, da die CSU derzeit der Reform von Leiharbeit und Werkverträgen im Wege steht: „Der Gesetzesentwurf von Arbeitsministerin A. Nahles schieße zu Lasten der Wirtschaft über das Ziel hinaus!"

Eine Kritik die wir als Beschäftigte nur allzu gut kennen. Faire und auskömmliche Löhne, sind auch in vielen unserer Einrichtungen derart existenzgefährdend, dass Hauswirtschaft, Küche und manches mehr in weltliche Firmen ausgegründet werden musste. Sensibilisiert durch die Kampagne um die BruderhausDiakonie machten sich die KollegInnen aus der Jugendhilfe nur allzu gerne auf den Weg nach München um mit den „WIR! sind Diakonie"-Fahnen zu signalisieren, dass auch wir uns nicht (länger) spalten lassen wollen. Die Fahnen reihten sich schön in die der anderen Organisationen und Themenbanner ein und gaben einen guten Überblick, wie viele Bereiche, Sparten und Branchen vom Leiharbeit und Werkverträgen betroffen sind. Die Kundgebung sandte ein klares Zeichen nach Berlin und an die CSU, ihre Blockadehaltung aufzugeben und den Missbrauch zu stoppen!
Martin Auerbach

gut zu wissen

Verschiedene Formen prekärer Arbeit

Werkvertrag und Leiharbeit

Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen sind auf unterschiedliche Art von prekärer Beschäftigung betroffen. In dieser Kurzinformation soll insbesondere auf die wichtige Unterscheidung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen eingegangen werden. Unser Ziel als Gewerkschaft ist es, prekäre Beschäftigung zurückzudrängen – durch Nutzung juristischer Möglichkeiten, durch Tarifverträge und insbesondere durch gute Organisierung.

Was ist Arbeitnehmerüberlassung/ Leiharbeit?

Die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit bedeuten dasselbe. Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer/innen von einem Arbeitgeber (also dem Verleiher) einem Dritten (also dem Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden.

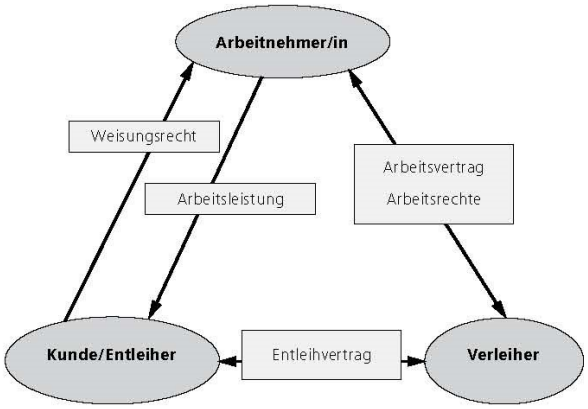
Rechte und Pflichten des Arbeitgebers übernimmt der Entleiher. Er ist weisungsberechtigt, erstellt die Dienstpläne etc. Der/die Leiharbeiter/in wird in den Betrieb des Entleihers integriert. Sein Arbeitsverhältnis hat er/sie aber zum Verleiher. Es entsteht ein Dreieck. Rechtsgrundlage für die Tätigkeit des Verleihers ist in Deutschland das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Grundsätzlich haben die Leiharbeitnehmer/innen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Beschäftigten des Entleiherbetriebes (equal pay und equal treatment, § 9 Nr.2, 2a AÜG). Wenn jedoch in der Verleiherfirma ein Tarifvertrag existiert, gilt dieser – auch wenn er schlechter ist.

Leiharbeit ist in Deutschland erlaubnispflichtig (§1 AÜG). Dies gilt auch für konzerninterne Personalleasingfirmen. Fehlt die Erlaubnis, entsteht für die Leiharbeiter/innen ein Arbeitsverhältnis im Mutterbetrieb.

Was ist ein Werk- oder Dienstvertrag?

Bei einem Werk- oder Dienstvertrag verpflichtet sich der Auftragnehmer (Einzelperson oder Unternehmen, z.B. Tochtergesellschaft einer Klinik), für den Auftraggeber (z.B. die Klinik) ein bestimmtes, abgegrenztes Werk zu erstellen bzw. eine Dienstleistung zu erbringen (z.B. Reinigung eines Krankenhauses).



Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit

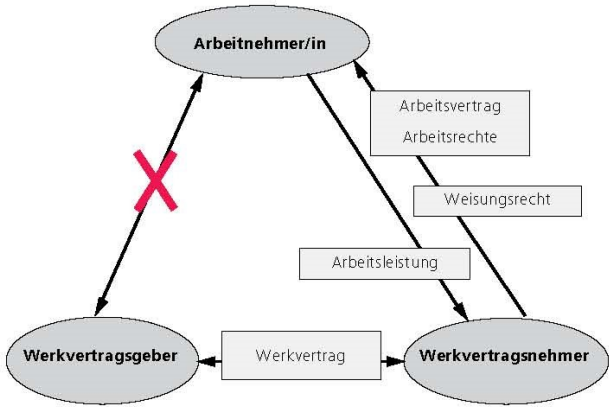
Auch bei einem Werkvertrag kann es also zu einem Personaleinsatz beim Auftraggeber kommen, indem der Werkunternehmer die versprochene Werkleistung mit eigenen Arbeitnehmern im Betrieb des Werkbestellers erbringt. Der Werkunternehmer bestimmt dabei jedoch im Unterschied zu einem Verleiher Art und Ablauf der Arbeiten selbst und er teilt die Arbeiten selbst ein. Seine Arbeitnehmer werden organisatorisch nicht in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebes eingegliedert.

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver.di

Anders als bei der Arbeitnehmerüberlassung verbleibt insbesondere das Weisungsrecht für die im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmer beim Arbeitgeber, der als Werkunternehmer auch das Unternehmerrisiko und die Gewährleistungspflicht trägt.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden durch Tarifvertrag (falls es einen gibt) beim Werkvertragsnehmer oder Arbeitsvertrag geregelt. Tarifverträge des Auftraggebers finden keine Anwendung. Werk- und Dienstverträge sind in §§631ff BGB geregelt.



Werkvertrag

Unechte Werkverträge und verdeckte Leiharbeit

Es kommt vor, dass Werkverträge abgeschlossen werden, in Wirklichkeit jedoch ein Leiharbeitsverhältnis vorliegt. Für die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag sind die Hauptkriterien die Weisungsgebundenheit sowie der Umfang der Eingliederung der „Fremdarbeiter" in die Betriebsorganisation des Auftragnehmers bzw. Entleihers.

Wenn ein unechter Werkvertrag und damit verdeckte/missbräuchliche Leiharbeit vorliegt, kann es zu folgenden Konsequenzen kommen:

- Wenn der Verleihbetrieb eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat, gilt der Grundsatz des Equal Pay für die Beschäftigten, sofern der Verleihbetrieb nicht tarifgebunden ist.
- Wenn keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, entsteht ein Arbeitsverhältnis zum Entleihbetrieb mit allen Folgen.
- Ungenehmigte Leiharbeit kann auch strafrechtliche Konsequenzen für Ver- und Entleiher haben.

Es gilt nicht nur die Aktenlage, sondern die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses in der Realität. Für den Beweis ungenehmigter Leiharbeit ist der/die einzelne Beschäftigte verantwortlich. Um diesen zu erbringen ist eine außerordentlich gute Dokumentation des Alltags und der tatsächlichen Verhältnisse erforderlich.

Dabei können z.B. folgende Kriterien getestet werden – es reicht jedoch nicht, wenn eines erfüllt ist, sondern es gilt eine „wertende Gesamtbetrachtung":

- Räumliche und zeitliche Weisungsgebundenheit: Wer erstellt tatsächlich die Dienst- und Urlaubspläne, wer weist den Arbeitsort an?
- Fachliche Weisungsgebundenheit: Wer teilt Arbeit zu und weist Tätigkeiten an?
- Wem gehören die Arbeitsmittel, also Reinigungswägen, therapeutische Arbeitsmittel etc.?
- Wie stark ist der/die Beschäftigte in ein Team bzw. in die Arbeitsorganisation des auftraggebenden Unternehmens integriert?
- Ist der/die Beschäftigte ausschließlich für den Auftraggeber tätig?
- Hat der Auftragnehmer eine eigene Betriebsorganisation, um die Dienstleistung organisieren und erbringen zu können?
- Kann die Dienstleistung oder das Werk sinnvoll abgegrenzt werden?
- Wer ist gewährleistungspflichtig?
- Wie wird abgerechnet: nach Werk oder nach Arbeitsstunden?

Diese Kurzinformation ist juristisch unverbindlich und ersetzt nicht die fachliche juristische Beratung und Begleitung durch Rechtsanwält/innen! Im Laufe des Jahres 2016 erwarten wir Änderungen in der Gesetzgebung, die das oben Dargestellte verändern können. Diese Information wird dementsprechend angepasst werden.

Weitere Informationen

Im Internet: http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/

Aktuelles Bildungsangebot: Leiharbeit und Werkvertrag. neue Strategien zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen; Formen des flexiblen Personaleinsatzes im Gesundheitswesen; 20./21.06.2016, Walsrode. Weitere Informationen und Anmeldung: https://www.verdi-bub.de/seminare/seminarfinder/seminardetail/1663-1606201/

Kontakt

- Uwe Ostendorff, uwe.ostendorff@verdi.de
  Tel. 030/6956-1849
- Gisela Neunhöffer, gisela.neunhoeffer@verdi.de
  Tel. 030/6956-1842

V.i.S.d.P.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Sylvia Bühler, Paula-Thiede-Ufer 10 , 10179 Berlin
Bearbeitung: Gisela Neunhöffer, Uwe Ostendorff, Catrin Przewozny. Februar 2016

An den Landesbischof
der Evang. Landeskirche in Württemberg
Herrn Frank Otfried July

AG MAV
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

Werkverträge, ersetzende Leiharbeit und Ausgliederung in der Diakonie

Sehr geehrter Herr Landesbischof July,

im Rahmen der Unterschriftenübergabe am 10. Juli 2015 im Oberkirchenrat hatten wir Sie um offizielle Stellungnahme und Position der Kirchenleitung zur Frage der Werkverträge und ersetzenden Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen sowie zur Gründung weltlicher Tochterunternehmen durch diakonische Einrichtungen gebeten. Zuvor hatten wir uns bereits mit Schreiben vom 28. Januar 2015 an Frau Direktorin Rupp mit der Bitte um eine Stellungnahme des Kollegiums des OKR zu dieser Thematik gewandt.

Mit Schreiben vom 12. Oktober 2015 hat mich Ihre Stellungnahme am 19. Oktober 2015 erreicht, dafür herzlichen Dank. Es war Ihnen wichtig, noch vor Erhalt Ihrer Stellungnahme mit mir persönlich zu telefonieren und so konnten wir am 16. Oktober 2015 miteinander sprechen. Mit Verweis mit auf die im Wesentlichen auf rechtliche Aspekte reduzierte Stellungnahme war es Ihnen ein Anliegen, auf die Möglichkeit des Gesprächs hinzuweisen. Sie sagten, es sei Ihnen wichtig, zu dem Thema in Kommunikation zu bleiben. Auch dafür möchte ich mich im Namen der AGMAV bedanken.

