

# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 112

Oktober 2016

## Märchen, Mythen, Möglichkeiten

**Schwerpunkt im Heft:  
ARK und AVR  
Diakonie Deutschland**



**Der neue AGMAV Vorstand hat sich konstituiert**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# Aus dem Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Geändertes Arbeitsrechtsregelungsgesetz tritt zum 1. November in Kraft	S. 4
„Wir können nicht – und wir wollen nicht“ Position der AGMAV-Württemberg zur ARK DD	S. 6
Mythen, Märchen und Unwahrheiten - Die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission DD	S. 8
Fünf Jahre nach Magdeburg folgt Magdeburg	S. 15
Erklärung des „Bündnis für Tariftreue und Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg“	S. 16
ver.di formuliert klares Nein zur Mitarbeit in der AK-Württemberg	S. 18
Übernahme Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst	S. 19
AGMAV-Wahlvollversammlung vom 21.07.2016	S. 20
AGMAV Vorstand konstituiert!	S. 23
Der Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV	S. 25
Hauswirtschaft und Technik ist und bleibt diakonisches Kerngeschäft - basta!	
Infos aus dem AGMAV - Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik	S. 26
Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 27
Arbeitskreis Altenhilfe	S. 27
Arbeitskreis Krankenhäuser	S. 28
Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretung (AK - JAV)	S. 28
Reform des MVGs der EKD, Anliegen und Forderungen der JAVen und gute Begründungen	S. 29
Muss Arbeit krank machen?	S. 30
Faktencheck: Praktikum und Mindestlohn	S. 32
AGMAV Personalia	S. 33
Recht kurz und knapp	S. 33
Termine	S. 33
Impressum	S. 33
Aus der Rechtsprechung: Eine Mitarbeiterin, die als pädagogische Leiterin tätig ist, gehört nicht regelmäßig zur Dienststellenleitung	S. 34
Pflegekammer: Selbstbestimmung oder Pflegende unter Kuratel gestellt?	S. 35
TTIP, Ceta und TISA sind nicht enkeltauglich!	S. 38

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



Ein Glück für unseren Wald.

## Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach den allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen wurde in der Wahlvollversammlung im Juli 2016 der neue AGMAV-Vorstand von euch gewählt.

Im September hat sich der Vorstand konstituiert und die Besetzung der Aufgaben und Ämter wurden zugeordnet.

Und bei der Rückschau und dem Ausblick wurde deutlich: Nach der Wahl ist vor der Wahl und viele Themen, die uns in der letzten Amtsperiode beschäftigt haben, werden dies auch weiterhin tun.

Nach dem fatalen Beschluss der Synode im März 2016, dem „Rausschmiss“ unserer AVR-DD Einrichtungen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg, müssen wir gemeinsam dafür kämpfen, dass diese Einrichtungen wieder in unseren Zuständigkeitsbereich kommen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Strategien entwickelt. Denn die AGMAV hat keinen Einfluss auf die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD). Die AGMAV Württemberg kann und will nicht in dieser Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten. Die Legitimation durch die Basis fehlt nahezu vollständig, dies beschreiben die Artikel im Heft ausführlich.

Ein Argument mehr, nicht in der ARK DD mitzuarbeiten, sind die massiven Absenkungsanträge der Arbeitgeber. Diese Absenkungsanträge sind bereits in der ersten Phase der Schlichtung, was Schlimmes befürchten lässt. Die Tatsache, dass die Arbeitgeber Absenkungsanträge für die Altenhilfe zurückgezogen haben, macht die Sache nicht besser. Die Arbeitgeber verkaufen ihre Rücknahme trotz po-

sitiver Schlichtungsempfehlung als Vorleistung „nahe an der Überforderungsgrenze“ und erwarten von der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite daher Verhandlungsbereitschaft, eine Rücknahme des Dienstnehmerantrags auf Abschaffung der Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene und eine Rückkehr an den Verhandlungstisch.

Selbst das Kirchenamt der evangelischen Kirche in Deutschland hält „eine deutliche Absenkung der Entgelte sowie eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe und Altenpflege für ein sozialpolitisch falsches Signal.“

Die Dienstnehmerseite sieht zurzeit keine andere Möglichkeit sich der unverfrorenen Anträge der Dienstgeberseite zu erwehren und hat zwischenzeitlich die ARK DD verlassen. Sollte es zur zweiten Phase der Schlichtung kommen, wäre die Stimme des Schlichters entscheidend. Der Schlichter wurde übrigens nicht paritätisch gewählt, sondern wurde vom Präsidenten des Kirchengenerichtshofs bestellt, d.h. eingesetzt.

Auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg ist nicht alles gut. Wir haben die Übernahme des TVöD's erkämpft und ein Jahr später die sogenannte Tarifautomatik. Dies wird zunehmend bedeutender, denn fast alle anderen Anträge der AGMAV finden in der AK-Württemberg keine Mehrheit. Bedeutsame Anträge werden oft erst in der Schlichtung, durch die Stimme des Schlichters entschieden.

Ihr habt den AGMAV-Vorstand in der letzten Amtszeit beauftragt, in enger Zusammenarbeit mit euch, die Strategie Flächentarifvertrag über einen Anwendungstarifvertrag weiterzuentwickeln und dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitsbedingungen in den diakonischen Einrichtungen nicht verschlechtern. Diesem Auftrag sind auch die Mitglieder des neuen AGMAV-Vorstandes verpflichtet. Jedoch kann dieses Ziel nur gemeinsam mit euch gelingen! Euer Vertrauen und eure Solidarität sind dafür die Grundlage. Gemeinsam schaffen wir das, denn: WIR sind Diakonie!

*Eure*

*Frauke Reinert*

## **Geändertes Arbeitsrechtsregelungsgesetz tritt zum 1. November in Kraft**

**Keine Tariffestlegung mehr auf betrieblicher Ebene und Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) für bisherige Anwender der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD). Dies sind die zwei markantesten Veränderungen beim Inkrafttreten des geänderten Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) zum 1. November 2016.**

### **Keine Tariffestlegung mehr auf betrieblicher Ebene!**

Das 2007 von der Evangelischen Landessynode beschlossene Tarifwahlrecht auf betrieblicher Ebene durch den § 36a MVG.Wü war insbesondere durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 nicht mehr zu halten. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – Tariffestlegung und Tarifgestaltung gehört nicht auf die betriebliche Ebene – ist für uns als AGMAV und auch für die betroffenen Mitarbeitervertretungen mehr als nachvollziehbar. Mir ist in der Diakonie Württemberg keine Anwendung der AVR-DD bekannt, bei der diesbezüglich ein Einverständnis mit der jeweiligen MAV gegeben war. Die Festlegung auf AVR-DD erfolgte entweder einseitig durch die Arbeitgeber, meist durch Neugründung von Einrichtungen, oder aber durch Druckausübung gegenüber den betroffenen MAVen. Insofern ist es gut, dass künftig nicht mehr per Dienstvereinbarung festgelegt werden kann, welcher Tarif in der Einrichtung zur Anwendung kommt. Zuständig hierfür ist jetzt die Arbeitsrechtliche Kommission für Landeskirche und Diakonie in Württemberg.

Gleichwohl ist es wichtig, an dieser Stelle noch einmal darauf zu schauen, wieso wir in der Diakonie eine solch heftige Auseinandersetzung um die Tarife haben. Die radikale Veränderung der Finanzierung Sozialer Arbeit seit Beginn der 90er-Jahre und der damit politisch vorgegebene Wettbewerb und Markt haben – und das ist kein Geheimnis – das Ziel, Sozialausgaben zu senken oder zumindest zu begrenzen. Dass dabei in Tätigkeitsfeldern, in denen die Personalkosten überwiegen, ein Lohnkostenwettbewerb entsteht, ist logisch. Es

ist jedoch nicht zwingend, sich diesem Lohnkostenwettbewerb zu beugen. Es gibt zwischenzeitlich mehrere Urteile des Bundessozialgerichts zur Refinanzierung ordentlicher Tarife und auch in der Sozialgesetzgebung findet die Tarifierstellung teilweise bereits Berücksichtigung. Letztlich geht es bei der Frage der tariflichen Bedingungen ganz grundsätzlich um den Wert Sozialer Arbeit. Damit verbunden ist die Frage des Images sozialer Berufe und ob es gelingt, genügend Menschen für diese Arbeit zu begeistern und zu gewinnen?

Auf diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, wieso die Diakoniarbeitgeber nach wie vor auf Lohnkostenwettbewerb setzen! Jüngst haben sie dies durch massive Absenkungsanträge zu den AVR-DD (ausführlicher Informationen dazu in diesem Heft) dokumentiert. Spannend sind in diesem Zusammenhang Aussagen des Kirchamtes der EKD, im Auftrag des Ratsvorsitzenden der EKD, Herrn Bedford-Strohm. Der Rückmeldung auf den Offenen Brief der Konzern-MAV der Evangelischen Heimstiftung zu den Absenkungsanträgen ist zu entnehmen, dass die EKD und die Diakonie Deutschland die Absenkung der Entgelte sowie eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe und Altenpflege für ein sozialpolitisch falsches Signal halten. Weiter setze sich die Diakonie Deutschland gemeinsam mit ver.di mit dem „Bündnis für gute Pflege“ für attraktivere Arbeitsbedingungen in der Pflege ein.

Das ist der richtige Ansatz und das Ziel muss sein, den Lohnkostenwettbewerb zugunsten des Wertes Sozialer Arbeit zu beenden. Wenn sich die Kirche und die Diakonie Deutschland so positionieren, dann müsste doch alles klar sein, oder? Doch da wird das Problem offensichtlich: Die Diakonie Deutschland und möglicherweise auch die Diakonischen Werke der Landeskirchen, vertreten andere Positionen als ihre eigenen Mitglieder. Ein Großteil der Diakoniarbeitgeber ist im Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (V3D) zusammen geschlossen. Die Positionen und Ziele des V3D sind auf dessen Internetseite zu finden: <https://www.v3d.de/unsere-positionen/hintergruende/>. Hier wird deutlich, dass der V3D weiter auf Wettbewerb und Markt setzt und sich dabei offensichtlich vom kirchlichen

Arbeitsrecht einen Wettbewerbsvorteil verspricht. Wer jedoch in dieser Weise auf die „weltlichen Mechanismen“ wie Wettbewerb und Markt setzt, der braucht keine kirchlichen Sonderrechte im Arbeitsrecht. Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsrecht anstelle von Drittem Weg und Mitarbeitervertretungsgesetz sind hierauf die richtige Antwort.

## Zuständigkeit der ARK DD oder der AK Württemberg?

Die zweite markante Änderung im ARRg die zum 1. November in Kraft tritt, ist die Zuständigkeit der ARK DD für alle bisherigen AVR-DD-Anwender. Bereits in den 111-er AGMAV-Mitteilungen haben wir diesen Skandal ausführlich beschrieben: Für nahezu 10.000 Diakoniebeschäftigte in Württemberg soll ein Tarif gelten, auf dessen Gestaltung sie keinen Einfluss haben. Zur Beschlussfassung der Synode im März dieses Jahres haben die Diakoniearbeitgeber noch mit ihrem Flyer den Synodalen die AVR-DD als ein „Plus für die Mitarbeitenden“ verkauft. Unter anderem warben sie mit guter Bezahlung, sozialer Komponente (Kinderzulage) und Altersvorsorge. Dies zu einem Zeitpunkt, als sie längst Absenkungen für die Altenhilfe um bis zu 20%, die Streichung der Kinderzulage und eine massive Beteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Altersversorgung beantragt hatten.

Als Mitglied der Landessynode würde ich mich da betrogen und hintergangen fühlen. Zumal dieses unseriöse Vorgehen möglicherweise dazu geführt hat, dass der Änderungsantrag zur Zuständigkeit der ARK-DD überhaupt eine Mehrheit in der Synode bekommen hat.

Seitens der AGMAV haben wir bei einem Fachtag für MAVen, in deren Einrichtungen die AVR-DD Anwendung findet, ausführlich über die Konsequenzen des Synodalbeschlusses informiert und Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Mehrere MAVen haben daraufhin erklärt, dass sie tariflich in der Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg bleiben wollen, um dort von der AGMAV vertreten zu sein. Seitens der AGMAV werden wir darauf hin entsprechende Anträge in die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg einbringen. Demnach sollen für diese Einrichtungen künftig entweder die AVR-Württemberg in der Fassung TVöD (Bücher I, II und V) oder aber die AVR-Württemberg in der Fassung AVR-DD (Bücher III und IV) mit Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission für Landes-

kirche und Diakonie in Württemberg gelten. Da die Diakoniearbeitgeber in Sonntagsreden gerne eine starke Vertretung für die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkennen, dürften sie mit den Anträgen zur Zuständigkeit der AK-Württemberg keine Probleme haben und wir ermuntern sie deshalb, den Anträgen der AGMAV zuzustimmen.

Da wir jedoch seit Verabschiedung des geänderten ARRg im Frühjahr von der Arbeitgeberseite nahezu ausschließlich mit der Frage befasst werden, wie sie mit uns einen Weg zur Anwendung der AVR-DD vereinbaren können, werden sie sich möglicherweise schwer tun, über ihren Schatten zu springen.

Unterschiedliche Tarife innerhalb der Württemberger Diakonie bedeutet Lohnkostenwettbewerb und Konkurrenz innerhalb des eigenen Verbandes. Das schadet der Arbeit, es schadet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und es schadet nicht zuletzt ganz grundsätzlich der Kirche und ihrer Diakonie. Klares Ziel der AGMAV und Beschlusslage der Vollversammlung aller Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Württemberg ist eine einheitliche Tarifanwendung auf der Basis des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD). Zielsetzung dabei ist ein Anwendungstarifvertrag TVöD, dieser wiederum könnte Grundlage für einen Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit sein. Lasst uns den Lohnkostenwettbewerb beenden und uns gemeinsam für gute Arbeits- und Tarifbedingungen kämpfen. Geschenkt bekommen wir dies nicht und die Diakoniearbeitgeber werden sicher auch nicht mit dieser Strategie auf uns zukommen. Wir können unsere Ziele erreichen, wenn wir uns solidarisieren und wenn wir uns organisieren. WIR!, das sind 45.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Württemberger Diakonie, WIR! sind Diakonie!

*Uli Maier*



*Uli Maier, arbeitet in der Diakonie Stetten, ist seit 1993 Mitglied im AGMAV Vorstand und Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg und seit 2001 AGMAV-Vorsitzender*

## „Wir können nicht – und wir wollen nicht“

### Position der AGMAV-Württemberg zur ARK DD

Die Diakonie Deutschland wurde durch das ARGG-EKD ermächtigt, sich eine eigene Ordnung für die ARK DD (Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland) zu geben. Zuvor hatte die Diakonische Konferenz, das Leitungsgremium der Diakonie Deutschland, dies auch schon für sich selbst geregelt, allerdings ohne gesetzliche Grundlage. Die Diakonische Konferenz ist aus Verbands- und Arbeitgebervertretern – auch der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gehört dazu – zusammengesetzt. Die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dort keine Stimme(n). 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.

Nach der aktuellen Ordnung der ARK DD sind die Sitze der Arbeitnehmerseite in dieser Kommission durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände zu besetzen. Sind nicht ausreichend Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbände in einer Region bereit, sich an der Kommission zu beteiligen, fallen die Sitze zunächst an die „mitwirkungsbereiten“ Gewerkschaften und Verbände. Erst wenn die Sitze einer Region nicht durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände besetzt werden können, werden die Gesamtausschüsse bezüglich einer Beteiligung angefragt. Dabei haben diese ggf. lediglich die Möglichkeit, einen Sitz, bzw. Sitze mit AVR-DD-Anwendern zu besetzen.

Folgende Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände bzw. Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen entsenden Mitglieder bzw.

Stellvertreter/innen auf die Dienstnehmerseite  
Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AGMV DWBO) – (2x)
- Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Sachsen e.V. (AGMV DW Sachsen)
- Diakonischer Arbeitnehmerverband in Bayern e.V. (DAViB)
- Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter/innen e.V. (IDM)
- Marburger Bund Landesverband Hamburg e.V.
- Marburger Bund Landesverband Nordrhein-Westfalen/Rheinland-Pfalz e.V. (2x)
- Marburger Bund Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bayern e.V. (vkm Bayern)
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hessen und Nassau (vkm Hessen und Nassau)
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rwl)



*Bereits 2003 fordern die AGMAVen und Gesamtausschüsse parallel zur Umstellung des BAT zum TVÖD ein „Dranbleiben“ an den Tarifen des Öffentlichen Dienstes: Tarifverträge für Kirche und Diakonie! (Kassel im März 2003)*

Württemberg gehört nach der Ordnung der ARK DD 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 derzeit vertreten vom Marburger Bund der Pfalz, vom 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 die Organisation wurde schon mal

"Arbeitnehmervertretung von Rückerts Gnaden" - Herr

Rückert war bei Gründung dieses zweifelhaften Verbandes Chef der Augustinumgruppe – genannt. Diese Vertreter haben keinerlei Rückbindung an die Basis und nach unserem Verständnis keine Legitimation, überhaupt die tariflichen Interessen der Diakoniebeschäftigten unserer Region zu vertreten.

So wird für die AVR DD-Anwender der Diakonie in Württemberg Arbeitsrecht gemacht, ohne dass deren Interessen überhaupt vertreten sind.

Daraus ergibt sich folgende Position der AGMAV:

- ⇒ **Die Ermächtigung der Diakoniearbeitgeber durch das ARGG-EKD, sich selbst eine Ordnung für die ARK DD zu geben, ist ein grundlegender Verstoß gegen den Paritätsgedanken des „Dritten Wegs“. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die Arbeitnehmerseite durch diese einseitige Festlegung der Bedingungen durch die Arbeitgeberseite in einer schwachen Position ist; läuft es nicht nach den Vorstellungen der Arbeitgeber, wird die Ordnung geändert.**
- ⇒ **Der Württemberger „Dritte Weg“ nach dem Mitarbeitervertretungsmodell - in dem die AGMAV bislang mitarbeitet – hat auf der Bundesebene keinerlei Akzeptanz. AGMAVen und Gesamtschüsse haben nach der Ordnung der ARK DD demnach lediglich eine Lückenfüllerfunktion.**



Protest der AGMAVen zur Delegiertenwahl der ARK 2010 in Kassel

- ⇒ **Die Besetzung der Kommission durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände (Ansammlung von „Splittergruppen“) ermöglicht keinerlei Rückbindung an die Basis. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dadurch keine Einflussmöglichkeiten auf die Tarifsetzung, geschweige denn, die erforderliche Mächtigkeit.**
- ⇒ **Eine Beteiligung der AGMAV-Württemberg in der ARK DD käme einer Alibifunktion gleich, eine mögliche Einflussnahme auf die Arbeits- und Lohnbedingungen sehen wir in diesem Konstrukt nicht.**
- ⇒ **Eine Beteiligung an der ARK DD stünde auch der Tarifstrategie der AGMAV entgegen. Die eigenständige Tarifgestaltung (abgesehen von der Anwendung des Tarifvertrages des Marburger Bundes für die Ärzte) in der ARK-DD, verhindert oder erschwert zumindest die Möglichkeit eines Flächentarifvertrages – Anwendungstarifvertrag TVöD – für die Soziale Arbeit.**

Aus den genannten Gründen steht die AGMAV-Württemberg für eine Mitarbeit in der ARK DD nicht zur Verfügung.

