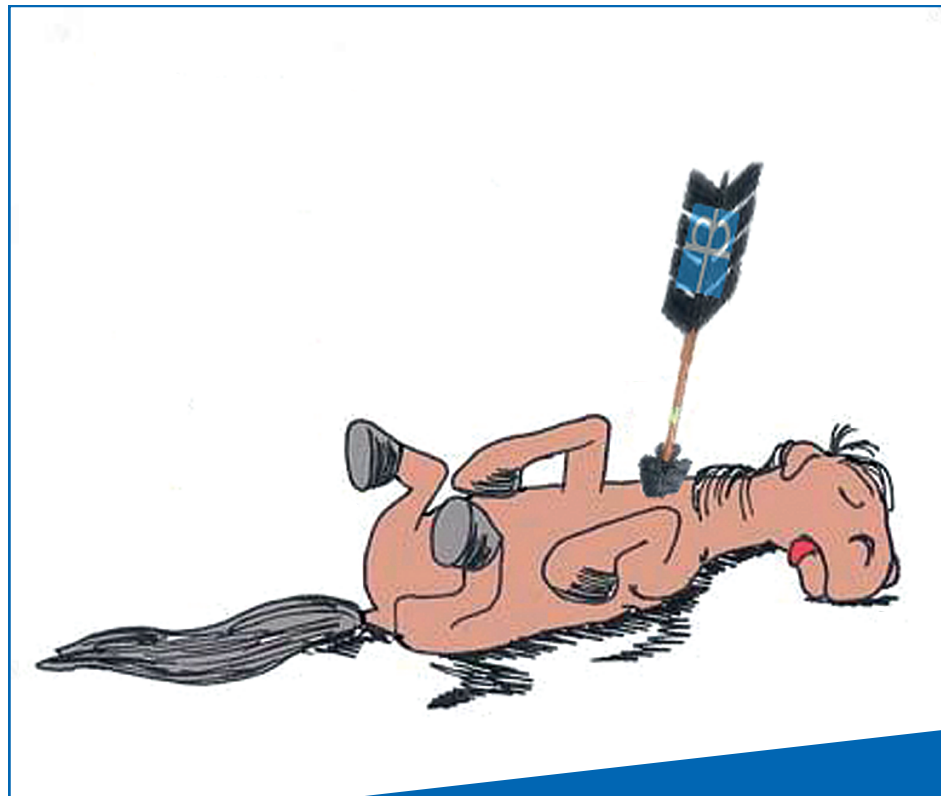


MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 113
Mai 2017**



Totes Pferd nochmal erschossen

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Totes Pferd nochmal erschossen	S. 4
Nepper, Schlepper, Bauernfänger - Diakonische ArbeitnehmervorteilerInnen melden sich zu Wort	S. 5
Loyal?	S. 7
Doppelt und dreifach abgesichert: Die Loyalitätspflicht	S. 8
Glossar Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland	S. 9
Konsequenzen aus der Änderung des ARRG – Anträge zur Tarifieranwendung	S. 10
"Es rettet uns kein höh´res Wesen..." - Bericht zur Schlichtung "Meisterzulage"	S. 11
Outsourcing - Die diakonische Plage Teil 2	S. 12
Neue Entgeltordnung kommt auch in die AVR!	S. 13
Die neue Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg	S. 14
Möglichkeit zur befristeten Teilzeitbeschäftigung für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung	S. 16
JOB-Rad - Euro-Rad - Dienstrad - Bikeleasing - Gehaltsumwandlung ...	S. 17
Kein Dienstplan ohne MAV	S. 18
Zusatzurlaub für Wechselschicht / Schichtarbeit - plus Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden?	S. 19
BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Ein Muss für alle Betriebe	S. 21
Betriebliches Gesundheitsmanagement in Einrichtungen der Diakonie Württemberg	S. 23
Arm aber sexy? Alt aber arm! Frauenarmut verstärkt sich bei der Rente	S. 26
Bündnis gegen Altersarmut: Baden-Württemberg fordert Kurswechsel in der Rentenpolitik	S. 28
Menschenwürdig pflegen	S. 31
Pflegestärkungsgesetz III: Änderungen in letzter Minute	S. 32
Bremer Altenpflege bekommt trägerübergreifenden Tarifvertrag	S. 33
Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 1.12.2016	S. 34
Beirat der AGMAV ist gestartet	S. 37
„Du siehst mich“ – vielleicht sehen wir uns? – WO?	S. 38
ver.di: Baden-Württembergischer Appell für mehr Krankenhauspersonal	S. 39
Christen in der AfD - geht das zusammen?	S. 41
Termine	S. 42
Impressum	S. 42

www.agmav-wuerttemberg.de



Ein Glück für unseren Wald.

Unsere Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 3. April 2017 wurde von den Dienstgebern im Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonie Deutschland zusammen mit dem „neutralen“ Vorsitzenden über verschiedene Anträge der Dienstgeberseite beraten und im Sinne der Arbeitgeberseite entschieden. Die Dienstnehmerseite hatte aus Protest nicht an der Schlichtung teilgenommen.

Schon in den letzten Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der ArK-DD hat die Dienstnehmerseite keine andere Möglichkeit gesehen als die ArK DD zu verlassen.

Die Arbeitgeber verkaufen das Schlichtungsergebnis als großen Erfolg des Dritten Weges. In ihren Publikationen finden sich Schaubilder, die die angeblich gute tarifliche Entlohnung der AVR-DD beweisen sollen. Mit diesem Abschluss, so der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), zähle die Diakonie "zu den attraktivsten Arbeitgebern innerhalb der Sozialbranche".

Kern der Entscheidung ist jedoch eine weitere Spaltung der diakonischen Mitarbeiterschaft nach Arbeitsfeldern, indem die Tarifierhöhungen in den unterschiedlichen Hilfearten zeitlich abgestuft greifen.

Auch der Beschluss zur Einführung einer Eigenbeteiligung zur betrieblichen Altersversorgung (ZVK) führt dazu, dass ein Teil der Tarifierhöhungen direkt wieder abgezogen wird.

Selbst vor Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hat der Schlichtungsausschuss keinen Halt gemacht. So wurden kurzerhand abschließende Voraussetzungen für betriebliche Absenkmög-

lichkeiten beschlossen, um der Rechtsprechung des BAG zu begegnen.

Die Schlichtung der ArK-DD zeigt wie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht funktioniert. Wenn die Dienstnehmerseite nicht mitmacht, werden die Entscheidungen einfach ohne sie gefällt. Dies bedeutet nichts anderes als Gewinnmaximierung unter dem Deckmantel der Dienstgemeinschaft!

Auch die Neufassung der Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland hat offensichtlich unternehmerische Gründe.

Die Unternehmensdiakonie hätte erhebliche Probleme ihre Stellen zu besetzen, wenn diese ausschließlich mit Mitgliedern christlicher Kirchen besetzt werden könnten. Zwar ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Mitarbeitende ohne Kirchenmitgliedschaft einzustellen, aber wer einmal aus der Kirche ausgetreten ist, für den bleibt die Türe zu. Zudem soll der Austritt aus der Kirche weiter ein Kündigungsgrund bleiben, das passt nicht zusammen.

Grundsätzlich begrüßen wir eine Öffnung der Loyalitätsrichtlinie, da dies unsere immer multikultureller werdende Gesellschaft widerspiegelt. Es kann jedoch nicht sein, dass Einrichtungsleitungen einseitig im Einzelfall entscheiden können, ob Mitarbeitende ohne Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche eingestellt werden oder bei Kirchenaustritt entlassen werden.

Sollte eine Übernahme in die Landeskirche Württemberg angestrebt werden, muss es für alle nachvollziehbare Kriterien geben. Dazu ist es unerlässlich, auch die Interessenvertretung der Mitarbeitenden einzubeziehen.

Einer Öffnung muss dann auch die Streichung der ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsgesetz folgen.

Es kann nicht sein, dass in unseren Einrichtungen Kolleginnen und Kollegen arbeiten, die per Gesetz aus der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen sind.

*Eure
Frauke Reinert*

Totes Pferd nochmal erschossen

Kritik am Dritten Weg, der Arbeitsrechtssetzung in den sogenannten paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist nun nichts Neues. Aber so deutlich wie jetzt wurde es uns noch selten bewiesen: Der Dritte Weg dient dazu, dass die Diakonie-Arbeitgeber, insbesondere vertreten durch den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VDDD), ihre Interessen durchsetzen können, um sich Wettbewerbsvorteile zu sichern.



Bereits im Juli 2009 in den AGMAV-Mitteilungen als erledigt entlarvt

Wenn die Arbeitnehmerseite nicht willig mitarbeitet wird sie entweder durch andere willigere Vertreter ersetzt oder es wird - wie jetzt - in der ARK DD ohne Arbeitnehmerbank entschieden.

Die Grundlage für die Arbeit in der

ARK DD (von der Diakonischen Konferenz einseitig festgelegte Ordnung) wurde so verändert, dass letztlich auch ohne die Arbeitnehmerseite entschieden werden kann.

Wenn diese nicht zu den Sitzungen oder zum Schlichtungstermin erscheinen, wird eben ohne sie entscheiden.

Die Arbeitnehmerbank in der ARK DD hat schon Ende 2016 feststellen müssen, dass sie außer kollektivem Betteln keine Möglichkeiten haben. In den Begründungen zum „Streikurteil“ des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 2012 wurde ausgeführt, dass die neutrale Schlichtung die strukturell bedingte schwache Verhandlungsposition der Dienstnehmer stärken soll. Diese Rolle nimmt der derzeitige Schlichter Herr Prilop wohl nicht ein.

Nachdem sich die ARK nicht auf den von den Arbeitgebern vorgeschlagenen Schlichter einigen konnte, wurde dieser Richter kurzerhand vom Präsidenten des Kirchengerichtshofes eingesetzt.

Am 3. April fand die Schlichtung statt. Der Schlichtungsausschuss war unter Abwesenheit der Arbeitnehmerseite mit den Arbeitgebervertretern und „ihrem“ Vorsitzenden der Schlichtung besetzt.

Sie haben eine „kleine Paketlösung“ beschlossen, mit der die Arbeitgeber nun auf allen Plattformen für ihr Schlichtungsergebnis werben. Sie gaukeln den Mitarbeitenden vor, dass diese mit 2,7 % Erhöhung ab 1. Juli eine echte Verbesserung erhalten würden. Schaut man genauer auf das Gesamtergebnis, wird schnell sichtbar, dass die Lohnsteigerungen des öffentlichen Dienstes bei weitem nicht erreicht werden. Außerdem nehmen sie mit dem Einstieg in die Eigenbeteiligung der Beiträge für die Alterszusatzversorgung den Mitarbeitenden gleich wieder einen Teil der Lohnerhöhung weg.

Es ist eine Schande, dass schon wieder die Kolleginnen und Kollegen der Altenhilfe, Rehabilitation, Jugendhilfe, ambulante Dienste und Beratungsstellen schlechter gestellt werden. Sie erhalten die eh schon geringe Lohnerhöhung erst zwei Monate später.

Ziel der Arbeitgeber war es, die Altenhilfe mit einer Branchenregelung ganz abzukoppeln. Dieses Ziel haben sie nicht erreicht. Jedoch nicht weil sie den guten Argumenten der Arbeitnehmerseite gefolgt sind, sondern weil nach guter Öffentlichkeitsarbeit der Druck von allen Seiten - aus Kirche, Diakonie und Politik - zu groß war.

Ein weiterer Skandal in der Entscheidung ist die Aufweichung der Tariftreuerregelung in der AVR DD. Die Arbeitgeber nennen dies eine notwendige redaktionelle Änderung. Es geht bei dieser Änderung jedoch darum, den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 11. November 2015 zu umgehen. Das BAG hat geurteilt: „Der Dienstgeber kann von der Kürzungsmöglichkeit bei der Leistung einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen, wenn er auf alle Dienstverhältnisse die AVR vollständig und einschränkungslos anwendet.“ Das Ergebnis der ARK DD Schlichtung ist, die AVR DD so zu verändern, dass es ausreichend ist, wenn für einen selbständigen Teil der Einrichtung mindestens das Entgelt und die Urlaubsregelungen nach AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage geleistet werden.

Diese angeblich nur redaktionelle Veränderung wird dazu führen, dass noch mehr Einrichtungen von den Absenkungsmöglichkeiten Gebrauch machen können und werden und somit viele weitere

Kolleginnen und Kollegen 4% Lohnkürzung hinnehmen müssen.

Der Protest über diesen Dritten Weg ist jetzt bundesweit so groß wie schon lange nicht mehr. Die Arbeitgeber propagieren, dass jetzt mit der Schlichtung die Hoffnung bestehe, dass der „gordische Knoten“ gelöst sei und sich die Beteilig-

ten nun wieder auf die „Wiederherstellung der gebotenen Arbeitsfähigkeit in der ARK konzentrieren.“

WIR hoffen, dass jetzt auch der letzte Dritte-Weg-Befürworter erkennt, dass diese Arbeitsrechtssetzung mit demokratischen Regeln nichts zu tun hat und deshalb beendet werden muss.

Nepper, Schlepper, Bauernfänger Diakonische Arbeitnehmervertreter*innen melden sich zu Wort

Diakonie-Arbeitgeber gewähren nur 50% der Gehaltssteigerung des öffentlichen Dienstes

Am 3. April 2017 wurde von den Dienstgebern im Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonie Deutschland zusammen mit dem angeblich neutralen Vorsitzenden das Ende des DRITTEN WEGES eingeläutet.

Die Dienstnehmerseite hatte aus Protest gegen mannigfaltige Form- und Verfahrensfehler nicht an der Sitzung teilgenommen.

So wurde nun Dienstgeberseitig festgesetzt, dass die Entgelte der Mitarbeitenden um 2,7 % steigen für einige Beschäftigtengruppen ab dem 1. Juli 2017 für andere ab dem 1. September 2017. Verglichen mit dem öffentlichen Dienst fällt die Steigerung damit nur etwa halb so hoch aus. Dennoch feiert die Dienstgeberseite dies als „hohes Entgegenkommen“, zu dem man sich nur „schweren Herzens“ habe bewegen lassen.

Schon im vergangenen Jahr hatten die Dienstgeber nur die Hälfte der Steigerung des öffentlichen Dienstes zugestanden.

Darüber hinaus wurden weitere Nachteile für die Beschäftigten festgelegt:

Die vom Bundesarbeitsgericht fast unmöglich gemachte Möglichkeit zu Kürzung der Weihnachtszuwendung wurde jetzt „rechtssicher“ gemacht, was die Absenkung der Jahresbezüge um gut 5 % ermöglicht.

Auch die jetzt neu eingeführte „Beteiligung“ der Beschäftigten an den Beiträgen zur Zusatzversorgung, ab einer Umlage von 4,5 % werden die Mitarbeiter hälftig zu Kasse gebeten, ist eine reine Gehaltskürzung. Entgegen der Dienstgeber-Propaganda führt dies nicht zur Sicherung der Zusatzversorgung, sondern nur zur Entlastung des einzelnen Arbeitgebers und belohnt sein schlech-

tes Wirtschaften.

Von der Dienstnehmerseite wird dann auch noch Dank dafür erwartet, dass man großzügig auf weitere Kürzungsabsichten verzichtet habe, so sollten ganze Bereiche wie die Altenhilfe zusätzlich im zweistelligen Prozentbereich abgesenkt werden. Viele Mitarbeitende werden also am Ende des Sommers weniger Geld in der Tasche haben als vor den Beschlüssen der Dienstgeber in Kooperation mit dem gegen den Willen der Dienstnehmer eingesetzten Vorsitzenden. Die Strategie der Dienstgeber ist wohl aufgegangen, nach der Beantragung von utopischen Absenkungen bei einem „Schlichter“ Schutz zu suchen, der dem Getöse über fehlende Finanzen der Diakonie eher zugänglich ist als die Dienstnehmer in der ARK-DD, die versucht hatten, die Mitarbeitenden in der Diakonie vor finanziellen Einbußen zu bewahren. Obwohl die Dienstnehmer zu einem klärenden Gespräch zwei Tage später eingeladen hatten, hielt die Diakonie es für wichtig, zu demonstrieren, dass der DRITTE WEG, der immer als vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft verkauft wird, gut ohne Dienstnehmer funktioniert. So wird in Zukunft wohl das diakonische Arbeitsrecht nur noch von Dienstgebern nach deren Vorstellungen gestaltet.

Der Fachausschuss der Dienstnehmer ist jedenfalls der Auffassung, dass so die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes zum Ausschluss des Streikrechtes auf keinen Fall eingehalten sind; die Mitarbeitenden werden selbst entscheiden müssen, ob sie diesen von Dienstgebern beherrschten DRITTEN WEG weiter ertragen möchten.

Verlautbarung der Dienstnehmerseite der ARK DD vom 7. April 2017

www.diakonie-ark-dienstnehmerseite.de

Unglaublich aber wahr: die paritätisch besetzte ARK DD ist Geschichte.

Weil die Dienstnehmerseite der ARK DD keinerlei Einfluss auf Entscheidungen der Arbeitgeberseite mehr nehmen konnte, hat sie seit einiger Zeit nicht mehr an den Schlichtungsverhandlungen teilgenommen. Die Dienstgeberseite hat nun ohne die Dienstnehmerseite entschieden. Das ist der „Erste Weg“. Möglich macht dies die Ordnung der ARK DD. Bereits Ende des letzten Jahrzehnts hat sich die Arbeitgeberseite in eine Situation gebracht, die keine Beschlüsse mehr ermöglichten. Daraufhin wurde die Ordnung der ARK DD dahingehend geändert, dass im Zweifel die Arbeitgeberseite legitimiert ist, einseitig Beschlüsse zu fassen. Dies ist nun geschehen.

„Teile und herrsche“ scheint nun die Maxime der diakonischen Arbeitgeber zu sein.

Die agmav Westfalen-Lippe fordert alle Vertreter der Arbeitnehmerseite der ARK DD auf, jegliche Beteiligung an dieser Kommission einzustellen.

Mit dem Verlassen des Dritten Weges kündigt die Arbeitgeberseite auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit und damit die Dienstgemeinschaft.

Wir bitten darum die Gewerkschaften, in den Einrichtungen die die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland anwenden, aktiv zu werden. Dabei sollte ggf. das Streikrecht, was auch allen Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen uneingeschränkt zusteht, nicht außer Acht gelassen werden. Ziel der Aktivitäten muss aus Sicht der agmav Westfalen-Lippe ein Tarifvertrag sein.

Zu entsprechenden Verhandlungen sollte die Arbeitgeberseite der ARK DD nun aufgefordert werden.

Kommentar und Forderung der AGMAV Westfalen Lippe zum Schlichtungsergebnis ARK DD (Homepage)

Stellungnahme der Bundeskonferenz zum Beschluss des Schlichtungsausschuss der ARK DD vom 03. April 2017

Das Ergebnis der so genannten Schlichtung in der ARK DD ist aus Sicht der Beschäftigten in der Diakonie ein Skandal. Allein schon die Durchführung dieser „Schlichtung“ ist skandalös. Kirche und Diakonie betonen immer, dass der so genannte Dritte Weg auf Konsens angelegt sei – diese Schlichtung wurde jedoch ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite durchgeführt. Es ging offenbar nicht

um eine Einigung im Konsens, sondern ausschließlich um Ergebnisse im Sinne des Diakonische Werkes und des Arbeitgeberverbandes VdDD. Das Vorgehen zeigt einmal mehr, dass die Interessen der Beschäftigten ignoriert werden. Anders kann man nicht erklären, dass eine arbeitsrechtliche Regelung getroffen wurde, obwohl die gesamte Arbeitnehmerseite mehr als deutlich gemacht hat, dass sie damit nicht einverstanden ist.

Inhaltlich bleibt das Ergebnis auch deutlich hinter entsprechenden Abschlüssen in anderen Bereichen zurück. Der nominalen Entgelterhöhung von 2,7 %, die für sehr viele Beschäftigten erst zum 1. September in Kraft treten wird, steht die Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung gegenüber. Diese Eigenbeteiligung reduziert die Lohnerhöhung allein in diesem Jahr um mindestens 0,15 %. Ab 1. Januar 2018 werden die Beiträge z. B. bei der Zusatzversorgungskasse Dortmund auf 5,6 % erhöht und die Beschäftigten werden 0,65% zu tragen haben.

Ein Skandal ist auch, dass Beschäftigte z. B. in der Altenhilfe und Jugendhilfe die Gehaltserhöhung erst drei Monate später erhalten sollen, und das obwohl die Gehälter voll refinanziert werden müssen und obwohl der Pflegebeauftragte der Bundesregierung dringend darum gebeten hat, bessere Vergütungen für die Pflegekräfte zu vereinbaren.