Seitens der AGMAV verfolgen wir die (kirchliche) Rechtsprechung zu der Thematik mit Interesse und kennen natürlich auch das von Ihnen zitierte KGH-Urteil vom 25.08.2014 sowie die Ausführungen dazu.

Ihrer Darstellung des eben genannten Urteils folgt die Schlussfolgerung, dass die Vergabe von Leistungen an Servicegesellschaften kirchenrechtlich zulässig ist, wenn die Servicegesellschaften in dem von Ihnen skizzierten rechtlich zulässigen Rahmen tätig sind und zudem sichergestellt ist, dass sie als Mindeststandard die einschlägigen Branchentarifverträge oder vergleichbare Regelungen anwenden und die gesetzlichen Bestimmungen z. B. zur Arbeitszeit, zum Urlaubsrecht, zum Mindestlohn anwenden.

In unserem Schreiben von 10. Juli 2015 haben wir dargelegt, dass gerade nicht nur Leistungen „vergeben“ werden, die mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammenhängen. So wird z. B. bei der Evang. Stiftung Lichtenstern der klassische Betreuungsbereich der Altenhilfe in der „Lichtenstern gGmbH Wohnen-Pflegen-Fördern“ außerhalb des kirchlich-diakonischen Bereichs als rein „weltliche“ Einrichtung geführt. Ebenso verhält sich es z. B. bei der Paulinenpflege Winnenden, die ihre klassischen Beratungsaufgaben in die „ABQ Arbeit Bildung Qualifizierung Rems-Murr-GmbH“ und damit in den weltlichen Bereich ausgegliedert hat.

Für die Ausgliederung dieser unmittelbar mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags bestehenden diakonischen Tätigkeitsbereiche ist das von Ihnen angeführte Urteil des KGH zu Tätigkeiten von Servicegesellschaften überhaupt nicht einschlägig. In Ihrem Schreiben vom 12. Oktober 2015 wurde auf diese von uns aufgezeigten Fälle der Ausgliederung von klassisch diakonischen Tätigkeitsbereichen bedauerlicher Weise nicht eingegangen.

Unabhängig davon vertreten wir als AGMAV auch nach Auswertung des von Ihnen angeführten Urteils des KGH vom 25.08.2014 und unter Berücksichtigung Ihrer Ausführungen vom 12. Oktober 2015 nach wie vor die Auffassung, dass die Ausgliederungspraxis der BruderhausDiakonie in Reutlingen eine besonders perfide und aggressive Form der Tarif- und Kirchenflucht darstellt.

Wir verkennen keineswegs, dass die höchstrichterliche kirchliche Rechtsprechung die Vergabe von Leistungen aus dem kirchlich-diakonischen Bereich in eingeschränktem Rahmen für rechtlich zulässig erachtet.

Der hierbei vom KGH aufgezeigte Beurteilungsmaßstab erscheint uns hingegen nicht schwierig sondern eindeutig:

„… *legen die Beteiligten die zu erledigende Aufgabe und den Umfang der Arbeiten konkret fest, kann*

das für das Vorliegen eines Werkvertrags sprechen, fehlt es an einem abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der Auftraggeber durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit die Arbeit erst bindend organisieren muss. …"

Es ist sicher zutreffend, dass dieser Beurteilungsmaßstab nach Anrufung eines Kirchengerichts in jedem Einzelfall neu angelegt werden muss.

Dies mag in Einzelfällen zeitaufwändig sein, doch nicht in jedem Fall ist dies auch schwierig. Insbesondere dann nicht, wenn (wie bei der BruderhausDiakonie in Reutlingen) vonseiten des Kirchengerichts nach dem MVG.Württemberg bereits festgestellt wurde, dass der Einsatz einer Service GmbH-Mitarbeitenden nach dem unwidersprochenen Sachvortrag der Mitarbeitervertretung dem Weisungsrecht des diakonischen Dienstgebers unterfällt. Die Beschäftigung dieser Service-Mitarbeiterin wurde folgerichtig als rechtswidrig bezeichnet.

Die AGMAV bewertet es als perfide Vorgehensweise, dass die Dienststellenleitung daraufhin die von der Service GmbH zu Verfügung gestellte Person einfach gegen eine andere Service GmbH-Mitarbeiterin austauschte und der Mitarbeitervertretung lapidar mitteilte, es stünde ihr frei, erneut den Rechtsweg vor das Kirchengericht nach dem MVG.Württemberg zu beschreiten. Eine daraufhin erfolgte Beschwerde gemäß § 48 MVG gegenüber dem zuständigen Aufsichtsorgan wurde ebenso lapidar beantwortet, sodass sogar vonseiten des Kirchengerichts die Handhabung der Beschwerde durch das verantwortliche Aufsichtsorgan der BruderhausDiakonie als keinesfalls ausreichend angesehen wurde.

Vor diesem Hintergrund erscheint das weitere Beschreiten des innerkirchlichen Rechtswegs bei rechtswidrigem Einsatz von Service-Mitarbeitenden als sinnloses Unterfangen, da sich die BruderhausDiakonie die dem MVG.Württemberg fehlende Durchsetzungskraft zunutze macht und durch reinen Personenaustausch weiter unverändert weisungsgebundene „weltliche" Service-Mitarbeitende in ihre diakonischen Einrichtungen eingliedert.

Eine rechtskonforme Beschäftigung der weisungsgebundenen Mitarbeitenden findet weiter nicht statt. Eine Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung vor Eingliederung dieser Mitarbeitenden wird nach wie vor vonseiten der BruderhausDiakonie abgelehnt.

Ob es der Arbeitsrechtlichen Kommission – wie von Ihnen angeregt – gelingen kann, kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zu schaffen, die sowohl den Interessen der Mitarbeitenden als auch den Kostendruck der diakonischen Träger gerecht werden können, erscheint mehr als fraglich.

Dies würde bedeuten, dass sich die diakonischen Träger im Rahmen des Dritten Wegs auf Verhandlungen und ggf. Kompromisse einlassen müssten. Gerade hiervon haben sich die diakonischen Träger der weltlichen Service-GmbHs befreit. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen die diakonischen Träger diesen mühsamen Weg beschreiten sollen, wenn sie einfacher und billiger einseitig die Grundlagen der Arbeitsverträge festlegen können. Entsprechende Angebote vonseiten der AGMAV wurden jedenfalls bisher abgelehnt. Der vonseiten der Kirche und ihrer Diakonie bevorzugte „Dritte Weg" zur Aushandlung von Arbeitsvertragsbedingungen, verliert unseres Erachtens zunehmend an Glaubwürdigkeit.

Auch der Versuch, durch die Differenzierung in Kern- und Nicht-Kerngeschäft, zulässige und nicht zulässige Fremdvergabe bzw. Ausgliederungen zu unterscheiden, löst unseres Erachtens die Fragen, die sich aus dem Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft ergeben nicht. So haben beispielsweise Mitarbeitende die bekannten und arbeitsvertraglich festgelegten Loyalitätspflichten zu erfüllen, während Diakonieeinrichtungen durch Ausgliederungen und Fremdvergaben ausschließlich nach ökonomischen Kriterien festlegen, „welche Mitarbeitenden zur Kirche gehören und welche nicht". Während Mitarbeitende bei Austritt aus der evang. Kirche mit fristloser Kündigung rechnen müssen, haben Leitungsentscheidungen „zur Ausgliederung von Mitarbeitenden aus der Kirche" für die Verantwortungsträger offensichtlich keine Konsequenzen. Dies beeinträchtigt die Glaubwürdigkeit unserer Kirche sowie die Akzeptanz des kirchlichen Arbeitsrechts erheblich.

Gerne möchte ich Ihr Anliegen, zu dem Thema in Kommunikation zu bleiben, aufgreifen und dazu um einen ersten Gesprächstermin bitten. Dazu würde ich es für sinnvoll erachten, wenn wir jeweils die „Fachleute" des OKR und der AGMAV am Gespräch beteiligen könnten. So würde ich mich freuen, wenn Sie Herr Landesbischof July dieses Gespräch initiieren und stehe gerne für Rückfragen und Abklärungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen, Ihr

Uli Maier
AGMAV Vorsitzender
Stuttgart, den 25. Januar 2016

Die AGMAV klagt beim Kirchengericht gegen die Esslinger Beschäftigungsinitiative gGmbH

Am Mittwoch, 17.02.2016 fand die öffentliche Sitzung des Kirchengerichts im Verfahren der AGMAV gegen die Esslinger Beschäftigungsinitiative gGmbH (EBI) statt.
Zum ersten Mal ist nicht etwa eine Mitarbeitervertretung, sondern die AGMAV selbst Beteiligte des Verfahrens.

Zum Hintergrund:

Seit Jahren hat die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg (AK) für die Esslinger Beschäftigungsinitiative gGmbH Regelungen zur Bestandssicherung getroffen.

Die AVR-Württemberg-TVÖD bietet die Möglichkeit bei Bestandsgefährdung einer Einrichtung, Entgeltbestandteile zum Nachteil der Mitarbeitenden abzusenken, mit dem Ziel die Arbeitsplätze zu erhalten. Die zuletzt in der AK beschlossene Regelung zur Bestandssicherung gilt bis 31.12.2016. Noch während der Laufzeit der Regelung haben die Betriebspartner vor Ort durch Zusatzdienstvereinbarung nach § 36 a MVG.Wü die Anwendung der AVR-DD beschlossen. Auf Basis der Anstellungsgrundlage AVR-DD sind nach Auffassung der AGMAV Bestandssicherungsregelungen nach AVR-Württemberg-TVöD ausgeschlossen. Die AGMAV ist der Ansicht, dass mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG.Wü auf betrieblicher Ebene gegen den Beschluss der AK zur Bestandssicherung verstoßen wird.

Das Kirchengericht hatte zunächst folgende Fragen zu klären:

- ⇨ Ist die AGMAV Beteiligte im Sinne des MVG-Württemberg?
- ⇨ Hat die AGMAV eine Klagebefugnis und ist damit der Antrag zulässig
- ⇨ darf die AGMAV das Vorgehen rügen, weil es einen Verstoß darstellt?

Aus Sicht der AGMAV ist sie Beteiligte, da sie als Stufenvertretung der MAVen im MVG.Wü genannt, laut Arbeitsrechtsregelungsgesetz an der Arbeitsrechtsetzung beteiligt und bestätigter Sozialpartner ist. Somit kann sie als Organ Anträge an das Kirchengericht stellen.

Der Anwalt der Dienstgeberseite beantragte, die Anträge der AGMAV abzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, dass die AGMAV in erster Linie eine beratende Funktion hat. Rechtssetzendes Organ seien nur die Arbeitnehmervertreter*innen in der AK. Daher sähe er keine Möglichkeit für die AGMAV als Klägerin aufzutreten. Das Diakonische Werk wäre in diesem Fall die Institution, die die Einrichtung zur Ordnung rufen und aus dem Diakonischen Werk ausschließen könnte. Außerdem hätten die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Rechte vor dem Arbeitsgericht einzuklagen.