„Wir können nicht – und wir wollen nicht“

# Mythen, Märchen und Unwahrheiten

## Die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland

Alles fing Ende der siebziger Jahre an. Bis dahin war das Leben in den diakonischen Einrichtungen einfach und klar. Der Chef bestimmte die Arbeitsbedingungen und welches Gehalt es für die Arbeit gibt. Nun wurden aber aus den kleinen diakonischen Einrichtungen immer größere Sozialunternehmen. Die Diakonie wuchs und der Staat finanzierte das Wachstum. Kostendeckende Pflegesätze ermöglichten den Einrichtungen eine Gestaltung des Arbeitsrechts, das in der Regel etwas über dem BAT lag.

Das machte die von der Gewerkschaft ÖTV geführte Kampagne für Tarifverträge schwierig. Die Kampagne war trotzdem teilweise erfolgreich: es gab zwar keine Tarifverträge, aber immerhin gerieten die Kirchen und ihre stetig wachsenden Wohlfahrtsverbände in den Blick der Politik und der Öffentlichkeit.

### Bis Mitte der 70er Jahre galt für Kirche und Diakonie der Erste Weg

Seit Mitte der siebziger Jahre wurde deshalb diskutiert, ob und wie die Kirchen ihr Arbeitsrecht regeln sollen. Es entwickelte sich innerhalb der Kirchen eine sehr politische Diskussion um Tarifverträge, die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ÖTV und um die Frage, wie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht des Grundgesetzes zu bewerten sei. In der innerkirchlichen Diskussion setzte sich mehrheitlich eine konservative Auslegung durch. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht wurde so ausgelegt, dass die Kirchen und die ihnen zugeordneten Wohlfahrtseinrichtungen gleich welcher Rechtsform, berechtigt sind, auch da eigenes Recht zu gestalten, wo dies durch weltliches Recht schon abgedeckt war. Die Formel „im Rahmen der für alle geltenden Gesetze“ wurde hier durchbrochen.

### Ende der 70er wird der Dritte Weg geboren, in fast allen Landeskirchen werden Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet

In der Folge entwickelten beide großen Kirchen eigene Formen der Arbeitsrechtssetzung. Der „Dritte Weg“ der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung war geboren und wurde durchgesetzt. In allen Landeskirchen der damaligen

Bundesrepublik entstanden sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen. Eine Ausnahme bildete die Nordelbische Landeskirche, in der sich eine Mehrheit für den Abschluss von Tarifverträgen aussprach.

Auch in der Landeskirche Württemberg wurde eine Kommission durchgesetzt. Im Jahre 1980 wurde das württembergische Arbeitsrechtsregelungsgesetz von der Synode beschlossen, das am 1. Januar 1981 in Kraft trat.

Allerdings gab es von Anfang an ein Interesse der Evangelischen Kirche in Deutschland, dass das Arbeitsrecht für den Bereich der diakonischen Rechtsträger nicht allzu sehr auseinander driften soll. In den Dienstverträgen der Einrichtungen findet man deshalb bis heute die Formel: „Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweiligen Fassung der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg.“

Die Arbeitsrechtliche Kommission in Württemberg verbesserte also nur die Vorgaben von der Bundesebene, die Beschlüsse der ARK DW EKD wurden ansonsten übernommen. Grundlage der Beschlüsse der Bundeskommission war von Anfang an der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), der Vorläufer des heutigen Tarifvertrags des öffentlichen Dienst (TVöD).

### Abkehr vom Selbstkostendeckungsprinzip bringt soziale Dienstleister unter Druck, auch die Diakonie

Ab 1995 änderte sich das bis dahin relativ angenehme sozialpartnerschaftliche Klima, die Refinanzierung vieler Hilfeformen wurde geändert, 1994 war das Pflegeversicherungsgesetz verabschiedet worden das eine komplett neue Form der Refinanzierung der sozialen Arbeit einläutete.

In der Folge änderte sich auch Umgang und Ton in den Gremien der Arbeitsrechtssetzung der Diakonie. Ausgründung und Fremdvergabe insbesondere der hauswirtschaftlichen Leistungen; Konzentration auf das „Kerngeschäft“ der Diakonie wurden üblich.

Die schnell einsetzende Kritik an den

„unsozialen Machenschaften“ der Kirche wollte die Diakonie in einer Reform der AVR umsetzen. Die Absenkung der Vergütung in den sogenannten „W – Gruppen“ sollte dazu dienen, Arbeitsplätze in der Hauswirtschaft zu sichern, indem sie billiger werden. Die mehrheitlich gewerkschaftlich orientierten Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission lehnten diese Änderung jedoch ab. Es war nicht hinnehmbar, dass ausgerechnet die Kolleginnen, die schon am wenigsten verdienen noch weiter abgesenkt werden sollen. Als klar war, mit dieser Kommission kann über die Schaffung der „W- Gruppen“ nicht verhandelt werden, schuf sich die diakonische Konferenz einfach eine neue, willfährigere Kommission.

### **1997 ändert die Diakonische Konferenz die Regelungen zur Besetzung der AK und tauscht die Arbeitnehmerseite aus**

War es bisher so, dass die Kommission ausschließlich durch die Vertreterinnen und Vertreter der AGMAVen und Gesamtausschüsse besetzt wurde, sollten ab sofort Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften die Sitze in der Kommission wahrnehmen. Damit hatte die diakonische Konferenz das „Herzstück“ des „Dritten Wegs“ verändert. Bislang wurde immer argumentiert, dass im Rahmen der diakonischen Dienstgemeinschaft die betroffenen Beschäftigten selbst in paritätisch besetzten Kommissionen über ihr Arbeitsrecht bestimmen sollen. Kirchenfremde Personen sollten nicht, wie beim Tarifvertrag in Tarifkommissionen, über die inneren Angelegenheiten der Kirche bestimmen.

### **Jetzt sollen Mitarbeiterverbände das Arbeitsrecht auf Bundesebene gestalten**

Nun sollten also Mitarbeiterverbände die Delegierten der AGMAVen ersetzen.

Die Gewerkschaften ÖTV und GEW fassten sehr schnell den Beschluss, dass sie sich nicht an der Arbeit der Kommissionen beteiligen werden, da nur Tarifverträge eine akzeptable Form der Arbeitsrechtssetzung seien. Es blieb damals der Verband kirchlicher Mitarbeiter Deutschlands übrig, der 1998 die Arbeitnehmersitze der in der ARK DW EKD übernahm. Einer der ersten Beschlüsse der neuen Kommission war die Schaffung der „W-Gruppen“.

Seit der Änderung der Ordnung damals wurden in der Kommission immer wieder Verschlechterungen der AVR DW EKD im Verhältnis zum Tarifvertrag BAT beschlossen. Schon bald wurde deshalb deutlich, dass diese Kommission nicht die Legitimation der Beschäftigten hatte. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht die Besetzung der Arbeitnehmerseite mit einem Personalleiter eines Krankenhauses nicht als Verstoß gegen die Parität der Kommission gesehen, aber innerhalb der Diakonie rumorte es. Die Forderung nach Tarifverträgen wurde lauter.

### **MAVen in Württemberg wollen die Absenkungen der Bundesebene nicht übernehmen, in der Folge wird die AVR in Württemberg weiter gestaltet**

In Württemberg gab es zwei Reaktionen auf die Entwicklung. Zum einen gab es 1998 einen solidarischen Beschluss der Vollversammlung den W-Gruppen nicht zuzustimmen, auch wenn die Arbeitgeberseite im Gegenzug die Zustimmung zur Übernahme des Vergütungstarifs des BAT nicht zustimmen würde. Zum anderen hat der Schlichtungsausschuss nach dem ARRG entschieden, dass die Beschlüsse der ARK DW EKD nicht verbindlich seien, solange keine Vertreter der Dienstnehmerseite der AK Württemberg darauf Einfluss hätten.

### **1999/2000 Die Diakonische Konferenz beschließt eine neue Ordnung, AGMAVen und Gesamtausschüsse dürfen wieder mitmachen**

Die Diakonische Konferenz sah sich 1999 erneut gezwungen die Besetzung der ARK zu ändern. Die Diakonische Konferenz beschloss eine neue Ordnung der Kommission. Nun sind es wieder die Vertretungen der AGMAVen und der Gesamtausschüsse die die Bank der Arbeitnehmer in der AK bilden sollten. Nach heftigen Diskussionen in der Bundeskonferenz der AGMAVen (Buko) wurde der Besetzung zugestimmt. Mit ausschlaggebend war, dass Ellen Paschke, damaliges ver.di Vorstandsmitglied für den zuständigen Fachbereich der Gewerkschaft ver.di, ausdrücklich die Besetzung der Kommission unterstützte und den Mitgliedern der AK auch die Unterstützung der Gewerkschaft zusagte.

Im Jahr 2000 wurde die neue Kommission gewählt und nahm auch die Arbeit auf. Während im öffentlichen Dienst über den TVöD

**Was bedeutet „Diakonische Konferenz“?**

1849 wurde der Central-Ausschuss der Inneren Mission für die deutsche evangelische Kirche gegründet. Nach Ende des 2. Weltkrieges wurde im August 1945 das Hilfswerk der Evangelischen Kirchen in Deutschland initiiert.

1957 schlossen sich beide Werke unter dem Namen "Innere Mission und Hilfswerk" zusammen. 1957 - 1975: Konferenzen von "Innere Mission und Hilfswerk" bis zur Gründung des Diakonischen Werkes der EKD

1976 - 1991: Die Konferenzen des Diakonischen Werkes der EKD bis zur Vereinigung

1991 - 2012: vom Diakonischen Werk der EKD zum Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung

Am 14. Juni 2012 fand in Berlin die Sonderkonferenz zur Fusion des Diakonischen Werkes der EKD mit dem Evangelischen Entwicklungsdienst zum Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung. Dessen oberstes Organ ist die Konferenz Diakonie und Entwicklung und ist mit bis zu 112 Personen besetzt, hat 3 Vorstandsbereiche. Der Leitung der Diakonie Deutschland gehören an der Präsident, Ulrich Lilie, der Vorstand Sozialpolitik, Maria Loheide und der Vorstand Recht, Sozialökonomie und Personal, Dr. Jörg Kruttschnitt. Seinem Vorstandsbereich ist die Arbeitsrechtliche Kommission DD zugeordnet. Quelle: [www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

verhandelt wurde, um den BAT abzulösen, beschloss die Kommission parallel eine neue AVR DW EKD zu verhandeln, die auch den Anforderungen an einen modernen Tarifvertrag entsprechen sollte. Auf der Arbeitnehmerseite wurde hart darum gerungen, woran sich dieses neue Arbeitsrecht orientieren sollte, am BAT oder an der AVR modern der AGMAV Niedersachsen. Letztendlich setzte sich die große Nordschiene durch.

Aus der Diakonie Württemberg gehörte dieser AK DW EKD Wolfgang Lindenmaier als Vertreter und Andrea Rösiger als Mitglied des Fachausschusses an. Für Andrea Rösiger wurde in der laufenden Amtszeit Ursel Spannagel nachnominiert, da Andrea Rösiger auf Grund ihrer anderen Aufgaben ihr Amt niederlegte.

Die Arbeitsrechtliche Kommission nahm die Arbeit auf. Da für die Arbeitnehmerseite die „W-Gruppen“ weiter der Knackpunkt waren, wurde ausgelotet, ob es eine Möglichkeit gab, diese aus der AVR raus zu verhandeln. Schnell wurde klar, dass dies nur im Rahmen der Verhandlungen über eine neue Eingruppierungsordnung möglich sein würde. Für den „Fahrplan“ der Verhandlungen wurde deshalb festgelegt, dass zuerst über eine neue Entgeltordnung verhandelt werden sollte und erst wenn diese Verhandlungen abgeschlossen sind, andere Themen auf die Agenda kommen sollen.

Für diese Verhandlungen wurde eine Arbeitsgruppe Eingruppierungsordnung eingesetzt der aus Württemberg Wolfgang Lindenmaier angehörte.

**Während in der ARK DW EKD über eine neue Entgeltordnung verhandelt wird, wird parallel im öffentlichen Dienst der TVöD verhandelt, der den BAT ablösen wird.**

Die Zielsetzung der Arbeitnehmerseite war ein Verhandlungsergebnis, das materiell deutlich über den Ergebnissen des parallel verhandelten TVöD liegen sollte.

Das erste geeinigte Ergebnis war, dass die neue Eingruppierungsordnung nicht mehr Ausbildungs- sondern Tätigkeitsorientiert sein sollte. Dazu wurde ein System geschaffen das aus „Obersätzen“ beschreibenden Untersätzen“ und sogenannten „Richtbeispielen“ bestand. Nicht mehr die formale sondern die geforderte Qualifikation sollte ausschlaggebend sein.

Die Verhandlungen, insbesondere für die un- ausgebildeten Hilfskräfte, gestalteten sich sehr schwierig. Es zeigte sich schnell, dass die ursprüngliche Forderung nach Aufgabe der „W-Gruppen“ in dieser Kommission nicht durchsetzbar war. Stattdessen zeichnete sich ab, dass die „W-Gruppen“ auch auf die Hilfskräfte in der Betreuung und Pflege übertragen werden.

**AGMAV Vorstand beschließt, keine weitere Beteiligung in der Verhandlungsgruppe EKD, weil Absenkungen nicht verhindert werden können**

Nachdem die ablehnende Haltung der AGMAV Württemberg zu weiteren Absenkungen in der Kommission auch auf Arbeitnehmerseite nicht mehrheitsfähig war, gab, auf Beschluss des AGMAV-Vorstandes, Wolfgang Lindenmaier seinen Sitz in der Verhandlungsgruppe auf.

Die Verhandlungen zogen sich in die Länge. In der Zwischenzeit wurden parallel zur Eingruppierungsordnung auch die sogenannten Öffnungsklauseln verhandelt. Die Arbeitgeber machten deutlich, dass Eingruppierungsordnung und Öffnungsklauseln nur im Paket beschlossen werden können. Die Arbeitnehmerseite der AK ließ sich auf diese Forderung ein. Die Bereitschaft über diese Öffnungsklauseln zu verhandeln, war die Hoffnung, dass dadurch Fremdvergabe und Leiharbeit eingedämmt werden könne.

Diese Hoffnung beruhte auf einer sehr seltsamen Formulierung im § 1 Absatz 5 der AVR DW EKD. Hier wird eine Verbindung zwischen dem Begriff der Kurzfristigkeit und der Menge der Leiharbeitsverhältnisse geschaffen. Kurzfristig bedeutet demnach wenn weniger als 5 % der Belegschaft Leiharbeiter sind, unabhängig davon, wie lange diese Arbeitsverhältnisse bestehen.

Eine zweite Öffnungsklausel sagt, dass Gehälter dann abgesenkt werden können, wenn regionale Konkurrenz deutlich billigere Arbeitsverträge abschließen würden (Konkurrenz-klausel).

Der AGMAV - Vorstand beschloss, dass er der neuen AVR nicht zustimmen kann und stattete seine Vertreter in der Kommission mit einem entsprechenden Mandat aus.

### **Neue AVR DW EKD wird 2006 beschlossen, die Abkehr vom Tarif des öffentlichen Dienstes ist damit besiegelt**

Nach langen Verhandlungen im öffentlichen Dienst, wurde 2005 der TVöD ohne Entgeltordnung beschlossen und löst den BAT ab. In der EKD wurde gerade über die Entgelte verhandelt.

Im November 2006, als in der ARK DW EKD über die neue AVR abgestimmt wurde, erklärte die Sprecherin der Arbeitnehmerseite, dass die Arbeitnehmerseite mit der erforderlichen Mehrheit dem Verhandlungsergebnis zustimmt. Wolfgang Lindenmaier gab in der Sitzung der ARK ein eigenes Votum der AGMAV Württemberg ab und stimmte weder der neuen Eingruppierungsordnung noch den Änderungen im Mantelteil, noch den Öffnungsklauseln zu.

### **Inkrafttreten der neuen AVR DW EKD: 1.1.2007**

Die Wirkung der neuen AVR wurde für die Mitarbeitenden zunächst durch die Überleitungsregelungen abgefedert, so dass die ganze Problematik erst bei den Verhandlungen über die Vergütungstabellen deutlich wurde.

Eine Einigung über die Vergütungen insbesondere der unteren Vergütungsgruppen war in der Kommission nicht möglich. Um vielleicht doch noch zu einem Ergebnis zu kommen, rief die Arbeitnehmerseite die Schlichtung an.

In der Ordnung der ARK war in der Zwischenzeit ein zweistufiges Schlichtungsverfahren eingesetzt worden. In der ersten Schlichtung wurde ein einstimmiges Ergebnis benötigt, das dann noch von der ARK bestätigt werden

musste. In der zweiten Schlichtung reichte dann die einfache Mehrheit um ein verbindliches Ergebnis herzustellen. Die zweite Stufe konnte jedoch nur angerufen werden, wenn sich die ARK in einer weiteren Beratung nicht auf ein Ergebnis einigte.

### **Um Schlimmeres zu verhindern verweigert die Arbeitnehmerseite die Mitarbeit und geht nicht mehr zu den Sitzungen der Kommission**

Schnell zeigte sich nun, dass die Arbeitgeber nicht an weiteren Verhandlungen interessiert waren, die einzige Möglichkeit war in dieser Situation, nicht mehr zu den Sitzungen der ARK zu gehen um die Beschlussunfähigkeit herzustellen. Eine Möglichkeit ohne die Arbeitnehmer das Schlichtungsverfahren weiter zu betreiben, gab es zum damaligen Zeitpunkt noch nicht.