Weiterhin wird die Hürde der „Tariftreuregelung“ zur Anwendung der Absenkungsmöglichkeiten weiter aufgeweicht: In Zukunft reicht es, wenn die Einrichtungen Grundentgelt, Kinderzuschlag und Urlaub nach AVR DD oder einer gleichwertigen Regelung zahlen. Weitere Absenkungen der Löhne werden dadurch wieder erleichtert. Somit werden weitere Mitarbeitende eine Kürzung von bis zu 6 % und 50 % der Jahressonderzahlung hinnehmen müssen. Diese Übertragung des Arbeitgeberberrisikos auf die Kolleg*innen ist nicht akzeptabel.

Der Dritte Weg zeigt hier sein wahres Gesicht: Offenbar ist er dazu da, den Arbeitgebern Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Interessen der Beschäftigten werden weitgehend ignoriert.

Die Bundeskonferenz sieht sich durch den Verlauf dieser „Verhandlungen“ in der ARK DD weiter in ihrer Position bestätigt, dass nur echte Tarifverhandlungen in der Diakonie mit einer starken Gewerkschaft am Verhandlungstisch die Interessen der Arbeitnehmer*innen schützen können.

Buko
agmav + ga

Loyal?

Bereits 2005 hat die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) eine Richtlinie erlassen, die die Anforderungen an die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie regeln soll, unter dem Begriff „Loyalitätsrichtlinie“ bekannt.* Schon 2005 wurde ausgeführt, dass alle Frauen und Männer gemeinsam dazu beitragen, den christlichen Auftrag zu erfüllen. Anstellungsträger sollen die Mitarbeitenden mit christlichen Grundsätzen vertraut machen und grundsätzlich sollen nur Menschen mit evangelischer Konfession eingestellt werden. Davon konnte jedoch abgewichen werden, wenn Evangelische nicht zu finden waren. Dann konnten auch Mitarbeiter*innen einer anderen ACK Kirche eingestellt werden. Als ungeeignet für den Dienst in Kirche in Diakonie wurde erklärt, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist.

Die Loyalitätsrichtlinie der EKD von 2005 wurde in der ev. Landeskirche Württemberg nicht übernommen. Jedoch finden wir Aussagen zum diakonischen Auftrag und zur Dienstgemeinschaft in den Arbeitsvertragsrichtlinien unter § 1 der AVR-Wü. Demnach wird von allen in der Dienstgemeinschaft erwartet, dass das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht. Weiter ist zu lesen, dass der diakonische Dienst im Auftrag Jesu Christi geschieht. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

2016 hat der Rat der EKD an einer Änderung der Loyalitätsrichtlinie gearbeitet. Diese ist trotz vieler Proteste von Mitarbeitervertretungen zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Nun könnten wir uns als AGMAV und MAVen in Württemberg zurück lehnen und davon ausgehen, dass in Württemberg auch diese geänderte Richtlinie nicht übernommen wird. Wir müssen uns aber auf die Diskussion vorbereiten, in unseren Einrichtungen und innerhalb der MAVen das Thema diskutieren, damit wir unsere Positionen gegenüber der Synode und anderen Gremien vertreten können.

Was wurde konkret verändert?

- Mitarbeitende im Bereich der Verkündigung, Seelsorge und evangelischen Bildung müssen weiterhin Mitglieder einer evangelischen Kirche sein. Bei Dienststellenleitungen reicht es künftig, wenn sie Mitglieder einer christlichen Kirche sind.
Für alle übrigen Aufgaben können jetzt auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören, sofern es nach Art der Aufgabe und Größe der Einrichtung vertretbar ist.
- Für eine Mitarbeit in Kirche und Diakonie kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen oder einer anderen christlichen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere christliche Kirche (ACK) einzutreten.
- Christ*innen haben für die diakonische Prägung der Dienststelle einzutreten, Nicht-christ*innen haben diese zu achten.

Grundsätzlich ist natürlich zu befürworten, dass auch Menschen mit anderer Religionszugehörigkeit oder Atheisten in diakonischen Einrichtungen arbeiten

„dürfen“. Vor allem, da die Realität in den Einrichtungen dies schon längst widerspiegelt. Problematisch sehen wir, dass ausschließlich

Dienstgemeinschaft bedeutet, den Mitarbeiter so über den Tisch zu ziehen, dass er die dadurch entstehende Reibungshitze als Nestwärme empfindet.

die Leitungen definieren, auf welchen Stellen künftig Mitarbeitende mit und ohne Kirchenzugehörigkeit eingestellt werden können.

**Korrekt heißt die Loyalitätsrichtlinie „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ beschlossen am 9. Dezember 2016, Der komplette Wortlaut ist hier zu finden: <http://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3144>*

Doppelt und dreifach abgesichert: Die Loyalitätspflicht

In der letzten Ausgabe der WIR vom Februar 2017 haben wir auf Seite 1 unter dem Titel „Fromm oder nicht fromm! - Ist das hier die Frage?“ zu den neuen Loyalitätsrichtlinien einen Beitrag veröffentlicht.

Wir halten es für notwendig, dass die MAVen gutes Arbeits- und Argumentationsmaterial zu diesem Thema zur Verfügung haben. Daher veröffentlichen wir an dieser Stelle den ungekürzten Artikel sowie wesentliche Informationen zu den Hintergründen.

450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie in Deutschland, etwa 45.000 davon in der Württemberger Diakonie. Schon lange arbeiten in der Diakonie nicht nur Kirchenmitglieder, die „Unternehmensdiakonie“ hätte auch Probleme ihre Stellen zu besetzen, wenn dies ausschließlich mit der Einstellung von Mitarbeitenden möglich wäre, die Mitglied einer Kirche sind.

Am 9. Dezember 2016 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) eine Neufassung der „Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ beschlossen. Diese sog. Loyalitätsrichtlinie gilt nicht automatisch für die Kirche und ihre Diakonie in Württemberg, gleichwohl ist das Thema auch bei uns allgegenwärtig. Austritt aus der Evangelischen Kirche ist nach wie vor ein möglicher Grund für eine fristlose Kündigung, das steht so im Tarif. Da steht jedoch gleichzeitig auch drin, dass Mitarbeitende aus anderen Beweggründen – also ohne Kirchenmitgliedschaft – in der Diakonie arbeiten können, wenn sie die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen.

Bereits 2005 hatte der Rat der EKD eine Loyalitätsrichtlinie heraus gebracht, nach der es Nichtkirchenmitgliedern möglich ist, in der Diakonie zu arbeiten. Was ist der Grund, diese Richtlinie gut 10 Jahre später für Nichtkirchenmitglieder und Mitglieder anderer Kirchen weiter zu öffnen? Aufgrund der multinationalen und multikulturellen gewordenen Bevölkerung sollen aus anderen Ländern und anderen Kulturkreisen zugewanderte

Menschen stärker als bisher zur beruflichen Mitarbeit in der Diakonie eingeladen werden. Eine Rolle spielt dabei auch, dass viele diakonische Einrichtungen zur Betreuung von Menschen aus anderen kulturellen Kontexten multikulturelle Kompetenz erwerben müssen. Ein weiterer Grund ist, dass die Diakonie weiter wächst während die Zahl der Kirchenmitglieder sinkt. So stieg in den vergangenen fünf Jahren die Zahl der Mitarbeitenden in den bundesweit gut 30.000 diakonischen Einrichtungen um jährlich ein bis drei Prozent während die Zahl der Kirchenmitglieder im arbeitsfähigen Alter überproportional abnimmt. Dazu kommt die starke Zunahme des Fachkräftemangels im Sozial- und Gesundheitswesen.

Es sind also offensichtlich unternehmerische Gründe, die zu einer weiteren Öffnung der Loyalitätsanforderungen geführt haben. Abgesehen davon, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in der Diakonie arbeiten den Auftrag der Kirche erfüllen sollen, gelten für Kirchenmitglieder nach wie vor erhöhte Loyalitätspflichten: Austritt aus der Kirche ohne Eintritt in eine andere Kirche bleibt ein möglicher Kündigungsgrund.

Fromm oder nicht fromm? Die Frage der Kirchenmitgliedschaft ist in diesem Kontext eine formale Frage, über den „Frömmigkeitsgrad“ der Mitarbeitenden sagt sie wenig aus. Das Festhalten an diesen Formalitäten schürt den Verdacht, dass damit die Sicherung der kirchlichen Sonderstellung erreicht werden soll. Demnach haben die Kirchen nach dem Grundgesetz die Möglichkeit, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Uns betrifft das konkret im Tarifrecht und im Betriebsverfassungsrecht. Geht es also nur um Formales mit dem Ziel des Erhalts von Privilegien? Es geht um mehr, es geht um die Glaubwürdigkeit der Kirche und es geht um



Fromm oder nicht fromm?

440.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der Diakonie in Deutschland, etwa 45.000 davon in der Württemberger Diakonie. Schon lange arbeiten in der Diakonie nicht nur Kirchenmitglieder, die „Unternehmensdiakonie“ hätte auch Probleme ihre Stellen zu besetzen, wenn dies ausschließlich mit der Einstellung von Mitarbeitenden möglich wäre, die Mitglied einer Kirche sind.

Am 9. Dezember 2016 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) eine Neufassung der „Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ beschlossen. Diese sog. Loyalitätsrichtlinie gilt nicht automatisch für die Kirche und ihre Diakonie in Württemberg, gleichwohl ist das Thema auch bei uns allgegenwärtig. Austritt aus der Evangelischen Kirche ist nach wie vor ein möglicher Grund für eine fristlose Kündigung, das steht so im Tarif. Da steht jedoch gleichzeitig auch drin, dass Mitarbeitende aus anderen Beweggründen – also ohne Kirchenmitgliedschaft – in der Diakonie arbeiten können, wenn sie die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen.

Bereits 2005 hatte der Rat der EKD eine Loyalitätsrichtlinie heraus gebracht, nach der es Nichtkirchenmitgliedern möglich ist, in der Diakonie zu arbeiten. Was ist der Grund, diese Richtlinie gut 10 Jahre später für Nichtkirchenmitglieder und Mitglieder anderer Kirchen weiter zu öffnen? Aufgrund der multinationalen und multikulturellen gewordenen Bevölkerung sollen aus anderen Ländern und anderen Kulturkreisen zugewanderte

die Chance, durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Diakonie zu gewinnen. Dies kann gelingen, wenn die Botschaft der Kirche in der Diakonie in guter Weise erlebbar wird. Dies kann gelingen, wenn Diakonie Tag für Tag als ein guter Arbeitgeber erlebt wird. Durch Sanktionen oder androhte Sanktionen bei Kirchenaustritt wird es bestimmt nicht gelingen. Zunehmend die Mitarbeit von Nichtkirchenmitgliedern ermöglichen und gleichzeitig an der Kündigungsmöglichkeit bei Kirchenaustritt festzuhalten, das versteht kein Mensch. Noch weniger ist es zu verstehen, wenn diakonische Einrichtungen in großer Zahl „weltliche“ Tochterunternehmen betreiben, um Tätigkeitsfelder wie die Hauswirtschaft mit abgesenkten Tarifen billiger zu machen. In diesen Tochterunternehmen gelten die kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht und die dort beschäftigten Mitarbeitenden haben auch keine Möglichkeit, zur vielzitierten „Dienstgemeinschaft“ zu gehören. So gesehen hat es schon etwas „Scheinheiliges“, auf der einen Seite die Dienstgemeinschaft hoch zu halten und auf der anderen Seite rein unternehmerisch zu entscheiden, wer dazu gehören kann und wer nicht.

Nach wie vor entscheiden sich Kolleginnen und Kollegen bewusst für eine Mitarbeit in der Diakonie. Es ist gut, die Diakonie weiter zu öffnen für Mitarbeitende ohne Kirchengliederung und für Mitarbeitende anderen Glaubens. Mit der Mitarbeit in der Diakonie sind oft Erwartungen verbunden, Erwartungen von Diakonie als gute Arbeitgeberin. Was immer das auch heißt, auf alle Fälle werden Erwartungen oft enttäuscht. Dies ist sicher bei anderen Arbeitgebern auch so, allerdings stellt sich die Frage bei den besonderen Loyalitätsanforderungen der Kirche anders. Besondere Loyalitätsanforderungen des Arbeitgebers auf der einen Seite erzeugen auch besondere Erwartungen der Mitarbeitenden auf der anderen Seite.

Fromm oder nicht fromm, soweit es lediglich formal um die Frage der Kirchenmitgliedschaft geht ist das hier nicht die Frage. Diakonie als gute Arbeitgeberin, Diakonie im Alltag erlebbar machen, das ist die Chance der Diakonie, Kirchenmitglieder, Nichtkirchenmitglieder und Andersgläubige für die Diakonie zu gewinnen. Dies nicht an Formalitäten fest gemacht sondern in Glaubwürdigkeit und Offenheit ist eine Chance für die Diakonie, ist eine Chance für die Kirche.

Glossar

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ist das das zweit- und damit höchstinstanzliche Gericht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und hat seinen Sitz in Hannover. Die maßgeblichen kirchenrechtlichen Regelungen finden sich vor allem in Art. 32 der Grundordnung der EKD und im Kirchengerichtsgesetz (KiGG.EKD).

Der Kirchengerichtshof besteht aus einem Präsidenten oder einer Präsidentin, aus Vorsitzenden Richtern oder Vorsitzenden Richterinnen und weiteren Richtern und Richterinnen in erforderlicher Anzahl. Die Präsidenten, Präsidentinnen, Vorsitzenden Richter und Richterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben

Die Mitglieder des Kirchengerichtshofs der EKD werden vom Rat der EKD berufen.

Beim Kirchengerichtshof der EKD gibt es unterschiedliche Senate. Ein Senat in Disziplinarsachen, einen Verwaltungssenat und für unsere Mitarbeitervertretungen bedeutsam, einen Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

Gegen die Entscheidungen der Kirchengerichte der ersten Instanz im mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren, steht den Beteiligten, also der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu, über die dieser in der Besetzung mit dem Vorsitzenden Richter oder der Vorsitzenden Richterinnen entscheidet, soweit keine Einzelrichterbefugnis des oder der Vorsitzenden vorliegt.

Für die Berufung der vorsitzenden Richterinnen und Richter der Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der EKD sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt der EKD benannt.

Konsequenzen aus der Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) – Anträge zur Tarifierung

Mit den Beschlüssen der Ev. Landessynode zur Änderung des ARRG vom März 2016 erfolgte unter anderem die Festlegung, dass Einrichtungen, die bis zum 31.10.2016 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) anwenden, ab 1. November 2016 tariflich in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) fallen. Bislang waren Einrichtungen, die die AVR DD im Rahmen der AVR-Württemberg (Buch 3 und 4) anwenden in der Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg (AK-Wü).

Auf dem Hintergrund, dass alle Dienstvereinbarungen nach § 36a MVG.Wü (alt) zur Anwendung der AVR DD, bzw. die Zusatzdienstvereinbarungen zur Anwendung von Buch 3 und 4 AVR-Wü zweifelhaft zustande kamen und auch rechtlich fragwürdig sind, haben in fünf Einrichtungen die MAVen die von der Synode festgelegte Übergangszeit von März bis Oktober 2016 genutzt um die Dienstvereinbarungen zur Tarifierung zu kündigen. Gleichzeitig haben sie die AGMAV gebeten, Anträge an die Arbeitsrechtliche Kommission zu stellen, nach denen die Zuständigkeit der AK-Württemberg und damit auch der AGMAV festgelegt wird.

Demnach haben wir für diese Einrichtungen entsprechende Anträge zur Anwendung der AVR-Württemberg Buch 3 und 4 in Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg gestellt. Für diese Anträge konnten wir nicht die erforderliche Mehrheit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erzielen und haben deshalb seitens der AGMAV die Schlichtung nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG-Schlichtung) angerufen.

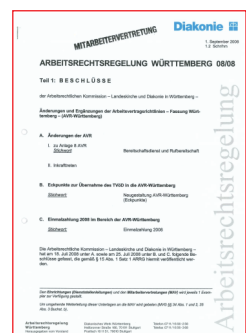
Der Schlichtungsausschuss hat dazu am 29. März 2017 getagt und beraten. Er sah sich jedoch noch nicht in der Lage, über die Anträge der AGMAV endgültig zu entscheiden. Zur weiteren Sachaufklärung müssen jetzt das Diakonische Werk Württemberg (DWW) und die AGMAV weitere Informationen bringen. Dabei geht es insbesondere um die Frage des Zustandekommens der Dienstvereinbarungen und um die Frage, inwieweit die in der „Bad Boller Einigung“ vereinbarten Verfahrensschritte beachtet wurden. Im Juli soll dann eine Entscheidung im ARRG-Schlichtungsausschuss erfolgen.

In den Eckpunkten der Bad Boller Tarifierung wurden zur Übernahme des TVÖD und der Vereinbarung von Bestandssicherungsverfahren im Blick auf das Tarifwahlrecht 6 Schritte bei Aufnahme neuer Mitglieder ins DWW vereinbart:

Zur Aufnahme neuer Mitglieder (Neugründungen und bisherige externe Gesellschaften) in das DWW wurde in Rahmen des Wahlrechts nach damals geltendem ARRG § 4 Abs. 3 folgendes Verfahren vereinbart:

1. Schritt: Antrag der Einrichtung auf Aufnahme DWW
2. Schritt: Information der AGMAV + Einladung zur Wahlmitarbeiterversammlung
3. Schritt: Wahl der MAV auf der Basis MVG Württemberg
4. Schritt: Abschluss Dienstvereinbarung nach § 36a MVG (Ausübung Wahlrecht)
5. Schritt: Information über die Erfüllung der Aufnahmevoraussetzung an das DWW & Information AGMAV durch DWW
6. Schritt: Aufnahme der Einrichtung ins DWW

Mit diesen 6 Schritten sollte sichergestellt werden, dass sich MAVen bei dem ohnehin zweifelhaften Tarifwahlrecht zumindest fachkundig machen können, bevor sie eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Eckpunkte zur Bad Boller Tarifierung wurden von der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg beschlossen und in der Arbeitsrechtsregelung (ARR 08/2008) veröffentlicht. Dieses Verfahren wurde in keinem einzigen Fall eingehalten, die betroffenen Mitarbeitervertretungen – naturgemäß völlig neue MAVen – wurden reihenweise unter Druck gesetzt und über den Tisch gezogen. Die Arbeitgeber argumentieren diesbezüglich, dass es bei diesem AK-Beschluss lediglich um eine unverbindliche Absprache ging. Soviel zum Verständnis der Arbeitgeber und „Dritte-Wegs-Befürworter“ zu verbindlichen Beschlüssen von Arbeitsrechtlichen Kommissionen.



Selbstverständlich wurde das Nichteinhalten des vereinbarten Verfahrens jeweils bei den Mitgliedsaufnahmeverfahren ins Diakonische Werk von unserer Seite thematisiert. Mit dem Argument, dass Einrichtungen, die sich nicht an die Mitgliedspflichten halten nicht ins DWW aufgenommen werden dürfen, haben wir seitens der AGMAV diese Mitgliedsaufnahmen abgelehnt. Der überwiegend mit Arbeitgebervertretern besetzte Verbandsrat hat dennoch mehrheitlich den Aufnahmen ins DWW zugestimmt. Offensichtlich werden einer mögli-

chen Erweiterung des Mitgliederbestands manche Rechte hintenangestellt, in diesen Fällen die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von daher sind wir gespannt, wie die Verfahren in der ARR-G-Schlichtung weiter gehen und ob es uns gelingt, die Tarifzuständigkeit für die fünf Einrichtungen wieder zur AK-Württemberg zurück zu holen und damit wenigstens einen kleinen Teil von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterrechten zurück zu gewinnen.

"Es rettet uns kein höh'eres Wesen..."

So könnte das Fazit der ARR-G Schlichtung vom 01. Februar 2017 lauten, an welchem für die AGMAV Hanno Zinßer und Martin Auerbach vertreten waren.



Die Meister- und Technikerzulage, einst Teil des Zulagentarifvertrages im BAT, fiel mit der Einführung des TVöD raus, wurde jedoch in der Welt des öffent-

lichen Dienstes weiterhin bezahlt. Im Öffentlichen Dienst war dies unstrittig und war deshalb in sämtlichen Tarifaueinandersetzungen kein Thema.

In unseren AVR war die Techniker- und Meisterzulage in den Anmerkungen zu den Eingruppierungsplänen geregelt. Mit der Übernahme des Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE), fielen diese Anmerkungen für den Bereich der Diakonie Württemberg weg und damit war die Bezahlung der Zulage strittig.