Die AGMAV erwiderte, kein Interesse daran zu haben, dass Einrichtungen aus dem Diakonischen Werk ausgeschlossen werden, vielmehr setzt sie sich dafür ein, dass das von der AK gesetzte Arbeitsrecht eingehalten wird.

Außerdem äußerte die AGMAV die Sorge, dass das Vorgehen der Esslinger Beschäftigungsinitiative gGmbH flächendeckende Auswirkungen auf andere Einrichtungen hat. Schließlich ist die EBI eine Einrichtung im Konzern der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart, einem der großen Träger in der Diakonie Württemberg.

Die MAV der Einrichtung führte aus, dass die damalige MAV vor Ort gedrängt wurde, die Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR-DD zu unterzeichnen. Ein Großteil der Mitarbeitenden möchte wieder zurück in die AVR-Wü Die MAV machte deutlich, dass der Abschluss von Dienstvereinbarungen nach § 36a MVG.Wü nicht auf die betriebliche Ebene gehört, da der Druck auf die MAVen dadurch viel zu groß ist.

Nach einer Beratung der Kammer verkündete das Kirchengericht seinen Beschluss:

- ⇨ Die AGMAV ist Beteiligte. Alle Institutionen die im MVG.Wü Erwähnung finden, können vor dem Kirchengericht auftreten.
- ⇨ Ob die AGMAV eine Antragsbefugnis hat, konnte nicht geklärt werden, da sich, laut Kirchengericht, die Klagebefugnis im MVG.Wü widerspiegeln müsste. Die Aufgaben der AGMAV sind jedoch nicht abschließend im MVG aufgezählt.

Der Kirchenrichter machte deutlich, dass die lokale MAV, mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung, zu Recht überfordert war, als man ihr die Pistole auf die Brust gesetzt hat.

Der Kirchenrichter ermunterte ausdrücklich dazu, die Frage der Antragsberechtigung der AGMAV vor dem Kirchengerichtshof der EKD in Hannover klären zu lassen. Wenn der Kirchengerichtshof eine positive Entscheidung gefällt habe, sei er der Erste der sich mit Freude dem Fall annimmt.

Urteil zu: Kürzung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. November 2015-10 AZR 719/14 -

Nur bei einer rechtstreuen Anwendung der AVR DD, kann von den Flexibilisierungsmöglichkeiten der AVR DD Gebrauch gemacht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Dienstgeber von der Kürzungsmöglichkeit bei der Leistung einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen kann, wenn er auf alle Dienstverhältnisse die AVR **vollständig und einschränkungslos anwendet**.
(Leitsatz).

Auszüge aus dem Urteil und der Begründung

Die Parteien streiten über einen vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf die zweite Hälfte einer Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011. Der Kläger arbeitet bei dem Beklagten seit 1988 als Altenpfleger in B. Der Beklagte, der mehrere tausend Mitarbeiter beschäftigt, ist Träger verschiedener sozialer Einrichtungen und seit 1951 Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Nach § 2 Satz 1 des Dienstvertrags der Parteien finden auf ihr Dienstverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes - Innere Mission und Hilfswerk - der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Der Dienstvertrag beinhaltet außerdem von der AVR abweichende Regelungen in Bezug auf Kündigungsfristen und einem vereinbarten Schlichtungsverfahren zum Nachteil des Mitarbeiters.

Gemäß Anlage 14 Abs. 3 AVR i.d.F vom 1. Juli 2011 erhalten Mitarbeiter eine Jahressonderzahlung, die je zur Hälfte im November des laufenden und im Juni des folgenden Jahres gezahlt wird. **Dabei ist die Höhe der Zahlung im Juni vom betrieblichen Ergebnis der Einrichtung bzw. eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils der Einrichtung abhängig und kann gemäß Anlage 14 Abs. 4 AVR bei einem vom Dienstgeber nachzuweisenden negativen betrieblichen Ergebnis je nach dessen Höhe ganz oder teilweise entfallen.**

Der Beklagte zahlte an den Kläger die erste Hälfte der Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011, nicht hingegen die zweite Hälfte.

Hinsichtlich der Möglichkeit zur Kürzung der Jahressonderzahlung trifft § 1 Abs. 5 AVR folgende Regelung:
„Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn

„auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem Diakonischen Werk sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden,..“

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung begehrt der Kläger mit seiner Klage die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011.

1. Dem Kläger steht nach Anlage 14 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 AVR ein Anspruch gegen den Beklagten auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 zu.

2. Der Beklagte kann sich gegen diesen Anspruch nicht auf die in Anlage 14 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 AVR geregelte Abweichungsmöglichkeit berufen. Der Beklagte erfüllt bereits nicht die nach § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 Buchst. a AVR erforderliche Voraussetzung, dass er auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung die AVR anwendet.

Der Dienstgeber kann von der Abweichungsmöglichkeit nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen, wenn er auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen die AVR oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage i.S.d. Anmerkung zu Abs. 5 des § 1 AVR **vollständig und einschränkungslos anwendet.** Die bloße Zahlung einer Vergütung in Höhe des AVR-Entgelts iSv. § 1 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR reicht nicht aus. …

Hinzu kommt, dass das Regelungsziel des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 Buchst. a AVR, die vollständige Geltung der AVR oder gleichwertiger Arbeitsvertragsgrundlagen in allen Dienstverhältnissen zu gewährleisten, nicht erreichbar wäre, wenn auf diese Regelung die Einschrän-

kung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 2 AVR anwendbar wäre. Könnten Einrichtungen schon dann von den Abweichungsmöglichkeiten der Anlage 14 Gebrauch machen, wenn sie an Beschäftigte mindestens Vergütung in Höhe des AVR-Entgelts zahlen, bliebe für § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 Buchst. a AVR kein eigener Regelungsbereich.

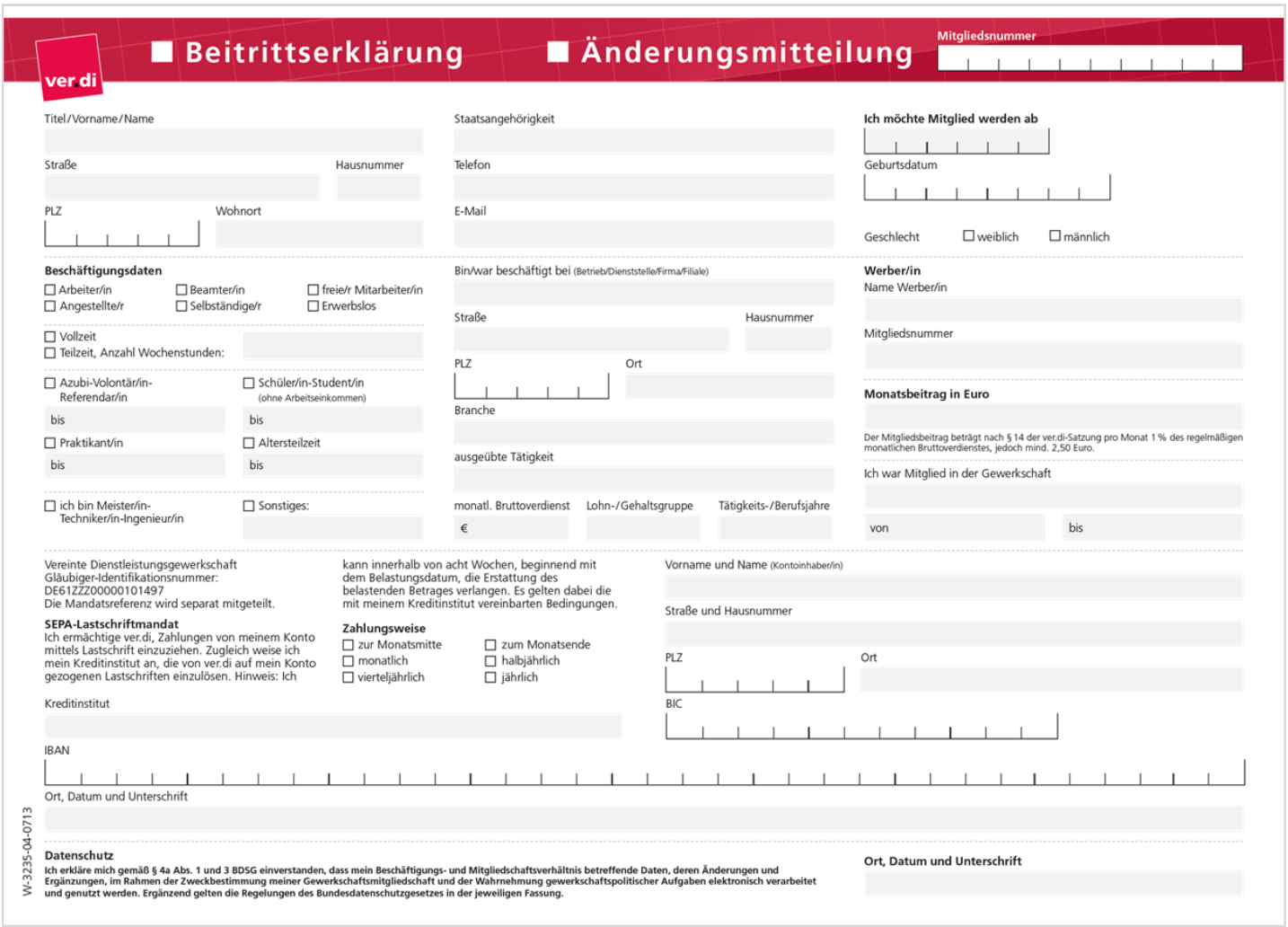
b) Nach der Rechtsprechung des Senats *(vgl. BAG 15. Januar 2014 - 10 AZR 403/13 - Rn. 31)* sollen nur solche Dienstgeber gemäß § 1 Abs. 5 AVR die Kürzungsregelung nutzen dürfen, die im Übrigen das in den AVR oder gleichwertigen Regelungswerken niedergelegte Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen gewährleisten. Der Dienstgeber soll nicht die Möglichkeit haben, sich einerseits die Kürzungsrechte bei den Jahressonderzahlungen und andere Sonderrechte zu sichern, …

Um von der Abweichungsmöglichkeit in Anlage 14 AVR Gebrauch machen zu können, ist vielmehr die vollständige und einschränkungslose Anwendung der AVR auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung erforderlich. Dies lässt auch keine Änderungen in Randfragen oder Regelungsbereichen außerhalb der unmittelbaren Hauptleistungspflichten zu. Allein Ergänzungen zu den AVR, die eindeutig und klar **für** die Beschäftigten vorteilhafter sind, stehen einer Abweichungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 5 AVR nicht entgegen….