Zur gleichen Zeit lud die Gewerkschaft Verdi zu einer Fachtagung ein, auf der die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommissionen mehrheitlich eine Erklärung für den Abschluss von Tarifverträgen und gegen die Mitarbeit in der ARK DW EKD abgaben.

### **Im Juni 2010 beschließt die Diakonische Konferenz eine neue Wahlordnung und den Ausschluss von AGMAVen und Gesamtausschüssen die sich gegen den Dritten Weg und für Tarifverträge ausgesprochen haben. Von den dreizehn bisher vertretenen AGMAVen sind nun elf ausgeschlossen**

Die Diakonische Konferenz beschloss daraufhin, dass der Arbeitsrechtlichen Kommission nur noch Mitglieder angehören können, die zur Mitarbeit bereit sind. In der Entsendeordnung wurden die unterzeichnenden AGMAVen einfach von der Mitarbeit ausgeschlossen.

### **Jetzt sollen wieder Verbände die Arbeitnehmerbank in der ARK besetzen. Unter lautem Protest von AGMAVen wurde im September 2010 eine neue AK von auserwählten Delegierten gewählt**

Ab 2010 sollten wieder die Verbände der Mitarbeitenden die Kommission besetzen und nur wenn in einer Region keine Organisation die Sitze wahrnimmt, sollen diese von den Sozialpartnern der regionalen diakonischen Werken besetzt werden. Allerdings dürfen nur Vertreter der AGMAVen entsandt werden, die in Betrieben arbeiten, die die AVR DD anwenden.

## Nach lauten Protesten der Mitarbeitenden erlässt die Bundessynode 2011 die Kundgebung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts"

Zur Synode der Evangelischen Kirche Deutschland 2011 führen vielen Hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Magdeburg, auch die Diakonie Württemberg war stark vertreten. Die Bundeskonferenz gemeinsam mit Verdi hatte aufgerufen, um gegen ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz und für gute Arbeitnehmerrechte und Tarifverträge zu demonstrieren. Offensichtlich beeindruckt von dem Widerstand der Mitarbeitenden beschäftigte sich die Synode viel länger als geplant mit den Themen der Mitarbeiterschaft, wie Arbeitsrecht und dem Umgang der Arbeitgeber damit. Heraus kam ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz (ARGG-EKD), das trotzdem weitgehend den Wünschen der Arbeitgeber folgte, aber auch eine sogenannte Kundgebung. Eine Kundgebung ist die Lehrmeinung der Kirche und darf nicht missachtet werden. Diese Kundgebung war eine Ohrfeige für die diakonischen Arbeitgeber, auch für die Arbeitgeber aus Württemberg. So heißt es in dieser Kundgebung: „Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar.“

Eigentlich hätte man nun eine Änderung des unternehmerischen Handelns der Diakoniekonzerne erwarten müssen. Aber die Beschlüsse der Kirche sind den württembergischen Arbeitgebern gleichgültig. Weder wurden die vielen hundert Werkverträge zurückgenommen, noch wurden Einrichtungen, die Tochterfirmen außerhalb der Diakonie betrieben, aus der Diakonie ausgeschlossen.

Die Synode beschloss außerdem die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die am Arbeitsrecht für die Diakonie weiterarbeiten sollte.

Zur Synode 2013 sollte auf der Grundlage dieser Weiterarbeit eine neue Version des ARGG beschlossen werden.

## Das Bundesarbeitsgericht urteilt im November 2012 zum Streikrecht in Kirche und ihrer Diakonie

Die Diskussion wurde spannender als erwartet. In der Zwischenzeit hatte nämlich das Bundesarbeitsgericht ein Urteil zum Streikrecht und zur Arbeitsrechtssetzung in der Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden gefällt. Das BAG legte dar, dass das Streikrecht nur dort nicht gilt, wo Gewerkschaften grundsätzlich in die Arbeitsrechtssetzung auf dem 3. Weg eingebunden sind. Außerdem entschied das BAG, dass Rechtssetzung auf betrieblicher Ebene nicht erlaubt sei.

Nun musste die EKD-Synode reagieren, wenn sie ihren „Dritten Weg“ nicht aufgeben wollte. In Düsseldorf beschloss die Synode deshalb ein neues Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz, das die Beteiligung der Gewerkschaften vorsah. Auch in Düsseldorf waren Mitarbeitende der Diakonie Württemberg vor Ort und demonstrierten eindrucksvoll als Lohnsklaven gegen einen „Dritten Weg“ der nicht imstande ist, seine eigenen Regeln durchzusetzen. Im Beschluss der Synode wurde auch die prinzipielle Möglichkeit geschaffen, Tarifverträge abzuschließen. Damit war der Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen der zwischenzeitlich abgeschlossen wurde, kein Verstoß mehr gegen das ARGG-EKD.

## Zeitgleich - Die Wirkung dieser Auseinandersetzungen in der Diakonie Württemberg:

Die AGMAV Württemberg hatte sich bereits 1999 in Fischbach bei Friedrichshafen für ein aktives Einsetzen für Tarifverträge entschieden. Dieser Beschluss wurde in der Folge von der Vollversammlung der AGMAV mehrmals bestätigt. Dies war auch Grundlage für die Mitarbeit der AGMAV in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg. Die Vertreter/innen der AGMAV in der Kommission betonten immer wieder, dass Verhandlungsgrundlage nur der neue TVöD sein könne. Die Folge war, dass eine ganze Reihe von Einrichtungen, beraten vom Rechtsreferat des Diakonischen Werks Tochtergesellschaften außerhalb der Diakonie gründeten, um dann dort die AVR DW EKD anzuwenden.

## 2007 große Demonstration zur Synode Württemberg, mit ersten Streiks in der Diakonie

Der evangelische Oberkirchenrat gab dem Druck der diakonischen Arbeitgeber nach und bereitete die Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Württemberg vor. Die Arbeitnehmer/innen der Diakonie wurden daraufhin 2007 zum ersten Mal in der Geschichte der Diakonie zum Streik für einen Tarifvertrag aufgerufen, mehr als 500 Mitarbeitende folgten dem Aufruf der Gewerkschaft. Gleichzeitig wurde von Verdi und der AGMAV gemeinsam eine große Demonstration organisiert. Mehr als 4000 Beschäftigte demonstrierten vor dem Hospitalhof in Stuttgart um gegen die Zulassung der AVR DW EKD in Württemberg zu protestieren. Die Landessynode setzte sich über dieses beeindruckende Votum der Mitarbeitenden hinweg und beschloss die Möglichkeit die AVR DW EKD in Württemberg anzuwenden. Sie trug damit ganz wesentlich zur Eskalation und zu Ausgründungen bei.

Höhepunkt der Auseinandersetzung war, dass der damalige Vorsitzende der Trägerversammlung des diakonischen Werks, Wolfgang Wanning, Hauptgeschäftsführer der Heimstiftung, öffentlich den „Häuserkampf“ ausrief und seine Mitarbeitervertretungen massiv unter Druck setzte.

## 2008 beschließt die AK Württemberg die neue AVR Württemberg in fünf Büchern mit TVöD 1:1 sowie einer Möglichkeit zur Überleitung in die AVR DD.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde weiterverhandelt und es gelang tatsächlich, die Arbeitgeber zu Zugeständnissen zu bewegen. Wir verhandelten eine neue AVR Württemberg, die den TVöD 1 zu 1 übernahm. Der Preis für diesen Erfolg war die sogenannte „Gangbarmachung“ der AVR DD. Wir konnten unser Etappenziel zum Tarifvertrag nur erreichen, indem wir die Arbeitsrechtsregelung akzeptierten, die aggressiv zu verhindern versucht, dass in der Diakonie Württemberg der TVöD die alleinige Grundlage der Arbeitsrechtssetzung bleibt.

## Statt „30 Jahre Dritter Weg“ zu feiern protestieren Mitarbeitende 2010 in Herrenberg gegen Lohnbettelei

Ärgerlich war, dass weiterhin jede Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst zum Politikum wurde. Durch die verzögerte Übernahme verloren die Beschäftigten jedes Jahr viel Geld. Als dann Kirche und Diakonie 2010 in Herrenberg dreißig Jahre „Dritter Weg“ feierten, blieben die diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Feier fern und demonstrierten stattdessen in Herrenberg gegen die unerträgliche Lohnbettelei, der die Beschäftigten auf dem kirchlichen Weg der Arbeitsrechtssetzung ausgeliefert waren. Der Druck der Kolleginnen und Kollegen führte dazu, dass in die AVR Württemberg eine Regelung aufgenommen wurde, dass Vergütungstarifverträge automatisch übernommen werden.

Aber Buch drei und vier – die AVR DD und die Überleitung von der AVR Württemberg sind nun Teil der AVR Wü und das hatte und hat leider Auswirkungen.

## „Häuserkampf“ in der ev. Heimstiftung geht weiter, auch andere Einrichtungen vor allem der Altenhilfe wenden illegal AVR-DD an.

Es stand immer noch der „Häuserkampf“ bei der Ev. Heimstiftung im Raum. Siebenundzwanzig Pflegeeinrichtungen hatte die Heimstiftung in sehr kurzer Zeit außerhalb der Diakonie gegründet. In diesen Einrichtungen wurde meist einfach nach Gutsherrenart bezahlt, noch nicht einmal die AVR DD war Standard.

Der Hauptgeschäftsführer der Heimstiftung hatte öffentlich gesagt: „Wenn ich in einer Einrichtung eine Mauer einreise, mache ich eine GmbH daraus und verlasse das Diakonische Werk.“

Eigentlich wäre zu erwarten gewesen, dass die Führung des Diakonischen Werks zumindest prüft, ob sie diesen Träger wegen verbandschädlichem Verhalten aus der Diakonie ausschließt, aber nein, Wolfgang Wanning wurde mit großer Mehrheit zum Vorsitzenden der Trägerversammlung gewählt. Und abermals nein, anstatt dieses Verhalten wenigstens zu kritisieren, wurden andere Einrichtungen vom Rechtsreferat darin beraten, wie man elegant die Satzung des Diakonischen Werks und damit das kirchliche Arbeitsrecht umgeht. „Roadmap“ hieß der Plan und erklärte, wie man mit Hilfe von Umgründungen die gültige Dienstvereinbarung, in der die Arbeitsrechtsgrundlage vereinbart wurde, umgeht und die Mitarbeitenden mit Änderungskündigungen in die AVR DD presst. Große Diakoniekonzerne wie Marienberg und die Samariterstiftung haben

sich auch schnell auf diese „Road“ begeben. Die Gesamtmitarbeitervertretung der Heimstiftung bat die AGMAV um Unterstützung. Die Analyse der Verhältnisse zeigte, dass die Heimstiftung kaum kampffähig war, so würden immer mehr Einrichtungen an die GmbH verloren gehen.

Die GMAV beschloss daher, den AGMAV Vorstand zu bitten, Verhandlungen mit der Heimstiftung im Sinne der Anwendung Drittes und Viertes Buch der AVR Württemberg aufzunehmen.

Die Verhandlungen wurden mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung abgeschlossen. Im Rahmen der Verhandlungen wurde erreicht, dass alle Pflege-Einrichtungen der Heimstiftung wieder ins Diakonische Werk aufgenommen wurden und damit verbindlich AVR anwenden.

In anderen Einrichtungen der Altenpflege (Samariterstiftung, Wilhelmshilfe, Alexanderstift...) wurden weiter illegale Anwendungswegen gesucht.

Das Ergebnis ist, dass in der Zwischenzeit fast zehntausend Mitarbeitende in den „Genuss“ der AVR DW EKD (nach 2012 AVR DD genannt) kommen.

### **AGMAV scheitert mit dem Versuch in der Schlichtung Einfluss auf die AVR DD zu nehmen**

Schon der erste Versuch der AGMAV, Einfluss auf die AVR DD in Württemberg zu bekommen ging schief. Der Schlichtungsausschuss entschied, dass nur dann, wenn die AVR DD etwas nicht regelt, die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg die Möglichkeit hat, eine Zusatzbestimmung zur AVR DD zu erlassen. In der ziemlich haarsträubenden Begründung wurde ausgeführt, dass die AGMAV Württemberg selbst daran schuld sei, dass sie keinen Einfluss auf die AVR DD mehr hat. Mit dieser weit hergeholtten Begründung, erledigte der Schlichter das Problem, dass der Schlichtungsausschuss ja schon einmal entschieden hatte, dass die AVR DD in Württemberg nicht unmittelbar gelten kann, wenn die Mitglieder beider Seiten keine Möglichkeit haben, die Inhalte der Regelungen zu beeinflussen.

Auch wenn die Gegenseite es gebetsmühenhaft wiederholt, es bleibt eine Lüge, dass die AGMAV entschieden hätte, nicht in der Kommission vertreten zu sein. Die AGMAV Württemberg hat ein Papier unterschrieben in dem sie sich für Tarifverträge in der Diakonie ausspricht. Und in der neuen Entsendeordnung steht, dass nur Mitarbeitende entsandt werden dürfen, für die die AVR DD Anwendung finden.

**Nur wenige MAVen unterschreiben eine Dienstvereinbarung nach MVG.Wü § 36 a zur Anwendung von AVR DD. Arbeitgeber wenden diese entweder illegal an oder gründen weiter aus.**

Die württembergischen Arbeitgeber jammernten weiter, dass die AVR DD ja in Württemberg nicht angewandt werden kann, weil die „Gangbarmachung“ nicht funktioniert. Sie würde deshalb nicht funktionieren, weil die AGMAV den Mitarbeitervertretungen dringend empfohlen hatte, diese Dienstvereinbarung nicht zu unterschreiben. Ohne die Beratung der AGMAV seien viel mehr MAVen bereit gewesen, die AVR DD anzuwenden. Keine hohe Meinung, die die Diakonichefs von ihnen MAVen haben.

Vielleicht sollten sie mal darüber nachdenken, was denn die Öffnungsklauseln für eine Mitarbeiterin bedeutet, was es heißt am Jahresende nur ein Viertel der Sonderzahlung zu erhalten und vielleicht den Rest im Sommer des nächsten Jahres, abhängig von der Fähigkeit ihrer Leitung.

### **2016 beschließt die Württembergische Landessynode entgegen den Forderungen der Mitarbeitenden die Änderung des ARRG.**

Die Lobbyarbeit der Arbeitgeber hat besser funktioniert als die Informationsarbeit der AGMAV. Die Landessynode Württemberg beschloss im Frühjahr 2016 die Änderungen des ARRG. Tarifierung darf jetzt nicht mehr auf betrieblicher Ebene beschlossen werden, sondern in der AK und für AVR Anwender ist künftig die ARK-DD direkt zuständig.

## **Zurück zur Bundesebene:**

**2014 hat sich die ARK DD neu konstituiert. Besetzt ist die AK auf Arbeitnehmerseite überwiegend aus Verbänden der vier Regionen (regionale VKMs, Marburger Bund, DA-ViB, IDM)**

Auch in dieser Amtsperiode war es bisher die Politik der Arbeitnehmervertretung in der ARK fast alles durchwinken, was die Arbeitgeber so wollten. Aber im Frühjahr 2016 wurde es selbst diesen Arbeitnehmern, die sich mit Haut und Haar dem „Dritten Weg“ unterworfen

hatten, zu viel. Zuerst gab es zwar als „Zuckerle“ eine Vergütungserhöhung, die in etwa dem Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes entsprach, aber dann kamen die Grausamkeiten. Die Altenpflegegehälter sollen um 20% gesenkt werden, um Arbeitsplätze zu erhalten und in der beruflichen Bildung sollen Gehälter auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns gezahlt werden.

Quer durch Deutschland gab es Proteste. Es wehrten sich besonders die Altenhilfe gegen die Absenkungsanträge. Während im TVöD eine deutliche Verbesserung der Tarife verhandelt wurde, sollten in der Diakonie die Gehälter abgesenkt werden. Was für ein Wahnsinn angesichts des Personalmangels in der Pflege!

**Anträge der ARK DD gehen in die Zwangsschlichtung.  
Der Schlichter wurde übrigens vom Präsidenten des Kirchengerichtshofs eingesetzt, der von den Dienstnehmern vorgeschlagene Richter gefiel den Arbeitgebern nicht**

Die Anträge zur Absenkung wurden in die Schlichtung getrieben und in der ersten Stufe der Schlichtung zeigte sich, dass der Schlichter durchaus gewillt war, den Forderungen der Arbeitgeber zu folgen.

Die einzige Möglichkeit, die die Arbeitnehmerseite in der Kommission für sich noch sahen, war jetzt die Beschlussunfähigkeit herzustellen indem sie der Sitzung fernblieben.

Die Arbeitnehmervertreter schreiben auf ihrer Webseite: Der „Dritte Weg“ braucht eine Denkpause.

**Eine solche „Verzweiflungsstrategie“ gab es 2008 schon einmal**

Um das zweistufige Schlichtungsverfahren zu stoppen, sind die Arbeitnehmer die ARK fern geblieben um Beschlussunfähigkeit herbeizuführen. Wir dürfen gespannt sein, wie lange es dauert, bis sich die Diakonie wieder eine neue ARK bastelt.

Allerdings hat die Sache diesmal einen Haken. In der Zwischenzeit wurde die Ordnung so geändert, dass die Arbeitgeber die zweite Stufe der Schlichtung auch ohne die Vertreter der Arbeitnehmerseite durchführen können.

**Der „Dritte Weg“ braucht keine Denkpause. Der „Dritte Weg“ muss beendet werden, er ist kein Weg, sondern eine Sackgasse!**

## Fünf Jahre nach Magdeburg folgt Magdeburg

**Im November 2016 keine große Demo geplant, das Gespräch wird gesucht.**

Vor fünf Jahren sind wir in Bussen zu nachtschlafender Stunde nach Magdeburg gefahren. Ver.di und Buko hatten zur Demo aufgerufen, weil die Synode die Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes auf der Tagesordnung hatte. STREIKRECHT ist GRUNDRECHT stand auf dem riesigen Kopftransparent.