Bei der Umstellung auf den TVöD-SuE konnten die Eingruppierungsfragen für die Werkstatt- und BBW-Beschäftigten ganz gut geklärt werden. Was nicht gelang, war eine verbindliche Regelung bezüglich der Meister- und Technikerzulage. Die Arbeitgeber wollten hier wie im Öffentlichen Dienst mittels einseitiger Empfehlung offensichtlich eine gewisse Flexibilität bei der Auszahlung dieser Zulage in ihrem Sinne erreichen. Zahlbar dort, wo Beschäftigte nah genug an der Leitung sind und diese die Meister- und Technikerzulage gerne bezahlen und zahlbar auch dort, wo die Konkurrenz zur tariflichen Welt so nahe ist, dass man ohne die Auszahlung der Zulage keine Beschäftigten bekommt? ABER nicht zwangsläufig zu zahlen, in strukturarmen Ge-

bieten und Beschäftigten, die schon so lange in der Diakonie arbeiten, dass sie auch nicht gehen, selbst wenn sie die Zulage nicht mehr bekommen ...?

Wir wollten bezüglich des Anspruchs auf Techniker- und Meisterzulage eine verbindliche Regelung in den AVR-Württemberg und nicht einseitiges Empfehlungsschreiben der Diakoniarbeitgeber.

Leider war eine verbindliche Regelung weder in zwei Abstimmungen in der AK und auch bei der darauffolgenden Schlichtung nach Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) durchsetzbar.

Da sich Dienstgeber und AGMAV grundsätzlich auf die Umsetzung der tariflichen Bestimmungen des Öffentlichen Dienstes geeinigt haben, sind wir künftig noch mehr dazu aufgerufen, uns solidarisch auf dem zweiten Weg (Tarifvertragsweg) für unsere Belange einzusetzen. Der AGMAV-Antrag zur Techniker- und Meisterzulage hat erneut gezeigt, dass im Dritten Weg (Arbeitsrechtliche Kommission) Ergebnisse nur, entweder mit dem Wohlwollen der Arbeitgeber oder aber mit der Stimme des Schlichters zu erzielen sind.

Weder höh'eres Wesen, noch Schlichter oder Arbeitsrechtliche Kommission werden unsere Anliegen durchsetzen, wenn wir selbst nicht anfangen unsere Themen und Forderungen auf die Agenda zu bringen und auf die Verhandlungstische zu legen.

Deshalb gilt: Organisiert euch, tretet ver.di bei! Denn auch in der diakonischen Welt ist es so, dass Gewerkschaften das Stärkste sind, was die Schwachen haben!

Martin Auerbach

Outsourcing - Die diakonische Plage Teil 2

Der Kirchengerichtshof hat 2014 entschieden, dass der kirchliche und diakonische Arbeitgeber, der seine Einrichtung auf Grundlage des kirchlichen Dienstes organisiert, nicht frei ist darin zu entscheiden, welche Leistungen er extern vergibt.

Und weiter heißt es: Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen.

Doch wie sieht der diakonische Alltag in den Einrichtungen aus?



Nach wie vor verlagern diakonische Einrichtungen insbesondere hauswirtschaftliche Arbeiten in Tochterfirmen, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg sind. Und dies mit dem Ziel, die Löhne der Mitarbeitenden abzusenken. Oft arbeiten diese Fir-

men ausschließlich für die Muttergesellschaft und ersetzen so reguläre Arbeitsplätze. Auf diese Weise betätigen sich diakonische Einrichtungen als Lohnrücker.

Wohnen, Essen und Trinken sind wichtige Bestandteile der Pflege und Betreuung und keine unwichtigen Nebentätigkeiten!

In der Projektgruppe „Beratung und Service GmbH“ beraten wir uns gegenseitig in unserem Einsatz gegen Ausgründungen und Tariffucht. Wir haben uns mit den rechtlichen Fragestellungen und Abgrenzungen von Leiharbeit und Werkverträgen beschäftigt und dabei festgestellt, dass einige Einrichtungen zwischenzeitlich versuchen, rechtlich haltbare Abgrenzungen vorzunehmen. Leider heißt das nicht, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in die Muttergesellschaft eingegliedert werden.

Vielmehr ist diese rechtliche Abgrenzung der Reform des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geschuldet. Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gilt seit 1. April 2017 und soll den Missbrauch von Leiharbeit eindämmen. Die Vorschriften sehen u.a. für die Arbeitnehmerüberlassung eine grundsätzliche Höchstdauer von 18 Monaten vor. Ein Werkvertrag der nicht eindeutig von einer erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung abgegrenzt ist, kann für die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Einrichtungen gravierende Rechtsfolgen haben bis hin zu einer Strafverfolgung mit hohen Bußgeldern.

Die Praktiken der Ausgründung werden dadurch nicht weniger, es wird nur versucht, rechtlich sauberer abzugrenzen. Alle Aktivitäten zur Abgrenzung erfolgten nur aufgrund der „weltlichen“ Regeln, denn hier droht eine Strafverfolgung. Die kirchliche Rechtsprechung, die in grundsätzlichen Urteilen des Kirchengerichtshofs das Leitbild der Dienstgemeinschaft hervorgehoben hat, spielte keine Rolle. Viele MAVen haben versucht, die Ausgründungen auf dem Rechtsweg des Kirchengerichts zu bekämpfen. Auch hier war das Ergebnis oft leider nicht die Wiedereingliederung der Kolleginnen und Kollegen in die Muttergesellschaft sondern lediglich der Versuch einer besseren Abgrenzung.

Bei unserem letzten Treffen der Projektgruppe flatterte uns eine druckfrische Pressemitteilung des Diakonischen Werks Württemberg ins Haus in der das Diakonische Werk für das landesweite Projekt Oikos wirbt, das eine Stärkung der hauswirtschaftlichen Ausbildung zum Ziel hat. Darin sagt Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg „Professionelle Hauswirtschaft ist zentraler Bestandteil in unseren diakonischen Einrichtungen und bedeutet deutlich mehr als Kochen und Putzen“... „Sie trägt maßgeblich zur Lebensqualität zahlreicher Menschen bei und nehme jeden Menschen als ganzen, mit seinen Bedürfnissen nach Nähe, Geborgenheit und Gutem für Leib und Seele wahr. Ein schön gedeckter Tisch, ein leckeres und gesundes Lieblingsgericht, das möglichst gemeinsam gekocht wurde, ein frisch bezogenes Bett, ein Wohnraum, der zum Verweilen einlädt- professionelle Hauswirtschaft geht auf die Bedürfnisse und

Wünsche von pflegebedürftigen Menschen, aber auch von Kindern, Jugendlichen und Familien in unterschiedlichen Wohn- und Betreuungsformen ein“.

Wie passen Herrn Oberkirchenrat Kaufmanns Worte zur diakonischen Praxis der Ausgründung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen? Wenn sich selbst in diakonischen Einrichtungen Anspruch und Wirklichkeit widersprechen? Was unterscheidet uns dann noch von weltlichen Unternehmen?

Im letzten Treffen der Projektgruppe haben wir uns mit der historischen Herleitung und den Grundsätzen der Dienstgemeinschaft beschäftigt. Wir werden in den folgenden Treffen der Projekt-

gruppe politische Aktivitäten und Strategien entwickeln, um die Einrichtungsleitungen und das Diakonische Werk mit ihren eigenen Ansprüchen zu konfrontieren.

Unser Ziel ist es, das Aufspalten der Mitarbeiterschaft zu unterbinden, denn WIR, alle Mitarbeitenden, sind Diakonie.

Die nächsten Treffen der Projektgruppe finden am 8.5. 2017 und am 30.6.2017 um 9:30Uhr im Diakonischen Werk statt. Anmeldungen bitte über das Sekretariat der AGMAV Geschäftsstelle.

*Für die Projektgruppe „Beratung und Service“
Frauke Reinert*

Neue Entgeltordnung kommt auch in die AVR!

Bereits Ende April 2016 wurde bei den Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVöD) eine Einigung erzielt. Die redaktionelle Arbeit für den allgemeinen Tarifabschluss war Ende Juli abgeschlossen, die neue Entgeltordnung lag Ende Oktober vor.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg beschloss die Einarbeitung des allgemeinen Teils des Tarifabschlusses in die AVR-Württemberg Fassung TVöD (AVR-Wü/I) in ihrer Dezembersitzung. Außerdem wurde in einer Niederschriftserklärung die Übernahme der neuen Entgeltordnung festgelegt.

Der Tarifabschluss beinhaltet die Erhöhung der Tabellenentgelte rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,4% und eine weitere Erhöhung zum 1. Februar 2017 um 2,35%. Die Ausbildungsentgelte wurden rückwirkend zum 1. März 2016 um 35,- Euro erhöht und zum 1. Februar 2017 um weitere 30,- Euro. Entsprechend unserer „Tarifautomatik“ erfolgten die Erhöhungen zeit- und inhaltsgleich zum TVöD.

Die bisherige Eigenbeteiligung an den Beiträgen zur Zusatzaltersversorgung in Höhe von 0,15% des Bruttogehalts wurde zum 1. Juli 2016 um 0,20%, also auf 0,35% erhöht. Weitere Erhöhungen um jeweils 0,10% erfolgen zum 1. Juli 2017 und zum 1. Juli 2018. Die Eigenbeiträge betragen dann ab 1. Juli 2017 0,45% und ab 1. Juli 2018 0,55%.

Als Kompensation für die Kosten der neuen Entgeltordnung erfolgte mit dem Tarifabschluss auch eine Absenkung der Jahressonderzahlung. Demnach werden die Jahressonderzahlungen für 2016, 2017 und 2018 zunächst auf dem Niveau von 2015 eingefroren. Das heißt, für die Berechnung der Jahressonderzahlung werden die Entgeltsteigerungen, die nach 2015 erfolgt sind, bzw. erfolgen nicht berücksichtigt. Zudem erfolgt 2017 eine zusätzliche Absenkung der Jahressonderzahlung um 4%.

Nachdem bereits 2009 im TVöD (Übernahme in die AVR-Württemberg 2014) ein Teil der bisherigen Eingruppierungspläne durch eine neue Entgeltordnung – den Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) – geregelt wurde, ist mit dem Tarifabschluss vom April 2016 insgesamt eine Einigung zu einer neuen Entgeltordnung erfolgt.

Mit dem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Übernahme des allgemeinen Teils des Tarifabschlusses wurde in einer Niederschriftserklärung vereinbart, dass die schnellst mögliche Einarbeitung der neuen Entgeltordnung in die AVR-Württemberg Fassung TVöD, mit Wirkung vom 1. Januar 2017 (wie im TVöD) angestrebt wird.

Zielsetzung bezüglich der Einarbeitung der neuen Entgeltordnung ist die Beschlussfassung in der Julisitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Die neue Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg

Sind die allgemeinen Neuwahlen in den Mitarbeitervertretungen und den Stufenvertretungen in den Bereichen der Diakonie (AGMAV) und Landeskirche (LakiMAV) abgeschlossen, werden in den jeweiligen Gremien auch die Vertreterinnen und Vertreter für die Arbeitsrechtliche Kommission gewählt.

Die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist im Arbeitsrechtsregelungsgesetz festgelegt. Jede der vier Bänke, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Diakonie und in der Landeskirche entsendet jeweils 6 Mitglieder und benennt personengebundene Stellvertretungen.

Zur letzten, der 21. Sitzung der IX. Arbeitsrechtlichen Kommission in der Amtszeit 2012-2016 wurde zum 09.12.2016 für 10:00 Uhr eingeladen. In dieser Sitzung wurden mit einer umfangreichen Tagesordnung mit 16 Punkten nochmals anstehende Themen behandelt und intensiv diskutiert, deren weitere Bearbeitung dann zum Teil auch in die neue Amtszeit fällt. Ein Beschluss zum Beispiel war die Übernahme und Einarbeitung der neuen Entgeltordnung gemäß Tarifabschluss vom April 2016.

In einer Pause mit einem kleinen Stehimbiss begegneten sich alte und neue Mitglieder sowie deren Stellvertretungen der Arbeitsrechtlichen Kommission, um die Gelegenheit des Kennenlernens und Austauschs außerhalb der oft heißen Diskussion zu strittigen Themen zu nutzen.

Durch Landesbischof Frank O. July fand die feierliche Verpflichtung der Mitglieder und Stellvertreter*innen der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission statt. Jedes gewählte Mitglied sowie seine Stellvertretung wurde vom Bischof aufgerufen und erhielt seine Ernennungsurkunde. Gemeinsam legten alle feierlich das Gelübde ab „Im Aufsehen auf Jesus Christus, den alleinigen Herrn, der Kirche, bin ich bereit, mein Amt als Mitglied der X. Arbeitsrechtlichen Kommission—Landeskirche und Diakonie in Württemberg bzw. des X. Schlichtungsausschusses ... , dass das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist, aller Welt verkündigt wird.

Ich will in meinem Teil dafür Sorge tragen, dass die Kirche in Verkündigung, Lehre und Leben auf dem

Grund des Evangeliums gebaut werde und will darauf Acht haben, dass falscher Lehre, der Unordnung und dem Ärgernis der Kirche gewehrt werde. ... Ich will meinen Dienst ... im Gehorsam gegen Jesus Christus nach der Ordnung unserer Landeskirche tun.“

Im Anschluss trafen sich die neugewählten Mitglieder der X. Arbeitsrechtlichen Kommission zu ihrer 1. Sitzung, in der neben der Wahl des Vorsitzenden Oberkirchenrat Hartmann und seines Stellvertreters Reinhard Haas von der LakiMAV für das Kalenderjahr 2017 noch weitere Formalia behandelt wurden.

Erste Amtshandlungen der neuen Arbeitsrechtlichen Kommission waren in der zweiten Sitzung im Februar zudem die Wahl der Kirchenrichter für mitarbeitervertretungsrechtliche Angelegenheiten für die Amtszeit 2017-2023.

Sowohl Herr Ernst Amann-Schindler aus Schwäbisch Gmünd als auch Herr Daniel Obst aus Mannheim, die bereits in der letzten Amtszeit im Amt waren, wurden erneut zur Wahl vorgeschlagen und bestätigt.

Einem Novum blicken wir erwartungsvoll entgegen: Zukünftig sollen nicht nur offizielle Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht werden, sondern auch die Ergebnisse der Verfahren vor dem Kirchengenicht.

Um zu veranschaulichen, wer am runden Tisch der AK im Oberkirchenrat in Stuttgart zusammensitzt, hier eine Übersicht. Die ersten 6 Personen sind jeweils Mitglied und die nachfolgenden die personenbezogenen Stellvertretungen:

LakiMAV:

- Andrea Eberhard, Erzieherin, KiTa der Evang. Gesamtkirchengemeinde Geislingen
- Reinhard Haas, Gemeindediakon im Evang. Kirchenbezirk Tuttlingen
- Matthias Hiller, Bildungsreferent Dienst für Mission, Ökumene und kirchlichen Entwicklungsdienst der Ev. Landeskirche Württ.
- Albrecht Holzhäuer, Religionspädagoge, Wangen
- Reinhard Krämer, Kirchenmusiker, Evang. Kirchengemeinde Ellwangen

- Gerhard Uzelmaier, Bezirksjugendreferent, Evang. Kirchenbezirk Backnang
- Ilka Grandi, Mesner und Hausmeister in Zaberfeld-Michelbach
- Martin Hülf, Medientechniker im Medienhaus Stuttgart
- Andreas Laib, Gemeindediakon, Evang. Gesamtkirchengemeinde Ebingen
- Jutta Goldschmitt, Altenpflegerin, Diakoniestation Möhringen-Sonnenberg-Fasanenhof
- Michael Ischir, Diplom Sozialarbeiter Kreisdiakonieverband Esslingen
- Kerstin Gmür, Beamtin im Verwaltungsdienst, Evang. Kirchengemeinde Zuffenhausen

AGMAV:

- Uli Maier, Heilerziehungspfleger Diakonie Stetten, Kernen
- Ursel Spannagel, Heilerziehungspflegerin Sozialpsychiatrische Hilfen BruderhausDiakonie Reutlingen
- Frauke Reinert, Erzieherin, Nikolauspflge Stuttgart
- Susanne Haase, Dipl.-Pädagogin, eva Heidenheim
- Martin Nestele, Altenpfleger, BruderhausDiakonie Stuttgart
- Klaus Stampfer, Dipl.-Sozialpädagoge, eva Stuttgart
- Sabine Handl-Bauer, Verwaltung, Evang. Jugendhilfe Friedenshort Öhringen
- Jochen Dürr, Heilerziehungspfleger Sonnenhof Schwäbisch Hall
- Stefan Thiergärtner, Sonderschullehrer in Mariaberg, Gammertingen
- Sonja Gathmann, Heilerziehungspflegerin, atrio Leonberg
- Miriam Fischer, Altenpflegerin, Staigacker Backnang
- Torsten Huß, Heilerziehungspfleger Zieglersche Wilhelmsdorf

Leitungsorganen kirchlicher Körperschaften der Evangelischen Landeskirche in Württemberg:

- Erwin Hartmann, Dezernat Arbeitsrecht, Oberkirchenrat Stuttgart
- Elke Rieger, Leiterin Referat Arbeitsrecht im OKR Stuttgart
- Achim Ganßloser, Geschäftsführer der Evangelischen Akademie Bad Boll
- Harald Schweikert, Kirchenpfleger Kirchenbezirk Aalen

- Renate Kath, Dekanin Kirchheim unter Teck
- Dr. Wolfgang Dannhorn, Rechtsanwalt, Stuttgart
- Hans-Peter Duncker, Dezernatleiter "Bauwesen und Gemeindeaufsicht" Oberkirchenrat Stuttgart
- Dr. Winfried Klein, Referatsleiter Allgemeines Recht beim OKR
- Friedemann Berner, Geschäftsführer des Evangelischen Jugendwerks (EJW), Stuttgart
- Ralph Hägele, Verwaltungsleiter, Stg.-Feuerbach
- Winfried Speck, Dekan, Ludwigsburg
- Angelika Klingel, Geschäftsführerin Evang. Müttergenesung Württemberg Heimsheim

Leitungsorgane aus dem Bereich des Diakonischen Werks Württemberg:

- Dr. Robert Bachert, Finanzvorstand DWW Stuttgart
- Frank Wößner, Pfarrer, Vorstandsvorsitzender, Samariterstiftung Nürtingen
- Hans Kübler, Vorstandsvorsitzender der Evangelischen Altenheimat Stuttgart
- Dietmar Prexl, Kaufmännischer Vorstand Diakonie Stetten, Kernen i. R.
- Hans-Albrecht Finkbeiner, Geschäftsführer Aufbaugilde Heilbronn gGmbH
- N. N.
- Sascha Busch, Abteilungsleiter im DWW Stuttgart
Alexander Nübling, Personaldienste Mariaberg Gammertingen
- Gerd Schweizerhof, Personalleiter der Evangelischen Altenheimat Stuttgart
- Stephanie Leitl, Geschäftsbereichsleiterin der Verwaltung Diakonie Stetten, Kernen i. R.
- Claudia Obele, Vorstandsvorsitzende Evangelischen Jugendhilfe Hochdorf
- Axel Krauß, Leiter Referat Kommission für Unternehmensfragen Stuttgart

Berater*innen:

- Iris Aufrecht, Stuttgart (Leitungsorgane kirchlicher Körperschaften der Evangelischen Landeskirche in Württemberg)
- Christian Lawan, BruderhausDiakonie Reutlingen (Mitarbeitende im diakonischen Dienst)
- Ulrich Rodiek, Stuttgart (Mitarbeitende im kirchlichen Dienst)
- Wolfgang Schuker, Stuttgart (Leitungsorgane aus dem Bereich DWW)

Möglichkeit zur befristeten Teilzeitbeschäftigung für Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung

Seit Arbeitsministerin Andrea Nahles vorgeschlagen hat, ein Recht auf befristete Teilzeitarbeit zu schaffen schlagen die Wellen hoch, Arbeitgebervertreter prophezeien den Untergang, es wird sogar behauptet, dass es der Gleichstellung schaden werde.

Glücklicherweise gibt es im öffentlichen Dienst und in der Diakonie heute schon die Möglichkeit (wenn auch nur aus konkreten Gründen), für eine befristete Zeit Teilzeit zu arbeiten und anschließend wieder auf den ursprünglichen Stellenumfang zurück zu kehren.

AVR-Württemberg TVöD

Befristete Teilzeit für Betreuung und Pflege

§ 11 AVR-Wü/I ermöglicht Mitarbeitenden wenn

- sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen, vom Arbeitgeber Teilzeit - befristet auf bis zu fünf Jahre - zu verlangen. Auch eine Verlängerung dieser befristeten



Wilhelmine Wulff_All Silhouettes / pixelio.de

Teilzeit ist auf Antrag möglich. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen.

Um Betreuung und Pflege tatsächlich auch möglich zu machen, hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Befristete Teilzeit für Weiterbildung

Wollen Mitarbeitende eine berufliche Weiterbildung machen, können Sie ebenfalls nach § 11 AVR-Wü/I beantragen, für die Dauer von bis zu drei Jahren ihre Arbeitszeit bis auf die Hälfte zu ermäßigen. Auch diese Teilzeitbeschäftigung kann einmalig um bis zu weiteren drei Jahren verlängert wer-

den. Eine Ablehnung ist ebenfalls nur möglich, wenn dienstliche Belange entgegenstehen.