Der Beklagte hat nicht auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung die AVR vollständig und einschränkungslos angewandt. Er ist vielmehr in § 6 Satz 3 und § 7 Satz 3 des Dienstvertrags des Klägers von den AVR abgewichen, ohne dass es sich insoweit um eindeutig und klar vorteilhafte Ergänzungen der AVR zugunsten des Mitarbeiters handeln würde.

Es ist wichtig, dass Mitarbeitervertretungen in deren Einrichtung AVR DD angewandt wird, die Vereinbarungen, Verträge und Regelungen gut auf Abweichungen prüfen und im Zweifelsfalle die Mitarbeitenden darüber informieren, dass sich ein Rechtsstreit lohnen kann.

Hilfe gibt es hierzu auch bei ver.di!



ver di

Beitrittserklärung ☐ Änderungsmitteilung ☐ Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Straße Hausnummer

PLZ Wohnort

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

Geburtsdatum

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter/in ☐ Beamter/in ☐ freie/r Mitarbeiter/in
☐ Angestellte/r ☐ Selbständige/r ☐ Erwerbslos

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

☐ Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis
☐ Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis
☐ Praktikant/in bis
☐ Altersteilzeit bis
☐ ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in
☐ Sonstiges:

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatl. Bruttoverdienst € Lohn-/Gehaltsgruppe Tätigkeits-/Berufsjahre

Werber/in

Name Werber/in

Mitgliedsnummer

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von bis

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer:
DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise
☐ zur Monatsmitte ☐ zum Monatsende
☐ monatlich ☐ halbjährlich
☐ vierteljährlich ☐ jährlich

Kreditinstitut

Vorname und Name (Kontoinhaber/in)

Straße und Hausnummer

PLZ Ort

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutz
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Ort, Datum und Unterschrift

W-3235-04-0713

Viel Bewegung in der Altenhilfe

Neben dem kollegialen Austausch und der Beratung zu Problemen in den Einrichtungen gewinnt für den Arbeitskreis Altenhilfe die Beschäftigung mit sozialpolitischen Entwicklungen und die eigene politische Aktivität zunehmende Bedeutung. So war es für uns selbstverständlich, die Kundgebung „Mehr Zeit für gute Pflege“ am 13. November zu unterstützen und durch unser Mitglied Martin Nestele als Redner mitzugestalten. Dabei ging es vor allem um die Verbesserung der Personalrichtwerte im Rahmenvertrag für Pflegeheime – eine Forderung, der auch die AGMAV-Vollversammlung mit einer einstimmig beschlossenen Resolution Nachdruck verliehen hat.

Am 17. Dezember setzte dann die zuständige Schiedsstelle tatsächlich neue und **verbesserte Personalrichtwerte** fest. So fordern wir nun alle Arbeitgeber auf, die gegebene Möglichkeit auch zu nutzen, nämlich: bessere Personalschlüssel für die Heime zu verhandeln. Dann könnte mehr Personal eingestellt werden, wodurch sich die Arbeitsbedingungen verbessern und das Interesse am Pflegeberuf steigen könnte.

Überhaupt ist derzeit **in der Altenhilfe so viel in Bewegung wie seit 20 Jahren nicht**, und vieles davon hat direkt oder doch mittelbar Einfluss auf unsere Arbeitsbedingungen.

Um anhand von Stichworten nur einiges zu nennen:

Landtags-Enquetekommission Pflege
In dem Abschlussbericht der Kommission stehen mehr als 600 Handlungsempfehlungen für die Sicherung einer guten Pflege – viele „Hausaufgaben“ für die künftige Landesregierung bzw. die Pflegepolitik im Ländle.

Landes-Personalverordnung (LPersVO) zum Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz
Neu geregelt wurde u. a. die Frage der Fachkraftquote. Leider bringt die Verordnung nicht die von uns gewünschten Qualitätsverbesserungen.

Pflegestärkungsgesetz II
In der Pflegeversicherung treten an die Stelle der bisherigen Pflegestufen künftig Pflegegrade; Finanzierungsverhältnisse ändern sich, was nach Expertenmeinung für manche Einrichtungen Probleme bei der Refinanzierung von Personalkosten bedeuten könnte.

Pflegeberufsgesetz
Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits-und Kinderkrankenpflege werden zu einem Beruf zusammengelegt („generalistische Pflegeausbildung“). Der Gesetzentwurf ist im Bundestag, allerdings umstritten, und viele Fragen sind noch offen. Kritik kommt von Interessenvertretungen aus der Altenhilfe, aber auch aus den Parteien. Die Grünen-Bundestagsfraktion fordert daher, das Gesetzgebungsverfahren auszusetzen. Auf Initiative aus dem Arbeitskreis Altenhilfe hat sich der AGMAV-Vorstand dieser Forderung angeschlossen.

Für den Arbeitskreis Altenhilfe
Gerhard Fezer

12. Mai 2016
Tag der Pflege

Auch dieses Jahr wird am
12. Mai der Internationale Tag der Pflege
begangen.
Der Altenhilfe-Fachverband der Diakonie Deutschland empfiehlt den Heimen – diesmal unter dem Motto „Unsere Pflege – eine runde Sache“ –, in Fußgängerzonen etc. mit Blumen auf die Menschen zuzugehen und mit ihnen über Pflege zu sprechen.

Und was machen wir? –
Ausgerechnet am 12. Mai soll im Landtag der Ministerpräsident gewählt und die neue Landesregierung benannt werden.
Wir im Arbeitskreis wollen diese Terminkonstellation zum Anlass nehmen für eine Unterschriftenaktion, die die Landesregierung an ihre „Hausaufgaben“ (Enquetekommission) erinnert, aber zugleich alle Verantwortlichen in Politik und Gesellschaft auffordert, alles zu tun, um die Bedingungen in der Pflege zu verbessern.
Der AK Altenhilfe plant für den 12. Mai einen
Infostand vor dem Landtag

Weitere Infos dazu hier:
www.agmav-wuerttemberg.de

und per Newsletter - bitte bestellen über

info@agmav-wuerttemberg.de

„Mehr Zeit für Pflege“ heißt „Mehr Personal!“

Martin Nestele, Sprecher der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung (AiB), Pfleger im Seniorenzentrum Schönberg, Einrichtung der BruderhausDiakonie auf der Kundgebung der Liga der freien Wohlfahrtspflege am Freitag, den 13. November 2015 auf dem Schlossplatz in Stuttgart

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es freut mich sehr, dass Sie dem Aufruf zur heutigen Kundgebung mit dem Motto MEHR ZEIT FÜR PFLEGE gefolgt sind.

Sicher denken jetzt auch andere Kolleginnen und Kollegen, die in diesem Augenblick für die pflegebedürftigen Menschen in den Einrichtungen da sind

und deshalb nicht hier sein können, an die Kundgebung.

Auch <u>die</u> Kolleginnen und Kollegen fordern und brauchen MEHR ZEIT FÜR PFLEGE!

Damit Sie wissen, mit wem Sie es zu tun haben:

Ich bin Beschäftigter in einem Altenpflegeheim in Stuttgart und dort auch aktiv als Mitarbeitervertreter. Außerdem setze ich mich mit anderen Kolleginnen und Kollegen in der ver.di-Initiative Altenpflege in Bewegung für Gute Pflege und Gute Arbeit ein.

Sehr geehrte Damen und Herren, Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind heute aus **drei** Gründen hier:

<u>Erstens</u> sind wir hier, weil eine Kommission im Landtag tagt, die sich mit der Zukunft der Pflege beschäftigt. Wir wollen der Politik heute klipp und klar sagen: Wir brauchen vor allem mehr Personal! Und zwar jetzt!

<u>Zweitens</u> sind wir hier, weil Verhandlungen in der Pflegesatzkommission zur Erhöhung der Personalrichtwerte gescheitert sind. Wir wollen den Verantwortlichen heute klipp und klar sagen: Wir brauchen eine Erhöhung der Personalrichtwerte: Und zwar jetzt!

<u>Drittens</u> sind wir hier, weil wir Sonntagsreden satt haben. Wir wollen heute klipp und klar sagen: Wer gute Pflege will, der muss für gute Arbeit sorgen! Und zwar jetzt!

Schauen wir uns kurz die drei Gründe genauer an:

Zum ersten Grund:

Die Kommission im Landtag, die sich mit der Zukunft der Pflege beschäftigt

Die Kommission beschäftigt sich mit der Weiterentwicklung der Pflege. Natürlich begrüßen wir diese Arbeit ausdrücklich. Es ist richtig und gut so, dass sich die Politik von Expertinnen und Experten beraten lässt. Kolleginnen von ver.di, wie Irene Gölz und Leni Breymaier, hatten die Chance dort die Abgeordneten zu beraten. Aus der Stellungnahme von Leni Breymaier – sie ist ver.di-Landesbezirksleiterin in Baden-Württemberg – möchte ich hier zitieren:

Wir werden die Herausforderungen der Pflege nicht gut meistern, (...) wenn wir uns nicht darum kümmern, gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu schaffen, und wenn wir nicht dafür sorgen, dass junge und auch ältere Leute Lust haben, diesen Beruf zu ergreifen. (..) Die Arbeitsbedingungen haben was mit der schieren Menge an Arbeit zu tun. Das hat aber auch etwas damit zu tun, dass die Menschen keine Fließbandarbeit erbringen möchten, sondern wer in der Pflege arbeitet will pflegen, will betreuen, will beraten. (...) Leni Breymaier sagte weiter: „Wir (...) müssen gemeinsam schauen, dass die Aufwertung der Pflegeberufe nicht

allein eine tarifpolitische Angelegenheit, sondern dass dies auch als gesellschaftspolitisches Anliegen begriffen wird. Wenn wir gute Leute in der Pflege haben wollen, dann müssen wir sie auch gut bezahlen“ So weit zum Zitat.

Diese Worte von Leni Breymaier kann ich nur unterstützen.

Ich hoffe jedenfalls, dass der Inhalt der zitierten Worte bei den Abgeordneten im baden-württembergischen Landtag auch angekommen ist und seine Wirkung entfaltet.

Wir wollen heute die Damen und Herren aus der Politik eindringlich daran erinnern, dass die Pflege dringend ihre Hilfe braucht. Auf dem Transparent hier auf der Kundgebung steht's:

Mir brauchet mehr Leut – net morga-heut!

Kommen wir zum zweiten Grund, warum wir heute hier sind: Die gescheiterten Verhandlungen zur Erhöhung der Personalrichtwerte. Wir sind heute auch hier, um den Verantwortlichen zu sagen, **dass wir die Verweigerung der Erhöhung der Personalrichtwerte nicht einfach hinnehmen werden.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Kostenträger und Träger der Einrichtungen verhandeln in einer Pflegesatzkommission über die Höhe der Personalrichtwerte. Die Träger wollten neu verhandeln und höhere Personalrichtwerte vereinbaren. Das ist gut und richtig so! Das unterstützen wir natürlich.