„Tarifverträge statt betteln im 3. Weg“, „Mitbestimmung auf Augenhöhe“ „Ende des Dritten Weges“ auf vielen kleineren. Die Proteste hatten gewirkt: Die Synode musste sich 2011 unter dem Druck der über 1.500 Demonstranten - viel mehr als geplant - mit den Forderungen der Diakoniemitarbeitenden, sowie den Bedingungen und Rechten der MAVen beschäftigen. Ergebnis war die Kundgebung (verbindliche Leitsätze) der Synode „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“.

Jetzt, fünf Jahre später, tagt die Synode wieder in Magdeburg. Das ist die Gelegenheit, zu überprüfen, was aus den 10 Forderungen geworden ist. Eine erste gute Idee war, wir fahren wieder aus allen Teilen der Diakonie nach Magdeburg, um unsere Abrechnung lautstark vorzutragen und die Forderungen von 2011 zu wiederholen.

**Die Planung hat sich geändert!**

Wir wollen mit den Synodalen ins Gespräch kommen. Deshalb tagt die Bundeskonferenz am Montag, dem 7. November nicht weit weg vom Tagungsort der Synodalen. Ein Teil der Tagung findet öffentlich statt und es sind auch Gäste eingeladen. Gastredner wird Prof. Dr. Jens Schubert sein. So können auch MAVen, die sich die Gelegenheit nicht entgehen lassen wollen, an der Diskussion teilnehmen und von ihren Erfahrungen seit Erlass der Kundgebungen berichten.

Zur Mittagspause begibt sich diese Versammlung dann ins Tagungshotel der Synode, um mit den Synodalen das Gespräch zu suchen.

Was ist aus ihren 10 Forderungen von 2011 geworden? Was sind Folgen, was hat sich geändert, wie ist die Realität?

Wenn diese Gespräche zu nichts führen, braucht es dann vielleicht doch wieder einen lauten und sichtbaren Protest der Diakoniebeschäftigten - dann halt in 2017.



**Diakonie**  
Baden-Württemberg



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

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

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

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

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

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

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



**Diakonie**  
Baden-Württemberg



### **Die Bündnispartner verfolgen gemeinsam folgende Ziele:**

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

Stuttgart, im Juli 2016

#### **für die Caritas in Baden-Württemberg:**

gez.: Monsignore Bernhard Appel, Caritas-Direktor für die Erzdiözese Freiburg

gez.: Dr. Rainer Brockhoff, Caritasdirektor der Diözese Rottenburg-Stuttgart

#### **für die Diakonie Baden-Württemberg:**

gez.: Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks  
Württemberg

gez.: Oberkirchenrat Urs Keller, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Baden

#### **für ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg:**

gez.: Leni Breymaier, Landesbezirksleiterin

#### **für das Deutsche Rote Kreuz in Baden-Württemberg:**

gez.: Hans Heinz, Landesgeschäftsführer DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V.

gez.: Birgit Wiloth-Sacherer, Landesgeschäftsführerin DRK-Landesverband Badisches  
Rotes Kreuz e.V.

gez.: Armin Welteroth, Vorsitzender Landestarifgemeinschaft des DRK in den Landes-  
verbänden BW und BRK

## ver.di formuliert klares Nein zur Mitarbeit in der AK-Württemberg

ver.di • Postfach 10 10 45 • 70003 Stuttgart

Evangelischer Oberkirchenrat  
Referat 6a.1 Dienstrecht  
Herrn OKR Hartmann  
Postfach 10 13 42  
70012 Stuttgart



**Leni Breymaier**  
Landesbezirksleiterin

Telefon: 0711/88788-7  
Durchwahl: 0711/88788-2000  
Telefax: 0711/88788-8

eMail: leni.breymaier@ver.di.de  
www.bawue.ver.di.de

www.ver.di.de

Datum

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Theodor-Heuss-Straße 2  
theo.1  
70174 Stuttgart

11. Oktober 2016

20.10.Nr. 201.10-01-09-  
VZ39

LB-4

### Arbeitsrechtsregelungsänderungsgesetz vom 11. März 2016

Sehr geehrte Herr OKR Hartmann,  
sehr geehrter Herr OKR Kaufmann,

herrlichen Dank für Ihr Schreiben vom 4. Juli 2016 und die Einladung, uns an der Arbeitsrechtssetzung im „Dritten Weg“ im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg und des Diakonischen Werks der Evang. Landeskirche in Württemberg zu beteiligen. Wir möchten Sie bitten, die späte Antwort zu entschuldigen.

Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass sich für uns seit unserem Gespräch im letzten Jahr nichts geändert hat. Wir werden uns als Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft auch weiterhin in keiner Landeskirche am „Dritten Weg“ beteiligen.

Im Gegenteil, die Bestrebungen der diakonischen Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland, die Arbeitsbedingungen und Einkommen in der Altenhilfe dramatisch zu verschlechtern, hat uns noch einmal darin bestärkt. Die Beschäftigten sind im „Dritten Weg“ solchen Forderungen der Arbeitgeber ausgeliefert und können ihnen nichts entgegensetzen.

Gerne nehmen wir aber Ihr Gesprächsangebot an und freuen uns, wenn wir noch einmal ins Gespräch kommen können. Kommen Sie auf uns zu? Urlaubsbedingt ist ein Termin erst ab Ende September möglich.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.  
Leni Breymaier  
Landesbezirksleiterin

Gez.  
Irene Götz  
Landesbezirksfachbereichsleiterin  
Fachbereich Gesundheit, Soziale, Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

## Übernahme Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst

Bereits Ende April erfolgte die Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst und jetzt im Herbst dazu ein Beitrag in den AGMAV-Mitteilungen. Ist das nicht altes Zeug?

Nach Tarifeinigungen und der medialen Bekanntheit dauert es immer geraume Zeit, bis die Tarifverträge dann tatsächlich ausformuliert sind, der Abschluss der sog. Protokollverhandlungen lässt manchmal lange auf sich warten. Dieses Jahr haben wir einen sehr umfangreichen und differenzierten Tarifabschluss. Dieser lässt sich grob in zwei Themen aufteilen, zum einen der allgemeine Tarifabschluss und zum anderen die neue Entgeltordnung.

Zum allgemeinen Tarifabschluss wurden die Protokollverhandlungen bereits im Juli abgeschlossen und hier gilt es jetzt, die Ergebnisse redaktionell in die AVR Württemberg einzuarbeiten. Eines in diesem Tarifabschluss, wie z.B. die allgemeine Tarifierhöhung, unterliegt der von uns 2010 durchgesetzten Tarifautomatik. Das heißt, dies gilt inhalts- und zeitgleich wie im Öffentlichen Dienst auch für uns. So ist die rückwirkende Tarifierhöhung um 2,4% zum 1. März 2016 bereits in den meisten Einrichtungen umgesetzt.

Ein zweites großes Thema dieser Tarifverhandlungen war die Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung.

Hierzu liegen uns die ausformulierten Tarifverträge noch nicht vor, d.h. die Protokollverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen. Das verwundert nicht, die Frage nach der neuen Entgeltordnung ist eine endlose Geschichte. Bereits mit Einführung des TVöD im Oktober 2005 wurde die Absicht erklärt, sich bis Ende 2006 auf eine neue Entgeltordnung zu verständigen. Jetzt haben wir 2016, es hat also 10 Jahre länger gedauert. Wobei es für den Öffentlichen Dienst bereits seit 2009 für einen Bereich eine neue Entgeltordnung gibt: Für den Sozial- und Erziehungsdienst den TV SuE.

Für die Diakonie in Württemberg konnten wir die Übernahme des TVöD in die AVR Württemberg erst zum 1. Januar 2009 durchsetzen. 2010 haben wir uns die sog. Tarifautomatik erstritten. Das bedeutet wie oben am konkreten Beispiel beschrieben, dass Tarifabschlüsse die Entgelt und Arbeitszeit betreffen zeit- und inhaltsgleich auch für unsere AVR-Württemberg Fassung TVöD gelten. Nicht unter die Tarifautomatik fallen Abschlüsse zur Entgeltordnung. So hatten wir dann nach dem Abschluss des TV SuE wieder erhebliche Auseinandersetzungen, diesen für uns zu übernehmen. Mehr als 4 Jahre und zwei Schlichtungen hat es gebraucht, bis klar gestellt werden konnte, dass mit der grundsätzli-

chen Entscheidung zur Übernahme des TVöD auch Abschlüsse zur Entgeltordnung zu übernehmen sind. Nach dieser grundsätzlichen Klärung erfolgte dann die Übernahme der Änderungen im TV SuE zum 1. Juli 2015 recht zügig und so gehen wir davon aus, dass auch die Übernahme der neuen Entgeltordnung keine Grundsatzdebatten und erneute Auseinandersetzungen auslöst. Alles in Allem können wir sagen, dass wir mit unserer Strategie „TVöD 1:1“ recht erfolgreich waren. Das ist wichtig, denn dies ist eine wichtige Grundlage für unsere Strategie Flächentarifvertrag.

Jetzt aber zu dem Teil des Tarifabschlusses, der uns bereits vorliegt und der so schnell als möglich redaktionell in unsere AVR-Württemberg eingearbeitet werden soll.

Die allgemeine Tarifierhöhung um 2,4 % erfolgt zum 1. März 2016, eine weitere Erhöhung um 2,35 % erfolgt zum 1. Februar 2017.

Für Auszubildende wurde die bestehende Regelung zur Übernahme von Auszubildenden bis zum 28. Februar 2018 verlängert. Auszubildende erhalten ab 1. März 2016 eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 35 €, ab 1. Februar 2017 eine weitere Erhöhung um 30 €. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erhalten 50 € für Lernmittel. Bei auswärtiger Berufsschule im Blockunterricht werden notwendige Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand erstattet. Anstatt bisher 28 Tage gibt es künftig 29 Urlaubstage für Auszubildende.

Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte wurde um 2 Jahre verlängert, damit gibt es auch weitere zwei Jahre eine tarifliche Regelung zur Altersteilzeit.

Mit der Begründung als teilweise Kompensation für die neue Entgeltordnung gibt es Eingriffe in die Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung wird 2016, 2017 und 2018 nicht erhöht, 2017 erfolgt dazu noch eine Absenkung der Jahressonderzahlung um 4 %. Ab 2019 wird die Jahressonderzahlung dann wieder dynamisiert, d.h. sie nimmt an den allgemeinen Tarifsteigerungen teil, allerdings auf dem Niveau von 2015 minus 4 %. Ein weiteres Thema ist die Erhöhung der Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Die Eigenbeiträge steigen zum 1. Juli 2016 von bisher 0,15 % auf 0,35 %, zum 1. Juli 2017 auf 0,45 % und zum 1. Juli 2018 auf 0,55 %. Der Arbeitgeberbeitrag steigt in gleichem Maße.

Soweit zum Tarifabschluss 2016 im Öffentlichen Dienst und zum Stand der Übernahme in die AVR-Württemberg.

## AGMAV-Wahlvollversammlung vom 21.07.2016

Bei hochsommerlichen Temperaturen fand am 21.7.2016 die AGMAV-Wahlvollversammlung im Kolpinghaus in Stuttgart statt.

Nach der Andacht von unserer AGMAV Vorstandskollegin Sabine Handl-Bauer berichteten der Vorsitzende Uli Maier und die Geschäftsführerin Andrea Rösiger über die Schwerpunkte der AGMAV Arbeit aus der zurückliegenden Amtsperiode.

Aufgrund der anstehenden Wahlen erfolgte ein kurzer AGMAV Vorstandsbericht mit den Knackpunkten der vergangenen Amtsperiode:



künftig ist die AK-Württemberg für eine mögliche Tarifwahl zuständig. Leider hatte einer von zwei Änderungsanträgen, veranlasst durch die Arbeitgeber, in der Synode Erfolg. Für alle Einrichtungen, die bisher die AVR-DD angewendet haben, ist ab

1.11.2016 die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (AK-DD) zuständig. Unser Anliegen, dass durch das neue ARRГ die Möglichkeit eröffnet wird, perspektivisch einen Tarifvertrag anwenden zu können, hat sich leider ebenfalls nicht durchgesetzt.

- **Tarifstrategie und Sozialpolitische Aktionen**
- **Kampagne Werkverträge/Leiharbeit**
- **Fortbildungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit**
- **MVG und AGMAV-Ordnung**
- **Fazit und Dank**

### Tarifstrategie und Sozialpolitische Aktionen

Unsere Grundlage ist nach wie vor die Strategie Flächentarifvertrag. Zwischenschritt dazu ist ein Anwendungstarifvertrag TVöD. Nachdem wir die Übernahme des TVöD im Jahre 2009 durchgesetzt haben und uns im Jahre 2010 die Tarifautomatik erstritten haben, erfolgte, mehr als 4 Jahre später als im Öffentlichen Dienst, die Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst. Auch die Übernahme des TV-SuE war nicht einfach. In der Arbeitsrechtlichen Kommission gab es, aufgrund der Blockadehaltung durch die Arbeitgeber, keinen Beschluss. Erst die grundsätzliche Aussage des Schlichters, dass der TVöD zu übernehmen sei, führte zur Übernahme des Tarifabschlusses zum Sozial- und Erziehungsdienst.

Das Ziel der Arbeitgeber ist nach wie vor die flächendeckende Anwendung der AVR-DD. Durch die Änderung des ARRГ (Arbeitsrechtsregelungsgesetz) haben die Arbeitgeber die gewünschte Vorrangigkeit nicht bekommen. Auch das betriebliche Wahlrecht, bei dem die Möglichkeit bestand per Dienstvereinbarung die AVR-DD anzuwenden, ist entfallen. Zu-

Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland für unsere AVR-DD Anwender ist bekanntermaßen aus verschiedenen Gründen ein großes Problem. Unser Ziel ist es, die betroffenen Einrichtungen in der Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission in Württemberg zu halten. Um hierzu eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, hat ein Fachtag für AVR-DD Einrichtungen stattgefunden.

Die Buko (Bundeskonferenz = Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtschüsse) hat mit vielen Publikationen und Aktionen auf die Zustände in der ARK-DD aufmerksam gemacht.

Unsere Antwort auf die ständig wachsende Tarifkonkurrenz ist nach wie vor unsere Strategie Flächentarifvertrag.

Ein guter Ansatz in die richtige Richtung ist das Bündnis für Tariftreue. Das Bündnis besteht aus den Wohlfahrtsverbänden der Kirchen, ver.di und neuerdings dem DRK. Es geht darum, gemeinsame Positionen zur Tariftreue zu entwickeln. Federführend ist hierbei Irene Gölz von der Gewerkschaft ver.di.

Tarifpolitik und Sozialpolitik lassen sich nicht voneinander trennen. Auch sozialpolitisch waren wir tätig. Der AGMAV Arbeitskreis Altenhilfe hat einige tolle Aktionen organisiert. Es gab jeweils Aktionen zum „Tag der Pflege“ am 12.5. mit einem „Haus der guten Pflege“. Weiterhin wurde die Enquetekommission Pflege von uns in Form einer großen Unterschriften-

aktion mit publikumswirksamer Übergabe begleitet.

### **Kampagne Werkverträge/Leiharbeit**

Einer der Schwerpunkte unserer Kampagne gegen Werkverträge und Leiharbeit war die BruderhausDiakonie. Es hat eine Teilvollversammlung der Einrichtungen der BruderhausDiakonie stattgefunden, in der eine Erklärung an die Vorstände der BruderhausDiakonie verabschiedet wurde. Unsere Öffentlichkeitsarbeit hat parallel dazu eine WIR veröffentlicht. Die Vorstände der BruderhausDiakonie haben sich entschlossen, anstatt des Gesprächs, den Gang zum Kirchengericht mit einem Unterlassungsverfahren gegen die AGMAV zu wählen. Wie das Verfahren ausgeht ist noch offen. Nach den neuesten ersten positiven Entwicklungen haben wir ein Sondierungsgespräch mit den Vorständen der BruderhausDiakonie angeboten. Die Rückmeldung zu unserem Angebot steht noch aus.

Teil der Kampagne gegen Werkverträge war eine große diakonieweite Unterschriftenaktion gegen Werkverträge. Die über 4.000 gesammelten Unterschriften wurden Landesbischof July übergeben.

Ein weiterer Teil der Kampagne ist unsere Projektgruppe Outsourcing, in der MAVen gemeinsam eine Strategie entwickeln, um in den Einrichtungen gegen Werkverträge und Leiharbeit vorzugehen.

### **Fortbildungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit**

Jährlich haben sich zu unseren Fortbildungen ca. 600 bis 800 Teilnehmende angemeldet. Für 2016 haben sich bereits über 600 MAV Kolleginnen und Kollegen angemeldet. In der vergangenen Amtsperiode haben ca. 2.700 Kolleginnen und Kollegen an den Fortbildungen der AGMAV teilgenommen. Dazu kamen noch Beratungstage, Fachtage und Fachvollversammlungen.

Unser Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit hält die Internetseite aktuell und veröffentlicht die AGMAV-Mitteilungen für die MAVen die und WIR für alle Mitarbeitenden und Newsletter sowie Pressemitteilungen,

### **MVG (Mitarbeitervertretungsgesetz) und AGMAV-Ordnung**

Zum 1. Januar 2014 erfolgte die MVG-Novellierung. Die MVG-Novellierung brachte

einige Verbesserungen z.B. bei den Informationsrechten der MAV, die Möglichkeit zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses, die GMAV im Dienststellenverbund und die Verankerung der AGMAV im MVG. Der vermeintliche Anspruch die Kirche macht mit dem MVG was „Besseres“ ist dennoch lange nicht erfüllt.

In der AGMAV-Ordnung wurden einige Änderungen in der Dezembervollversammlung 2015 beschlossen. Insbesondere die Verankerung der AGMAV im MVG und die Gründung eines Beirats.

### **Fazit und Dank**

Der Ton in der Diakonie wird rauer unsere Bedingungen werden härter!

In dieser Situation brauchen wir eine starke Interessenvertretung!

Mitarbeitende, Mitarbeitervertretungen, AGMAV, BUKO stehen zusammen.

Solidarisierung über Diakonie hinaus ist notwendig. LakiMAV (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung), Interessenvertretungen anderer Wohlfahrtsverbände und ver.di sind wichtige Verbündete.

Ein Dank ging an die MAVen, an die Geschäftsstelle und an den gesamten Vorstand für das große Engagement und den großen Einsatz.

### **Durchführung der Wahlen**

Bevor die Wahlen der Vollversammlung durchgeführt wurden, stellten sich die neu- und wiedergewählten AGMAV Mitglieder aus den Regionalversammlungen vor.