Sonstige Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung

Sowohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch AVR-Wü TvöD lässt zu, dass Mitarbeitende Teilzeit beantragen. Ob sie aus dieser Teilzeit wieder auf ihren ursprünglichen Beschäftigungsumfang zurück kehren können, hängt vom Entgegenkommen des Arbeitgebers ab. Alles, was hierzu im Arbeitsrecht und im Gesetz geregelt ist, sind „Soll- und Kann-Regelungen“, einen richtigen Anspruch darauf gibt es nicht.

AVR-Württemberg Buch 3+4 (AVR.DD)

§ 29 a Abs. 8 AVR.DD ermöglicht Mitarbeitenden wenn

- sie ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen mindestens für ein Jahr oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, mindestens für sechs Monate, längstens drei Jahre

beim Arbeitgeber Teilzeit zu beantragen. Eine Verlängerung dieser befristeten Teilzeit um drei Jahre ist auf Antrag möglich. Der Arbeitgeber kann dies nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenstehen.

Die Regelung in TVöD, AVR-Wü und den AVR.DD sind wichtig und eine gesetzliche Regelung würde für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sicherheit geben.

Teilzeit-Falle

Viele Frauen sind nach der Elternzeit in die Teilzeit-Falle geraten, weil sie - um die Kinderbetreuung weiter zu übernehmen - ihre Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle auf Dauer umgewandelt haben. Ohne tarifliche oder gesetzliche Regelung kommen sie aus dieser Falle nicht heraus. Ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit würde gleichermaßen Väter ermutigen, diese Möglichkeit zu nutzen und sich die Familienarbeit zu teilen, im Wissen, nicht auf der Teilzeitstelle auf immer und ewig sitzen zu bleiben.

Information an die Mitarbeitenden

Wir stellen immer wieder fest, dass in den diakonischen Einrichtungen die Regelungen der AVR nicht bekannt sind. Wichtig ist, dass Kolleginnen und Kollegen - bevor sie einen unbefristeten Teilzeitvertrag unterschreiben - über die Möglichkeit und ihren Anspruch informiert werden. Ist der Vertrag unterschrieben, ist die Entscheidung erst einmal nicht rückgängig zu machen und der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit ist dahin.

Jede und jeder Mitarbeitende sollte frei darüber entscheiden können, welchen Stellenumfang er/sie für welchen Zeitraum wahrnehmen möchte. Hierfür müssen die Mitarbeitenden die notwendi-

gen Informationen erhalten, um tatsächlich eine Entscheidung treffen zu können. Dafür ist grundsätzlich die Leitung zuständig. Da sie dieser Pflicht oft nicht nachkommt, ist es sehr sinnvoll, dass die Mitarbeitendenvertretung z.B. auf Mitarbeitendenversammlungen oder mit einem Flyer selbst informiert.

Die Möglichkeit ggf. Jahre später eine dauerhafte Reduzierung des Beschäftigungsumfangs zu vereinbaren, bleibt bestehen und kann ohne Sachzwang dann noch entschieden werden.

Für den AK Gleichstellung

Ursel Spannagel

Christian Lawan

JOB-Rad - Euro-Rad - Dienstrad - Bikeleasing - Gehaltsumwandlung ...

Viele Begriffe schwirren durch die Lande und auch immer wieder die Frage, was davon bei uns in der Diakonie umsetzbar ist ...

Gleich zu Beginn sei gesagt, dass im Moment eine Gehaltsumwandlung zum Zweck der Finanzierung eines Jobrads genauso wenig möglich ist, wie z.B. für Lanzeitarbeitszeitkonten.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien eröffnen die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung ausschließlich zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung). Die Regelung aus der AVR-Wü vor 2009 (Teil 6 AVR-Wü/I § 27 b) gilt in der AVR/TVöD weiter. Auch die AVR-DD beinhaltet diese Regelung. Eine andere Möglichkeit des „Gehaltsverzichts“ ermöglichen die Arbeitsvertragsrichtlinien nicht.

Grundsätzlich ist es aus ökologischen, aber auch aus gesundheitlichen Gründen gut und richtig, darüber nachzudenken, wie es möglich ist, Mitarbeitende zum Umstieg auf das Fahrrad für ihren Weg zur Arbeit zu bewegen.

Der Arbeitgeber hat immer die Möglichkeit, Dienstfahräder (z.B. statt Dienstfahrzeugen) anzuschaffen und diese den Mitarbeitenden auch für eine private Nutzung zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für E-Bikes, allerdings nur bis zu einer Geschwindigkeit von 25 km/h. Für eine private Nutzung müssen die Mitarbeitenden dann monatlich 1% des Fahrrad(-neu)wertes als geldwerten Vorteil versteuern.

Daneben wird von verschiedenen Anbietern dafür geworben, dass Mitarbeitende diese Fahrräder in Form von Gehaltsumwandlung selbst finanzieren. Hierzu least der Arbeitgeber die Fahrräder, die Mitarbeitenden beteiligen sich mit Gehaltsumwandlung an der Finanzierung und können nach 36 Monaten Leasingzeit die Fahrräder vom Arbeitgeber zum Restwert übernehmen.

Hierbei spart der Arbeitgeber Steuern, weil er die Kosten für seinen Fuhrpark absetzen kann, die Mitarbeitenden erhalten das Fahrrad als „Sachlohn“ und zahlen dafür ebenfalls keine Steuern. Allerdings müssen sie den geldwerten Vorteil, der ihnen aus der Nutzung entsteht, versteuern. Beide Seiten sparen auch Sozialversicherungsbeiträge: allerdings erwerben die Mitarbeitenden durch die nicht bezahlten Sozialversicherungsbeiträge auch weniger Ansprüche auf Leistungen (ggf. Krankengeld, Arbeitslosengeld und Rente).

Fazit: Fahrradfahren ohne Gehaltsumwandlung ist auch gesund!

Ursel Spannagel

Vorsitzende des Tarifausschusses



Kein Dienstplan ohne MAV

Die Dienststellenleitung hat kein Alleinentscheidungsrecht in mitbestimmten Angelegenheiten insbesondere nicht im Kernbereich der Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit bzw. bei Dienstplänen. Der OGH hat im Mai 2016 ein für alle MAVen bedeutendes Urteil gefällt.

In einem Altenpflegeheim wurden Dienstpläne erstellt und der Mit-

arbeiterversetzung zugeleitet. Später wurden diese Dienstpläne verändert. Die MAV hat zunächst Erörterung beantragt, wegen der Anordnung von Überstunden für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen. Nachdem die MAV die Erörterung für beendet erklärt hatte, verweigerte sie die Zustimmung zu den Dienstplänen.

Die Dienststellenleitung teilte der MAV anschließend mit, dass der Dienstplan als vorläufige Regelung angewendet werden würde, weil die Bewohnerinnen und Bewohner des Heims versorgt werden müssten. Die Dienststellenleitung rief außerdem das OGH an.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, dass die Mitarbeitervertretung nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Erstellung von Dienstplänen habe.

Die Mitarbeitervertretung hat sinngemäß beantragt, das OGH möge feststellen, dass Dienstpläne ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch das OGH rechtswidrig sind. Außerdem sollte festgestellt werden, dass vorläufige Regelungen hier nicht möglich sind.

Die Dienststellenleitung hat beantragt, die Anträge der MAV zurückzuweisen. Sie hat erklärt, dass Veränderungen in den Dienstplänen ihre Ursache in eingetretenen Veränderungen wie Erkrankungen gehabt hätten.

Das OGH gab der Leitung Recht und hat die Anträge der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen. Die Mitarbeitervertretung hat gegen die-

sen Beschluss sofort Beschwerde eingelegt und den OGH angefordert.

Die MAV hat begründet, dass durch eine vorläufige Regelung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht ausgehöhlt werden dürfe. Das geschehe aber, wenn Dienstpläne, ohne Zustimmung der MAV, als vorläufige Regelung angewendet werden. Bei der Mitbestimmung bei Dienstplänen kann das Verfahren meist nicht rechtzeitig vor dem OGH geklärt werden, Termine für die Verfahren ziehen sich meist länger als vier Wochen hin.

Das OGH hat zunächst festgestellt, dass grundsätzlich kein Rechtsschutzbedürfnis mehr bestehe. Schließlich kann ein Dienstplan nicht im Nachhinein noch verändert werden, es wurde ja bereits so gearbeitet. Ein Streitfall aus der Vergangenheit könne jedoch Anlass sein etwas für die Zukunft zu regeln.

Der OGH hatte zwei konträre Interessen abzuwägen. Einerseits würde das Mitbestimmungsrecht der MAV regelmäßig ins Leere laufen, wenn die Leitung Dienstpläne über vorläufige Regelungen einfach einseitig umsetzen könnte.

OGH: „Mit jedem Tag, den ein nur vorläufiger Dienstplan umgesetzt wird, geht das für die Arbeitszeiten dieses Tages bestehende Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unter.“

Wenn aber ohne Zustimmung der MAV zu einem Dienstplan nicht gearbeitet werden dürfte, dann müsste eine Einrichtung ggf. kurzfristig schließen und die Betreuten solange wo anderes unterbringen oder es müssten externe Mitarbeitende die Arbeit übernehmen. Beides wäre jedoch nicht akzeptabel oder durchführbar. Es gäbe keine Vorkehrung im MVG für diesen Fall, wenn eine vorläufige Maßnahme nicht möglich ist.

OGH: „Der Gesetzgeber ist offensichtlich davon ausgegangen, dass sich die Beteiligten im Mitbestimmungsverfahren schon irgendwie auf irgendeine gemeinsame Regelung verständigen werden. Diese Erwartung ist aus Sicht des OGH nicht berechtigt gewesen. Vielmehr entspricht es in mehreren Einrichtungen der Realität, dass nach einer fehlenden Einigung über Dienstpläne

vor Beginn der Dienstplanperiode das Kirchengewicht angerufen wird, dieses aber nicht mehr vor Ende der Dienstplanperiode entscheiden kann. Tatsächlich wird in diesen Einrichtungen dann der von der Dienststellenleitung vorgesehene Dienstplan durchgeführt. Dieses entspricht weder § 38 Abs. 1 Satz 1 noch Abs. 5 Satz 1 MVG-EKD. Angesichts dieser Regelungen kann nicht angenommen werden, dass in einem Kernbereich der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung ein faktisches Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung hingenommen werden muss. Ebenso ist nicht denkbar, dass wegen fehlender Mitbestimmung eine Einrichtung schließen muss, die für Dritte von existenzieller Bedeutung ist.

Dieser Konflikt ist unter weitgehender Beachtung der beiderseitigen Interessen wie folgt zu lösen:

Kommt eine Einigung über einen Dienstplan nicht rechtzeitig zustande, wird die Dienststellenleitung beim Kirchengewicht nicht nur den Antrag nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD stellen müssen, sondern zugleich im Wege der einstweiligen Verfügung beantragen müssen, der Mitarbeitervertretung die Duldung der Durchführung eines Dienstplans aufzugeben. Nur so wird es ermöglicht, dass noch während der laufenden Dienstplanperiode ein Kirchengewicht darüber entscheiden kann, ob die Interessen an der Durchführung des Dienstplans überwiegen. Dabei wird die Dienststellenleitung begründen müssen, aus welchen Gründen die einseitige Anordnung des Dienstplans mit dem konkret vorliegenden Inhalt erforderlich ist, um den Betrieb der Einrichtung aufrechtzuerhalten. Das bedeutet auch, dass die Dienststellenleitung Änderungen gegenüber den im ursprünglichen Dienstplanentwurf vorgesehenen Festlegungen auf das absolut erforderliche Maß reduzieren muss. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass als absolut erforderlich alle Festlegungen anzusehen sind, die verhindern, dass sich die Betreuungsqualität der Einrichtung verschlechtert.“

Wenn einstweilige Verfügungen des Kirchengewichts nicht rechtzeitig erfolgen bliebe es zwar dabei, dass ein Dienstplan ohne Mitbestimmung der MAV durchgeführt wird. Das Kirchengewicht muss jedoch in der Lage bleiben, den Tatbestand zu prüfen und zu entscheiden. Das Kirchengewicht kann der MAV aufgeben, die Durchführung des Dienstplanes zu dulden aber auch Einschränkungen vornehmen bei der Festlegung der Dienststellenleitung, wenn deren Anordnungen zu weit gegangen

sind. Es seien auch seltene Ausnahmefälle denkbar, in denen die Voraussetzungen für eine Duldungspflicht nicht gegeben sind.

KGH: „Bis zur Entscheidung des Kirchengewichts muss hingenommen werden, dass der Dienstplan nach den Vorstellungen der Dienststellenleitung umgesetzt wird...“

Da es kein Alleinentscheidungsrecht der Dienststellenleitung gibt, einseitige Anordnungen in mitbestimmten Angelegenheiten zu treffen, geht die Entscheidung des Kirchengewichts der Entscheidung der Dienststellenleitung vor.“

Es lohnt sich, das gesamte Urteil des Kirchengewichtshofs zu lesen, dieses ist zu finden unter: www.kirchenrecht-ekd.de Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/41-2015

Und es lohnt sich die Mitbestimmungsrechte aus dem MVG konsequent einzufordern und wahrzunehmen und dort wo es notwendig ist auch die uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Kirchengewichte zu nutzen.

Urlaubsansprüche: Zusatzurlaub für Wechselschicht / Schichtarbeit - plus Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden?

Das BAG hat im Juli 2015 zu der Frage entschieden, welche Ansprüche auf Zusatzurlaub das Arbeiten im Schichtdienst auslöst.

Im § 27 AVR / TVöD ist der Anspruch für Zusatzurlaub geregelt:

(1)

- a. Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b. bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2)

[nicht besetzt]

(3)

Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.

Wechselschicht liegt vor, wenn sich Früh-, Mittags- und Nachdienst als Schichten in der rund-um-die-Uhr-Betreuung abwechseln.

Schichtarbeit (Schichtdienst) liegt vor, wenn die Beschäftigten in sich ablösenden oder in sich um mindestens 2 Stunden versetzten Schichten nach Schichtplan arbeiten. Unterbrechungen, z.B. wenn



sich die Bewohner tagsüber in der WfB, der Schule o.ä. aufhalten, sind unschädlich.

Weiterhin ist im TvöD geregelt:

„(3.1)

Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden = 1 Arbeitstag

300 Nachtarbeitsstunden = 2 Arbeitstage

450 Nachtarbeitsstunden = 3 Arbeitstage

600 Nachtarbeitsstunden = 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(3.2)

Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

.....

(4)

Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Aus § 27 Abs. 3.1 Satz 2 TVöD-B ergibt sich ein Nachrangverhältnis des Zusatzurlaubsanspruchs für Nachtarbeitsstunden gegenüber dem Anspruch auf Zusatzurlaub für ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach Abs. 1, für dessen Berechnung die dort genannten Zwei- bzw. Viermonatszeiträume maßgeblich sind. Denn nach der Systematik der tariflichen Regelung wird der Zusatzurlaub für geleistete Nachtarbeitsstunden gemäß § 27 Abs. 3.1 Satz 1 TVöD-B nicht zusätzlich, sondern anstelle des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit gemäß § 27 Abs. 1 TVöD-B gewährt. Einer Kumulation von Zusatzurlaubstagen steht § 27 Abs. 3.1 Satz 2 TVöD-B entgegen. Vorrangig ist stets die Entstehung des Zusatzurlaubs gemäß § 27 Abs. 1 TVöD-B zu prüfen. Erst wenn diese Prüfung ergibt, dass danach kein Zusatzurlaubstag besteht, kommt nachrangig ein Zusatzurlaubstag wegen geleisteter Nachtarbeitsstunden gemäß § 27 Abs. 3.1 TVöD-B in Betracht.....

Fazit:

Das Gericht zielt in seiner Entscheidung auf die Vorrangigkeit ab:

- ⇒ Zusatzurlaub für geleistete Wechselschichtarbeit ist vorrangig dem für Schichtarbeit.
- ⇒ Zusatzurlaub wegen geleisteter Schichtarbeit ist vorrangig zu dem Zusatzurlaub für geleistete Nachtarbeitsstunden.
- ⇒ Zusatzurlaub für geleistete Nachtarbeit wird nicht zusätzlich, sondern nur anstelle des Zusatzurlaubes für Schichtarbeit gewährt.

Wichtiges Ergebnis des Urteils ist weiterhin, dass nicht das Kalenderjahr allein entscheidend ist, sondern auch die nachfolgenden Monate ggf. zur Prüfung der Ansprüche herangezogen werden müssen.

BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Ein Muss für alle Betriebe

Die Rechtsprechung ist seit einiger Zeit eindeutig. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist vom Arbeitgeber entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen anzubieten. Wenn dies nicht geschieht und der Arbeitgeber trotzdem personenbedingt, also auf Grund von Krankheit kündigen will, so tut er sich vor Gericht schwer, diese Kündigung wirksam, werden zu lassen.

Wichtiges Beispiel in der letzten Zeit ist das Urteil des LAG Hamm vom 19. Juli 2016 (7 Sa 1707/15).

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Die Beklagte habe es unterlassen, ihrer gesetzlichen Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) gemäß § 82 Abs. 2 SGB IX nachzukommen. Daher könne das Landesarbeitsgericht aus Rechtsgründen nicht davon ausgehen, dass eine Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten... nicht möglich sei.

(aus: Arbeitsrecht & Kirche, Schnelldienst Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen, Kellner Verlag Bremen)

Die Rechtsprechung unterstreicht also unmissverständlich die Position, dass die Arbeitgeber*innen das BEM anzubieten haben und dass eine Kündigung, auch die aus personenbezogenen Gründen, z.B. Krankheit, immer das letzte Mittel ist, andere, eben auch das BEM, müssen vorgeschaltet sein.

Unabhängig von der Rechtslage ist es auch aus inhaltlicher Sicht zur Interessensvertretung der Mitarbeitenden aber auch aus betrieblichem Interesse unabdingbar, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement in den Unternehmen, auch bei uns in der Diakonie, gesetzeskonform umgesetzt wird.

In unseren Fortbildungen aber auch in anderen Besprechungen und Tagungen sind wir immer wieder damit konfrontiert, dass selbst nach 13 Jahren der Gesetzesänderung, es noch immer Unternehmen gibt, in denen das BEM entweder gar nicht oder fehlerhaft umgesetzt wird.

Deshalb möchten wir an dieser Stelle die wesentlichen Informationen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zusammenfassend darstellen.

Zum 23.04.2004 wurde das Sozialgesetzbuch IX in der Weise geändert, dass der § 84 Abs. 2 Satz 1 wie folgt neu gefasst worden ist:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwer behinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Personen die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“



Martin Müller / pixelio.de

Was bedeutet diese Neufassung nun für Mitarbeitende, MAVen und Dienststellenleitungen?

Zu allererst verpflichtet der § 84 Abs. 2 SGB IX die/den Arbeitgeber*in, für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, bei Erfüllung der Voraussetzungen (siehe unten) das BEM durchzuführen.

Das BEM ist also eine verpflichtende Aufgabe des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Sie/er ist folglich auch die/der Hüter*in des Verfahrens.

Sie/er macht dies aber nicht alleine, sondern hat dazu Partner bzw. Partnerinnen. Dies sind laut Gesetzestext in erster Linie die betriebliche Interessenvertretung, also die MAV und ggfs. die Schwerbehindertenvertretung. Möglich ist aber auch die Hinzuziehung weiterer, auch externer Personen bzw. Institutionen, wie z.B. das Integrationsamt, der betriebsärztliche Dienst usw.

Prävention

Das Betriebliche Eingliederungs-Management soll in einem möglichst frühen Stadium verhindern, dass Mitarbeitende durch Krankheit ihren Arbeitsplatz verlieren.

Es soll also den Arbeitsplatz erhalten und vor neuer Erkrankung, Chronifizierung bzw. Behinderung schützen.

Das BEM hat dementsprechend die Ziele, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeit nachzugehen, Möglichkeiten zu finden, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden und ggfs. Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Das heißt also, dass das BEM im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt:

Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit (AU), Verhinderung weiterer AU, Beschäftigungssicherung für gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer*innen, Erhalt des Arbeitsplatzes, also Vermeidung krankheitsbedingter Arbeitgeberkündigungen.

Diese Ziele sind in dieser Weise neu und stärken eindeutig die Rechte und den (Gesundheits-) Schutz der Mitarbeitenden.

Von daher sollen MAVen die Umsetzung des BEM in ihren Einrichtungen unterstützen und sich daran beteiligen. Das ergibt sich sowohl aus dem §84 Abs. 2 SGB IX als auch u. a. aus den allgemeinen Aufgaben der MAV nach §35 MVG.Wü aber auch aus dem konkreten Mitbestimmungsrecht nach § 40b) MVG.Wü bei „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“.