Es wurde 14 Monate verhandelt. **Pflegekassen und Co verweigerten nun die seit langem überfällige Erhöhung der Personalrichtwerte!**

Man muss sich das mal vorstellen, liebe Kolleginnen und Kollegen:

Die Personalschlüssel für die Pflege in Heimen sind seit dem Jahr 1989 nur ein Mal angepasst worden. Während der gleichen Zeit hat sich der Bedarf seitens der Menschen, die Pflege brauchen und in Heimen leben, stark verändert: Sie sind wesentlich älter, kränker und betreuungsbedürftiger als vor 25 Jahren. Das bedeutet nichts anderes, als das die Personalausstattung schlicht nicht mehr zum Bedarf passt. Die Erhöhung der Personalrichtwerte ist seit langem überfällig. Die Personalausstattung muss dem steigenden Bedarf angepasst werden – das ist keine Frage. Seit Jahren wird dies in Fachkreisen, der Öffentlichkeit und der Politik diskutiert und befürwortet.

Ich frage mich, ob die ganzen Informationen zur Situation in der Altenhilfe an diesen Menschen komplett vorbeigegangen sind. Haben die noch nichts von dem Teufelskreis aus Einspringen-Krank-Einspringen-Krank gehört? Oder von der AOK-Studie die belegt, dass Altenpflegearbeit krank macht?. Schuld sind nach der Studie: Zu viele Überstunden, Hektik und emotionaler Stress. Geht an diesen Menschen die Realität in der Altenpflege wirklich komplett vorbei? Dann könnten Sie ja mal Beschäftigte fragen, die ihnen dann zum Beispiel davon erzählen können, dass eine Pflegekraft im Tagdienst zehn bis fünfzehn Bewohnerinnen und Bewohner zu versorgen hat. Vielleicht sollten sie sich mal mit den vielen Kolleginnen und Kollegen unterhalten, die ihre Bandscheibenerkrankungen vom vielen Heben und Umbetten der pflegebedürftigen Menschen haben. Wenn sie das wahrnehmen würden, dann wüssten sie, dass die Erhöhung der Personalrichtwerte **nicht aus Jux und Dollerei gefordert wird, sondern dringend notwendig ist**.

Wenn es nun nicht Mal fertig gebracht wird, die überfällige Erhöhung der Personalrichtwerte hin zu bekommen, dann wird es sicher nicht mehr lange dauern, bis Beschäftigte nicht mehr bereit sein werden, ständig aus dem Frei ein zuspringen und die löchrige Personaldecke zu stopfen!

Die Personalrichtwerte müssen umgehend deutlich erhöht werden!

Und zwar Jetzt! Für Gute Pflege und Gute Arbeit.

Damit wären wir beim **dritten Grund**, warum wir heute hier sind:

> **Wir sind auch hier, weil wir Sonntagsreden satt haben. Wir wollen heute klipp und klar sagen:**
>
> **Wer gute Pflege will, der muss für gute Arbeit sorgen! Und zwar jetzt!**

Die Damen und Herren aus der Politik sprechen in Sonntagsreden immer davon, wie

wichtig Pflege sei. Ganz sicher dankt man uns für die wichtige Arbeit.

Verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen: **Von diesen Dankeschöns haben wir alle schon ganze Keller voll. Wenn Sie uns wirklich danken wollen, dann Sorgen Sie für mehr Stellen, die Refinanzierung und bessere Arbeitsbedingungen.**

Wenn diese zentrale Rahmenbedingung verbessert wird, dann können wir auch Gute Pflege sicherstellen.

Wir Beschäftigten können und wollen nämlich gut und würdig pflegen. Natürlich tun wir im Alltag das Beste, unter den gegebenen Bedingungen. Aber Hand aufs Herz. Wenn wir ehrlich sind:

Es fehlt die Zeit, um würdig pflegen zu können. Vielleicht ist es auch ein täglicher Drahtseilakt.

Eine Kollegin hat auf eine entsprechende Frage eines Reporters geantwortet: „Wir leisten gute Pflege, aber wir gehen langsam an unserer Arbeit kaputt."

Um Beschäftigte langfristig zu entlasten und den Beruf in der Altenpflege attraktiver zu machen, brauchen wir Gute Arbeit: Es gibt nur eine Möglichkeit dafür die Grundlagen zu schaffen:
Mehr refinanzierte Stellen.

Natürlich gibt es noch andere Aspekte der Arbeitsbedingungen, die für Beschäftigte wichtig sind. Ich denke da an die faire tariflich abgesicherte Bezahlung und an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich denke da an Jobs ohne Befristung und dass der Anspruch auf Teilzeit nicht für Zwangsteilzeit missbraucht wird. Sicher gehört auch eine Aufwertung der Altenpflege durch eine bessere Bezahlung dazu.

An dieser Stelle möchte ich noch ein Missverständnis aus der Welt räumen: Meine Kolleginnen und Kollegen und ich kritisieren die Bedingungen nicht, um den Beruf schlecht zu reden: Ganz und gar nicht! Es geht darum, für bessere Rahmenbedingungen zu sorgen. Und ich glaube ich spreche für viele Kolleginnen und Kollegen, wenn ich sage:

Wir lieben Altenpflege. Aber wir hassen schlechte Arbeits- und Rahmenbedingungen!

Bevor ich zum Ende komme, vorher noch ein Gedanken zur Frage: **Wer soll das bezahlen?**

⇨ Gute Pflege hat ihren Preis. Und wenn eine menschenwürdige Pflege und gute Arbeit gewollt sind, dann muss unsere Gesellschaft bereit sein, mehr Geld für Pflege aufzuwenden. Die Finanzierung der Pflege braucht Solidarität. Gute Pflege müssen sich in unserem Sozialstaat alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig vom Geldbeutel – leisten können. Pflege darf niemand mehr finanziell überfordern. Deshalb müssen starke Schultern mehr tragen und schwache Schultern entlastet werden. Zum Beispiel das **Bündnis für gute Pflege und die Gewerkschaften haben konkrete Vorschläge zu einer neuen und gerechteren Finanzierung gemacht.**

Zum Abschluss möchte ich mich an die unterschiedlichen Beteiligten wenden:

An alle Verantwortlichen, an Entscheiderinnen und Entscheider und die Politik:

- **Gebt uns mehr Zeit, um wirklich gute Pflege mit guten Arbeitsbedingungen machen zu können! Sorgt für eine bessere Personalbemessung!**

An alle Kolleginnen und Kollegen:

- **Organisieren wir uns gemeinsam für bessere Tarif- und Arbeitsbedingungen**

An alle Beteiligten, an alle Bürgerinnen und Bürger

- **Lassen Sie uns ein Bündnis für gute Pflege und gute Arbeit schmieden!**

  Die Menschen, die Pflege brauchen und die Beschäftigten in der Altenhilfe haben eine bessere Zukunft verdient!

„Arm trotz Arbeit –
prekäre Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen“

V.l.n.r.: Ursula Kress, Irene Gölz, Frank Wößner, Beate Müller-Gemmeke, Ursel Spannagel

Am 15.11.2015 fand - vom Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV vorbereitet - die siebte Fachvollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte der Mitarbeitervertretungen statt. „Arm trotz Arbeit - prekäre Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen“ war das Thema dieser Fachvollversammlung. Der Arbeitskreis Gleichstellung hatte sich für das Thema entschieden, weil:

- ⇨ die Mitarbeitervertretungen feststellen, dass prekäre Arbeitsverhältnisse in der Praxis zunehmen, sei es durch Leiharbeit, Arbeitsbedingungen in den Service GmbHen, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit u.ä.
- ⇨ die Mitarbeitervertretungen die Aufgabe haben, „für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen einzutreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anzuregen sowie an ihrer Umsetzung mitzuwirken“,
- ⇨ der Anteil von Frauen in der Diakonie sehr hoch ist und prekäre Arbeitsverhältnisse damit häufiger Frauen betrifft,
- ⇨ wir davon überzeugt sind, dass sich die Diakonie keine prekären Arbeitsverhältnisse leisten kann, wenn sie weiter Mitarbeitende gewinnen möchte, egal ob Männer oder Frauen,
- ⇨ **wir davon überzeugt sind, dass sich die Diakonie keine prekären Arbeitsverhältnisse leisten darf, wenn sie sich an anderer Stelle dafür einsetzt, dass Menschen von ihrer Arbeit leben können - hier leidet die Glaubwürdigkeit.**

Wir stellen fest, dass es eine große Übereinstimmung mit den Zielen des Diakonischen Werks Württemberg gibt, das sich in einer Pressemitteilung im Juni 2015 zu eben diesen Themen geäußert hatte:

„Prekäre Beschäftigung ist eine der Hauptur-

sachen für Überschuldung. Im Rahmen der Aktionswoche der Schuldnerberatung 2015 fordert die Diakonie daher die Politik auf, die Ursachen zu bekämpfen. Sie fordert einen Mindestlohn, der zum Leben reicht, einmalige Beihilfen im Niedriglohnbereich, Equal Pay für Leiharbeiter und die Abschaffung von befristeten Verträgen ohne Sachgrund….. Als prekär beschäftigt gelten Menschen mit Minijobs, befristeten Verträgen, Teilzeitverträgen oder Werkverträgen sowie Leiharbeiter im Niedriglohnbereich."

Es fanden viele Gleichstellungsbeauftragte und auch AGMAV-Vorstandskolleginnen und -kollegen den Weg ins Kolpinghaus Stuttgart.

Dies lag wahrscheinlich am Thema, aber sicherlich auch an den hochkarätigen Referentinnen und dem Referenten. Brandaktuell konnte **Beate Müller-Gemmeke,** (MDB, Bündnis 90/Die Grünen, Sprecherin für Arbeitnehmer/innenrechte) über den Referentenentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen berichten. Sie setzte sich aber auch mit weiteren Erscheinungsformen prekärer Beschäftigung (z.B. geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Niedriglohnsektor) und deren Folgen auseinander und formulierte ihre Anforderungen an die Politik, für die sie sich einsetzt.

Irene Gölz, die Landesfachbereichsleiterin Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen der Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg zeigte gewerkschaftliche Strategien gegen prekäre Beschäftigung mit der Folge Altersarmut auf. Diese reichen von der Notwendigkeit einer höheren Tarifbindung (z.B. Allgemeinverbindlicherklärungen), Verzicht auf Ausgründungen, Erhöhung von Mindestlohn und Branchenmindestlohn, Verringerung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung z.B. durch besser Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Job und Familie, eine grundsätzliche Aufwertung der Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, damit Löhne und Rentenansprüche prekär Beschäftigter höher werden.

Frank Wößner, Vorstandsvorsitzender der Samariterstiftung, Mitglied in der Kommission für Unternehmensfragen (KFU) im Diakonischen Werk Württemberg hatte sich deutlich mit prekärer Beschäftigung auseinander gesetzt. Er sieht für die Diakonie Württemberg unter den gegebenen ökonomischen Rahmenbedingungen allerdings keine - vom Allgemeintrend abweichende - zusätzliche Problematik: Teilzeitbeschäftigung fände häufig auf Wunsch der Mitarbeitenden statt, ein hoher Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei durch eine hohe Tariftreue und höchste Vergütungsstrukturen, eine geregelte Interessensvertretung und Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. Fazit für ihn ist, dass sich Dienstgeber, Dienstnehmer/innen, Bundes-, Landes-, und Kommunalpolitik gemeinsam der Herausforderung stellen müssen. Für ihn hängt es entscheidend davon ab, welchen Wert die soziale Arbeit in der Gesellschaft hat.