Über die Wahlen in den Regionalversammlungen sind sowohl die Vorsitzenden der Regionen sowie die 1. Stellvertretung Mitglied im neuen AGMAV Vorstand.

### **In der Regionalversammlung Süd wurde am 14. Juni 2016 gewählt:**

Vorsitzende:

Ursel Spannagel, BruderhausDiakonie Reutlingen

1. Stellvertreter

Stefan Thiergärtner, Mariaberg e.V.

2. Stellvertreter

Günter Schmid, Mariaberg Ausbildung & Service gemeinnützige GmbH

### **In der Regionalversammlung Nord wurde am 14. Juni 2016 gewählt:**

Vorsitzende:

Sabine Handl-Bauer, Evang. Stiftung Friedenshort

1. Stellvertreter:

Jochen Dürr, Sonnenhof Schwäbisch Hall

2. Stellvertreterin:

*Miriam Fischer, Alten- und Pflegeheim Staigacker, Backnang*

### **In der Regionalversammlung Ost wurde am 14. Juni 2016 gewählt:**

Vorsitzender:

Torsten Huß, Die Zieglerschen, Wilhelmsdorf

1. Stellvertreterin:

Susanne Haase, eva Heidenheim

2. Stellvertreter:

*Martin Auerbach, Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen*

### **In der Regionalversammlung West wurde am 14. Juni 2016 gewählt:**

Vorsitzende

Sonja Gathmann, atrio Leonberg

1. Stellvertreter

Klaus Stampfer, Evangelische Gesellschaft (eva) Stuttgart

2. Stellvertreter

*Frank Marmann, BruderhausDiakonie Freudenstadt*

### **In der Wahl der Vollversammlung**

stellten sich für die sieben weiteren zu wählenden Vorstandsmitglieder insgesamt 15 Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl.

Nach der Einführung in die Wahlen und Bestellung des Wahlvorstands, hatten die Kandidatinnen und Kandidaten die in der Vollversammlung für den AGMAV Vorstand kandidierten, die Möglichkeit sich vorzustellen.



Anschließend erfolgte der Wahlgang und in der Mittagspause unter reger Teilnahme die öffentliche Auszählung.

### **Ergebnis der Wahl:**

Von den 272 anwesenden Delegierten wurden folgende Kandidatinnen und Kandidaten in den AGMAV-Vorstand gewählt.

- Uli Maier, Diakonie Stetten
- Hanno Zinßer, Sophienpflege Tübingen
- Frauke Reinert, Nikolauspflge Stuttgart
- Christian Lawan, BruderhausDiakonie Reutlingen
- Miriam Fischer, Stiftung Altenheime Backnang und Wildberg, Alten- und Pflegeheim Staigacker
- Martin Auerbach, Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen
- Martin Nestele; BruderhausDiakonie Stuttgart

Erster und zweiter Nachrücker sind:

- Gerhard Fezer, Samariterstiftung Nürtingen
- Michael Felger, Diakonie Stetten

Die gewählten Mitglieder nahmen ihre Wahl an und bedankten sich bei der Versammlung.

### **Verabschiedung der ausscheidenden AGMAV Mitglieder**

Mit einem herzlichen Dankeschön wurden unsere ehemaligen AGMAV-Vorstandskollegen Gerhard Fezer und Günther Schmid von der Vollversammlung verabschiedet. Beide bleiben uns als Nachrücker in der Region bzw. Vollversammlung erhalten.

Zu Gast in der Vollversammlung war Irene Gölz von ver.di. Sie ist Landesfachbereichsleiterin des Landesfachbereichs 3, Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. Sie begrüßte die neu gewählten MAVen und berichtete zu aktuellen Entwicklungen und Positionen aus dem Fachbereich 3.

Zum Abschluss der Wahlvollversammlung gab es eine beeindruckende Vorstellung vom Improvisationstheater der „Wilden Bühne“, einem Projekt des Soziokulturellen Forum für ehemalige Drogenabhängige.



## AGMAV Vorstand konstituiert!

Ihr, die MAVen habt in den Regionalversammlungen und in der Vollversammlung im Juni und Juli den Vorstand der AGMAV neu gewählt. Ende September 2016 traf sich der neue Vorstand zu seiner konstituierenden Klausur.

### Vorsitzender und geschäftsführender Vorstand:

Zuerst wurde der Vorsitzende der AGMAV gewählt. In diesem Amt wurde **Uli Maier** auch für die kommende Amtszeit bestätigt. Anschließend wurde **Andrea Unterweger-Rösiger** (gemäß MVG.Wü § 54 c Absatz 3) als Geschäftsführerin der AGMAV in den Vorstand zugewählt.

**Hanno Zinßer** und **Frauke Reinert** wurden als stellvertretende Vorsitzende gewählt. Diese vier Mitglieder bilden den geschäftsführenden Vorstand (GfV). Der GfV führt, wie der Name schon sagt, die Geschäfte zwischen den Vorstandssitzungen und tagt in der Regel einmal in der Woche.

Danach wurden die weiteren Gremien besetzt und die Aufgaben der AGMAV verteilt.

### Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg:

Als Mitglieder und persönliche Stellvertretungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg wurden für die kommende Amtszeit gewählt:

**Uli Maier**  
**Ursel Spannagel**  
**Frauke Reinert**  
**Susanne Haase**  
**Martin Nestele**  
**Klaus Stampfer**

Sabine Handl-Bauer  
 Jochen Dürr  
 Stefan Thiergärtner  
 Sonja Gathmann  
 Miriam Fischer  
 Torsten Huß

Zum Berater in der AK wurde **Christian Lawan** gewählt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK-Wü) beschließt die AVR (**ArbeitsVertragsRichtlinien**) Württemberg.

Anträge an die AK und Vorlagen für Beschlüsse im Vorstand werden im sogenannten Tarifausschuss erarbeitet. Vorsitzende des Tarifausschusses ist Ursel Spannagel.

Die meisten Anträge, die in die AK eingebracht werden, werden in einen Unterausschuss der Diakonie-Seite, den AVR-Ausschuss verwiesen. Hier verhandeln Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber über die Anträge. Im AVR-Ausschuss sind auf Arbeitnehmer-

seite die ersten 3 AK Mitglieder sowie der Berater vertreten.

Im besten Fall wird im AVR-Ausschuss ein guter Kompromiss verhandelt, der als gemeinsamer Vorschlag wieder in die AK eingebracht wird. Dies ist jedoch immer seltener der Fall, oft sind die Verhandlungen zäh und bleiben ohne Ergebnis.

Anträge an die AK, können dann nach zweiter erfolgloser Abstimmung vor die Schlichtung nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) gebracht werden.

### ARRG-Schlichtungsausschuss:

Der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) besteht aus einem unabhängigen Schlichter (Richter) und acht Beisitzer/innen. Zwei Beisitzer/innen werden dabei von der AGMAV benannt, sie dürfen nicht Mitglied in der AK sein. Der/die vorsitzende/r Schlichter/in wird von der gesamten AK ebenfalls für vier Jahre gewählt.

In den Schlichtungsausschuss wurden von Seiten der AGMAV **Andrea Rösiger** und **Doris Wörner** gewählt, um die Interessen der Diakonie Mitarbeitenden zu vertreten.



Auch die KAO (**K**irchlich**A**nstellungs**O**rdnung) für den Bereich der Landeskirche wird in der AK beschlossen. Statt des AVR Ausschusses gibt es hier also den KAO Ausschuss. Um die Informationen aus den jeweiligen Gremien transparent zu vermitteln sind jeweils ein Mitglied des einen im Gremium des anderen Partners vertreten. Im KAO-Ausschuss sowie dem Tarifausschuss der LakiMAV nimmt Ursel Spannagel, vertretungsweise Uli Maier teil.

Die LakiMAV ist das Pendant zur AGMAV auf Seite der Landeskirche. In den jeweiligen Vorstandssitzungen ist jeweils ein/e Vertreter/in des anderen Gremiums eingeladen. In der LakiMAV zu Gast ist Christian Lawan, stellvertretend Sabine Handl-Bauer.

### **Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten**

Für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), also Verfahren zwischen MAVen und Dienststellenleitungen werden nach Antrag vor dem Kirchengericht behandelt und entschieden. Zunächst wird stets versucht, in einem Einigungstermin eine gütliche Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, folgt der Kammertermin.

Eine Kammer besteht jeweils aus einem unabhängigen Richter und je einer/einem Beisitzer/in der Arbeitgeber- Arbeitnehmerseite. Als Beisitzerin für die Seite der Diakonie wurde **Hanno Zinßer** gewählt. Stellvertretungen sind: **Doris Wörner** und **Stefan Thiergärtner**.

### **Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit:**

Dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit gehören **Frauke Reinert, Sonja Gathmann, Susanne Haase** und **Uli Maier** (V.i.S.d.P) an.

Die ÖA gestaltet und aktualisiert die Homepage der AGMAV ([www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)) verschickt regelmäßige Newsletter, schreibt und verlegt die MAV Mitteilungen und WIR! Zeitschrift für MAVen und Mitarbeitende. Außerdem ist die ÖA für einen wesentlichen Teil von Kampagneplanungen zuständig.

### **Fortbildungsausschuss:**

Im Fortbildungsausschuss werden erfolgte Fortbildungen ausgewertet und neue Fortbildungen konzeptionell als auch bedarfsgerecht geplant. Ergebnis ist das jährlich erscheinende Fortbildungsheft der AGMAV.

In den Fortbildungsausschuss wurden **Hanno Zinßer, Susanne Haase** und **Andrea Rösiger** gewählt.

### **Arbeitskreise der AGMAV:**

Eine wichtige Rolle haben in der Arbeit der AGMAV auch die Arbeitskreise. Die einzelnen Arbeitskreise sind in den folgenden Artikeln ausführlicher beschrieben. Die Arbeitskreise werden von AGMAV Mitgliedern begleitet und verantwortet:

AK Lehrkräfte:

**Frauke Reinert** und **Stefan Thiergärtner**

AK Gleichstellung:

**Ursel Spannagel** und **Christian Lawan**

AK Altenhilfe:

**Miriam Fischer** und **Martin Nestele**

AK JAV:

**Sonja Gathmann** und **Martin Auerbach**

AK Hauswirtschaft und Technik:

**Christian Lawan** und **Jochen Dürr**

AK Krankenhäuser:

**Hanno Zinßer**

### **Bundeskonzferenz:**

Die Bundeskonferenz (BUKO) ist der Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland. Die BUKO organisiert den Informationsaustausch auf Bundesebene und fördert den Diskussionsprozess um das kirchliche Arbeitsrecht auf Bundesebene. Mitglieder der BUKO sind: AG MAV Schleswig-Holstein, GA Mecklenburg-Vorpommern, GA Bremen, AG MAV Hamburg, AG MAV Niedersachsen, AG MV Berlin-Brandenburg-sOL, AG MAV Westfalen-Lippe, GESA Rheinland, GA MAV Mitteldeutschland, GA MAV Kurhessen-Waldeck, GA MAV Hessen und Nassau, GMDW Pfalz, GA MAV Sachsen, AG MAV Württemberg, GA Baden und AG MAV Bayern.

Aus der AGMAV Württemberg wurden **Uli Maier** und **Sonja Gathmann** als Delegierte in die BUKO gewählt. Sonja Gathmann wurde außerdem von der BUKO in die Sprecher/innengruppe gewählt. ([www.buko-diakonie.de](http://www.buko-diakonie.de))

Im Verbandsrat und der Mitgliederversammlung hat Uli Maier einen stimmberechtigten Sitz.

Damit sind natürlich noch nicht alle Ämter und Gremien aufgelistet. Es kommen noch die hilfeartenspezifischen Fachverbände hinzu sowie Ausschüsse, die innerhalb der Diakonie Gelder verwalten und verteilen.

Auch in überregionalen Zusammenschlüssen, Gruppen und Treffen mit den Brüdern und Schwestern aus Diakonie und Caritas der Badischen Kirche, wird gearbeitet.

## Der Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV

Die Ursprünge des Arbeitskreises liegen fast 20 Jahre zurück: damals wurde ein Arbeitskreis Frauenförderung der AGMAV gebildet. Seit Inkrafttreten des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes im Jahr 2000 ist als Aufgabe der Mitarbeitervertretung im Gesetz verankert, dass sie für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Dienststelle eintritt und dass es in jeder Mitarbeitervertretung eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n geben soll.

Diese Gleichstellungsbeauftragten und natürlich auch weitere interessierte MAV-Mitglieder sind herzlich eingeladen, am Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV teilzunehmen. Der Arbeitskreis will das Sprachrohr für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie sein und die Gleichstellungsbeauftragten darin unterstützen, das Ziel der Gleichstellung in den Einrichtungen durchzusetzen. Er setzt sich u.a. für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Er greift zudem gesellschaftliche Entwicklungen, die dem Ziel der Gleichstellung entgegenstehen, kritisch auf.

Themen, die den Arbeitskreis die ganze letzte Amtszeit beschäftigt haben und sicher auch weiter beschäftigen werden sind:

- Förderung der Gleichstellung im Diakonischen Werk Württemberg und den Mitgliedseinrichtungen
- Gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen
- Elternzeit / Pflegezeit / Teilzeitbeschäftigung
- Familiengerechte Personalpolitik
- Gendergerechte Sprache
- Gerne nimmt der Arbeitskreis aber auch weitere Themen und Impulse auf, um gemeinsam daran weiter zu arbeiten.

Durch Öffentlichkeitsarbeit z.B. in den AGMAV-Mitteilungen, Mitgestaltung der WIR! zum Internationalen Frauentag am 8. März und Veranstaltungen wie den Fachvollversammlungen für Gleichstellungsbeauftragte weist der AK Gleichstellung auf Missstände hin, fordert Veränderungen ein und will Impulse für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen in

den Einrichtungen geben.

Im Jahr 2017 (26.06. - 28.06.2017) wird wieder eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte statt finden, damit auch die „Neuen“ die Möglichkeit haben, tiefer in das Thema einzusteigen.

Auf der Webseite der AGMAV finden sich unter Wir über uns / Arbeitskreise / AK Gleichstellung zu verschiedenen Themen der Gleichstellung zahlreiche Informationen.

Der nächste AK Gleichstellung findet am 02. Dezember 2016 im Diakonischen Werk statt.

Wer an einer Mitarbeit im AK Gleichstellung interessiert ist, kann sich an folgende Personen wenden:

Ursel Spannagel (AGMAV-Vorstand):  
ursel.spannagel@bruderhausdiakonie.de

Christian Lawan (AGMAV-Vorstand):  
christian.lawan@bruderhausdiakonie.de

Jan Lange (AGMAV-Geschäftsstelle):  
Lange.J@diakonie-wuerttemberg.de

und bekommt dann jeweils eine Einladung

*Für den AK Gleichstellung:  
Christian Lawan und Ursel Spannagel*



*Zu aktuellen Themen referieren Gäste auf den Fachvollversammlungen des Arbeitskreises Gleichstellung (hier 2015)*

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

### **Infos aus dem AGMAV - Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik**

#### **Unwahrheiten werden dadurch nicht wahrer, dass sie immer wieder erzählt werden.**

Seit viel zu viel Jahren wird uns seitens der Unternehmensleitungen im Diakonischen Werk immer wieder dasselbe erzählt: Hauswirtschaft und Technik sind in der diakonischen Arbeit wichtig, aber sie gehören eigentlich nicht zum diakonischen Kerngeschäft. Dies sei Pflege und Betreuung.

In diversen Kirchengerichtsverfahren ging die Arbeitgeberseite sogar noch weiter. Da wird zum Beispiel behauptet, dass es sich bei Küchentätigkeiten um absonderbare Tätigkeiten handelt, die nicht zu der eigentlichen diakonischen gemeinnützigen Arbeiten dazugehören. Insofern könnten sie auch ohne Not in weltliche Service GmbHs ausgegliedert werden. Überdies würde die hauswirtschaftliche und technische Tätigkeit nicht auskömmlich refinanziert.

Beide Einlassungen sind weder richtig noch diakonisch.

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

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

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

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

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

Wie sich die MAVen vor Ort zu diesem Thema rechtlich und politisch verhalten, wie sie auf diesen unglaublichen Missstand aufmerksam machen und wie sie sich gegen die Demontage des Diakonischen wehren können, das

nimmt seit geraumer Zeit einen großen Stellenwert in der Tätigkeit des Arbeitskreises Hauswirtschaft und Technik ein.

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

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

Wesentlich ist es dem Arbeitskreis weiterhin, zum einen, die Bedeutung von Hauswirtschaft und Technik für die soziale Arbeit und die Leistungen der hier tätigen Berufsgruppen herauszuarbeiten

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

Weiterhin ist es dem Arbeitskreis wichtig, die MAVen in ihren Aktionen gegen die Ausweitung der Service GmbHs im Bereich von Hauswirtschaft und Technik zu unterstützen. In den letzten Sitzungen hat sich der Arbeitskreis darüber hinaus intensiv mit den zunehmend schwierigeren und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich beschäftigt und entsprechende Gegenmaßnahmen erarbeitet.

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

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

In der nächsten Sitzung des Arbeitskreises werden die Mitglieder für den Sprecher/innenkreis des AK Hauswirtschaft und Technik gewählt. Bisher sind Margarete Reich, Diakoniestation Göppingen, Horst Lüders vom Seniorenzentrum Schönberg in Stuttgart und Dieter Neumann von der Gemeinschaftsküche der Bruderhaus-Diakonie in Reutlingen dort aktiv.

Detailliertere Infos und die Termine 2016/2017 sind der AGMAV-website zu entnehmen.

*Jochen Dürr und Christian Lawan*

## Der AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte

Lehrkräfte sind eine besondere „Spezies“ in der diakonischen Landschaft. Nur wenige diakonische Einrichtungen haben eine angeschlossene Schule. Durch landesrechtliche Bestimmungen sind die Regelungen zur Arbeitszeit und die Vergütung anders als bei den übrigen Beschäftigten. Eine weitere Besonderheit stellen die Regelungen für beamtete Lehrkräfte dar. Um diesem Personenkreis gerecht zu werden, wurde der Arbeitskreis Lehrkräfte ins Leben gerufen.

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.

Am 8.11.-10.11.2017 bietet die AGMAV eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte an. Nähere Informationen entnehmt ihr bitte dem Fortbildungsheft für 2017 oder der Webseite.

### Arbeitslos in den Sommerferien

Für Ärger im Lehrkräftebereich sorgt weiterhin die Praxis des Landes und in der Folge auch vieler diakonischer Schulen, Lehrkräfte mit befristeten Verträgen nicht über die Sommerferien zu beschäftigen. Sie werden am Ende des Schuljahres in die Arbeitslosigkeit entlassen und zu Beginn des neuen Schuljahres wieder eingestellt. Oftmals haben sie noch nicht einmal Anspruch auf Arbeitslosengeld I, weil sie nur 11 Monate beschäftigt waren.

Angesichts sprudelnder Steuereinnahmen des Landes Baden-Württemberg ist dieses Vorgehen nicht nachvollziehbar und sorgt neben der um bis zu 8% abgesenkten Eingangsbesoldung für die veramteten Lehrkräfte dafür, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen in benachbarte Bundesländer bzw. in die Schweiz abwandern. Der daraus resultierende Lehrkräftemangel sorgt auch an den diakonischen Schulen für Probleme, da wie auch im Land viele Stellen nicht besetzt werden konnten.

Dieses und viele weitere Themen besprechen wir bei unserem nächsten Arbeitskreis Lehrkräfte. Dieser findet am 29.11.2016 in der Lud-

wig-Schlaich-Akademie in Waiblingen 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 Geschäftsstelle der AGMAV, dann erhaltet ihr eine Einladung.

*Stefan Thiergärtner  
Frauke Reinert*

## Arbeitskreis Altenhilfe

In der diakonischen Altenhilfe arbeiten so viele Menschen wie in keiner anderen diakonischen Hilfeart und kaum ein anderes Arbeitsfeld hat so viele Veränderungen in den letzten Jahren erfahren. Die neuen Berufe wie AlltagsbegleiterInnen und BetreuungsassistentInnen sind nur ein Beispiel dafür. Aber auch der Mangel an Fachkräften, die sogenannte „Ambulantisierung“ der stationären Altenhilfe und die unterschiedlichen Tarife innerhalb der Diakonie waren neben alltäglichen Fragen wie Arbeitszeit Themen, die der Arbeitskreis Altenhilfe besprochen hat. Nicht jede MAV muss alleine nach Lösungen suchen. Im Austausch erfährt man, an was die anderen MAVn arbeiten und kann davon profitieren.

Highlights waren die Aktionen zum Tag der Pflegenden am 12.5. d. J. mit einem Informationsstand vor dem Landtag zur Konstituierung und zuletzt mit der Übergabe der Unterschriftenliste an den Sozialminister von Baden-Württemberg. Und wer erinnert sich nicht an das „Haus der guten Pflege“?

Ja, der Arbeitskreis ist rührig und ich verabschiedete mich mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Lachend, weil ich mich sehr freue, dass zwei sehr aktive MAVler in den AGMAV-Vorstand gewählt wurden und als Mitarbeitende von der Basis die Aufgabe den Arbeitskreis zu leiten sicher besser können als ich. **Miriam Fischer und Martin Nestele** werden zukünftig Ansprechpartner für die Altenhilfe sein und ich wünsche ihnen viel Glück! Weinend, weil mir die Begegnungen mit den KollegInnen viel Freude gemacht haben. Seid weiter so aktiv und setzt euch für eure Interessen ein! Um die Kanzlerin zu zitieren: „Ihr schafft das! Und wer bisher noch nicht aktiv dabei war, die beiden freuen sich sicher über jeden, der sich dem Arbeitskreis anschließt.“

Meldet euch bitte in der Geschäftsstelle bei Hr. Lange, damit ihr in Zukunft die Einladungen zum Arbeitskreis bekommt:

(Lange.J@diakonie-wuerttemberg.de)

*Hanno Zinßer*

## Arbeitskreis Krankenhäuser

Die Krankenhäuser stellen einen großen Anteil der Beschäftigten in der Diakonie. Aus diesem Grund halten wir es für erforderlich, sich den Themen dieser Kolleginnen und Kollegen zu widmen. Es gibt vieles zu besprechen: Die Forderung von ver.di nach einer gesetzlichen Personalbemessung, der Mangel an Pflegekräften, die Absicht Pflegekammern einzurichten, die Reform der Pflegeausbildung und noch vieles mehr.

Da sich leider kein/e Mitarbeitervertreter/in aus diesem Bereich zur Wahl in den AGMAV-Vorstand bereit erklärt hat, wurde ich vom Vorstand wieder beauftragt diesen Arbeitskreis zu leiten.

Ich bitte alle interessierten Kolleginnen und Kollegen, dass sie sich bis **Ende November** in der Geschäftsstelle bei Herrn Lange melden. (Lange.J@diakonie-wuerttemberg.de) Ich werde dann einen ersten Termin nennen, alles weitere klärt dann der Arbeitskreis.

*Hanno Zinßer*

## Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretung (AK - JAV)

Die JAV wird in der Regel alle 2 Jahre neu gewählt und besteht meistens aus 3 Mitgliedern. Am Anfang, aber auch während der Amtszeit haben die JAVen viele Fragen:

- Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten hat die JAV?
- Wie mache ich auf die neu gewählte JAV aufmerksam? (Öffentlichkeitsarbeit)
- Was kann ich gegen schlechte Ausbildungsbedingungen tun?
- Wie kann ich die Interessen der Auszubildenden gegenüber der Leitung vertreten?

Die AGMAV bietet jedes Jahr eine zweitägige Schulung an, in der viele Fragen geklärt werden und die neugewählten Mitglieder einen Einblick in die JAV-Arbeit bekommen. Auch durch die enge Zusammenarbeit mit der MAV lassen sich viele Fragen und Probleme schnell lösen. Viele MAVen integrieren die JAV in ihre

Arbeit, laden sie regelmäßig zu MAV-Sitzungen ein und unterstützen sie bei Fragen und Problemen.

Zusätzlich gibt es bei der AGMAV noch den Arbeitskreis JAV: An diesem nehmen viele JAVen aus verschiedenen Einrichtungen und Lehrjahren teil. Wir treffen uns regelmäßig in verschiedenen Einrichtungen in Württemberg. Ein wichtiger Schwerpunkt ist immer die gegenseitige Unterstützung bei Problemen und der Austausch untereinander. Wir beschäftigen uns aber auch mit sozial- und tarifpolitischen Entwicklungen zum Thema Ausbildung und Ausbildungsbedingungen.

Geplante Änderungen in Ausbildungsordnungen oder tarifliche Regelungen werden diskutiert, kritisch begleitet und ggf. dann in die MAVen eingebracht.

Zuletzt haben wir einen Vergleich zwischen den Rechten der JAV nach dem Betriebsverfassungsgesetz und nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz gewagt.

Das Ergebnis haben wir in einer Tabelle festgehalten und Forderungen zur Verbesserung aufgestellt, in einem Brief (siehe nächste Seite) haben wir die AGMAV und die Bundeskonferenz zum Handeln aufgefordert.

Der Arbeitskreis JAV freut sich auf weitere aktive JAVen!



*(Foto der JAV Fortbildung im KKJ Feuerbach Mai 2016)*

Die nächsten Arbeitskreis Termine sind:

15. März 2017 in Heilbronn

30. Juni 2017 in Wilhelmsdorf

Die JAV Schulung findet vom 20. - 21. April 2017 in Stuttgart statt.

*Pia Ziegler*

*Sprecherin des AK - JAV*

## Reform des MVGs der EKD, Anliegen und Forderungen der JAVen und gute Begründungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen der AGMAV Württemberg und der Bundeskonferenz,

bei der letzten Reform des MVGs der EKD wurden auch die Mitbestimmungsrechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung verändert. Es wurde z.B. ein Recht auf Teilnahme an MAV Sitzungen, Besprechungen mit der Dienststellenleitung und die Möglichkeit zur Bildung von gemeinsamen JAVen aufgenommen. Viele wichtige Rechte oder Regelungen wurden allerdings vergessen bzw. nicht berücksichtigt.

Deshalb möchten wir unsere Anliegen und Forderungen erneut vorbringen und euch bitten, diese in die Verhandlungen einzubringen und euch bei einer erneuten Reform des MVGs auch für die Rechte von uns JAVen stark zu machen.

Nachdem wir uns zur JAV in einer diakonischen Einrichtung haben wählen lassen, müssen wir stets feststellen, dass wir nur wenige Möglichkeiten und Rechte haben, insbesondere im Vergleich mit Mitschüler/innen aus „weltlichen“ Einrichtungen in denen das Betriebsverfassungsgesetz angewandt wird.

Im Anhang haben wir die Rechte der JAV nach Betr.VG mit den Rechten der JAV nach MVG EKD verglichen und in einer dritten Spalte unsere Forderungen aufgelistet. Teilweise haben wir die Anliegen und Forderungen begründet, vieles begründet sich jedoch auch von selbst.

Unsere wichtigsten Forderungen sind:

- Wahlrecht für alle Jugendlichen und Auszubildenden. Keine Mindestbeschäftigungszeit, keine ACK Klausel
- Anzahl der JAV Mitglieder entsprechend der Staffelung des Betr.VG
- Aufnahme des § 30 (Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung)
- Recht der JAV Sitzungen abzuhalten, das Fassen von Beschlüssen, die Pflicht einer Protokollführung und die Möglichkeit einer Geschäftsordnung
- Möglichkeit Beschlüsse der MAV für 1 Woche auszusetzen
- Möglichkeit Themen auf die Tagesordnung der MAV Sitzung zu setzen
- Recht der JAV auf umfassende Unterrichtung und auf erforderliche Unterlagen
- Recht der JAV eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einzuberufen

Gute Begründungen und weitere wichtige Forderungen findet ihr in der Tabelle im Anhang.

Gerne könnt ihr unser Schreiben an andere JAVen anderer Diakonischer Werke im Bereich der EKD weiterleiten und die Tabelle für die Verhandlungen mit der EKD bei einer Reform des MVGs nutzen.

Vielen Dank, dass ihr euch auch für die Rechte der JAVen stark macht,

Mit freundlichen Grüßen,

*Anastasia Lippold*

*Pia Ziegler*

Sprecherinnen des Arbeitskreis JAV  
der AGMAV Württemberg

August 2016

**Der ausführlicher Vergleich zwischen den Rechten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betr.VG und im MVG der EKD sowie die Anliegen, Forderungen und Begründungen für die Verbesserung / Angleichung der Rechte der JAV im MVG ist nachzulesen auf der JAV-Webseite bzw. direkt unter [www.agmav-wuerttemberg.de/arbeitskreise/jav/Vergleich\\_BetrVG\\_MVG\\_EKD.pdf](http://www.agmav-wuerttemberg.de/arbeitskreise/jav/Vergleich_BetrVG_MVG_EKD.pdf)**

## Muss Arbeit krank machen?



*Christian Lawan - Experte im AGMAV-Vorstand für Fragen zum Gesundheitsschutz*

### Warum wir dringend ein vernünftiges betriebliches Gesundheitsmanagement brauchen.

Die Nachrichten, genauer gesagt, die schlechten Nachrichten zum Thema Arbeit und Krankheit lassen seit Jahren nicht nach.

Krankenkassen, Wissenschaftler/innen, Gewerkschaften und Umfrageinstitute schlagen Alarm:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch ihre Arbeit immer häufiger krank.

Erkrankungen des Bewegungsapparates, Erkrankungen der inneren Organe sowie psychische Erkrankungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit bzw. der Arbeitsbelastung stehen, nehmen massiv zu.

Die Folgen sind dramatisch und vielschichtig. Kolleginnen und Kollegen können nicht bis zum Erreichen der Regelaltersrente arbeiten. Grundsätzlich kann es auch zu Kündigungen auf Grund von Krankheit kommen.

Zudem führen Erkrankungen zu hohen Ausfallzeiten. Diese wiederum provozieren Überstunden und Mehrarbeit, welche dann ebenso zu mehr Erkrankungen und Fehlzeiten anderer Mitarbeitender führen.

Das alles hat zur Folge, dass Stress und Burn-out längst keine unbekannteren Begriffe mehr - auch und gerade im Bereich der sozialen Arbeit und der Pflege - sind.

Weiterhin heißt das, dass es zur Arbeitsverdichtung kommt und dazu, dass Schutzgesetze immer wieder nicht eingehalten werden.

Ebenfalls leiden natürlich dadurch die persönliche Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima insgesamt, was wiederum, auch das ist wissenschaftlich erwiesen, zu mehr Stress, zu psychischen und körperlichen Belastungen und folglich zu erhöhtem Krankenstand führt.

Letztlich hat das alles zur Folge, dass unsere Berufe, die auf Grund des schleichenden Abbaus sozialstaatlicher Grundsätze und der damit einhergehenden politisch gewollten unzureichenden Refinanzierung sozialer Arbeit im gesellschaftlichen Vergleich merkbar unterbezahlt sind, noch stärker an Attraktivität verlieren.

Die hohen Ausfallzeiten und die damit verbundenen gestiegenen Kosten stellen die Unternehmen zunehmend vor betriebswirtschaftliche Probleme.

Der damit einhergehende Fachkräftemangel erschwert in immer höherem Maße die Absicherung der sozialen und pflegerischen Arbeit und gefährdet so den Unternehmenszweck.

Da in vielen Sozial-Unternehmen die unzureichende öffentliche Finanzierung mit Personalabbau, Fachkräftereduzierung und tagtäglichem Umgehungen von Schutzbestimmungen, wie dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitszeitgesetz beantwortet werden, schlagen die genannten Probleme auf der MAV-Seite natürlich heftig auf.

Die MAVen stehen folglich vor der Aufgabe zum einen sich für die Einhaltung eben dieser Schutzbestimmungen einzusetzen, z.B. durch die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeit und bei der Abwehr von gesundheitlichen Gefahren. Zum anderen werden sie auch aktiv beispielsweise durch Initiativanträge in Sachen Arbeitszeit und Arbeits-

schutz. Sie unterstützen Mitarbeitende bei Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen, beantragen Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen usw. usf.

Letztendlich hängt der Erfolg aber daran, ob es gelingt, die Unternehmensleitungen hier mit ins Boot zu holen, also gemeinsam das Thema „Gesundes Arbeiten“ auf die Agenda zu setzen.

Diese zugegeben plakative Situationsbeschreibung führte mittlerweile dazu, dass für viele Unternehmensleitungen das Thema Gesundes Arbeiten immer stärker in den Focus gerät.

Im Zusammenhang mit der Übernahme des TVöD 2009 in die AVR- Württemberg kam es zu folgender Niederschriftserklärung der Arbeitsrechtlichen Kommission zu § 18 a Abs. 4 AVR-Wü/I:

*„Die Arbeitsrechtliche Kommission beabsichtigt Verhandlungen zur Schaffung einer Regelung aufzunehmen, die es ermöglicht, das Leistungsentgelt des jeweiligen Jahres in Höhe des dem jeweiligen Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens im Sinne des § 18 (VKA) Abs. 3 oder Teile desselben für Zwecke des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsprävention bzw. zur Verbesserung der Bedingungen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verwenden.“*

In der Folge gab es über mehrere Jahre Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite sowie einen intensiven Klärungsprozess in der AGMAV.

Ein wesentliches Ergebnis war, dass sich bereits vor 4 Jahren die Arbeitgeberseite und die AGMAV als Zusammenschluss aller MAVen auf ein gemeinsames inhaltliches Papier zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ verständigten. Ebenfalls hat man sich geeinigt, dass nur dann Gelder aus dem Leistungsentgelt für gesundheitsfördernde Maßnahmen fließen, wenn alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen eingehalten werden. Also, Geld von den Mitarbeitenden gibt es nur für Dinge, die über die Gesetze hinausreichen.

Im vergangenen Jahr hat man dann nochmal

weiter verhandelt mit dem Ergebnis eines konkreten Regelungsvorschlages.

Gescheitert ist es dann daran, dass die AGMAV diese Regelung natürlich für alle Unternehmen forderte, während die Arbeitgeberseite die AVR-DD-Anwender ausschließen wollte, also ca.25% aller württembergischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die AGMAV-Mitteilungen möchten nun in einer Artikelfolge den Verhandlungsstand, der unserer Sicht durchaus vernünftig ist, nochmal aufgreifen, also zusammenfassend darstellen. Weiterhin möchten wir die Brisanz des Themas Gesundheit im Betrieb auf Grund konkreter Themen verdeutlichen.

Letztlich möchten wir Vorschläge für die MAVen unterbreiten, wie das Thema vor Ort vorangetrieben werden kann.

*Christian Lawan*

## Schlechtes Arbeitsklima macht krank

Im jährlich erscheinenden „Fehlzeiten-Report“ der Krankenkasse AOK, werden die Gesundheitsdaten von 12 Millionen Versicherten ausgewertet. Im aktuell vorliegenden Report wurde der Zusammenhang zwischen Krankheit und der persönlichen Zufriedenheit am Arbeitsplatz untersucht.

Einen Zusammenhang scheint es tatsächlich zu geben. Beschäftigte, die ihrem Arbeitsumfeld schlechte Noten geben, klagen doppelt so oft über physische und psychische Beschwerden als zufriedene Beschäftigte.



## Faktencheck: Praktikum und Mindestlohn

### Neue Studie der DGB-Jugend: "Praktika sind anfällig für Mindestlohn-Missbrauch"

Seit Anfang 2015 gilt der Mindestlohn – auch für viele Praktikantinnen und Praktikanten. Wie hat sich seitdem die Situation der Praktikanten geändert? Und wie wirken sich die massiven Ausnahmen aus, die der Gesetzgeber zugelassen hat? Diesen Fragen ist die DGB-Jugend in einer Studie nachgegangen. Ein Ergebnis: "Die Arbeitgeber sind sehr kreativ, wenn es darum geht, bei einem Praktikum den Mindestlohn zu umgehen."



Rund 60.000 Praktika werden jedes Jahr in Deutschland absolviert. Knapp drei Viertel davon finden im Rahmen des Studiums statt und sind damit als Pflichtpraktikum in der Regel vom Mindestlohn ausgenommen. Trotzdem hat sich seit der Einführung des Mindestlohns die finanzielle Situation der Praktikanten verbessert: Vorher bekamen sie im Schnitt weniger als 800 Euro brutto im Monat, das entspricht einem Stundenlohn von weniger als 4,61 Euro.

### Unternehmen tricksen, um den Mindestlohn zu umgehen

Damit schützt der Mindestlohn nicht nur vor Ausbeutung, er trägt auch zur Verbesserung der Qualität der Praktika bei. Trotzdem ist für die Politik noch einiges zu tun. „Die Studie belegt, dass Praktika nach wie vor anfällig für Missbrauch sind“, so Florian Haggenmiller, DGB-Bundesjugendsekretär. Unternehmen würden zum Beispiel freiwillige Praktika als Pflichtpraktika deklarieren, um den Mindestlohn zu umgehen, oder bei der Arbeitszeit und

der Anrechnung von Sachleistungen auf das Praktikumsentgelt tricksen.

### Mindestentgelt für Pflichtpraktika nötig

Die Folge: Über 78 Prozent aller PraktikantInnen machen sich Sorgen um ihre wirtschaftliche Situation, viele klagen über hohe psychische Belastungen. „Praktika sind Teil eines insgesamt unsicheren Berufseinstiegs für junge Menschen“, kritisiert Florian Haggenmiller. „Die Gewerkschaftsjugend fordert, die Ausnahmen beim Mindestlohn gerade für freiwillige Praktika während des Studiums zu schließen und eine generelle Einführung eines Mindestentgelts für Pflichtpraktika analog zum jeweiligen BAföG-Höchstsatz.“

Auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg ist die Regelung für Praktikanten gerade auf dem Prüfstand und wird nach Einführung des Mindestlohngesetzes verhandelt.

Quelle: DGB Homepage

### „Eingruppierungs- und Entgeltrecht für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst zum TVöD“

Für alle die sich in der MAV Arbeit mit der Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigen müssen, empfehlen wir als sehr gutes Arbeitsmittel die Neuauflage „Eingruppierungs- und Entgeltrecht für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst zum TVöD“ von Harald Ihlenfeld.

Sie beinhaltet zahlreiche Übersichten und Beispiele, denen die rechtlichen Erläuterungen angefügt worden sind. Sie ist in vier Teilen gegliedert: Einführung und systematische Einordnung, weitergeltende Eingruppierungsregelungen, Eingruppierungsmerkmale im Anhang 2 zur Anlage C zum TVöD sowie Entgeltregelungen.

Die Broschüre kann bestellt werden bei:

**Harald Ihlenfeld  
Habermannweg 12  
30457 Hannover**

1 Exemplar kostet 39,90 € (zzgl. Versandkosten), ab 3 Exemplaren versandkostenfrei und Mengenrabatte.

## AGMAV Personalia

### Katrin Liebetrau

#### Fortbildungen in kompetenter Hand

Seit 1. Juli 2016 arbeitet Frau Katrin Liebetrau in der Geschäftsstelle der AGMAV und ist für den Aufgabenbereich Fortbildungen zuständig.



Sie empfängt eure Anmeldungen zu den Veranstaltungen in Brief- oder Faxform oder als Mail. Also meldet euch bei ihr, wenn ihr Fragen rund um die Organisation der Fortbildung habt. Nach wie vor werden Anmeldungen nur in schriftlicher Form, nicht auf telefonischem Wege berücksichtigt.

Kontaktdaten:

Tel: 0711 1656 449

Mail: Liebetrau.K@diakonie-wuerttemberg.de

## Recht kurz und knapp

### BAG-Urteil:

#### Kein Anspruch des Betriebsrats auf einen separaten Internetanschluss BetrVG §§ 2, 40

Der Betriebsrat hat grundsätzlich keinen Anspruch auf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetanschluss. Dieser ist nicht allein wegen der technischen Möglichkeit der Überwachung von Internetnutzung und E-Mail-Verkehr erforderlich.

BAG, Beschluss vom 20.04.2016 - 7 ABR 50/14 (LAG Niedersachsen), BeckRS 2016, 70874 (FD-ArbR 2016, 380605, beck-online)

### 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

## Termine

### Regionalversammlungen

- Region Nord: 09.05.2017 und 10.10.2017
- Region Ost: 11.05.2017 und 12.10.2017
- Region Süd: 09.05.2017 und 10.10.2017
- Region West: 11.05.2017 und 05.10.2017

### Vollversammlungen

- Donnerstag, 13.07.2017 und  
Donnerstag, 14.12.2017  
im Kolpinghaus in Stuttgart

### Arbeitskreise

Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen herzlich ein, sich an den Arbeitskreisen zu beteiligen.

Anmeldungen bitte an Herrn Lange im AGMAV-Sekretariat:

Lange.J@diakonie-wuerttemberg.de

Für den

#### AK Gleichstellung,

#### AK Hauswirtschaft und Technik,

#### AK Lehrkräfte

stehen die Termine ab November auf der AGMAV-Webseite

#### AK Altenhilfe und Diakonie-Sozialstationen

12.01.2017 (Ort wird noch bekannt gegeben)

#### AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)

15. März 2017 in Heilbronn  
30. Juni 2017 in Wilhelmsdorf

#### JAV Fortbildung:

20. – 21. April 2017

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

## Eine Mitarbeiterin, die als pädagogische Leiterin tätig ist, gehört nicht regelmäßig zur Dienststellenleitung

(Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 10. Februar 2016, I-0124/7-2015)

Mitglieder der Dienststellenleitung sind Personen, die auf Grund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im Wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen.

Diese Entscheidungen müssen darüber hinaus auch regelmäßig anfallen. Regelmäßig bedeutet nicht nur, dass die pädagogische Leitung für solche Entscheidungen nach den bestehenden Regelungen zuständig ist, sondern auch, dass diese Entscheidungen mit einer für die Einordnung als Mitglied der Dienststellenleitung ausreichenden Häufigkeit regelhaft anfallen.

Der Entscheidung des Kirchengerichtshofs lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beteiligten stritten darüber, ob eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter, die als pädagogische Leiterin und als pädagogischer Leiter tätig sind, zur Dienststellenleitung gehören.

Die Dienststelle unterhält eine Einrichtung der Jugendhilfe, deren Mitarbeitervertretung die Antragstellerin ist. Die pädagogische Leiterin und der pädagogische Leiter sind direkt dem Geschäftsführer der Dienststelle unterstellt. Ihrerseits sind sie Vorgesetzte der Teamleitungen sowie weiterer direkt zugeordneter Beschäftigter. Die Dienststellenleitung teilte der Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 5. November 2014 mit, dass die pädagogische Leiterin und der pädagogische Leiter als leitende Mitarbeiter benannt worden seien. Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass die beiden Beschäftigten keine Mitglieder der Dienststellenleitung im Sinne von § 4 Abs. 3 MVG-K seien und Feststellung beim Kirchengericht beantragt. Die Schiedsstelle hat dem Antrag der Mitarbeitervertretung mit Beschluss vom 8. Januar 2015 stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat die Dienststelle Beschwerde eingelegt. Sie vertrat die Auffassung, dass die beiden Beschäftigten zur Dienststellenleitung gehörten, weil sie gemeinsam mit dem Geschäftsführer im Konsensprinzip über Einstellungen und Entlassungen entschieden. Die Vorstellungsgespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern würden eigenverantwortlich von den pädagogischen Leitungen geführt. Die Geschäftsführung nehme daran in der Regel nicht teil. Nur in Einzelfällen seien Vorstellungsgespräche von den pädagogischen Leitungen an die Teams delegiert worden. Auch dann liege die Gesamtverantwortung wie auch die Entscheidung über solche Delegationen bei den pädagogischen Leitungen. Die maßgebliche Entscheidung über eine Einstellung werde im Vier-Augen-Gespräch zwischen einer pädagogischen Leitung und der Geschäftsführung getroffen. In gleicher Weise stehe den pädagogischen Leitungen ein echtes Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen zu. Die pädagogischen Leitungen entwickelten und konzipierten die pädagogischen Konzepte eigenverantwortlich und hätten damit ganz maßgeblich auf die Entwicklung der Dienststelle Einfluss.

Der Kirchengerichtshof hat nun die Beschwerde nicht

zur Entscheidung angenommen. Es bestünden keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses. Es sei nicht überwiegend wahrscheinlich, dass die beiden Beschäftigten aus der pädagogischen Leitung im Sinne des § 4 Abs. 3 MVG-K zur Dienststellenleitung gehören. Nach dieser Regelung seien die Personen Mitglieder der Dienststellenleitung, die auf Grund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im Wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen. Dabei seien Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung insbesondere solche, die unmittelbar

1. entweder zu erheblichen Auswirkungen auf den Bestand oder die Entwicklung der Dienststelle führen oder
2. zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen aller Mitarbeiter der Dienststelle oder eines abgrenzbaren Teilbereiches mit mindestens regelmäßig fünf Mitarbeitern führen oder
3. zur Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern führen, die nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind.

Im vorliegenden Fall könne nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass diese Voraussetzungen erfüllt seien. Es sei nicht ersichtlich, dass die beiden Beschäftigten im Bereich der eigentlichen pädagogischen Leitung allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im Wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen würden. Um dieses annehmen zu können, hätte die Dienststellenleitung im Einzelnen angeben müssen, aus welchen Gründen von der pädagogischen Leitung zu treffenden Entscheidungen für die Dienststelle maßgebliche Bedeutung zukomme. Insofern reiche der Vortrag der Dienststellenleitung nicht aus. Ebenfalls nicht ausreichend seien die Aufgaben und Befugnisse der pädagogischen Leitungen bei der Einstellung und Entlassung von Beschäftigten. Auch wenn hier unterstellt werden könne, dass die pädagogische Leitung bei Einstellungen und Entlassungen nicht nur Entscheidungen vorbereite, sondern diese zusammen mit der Geschäftsführung treffe, so könne nicht festgestellt werden, dass derartige Entscheidungen im Sinne des § 4 Abs. 3 Satz 3 Ziffer 3 MVG-K regelmäßig anfielen. Regelmäßig bedeute nicht nur, dass die pädagogischen Leitungen für solche Entscheidungen nach den bestehenden Regelungen zuständig seien, sondern auch, dass diese Entscheidungen mit einer für die Einordnung als Mitglied der Dienststellenleitung ausreichenden Häufigkeit regelhaft anfielen.

Dies sei hier nicht zu erkennen.



*Mit freundlicher Genehmigung des Kellner-Verlages. Wir empfehlen die Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche allen MAVen!*

# Pflegekammer

## Selbstbestimmung oder Pflegende unter Kuratel gestellt?

Duden: Ku-ra-tel, Beispiel: unter Kuratel stehen (umgangssprachlich unter Aufsicht, Kontrolle stehen), Ausübung von Aufsicht, Herrschaft, Macht, Entmündigung, frühere Bezeichnung für Vormundschaft

Die aktuelle Diskussion um die Bildung einer Pflegekammer ist geprägt von starken Befürwortern und heftigen Gegnern, allerdings herrscht bei den allermeisten Pflegenden schlicht Desinteresse.

In Hamburg und Bayern wurde die Bildung einer Pflegekammer abgelehnt.

**Informieren Sie sich gut, bevor Sie zur Pflegekammer befragt werden. Nehmen Sie sich die Zeit zum Lesen.**

In Rheinland-Pfalz wurde dagegen Anfang 2016 die erste Landespflegekammer gebildet. Zu den Erfahrungen dort siehe Seite 5.

Auch in Baden-Württemberg plant die neue Landesregierung eine Umfrage und erwägt entsprechend dem Ergebnis ebenfalls die Bildung einer Landespflegekammer. ▶

Ver.di, D.F. ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, Irene Götz, Theodor-Heuss-Str. 2, Haus 1, 70174 Stuttgart, Tel. 0711 7 88788-0330, irrene.goez@verdi.de, Bearbeitung: ver.di-Virtuallandkarte im €-Raum Stuttgart, Herleitung: Textstyle glaskl. Hansiver + Eigenblock, August 2016.

**Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen**

**ver.di**

## Pflegekammer

Seite 2

### Warum soll ich mich jetzt damit beschäftigen?

Soll doch jede haben was sie will. So einfach ist es aber nicht. Entscheidet sich der Landtag für die Bildung einer Pflegekammer, gibt es kein Wahlrecht mehr. Jede Pflegende mit Examen oder Studium, die in Baden-Württemberg als Pflegekraft arbeitet,

- wäre automatisch Mitglied,
- wäre gezwungen sich registrieren zu lassen,
- Mitgliedsbeiträge und Gebühren zu entrichten,
- Fortbildungen zur Not auf eigene Rechnung zu machen und
- entsprechend den Beschlüssen der Vertreterversammlung und des Vorstands der Pflegekammer zu handeln.
- So würde eine Berufsordnung erlassen, die für alle Pflichtmitglieder verbindlich einzuhalten wäre, und
- eine eigene Berufsgeschichte gegen die Pflegenden eingerichtet, die sich um Verstöße gegen Be-

schlüsse, festgelegte Verpflichtungen oder um Beschwerden gegen einzelne Pflegenden kümmert.

Die meisten organisierten Pflegenden sind Mitglieder der Gewerkschaft ver.di. Andere sind auch oder nur in einem Pflegeberufsverband organisiert. Aber die große Mehrheit hat sich nirgends organisiert.

Es klingt daher attraktiv, eine Institution zu schaffen, in der alle Pflegenden organisiert sind, gegenüber der Politik mit »einer Stimme« zu sprechen und die Angelegenheiten der Pflegenden selbst zu bestimmen.

**Aber:** Jede muss sich fragen, was sie persönlich von der Einrichtung einer Pflegekammer hat. Hat die Pflegekammer tatsächlich positive Auswirkungen für den Arbeitsalltag, das Ansehen und den Einfluss der Pflegenden?

**Wir meinen: Nein und dafür gibt es gewichtige Gründe!**

### Wie ist die Situation?

Der ver.di-Personalcheck hat 2013 ergeben, dass landesweit mindestens 7.000 Stellen für Pflegekräfte in Krankenhäusern fehlen. 2014 haben wir erhoben, dass 15.000 in der stationären (Alten)Pflege fehlen. Und das hat Konsequenzen:

- mehr und pflegeintensivere Patientinnen oder Bewohnerinnen werden durch weniger Pflegenden versorgt,
- »freiwilliger« Verzicht auf Rechte, z.B. auf Pausen,
- Holen aus dem Frei/Überstunden/Mehrarbeit,
- zu wenig Zeit für die Anleitung von Azubis,
- unzureichende Versorgung der Patientinnen und Bewohnerinnen.

### Was sind Kammern? Wie sind sie entstanden und für wen?

Im Mittelalter haben sich die selbstständigen Handwerker zu Zünften und Kammern zusammengeschlossen, um gute Preise für ihre Arbeit durchzusetzen.

Seite 3

zen. Später wurden durch den Gesetzgeber Kammern für weitere freie Berufe wie Architekten, niedergelassene Ärzte oder Psychotherapeuten gegründet, weil sie als Selbstständige keiner arbeitsrechtlichen Kontrolle unterliegen.

Die Kompetenzen einer Kammer sind nicht frei wählbar. Eine Kammer als Körperschaft des öffentlichen Rechts können nur staatliche Aufgaben des Bundeslandes übertragen werden. Entscheidend ist, dass es sich hier um freie, selbstständige Berufe handelt, die ihre Arbeitsbedingungen selbst festlegen.

Nahezu alle Pflegenden arbeiten dagegen als abhängig Beschäftigte in Betrieben und in einem Arbeitsverhältnis. So werden die Rahmenbedingungen durch die Betriebe festgelegt, die die Versorgung der Patienten gewährleisten müssen.

### Und deshalb hat die Pflegekammer entscheidende Konstruktionsfehler:

Zum Schutz der Patientinnen und Bewohnerinnen muss der Staat die Betriebe, in denen diese versorgt werden, überwachen und kontrollieren. Denn die Betriebe haben die Aufgabe, die Versorgung mit allen beteiligten Berufsgruppen zu organisieren. Die Berufsgruppe der Pflege selbst bedarf keiner staatlichen Aufsicht, da sie einer arbeitsrechtlichen Kontrolle unterliegt. Daher ist es sinnlos, eine zusätzliche Kontrolle der Pflegenden einer Kammer zu übertragen.

### Selbstbestimmung oder Dienerin zweier Herren?

Als Konsequenz würden die Pflegenden Dienerinnen zweier Herren – des jeweiligen Arbeitgebers und der Pflegekammer. Diese müssen keine Rücksicht aufeinander nehmen, können aber jeweils unabhängig voneinander Anforderungen an die Pflegenden stellen

und diese auf Basis des Arbeitsvertrags oder der durch eine Pflegekammer erlassenen Berufsordnung durchsetzen. Aus der versprochenen Selbstbestimmung der Pflegenden wird so tatsächlich eine doppelte Fremdbestimmung, die neben den belastenden Arbeitsbedingungen zu zusätzlichen, unnötigen Konflikten führt.

### Fortbildung – endlich möglich?

Eine Pflegekammer erwartet regelmäßige Nachweise über durchgeführte Fortbildungen ihrer Pflichtmitglieder als Voraussetzung dafür, dass diese ihre Berufszulassung behalten können. Sie hat aber keinen Einfluss darauf, ob der jeweilige Arbeitgeber Fortbildungen organisiert, finanziert und Dienstbefreiung gibt. In letzter Konsequenz bleibt dem Pflichtmitglied nur, die Fortbildung auf eigene Rechnung und in der Freizeit zu erbringen. Wenn Pflichtfortbildungen für die Qualität der pflegerischen Versorgung wichtig sind, müssen die staatlichen Aufsichtsbehörden die Arbeitgeber zu



## Pflegekammer

Seite 4

einer bestimmten Fortbildungsquote ihrer Pflegebeschäftigten zwingen. Eine Pflegekammer kann das nicht.

### Zwangs- oder Pflichtmitgliedschaft?

Sofern man Pflegenden in einem Bundesland mit Pflegekammer ist, ist man automatisch Mitglied mit allen damit verbundenen Pflichten. Entziehen kann man sich dieser Mitgliedschaft nur durch Tod, Berufsaufgabe oder Wegzug aus dem Bundesland. Zwang oder Pflicht? Selbstbestimmt oder undemokratisch?

### Erhöhen sich Ansehen und Einfluss der Pflegenden durch Zwangs- bzw. Pflichtmitgliedschaft?

Grundlage für mehr Einfluss und Ansehen ist Stärke. Stärke kommt durch Solidarität. Solidarität entsteht durch freiwilliges, gemeinsames Engagement für gemeinsame Ziele.

Eine Pflegekammer ist das genaue Gegenteil. Niemand nimmt, wenn es darauf ankommt, Aktivitäten einer

Organisation wirklich ernst, wenn offensichtlich ist, dass die Mitgliederstärke nicht auf Freiwilligkeit, sondern auf Zwang, unter Verwendung staatlicher Disziplinargewalt beruht. Die Unterwerfung der Berufsgruppe unter eine autoritäre Struktur steigert weder die Attraktivität noch das Ansehen des Berufes.

### Was ist entscheidend: Verhalten oder Verhältnisse?

Hauptaufgabe einer Pflegekammer ist die Erstellung einer Berufsordnung und die Sanktionierung von Verstößen der einzelnen Pflichtmitglieder durch eine eigene Berufsgeschicklichkeit. Kontrolle bezieht sich dabei also ausschließlich auf das persönliche Verhalten. Die Verhältnisse, unter denen die Pflegenden arbeiten müssen, sind die Ursache der meisten Pflegeprobleme. Verbesserungen sind hier nur über betriebliche Aktivitäten der Betroffenen und Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich.

Der Einfluss auf die Verhältnisse liegt außerhalb der Kompetenz einer Pflegekammer.

### Teamarbeit oder Spaltung der Pflegenden?

Arbeit im Krankenhaus sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten ist Teamarbeit. Die Pflegekammer schließt aber von vornherein alle anderen an der Versorgung der Patientinnen/Bewohnerinnen beteiligten Berufsgruppen aus. Und sogar die Gruppe der Pflegenden wird gespalten in dreijährig examinierte Pflegekräfte oder Pflegekräfte mit Studium, die Mitglied werden müssen, und alle anderen, die nicht Mitglied werden dürfen und damit nicht an den berufspolitischen Fragen beteiligt werden.

### Wer trägt die Verantwortung?

Viele erleben, wie die unternehmerische Verantwortung für die Pflege des Arbeitgebers im Krankenhaus sowie in den Pflegeeinrichtungen und -diensten aus Spargründen auf die Pflegeteams

Seite 5



übertragen wird, ohne dass diese Einfluss auf die Rahmenbedingungen, unter denen Pflege geleistet wird, haben. Dies kompensieren die Teams durch Verzicht auf ihre Rechte (Pause, Einsparungen...) und Leistungseinschränkung am einzelnen Patienten/Bewohner.

Eine Pflegekammer ist die Übertragung der gesellschaftlichen Verantwortung für die pflegerische Versorgung weg von Politik und Trägern der Einrichtungen hin zur Berufsgruppe der Pflegenden. Und auch hier: Ohne Einfluss auf die Rahmenbedingungen schadet das ebenfalls den Pflegenden.

### Bisherige Erfahrungen in Rheinland-Pfalz

#### Mitgliedsbeitrag

Das Versprechen, für die Mehrheit der Mitglieder unter 10 Euro Monatsbeitrag zu bleiben, wurde eingehalten.

Der prozentuale Beitragssatz schwankt aber erheblich; zu Lasten von Teilzeitkräften und zugunsten von Führungskräften. Den niedrigsten Satz gibt es bei einem Bruttoeinkommen von 3.500 bis unter 4.500 Euro. Wer z.B. 4.400 Euro Bruttoeinkommen hat, bezahlt 9,80 Euro. Wer 1.500 Euro Bruttoeinkommen hat, bezahlt nicht etwa ein Drittel (3,30 Euro), sondern 8,50 Euro.

Wie sich die Beitragssätze weiter entwickeln, entscheidet alleine die Pflegekammer.

#### Durchsetzen der Zwangsregistrierung

Pflegende wurden durch ihre Arbeitgeber an die Pflegekammer gemeldet. Wer sich nicht persönlich fristgerecht registrieren ließ, bekam eine schriftliche Aufforderung der Landespflegekammer mit der Androhung einer Ordnungsstrafe bis zu 500 Euro. Tausende ließen sich deswegen widerwillig für die Pflegekammer registrieren.

Tausende weigerten sich aber weiterhin. Diese erhielten inzwischen ein Ordnungsgeld in Höhe von 120 Euro auferlegt und die erneute Aufforderung, sich zu registrieren. Wer dem bis zum 15. Juni 2016 nicht nachkam, erhält ein weiteres Ordnungsgeld in Höhe von 120 Euro mit der Ankündigung, dies ggf. auch zwangsweise einzutreiben. Auch dies kostet zusätzlich. Zudem wurde der höchste Mitgliedsbeitrag für die Monate seit Januar 2016 fällig. Ruhe gibt es aber erst, wenn die Zwangsregistrierung vollzogen wurde.

Nach § 16,2 Heilberufsgesetz müssen Kammern bei der Beitreibung von Beiträgen und Gebühren den Weg nach dem Landesverwaltungsvollstreckungsgesetz (LVVG) beschreiten. Danach können Zwangsgelder bis zu 50.000 Euro festgelegt und Pfändungen durch den Gerichtsvollzieher vorgenommen werden.

## Pflegekammer

Seite 6

Ist die Beitreibung des Zwangsgeldes ohne Erfolg, kann nach § 67 LVVG bis zu zwei Wochen Ersatzzwangshaft angeordnet werden.

#### Entschädigungsordnung

Als erste Maßnahme legte die Landespflegekammer eine Entschädigung für ihre »ehrenamtlichen« Mitglieder fest. Danach erhalten alle 81 Mitglieder der Pflegekammer neben Reise- und Übernachtungskosten für jede Sitzung der Vertreterversammlung 250 Euro Sitzungsgeld, Mitglieder der Ausschüsse erhalten für Ausschussarbeit bis 4 Stunden 100 Euro, bis 8 Stunden 200 Euro. Auch für die Reisezeit gibt es eine Entschädigung von 5 Euro pro angefangener halben Stunde. Vorstandsmitglieder erhalten für ihre »ehrenamtliche« Tätigkeit zusätzlich eine monatliche Aufwandsentschädigung: der Präsident 1.450 Euro, die stellvertretende Präsidentin 1.250 Euro, sonstige Vorstandsmitglieder mit Ressortverantwortung 1.000 Euro und ohne 375 Euro.

#### Vorstand

Nach Hauptsatzung sind Entscheidungen und Beschlüsse des Vorstands für alle Pflichtmitglieder verbindlich.

Und so setzt sich der gewählte neunköpfige Vorstand zusammen: Die Vorstandsmitglieder arbeiten hauptberuflich als Pflegedirektoren, Leitung von Stabsstellen, Pflegepädagogen, Geschäftsführer eines ambulanten Dienstes, Qualitätsmanager oder Pflegeberater, also weit weg von der praktischen Arbeit am Patienten. Neben dem Präsidenten sind insgesamt vier Vorstandsmitglieder gleichzeitig im Vorstand des Bundesverbandes Pflegemanagement, Landesgruppe Rheinland-Pfalz.

Im Strategiepapier dieses Bundesverbandes aus dem Jahr 2014 wird in einer Vision beschrieben, dass im Krankenhaus 2025 verantwortliche Pflegeexpertinnen mit Bachelor-Studium die primären Ansprechpartnerinnen sind, die das pflegerische Geschehen überwachen. Sie teilen die

unterschiedlich qualifizierten Pflegepersonen zur Durchführung der Pflege ein.

Damit wird der Anspruch auf eine ganzheitliche Pflege, ausreichend Fachkräfte und Verbesserung der Personalsituation praktisch aufgegeben für eine Pflege, aufgespalten in Planer und Durchführende. Es soll wenige (studierte) Pflegekräfte geben, die planen, anweisen und überwachen. Die übrigen Pflegenden müssen auf Anweisung die Pflege durchführen. Nur auf ihnen lasten die hohen physischen und psychischen Belastungen der Arbeit an den Patientinnen/Bewohnerinnen. Die Stärke der Pflege – mit hoher Fachlichkeit am Patienten/ an der Bewohnerin die Pflege zu planen und selbst durchzuführen – wäre damit gefährdet.

#### Gewerkschaftlich organisierte Pflegende

Bis zur Wahl der Pflegekammer wurde wenig Werbung für die Registrierung gemacht, die aber Voraussetzung für



die Wahlberechtigung war. Registriert waren deshalb vorwiegend diejenigen, die einer Pflegekammer positiv gegenüber standen. So wählten überhaupt nur ca. 25% der Pflegenden. Die ver.di-Liste, als einzige kritische Liste, erhielt deshalb rund 15% bei der Wahl zur Vertreterversammlung, das zweitbeste Ergebnis. Aus dieser Liste wählte aber die Vertreterversammlung niemanden in irgendeinen Ausschuss oder in den Vorstand, was den Umgang mit gewerkschaftlich organisierten Pflegenden in der Pflegekammer deutlich macht.

**Kammer und Tarifverträge**

Nach dem Grundgesetz ist der Abschluss von Tarifverträgen den Tarifpartnern (Arbeitgebern und Gewerkschaften) vorbehalten. Zwingend ist dabei, dass dort sowohl Eintritt wie Austritt der Mitglieder nur freiwillig erfolgen darf, auf beiden Seiten. Eine staatlich eingesetzte Zwangsorganisation, der sich die Mitglieder unter-

werfen müssen, darf sich nach unserer Verfassung nicht in das Tarifgeschehen einmischen.

Darüber hat sich die Pflegekammer in Rheinland-Pfalz gleich am Anfang hinweggesetzt. In ihrer Pressemitteilung vom 3. Mai 2016 wird ihr Präsident zitiert: »... muss die Vergütung der Pflegenden künftig stärker von der Tarifsystematik des öffentlichen Dienstes entkoppelt und weiterentwickelt werden. Nur auf diese Weise können wir [die Landespflegekammer] der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der Berufsgruppe gerecht werden und die Weiterentwicklung der Pflege qualitativ hochwertig angehen.« Damit ist eine rote Linie überschritten.

**Fazit: Es gibt in Bezug auf die Pflegekammer bisher nichts, was den Pflegenden nutzt.**

**Was hilft den Pflegenden wirklich?**

Pflege ist eine verantwortungsvolle Tätigkeit. Eine höhere gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung ist überfällig. Der Schlüssel zur Stärkung der pflegerischen Berufe liegt in einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Aus der Sicht von ver.di gibt es für die Pflege drei Handlungsfelder, die zu Lösungen führen können:

- Pflegenden benötigen für bessere Arbeitsbedingungen mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung sowie deren Finanzierung. Dies kann nur die Politik lösen. Damit könnte der Beruf attraktiver werden. Eine Pflegekammer hat hierzu keine Regelungskompetenz.
- Verbindliche Grundlagen für bessere Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz können durch ordnungspolitische Vorgaben durch

**Pflegekammer**

den Staat, ergänzt durch tarifliche Regelungen erreicht werden. Auch hier: Eine Pflegekammer hat hierzu keine Regelungskompetenz.

- Zwingend nötig ist eine bedarfsgerechte Finanzausstattung der Krankenhäuser durch eine entsprechende Erhöhung des Landesbasisfallwerts, einer Erhöhung der Förderquote bei den Investitionskostenzuschüssen der Länder und der ausreichenden Finanzierung der Ambulanzen und Notfallaufnahmen durch die Kassenärztliche Vereinigung. Auch für die stationären Einrichtungen und ambulanten Dienste ist eine bedarfsgerechte Finanzierung notwendig durch die Entwicklung hin zu einer Pflegevollversicherung, ebenso wie eine deutliche Anhebung der Personalschlüssel für die stationären Pflegeeinrichtungen.

Eine Pflegekammer hat für all dies keine Regelungskompetenz.

Durch die Übertragung der gesellschaftlichen Verantwortung der pflegerischen Versorgung von der Politik und den Arbeitgebern auf die Berufsgruppe der Pflegenden besteht die Gefahr, dass sich die Politik zunehmend ihrer Verantwortung entzieht und echte Problemlösungen verweigert. Die Pflege kann sich nicht selbst am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen. Sie benötigt Hilfe von außen und wirkungsvolle Festlegungen für mehr Personal werden Milliarden kosten.

Mit der Debatte über die Einführung einer Pflegekammer lenkt die Politik von ihrer eigenen Verantwortung ab. So kann sie untätig bleiben und suggerieren, mit einer Kammer dem

Wunsch nach »mehr Anerkennung und Wertschätzung« für die Pflege zu entsprechen.

**Was können die Pflegenden für sich selbst tun?**

Um von einer reinen Symbolpolitik wegzukommen, müssen die bestehenden Missstände im Betrieb durch die Betroffenen selbst offengelegt werden (Gefährdungsanzeigen, Personalversammlungen, Einforderung bestehender Rechte), zusammen mit den in ver.di organisierten Beschäftigten. Über ver.di können in Tarifaussinandersetzungen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen nachhaltig verbessert werden. So wurden gerade jetzt für viele Pflegenden z.T. deutliche Verbesserungen bei der Eingruppierung ab 2017 erstritten.

Und im nächsten Jahr plant ver.di eine trägerübergreifende Tarifinitiative für

**Weitere Infos über die Pflegekammer unter**

► <https://gesundheit-soziales.verdi.de/berufe/pflegeberufe/pflegekammer>



den Abschluss verbindlicher Regelungen zur Entlastung im Arbeitsalltag, die nur Erfolg haben wird, wenn sich die Beschäftigten einschließlich der Pflegenden aktiv beteiligen. Und ver.di hat die Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung durch zahlreiche Aktionen in jeweils Hunderten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auf die Tagesordnung der Politik gesetzt.

**Wie Einfluss auf die Politik ausüben?**

Für wirkliche Verbesserungen werden jährlich zusätzliche Milliarden benötigt. Dazu muss die Bevölkerung dauerhaft auf unsere Seite gezogen werden. Wir erreichen das nur durch gemeinsame betriebliche und öffentliche Aktionen sowie Informationen, an denen niemand vorbeikommt. Dies beginnt beim konsequenten gemeinsamen Einfordern von Rechten wie pünktlicher Feierabend, verlässliche/r

Pausen, Freizeit und Dienstplan. Dies geht weiter in Tarifaussinandersetzungen mit der Möglichkeit von Streiks mit OP- und Stationsschließungen sowie einer öffentlichen Debatte mit den politisch Verantwortlichen.

**Fazit**

Mit einer Pflegekammer sprechen die Pflegenden nicht mit einer Stimme, sondern werden eher autoritär gegängelt. Die Pflegekammer kann nichts, aber auch gar nichts zur Verbesserung des

beruflichen Alltags der Pflegenden beitragen. Im Gegenteil: Wir halten sie sogar für schädlich, weil »die Politik« denken wird, dass sie den Pflegenden mit der Pflegekammer ja geholfen hat. Die Einrichtung wird zudem viel Kraft, Geld und Zeit kosten und für eine wirkliche Verbesserung der Situation der Pflegenden fehlen.

Die Probleme der Pflegenden, eigentlich auch die Lösungen, sind allen Verantwortlichen bekannt. Diese können nur gemeinsam von den Betroffenen wirksam durchgesetzt werden.



## TTIP, Ceta und TISA sind nicht enkeltauglich!

Auch die AGMAV Württemberg hatte per Newsletter aufgerufen, sich an den bundesweiten Demonstrationen gegen TTIP, Ceta und Tisa zu beteiligen. In Berlin, Hamburg, Köln, Leipzig, München und Stuttgart hatte ein breites Bündnis zu Protesten am 17. September aufgerufen.



Das Bündnis in Baden-Württemberg umfasst Umweltschutzverbände, Gewerkschaften, Wohlfahrts- und Sozialverbände, kultur-, demokratie-, entwicklungspolitische und globalisierungskritische Organisationen, Initiativen für Verbraucherschutz und nachhaltige Landwirtschaft sowie die katholischen und evangelischen Kirchen.

320.000 Menschen gingen in Deutschland gegen die Abkommen auf die Straße, 40.000 waren es allein in Stuttgart.

Es gab von Anfang an viel Kritik an den sogenannten Freihandelsabkommen, die seit Jahren in geheimen Gesprächen verhandelt werden. Nur durch Wikileaks wurden jetzt Teile davon veröffentlicht.

Es ist grundsätzlich nicht schlecht, Handelsbeziehungen zu vereinfachen.

Mit den T-Abkommen wird jedoch hauptsächlich die Macht der Großkonzerne gestärkt. Insbesondere die Geheimverhandlungen um das Dienstleistungsabkommen TiSA (Trade In

Services Agreement) weckt große Befürchtungen bei uns in den Sozial- und Dienstleistungsbereichen. TISA hat zum Ziel, die Dienstleistungssektoren in den beteiligten Staaten zu "liberalisieren". Hört sich gut an, bedeutet aber in der Realität das Aushebeln von Arbeitnehmer-Schutzgesetzen, Sozialstandards sowie Regeln zum Umwelt- und Verbraucherschutz.

Der Privatisierungsdruck bei Gesundheit, Bildung, Nahverkehr oder Wasserversorgung würde wachsen, damit Profite für Investoren ermöglicht werden.

Es gibt viele gute Gründe, sich (soweit möglich) zu den T-Abkommen zu informieren, sich eine Meinung zu bilden und laut zu protestieren. Gute und umfassende Infos gibt es auf den Internetseiten der Bündnispartner wie z.B. Campact oder DGB.

Für die Kirchen in Baden-Württemberg war am 17.09. Prof. Dr. Jochen Cornelius-Bundschuh, Landesbischof der Evangelischen Landeskirche in Baden auf dem Podium. Er betonte in seiner Rede: „Es geht uns nicht in erster Linie um ein Nein. Unsere Vision geht weiter: Wir wollen Globalisierung gerechter gestalten! Wir treten für einen Handel ein, der fair, nachhaltig und partnerschaftlich ist. Wir fordern als Kirchen und Entwicklungshilfeorganisationen, dass sich gerade das wirtschaftliche Handeln an Gerechtigkeit und Nächstenliebe orientiert. Alles andere ist nicht enkeltauglich!“

Auch der KDA - Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt - hat sich zu den T-Abkommen positioniert und eine 28seitige Publikation bei veröffentlicht. Diese ist zu lang, um sie hier abzu drucken, sie ist aber sehr lesenswert.

Deshalb hier die Empfehlung sich die epd-Dokumentation Nr. 37/2016 zum Thema beim epd-Verlag zu bestellen.

*Die wenig beachtete, aber gerade für unseren Bereich viel kritischere kleine Schwester „TISA“*