Voraussetzungen

Der Arbeitgeber muss bei Vorliegen folgender Voraussetzungen, Mitarbeitenden ein BEM anbieten: Arbeitsunfähigkeit einer/eines Beschäftigten länger als sechs Wochen, ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Zeitjahres (12 Monate), nicht eines Kalenderjahres.

Adressaten – für wen gilt das BEM?

Das BEM gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von einer Behinderung, auch wenn es Teil des SGB IX ist. Es ist dort unter der Überschrift Prävention platziert. Das bedeutet, dass das BEM anzubieten ist, auch um einer Schwerbehinderung vorzubeugen.

Das BEM muss natürlich allen Mitarbeitenden angeboten werden unabhängig von ihrem Beschäfti-

gungsumfang, ihrer Beschäftigungsdauer und ihrem steuer- und abgabenrechtlichem Status.

Alle Arbeitgeber*innen müssen – bei Vorliegen der oben definierten Voraussetzungen – das BEM anbieten, unabhängig von der Einrichtungsgröße!

Die Interessensvertretung der Mitarbeitenden,

also die MAV, ist zu beteiligen.

Bei schwer behinderten Beschäftigten ist noch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Ablauf des BEM - Verfahrens

Die Dienststellenleitung hat die Fehlzeiten der Mitarbeitenden festzustellen. Danach nimmt die Dienststellenleitung Kontakt mit der /dem betreffenden Beschäftigten und der MAV sowie ggfs. der Schwerbehindertenvertretung auf und informiert diese über ihr Angebot, für die betreffende Person ein BEM –Verfahren durchzuführen.

Es wird abgefragt, ob der / die Betroffene überhaupt ein BEM –Verfahren wünscht. Falls dies nicht der Fall ist, findet auch kein BEM – Verfahren statt.

Es gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit: Nichts ohne uns über uns. Dadurch unterscheidet sich das BEM grundsätzlich von sog. Krankenrückkehrgesprächen, die in der Regel nicht freiwillig und auch oftmals konfliktbehaftet stattfinden und Mitarbeitende unter Druck setzen.

Wann und warum ist eine Teilnahme am BEM sinnvoll?

Die MAVen sollten die Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass das BEM wirklich grundsätzlich in ihrem Interesse ist, da es sowohl ihren Arbeitsplatz als auch ihre Gesundheit sichern und schützen soll. Mitarbeitende sollten ein BEM nur dann ablehnen, wenn sie sich wirklich sicher sind, dass sie nach einer Erkrankung wieder in der Lage sind, ihren dienstvertraglichen Pflichten nachzukommen. Weiterhin sollten sie sich sicher sein, dass ihre Erkrankung(en) nicht auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind und dass sie wirklich keine Veränderung ihrer Arbeitssituation bzw. Hilfsmittel brauchen, um ihre Arbeit wieder umfassend erfüllen zu können, auch wenn die Erkrankungsursache nichts mit der Arbeit zu tun hat.

Bei Zweifel sollten sich die Mitarbeitenden an den betriebsärztlichen Dienst und / oder an die MAV wenden.

Wichtig ist hier noch anzumerken, dass bei Nichtteilnahme an einem BEM-Verfahren es der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ggfs. leichter hat, personenbedingt zu kündigen.

Datenschutz

Viele Kolleginnen und Kollegen sind sich auch deshalb unsicher, ob sie an einem BEM teilnehmen sollen oder nicht, weil sie nicht genau wissen, was sie in einem BEM -Gesprächen sagen müssen und was mit ihren Daten und den Gesprächsprotokollen passiert.

In einem BEM -Gespräch muss niemand ihre/seine Diagnose mitteilen. Frau/man kann das tun, es besteht aber keine Verpflichtung dazu. Notwendig ist allerdings mitzuteilen, wenn bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder so nicht ausgeführt werden können und deshalb eine Veränderung erforderlich ist und wenn die Erkrankung auf die Arbeit zurückzuführen ist.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann ja nur dann etwas ändern oder zukünftig vermeiden, wenn sie/er diese Informationen hat.

Die Detaildaten eines BEM -Gesprächs werden übrigens nicht in der Personalakte abgelegt, sondern müssen extra verwaltet werden und sind nur den Teilnehmenden der Gespräche zugänglich. In der Personalakte wird lediglich vermerkt, dass es ein BEM -Verfahren gegeben hat. Eventuelle erforderliche dienstvertragliche Veränderungen sind natürlich auch in der Personalakte hinterlegt.

Grundsätzlich ist noch darauf hinzuweisen, dass die MAVen zwar grundsätzlich über ein BEM -Verfahren informiert werden müssen, ihre konkrete Teilnahme aber immer von der Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden abhängig ist. Die MAV sollte die Kolleginnen und Kollegen darüber informieren.

Bei weiteren Fragen empfehlen wir die Teilnahme an den regelmäßigen BEM -Fortbildungen der AGMAV.

Christian Lawan

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Einrichtungen der Diakonie Württemberg

Mit diesem Titel wurde ein Grundsatzpapier im Frühjahr 2013 nach einigen Verhandlungsrunden des AVR-Unterausschusses in 2012 und 2013 beschrieben.

Auf die im Papier niedergelegten Positionen haben Arbeitgeber*innenseite und Arbeitnehmer*innenseite sich verständigt. Unterschrieben, also gemeinsam beschlossen, wurde es indes nicht, weil sich beide Seiten letztlich nicht auf ein gemeinsames Vorgehen in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement und einer damit verbundenen Arbeitsrechtsregelung (ARR) einigen konnten.

In der letzten Ausgabe der AGMAV- Mitteilungen haben wir bereits darauf hingewiesen, dass die inhaltlich schon geeinte ARR daran gescheitert ist, dass die Arbeitgeber*innenseite sie nicht für die Anwender*innen der AVR-DD abschließen wollten. Das war und ist für die AGMAV nicht vorstellbar, da Gesundheit am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden und damit für alle diakonische Betriebe in Württemberg notwendig ist.

Infolgedessen sind wir der Ansicht, dass das Thema Arbeit und Gesundheit nach wie vor große Bedeutung einnimmt und es deshalb sehr nötig ist, dass die beiden Seiten sich hier verständigen.

Deshalb möchten wir an dieser Stelle einige aus unserer Sicht wesentliche Inhalte des o.g. Papiers wiedergeben, um die Diskussion zu diesem wichtigen Thema nochmals anzuregen:

... Diakonische Gründe für gesundes Arbeiten

Aufgrund der christlichen Verortung des Arbeitens in diakonischen Einrichtungen und Diensten ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig. Nach christlicher Überzeugung verfügt der Mensch – sowohl als Klientin und Klient, als auch als Mitarbeiterin und Mitarbeiter – über eine ihm eigene Bedeutung und Würde. Dies entspricht der Ebenbildlichkeit des Menschen zu Gott. Der christliche Umgang miteinander lässt es nicht zu, dass Mitarbeitende allein auf ihre Leistungen als Arbeitskraft reduziert werden. Stets ist die/der Mitarbeitende als ganzer Mensch im Blick. Auch unter Einbeziehung der Kosten-Nutzen-Frage hat gemäß dem christlichen Selbstverständnis der Mensch und nicht ausschließlich seine Arbeitskraft oberste Priorität. ...

Sowohl die Verantwortlichkeit als auch die Begrenztheit und Bedürftigkeit aller Menschen unterstreichen die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Betriebliche Gründe für gesundes Arbeiten

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement gewinnt aufgrund des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Die Zahl der Erwerbstätigen sinkt, und damit wird der Pool, aus dem die künftigen Fachkräfte rekrutiert werden können, kleiner. In immer geringerem Maße ist es selbstverständlich, genügend kompetente Mitarbeitende zu haben. Zudem wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten weiter steigen, unter anderem weil sie aufgrund der Erhöhung des Renteneintrittsalters länger arbeiten müssen. Weiterhin wird der berufliche Alltag mehr und mehr geprägt durch zunehmende Arbeitsverdichtung, Flexibilität und Mobilität. Auch führt die zunehmende Entgrenzung der beruflichen Tätigkeit (zum Beispiel durch die ständige Erreichbarkeit und den Anstieg von Mehrarbeit) zu weiteren Belastungen.

Es gilt, eine entsprechende Personalpolitik zu entwickeln, die es schafft, den Mitarbeitenden Perspektiven für ihr Arbeitsleben zu bieten und sie somit an das Unternehmen zu binden. Grundlage dabei sind Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden sowie Qualifikationsmaßnahmen zum Erhalt und zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen. ...

Wichtig ist darüber hinaus die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit schützen und damit sowohl der einzelne Mitarbeiterin und dem einzelnen Mitarbeiter dienen, als auch der Erreichung des Betriebszieles. ...

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören

- der klassische Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen
- der Schutz vor emotionalen Belastungen, z.B. durch einen respektvollen Umgang miteinander sowie
- der Schutz vor psychischer Überforderung, die z.B. durch die Arbeitsverdichtung entsteht. ...

Individuelle Gründe für gesundes Arbeiten

... Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist deshalb eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten. Neben der KfU/Unternehmensleitung und der AGMAV/MAV ist auch jede/-r einzelne Beschäftigte/Beschäftigter angesprochen. Jede/-r muss sich demnach fragen, was er/sie zu seiner/ihrer eigenen Gesundheit und was sie/ er zur Gesundheit der anderen beitragen kann.“

Des Weiteren wurden in dem Grundsatzpapier Unternehmensziele, Leitbilder, Verantwortung von Leitungen und MAVen angesprochen sowie Fragen der der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, des Betriebsklimas, der Teamkultur und der Mitarbeiterberatung thematisiert. Abschließend wurde auf den Arbeitsschutz und die entsprechenden Gesetze eingegangen.

Überdies wurde beschrieben, dass alle Ebenen in einem Unternehmen hier Verantwortung tragen: die Unternehmensleitung, die direkten Vorgesetzten, die Zusammenarbeit im Team, die Verantwortlichen für die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen aber auch die Mitarbeitenden selber.

Im Folgenden dazu einige Auszüge:

„Über die Gestaltung der Arbeit in der Organisation insgesamt nimmt die Unternehmensleitung einen starken Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Über die Festlegung der Unternehmensziele, der Verknüpfung der Arbeit mit dem Leitbild und dem diakonischen Auftrag, der Definition der Führungsspanne und der Anerkennung der Arbeit der einzelnen Mitarbeitenden hat die Unternehmensleitung einen Einfluss auf die Belastungen der Mitarbeitenden durch die Arbeit. ...

Direkte Vorgesetzte haben einen sehr starken Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Ihr Führungshandeln kann Belastungen verursachen oder als Ressource dienen. Entscheidend ist, wie stark die Führungskräfte (neben ihrer Sachverantwortung) ihrer Personalverantwortung nachkommen und auf welche sozialen und kommunikativen Kompetenzen sie dabei zurückgreifen können. ...

Dass **die Arbeit im Team** eine Belastung sein kann, zeigen extreme Formen wie Mobbing. Zugleich kann das Team auch eine Ressource sein, wenn Aufgaben gemeinsam erledigt werden und sich alle Teammitglieder auch auf die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen verlassen können. ...

Gleichwohl die **Rahmenbedingungen** durch externe Faktoren häufig festgelegt sind, kann die **Arbeitsorganisation** (Prozess- und Strukturgestaltung) sehr unterschiedlich gestaltet werden. Sie bringt bei zu dichter oder ungünstiger Gestaltung viele (unnötige) Belastungen mit sich. Klare Strukturen, effiziente Prozesse und passende Hilfsmittel können dagegen als Entlastung dienen. ...

Neben den betrieblichen Einflussfaktoren ist die Gesundheit der **Mitarbeitenden auch von diesen**

selbst abhängig. Ein gesundheitsbewusstes Verhalten bei der Arbeit und darüber hinaus kann die Ressourcen stärken. ...“

Zum **Leitbild** wurde ausgeführt, dass die Mitarbeiter*innenpflege und die Gesunderhaltung in ihm enthalten sein sollten.

Zu den **Unternehmenszielen** heißt es im Papier u.a.:

„Ebenso dient die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden dazu, die gesteckten Ziele gemeinsam (besser) zu erreichen. Durch geringere Ausfall- und Vertretungszeiten kann der Betrieb durchgehend auf hohem Niveau gewährleistet werden. Ein Unternehmen, das sich spürbar der Gesunderhaltung widmet, bindet Mitarbeitende, senkt Fehlzeiten und wirkt anziehend für Fachkräfte. Die Aufnahme „Gesundheitsförderung bei Mitarbeitenden“ in den Unternehmenszielen verpflichtet die Führungskräfte bei der Umsetzung der Ziele die weichen Faktoren zu berücksichtigen. Dies fördert die Entwicklung eines sowohl wirtschafts- als auch mitarbeiterorientierten Unternehmens. ...“

Zu Fragen der **Arbeitszeit und-organisation** wird wie folgt argumentiert:

... „Insbesondere bei flexiblen Arbeitszeiten, wie Schicht- und Nachtdienst sowie Diensten zu ungünstigen Zeiten (Wochenende und Feiertagen) ist es wesentlich, die Dienstpläne gesundheitsschonend zu gestalten. Bei Schichtplänen müssen demzufolge hinsichtlich der Schichtfolge, Schichtdauer, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, auf Gestaltung der Frei-Zeiten und die Länge der Ruhezeiten arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Arbeitsorganisation ist vor allem darauf zu achten, dass körperliche Belastungen ebenso wie Stress, Hektik und Zeitdruck zu verringern sind. Betriebliches Gesundheitsmanagement muss zum Ergebnis haben, dass gesünderes Arbeiten auch dazu führt, dass den Mitarbeitenden mehr Zeit für die Klientinnen und Klienten bleibt“...

Zu **Teamentarbeit** und **Beratung von Mitarbeitenden** werden folgende Aussagen getroffen:

„Wichtig für das Betriebsklima ist zum einen das Verhältnis zwischen Leitungen und Mitarbeitenden und zum anderen die Qualität der Zusammenarbeit in den Arbeitsteams, denn soziale Arbeit ist Teamentarbeit.

Betriebliches Gesundheitsmanagement muss folglich auf die fach- und menschengerechten (Arbeits-)Bedingungen in und für Teams großen Wert le-

gen. Hier geht es zum Beispiel um genügend Zeit für fachlichen Austausch und kollegiale Beratung.

... Da die Arbeit in der Pflege und Betreuung zu allererst auch Beziehungsarbeit ist, entsteht aus ihr ein Bedarf an Reflexion sowie an fachlicher und überfachlicher Beratung für Mitarbeitende.

Betriebliches Gesundheitsmanagement muss hier Wege aufzeigen, wie Beratung und Supervision lösungsorientiert, konkret und praktisch, vor allem auch unbürokratisch umgesetzt werden kann, sowie Gefühlsarbeit und Umgang mit besonderen Lebenssituationen beinhaltet.“ ...

Zum **Arbeitsschutz** und zur Einhaltung dieser und weiterer **Schutzgesetze und Schutzbestimmungen** finden sich im Grundsatzpapier u.a. diese Aussagen:

... „Der Arbeitsschutz beschäftigt sich unter anderem mit der Vermeidung von Arbeitsunfällen, der Verringerung ihrer Folgen (z. Bsp. Schutzausrüstung), dem Gesundheitsschutz (auch psychische Belastungen) und dem personenbezogenen Schutz (z. Bsp. Mutterschutz, Jugendschutz) bei der Arbeit.

Beim Arbeitsschutz kann man zwischen dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsschutz unterscheiden. Der allgemeine Arbeitsschutz soll Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer schützen, ihre Arbeitskraft erhalten sowie die Arbeit menschengerecht gestalten. Der soziale Arbeitsschutz beinhaltet allgemeine Dinge wie zum Beispiel Arbeitszeiten oder Kündigungsschutz. ...

Wir legen Wert auf die Einhaltung weiterer gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen, zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz sowie die entsprechenden tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden. Darüber hinaus kommt einer ergonomischen Arbeitszeitgestaltung eine herausragende Bedeutung bei der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden zu.“

Die hier zitierten Aussagen sind nicht vollständig, dokumentieren aber aus unserer Sicht die hohe Qualität des Arbeitsergebnisses aus dem Jahre 2013.

Die AGMAV ist der festen Ansicht, dass es zielführend und sehr vernünftig ist, hier wieder anzuknüpfen und sich gemeinsam als Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innenvertretungen auf den Weg in Richtung eines wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagements zu machen.

*Christian Lawan,
Mitglied des AGMAV Vorstandes*

Arm aber sexy? Alt aber arm! Frauenarmut verstärkt sich bei der Rente

Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung hat 2016 fest gestellt:

Die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben führt im Alter zu einer riesigen Kluft. Im Schnitt erhält eine Rentnerin in Deutschland

57 Prozent (2011) weniger Geld als ein Rentner.

Definition:

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern und wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns der Männer angegeben.

Der so genannte Gender Pay Gap weist jedes Jahr auf die Entgeltlücke beim Einkommen hin, noch immer verdienen Frauen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer. Auch bei Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmern mit vergleichbarer Qualifikation, Karrierestufe und Arbeitszeit beträgt die Entgeltlücke laut Statistischem Bundesamt noch 7 Prozent.

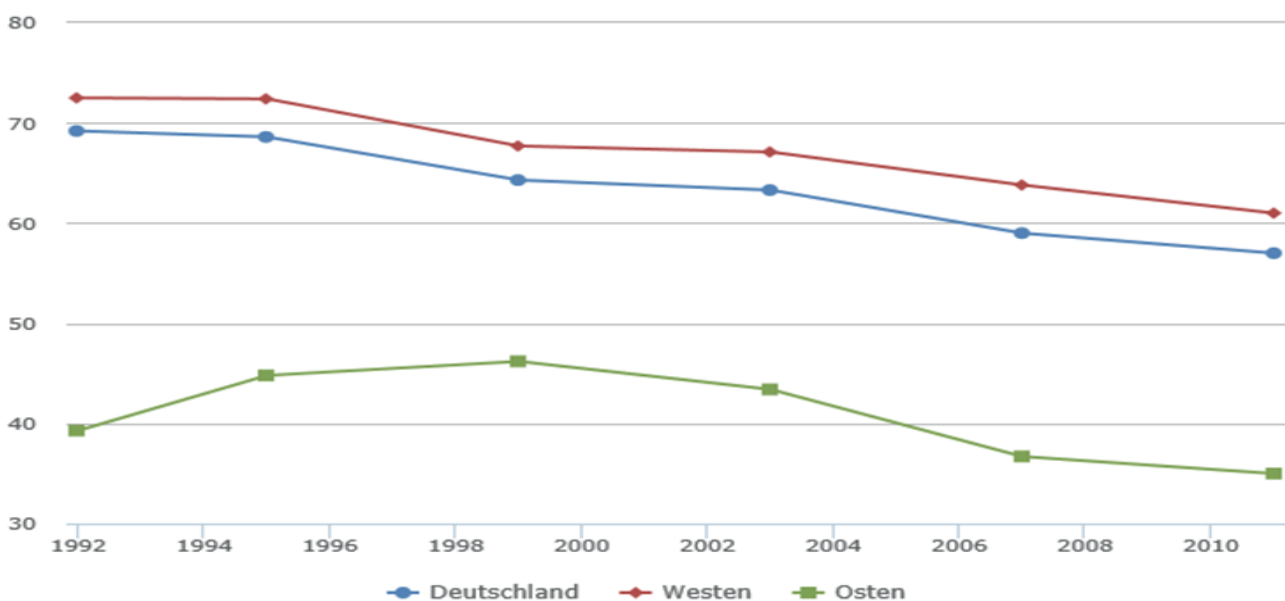
Und dann kommt die Rente -

in ihr spiegelt sich die Entgeltlücke im Erwerbsleben und verstärkt die Ungleichheit noch einmal erheblich, die Unterschiede sind so groß, dass es keine Rentenlücke sondern eine Rentenkluft ist (Gender Pension Gap). Berücksichtigt wurden bei der Studie alle drei Säulen der Altersvorsorge (gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge).

Die WSI-Forscher/innen nennen eine Reihe

Der Gender Pensions Gap misst den Abstand der durchschnittlichen eigenständigen Alterseinkünfte zwischen Frauen und Männern

Rentenlücke zwischen den Geschlechtern
Differenz zwischen durchschnittlicher Alterssicherung von Männern und Frauen in Prozent
(gemessen an Einkommen aus allen drei Säulen)



von Faktoren, die für die Rentenkluft verantwortlich sind:

- niedrige Erwerbsbeteiligung: Frauen sind und waren weit häufiger gar nicht berufstätig als Männer;
- hohe Teilzeitquote: Frauen arbeiten häufig nicht Vollzeit;
- niedrige Entgelte: Frauen verdienen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer;
- häufige und längere Erwerbsunterbrechungen, etwa durch Kinderbetreuung;
- häufige Beschäftigung in Minijobs ohne Rentenversicherung.

All diese Faktoren zusammen sorgen dafür, dass die gesetzliche Altersrente für Frauen im Schnitt um rund 40 Prozent geringer ausfällt als für Männer, obwohl z.B. Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten angerechnet werden. Die betriebliche Altersvorsorge vergrößert die Rentenkluft weiter. Es erhielten auch nur sechs Prozent (2011) der Frauen überhaupt Geld aus einer Betriebsrente - bei den Männern waren es immerhin 25 Prozent.

Die Geschlechterkluft wird zwar mit jedem neuen Rentenjahrgang etwas kleiner, da Frauen inzwischen häufiger und länger arbeiten als früher und sich auch die Entgeltlücke etwas geschlossen hat. Auch Ansprüche auf eine Betriebsrente erwirbt derzeit ein fast so hoher Anteil von Frauen (46 Prozent) wie Männer (51 Prozent). Diese Veränderungen bei der aktuellen Erwerbstätigkeit und Bezahlung von Frauen werden sich erst spät und nur langsam in der Rentenstatistik niederschlagen. Aber durch die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente und die Verlagerung auf die betriebliche und private Altersvorsorge wurde die Geschlechterkluft noch verstärkt. Berücksichtigt man/frau jedoch die weiterhin hohe Entgeltlücke von 21 Prozent, wird die Rentenkluft zwischen den Geschlechtern voraussichtlich noch auf Jahrzehnte groß

bleiben. Sie wird sich nur schließen, wenn Frauen und Männer gleich lange arbeiten und gleich viel verdienen. Ob das neue Entgeltgleichheitsgesetz dazu beitragen kann, ist zu bezweifeln. Verbessern müssen sich die Erwerbschancen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Forderungen die sich daraus ergeben:

- bessere Erwerbschancen für Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- bessere Bewertung von so genannten typischen Frauenberufen
- Stärkung der gesetzlichen und betrieblichen Rente
- Abschaffung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- existenzsichernde flexible Teilzeitarbeitsplätze

Quelle: WSI, Hans-Böckler-Stiftung

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf

Für den AK Gleichstellung:

Ursel Spannagel

Rentenrad: zu erwartende Rente nach 30/40 Arbeitsjahren...



Bündnis gegen Altersarmut Baden-Württemberg fordert Kurswechsel in der Rentenpolitik

31 Organisationen, Verbände und Gewerkschaften aus Baden-Württemberg haben sich in Stuttgart zu einem breiten gesellschaftlichen Bündnis gegen Altersarmut zusammengefunden, um noch vor der Bundestagswahl für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik einzutreten. Bei der Konstituierung im Haus der Katholischen Kirche in Stuttgart wurde das Bündnispapier unterzeichnet. Mehr als 50 Veranstaltungen sind allein bis zu den Sommerferien geplant. Die Bündnispartner eint die Sorge, dass bereits ab 2030 Millionen ältere Mitbürgerinnen und Mitbürger auf den Gang zum Sozialamt angewiesen sein werden, wenn nicht heute gegengesteuert wird. Die damit verbundenen Folgen für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft seien dramatisch.

Im Bündnispapier halten die Partnerinnen und Partner fest: „Eine reiche und soziale Gesellschaft darf es nicht länger zulassen, dass Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben, in Armut geraten. Ein Wechsel in der Rentenpolitik ist dringend nötig und auch möglich. Die gesetzliche Rente soll wieder die Wahrung des Lebensstandards im Alter ermöglichen. Sie muss Armut im Alter verhindern! Wir halten ein Rentenniveau von wenigstens 50 Prozent für erforderlich!“

Martin Gross, ver.di Landesbezirksleiter: „Wir hatten die Initiative für dieses Bündnis ergriffen, weil wir schon seit Jahren wissen: Insbesondere bei den unterdurchschnittlich bezahlten Berufen im Dienstleistungsbereich, das betrifft zig Millionen Menschen in Deutschland, tickt eine soziale Zeitbombe. Wer den Mindestlohn erhält, muss 58,7 Jahre Vollzeit arbeiten, um im Alter mehr als Grundsicherung zu erhalten. Das ist ein gesellschaftspolitischer Skandal.“

Martin Kunzmann, Vorsitzender DGB-Bezirk Baden-Württemberg:

„Anfang des Jahrhunderts ist der rentenpolitische Sündenfall passiert, als die paritätische Finanzierung der Rentenbeiträge aufgegeben wurde. Den Beitrag zur privaten Vorsorge tragen die Beschäftigten weitgehend alleine. Doch vielen Menschen fehlt das Geld, privat vorzusorgen. Zudem sind die angebotenen Finanzprodukte bei Weitem

nicht so leistungsfähig und kostengünstig wie die gesetzliche Rentenversicherung.

Die Schwächung der gesetzlichen Rente geht vor allem zulasten der jungen Generation. Junge Menschen brauchen eine planbare und verlässliche Alterssicherung. Das geht nur mit einer solidarischen, umlagefinanzierten Rente. Mit vernünftigen Konzepten ist es zu schaffen, die Beiträge hierfür zu schultern.“

Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg: „Alt zu werden ist mit Veränderungen verbunden. Soziale Beziehungen und Aufgaben gehen verloren, Gesundheit und Mobilität sind eingeschränkt. Wenn die Rente nicht für Kontaktpflege oder Miete reicht, belastet das ungemein. Es gibt aber auch die andere Seite: Es sind gerade die Menschen mit einer guten Alterssicherung, die bereit und in der Lage sind, sich für den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft einzusetzen. Deshalb ist eine gute Alterssicherung für uns alle wichtig. Wer heute Angst vor dem Alter haben muss, weil unsere Gesellschaft nicht in der Lage ist, eine gute Alterssicherung für alle zu organisieren, wird im Alter keinen Anlass haben, sich für diese Gesellschaft zu engagieren.“

Manuela Rukavina, Vorsitzende des Landesfrauenrates: „In Baden-Württemberg verdienen Frauen durchschnittlich 26 Prozent weniger als Männer, mit gravierenden Folgen für ihre Rente. Der alte Spruch „Frauen leben länger- aber wovon?“ wird immer aktueller. Wir als Gesellschaft und die Politik bauen in weiten Teilen darauf, dass Frauen ihre Erwerbsbiographien am Wohle anderer ausrichten, bezahlen sie dafür schlechter und am Ende ihres Lebens stehen diese Frauen zum Dank dafür mit Minirenten da. Bei der aktuellen Lage und der Weiterentwicklung beim Thema Rente sieht man deutlich, warum sich der Landesfrauenrat und seine über 2,5 Millionen organisierten Frauen dem Bündnis angeschlossen haben.“



Bernhard Appel, Vorstandsvorsitzender des Caritasverbandes der Erzdiözese Freiburg:

„Tiefgreifende wirtschaftliche Veränderungen bringen zunehmend gesellschaftliche ‚Verlierer‘ und ‚Gewinner‘ hervor. Hier mehr sozialen Ausgleich zu schaffen, kommt unserer gesamten Gesellschaft zugute, weil es den Zusammenhalt stärkt. Deshalb fordern wir politische Maßnahmen, die einer fortschreitenden sozialen Ungleichheit und der weiteren Polarisierung von Armut und Reichtum in unserer Gesellschaft wirksam entgegensteuern. Dazu gehören auch faire und gerechte Arbeits- und Einkommensverhältnisse, die letztlich die Voraussetzung für ein finanziell abgesichertes Leben im Alter sind.“

Brigitte Rösiger, Geschäftsführerin Landesverband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV):
„Alleinerziehende arbeiten praktisch ohne Aussicht auf Rente, sie steuern auf Altersarmut zu!“

Roland Sing, VdK-Vizepräsident und baden-württembergischer Landesvorsitzender des Sozialverbands VdK und Vorsitzender des Landessenorenrats: „Die Absenkung des Rentenniveaus führt dazu, dass Menschen zu Bittstellern gemacht werden. Ihnen wird im Alter die Würde genommen, wenn sie nach ihrem Arbeitsleben Grundsicherung brauchen. Das ist bitter!“

Ursel Wolfgramm, Vorstandsvorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg: „Altersarmut ist und wird vor allem weiblich sein. Insbesondere dann, wenn Frauen im Laufe ihrer Erwerbsbiographie vorwiegend Kinder

betreut oder Angehörige gepflegt haben. Häufig können sie dadurch nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nicht selten im Niedriglohnsektor. Die Rentenansprüche bewegen sich damit auf die Armutsschwelle zu oder sogar darunter. Armut im Alter darf kein Schicksal sein. Die Weichen der Alterssicherungspolitik müssen endlich neu gestellt werden und der Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Altersarmut durch eine gerechtere Einkommenspolitik durchbrochen werden.“

Im Bündnis sind Stand Anfang April folgende Organisationen, Verbände und Gewerkschaften vertreten:

AWO Bezirksverband Württemberg e.V.;

Bischöfliches Ordinariat/FB Betriebsseelsorge; Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.; Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.; DER PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg; DGB-Bezirk Baden-Württemberg mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften:

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG); Gewerkschaft der Polizei (GdP); Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW); Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG); IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU); IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE); IG Metall Bezirk Baden-Württemberg; ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg; Diakonie Baden; Diakonie Württemberg; Diözesanrat der Diözese Rottenburg-Stuttgart; Evangelische Arbeitnehmerschaft ean; Evangelische Frauen in Baden; Evangelische Senioren in Württemberg (LAGES); Katholische Arbeitnehmerbewegung KAB; Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Evangelischen Landeskirche Baden; Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Evangelischen Landeskirche Württemberg; LAKA, Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen; Landesarmutskonferenz Baden-Württemberg; Landesfamilienrat Baden-Württemberg; Landesfrauenrat Baden-Württemberg; Landessenorenrat e.V.; LandFrauenverband Württemberg-Baden e.V.; Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V.; Verband alleinerziehender Mütter und Väter.

Rente muss zu einem Leben in Würde reichen!

Baden-Württembergisches Bündnis gegen Armut im Alter

Stuttgart, 3. April 2017

Wir, Sozialverbände, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche- und kirchliche Organisationen in Baden-Württemberg sehen dramatische Verschlechterungen in der Altersversorgung der Menschen in unserem Bundesland auf uns zu kommen und haben uns deshalb zu einem Bündnis zusammengeschlossen, um uns gemeinsam und mit anderen Organisationen und Bündnissen für eine Al-

tersversorgung einzusetzen, die zu einem Leben in Würde reicht. Wir wollen uns dafür stark machen, Armut im Alter im reichen Baden-Württemberg zu verhindern.

Gut ist: Die Themen Rente und Altersversorgung rücken immer mehr in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Diskussionen.

Schlecht ist: Das Rentenniveau aller sinkt, die Renten vieler werden schon in näherer Zukunft nicht mehr ausreichen, um ein Leben in Würde nach einem arbeitsreichen Leben führen zu können. Eine reiche und soziale Gesellschaft darf es nicht länger

zulassen, dass Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben, in Armut geraten. Überdies hat Armut nicht nur eine ethische Dimension, sie bedeutet auch einen unmittelbaren volkswirtschaftlichen Schaden durch ausfallenden Konsum, erhöhte Krankenkosten und führt zu einer erhöhten Mortalität.

Niedriglohnsektoren, Zeiten der Arbeitslosigkeit, Deregulierungen auf dem Arbeitsmarkt, unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Solo- und Scheinselbstständigkeit, unterbrochene Erwerbsbiografien, Teilzeit für Erziehungs- und Pflegearbeit, sind Gründe für Armut im Alter, von denen Frauen besonders häufig betroffen sind. Das abgesenkte Rentenniveau sowie viele weitere Verschlechterungen der gesetzlichen Regelungen in den Sozialversicherungen gefährden die Lebenssituation fast der Hälfte aller zukünftigen Rentnerinnen und Rentner. Ein Wechsel in der Rentenpolitik ist dringend nötig und auch möglich. Die über 125 Jahre alte Rentenversicherung ist eine der größten Errungenschaften unserer Gesellschaft und eine große Erfolgsgeschichte. Ihr Ruf wurde durch die Leistungskürzungen der letzten Jahre gezielt beschädigt. Die Renten sind in den letzten Jahren immer weiter gesunken. Das Rentenniveau ist bereits bei 48 Prozent angekommen und soll und wird weiter sinken. Die gesellschaftliche Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung schwindet aber, wenn sie nicht mehr vor Armut schützt und den Lebensstandard nicht mehr sichert. Sie zu erhalten und zu sichern ist unsere Aufgabe und Ziel. Die gesetzliche Rente soll wieder die Wahrung des Lebensstandards im Alter ermöglichen. Sie muss Armut im Alter verhindern! Wir halten ein Rentenniveau von wenigstens 50 Prozent für erforderlich!

Die private Altersvorsorge, als dritte Säule, sollte die Kürzungen ausgleichen. Die private Altersversorgung hat aber versagt, sie ist im Gegensatz zur gesetzlichen Rente hohen Kapitalmarktrisiken ausgesetzt. Niedrigzinsen, Währungskrisen oder Aktiencrashes führen zu massiven Wertverlusten. Zudem sind die Provisionen und Verwaltungskosten hoch. Die Rendite der meisten privaten Vorsorgeprodukte ist niedriger als die der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die betriebliche Altersversorgung, als zweite Säule erreicht leider nur einen Teil der Beschäftigten - 59,5 Prozent. Je nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße ist die Bedeutung der betriebli-

chen Altersversorgung sehr unterschiedlich. In den meisten Bereichen der Dienstleistungsbranchen und der Privatwirtschaft gibt es dieses Angebot nur in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Stärkung des Betriebsrentengesetzes ist deshalb ein wichtiger Schritt. Viele Beschäftigte werden hiervon jedoch nicht erreicht. Gerade auch deswegen brauchen wir dringend einen Kurswechsel in der Rentenpolitik.

Es gibt keinen Verteilungskonflikt zwischen den Jüngeren und den Älteren. Es geht heute um die Rente unserer Kinder und Enkelkinder. Die Rentenversicherung kann zukunftssicher gemacht werden, ohne eine Senkung des Rentenniveaus und ohne weitere Anhebung der Altersgrenzen. Die Konzepte dafür liegen alle auf dem Tisch. *(Zum Beispiel: AWO: „Armutursachenanalyse“, Caritas: „Situationen und Tendenzen zur Altersarmut“, DGB-Bundesvorstandsbeschluss, DGB-Kampagnenseite www.rente-muss-reichen.de, Beitrag des Landesseniorenrats und Sozialverbandes VdK zum Ersten Armuts- und Reichtumsbericht Baden-Württ., Armutsbericht DER PARITÄTISCHE, VdK-Forderungspapier zur Bundestagswahl, VdK-Positionspapier zur EM-Rente)*

Wir begegnen schon jetzt in unserer täglichen Arbeit immer wieder Altersarmut und kennen deren soziale und gesellschaftliche Auswirkungen. Seit Jahren warnen wir vor der Gefahr der wachsenden Altersarmut, die nicht nur eine Ausgrenzung der unmittelbar Betroffenen, sondern auch eine Bedrohung der heute noch beschäftigten Menschen ist. Wenn der Wohlfahrtsstaat versagt, drohen nicht nur soziale Konflikte, sondern auch eine grundsätzliche Legitimationskrise der demokratischen Gesellschaft, deren Vorzeichen bereits heute im Wahlverhalten und der Parteienlandschaft sichtbar sind. Wir sehen es daher als unsere Aufgabe, in Anknüpfung und Ergänzung zu den bereits bestehenden Bündnissen, auf diese weiteren Problemfelder und Herausforderungen hinzuweisen. Wir setzen uns dafür ein, dass die gesetzliche Rente gestärkt und armutsfest gemacht wird. Im Jahr der Bundestagswahl wollen wir uns besonders dieses Themas annehmen, um auf die drohenden sozialen Folgen in ihren vielschichtigen Ausprägungen aufmerksam zu machen und gemeinsam für eine starke gesetzliche Rente zu kämpfen, die zu einem Leben in Würde reicht.

Quelle:
<https://www.elk-wue.de/news/03042017-buendnis-gegen-altersarmut/>

Menschenwürdig pflegen

Neulich in der Stadt blieb ich vor einem Plakat stehen. Eine Frau mit strahlendem Gesicht kämmt einer älteren, lächelnden Dame die Haare. Der Text dazu lautete "in der Nächsten Nähe, mein Beruf ist die Würde des Menschen zu pflegen". Das Plakat, eine Werbung der Diakonie, machte mich sprachlos. Im Laufe des Tages fiel mir immer wieder dieses Plakat ein. Und je länger ich darüber nachdachte, desto mehr ärgerte ich mich darüber. Ich überlegte mir, wie dieses Plakat wohl auf andere Menschen wirkt, die nicht in der Pflege arbeiten. Vermutlich ansprechend oder beruhigend, denn schließlich sagt es aus, dass Menschen in der Diakonie mit Würde gepflegt werden.

Sieht man sich aber unsere Arbeitsbedingungen vor Ort an, dann frage ich mich, was versteht die Diakonie eigentlich unter menschenwürdig?

Sicherlich haben sich viele von uns genau aus diesem oder ähnlichen Gründen für einen Beruf in der Pflege und in der Diakonie entschieden. In dem Glauben, dort geht man besonders menschlich und fürsorglich miteinander um. Nicht nur mit den zu versorgenden Menschen, sondern auch im Miteinander unter den Beschäftigten.

Traurige Tatsache ist jedoch, dass es in der Diakonie nicht besser zugeht, als bei einem nichtkirchlichen Träger. Im Gegenteil, durch Tarifverträge und die Gewerkschaften werden die Rechte der Arbeitnehmer in vielen Einrichtungen besser geschützt!

Die Kirche hat mit dem ihrem „Dritten Weg“ ein besonderes Verfahren der Arbeitsrechtsetzung. Mit der Berufung auf eine angebliche Dienstgemeinschaft wird den Beschäftigten ein verbindlicher Tarifvertrag verweigert. In der Praxis nutzen die diakonischen Träger dieses Sonderarbeitsrecht zu ihrem Wettbewerbsvorteil und zum Nachteil der Beschäftigten. Die christliche Nächstenliebe wird im Alltag der Beschäftigten zu Lohndumping, Outsourcing und prekären Arbeitsbedingungen. Aber wer mit christlichen Werten wirbt, darf nicht Profitmaximierung und Sparpolitik im Wettbewerb der freien Marktwirtschaft betreiben. Solange die Diakonie ihren Beschäftigten das normale Arbeitsrecht verweigert, ist diese Werbung eine Frechheit!

Aber es liegt auch an uns, ob dies auf Dauer so bleibt. Es liegt in unserer Hand, wie mit uns umgegangen wird. Wenn wir uns organisieren, wenn wir zusammenstehen, wenn wir uns in der Gewerkschaft, in den MAVen und in der AGMAV engagieren, dann können wir das ändern!

Für den Bereich der Altenhilfe hat die AGMAV mit dem Arbeitskreis Altenhilfe ein Forum für Mitarbeitervertreterinnen aus der Altenhilfe geschaffen. Wir helfen und unterstützen uns gegenseitig, informieren über die neusten politischen Entwicklungen und zeigen Beispiele wie man das Recht der Mitbestimmung umsetzen kann und vieles mehr.



Für alle Kolleginnen und Kollegen, die sich engagieren wollen, denen ihre Arbeitsbedingungen nicht gleichgültig sind, gibt es die Initiative „Altenhilfe in Bewegung“ der Gewerkschaft ver.di. Auch wer noch nicht in der Gewerkschaft ist, kann sich in dieser Initiative einbringen. Wir freuen uns über jede neue Teilnehmerin und jeden neuen Teilnehmer! Wenn wir uns Gehör verschaffen wollen, brauchen wir das Engagement und die Erfahrung aller. Je mehr Aktive wir sind, desto lauter werden wir sein. Nur so können wir erreichen, dass die Versprechungen auf dem Werbeplakat der Diakonie nicht nur leere Worte sind und wir tatsächlich die Würde des Menschen im Alter sichern können.

Miriam Fischer
AK Altenhilfe

Pflegestärkungsgesetz III: Änderungen in letzter Minute

Der Bundestag hat am 1. Dezember 2016 das Dritte Pflegestärkungsgesetz verabschiedet.

Nur zwei Tage zuvor haben Union und SPD hinter verschlossenen Türen noch Änderungen am Gesetzentwurf eingebracht. Was bedeuten diese und wie sind sie zu bewerten?

Was hat die Große Koalition am Gesetzentwurf auf den letzten Metern noch geändert?

Vor allem drei Dinge stechen aus den 148 Seiten heraus:

Erstens sollen auch tariflose Einrichtungen Gehälter bis zur Höhe des Tarifniveaus refinanziert bekommen.

Zweitens können sie bei Vorliegen eines »sachlichen Grundes« besser bezahlen als im Tarifvertrag vorgesehen.

Drittens müssen die Unternehmen nachweisen, dass das Geld der Pflegekassen und Sozialhilfeträger tatsächlich für Personal verwendet wird. Die Änderungen wurden in den Paragraphen 84, 85 und 89 im SGB XI vorgenommen.

Wenn Pflegeeinrichtungen Beschäftigte besser bezahlen können, ist das doch gut. Oder nicht?

Fest steht: Die Kolleginnen und Kollegen in der Altenpflege sind deutlich unterbezahlt – ganz besonders in den vielen privaten Einrichtungen, die sich nicht an Tarifverträge halten. Das muss sich ändern. Allerdings nicht nur für Führungskräfte, sondern vor allem für diejenigen, die tagtäglich mit großer Hingabe in der Pflege arbeiten. Um sie geht es bei den erfolgten Änderungen aber nicht, im Gegenteil. Wenn einige Angestellte mit »sachlichem Grund« besser bezahlt werden, können die Einrichtungen das auf zwei Wegen kompensieren: Entweder sie kürzen die Löhne in anderen Teilen der Belegschaft oder sie erhöhen die Eigenanteile der Pflegebedürftigen. Letzteres wollen die Träger wegen des hohen Wettbewerbsdruck in der Regel vermeiden. Die Konsequenz wird in vielen Fällen sein, dass Gehaltserhöhungen der Führungskräfte durch Lohnkürzungen in den unteren Lohngruppen finanziert werden.

Immerhin konnte ver.di in vielen Hintergrundgesprächen und mit politischem Druck erreichen, dass der Bundesrat Mitte Dezember einen Änderungsantrag beschlossen hat. Demnach soll die

Neuregelung bis Ende 2019 evaluiert werden. Unter anderem soll untersucht werden, wie sie sich auf Bezahlung und Personalstruktur in tarifgebundenen und tariflosen Einrichtungen auswirkt.

Warum bekommen nicht alle Beschäftigten mehr Geld?

Weil die Leistungen der Pflegekassen gedeckelt sind. Die Pflegesätze bleiben gleich. Es ist daher zu befürchten, dass sich die Bezahlung noch stärker am Markt orientiert: Gering qualifizierte Beschäftigte werden weiter heruntergedrückt während bestimmte Fach- und Führungskräfte mehr bekommen. Solche Nasenprämien sind das Gegenteil dessen, was gute Pflege braucht. In tarifgebundenen Einrichtungen sind solche Nasenprämien ausgeschlossen. Deshalb ist es fatal, wenn tariflose Unternehmen sogar noch die Möglichkeit erhalten, gut qualifizierte Pflegefach- und Leitungskräfte mit übertariflicher Bezahlung von tarifgebundenen Trägern abzuwerben. Das wird den Druck auf tarifgebundene Einrichtungen noch erhöhen.

Warum sind Tarifverträge besser?

Tarifverträge sind verlässlich und im Zweifelsfall einklagbar. Sie gelten für die gesamte Belegschaft und nicht nur für diejenigen, deren Arbeitskraft am Markt gerade besonders stark nachgefragt wird. Wer die Bedingungen in der Altenpflege verbessern will, muss das Tarifsystem stärken.

Die Tarifbindung in der Altenpflege ist noch zu gering. Wie kann sie erhöht werden?

Vor allem durch das Engagement der Beschäftigten, gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft ver.di. Bei der Vielzahl von Einrichtungen ist es allerdings sehr schwer, die Situation allein durch betriebliche und tarifliche Auseinandersetzungen zu verbessern. Vor diesem Hintergrund können allgemein verbindliche Tarifverträge ein Instrument sein, Lohn-dumping zu unterbinden. Denn sie gelten für alle betroffenen Beschäftigten - unabhängig davon, ob ihr Arbeitgeber in der Tarifbindung ist oder nicht. Das allgemeine Lohnniveau in der Branche würde dadurch steigen und damit auch die Kosten.

Wie ist das zu finanzieren?

Die Vorschläge von ver.di liegen auf dem Tisch. Die Einführung einer Bürgerversicherung in die alle

Einkommensarten einbezogen sind, könnte die finanzielle Basis der Sozialversicherungen auf breitere Füße stellen. Die Pflegeversicherung sollte das Pflegerisiko in Zukunft voll absichern – ähnlich wie in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Unmittelbar muss die Entwertung der Pflegeversicherung gestoppt werden. Ihre Leistungen wurden zwischen 1995 und 2008 überhaupt nicht an die Kostensteigerungen angepasst und haben dadurch einen Viertel ihres realen Werts verloren. Die Folge ist, dass der Kostendruck in den Einrichtungen immer weiter zunimmt und die Eigenanteile der Pflegebedürftigen steigen. Fast die Hälfte aller pflegebedürftigen Menschen in stationären Einrichtungen ist mittlerweile wieder auf staatliche Unterstützung angewiesen. Im Jahr 2015 gaben die Kommunen mehr als 4,1 Mrd. Euro für Hilfe zur Pflege aus.

Gibt es Aspekte der Gesetzesänderung, die ver.di begrüßt?

Ja. Die Träger müssen nun nachweisen, dass für Personal vorgesehene Geld der Allgemeinheit auch tatsächlich für Personal verwendet wird. Das ist ein großer Fortschritt, den ver.di seit langem einfordert. Es kann nicht sein, dass private Pflegeunternehmen Gelder zweckentfremden und womöglich als Gewinne an ihre Anteilseigner ausschütten, die eigentlich für die Versorgung von

Pflegebedürftigen gedacht sind.

Und mit der Gleichstellung nicht tarifgebundener Träger bei der Refinanzierung der Vergütung gibt es nun überhaupt keinen Grund mehr, den Beschäftigten angemessene Vergütungen vorzuenthalten.

Die 10 Gebote für das Pflegepersonal

1. Du sollst einspringen, wann immer Du gerufen wirst
2. Du sollst freiwillig auf deine Pause verzichten
3. Du sollst zeitraubende Hygienemaßnahmen nicht übertreiben
4. Du sollst nicht eine zweite Fachkraft im Nachtdienst neben dir begehren
5. Du sollst stolz sein, ärztliche Tätigkeiten zu übernehmen
6. Du sollst Dein Familienleben und deine Freizeit nicht überbewerten
7. Du sollst Deine Zeit nicht mit Schüleranleitung verplempern
8. Du sollst Dich in deiner Freizeit fortbilden
9. Du sollst mit einem Dankeschön zufrieden sein
10. Die Erlöse Deiner Klinik sollen dir heilig sein

Bremer Altenpflege bekommt trägerübergreifenden Tarifvertrag

Bremen, 29. März 2017 | Die zirka 3.200 Beschäftigten in der stationären und ambulanten Altenpflege in Bremen bekommen erstmals einen trägerübergreifenden Tarifvertrag Tarifvertrages Altenpflege in Bremen (TV PflIB). Das heißt, die tariflichen Regelungen gelten für AWO, DRK, Parität, Diakonie und Caritas gleichermaßen. Bislang war die Altenpflege in Bremen dadurch gekennzeichnet, dass es kaum tarifliche Regelungen gab und der Wettbewerb in erster Linie auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wurde. Der Tarifvertrag schafft jetzt erstmals einheitliche Bedingungen.

Der Tarifvertrag regelt die wichtigsten Tarifinhalte wie Entgelt, Eingruppierung, Urlaub, Zuschläge und die Jahressonderzahlung. Er stellt aus ver.di-Sicht einen ersten Meilenstein auf dem Weg zu

einem umfassenden Tarifwerk für die Altenpflege dar.

Dumping stoppen - Das Ziel von ver.di Bremen ist es, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, denn dann müssen auch nicht tarifgebundene Anbieter in Bremen die Regelungen anwenden. Nur so kann der Wettbewerb zu Lasten der Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gestoppt werden.

Das Niveau des TV PflIB soll dabei schrittweise auf das Niveau des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) angehoben werden.

Dieser Tarifvertrag ist nicht der große Wurf, aber ein erster Meilenstein auf dem Weg zu einem umfassenden Tarifwerk für die Altenpflege.

<https://nds-bremen.verdi.de>

Bericht von der AGMAV-Vollversammlung am 1.12.2016

Im vollbesetzten Saal des Kolpinghauses in Stuttgart trafen sich wieder über 200 Delegierte aus den Mitarbeitervertretungen, die vom Vorsitzenden Uli Maier herzlich willkommen geheißen wurden. Die Andacht übernahm Daniela Eichkorn, seit einigen Wochen Pfarrerin im Gehörlosenamt des DWWs. Sie verglich die unterschiedlichen Rollen, die wir ausfüllen müssen als MitarbeitervertreterInnen und Mitarbeitende mit der Situation des Propheten Elia, der sich mit den Mächtigen anlegte und, wie wir, nicht immer die Kraft hatte und für sich nach Kraftquellen suchen musste. Er fand sie in der Wüste, die er von Gott gestärkt und ermutigt wieder verließ und sich wieder auf den Weg machte. Pfarrerin Eichkorn forderte uns auf es ihm nachzutun.



In die Tagesordnung stieg Uli Maier dann mit seinem Tätigkeitsbericht ein. Er berichtete den Delegierten von der Konstituierung des Vorstandes im September. Dabei standen drei Aspekte im Vordergrund, die es insbesondere bei der Verteilung der Ämter zu berücksichtigen galt: Kontinuität wo möglich, dabei einen erforderlichen Generationenwechsel nicht aus den Augen verlieren und den inhaltlichen Fragestellungen begegnen. Eine Änderung betrifft die Besetzung des ARRGSchlichtungsausschusses durch die Juristinnen in der Erwartung, dass mehr Entscheidungen dort fallen und nicht in der Arbeitsrechtlichen Kommission. In der Klausur nahm sich der Vorstand auch die bisherigen Grundsatzpapiere vor wie das Selbstverständnis der AGMAV, den Bad Boller Beschluss zur Tarifeinheit und das Papier zur Strategie Anwendungstarifvertrag TVöD. Diese sollen

zusammengeführt werden zu einem Strategiepapier, ergänzt mit eventuellen Anregungen des Beirats. Nach Diskussionen in den Regionalversammlungen hätte die Vollversammlung dann die Aufgabe, dieses neue Strategiepapier zu beschließen.

Uli Maier erinnerte die Delegierten daran, dass der Druck, den alle spüren, nur gemeinsam auszuhalten und gegenzuhalten ist, sowohl vor Ort als auch auf der Landesebene. Dazu stellte er in Aussicht, dass die AGMAV-Vorstandsmitglieder für Mitarbeiterversammlungen angefragt werden können, denn es ist unabdingbar, dass unsere Basis hinter der Politik und der Strategie der AGMAV steht.

Mit großer Zufriedenheit berichtete der Vorsitzende von der Fortbildungsarbeit im abgelaufenen Jahr, in dem rund 750 MAV-Mitglieder geschult werden konnten. Er dankte der Geschäftsstelle und den Vorstandsmitgliedern für den engagierten Einsatz. Für das Jahr 2017 waren bereits wieder 300 Anmeldungen für 33 geplante Fortbildungen eingegangen. Ein weiterer Aspekt der AGMAV-Arbeit war im vergangenen Jahr wieder die Öffentlichkeitsarbeit durch Newsletter, „Wir!“ und die AGMAV-Mitteilungen. Er dankte insbesondere Susanne Haase für ihren unermüdlichen Einsatz und die schnellen Aktualisierungen auf der AGMAV-Homepage.

Den zweiten Teil des Tätigkeitsberichtes übernahm die Geschäftsführerin der AGMAV, Andrea Unterweger-Rösiger mit dem Bericht aus der Arbeit der Geschäftsstelle. Ein Schwerpunkt war durch die Neuwahlen und die Konstituierung der MAVen vor Ort die Beratung bezüglich Arbeitsbedingungen, insbesondere der mangelnden Zeit für die MAV-Arbeit. Sie erinnerte die Delegierten daran, dass es nach dem MVG Aufgabe der Dienststellenleitung ist, für eine Ersatzkraft zu sorgen. Die MAV ist aufgefordert sich für ihre Arbeitsbedingungen einzusetzen und ggf. dafür zu kämpfen. Auch die Ausstattung mit Sachmitteln wie PC, Internetanschluss und dienstlicher MAV-Mailadresse muss allein wegen der Schweigepflicht und aus Datenschutzgründen selbstverständlich sein.

Andrea Unterweger-Rösiger berichtete als zweiten großen Block von dem Druck, den manche MAVen vor Ort aushalten müssen. Nicht selten werden

MAV-Mitglieder diffamiert und es wird offen versucht, die Mitarbeitenden gegen ihre gewählte Interessenvertretung auszuspielen. Da gehört schon viel Mut dazu, angesichts von Einzelgesprächen und Androhung von Kündigungen standzuhalten. Die AGMAV-Geschäftsstelle unterstützt diese MAVen in besonderem Maße. Die Juristinnen stellen auch fest, dass die MAVen in ihren Mitbestimmungsrechten oftmals übergangen werden. Entweder wird die MAV überhaupt nicht gefragt oder eine Maßnahme wird trotz Zustimmungsverweigerung durch die MAV durchgeführt. Das MVG sieht in einem solchen Fall keine Sanktionsmöglichkeiten vor, die Dienstgeber spielen somit ihre gesamte Macht aus.

Zum Abschluss rief sie die Delegierten auf, in der laufenden Amtszeit ihre Rechte konsequent einzufordern und sich mit ihren Arbeitgebern auseinanderzusetzen. Das erfordere ein gemeinsames Vorgehen sowohl in den MAVen als auch im Zusammenspiel mit dem AGMAV-Vorstand und der Geschäftsstelle. Diese brauchen die Solidarität als Rückhalt genau wie die MAVen!

Schon mit der Einladung war eine Abfrage an die MAVen geschickt worden mit der Bitte zu melden, welche Mitglieder sich für die jeweiligen Arbeitskreise interessieren. Die Verantwortlichen stellten sich der Vollversammlung vor und skizzierten ihre bisherige Arbeit und wagten einen Ausblick auf die Themen der kommenden Jahre.

Für den Arbeitskreis Altenhilfe sind zur großen Freude des AGMAV-Vorstands zwei Personen gewählt worden, die auch in dieser Hilfeart arbeiten: Miriam Fischer und Martin Nestele werden den Arbeitskreis leiten. Weiterhin für den Arbeitskreis Gleichstellung verantwortlich sind Ursel Spannagel und Christian Lawan. Dieser und Jochen Dürr freuen sich im Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik ebenso über neue Mitglieder wie Hanno Zinßer, die den Arbeitskreis Krankenhäuser nach einer Ruhephase gerne wieder aufleben lassen würde. Sonja Gathmann wird zukünftig mit Martin Auerbach die Jugend- und Auszubildenden in diesem Arbeitskreis unterstützen und die Lehrkräfte an unseren Schulen finden ihre Ansprechpartner*innen in Frauke Reinert und Stefan Thiergärtner. Darüber hinaus gibt es die sogenannten „Vernetzung-treffen“ mit den MAVen der Arbeitslosenhilfe und der Jugendhilfe. Für alle Arbeitskreise gilt: Wer Interesse hat und sich bisher nicht gemeldet hat, kann das in der Geschäftsstelle bei Herrn Lange nachholen.

Unter dem Tagesordnungspunkt 3 wurde von den Aktivitäten der AGMAV berichtet, die durch die Änderung des ARRGs ausgelöst wurden. Zwar war die Synode der Forderung der Arbeitgeber nach der Vorrangigkeit der AVR-DD nicht gefolgt, der vorgelegte Entwurf des Oberkirchenrats wurde dennoch kurzfristig ergänzt. Darin wurde festgeschrieben, dass diejenigen Einrichtungen, die schon die AVR-DD anwenden, ab dem 1.11.2016 unter die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland fallen. Da die AGMAV-Württemberg von der Mitarbeit in dieser AK ausgeschlossen ist, können die Beschäftigten keinerlei Einfluss mehr auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen. Der AGMAV-Vorstand lud daraufhin die betroffenen MAVen zu einem Treffen ein um das weitere Vorgehen mit ihnen zu beraten. Nun liegen der AK Württemberg verschiedene Anträge der AGMAV zur Beschlussfassung vor. Wie erwartet gab es bei der ersten Abstimmung keine Mehrheit, es ist damit zu rechnen, dass diese in der ARR-G-Schlichtung entschieden werden.



In der Zwischenzeit wurde bekannt, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland neben kleinen Gehaltssteigerungen unter anderem Anträge der Arbeitgeber auf Absenkung im Bereich der Altenhilfe vorliegen, die bisher gezahlten Kinderzuschläge sollen wegfallen und die Beteiligung der Beschäftigten an ihrer Zusatzversorgung angehoben werden. Die Vertreter*innen der Mitarbeitenden bleiben seither den Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission fern. Nach der geltenden Ordnung beschließen die Arbeitgeber nun alleine, der Dritte Weg wird zum Absurdum geführt!

Selbst von Vertretern der Diakonie Deutschland werden diese Absenkungsanträge mehr als kritisch gesehen, es wird offen kommuniziert, dass dies das falsche politische Signal sei. Die GMAV der Heim-

stiftung forderte in einem offenen Brief an die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission diese Anträge zurückzunehmen.

Nach der Mittagspause brachte Uli Maier die Delegierten auf den neuesten Stand bezüglich der Einarbeitung des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst in die AVR-Wü. Bis Ende des Jahres soll der Beschluss gefasst werden, dass die Entgeltordnung auch in die AVR übernommen wird, damit ist weiter gewährleistet, dass in den allermeisten Einrichtungen der Diakonie Württemberg der TVÖD 1:1 gilt, warum dann nicht gleich einen Anwendungstarifvertrag? Diese Frage muss gestellt werden.

Inzwischen war Irene Gözl, Landesfachbereichsleiterin bei ver.di eingetroffen und wurde herzlich begrüßt. Sie richtete Grüße der neuen Landesleitung bei ver.di aus: Martin Gross, Hanna Binder und Susanne Wenz. Ihr Part war, von den Tarifverhandlungen im Besonderen der neuen Entgeltordnung zu berichten. Es lässt sich konstatieren, dass eine generelle Aufwertung durch diese nicht stattgefunden hat, nur vereinzelt sind Verbesserungen erzielt worden. Für die Pflegekräfte wird es eine neue P-Tabelle geben, sie werden in diese mit der gleichen Stufe übergeleitet. Eine bittere Pille sind Kürzung der Jahressonderzahlung und die Erhöhung der Eigenbeiträge zur ZVK. Die Arbeitgeber wollten das auch in Württemberg, obwohl es nach Kassenlage der ZVK nicht erforderlich wäre.

Im zweiten Teil ihres Vortrages berichtete Irene Gözl von den Aktivitäten des „Bündnis für Tariftreue“, dem neben der Diakonie und Caritas auch das Deutsche Rote Kreuz beigetreten ist. Ver.di unterstützt die Wohlfahrtsverbände in ihrem Bemühen der Refinanzierung, dazu dient der gemeinsame Dialog. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist zwar weiterhin das Ziel, sie hält das im Moment allerdings für nicht durchsetzbar. Einen Schulterschluss mit den Arbeitgebern probte die Gewerkschaft schon mal mit einem gemeinsamen Protest gegen das geplante Bundesteilhabegesetz, man war sich einig, dass es den Druck auf die Einrichtungen der Eingliederungshilfe massiv erhöhen würde. Darüber hinaus besteht die große Gefahr, dass es auch auf die Jugendhilfe Auswirkungen hätte.

Die Berufung des Beirats war der letzte Punkt in der langen Tagesordnung der Dezember-Vollversammlung. Die Ordnung der AGMAV war genau ein Jahr zuvor geändert worden, u.a. wurde der bisherige erweiterte Vorstand durch einen Bei-

rat ersetzt. Dieser soll den AGMAV-Vorstand bei der Erreichung seiner Ziele unterstützen und beraten. Die bis zu 15 Mitglieder bestehen aus 8 MAV-Mitgliedern aus großen Einrichtungen oder Hilfeeinheiten von besonderer Bedeutung und aus 7 externen Expertinnen und Experten

Der Vorstand unterbreitete folgenden Vorschlag zur Berufung in den Beirat:



MAV-Mitglieder:

Michael Belz	-	Erlacher Höhe
Udo Besenbeck	-	Karlshöhe
Gerhard Fezer	-	Samariterstiftung
Hans-Ulrich Gruber	-	Diakonieklinikum SHA
Pia Hafner	-	Paulinenpflege
Helmut v. Hochmeister	-	Ev. Altenheimat
Alexandra Özgül	-	Diakonieschwesternschaft Herrenberg-Korntal
Ilka Steck	-	Ev. Heimstiftung

Externe Mitglieder:

Katrin Altpeter	-	Sozialministerin a. D.
Romeo Edel	-	Pfarrer, KDA
Irene Gözl	-	ver.di - Landesfachbereichsleiterin
Dr. Rainer Held	-	Rechtsanwalt
Prof. Dr. Thomas Hörnig	-	Ev. Hochschule LB
Prof. Dr. Hartmut Kreß	-	Uni Bonn, Sozialethik
Manuela Rukavina	-	Vorsitzende Landesfrauenrat

Die Delegiertenversammlung stimmte dem Vorschlag des AGMAV-Vorstands mit sehr großer Mehrheit zu. Nachdem keine Anträge zu bearbeiten waren, verabschiedete der Vorsitzende die Delegierten.

Hanno Zinßer

Beirat der AGMAV ist gestartet



Von links nach rechts 1. Reihe: P. Hafner, K. Altpeter,
2. Reihe: Prof. Dr. Kreß, U. Besenbeck, Dr. Held, M. Rukowina, I. Gölz, A. Özgül, G. Fezer, H. v. Hochmeister,
3. Reihe: Prof. Dr. Hörnig, R. Edel, H.-U. Gruber, M. Belz, I. Steck

Zu seiner ersten Sitzung hat sich der neue Beirat der AGMAV am 30. März 2017 im Stuttgarter Hospitalhof getroffen.

Nachdem die AGMAV-Vollversammlung im Dezember den Vorschlag des AGMAV-Vorstandes zur Besetzung des neuen Beirats bestätigt hatte wurden die 15 Mitglieder des Beirats (siehe Bild) vom Vorsitzenden der AGMAV berufen und zur ersten Sitzung eingeladen.

Fotoshooting und gegenseitiges Bekanntmachen gehören selbstverständlich zu einem Neubeginn dazu. Darüber hinaus haben die Mitglieder ihre Ideen und Vorstellung zur Beiratsarbeit benannt. Zweck und Aufgaben des Beirats wurden noch einmal vorgestellt und diskutiert:

Der Beirat soll den Vorstand der AGMAV bei der Entwicklung und Verfolgung seiner Strategie und Ziele fördern und beraten.

Im Zusammenwirken mit dem Beirat soll die strategische Ausrichtung der AGMAV insbesondere im Blick auf Sozial- und Tarifpolitik im allgemeinen,

sowie im Bereich der Diakonie kritisch begleitet und diskutiert werden.

Dazu erschließt sich der AGMAV-Vorstand durch die Beiratsmitglieder externes Wissen. Dem Beirat kommt darüber hinaus eine Multiplikatorenrolle zu und er trägt zur Netzwerkbildung bei.

In diesem Sinne konnten bei der ersten Beiratssitzung auch bereits die Strategie- und Grundlagenpapiere der AGMAV vorgestellt und andiskutiert werden.

Es war ein toller und vielversprechender Start in die Beiratsarbeit, alle 15 Beiratsmitglieder konnten dabei sein und sie haben sich schon bei der ersten Sitzung in vielfältiger Weise eingebracht.

Die zweite Beiratssitzung ist für Ende Juli geplant, da wollen wir vertieft in die Strategiethemata einsteigen.

Ergebnisse und Ideen fließen in die Diskussionen der AGMAV-Gremien – Vorstand, Regional- und Vollversammlungen – ein und werden unsere Arbeit bereichern.

„Du siehst mich“ – vielleicht sehen wir uns? – WO?

„Du siehst mich“ ist die Losung für den 36. Evangelischen Kirchentag in Berlin und Wittenberg und in acht mitteldeutschen Städten (Leipzig, Magdeburg, Erfurt, Jena/Weimar, Dessau/Roßlau und Halle/Eisleben) bei den Kirchentagen auf dem Weg.

Alle zwei Jahre zieht der Kirchentag eine Stadt fünf Tage lang in seinen Bann. In diesem besonderen Jahr, dem Reformationsjubiläum, sind es Berlin und Wittenberg und die acht mitteldeutschen Städte. Sie werden vom 24.-28.05.2017 Gastgeberinnen sein für über



100.000 Menschen jeden Alters, unterschiedlicher Religionen und unterschiedlicher Herkunft.

„Du siehst mich“ – diese Losung des Kirchentages ist der Leitgedanke, an dem sich alle Veranstaltungen inhaltlich orientieren.

Markus Dröge (Bischof der Evang. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz), Christina Aus der Au (Kirchentagspräsidentin) und Ellen Ueberschär (Generalsekretärin des Kirchentages)

Über 2.500 kulturelle, geistliche und gesellschaftspolitische Veranstaltungen finden zu diesem Leitgedanken statt – Du, Gott, siehst mich Mensch.

Beginn ist am Mittwoch mit dem Eröffnungsgottesdienst zu Psalm 139 und der Einladung darüber nachzudenken: Was bedeutet dieses Gesehenwerden für uns und wie wirkt es sich aus auf unseren Umgang mit anderen Menschen?

Der Abend der Begegnung, ein großes Straßenfest in Berlins Mitte, empfängt die Besucherinnen und Besucher und lässt sie Kunst und Kultur und die Vielfalt der Region sehen.

Flucht und Migration, Zusammenhalt in Deutschland und Europa sowie religiöse Pluralität und Reformation werden große thematische Schwerpunkte beim 36. Deutschen Evangelischen Kirchentag bilden. Von Donnerstag bis Samstag beschäftigen sich namhafte RednerInnen in den Hauptvorträgen mit folgenden Fragen: Reformatorische Streitgespräche und Diagnosen der Zeit, in der wir leben: Kann die Armut reduziert werden? Was ist im Nahen Osten los? Was bedeutet das postfaktische Zeitalter für uns? Wie gehen wir mit Ängsten um? Was hält die Gesellschaft zusammen?

Einige Programmbeispiele:

Der „Aufbruch ins Gemeinwohl der Zukunft – Wie gestalten wir Arbeit und Bildung?“ findet mit Dr. Frank Appel und Professor Dr. Harald Welzer statt.

Der Frage: „Ist die Vernunft noch zu retten? - Verantwortliches Handeln in der Gegenwart“ gehen Prof. Dr. Susan Neiman und Bundestagspräsident Dr. Frank-Walter Steinmeier nach.

Die Aussage „Angst ist kein politisches Argument – Wie die Demokratie Streit aushält“ erörtern Dr. h.c. Wolfgang Thierse und Prof. Dr. Andreas Zick.

Im Zentrum Berlin. Zukunft Kirche stellt sich die Frage: „Ach, du bist Christ? Und was macht man da so?“

In der Filmreihe Du siehst mich gibt es einen „Bibelschinken, ein kabarettistischer Live-Audiokommentar“.

4 Kulturkirchen in Berlin präsentieren unter dem Motto „Zeig dich! – Kultur zum Kirchentag“ prämierte Arbeiten wie „Gedächtniskirche als nationales Denkmal.“

Nicht zu vergessen „Der Markt der Möglichkeiten“, auf dem sich auch viele unserer diakonischen Einrichtungen präsentieren.

Das komplette Programm steht als pdf auf der Homepage des Evang. Kirchentages zur Verfügung.

Der Kirchentag endet am Sonntag in Wittenberg mit dem Festgottesdienst und Überlegungen zu 1. Korinther 13: das Lied der Glaubenden empfiehlt eine stetige „reformatio“, eine Neuausrichtung des Handelns.

Das Reformationspicknick am Nachmittag in Wittenberg lässt den Kirchentag hoffentlich bei schönem Wetter ausklingen und noch einmal der Losung nachspüren. „Du siehst mich“ fordert alle heraus, zu schauen, einen kritischen Blick auf uns und unsere Möglichkeiten zu werfen. Die Losung lädt ein, aufmerksam zu sein, gegenüber sich und anderen. Sie lädt ein, zu sehen und nicht wegzusehen. Und sie lädt dazu ein, sich mit der Bedeutung der Reformation auseinanderzusetzen.

Wer sich nun im Mai auf den Weg zum Kirchentag machen möchte, hat die Möglichkeit Dienstbefreiung zu beantragen (§ 29, Abs 4 Teil 2 AVR-Wu/I)!

Sabine Handl-Bauer



Baden-Württembergischer Appell für mehr Krankenhauspersonal

Es fehlt an Personal im Krankenhaus. Die Versorgung ist in Gefahr. Patienten sind gefährdet und auch Angehörige leiden darunter. Die Krankenhäuser beanspruchen ihre Beschäftigten weit über die Belastungsgrenze hinaus.

Die Gewerkschaft ver.di hat angekündigt, sich in den Krankenhäusern für Entlastung einzusetzen. Das unterstützen wir.

Nach Berechnungen der Gewerkschaft fehlen in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg über 17.000 Stellen im nichtärztlichen Bereich. Dies bedeutet: Auf fünf besetzte Stellen fehlt eine zusätzliche Kraft. Schlechte Arbeitsbedingungen sind die Folge dieses Personalmangels, der durch unzureichende Finanzierung der Krankenhäuser verursacht wird. Ausgerechnet die Beschäftigten, die uns gesund machen sollen, arbeiten sich selbst krank.

In Deutschland muss eine Pflegekraft pro Tagesschicht im Durchschnitt 10 PatientInnen betreuen. In England sind es nur acht PatientInnen, in den Niederlanden und in der Schweiz sogar nur fünf. Die Studie belegt auch, dass mit jeder/-m zusätzlich zu betreuenden Patienten das Sterberisiko um sieben Prozent steigt (RN4Cast-Studie). Nach dieser Studie liegt das Risiko in Deutschland im Rahmen einer Krankenhausbehandlung zu versterben, um rund 35 Prozent höher als in der Schweiz oder in den Niederlanden.

Deshalb geht dieses Thema uns alle an. Fast jeder von uns benötigt irgendwann in seinem/ihrer Leben eine oder mehrere Krankenhausbehandlungen.

Wir als PatientInnen und als Angehörige sind die Leidtragenden dieser Entwicklung. Wir wollen eine bessere Krankenhausversorgung für uns. Dafür brauchen wir mehr qualifiziertes Personal im Krankenhaus.

Derzeit gefährdet die Arbeitssituation im Krankenhaus nicht nur unsere Gesundheit, sondern auch die Gesundheit der Beschäftigten. Das muss anders werden.

Eine gesetzliche Regelung zur Personalbemessung im Krankenhaus ist die richtige Lösung des Problems.

Wir unterstützen mit diesem Appell die gewerkschaftliche Bewegung für mehr Personal im Krankenhaus.

Gleichzeitig fordern wir die politisch Verantwortlichen auf, mit einer gesetzlichen Personalbemessung für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und für eine sichere Patientenversorgung zu sorgen.

ErstunterzeichnerInnen:

Katrin Altpeter (Arbeits- und Sozialministerin BW a.D.), Sabine Bach (Physiotherapeutin), Bettina Bludau (ver.di BFG-Vorstand IT-DV FB 09), Dr. Thomas Böhm (BIV-BW), Leni Breyemeier (SPD-Landesvorsitzende BW), Prof. Dr. Hertha Däubler-Gmelin (Bundesministerin der Justiz a.D.), Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Rechtswissenschaftler), Dr. Irmgard Ehrlich-Kahl (Ärztin), Dr. Christof Ehrensperger (Anästhesist), Markus Freitag (GPR-Vorsitzender der Stadt Stuttgart), Gabriele Frenzer-Wolf (Stellv. Vorsitzende DGB BW), Matthias Fuchs (1. Bevollmächtigter IG Metall Waiblingen), Irene Götz (ver.di LFBL FB 03 BW), Peter Grohmann (Die Anstifter), Martin Gross (Landesbezirksleiter ver.di BW), Karl-Ulrich Gscheidle (KDA Reutlingen), Dr. Dieter Heidtmann (Wirtschafts- und Sozialpfarrer Karlsruhe), Uwe Hildebrandt (Landesbezirksvorsitzender der NGG BW), Oliver Hildenbrandt (Landesvorsitzender Bündnis 90/Die Grünen), Christa Hourani (IG Metall und DGB-Frauenausschuss), Vincent Klink (Koch und Buchautor), Patrik Köbele (Vorsitzender der DKP), Martin Kunzmann (DGB-Vorsitzender BW), Bernhard Löffler (DGB Regions-GF NW), Guido Lorenz (Kath. Betriebsseelsorger Stuttgart), Doro Moritz (Landesvorsitzende GEW BW), Beate Müller-Gemmeke (MdB Bündnis 90/Die Grünen), Marion Mutschelknau (BR Bosch Feuerbach), Konrad Ott (1. Bevollmächtigter IG Metall Ludwigsburg), Dr. Gerhard Raff (Historiker), Karl Reif (Stellv. BR-Vorsitzender Mercedes Benz Untertürkheim), Bernd Riexinger (Parteivorsitzender Die Linke), Jo Röttger (Fotograf), Heidi Scharf (Landessprecherin Die Linke), Paul Schobel (Betriebsseelsorger Region Stuttgart), Gudrun Schretzmaier (Kostüm- und Bühnenbildnerin Theaterhaus Stuttgart), Werner Schretzmaier (Leitung Theaterhaus Stuttgart), Dirk Spöri (Landessprecher Die Linke BW), Jürgen Sturm (Komponist), Johanna Tiarks (Lehrerin für Pflegeberufe), Walter Wedel (Kath. Betriebsseelsorger Böblingen), Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter der IG Metall BW)

bitte wenden



Auch ich unterstütze den baden-württembergischen Appell für mehr Krankenhauspersonal!

Die gesammelten Unterschriften, die bei uns eingehen, werden zur Bundesgesundheitsministerkonferenz am 21. und 22. Juni 2017 an den Bundesminister für Gesundheit übergeben. Unterschriften, die nach diesem Termin bei uns eingehen, werden ebenfalls an den Bundesgesundheitsminister weitergeleitet.

Bitte senden an: ver.di Baden-Württemberg, FB 3, Theodor-Heuss-Straße 2 / tHeo.1, 70174 Stuttgart

oder per Fax an: 0711 / 887 888

Name, Vorname	Anschrift	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		

Christen in der AfD - geht das zusammen?

Eine so klare und eindeutige Position wie bei der AWO findet sich in Kirche und Diakonie nicht, aber der Ratsvorsitzende hat vor "richtigen Nazis" in der AfD gewarnt.

München (epd). Der Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Heinrich Bedford-Strohm, warnt vor der rechtspopulistischen AfD. Alle Menschen, die sich der Partei anschließen wollten, müssten sich klarmachen, wer darin eigentlich vertreten sei, sagte der bayerische Landesbischof am Donnerstag bei seiner Jahrespressekonferenz im Münchner Presseclub. "Da gibt es richtige Nazis in dieser Partei", warnte der evangelische Theologe. Als Beispiel nannte Bedford-Strohm den AfD-Politiker Björn Höcke, der nationalsozialistisch-affine Thesen vertrete. Der AfD-Fraktionsvorsitzende im Thüringer Landtag verbreitete seine nationalsozialistische Einstellung und lehnte die Erinnerungskultur nach der NS-Zeit ab. Höcke hatte auf Einladung der "Jungen Alternative Dresden" am 17. Januar vor etwa 500 Anhängern gesprochen und dabei über das Berliner Holocaust-Mahnmal gesagt: "Die Deutschen sind das einzige Volk der Welt, das sich ein Denkmal der Schande in das Herz seiner Hauptstadt gepflanzt hat." Höckes Äußerungen stießen auf Entsetzen vor allem bei Holocaust-Opfern. Bei der Staatsanwaltschaft Dresden wurden Strafanzeigen gegen Höcke gestellt.

Rote Linie für Hetze

Differenziert steht Bedford-Strohm zu der Frage, ob Christen in der AfD sein könnten. "Wir machen es an der Haltung fest, nicht an drei Buchstaben", sagte der Bischof. In der Partei seien ganz unterschiedliche Menschen vertreten – nicht nur Rechtspopulisten oder Extreme, sondern auch Unzufriedene. Klar sei für ihn allerdings: "Antisemitismus und Rassismus sind unvereinbar mit dem christlichen Glauben. Da, wo gehetzt wird, muss eine rote Linie gezogen werden." Dafür brauche es eine neue geistliche Grundhaltung.

Mit Blick auf den wachsenden Extremismus in Deutschland sagte der Landesbischof, die Kirchen überlegten, ein gemeinsames Wort im Vorfeld der Bundestagswahl herauszugeben. Man müsse aber noch sehen, wie das hilfreich sei für die gesellschaftliche Lage. Im Wahlkampf habe die Kirche jedoch die Verpflichtung, "mit allem Nachdruck" die Grundregeln des Anstands anzumahnen. Die

Kirchen müssten deshalb immer wieder den wechselseitigen Respekt als Grundlage für den demokratischen Dialog einfordern. Die Politik dürfe nicht mit Ängsten und Emotionen spielen. Deshalb seien statt Symbol- und Aufreger-Debatten, die der Sache nicht dienen, eine sachliche Lösungsorientierung nötig, sagte Bedford-Strohm.

Quelle: http://www.ekd.de/aktuell_presse/news_2017_01_19_05_bedford-strohm_afd.html

Auch die AGMAV hat sich mit dem Beitritt zum Bündnis gegen rechts klar positioniert.

Per Newsletter haben wir im Februar dazu aufgerufen, sich an der Petition zu beteiligen, die die Organisatoren des Kirchentages dazu aufruft, die Einladung des Evangelischen Kirchentags an eine AfD-Funktionärin zu überdenken!

Die Vorsitzende der Bundesvereinigung „Christen in der AfD“ wurde zu einer Podiumsdiskussion im Rahmen des Kirchentags eingeladen.

Wir wissen nicht, ob inzwischen die Einladung noch einmal überdacht wurde und die „Christen in der AfD“ wieder vom Podium ausgeladen wurden. Wir hoffen aber, dass entweder niemand zu dieser Podiumsdiskussion geht, weil Rechtspopulisten in der christlichen Kirche kein Podium haben sollen oder dass alle, die doch hingehen, genügend Trillerpfeifen im Gepäck haben, um ihre Meinung kund zu tun.

„... Auch wenn es unwahrscheinlich ist, dass Mitarbeiter/-innen der AWO auch Mitglied bei der AfD sind, gilt es im Einzelfall zu prüfen, inwiefern der oder die Mitarbeiter/-in die teilweise rechtspopulistischen, völkischen und rechtsextremen Haltungen der Partei unterstützt. Das gleiche gilt für Engagierte und Mitglieder der AWO. Die Vereinbarkeit einer Beschäftigung und einer Mitgliedschaft bei der AWO mit einer Mitgliedschaft bei der Partei Alternative für Deutschland (AfD) wird im Einzelfall entschieden. Grundlage für die Einschätzung muss das persönliche Gespräch und der jeweilige Einsatzort sein. Sollte ein/e Mitarbeiter/in oder ein Mitglied sich zu rechtsextremen, rassistischen und menschenverachtenden Äußerungen bekennen, ist eine Kündigung oder eine Auflösung der Mitgliedschaft anzustreben.“

Für die Arbeiterwohlfahrt ist klar, dass sie geschlossen in allen Bereichen und auf allen Ebenen eine offene Auseinandersetzung mit der AfD sucht. Vor dem Hintergrund ihrer Werte wird die AWO Haltung zeigen und für gesellschaftlichen Zusammenhalt einstehen – gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus.“

Präsidium Bundesverband Arbeiterwohlfahrt e.V., 10.06.2016



Bundesverband e.V.

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

AK Gleichstellung

Donnerstag, den 01.06.2017

Freitag, den 20.10.2017

Jeweils von 9:30 - 13 Uhr

im Werkhaus in Stuttgart-Feuerbach

AK Altenhilfe und Diakonie-Sozialstationen

Montag, 17.07.2017

Donnerstag, 16.11.2017

Jeweils von 9:30 - 14:30 Uhr

AK Hauswirtschaft und Technik

Mittwoch, den 05.07.2017

Mittwoch, den 0.11.2017

im BHZ Stuttgart

AK Lehrkräfte

Dienstag, den 24.10.2017 um 9:30 - 16:00 Uhr

im GEW-Haus Stuttgart

AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)

Freitag, den 30.06.2017

in Wilhelmsdorf von 10:00 - 15:00 Uhr

SAVE THE DATE

12. Mai 2017

Es ist mal wieder soweit, der internationale Tag der Pflege steht vor der Tür.

Am 12. Mai findet, von der Initiative – Altenpflege in Bewegung- (ver.di) eine Aktion zum Thema:

„Alt werden dauert – Pflege muss schnell gehen“

auf dem Schlossplatz, in Stuttgart statt.
Geplante Uhrzeit von 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr.
Macht mit!

Wir freuen uns über jede*n Anhänger*in!

Für weitere Infos wendet Euch an
M.Fischer@Staigacker.de,
Martin.Nestele@Bruderhausdiakonie.de

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