Ursula Kress, Beauftragte für Chancengleichheit der Ev. Landeskirche Württemberg zog Schlussfolgerungen aus ihrer Bestandsausaufnahme sowohl für Württemberg als auch für die EKD: Um von prekärer Beschäftigung zu guter Arbeit zu kommen, muss der Qualität von Arbeitsplätzen insgesamt wieder mehr Beachtung geschenkt werden. Sie zeigte sich besorgt über die steigende Armutsgefährdung (fehlende eigenen Existenzsicherung, Altersarmut), bei dieser z.B. durch die schlechten Bedingungen der Altenpflege (z.B. familienunfreundliche Arbeitszeiten, hohe psychischen und körperlichen Belastungen) mit einem Frauenanteil von 85% mehrheitlich Frauen betroffen sind.

Uli Maier, Vorsitzender der AGMAV hat die abschließende Podiumsdiskussion moderiert und mit seiner Anwesenheit die Wichtigkeit der Veranstaltung und der Themen unterstrichen.

Die Vorträge der Referentinnen und des Referenten können auf der AGMAV-Webseite / Wir über uns / Arbeitskreis Gleichstellung nachgelesen werden.

Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel

Vom alten Eisen zum Silberschatz

"Den Silberschatz des Alters zu entdecken wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein."
Ursula von der Leyen 2010

Die Gewinnung von Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung wird zunehmend schwieriger. In der Altenpflege wird sich das Problem allein durch eine größere Anzahl alter Menschen mit einem erhöhten Pflegebedarf zuspitzen, wenn geeignete Gegenmaßnahmen unterbleiben. Aber auch in der Jugend- und Behindertenhilfe kommen Mitarbeitende in höherem Alter an ihre Grenzen. Mehr Ausbildungskapazitäten, eine generalistische Pflegeausbildung, die Absenkung des Qualifikationsniveaus von Bewerbern/innen, die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte oder die Steigerung des Arbeitsvolumens von Teilzeitkräften stellen nur unzureichende Maßnahmen zur Problemlösung dar oder verschärfen sogar die Problemlage.

Vor dem Hintergrund der kurzen Berufsverweildauer von Pflegekräften müssen die Aufgabenfelder zu Berufen mit lebenslanger Perspektive entwickelt werden, um auch älteren Mitarbeitenden einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten. Der in der Zukunft unverzichtbare Einsatz von erheblich mehr älterem Pflege- und Betreuungspersonal und der Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre verlangt neben einem Umdenkungsprozess vor allem eine strategische Neuorientierung hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es braucht Lösungen im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Berufsverweildauer zu verlängern. In der Pflege und in der Betreuung ist der Frauenanteil erheblich (2011: 83% lt. Bundesagentur für Arbeit). Diese Frauen haben häufig eine unterbrochene Berufsbiografie, so dass für sie zudem ein frühzeitiger Renteneintritt kaum denkbar ist.

Vom alten Eisen zum Silberschatz - Titel eines Demografiekongresses 2013

Die Mitarbeitendenvertretung hat laut § 35 Abs. 3 d) MVG die Aufgabe, „die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter und **älterer** Personen in der Dienststelle zu fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung einzutreten“.

Die Mitarbeitendenvertretungen können sich auch schon heute dafür einsetzen, dass wenigstens die Möglichkeiten, die gesetzliche und arbeitsrechtliche Bestimmungen als erhöhten Schutz der Kolleginnen und Kollegen bieten, genützt und umgesetzt werden. Über das Initiativrecht (§ 47 MVG) und das konkrete Mitbestimmungsrecht im MVG § 40 b) „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“ oder bei der Arbeitszeit nach MVG § 40 d) können Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, die für die älteren Kolleginnen (und Kollegen) eine Erleichterung schaffen.

Bei der **Arbeitszeit** nach § 40 d) MVG kann/ muss die Mitarbeitendenvertretung z.B. darauf achten, dass

- bei der Ausweitung der Arbeitszeit im Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für Bereitschaftsdienste) bei der Durchführung der Gefährdungsanalyse auf die Belange älterer Mitarbeitenden geachtet wird und die Maßnahmen zur Gegensteuerung speziell ältere Mitarbeitende berücksichtigt (§ 45 AVR-Wü Teil 3.3);
- eine Dienstvereinbarung zur Verkürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden nach § 7 Arbeitszeitgesetz nur abgeschlossen wird, wenn die Belange der älteren Mitarbeitenden berücksichtigt sind. Eine solche Dienstvereinbarung muss man/ frau nicht abschließen;
- Nachtarbeitnehmer/innen ab dem 50. Lebensjahr ihr Recht auf eine jährliche arbeitsmedizinische Untersuchung lt. § 6 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz kennen und wahrnehmen können;
- Nachtarbeitnehmer/innen (unabhängig vom Alter) lt. § 6 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz nach arbeitsmedizinischer Feststel-

lung der Gesundheitsgefährdung auf einen Tagarbeitsplatz versetzt werden müssen.

Beim **Gesundheitsschutz**

- schreibt die DGUV V2 vor, dass für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsanalyse vorzunehmen ist, hier ist insbesondere auf die Belange älterer Mitarbeitender zu achten.
- Bei der betriebsspezifischen Betreuung nach der DGUV V2 müssen ältere Mitarbeitende gesondert berücksichtigt werden.
- Beim Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 Abs. 2 SGB IX, bei dem die Mitarbeitendenvertretung zu beteiligen ist, muss sie darauf achten, dass besonders die langjährigen, älteren Beschäftigen nicht „hinausgedrängt" werden.
- Die Bildschirmordnung der AVR-Wü/I Teil 6 § 6 Abs. 1.) schreibt vor, dass „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr erstmalig an Bildschirmarbeitsplätzen nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden dürfen".
- Auch im SGB IX gibt es für ältere schwerbehinderte Mitarbeitende gesonderte Regelungen.

Auch beim **Kündigungsschutz** gibt es einen erhöhten Schutz für langjährige und ältere Mitarbeitende:

- nach dem 40. Lebensjahr und nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit können Mitarbeitende nach § 34 AVR-Wü/I „nur aus einem wichtigen Grund" gekündigt werden;
- nach § 30 und 31 AVR-Wü alt haben langjährige Mitarbeitende (die vor 2009 eingestellt wurden) zudem einen erhöhten Kündigungsschutz.

Mitarbeitende haben natürlich immer die Möglichkeit, **Teilzeit** zu arbeiten. Sie haben hierauf aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder den AVR-Wü/I einen Anspruch. Allerdings können sich dies viele Mitarbeitenden einfach nicht leisten. Die MAV muss darauf achten, dass Mitarbeitende nicht dazu gedrängt werden, in Teilzeit zu gehen, weil sie die Arbeit nicht mehr „schaffen". Die MAV muss darauf hinwirken, dass dagegen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit die Mitarbeitenden weiterhin ihre Arbeit auch in Vollzeit leisten können.

Bis 31.12.2016 gilt noch der **Altersteilzeit-Tarifvertrag** (TV FlexAZ, AVR-Wü/I Teil 5), der ebenfalls eine Möglichkeit bietet, früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen (Blockmodell) oder in Teilzeit zu arbeiten, um Belastungen zu verringern. Ob es nach 2017 eine Anschlussregelung gibt, hängt von den Tarifverhandlungen in diesem Jahr ab.

Zur Entlastung gibt es auch die Möglichkeit, durch ärztliche Bescheinigung, ggf. ein „Verbot" bestimmter Tätigkeiten, diese nicht mehr machen zu müssen. Aber Achtung: Die Mitarbeitenden haben einen Vertrag mit arbeitsvertraglichen Pflichten, die sie weiter erfüllen müssen! Würde einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter ärztlich bescheinigt, dass sie/er ihre/seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr erfüllen kann, könnte dies auch zu einer Kündigung genützt werden.

Quelle: Rainer Sturm / pixelio.de

Die Mitarbeitendenvertretung kann/muss - sowohl im Interesse der Mitarbeitenden als auch im Interesse der Dienststelle - an vielen Stellen darauf hinwirken, dass auch ältere Mitarbeitende ihre Arbeit weiterhin gut erledigen können. Mit Blick auf die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen muss sie die Diskussion darüber anregen, wie die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden so gestaltet werden können, dass ein langjähriger Verbleib im Beruf und in der Dienststelle möglich ist.

Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel
Christian Lawan

Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte

Der Arbeitskreis Lehrkräfte trifft sich zweimal jährlich ganztägig in verschiedenen diakonischen Einrichtungen oder in den Räumen der Gewerkschaft GEW.

Es kommen Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten wie z.B. aus Schulen für Erziehungshilfe, Schulen für Geistig- oder Mehrfachbehinderte, Fachschulen für Sozialpädagogik oder aus Sonderberufsfachschulen zum gemeinsamen Austausch zusammen.

Bei unseren Treffen werden aktuelle arbeitsrechtliche, tarifliche und politische Themen wie zum Beispiel die Entgeltordnung im TV-L, die Deputate und Arbeitszeit von Lehrkräften oder der Gesundheitsschutz an Schulen besprochen.

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt sind die vielen Besonderheiten einer Privatschule. Das Privatschulgesetz oder die Beurlaubung von Beamten in den Privatschuldienst bringen einige Sonderregelungen mit sich, die bei der MAV-Arbeit berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmer/innen des AK-L unterstützen sich gegenseitig und so können viele offene Fragen, vor allem neuer Teilnehmer/innen, aufgrund der langjährigen Erfahrung einiger Kolleginnen und Kollegen, bei unseren Treffen besprochen werden. Bei vielen Fragestellungen arbeitet der Arbeitskreis Lehrkräfte sehr eng mit unserem zuständigen Gewerkschaftssekretär Lars Thiede von der GEW zusammen.

Jedes zweite Jahr bietet die AGMAV eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte an. Die nächste Fortbildung soll 2017 stattfinden.

Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L)

Im Arbeitskreis beschäftigte uns in den letzten Monaten vor allem die neue Entgeltordnung für Lehrkräfte.

Diese kam recht kurios zustande: Die Gewerkschaften GEW, ver.di und der Beamtenbund, die für den öffentlichen Dienst der Länder und damit auch für die Lehrkräfte gemeinsam die Tarifverhandlungen führen, fordern seit langem eine Entgeltordnung für die angestellten Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland.

Bislang wird die Eingruppierung nämlich von jedem Bundesland für sich geregelt und zwar durch einen Erlass des jeweiligen Finanzministeriums. Es wurde also nicht mit den Gewerkschaften verhandelt, sondern analog zum Beamtenrecht wurden auch die Angestellten per Erlass eingruppiert.

Diesen unhaltbaren Zustand, der zu einem Flickenteppich unterschiedlicher Eingruppierungen je nach Kassenlage des Landes führt, wollten die Gewerkschaften beenden. Hauptziel dabei war, die unterschiedliche Bezahlung von Angestellten und Beamten zu beenden, die die Angestellten massiv benachteiligt.

Bei den Tarifverhandlungen im letzten Jahr stand das Thema wieder auf der Tagesordnung und die Arbeitgeber legten erstmals auch einen Vorschlag zu einer Entgeltordnung vor. Während ver.di und die GEW noch über den Vorschlag berieten und zu dem Schluss kamen, dass dieser völlig unzureichend ist, unterschrieb der Beamtenbund den Arbeitgebervorschlag. Die ist ein einmaliger Vorgang in der Geschichte dieser Tarifverhandlungen, da bisher die Absprache galt, dass entweder alle beteiligten Gewerkschaften zustimmen oder keine. Der Beamtenbund hat diese solidarische Haltung leider verlassen.

Es gibt jetzt also eine Entgeltordnung für die angestellten Lehrkräfte, die nur vom Beamtenbund unterschrieben wurde. Trotzdem wurde sie in Baden-Württemberg für alle Lehrkräfte im öffentlichen Schuldienst in Kraft gesetzt und gilt somit über den Verweis in unserer AVR- Württemberg dann auch für die Schulen der Diakonie.

Die neue Entgeltordnung bringt eine Höhergruppierungsmöglichkeit für sehr wenige Kolleginnen und Kollegen und eine sogenannte Angleichungszulage von 30 € z.B. für Grund- und Hauptschullehrkräfte, Fachlehrerinnen und Fachlehrer. Sie stellt keinerlei Einstieg in eine Angleichung der Gehälter von Beamtinnen und Beamten dar, sondern zementiert diese Unterschiede.

Darüber hinaus ist das Tarifwerk extrem kompliziert, so dass viel Beratungsarbeit auf die MAVen vor Ort zukommen dürfte.

Der nächste Arbeitskreis Lehrkräfte findet am 21.6.2016 in den Räumen der GEW statt. Gerne können auch MAVler, die keine Lehrkräfte sind, aber in Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen arbeiten, teilnehmen.

Interessierte melden sich bitte bei Frauke Reinert oder direkt in der AGMAV Geschäftsstelle, dann erhaltet ihr eine Einladung.

Frauke Reinert

AK der Jugend und Auszubildendenvertretungen (JAV)

Der Arbeitskreis der JAVen hat sich am 26. Februar in Schernbach, einer Einrichtung der Bruderhausdiakonie im Schwarzwald getroffen. Auf der Tagesordnung standen verschiedene Themen. Der Schwerpunkt lag dieses Mal jedoch auf der Ausbildung und den Ausbildungsbedingungen zur Heilerziehungspflege. Einfach deshalb, weil zum Treffen im Februar ausschließlich JAVen aus dem Bereich der Heilerziehungspflege kamen.
Wir haben deshalb auch den Schulleiter einer HEP-Schule zum nächsten Arbeitskreis am 24.06. eingeladen, der im Sonnenhof in Schwäbisch Hall stattfinden wird. Auch wenn die HEP Ausbildung wieder ein Schwerpunkt sein wird, hoffen wir, dass auch wieder andere JAVen, aus der Altenhilfe, der Krankenpflege und der Jugendhilfe zum Arbeitskreis kommen und mitarbeiten werden.

Außerdem AK Treffen auch wichtig:
Die Schulung für JAVen im Mai 2016, findet ihr im Fortbildungsheft.

Nach der Mittagspause führte uns der MAV Kollege Andreas Kramp über`s Gelände in Schernbach und erzählte viele interessante Dinge zur Einrichtung und zur Geschichte. Ferner hat er schöne Fotos von uns gemacht und einen Artikel für die regionale Zeitung geschrieben. Dafür möchten wir uns noch einmal bedanken und den Artikel und das Foto hier abdrucken.

Die Diakonie in Württemberg ist ein Dachverband für 1.200 Einrichtungen mit 40.000 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und fast alle Einrichtungen bilden aus. Somit ist die Diakonie einer der größten Ausbilder in Baden-Württemberg. Zahlreiche Ausbildungsberufe wie Sozialpädagogin, Heilerziehungspflegerin, Altenpflegerin oder Arbeitserzieherin kann man bei der württembergischen Diakonie erlernen. Auch Absolventen der Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg finden Plätze für ihre Praxisphase.

Der AK JAV trifft sich zwei bis drei Mal im Jahr und berät die Situation der Auszubildenden. Dabei geht es um die verschiedensten Themen. Sicherung der Ausbildungsqualität, Probleme bei der Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz. Aber auch Fragen zu Vergütung, Schulgeld oder Jahressonderzahlung.

Durch die begrenzte Ausbildungszeit ist das Gremium von einem kontinuierlichen Wechsel geprägt. Wer seine Ausbildung beendet hat geht, neue Auszubildende rücken nach. In der Praxis bedeutet dies ständige Fortbildung der Teilnehmerinnen in den verschiedensten Fragen der Mitbestimmung. Auch wenn es mühselig ist, finden sich immer wieder neue junge Mitarbeitende, die sich in das Ehrenamt der JAV wählen lassen.

Treffen des Arbeitskreises der Jugend und Auszubildendenvertretungen (AK JAV)

Es gibt sie noch: engagierte junge Auszubildende in Einrichtungen der Württembergischen Diakonie.

Am Freitag 26.02.2016 trafen sie sich in der BruderhausDiakonie in Seewald Schernbach. Als Jugend- und Ausbildungsvertreter haben sie sich, neben ihrer Ausbildung, in die Interessenvertretung der jugendlichen Mitarbeiter und der Auszubildenden wählen lassen. Die Regeln der Mitbestimmung in der Diakonie (MVG) sehen vor, dass auch die jugendlichen Mitarbeiter und Auszubildenden ihre Interessen vertreten können.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jugend und Auszubildendenvertretung (AK JAV) beim Treffen in der BruderhausDiakonie in Seewald-Schernbach am 26.02.2016

Vollversammlung der AGMAV am 3.12.2015

Die letzte Vollversammlung der AGMAV in dieser Legislaturperiode ließ keine Amtsmüdigkeit der Delegierten erkennen. Sie war gut besucht, vielleicht auch, weil spannende Themen auf der Tagesordnung standen. Und den meisten Mitarbeitervertretungen war durch die Diskussionen in den vergangenen Jahren bewusst, dass hier Weichen für die nächsten Jahre gestellt werden.

Sabine Handl-Bauer stimmte schon in ihrer Andacht zu einem Text aus dem Jakobusbrief die Anwesenden nicht nur auf die Adventszeit ein, sondern auch darauf, dass die Mitarbeitervertretungen Geduld und einen langen Atem brauchen. Doch es sei nicht zu verwechseln mit Passivität und Lethargie, sondern in unserem Amt sind gestaltendes Warten und aktive Geduld gefragt.

Die Veränderungen im Vorstand setzte Uli Maier in seinem Bericht über die Tätigkeit des Vorstands an die erste Stelle. Der Weggang von Wolfgang Lindenmaier nach Jahrzehnten prägender Mitarbeit im Vorstand hinterlässt an mehreren Stellen und bei vielen Themen eine Lücke. Doch auch die Beendigung der MAV-Tätigkeit von Klaus-W. Bühner werden alle zu spüren bekommen, sowohl in den Zieglerschen als auch im AGMAV-Vorstand.

Wie immer berichtete Uli Maier von den Themen, die den Vorstand im vergangenen Halbjahr beschäftigt haben. Da ist an erster Stelle die Tarifstrategie zu nennen. Uli Maier setzte die geplante Änderung des ARRGs, die Schlichtungen nach dem ARRG und die Übernahme des Tarifs SuE in diesen Zusammenhang. Die Bindung an den Tarif des öffentlichen Dienstes ist für die AGMAV ein Weg aus der Spirale von Lohnkostenwettbewerb hin zu einem Flächentarif für alle Anbieter sozialer Arbeit.

Ergänzt wurde der Tätigkeitsbericht von dem Rechenschaftsbericht der Geschäftsführerin der AGAMAV, Andrea Unterweger-Rösiger. Wer nun eine trockene Materie und nüchternen Berichtsstil erwartet hatte, wurde angenehm überrascht. Andrea Rösiger zeigte nicht nur auf, wie in der Geschäftsstelle registriert wird, dass die MAVn immer mehr und komplexere Fragestellungen zu bewältigen haben und damit oft überfordert sind. Für alle ZuhörerInnen hochinteressant war der Ausflug in die Vergangenheit, die Anfänge von Mitbestimmung und Dritter Weg in der Landeskirche und Diakonie Württemberg. Die Väter (und wenige Mütter) des MVGs und der Arbeitsrechtssetzung malten sich nicht aus, was „Dienstgemeinschaft 2016“ heißt. Die Verantwortung und Fürsorge der Arbeitgeber in der Diakonie für ihre Beschäftigten richtet sich heute nach Bilanzen und nicht nach dem Leitgedanken der Dienstgemeinschaft. Die Einrichtungen und damit die Mitarbeiterschaft werden gespalten und nicht selten ist nicht mal mehr erkennbar, ob es sich um diakonische oder weltliche Töchter handelt. Die MAVn sind mit ihrem „Wächteramt“ voll ausgelastet, im Gegenteil, sie werden persönlich und als Gremium angegriffen bis hin zu Mobbing. Sie führte weiter aus, dass auch in der Arbeitsrechtssetzung in der AK die Erfahrung gemacht wird, dass von Verhandeln auf Augenhöhe keine Rede sein kann. Gemeinsame Beschlüsse ohne die Schlichtung bemühen zu müssen sind nur bei Absenkungen im Rahmen von Bestandssicherungsverfahren möglich.

Die strukturelle Unterlegenheit der Mitarbeitenden wollen die Verantwortlichen bspw. der Synode allerdings nicht wahrhaben. Dann könnten sie sehen, dass die Diakonie am Scheideweg ist, sie werden sich fragen lassen müssen: „Quo vadis, Diakonie?“

Der lange Beifall zeigte, dass Andrea Unterweger-Rösiger den Delegierten aus der Seele sprach.

Der Nachmittag stand ganz im Zeichen der Veränderung von AGMAV-Ordnung und der Verabschiedung der Ordnung für den Beirat.

Im Vorfeld war durch die Geschäftsstelle umfangreiches Material verschickt worden, so dass die Delegierten anhand der Synopse gut nachvollziehen konnten an welcher Stelle die Veränderungen sind. Nachdem viele Passagen der Ordnung von 1979 nun im MVG verankert sind, wurden sie in der neuen Fassung überflüssig. Der Beirat wiederum soll die Arbeit des Vorstands unterstützen, wir erhoffen uns Sachverstand von außen und Anregungen für unsere Arbeit.

In den Regional- und Vollversammlungen waren die Themen ausführlich diskutiert worden, so wunderte es nicht, dass die Vorlagen ohne Gegenstimme verabschiedet wurden.

Ebenfalls ohne Gegenstimme wurde eine Resolution bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege angenommen. Sie richtete sich an Enquetekommission des Landtags und die Pflegesatzkommission.

Das war's! Die letzte Vollversammlung in der Legislaturperiode 2012-2016 ging zu Ende. Und damit verabschiedeten sich einige Kolleginnen und Kollegen, die in der neuen Amtszeit nicht mehr dabei sind, ihnen wünschen wir alles Gute für die Zukunft!

Und wir freuen uns schon auf die Begegnungen mit allen Delegierten, „Neuen" wie „Alten", am 21. Juli 2016!

Hanno Zinßer

Resolution

Die Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe haben sich aufgrund der stark gestiegenen Anforderungen in den vergangenen Jahren drastisch verschlechtert. Deshalb braucht die Altenpflege die Hilfe der Politik und der Pflegesatzkommission. Die Rahmenbedingungen in der Altenpflege müssen dringend verbessert werden. Die AGMAV im Diakonischen Werk Württemberg ruft die Pflegesatzkommission und die Enquetekommission Pflege auf, dafür zu sorgen, dass die Personalrichtwerte für die stationäre Pflege umgehend deutlich erhöht werden.

Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen!

35 Jahre MAV-Arbeit und davon 26 ½ Jahre auch im Vorstand der AGMAV

Klaus-Werner Bühner verabschiedete sich in den Ruhestand

Auf der Ostalb geboren und aufgewachsen, probte Klaus-Werner Bühner dort auch die ersten Schritte im Beruf als Arbeitserzieher. Mit 27 Jahren ging er 1980 nach Wilhelmsdorf zu den Zieglerschen Anstalten. Bereits im November 1980 wurde er in die MAV und da auch gleich zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Ab 1988 kam dann noch die GMAV-Arbeit dazu.

Als Nachrücker im Mai 1989 in den AGMAV-Vorstand gekommen und ab da bis Ende 2015 ununterbrochen Mitglied. Klaus hatte verschiedene Schwerpunkte in der MAV-Arbeit vor Ort und auch im AGMAV, hier vor allem auch als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Mit der viermaligen Wahl seit 1993 zum Vorsitz der Region Ost, also insgesamt 14 ½ Jahre, hält er den AGMAV-Rekord!

Im Dezember wurde Klaus im Rahmen der Vollversammlung aus dem AGMAV-Vorstand verabschiedet. Natürlich mit, wie es sich für einen Heidenheimer und zumal Fan des 1 FCH gehört, einem „Ruhe-„Kissen vom FCH!

Beim Anschauen der vielfältigen Ämter entdeckt man unkonventionelle Wege, die Klaus in seiner MAV- und AGMAV-Zeit beschritten hat, insbesondere

auf der betrieblichen Ebene stechen heraus: Gemeinsamer Ausschuss, KO-MAV, KoPEV. Das waren alles Gremien, die es offiziell gar nicht gab!

Unkonventionelles nicht nur bei Gremien, auch bei Themen. Insbesondere fällt da das sog. „vereinfachte Verfahren zur Bestandssicherung" ein, mit dem die MAV die Zielsetzung verfolgt hat, die verschiedenen gGmbH der Zieglerschen tariflich wieder in den AVR-Wü – TVÖD zusammen zu führen.

Hier war ein politischer Wille und dann auch ein – wenn auch nahezu unmöglicher und sehr umstrittener – Weg!

Seitens der AGMAV waren wir da immer wieder erheblich gefordert und uns sicher auch nicht immer ganz einig.

Klaus hat seine vielfältige Erfahrung und Routine auch in den AGMAV-Vorstand eingebracht, manchmal auch eine Portion Gelassenheit, was so einem aufregendem Gremium wie der AGMAV auch immer mal gut tut.

Wir wünschen Klaus für seinen Ruhestand eine genauso aufregende, aber stressfreiere Zeit bei bester Gesundheit!

Verabschiedung im Rahmen der Regionalversammlung Ost am 15.10.2015 v.l.n.r.: Martin Auerbach, Klaus-Werner Bühner, Susanne Haase

AGMAV Personalia

Dieter Frech aus dem Vorstand ausgeschieden

Für den 2012 als 1. Stellvertreter in der Regionalversammlung Süd gewählten Peter Stauch rückte nach dessen ruhestandsbedingten Ausscheiden im Juli 2014 Dieter Frech nach. Dieter arbeitet in der Mariaberger e.V. und war dort langjähriges MAV-Mitglied.
Eine neue berufliche Herausforderung stellte Dieter vor die Entscheidung zwischen MAV-Arbeit und Karriere. Er hat sich nach reiflicher Überlegung für letzteres entschieden und ist im Oktober 2015 aus dem AGMAV-Vorstand ausgeschieden.
Wir wünschen Dieter alles Gute und dass er nie den Blick aus Mitarbeitendensicht verlieren möge.

Günter Schmid in den Vorstand nachgerückt

Nachgerückt für Dieter Frech ist der aus dem gleichen Konzern stammende Kollege Günter Schmid. Günter arbeitet im Sozialdienst der beruflichen Bildung in der Mariaberger Ausbildung & Service gGmbH.
Er hat im November 2015 seine Tätigkeit als AGMAV-Vorstandsmitglied aufgenommen.

Bettina Max Arbeit in der Geschäftsstelle beendet

In der AGMAV-Geschäftsstelle war Frau Max zuständig rund um das Thema Fortbildungen. Im April hat sie eine neue Stelle angenommen.
Wir wünschen ihr Gesundheit und alles Gute.

Wir begrüßen Herrn Jan-David Lange

als Elternzeitvertretung recht herzlich im Sekretariat der AGMAV-Geschäftsstelle!

Termine

Regionalversammlungen

- Region Nord: 14.6.2016 und 11.10.2016
- Region Ost: 14.6.2016 und 13.10.2016
- Region Süd: 14.6.2016 und 11.10.2016
- Region West: 14.6.2016 und 18.10.2016

Vollversammlungen

- Donnerstag, 21.07. und 01.12.2016 im Kolpinghaus in Stuttgart

Arbeitskreise

AK Gleichstellung

Freitag, den 08.07.2016
von 9:30 - 13:00 Uhr
im Werkhaus BHZ Stuttgart Feuerbach

AK Altenhilfe und Diakonie-Sozialstationen

Mittwoch, den 27.09.2016
Samariterstiftung, Hauptverwaltung, Nürtingen

Donnerstag, 08.12.2016 (Ort wird noch bekannt gegeben)

AK Hauswirtschaft und Technik

Mittwoch, den 08.06.2016
BHZ Stuttgart

AK Lehrkräfte

Dienstag, den 21.6.2016
um 9:30 - 16:00Uhr
GEW-Haus Stuttgart

AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)

Freitag, den 24.06.2016
im Sonnenhof, Schwäbisch Hall
von 10:00 - 15:00 Uhr

D‘r Guschdav hot gsait…

„Gudd‘n Dach!“ „Is hier noch was frei?“

„Ha, noi! Hier hocket mei Freind Guschdav! I woiß au et, wo d‘r Kerle bleibt!“

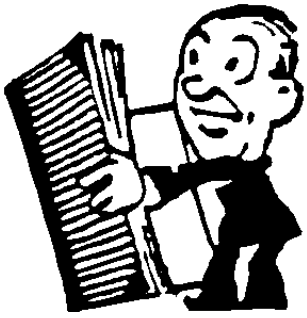
„Nu ei forbibbsch, Sie sin der Freind vom Guschdav? Der Guschdav had misch doch hergeschiggt! Isch soll nämlisch was dringendes erledschen. Er had zu mir gesaacht, isch soll sein Deggel bezahlen. Der Wirt wird schon wissen, was das heeßt.“

„Ja wia, kommt der Kerle heit nimmeh?“

„Wer? Der Guschdav?? Neee, der gommt of keenen Fall her mit seinen Krücken! Isch gomme grad dem aus‘m Krankenhaus. Da liescht nämlisch d‘r Gudste. Nu guggense ni so erschroggen, es geht ihm schon viel besser… Abber der hadds ähmd widdermal iebertrieben und sisch bei irschend so ner action den Rest geholt. Wundert misch gar nisch! Da war er widder nisch zu halten und had‘zsch mit seinen Krücken hingeschdellt und de Leite begrießt. Donnerliddschen, der gann ooch nisch eemal hern! Der wollte unbedingt dabei sein un hern, wie de Synode ieber das neue Gesetz abschdimmt. Isch hab zum gesacht, mache geen Bleedsinn, die werdn da drinne de Leite eh verkoofen, die schwimm so off ihrer Welle rum, die wissen doch gar nisch, was da so abgeht, an der Basis, beim einfachen Diakonievolk! - un was is? Recht hab‘sch gehabt! Am Ende ham die doch wirklich ihr eigenes Wahlvolk besch…. Äh. bedroochen, wolldsch nadierlich saachen… Ham se doch tatsäschlisch glattweg ein Viertel von ihren Leiten ins Abseits gejacht! Eschentlich ham se se nausgeschmissen - ausm eischnen Land! Irschendwelche gomischen Leite beschdimmen jedtzt ieber ihr Arbeitsrescht, und se hamm gar geene Schangs, da irschendwie mitzumachen. Als ob dr Marburger Bund oder de Augustiner-Abgeordneten was fir de gleenen Leite iebrisch hädden.

Und da soll mir mal eener erzählen, dass die in dr Synode das große Ganze kapiert ham. Da komm ich ja kaum mit und d‘r Gudste red von nischt anderm mehr und das seit Monaten, ach, was red‘sch denne, seit Jahren!

Und was mir alles veranstaltet hamm! Isch bin rischdsch irre geworden mit de ganzen Flugbläddер. Bergeweise Infos. Und? Hamm ses gabiert? - Isch gloobe nisch, sonst wär nisch



schon zwee Wochen eher Garfreidag gewesen.

Verraten und verkooft, sach isch nur!

Aber sachense mal, Sie gugg´n so bedröbbelt, verschdehn Se misch ieberhaupt?“

„Ha, i glaub et, das i da jetztetle recht mitkomme bin… Aber mei Freind hat m‘r des mit d‘r Diakonie ond der Synode scho efter verzehlt ond nadierlich hoad er verzählt, dass des Lompa sin in Berlin, dia ihre Leit ums Weihnachtsgeld b‘scheißed. Ond dass ir extra gwietschgelbe Hemda oaghed hend.

Ond vo dem Gsetz, das da beschlosse werre sott. Also, i hoff scho, dass dia Synodale wissat worüber se abgstimmt hend, aber ob ses au erkläre kenned worom?

Ond jetzt sen tatsächlich oi Viertel von de Beschäftigte nach Berlin g‘schickt worre?

Mei, dia Arme, jetzt miasset se halt kämpfe, ob se wollet oder net.

Aber se kenad sich ja au freie, se sin ja ned alloi. Jetzed kommedse sicher au älle zu de Demonschdrazione un uf en Schlag send ihr no meeh!“

Impressum
AGMAV – Mitteilungen
herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, Frauke Reinert
v.i.S.d.P.: Uli Maier
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm