

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 119

Mai 2020



Jetzt sind WIR dran!

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Meine / Unsere Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir gratulieren allen neu- und wiedergewählten MAV-Kolleginnen und Kollegen ganz herzlich zu ihrer Wahl. Noch nie fanden MAV-Wahlen unter solch denkwürdigen Bedingungen statt. Zum Zeitpunkt des coronabedingten Shutdowns waren in den meisten Einrichtungen die Vorbereitungen zu den Wahlen in vollem Gang. Im letzten Augenblick hat das Diakonische Werk die MAV-Wahlen in Form von Briefwahlen ermöglicht. Nun könnte man sagen, die Mitarbeitenden haben doch gerade andere Sorgen als eine neue MAV zu wählen, aber eine funktionierende MAV ist in diesen Zeiten wichtiger denn je. Fast alle Entscheidungen in Verbindung mit der Corona Krise z.B. zur Arbeitszeit oder zum Gesundheitsschutz unterliegen der Mitbestimmung der MAV.

Unsere neu gewählten Kolleginnen und Kollegen finden sich auf einmal in MAV-Videokonferenzen oder mit Sicherheitsabstand in großen Sälen wieder und sollen bei all den wichtigen Fragen mitreden. Dabei wäre unter normalen Bedingungen jetzt erst mal die Zeit, sich untereinander kennenzulernen und zu finden.

Nicht alle MAVen sind in den Gremien gut eingebunden und reden mit, sie müssen um ihre Mitbestimmung kämpfen. Andere sind in allen wichtigen Gremien und Beratungen beteiligt, z.B. um Hygiene- oder Gesundheitsschutzkonzepte zu entwickeln und wissen kaum noch wo ihnen der Kopf steht vor lauter Arbeit.

Plötzlich werden MAVen mit dem Wunsch ihrer Arbeitgeber konfrontiert, eine Dienstvereinbarung zur Kurzarbeit zu vereinbaren. Die Zustimmung der MAV ist hier zwingend vorgeschrieben. Obwohl Kurzarbeit in der Diakonie bisher kaum eine Rolle

spielte, haben wir bereits seit vielen Jahren eine Regelung in unserer AVR. Derzeit verhandeln wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine geänderte Regelung zur Kurzarbeit. Die AGMAV fordert die Übernahme des TV-Covid aus dem Öffentlichen Dienst, der eine 90% bzw. 95%ige Aufstockung des Kurzarbeitergeldes beinhaltet. Die Diakoniarbeitgeber lehnen eine Aufstockung bisher rigoros ab. Sie plädieren dafür, Verhandlungen zu einer Aufstockung auf die betriebliche Ebene zu verlagern. Für eine MAV die erheblich unter Druck steht, ist es auf betrieblicher Ebene denkbar schwierig eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zu verhandeln, um die Gehaltseinbußen einigermaßen auszugleichen. Wir haben deshalb allen betroffenen MAVen geraten, mit dem Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit abzuwarten, bis die Arbeitsrechtliche Kommission eine Regelung beschlossen hat.

Auch die Arbeitszeit der Beschäftigten weckt in der Corona-Krise bei einigen Einrichtungsleitungen Begehrlichkeiten. So wird vielerorts der Abbau von Überstunden oder der Aufbau von Minusstunden, bis hin zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit, die der Bundestag mit einer Covid-19-Arbeitszeitverordnung befristet möglich gemacht hat, gefordert. Diese Forderungen sind nicht im Interesse des Gesundheitsschutzes unserer Kolleginnen und Kollegen und sie unterliegen der Mitbestimmung der MAV. Auch hier zeigt sich, wie wichtig die MAV nicht nur, aber vor allem in diesen Zeiten ist.

Auch wir als Redaktionsteam der AGMAV konnten uns nicht wie gewohnt treffen, um die Themen und Artikel dieser Ausgabe der Mitteilungen gemeinsam zu diskutieren und zu entwickeln, sondern mussten auf alternative Formen (siehe Foto) umstellen. Diese können aber keinesfalls den persönlichen Austausch ersetzen.

Und so freuen wir uns auf den Austausch mit euch, sobald Regional- und Vollversammlungen, Beratungstage und Fortbildungen, in Form von persönlicher Anwesenheit, wieder möglich sind.

Bis dahin versuchen wir auf anderen Wegen, z.B. mit unseren Newslettern in Kontakt zu bleiben.

Wir wünschen euch viel Kraft und Durchhaltevermögen in diesen besonderen Zeiten.

Ein herzliches Willkommen allen neuen MAVen und in der AGMAV

Herzlich Willkommen allen neu gewählten MAV-Kolleginnen und MAV-Kollegen und einen herzlichen Glückwunsch auch allen Kolleginnen und Kollegen, die wieder in die MAV gewählt wurden!



Ihr habt für die Wahl zur MAV kandidiert und mit eurer Kandidatur dazu bereit erklärt, euch für die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen. Wir wissen, dass die Arbeit der MAVen nicht überall selbstverständlich und anerkannt ist. Dienststellenleitungen befürchten oft, dass sie mit Beteiligung der MAV nicht mehr das machen können, was sie wollen. Sie erkennen dabei nicht, dass der Ausgleich von unterschiedlichen Interessen – also die inhaltliche Auseinandersetzung mit der MAV – zu einem besseren Ergebnis führen kann, weil so verschiedene Blickwinkel zusammenkommen. Wo diese Auseinandersetzung und diese Kultur fehlen, werden Chancen vertan. Die ganze Spanne erleben wir derzeit im betrieblichen Umgang mit der Corona-Krise. Teilweise sind MAVen in den Einrichtungen in den Krisenstäben vertreten und ihre Anregungen werden aufgenommen und umgesetzt. Das ist richtig so, weil alle Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, zur Ordnung im Betrieb oder zur Festlegung von Arbeitszeiten der Mitbestimmung der MAV unterliegen. Zum Teil werden MAVen aber am Krisenmanagement gar nicht beteiligt, bis hin zu Versuchen, MAVen verbotenerweise zur Aufhebung von kollektivrechtlichen bis hin zu individualrechtlichen Vorgaben zu benutzen.

Dabei sind Mitarbeitervertretungen in den Diakonieeinrichtungen genauso selbstverständlich wie Geschäftsführungen, Vorstände oder sonstige Leitungskräfte. Als Diakonie sind wir Teil der Kirche

und der kirchliche Gesetzgeber geht davon aus, dass es in allen kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gibt. Das Diakonische Werk hat dies nachvollzogen und die Bildung von Mitarbeitervertretungen bei den Mitgliedspflichten aufgenommen. Alle Mitgliedseinrichtungen im Diakonischen Werk – ihr gehört dazu – sind per Satzung verpflichtet, in ihren Einrichtungen dafür zu sorgen, dass MAVen gewählt werden.

So seid ihr als MAV ein gesetzlich gewolltes und verpflichtend vorgegebenes Gremium und braucht euch deshalb nicht zu verstecken oder gar mit geringem Selbstbewusstsein in die neue Amtsperiode starten.

Für einen guten Start in die neue Amtsperiode braucht es Einiges, z.B. das richtige Rollenverständnis, erfahrene Kolleginnen und Kollegen in der MAV, „Handwerkszeug“ wie Wissen und Ausstattung und einiges mehr.

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

Meist finden sich in den neu gewählten MAVen erfahrene und neue Kolleginnen und Kollegen wieder. Das ist gut so, die Erfahrung der „Alten Hasen“ und der „frische Wind“ der Neuen, beides ist wichtig. Manchmal gibt es jedoch nach den Wahlen auch Gremien, in denen alle zum ersten Mal in der MAV sind. So oder so, als neu gewähltes Gremium solltet ihr euch Zeit nehmen euch zu finden und genügend Zeit, um euch in Ruhe über die künftige MAV-Arbeit Gedanken zu machen. Dazu gehören auch ganz praktische Dinge, wie z.B. die Klärung der Arbeitsverteilung innerhalb der MAV. Eine MAV-Klausur, möglichst zu Beginn der neuen Amtsperiode, ist dafür sehr hilfreich und wichtig.

Neu in der MAV zu sein bedeutet auch viel Neuem zu begegnen. Zu dem gesunden Selbstbewusstsein

und dem richtigen Rollenverständnis gehört deshalb auch das erforderliche „Handwerkszeug“. Spätestens da kommt die AGMAV ins Spiel! Nach den Neuwahlen sind viele neue Kolleginnen und Kollegen in den MAVen und wir bieten deshalb im Wahljahr eine große Zahl an Einführungsseminaren an. Bei den Einführungsseminaren der AGMAV ist es uns am wichtigsten, euch dieses „Handwerkszeug“ mitzugeben. Darüber hinaus werden bei den Seminaren auch das Selbstverständnis als Interessenvertretung und die politische Dimension der MAV-Arbeit thematisiert. Bei den Fortbildungen entstehen zudem wertvolle Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen anderer MAVen, dies trägt zu Zusammenhalt und Netzwerkbildung bei.

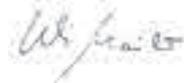
Um allen MAVen einen guten Start in die neue Amtsperiode zu ermöglichen bieten wir Unterstützung an. Insbesondere unterstützen wir durch Fortbildungen und durch Beratung der MAVen. In dieser Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen haben wir noch weitere Informationen zu guten (Start-) Bedingungen für die MAV-Arbeit.

Die AGMAV ist der Zusammenschluss aller Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Württemberg. Ihr alle seid Teil der AGMAV!

Es gibt viele Möglichkeiten, wie ihr euch in der AGMAV engagieren könnt. So habt ihr die Möglichkeit, selbst zum Vorstand der AGMAV zu kandidieren, euch in einem der Arbeitskreise der AGMAV einzubringen, oder bei Regional- und Vollversammlungen mit zu diskutieren und so zur Meinungs- und Positionsbildung beizutragen. Wichtige strategische Entscheidungen werden in den Regional- und Vollversammlungen diskutiert und Beschlüsse dazu gefasst. So kam beispielsweise durch die AGMAV-Vollversammlung der einstimmige Beschluss zu unserer Tarifstrategie zustande. Die gemeinsame Meinungs- und Positionsbildung macht uns als AGMAV zu einer starken Interessenvertretung und zu einer starken Solidargemeinschaft.

Nun hoffe ich, dass ich euch mit diesem Beitrag zu Beginn der Wahlperiode so richtig Lust auf MAV-Arbeit und auf die Mitarbeit in der AGMAV machen konnte.

Auf gute Zusammenarbeit in der AGMAV und mit herzlichen Grüßen



AGMAV-Vorsitzender

Gute Startbedingungen

Nach Bestandskraft der Wahl wird vom Wahlvorstand die konstituierende Sitzung der MAV einberufen. In dieser wird der oder die Vorsitzende gewählt.

Am 1. Mai beginnt dann die Amtszeit und die Arbeit als Gremium MAV. Zu Beginn wird die Reihenfolge der Stellvertretungen der/s Vorsitzenden festgelegt.

Die Grundlage für eine möglichst gute „innere“ Zusammenarbeit ist, sich gleich am Anfang genügend Zeit zu nehmen. Die vier bevorstehenden Jahre gemeinsamer Arbeit erfordern, dass sich die MAV-Mitglieder erst einmal in aller Ruhe begegnen, und kennenlernen können.

Die MAV sollte möglichst früh in Klausur gehen, um die Zusammenarbeit, deren „Spielregeln“, die Aufgaben innerhalb der MAV und deren Verteilung auf die MAV-Mitglieder zu besprechen. Dieser MAV-Klausur sollte bald danach eine gemein-

same Sitzung mit der Dienststellenleitung (DL) folgen, um Fragen der Organisation der MAV Arbeit wie Freistellung und Dienstbefreiung, die notwendige Ausstattung aber auch die gute Kooperation zwischen MAV und Dienststellenleitung zu klären.

Von diesen beiden Startetappen und ihrem Gelingen hängt viel ab, sowohl für das gesunde Innenleben der MAV, als auch für die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

Notwendige Arbeitsmittel („Handwerkszeug“)

Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer laufenden Aufgaben braucht die MAV:

Einen Raum,

in dem sie arbeiten und ungestört ihre Sitzungen abhalten kann. Sinnvollerweise natürlich ein eigenes MAV Büro. In sehr kleinen Einrichtungen, min-

ren, weil sie die MAV-Sitzungen bei der Dienstplanung berücksichtigen können. Auch der Dienststellenleitung kommt es zugute, wenn sie zu festen vorher bekannten Terminen mit einer beschlussfähigen MAV rechnen kann. Lasst euch bei der Festlegung eures „Sitzungsplans“ nicht durch die Vorstellung beirren, in einem Monat werde ja voraussichtlich „wenig los sein“, der dafür geplante Sitzungstermin sei also von vornherein entbehrlich. Es ist viel einfacher einen geplanten Termin abzusagen, als kurzfristig einen neuen Termin zu finden.

Zeit für MAV Arbeit

Einer der wesentlichen Faktoren für eine gelingende MAV-Arbeit ist genügend Zeit für die MAV-Arbeit zu haben. Die MAV-Mitglieder haben Anspruch auf die „zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben“ erforderliche Zeit. Die MAV Mitglieder erhalten dafür Dienstbefreiung. Wichtig ist, gleich zu Anfang mit der Dienststellenleitung zu klären, wie die Dienstbefreiung für die einzelnen MAV-Mitglieder jeweils umgesetzt wird.

- Wer vertritt das MAV-Mitglied am Arbeitsplatz bzw. wie ist der Arbeitsablauf im Arbeitsbereich bei Abwesenheit des MAV-Mitglieds geregelt, damit das MAV-Mitglied von anderen Aufgaben entlastet wird?

- Wie wird der durch die MAV-Arbeit bedingte Mehrarbeit ausgeglichen, wenn die Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können.

Aufgabenverteilung in der MAV

Die MAV hat ihre gesetzlichen Aufgaben grundsätzlich gemeinsam zu erfüllen. Die oder der Vorsitzende trifft nicht alleine die Entscheidungen sondern die MAV als Gremium. Er oder sie vertritt die MAV nach außen und teilt die Beschlüsse der (gesamten) MAV der Dienststellenleitung mit. Die in der MAV anfallende Arbeit sollte so aufgeteilt werden, dass jedem Mitglied bestimmte Schwerpunkte und Funktionen zugeordnet werden. Die MAV-Mitglieder haben so die Möglichkeit sich zur „Experten/Expertin“ für einzelne Themen zu qualifizieren und so zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben beizutragen.

Zu wählen ist ein MAV Mitglied zur Wahrnehmung für die Aufgaben nach § 35 (Abs.3 Buchst. e) MVG.Wü. Er/sie setzt sich vorrangig für die Themen der Gleichstellung ein. Unterstützung kann er/sie durch die Teilnahme im Arbeitskreis erhalten und auch durch seine/ihre Mitarbeit den Ar-

beitskreis stärken.

Auch die Mitarbeit in den anderen Arbeitskreisen der AGMAV kann und sollte überlegt und aufgeteilt werden. Habt ihr Lehrkräfte, eine Hauswirtschaft, gehört ihr zur Altenpflege, Jugendhilfe oder gilt bei euch das BTHG? Mehr zu den Arbeitskreisen findet ihr auf den Seiten 14 ff.

Legt fest, wer aus eurer MAV

- ⇒ sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmert und im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) der Einrichtung mitarbeitet
- ⇒ sich für die Begleitung zu den Gesprächen zur betrieblichen Eingliederung (BEM) qualifiziert
- ⇒ für die „Öffentlichkeitsarbeit“ der MAV als „Kernteam“ sorgt z.B. durch MAV-Mitteilungen am Schwarzen Brett, im Intranet, in Form von Flyern, Zeitschriften u.a.
- ⇒ eure MAV als Delegierte/r bei den AGMAV Regional- und Vollversammlungen vertreten wird.
- ⇒ sich um das Thema Fortbildungen kümmert und z.B. Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen auf geeignete Fortbildungsangebote hinweist.

Dies sind lediglich Beispiele, die ihr entsprechend den besonderen Erfordernissen und Gegebenheiten eurer MAV natürlich noch ergänzen müsst.

Hilfestellung und Beratung durch die AGMAV

Wir als AGMAV unterstützen die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und der Wahrnehmung ihrer Rechte. Wir informieren euch über Änderungen und neue Regelungen im Arbeitsrecht, z.B. mittels regelmäßiger Newsletter. Wir beraten zu aktuellen Themen, z.B. bei Beratungstagen und den Round-Tables. Bei arbeitsrechtlichen Fragen aus eurer laufenden MAV-Arbeit beraten euch die Juristinnen der AGMAV auf Anfrage telefonisch, schriftlich und – falls notwendig – auch im persönlichen Gespräch. Sie sind erreichbar über die Telefonnummern 0711 1656 266.

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

Die weiteren Aufgaben der AGMAV werdet ihr in den Regional- und Vollversammlung sowie den Fortbildungen kennenlernen.

Die interne Ordnung der MAV

Die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit durch den Erlass einer Geschäftsordnung die näheren Einzelheiten ihrer Geschäftsführung zu regeln (§ 29 MVG.Wü).

Inhalt der Geschäftsordnung können nur Bestimmungen über die interne Geschäftsführung – insbesondere die Sitzungen – der Mitarbeitervertretung sein. Die MAV muss dabei die Vorschriften des MVG.Wü beachten und kann von diesen nicht abweichen oder sie eingrenzen.

In Krisensituationen – wie aktuell in der Corona-Krise – gibt es viele Unsicherheiten, inwieweit die Regelungen und Beteiligungsrechte des Mitarbeitervertretungsgesetzes weiter gelten. Die Fachleute sind sich hier einig: Die Beteiligungsrechte der MAV gelten – so wie sie im MVG.Wü beschrieben sind – uneingeschränkt weiter. Gleiches gilt auch für alles was die Geschäftsführung der MAV betrifft und ggf. in der Geschäftsordnung festgelegt ist.

In der Geschäftsordnung können vorrangig Regelungen über die Einzelheiten von Mitarbeitervertretungssitzungen, wie z.B.

- die Festlegung regelmäßiger Sitzungen,
- Regelungen über Leitung und Durchführung der Abstimmung (offen oder geheim, Reihenfolge der Abstimmung),
- Interne Aufgabenverteilung der Mitarbeitervertretung,
- Regelungen über Bildung und Zuständigkeit von Ausschüssen innerhalb der Mitarbeitervertretung,
- Ergänzende Regelungen der Schweigepflicht (insbesondere welche internen Vorgänge der Mitarbeitervertretung der Verschwiegenheit unterliegen sollen).

festgelegt werden.

Die Geschäftsordnung wird schriftlich verfasst und erfordert einen Beschluss der MAV.

Gerade nach den Neuwahlen empfehlen wir den Abschluss einer Geschäftsordnung. Die weiteren notwendigen Kenntnisse dazu gibt es in der Fortbildung MVG - II. Die hier erfolgten Ausführungen sind nur exemplarisch.

Fortbildungsanspruch nicht nur für neue MAV-Mitglieder

Vor allem für neu gewählte MAV-Mitglieder gehört der Besuch von Einführungsfortbildungen zum notwendigen Handwerkszeug für die kommende MAV-Arbeit. Nach der Novellierung des MVG-Württemberg haben **alle** MAV-Mitglieder den gleichen Fortbildungsanspruch, unabhängig davon, wie lange sie schon MAV Arbeit machen. So haben nun auch „alte Hasen“ Anspruch auf 4 Wochen MAV-Fortbildung.

Dieser Anspruch findet sich im Mitarbeitervertretungsgesetz in § 19 Abs. 3. Mit Tagungen und Lehrgängen nach § 19 Abs. 3 MVG.Wü sind Veranstaltungen gemeint, die der Arbeit der MAV förderlich sind. Eine sinnvolle Tätigkeit der MAV-Mitglieder erfordert neben der Vermittlung reinen Fachwissens auch die inhaltliche und methodische Schulung bis hin zur Vermittlung effektiver Gesprächs- und Verhandlungsführung.

Der Freistellungsanspruch richtet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Es obliegt

der MAV, die Erforderlichkeit der Fortbildungen für ihre MAV-Mitglieder zu prüfen.

Der Begriff der Erforderlichkeit gibt der MAV einen Beurteilungsspielraum:

- Fortbildungen, die Grundwissen vermitteln, sind für alle MAV-Mitglieder erforderlich
- Für Fortbildungen mit Spezialwissen muss es einen konkreten Anlass geben; das ausgewählte MAV-Mitglied muss mit der entsprechenden Materie befasst sein oder in absehbarer Zeit befasst werden.

Den Mitgliedern ist für die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren, d.h. die Dienstbefreiung ermöglicht die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen. Es wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme berücksich-

tigt, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer/s vollbeschäftigten Mitarbeiter/in. Auch für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder gilt die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, unabhängig ihres sonstigen Beschäftigungsumfanges.

Die MAV ist bei der Auswahl der Fortbildungsveranstalter frei. In Betracht kommen z.B. Veranstaltungen der AGMAV aber auch Veranstaltungen der Gewerkschaften oder gewerkschaftsnaher Bildungsträger.

Die MAV hat die Teilnahme und zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig der Dienststellenleitung anzuzeigen. Dies setzt eine entsprechende Beschlussfassung der MAV voraus. Die Entscheidung über die Teilnahme obliegt nicht dem einzelnen MAV-Mitglied oder dem/der Vorsitzenden und schon gar nicht der Dienststellenleitung, sondern wird immer von der MAV als Gremium beschlossen. Der Beschluss muss auf ein konkretes MAV-Mitglied und auf eine nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung gefasst werden.

Zur notwendigen Unterrichtung der Dienststellenleitung gehört auch die Angabe des Themas der Schulung. Die Dienststellenleitung kann über die Inhalte der Schulung nähere Informationen verlangen. Die AGMAV stellt bei der Anmeldung zur Fortbildung stets ein Exemplar für die Dienststellenleitung zur Verfügung aus dem die Inhalte der Fortbildung hervorgehen.

Hat die MAV bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an einer Schulung die dienstlichen Notwendigkeiten nicht berücksichtigt, kann die Dienststellenleitung die Arbeitsbefreiung versagen. Die MAV muss bei der Entsendung dienstliche Belange berücksichtigen z.B. wenn die Fortbildung während der Haupturlaubszeit stattfinden soll oder während eines besonders hohen Krankheitsstands oder während besonderer vorübergehender Umstände in der Dienststelle und die Teilnahme des MAV-Mitglieds zum geplanten Zeitpunkt zu besonderen Schwierigkeiten führen würde. Die MAV kann jedoch nur Umstände berücksichtigen, die sie zum Zeitpunkt der Beschlussfassung kennt. Die Dienststellenleitung kann die Teilnahme nicht

mit dem Hinweis darauf verweigern, dass generell Personalknappheit herrscht. Es ist Sache der Dienststellenleitung für eine ausreichende Personalreserve zu sorgen, so dass die Entsendung der MAV-Mitglieder möglich ist.



Die Dienststellenleitung kann die Teilnahme einer Fortbildung auch nicht verweigern, weil sie diese für nicht erforderlich hält. Sollte die Dienststellenleitung die Teilnahme für nicht erforderlich halten, muss sie zur Klärung das Kirchengericht anrufen.

Sollte die Dienststellenleitung die Teilnahme zu Unrecht verweigern, steht der MAV oder dem betreffenden MAV-Mitglied kein Selbstbeurlaubungsrecht zu. In diesem Fall muss die MAV ebenfalls das Kirchengericht anrufen.

Es empfiehlt sich der Dienststellenleitung den Entsendungsbeschluss der MAV

rechtzeitig mitzuteilen, denn auch das Kirchengericht kann über einen entsprechenden Antrag nur entscheiden, wenn der Antrag noch vor der Fortbildungsveranstaltung gestellt wurde.

Die Kosten für die Teilnahme an der Schulung trägt die Dienststelle. Die MAV muss bei der Auswahl der Kurse Kostengesichtspunkte berücksichtigen. Bei zwei inhaltlich gleichwertigen Seminaren muss sie das kostengünstigere in Anspruch nehmen, allerdings steht auch hier der MAV ein Beurteilungsspielraum zu. Wenn die MAV eine Schulung für qualitativ hochwertiger hält oder die Schulung zu einem günstigeren Zeitpunkt stattfindet, kann sie dennoch die teurere Schulung beschließen.

Allen MAV-Mitgliedern steht grundsätzlich ein individueller vierwöchiger Fortbildungsanspruch während der Amtszeit zu. Durch Dienstvereinbarung kann eine andere Aufteilung des sich aus den Individualansprüchen ergebenden Gesamtfortbildungsanspruch der MAV vorgenommen werden. Dadurch könnte z.B. für neue MAV-Mitglieder der Fortbildungsanspruch erhöht werden. Der Gesamtfortbildungsanspruch der MAV lässt sich dadurch jedoch weder insgesamt erhöhen noch verringern.

Die JAV bestimmt mit!

Mit der Reform unseres Mitarbeitervertretungsgesetzes in Württemberg hat sich seit Januar 2020 auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen vieles geändert bzw. verbessert. Das beginnt bereits bei den Wahlen. Mit den allgemeinen MAV-Wahlen wurden im Frühjahr in allen Einrichtungen, in denen mehr als fünf Mitarbeitende, zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigt sind, JAVen gewählt. Bisher konnten maximal drei JAV-Mitglieder gewählt werden unabhängig davon, wie viele Auszubildende in der Einrichtung beschäftigt sind. Jetzt wurden erstmals in großen Einrichtungen mit mehr als 50 Azubis fünf Mitglieder in die JAV gewählt. Für diese JAV-Gremien bedeutet dies eine erhebliche Entlastung, weil die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden können.

Viel wichtiger als die Gremiengröße ist die Erweiterung der Rechte von JAVen. Endlich haben sie jetzt ein Recht auf ständige Teilnahme an den MAV-Sitzungen und ein Stimmrecht bei MAV-Beschlüssen, die überwiegend ihre Wählergruppen betreffen.

Die JAV ist zu jeder MAV-Sitzung einzuladen.

Entgegen der bisherigen Formulierung im MVG.Wü, welche lediglich vorsah, die JAV von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen, ist nunmehr geregelt, dass ein JAV-Mitglied an allen Sitzungen der MAV teilnehmen kann. *„Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen.“* Daraus ergibt sich für die MAV-Vorsitzenden die Aufgabe, die JAV rechtzeitig, mit Tagesordnung und den notwendigen Informationen zu den Sitzungen einzuladen. Ein explizites Informationsrecht der JAV, wie im BetrVG geregelt, wird im MVG leider nicht beschrieben. Es ist aber selbstverständlich, dass die

JAV die entsprechenden Informationen zur Vorbereitung braucht, wenn sie ihr Mitspracherecht aktiv gestalten will.

Die Einladung und die dazugehörigen Informationen sollte die JAV dabei so früh wie möglich erhalten. Nur dann wird die JAV in die Lage versetzt, sich auf die Sitzungen der MAV vorzubereiten und die Angelegenheit im JAV-Gremium abzustimmen, damit das entsandte Mitglied in der MAV Sitzung auch die Meinung ihres oder seines gesamten Gremiums vertreten kann.

Die JAV bestimmt mit.

Die JAV hat jetzt endlich auch ein Mitbestimmungsrecht bei Angelegenheiten, die ihre Wählerschaft besonders betreffen. *„Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.“*

Ist sich die MAV in ihrer Haltung einig, wird die



Michael Hüter - www.Jugend-und-Bildung.de

Stimme des oder der JAV Vertreter*in die Beschlüsse kaum beeinflussen. Trotzdem ist es ein wichtiges Gut, nicht nur mitreden zu dürfen, sondern bei Abstimmungen auch die Hand zu heben. Das Stimmrecht unterstreicht die Notwendigkeit, die JAV ordentlich zu den MAV Sitzungen einzuladen.

Auch die Dienststellenleitungen müssen sich mit der JAV auseinandersetzen.

Mindestens einmal im Jahr sollen sich die Dienststellenleitung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu gemeinsamen Besprechungen treffen. Damit hat die JAV das Recht und die Möglichkeit, die Belange und Interessen der von ihr vertretenen Mitarbeitengruppe gegenüber der Dienststellenleitung selbst vorzutragen und zu besprechen und nicht wie bisher nur über die MAV. Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung können aber ohne Beteiligung der MAV kaum etwas entscheiden. Das Mitbestimmungs- oder Mitberatungsrecht nach MVG bleibt bei der MAV. Wirkungsvolle Vereinbarungen oder gar Dienstvereinbarungen können nur zwischen Dienststellenleitung und MAV geschlossen werden. Dennoch ist es gut, dass sich die Leitung nun direkt mit den Anliegen der JAV auseinandersetzen muss.

Alle Beschlüsse fasst die MAV

Weiterhin müssen alle Beschlüsse von der MAV gefasst werden. Zum Beispiel die Teilnahme der JAV an einer Fortbildungsmaßnahme muss in der MAV beschlossen und der Dienststellenleitung mitgeteilt werden, damit Kostenübernahme und Freistellung gewährt wird.

Keine eigene Jugend- und Auszubildendenversammlung

Nach wie vor fehlt im MVG das Recht der JAV eigene Versammlungen abzuhalten. Natürlich hat auch die JAV die Aufgabe, die von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Aktivitäten zu informieren. An schwarzen Brettern, über Rundbriefe, per Mail und in persönlichen Gesprächen. Um jedoch in eine gemeinsame Diskussion zu kommen und sich ein Meinungsbild aller einholen zu können, braucht auch die JAV die Möglichkeit, Versammlungen abzuhalten.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat die JAV das Recht, eigene Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen. Da dieses Recht im MVG bisher fehlt, ist die JAV weiterhin darauf angewiesen, dass die MAV nach § 31 Abs. 6 MVG.Wü eine Teilversammlung für die besondere Personengruppe der Jugendlichen und Auszubildenden einberuft, so dass die JAV in einer Versammlung selbst agieren kann.

Übrigens: Diese längst überfälligen Reformen des § 49 MVG gab es nicht einfach so, weil sich die Kir-

chenjuristen die Verbesserung der Rechte der JAVen selbst auf die Fahne geschrieben haben. Es war der Arbeitskreis JAV der AGMAV Württemberg, der die EKD sowohl 2013 als auch 2019 dazu aufgefordert hat, bei den Reformen des MVGs auch die Rechte und Möglichkeiten der JAVen in den Blick zu nehmen. Diese sind im Betriebsverfassungsgesetz wesentlich besser und detaillierter geregelt. Der Arbeitskreis hat mehrere Schreiben nach Hannover geschickt, mit der Forderung der Angleichung des § 49 MVG an den dritten Teil des BetrVG zur Jugend- und Auszubildendenvertretung.

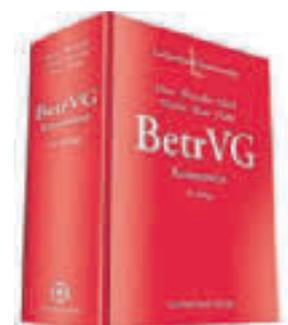
Natürlich wurden (noch) nicht alle Forderungen übernommen.

Da ist noch Luft nach oben. Wichtigste Forderung ist und bleibt die Streichung der ACK-Klausel. Schon in zwei Jahren ist die nächste JAV-Wahl, bei der hoffentlich ohne die Wählbarkeitsvoraussetzung gewählt werden kann. Nach der Reform ist vor der Reform und der AK JAV wird weiterhin an der Forderung „gleiche Rechte wie im Betriebsverfassungsrecht“ festhalten.

Dazu gehören beispielsweise:

- Regelungen zur Geschäftsführung der JAV.
- Das Recht der JAV, Beschlüsse der MAV auszusetzen, um eine Verständigung zu erreichen.
- Ein Teilnahmerecht aller JAV Mitglieder an der MAV-Sitzung, wenn Themen besprochen werden, die überwiegend Jugendliche oder Auszubildende betreffen.
- Das Recht der JAV eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einzuberufen.
- Ein verbindlicher Weiterbeschäftigungsanspruch auf ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis der JAV Mitglieder vergleichbar wie im Betr.VG.

**Besser wär:
Gleich das Original!**



Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a MVG.Wü.

Bis zur jüngsten Novellierung des MVG.Wü war eine „einheitliche und beherrschende Leitung“ die Voraussetzung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund.

In den vergangenen Jahren sind größere diakonische Einrichtungen, insbesondere sog. Komplexeinrichtungen, zunehmend dazu übergegangen, ihre verschiedenen Tätigkeitsfelder in selbständige (Tochter-)Unternehmen (z.B. gGmbH) aufzugliedern. Bislang war die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund in sog. Holdingstrukturen möglich.

Nach der Novellierung zum 01.01.2020 eröffnet das MVG.Württemberg auch die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund, wenn die verschiedenen Unternehmen in einer Gleichordnungsstruktur und nicht in einer Über- und Unterordnungsstruktur organisiert sind.

Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung ist es nun möglich „auch in anderen Bedarfsfällen“, z.B. auch für parallel nebeneinander bestehende Einrichtungen eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund zu bilden.

Nach Einschätzung der AGMAV werden hierdurch im Bereich der Diakonie auch die Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Für die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gelten die gleichen Regelungen wie für die Bildung einer Gesamt-MAV nach § 6 MVG.Wü. Ob eine Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gebildet wird, entscheiden die einzelnen MAVen. Gesamt-MAVen können nicht darüber entscheiden, ob eine Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gebildet wird, die Befugnis steht nur den einzelnen MAVen zu. Ausschlaggebend für die Bildung einer Gesamt-MAV im Dienststellenverbund ist daher allein der mehrheitliche Wille der MAVen.

Die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund ersetzt nicht die Ge-

samt-MAV innerhalb einer rechtlich selbständigen Einrichtung.

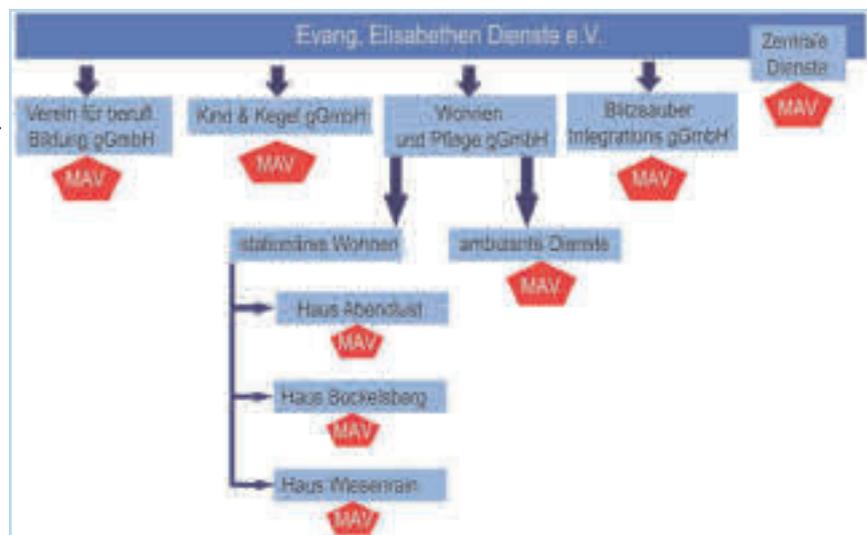
Im Ergebnis kann es deshalb innerhalb eines Dienststellenverbundes sowohl örtliche Mitarbeitervertretungen einer rechtlich selbständigen Einrichtung gem. § 3 Abs.2 MVG.Wü (Dienststellen) geben, als auch innerhalb jeder der beteiligten rechtlich selbständigen Einrichtung eine Gesamt-MAV und schließlich die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund.

Aufgaben der Gesamt-MAV im Dienststellenverbund

Die Aufgaben der Gesamt-MAV im Dienststellenverbund entsprechen denen der Gesamt-MAV nach § 6 MVG.Wü. Die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund ist zuständig, wenn eine Angelegenheit Mitarbeitende aus mehreren Einrichtungen des Dienststellenverbundes betrifft.

Betrifft eine Angelegenheit zwar mehrere Dienststellen im Sinne des § 3 Abs.2 nicht aber mehrere rechtlich selbständige Einrichtungen, so ist auf der Ebene der rechtlich selbständigen Einrichtung gebildete Gesamt-MAV zu beteiligen. Soweit die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund zuständig ist, ist eine Zuständigkeit anderer Mitarbeitervertretungen ausgeschlossen.

In allen Fällen empfiehlt sich im Rahmen der gemeinsamen Willensbildung ein Austausch mit den beteiligten Mitarbeitervertretungen.



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

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

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

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

Der Vorstand besteht aus 15 gewählten Personen, er kann gemäß § 54c Abs. 3 MVG.Wü ein weiteres Mitglied in den AGMAV-Vorstand wählen.

Von den 15 zu wählenden Vorstandsmitgliedern werden 8 in den Regionen (Regionalversammlungen) gewählt. Die dort jeweils gewählten Vorsitzenden und 1. Stellvertretungen gehören danach dem Vorstand an. Die weiteren 7 Mitglieder werden durch die Vollversammlung gewählt.

Die Aufgaben der AGMAV und des AGMAV Vorstandes sind im MVG.Wü und in der AGMAV-Ordnung beschrieben. Wir organisieren Beratungen und Fortbildungen und unterstützen die MAVen bei ihren Aufgaben als betriebliche Interessenvertretungen.

Zudem besetzen wir 6 der 24 Sitze der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg und arbeiten damit an der Arbeitsrechtssetzung mit. Eine vielseitige Aufgabe also, die auf die zukünftigen AGMAV Vorstandsmitglieder zukommt.

Die Arbeit in der MAV wird gewissermaßen auf anderer, überregionaler Ebene fortgesetzt. Dafür brauchen wir engagierte Menschen aus allen Berufsgruppen, die bereit sind, für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts zu kämpfen und die sich dafür einsetzen die Mitbestimmungsrechte der MAVen zu stärken.

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

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

Und trotzdem macht es Sinn im AGMAV-Vorstand

mitzuarbeiten, mit zu kämpfen und gelegentlich auch, sich aufzureiben. Es macht Sinn, für unsere Interessen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten und gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen der Diakonie verbessert werden.

Der Vorstand bietet: Viel Arbeit, viele Sitzungen, aber auch viele Beteiligungsmöglichkeiten für die Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen.

Deshalb suchen wir Mitarbeitervertreter*innen, die engagiert ihre Fachlichkeit und ihr Wissen in die Arbeit des AGMAV-Vorstands einbringen.

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

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

Wir wollen auch weiterhin darauf achten, dass im AGMAV-Vorstand Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sind.

Kolleginnen und Kollegen, sucht und findet Kandidat*innen und schlägt diese für die Wahlen zum AGMAV Vorstand vor!

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

Aufgrund der aktuellen Corona-Situation ist bis heute nicht absehbar, ob die für 16.06.2020 geplanten Regionalversammlungen sowie die für den 23. 07.2020 vorgesehene Vollversammlung überhaupt bzw. in der geplanten Form stattfinden können. Es kann durchaus sein, dass wir die Versammlungen aufgrund einer entsprechenden Verordnung des Landes Baden-Württemberg kurzfristig absagen müssen und dass damit auch die Wahlen zum AGMAV-Vorstand nicht stattfinden können. Diesbezüglich sind wir im Gespräch mit dem Evangelischen Oberkirchenrat und wir gehen derzeit davon aus, bis zum 18.05.2020 eine Lösung für diese Ausnahmesituation seitens der Landeskirche zu bekommen.

Die Einladungen zu den Regionalversammlungen und Formblätter zur Wahl wurden bereits an eure Einrichtungen versandt.

w/m/d – der Arbeitskreis mit dem Stern

Liebe Kolleg*innen,

herzlichen Glückwunsch zu eurer erfolgreichen Wahl und alles Gute und viel Glück allen, die die Wahl noch vor sich haben.

Ihr hattet, mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) als Arbeitsgrundlage, die konstituierende Sitzung und sicher auch schon die ersten regulären MAV-Sitzungen. Die verschiedenen Funktionen im Gremium sind gewählt und benannt. So ist nach § 23 Absatz 3 MVG „ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs 3 Buchst. e MVG“ bestellt. Jetzt kommt w/m/d (weiblich/männlich/divers) zum Zug. Diese Person achtet, natürlich mit den Kolleg*innen der MAV, darauf, dass in der Einrichtung „die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern ... und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele ...“ angeregt und umgesetzt werden. (Die Gleichstellung umfasst selbstredend weiblich, männlich und divers, auch wenn im MVG von Frauen und Männern die Rede ist.)

Für alle diese benannten Kolleg*innen in der MAV gibt es bei der AGMAV den Arbeitskreis Gleichstellung. Der Arbeitskreis trifft sich 3mal im Jahr und wir laden die Benannten herzlich ein, daran teilzunehmen. Bitte meldet eure Namen, eure Einrichtung und die dienstliche Mail-Adresse an die Geschäftsstelle der AGMAV, Frau Bianca Leibbrand (leibbrand.b@diakonie-wuerttemberg.de, Tel. 0711 1656 266), dann erhaltet ihr die Einladungen.

Im Arbeitskreis beschäftigen wir uns in spannenden Diskussionen und Brainstorming-Runden mit folgenden Themen:

Gendergerechte Sprache – die Sprache, die wir sprechen, bildet unsere Wirklichkeit ab. Da wir nicht nur ein Geschlecht, das männliche, haben, sondern weiblich/männlich/divers, hat unsere Sprache und unser Umgang damit diese Wirklichkeit abzubilden. Wir regen Vorgehensweisen an, die dieses umsetzen, zum Beispiel zu Beginn von Sitzungen, Arbeitsrunden und Versammlungen darauf hinzuweisen, dass von allen eine gendergerechte Sprache gesprochen wird. Hier gilt das Motto: Steter Tropfen höhlt den Stein!

Arbeits- und Betriebsstrukturen verhindern oft, dass alle Kolleg*innen mit entsprechender Qualifikation denselben Zugang zu Führungspositionen

haben. Es ist wichtig, diesbezüglich die Wahrnehmung aller zu schärfen und zu überlegen, welche Änderungen es ermöglichen, Führung und Familie zu vereinbaren.

Das Thema Gleichstellung hat viele Facetten – nicht zuletzt auch die Frage der Entlohnung der Arbeit. Tätigkeiten mit gleichwertigen Ausbildungen müssen gleichwertig bezahlt werden. Es darf nicht ausschlaggebend sein, ob die Kolleg*in nach der Ausbildung in der Hauswirtschaft, der Haustechnik, der Metallindustrie, im medizinischen Bereich oder im Sozialbereich tätig ist. Die Beschäftigten in der sozialen Arbeit tragen in einem hohen Maß zum volkswirtschaftlichen Nutzen unserer Gesellschaft bei. Deshalb benötigen wir gute Arbeitsbedingungen in diesen Arbeitsfeldern und gute Bezahlung.

Es gibt viel zu tun – ein Dankeschön und warme Worte reichen nicht. Wir müssen alle gemeinsam die eben genannten Themen verfolgen und deren Umsetzung vorantreiben.

WIR stellen uns dieser Herausforderung und freuen uns, wenn IHR im Arbeitskreis dabei seid.

Sabine Handl-Bauer

Materialien für die Beauftragten zum Thema Gleichstellung

gibt es unter → Service → Arbeitshilfen unter www.agmav-wuerttemberg.de



Arbeitskreis der Systemrelevanten



Die aktuelle Krise stellt uns Beschäftigte in der Diakonie vor eine große, nie dagewesene Herausforderung. Die Zusammenarbeit mit Risikogruppen, mangelnde Schutzausrüstung, das Thema Kurzarbeit, Unsicherheit vor eventuellen Folgen einer COVID-19 Infektion und die allgemeine psychische Belastung geht an uns allen nicht spurlos vorüber und fordert einen hohen Tribut.

In den vergangenen Wochen sind aufgrund der Pandemie ganz besonders soziale Berufsgruppen in den Fokus der Öffentlichkeit und der Politik gerückt. Momentan sorgt der Bereich Altenpflege für viel Gesprächsstoff. Einiges ist im Umbruch. Die Entwicklungen im Moment nicht abschätzbar. Fest steht jedoch, es tut sich was. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns gerade jetzt einmischen und mitmischen, an laufenden Aktionen beteiligen und unsere Erfahrungen teilen.

Viel liegt in unserer Hand. Wenn wir uns organisieren, wenn wir zusammenstehen, wenn wir uns in den MAVen, in der AGMAV und in der Gewerkschaft engagieren, dann können wir viel bewegen! Für den Bereich der Altenhilfe hat die AGMAV mit dem Arbeitskreis Altenhilfe ein Forum für Mitarbeitendenvertretungen aus der ambulanten und stationären Altenhilfe geschaffen.

Dieser wird seit mittlerweile vier Jahren von Martin Nestele und mir begleitet.

Unser Motto: Wissen ist Macht. Aus diesem Grund sind Upgrades zu den sozial- und pflegepolitischen Themen enorm wichtig. Im Arbeitskreis informieren wir über die aktuellsten Entwicklungen aus diesen Bereichen. Unter dem Punkt Mitbestimmung zeigen wir anhand von Praxisbeispielen auf, wie man das Recht der Mitbestimmung vor Ort umsetzen kann. Außerdem bietet der Arbeitskreis einen Rahmen für Austausch und Diskussionen. Diese zeigen uns jedes Mal, dass wir nicht allein sind mit unseren Problemen, wie wir zusammen Mittel und Wege finden die Probleme anzupacken und gegen weitere Verschlechterungen vorzugehen.

An alle Kolleginnen und Kollegen, denen ihre Arbeitsbedingungen nicht gleichgültig sind und die sich engagieren wollen, herzliche Einladung zu unserem Arbeitskreis Altenhilfe.

Weitere Informationen und die anstehenden Termine findet ihr auf der AGMAV-Homepage. Bei Fragen könnt Ihr Euch gerne auch per E-Mail an Martin.Nestele@bruderhausdiakonie.de oder Miriam.Fischer@agmav-wuerttemberg.de wenden.

Je mehr Aktive wir sind, desto lauter werden wir sein. Nur so können wir erreichen, dass die politischen Versprechungen nicht nur leere Worte sind!
Miriam Fischer

Minister Lucha - Von allen guten Geistern verlassen?

Anhörung zur Pflegekammer mitten in der Corona-Krise

Die Frage zur Pflegekammer ist höchst umstritten. Wir von der AGMAV haben uns klar positioniert: Wir brauchen keine Pflegekammer, weil sie nur zusätzliche Pflichten (wie z.B. zwingende Mitgliedschaft und Beitragspflicht) für Mitarbeitende bringt, aber keine Aufwertung oder gar Entlastung. Bekanntlich will die Grün-Schwarze Landesregierung die Pflegekammer errichten. Und nun — mitten in der Coronakrise — soll dazu eine Anhörung zu einem Gesetzgebungsverfahren stattfinden. Mitten in der Corona-Virus-Pandemie, in Zeiten einer allgemeinen Kontaktsperre, in der die beruflich Pflegenden im Land in den nächsten Wochen, wahrscheinlich sogar Monaten, von allen Berufsgruppen am stärksten beansprucht werden, soll z.B. die Gewerkschaft ver.di im Rahmen einer Anhörung Stellung nehmen zu einem Gesetz mit weitreichenden Auswirkungen auf die Berufsausübung der Kolleginnen und Kollegen!

„Was um Gottes Willen hat sich Minister Lucha dabei gedacht?“, denkt da manche/r. Soll gar die Situation ausgenutzt werden, um das Gesetz schnell durchzudrücken? Im Wissen, dass es jetzt eh keine großen Treffen oder gar Versammlungen seitens der Mitarbeitenden geben kann? Niemand im Gesundheitswesen hat derzeit auch nur ein Quäntchen Zeit übrig, einen Gesetzentwurf zu einem solch wichtigen Thema zu prüfen und zu diskutieren. Wir sind mit Gesundheitsschutz- und Arbeitsschutzvorgaben gut beschäftigt. Die Gewerkschaft ver.di hat einen Brief an Ministerpräsident

Kretschmann geschrieben. Dort wird zu Recht konstatiert: „Es entsteht der Anschein, als würde der Gesetzgeber für dieses Gesetzesvorhaben mit besonders einschneidenden Folgen für die berufliche Pflegenden eine Situation ausnutzen, in der sich die beruflich Pflegenden ausschließlich darum kümmern müssen, Patient*innen zu retten und Bewohner*innen zu schützen. Dabei erleben sie, wie eine Vorschrift nach der anderen zum Schutz ihrer eigenen Gesundheit nach der anderen ausgesetzt wird und der Staat bisher nicht in der Lage war, ausreichend Schutzausrüstungen zu beschaffen.“

Ich denke wir können uns dem Appell von ver.di an die Landesregierung nur anschließen:

„Wir fordern Sie dringend auf, sofort für die Zeit der Pandemie das Gesetzgebungsverfahren zur Errichtung einer Pflegekammer auszusetzen“.

Am 31. März 2020 hat das Kabinett den Gesetzentwurf zur Errichtung einer Pflegekammer in Baden-Württemberg verabschiedet und zur Anhörung freigegeben.

Bürgerinnen und Bürger können das Gesetz bis zum 12. Juni 2020, 17 Uhr, auf dem Beteiligungsportal Baden-Württemberg www.beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/mitmachen/lp-16/landespflegekammer/

Beteiligt euch zahlreich und äußert eure Meinung zur Errichtung einer Pflegekammer!

Die Kommentierungen sind öffentlich und nachvollziehbar.

Personalnot in der Altenpflege



Die Sozialdemokratin Heike Baehrens kennen wir in der Diakonie als Geschäftsführerin des Diakonischen Werkes Württembergs. Sie war von 1996 - 2013 zuständig für die sozialpolitischen Arbeitsfelder Gesundheit, Alter, Pflege; Kinder, Jugend und Familie; Behindertenhilfe und Psychiatrie sowie Freiwilliges Engagement und Stellvertreterin des Vorstandsvorsitzenden Herrn OKR Kaufmann.

2013 zog die langjährige Stuttgarter Gemeinderätin über die SPD Landesliste für den Landkreis Göppingen in den Bundestag ein.

Foto: Sandro Halank, Wikimedia Commons

SPD: 15,40 Euro als Pflegestundenlohn viel zu wenig

Quelle: Stuttgarter Zeitung (Online und Print),
Matthias Schiermeyer 16./17. Februar 2020

Die Pflegebeauftragte der SPD-Bundestagsfraktion, Heike Baehrens, lehnt den Beschluss der Pflegekommission für die Fachkräfte ab.

Ein Mindestlohn in der geplanten Höhe sei nicht akzeptabel.

Bessere Resultate sollen die Tarifverhandlungen bringen.

Die Freude über den Ende Januar ausgehandelten Pflegemindestlohn weicht der Ernüchterung. Denn nicht alle Experten begrüßen die Ergebnisse der Pflegekommission, die erstmals Mindestentgelte abhängig von der Qualifikation gestaffelt hat.

Offene Kritik kommt vor allem von der Pflegebeauftragten der SPD-Bundestagsfraktion, Heike Baehrens. Dass es von Juli 2021 an erstmals einen bundeseinheitlichen Mindestlohn für dreijährig ausgebildete Fachkräfte geben soll, hält sie für ein „falsches Signal“. Die Kommission hatte festgelegt, dass der Wert von zunächst 15 Euro pro Stunde auf 15,40 Euro im April 2022 steigen soll, was bei einer 40-Stunden-Woche ein Grundentgelt von 2678 Euro bedeutet. „Die Fachkräfte brauchen das Zeichen, dass es künftig eine ordentliche Bezahlung geben wird“, sagte die Göppinger Abgeordnete unserer (Anm.d.Red.: der Stuttgarter) Zeitung. Das geplante Niveau liege aber unterhalb der durchschnittlichen Tariflöhne – „das ist nicht akzeptabel“.

Mindestlohn ist problematisch

Schon der Begriff Mindestlohn sei „für eine examinierte Pflegekraft von der Symbolik her hochproblematisch“. Die großen Probleme bei der Personalgewinnung hingen auch mit den bundesweit abweichenden Gehaltsniveaus zusammen. Es gebe Differenzen von bis zu 800 Euro im Monat bei gleicher Qualifikation und Arbeit. Während Fachkräfte im Südwesten auf gut 3000 Euro kommen, erhalten sie in Sachsen-Anhalt an die 2200 Euro. Der Pflegeberuf brauche eine Wertschätzung, die die Qualifikation der Mitarbeiter verdiene, betont Baehrens. Diese „kann nur in einem ordentlichen Tarifvertrag für die Pflege zum Ausdruck kommen, an dem sich alle orientieren müssen“.



Baehrens zufolge hätte sich die Kommission darauf beschränken können, den Mindestlohn für die Pflegehilfskräfte bis 2022 auf 12,55 Euro pro Stunde „angemessen“ zu erhöhen. Sie hätte aber „nicht im Vorgriff auf ein vermeintliches Scheitern der Tarifverhandlungen schon einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte aushandeln sollen“. Beteiligt an dem paritätisch besetzten Gremium war die Diakonie, die 180 000 Menschen in ihren Einrichtungen beschäftigt. Sie lobt den „vernünftigen Kompromiss“ im Sinne der Pflegekräfte. Noch lauter jubelt der Arbeitgeberverband der privaten Anbieter (BPA), der etwa ein Drittel des Pflegemarktes abdeckt. „Das Ergebnis macht deutlich, dass nun ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag nicht mehr nötig ist“, frohlockt der BPA, der diesen Tarifvertrag verhindern will. „Niemand sollte sich mehr auf dünnes Eis begeben und den verfassungsrechtlich mehr als bedenklichen Weg der Allgemeinverbindlichkeit gehen“ – das Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) „immer noch einer Kleingewerkschaft in der Altenpflege und einem Miniarbeitgeberverband hinterherhechelt“, sei nach dem Durchbruch nicht mehr zu erklären. Heil will das erhoffte Tarifwerk auf die gesamte Altenpflege erstrecken.

Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandeln

Ausgehandelt wird der Tarifvertrag von Verdi und der neuen Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP), der sich die Awo, der ASB und der Paritätische Gesamtverband angeschlossen haben – während das DRK seiner ersten Bereitschaft und internen Befürwortern zum Trotz außen vor bleibt. Auch die wichtigen konfessionellen Träger Caritas und Diakonie enthalten sich, richten sich bei der Bezahlung aber immerhin nach

dem Tarifvertrag im öffentlichen Dienst (TVÖD).

Nach Einschätzung beider Tarifparteien waren die Verhandlungen bis Ende des Jahres auch gut vorgekommen.

Doch wurde die kürzlich angesetzte Tarifrunde kurzfristig abgesetzt. Verdi wertete mit der BVAP die Auswirkungen der Kommissionsresultate auf das Tarifprojekt aus, sagte Vorstandsmitglied Sylvia Bühler unserer (Anm.d.Red.: der Stuttgarter) Zeitung. „Die Tarifverhandlungen wurden abgesagt, um damit den Kirchen eine faire Chance zu bieten, sich an dem Verfahren im Vorfeld der Erstreckung zu beteiligen, so wie es im Pflgelöhneverbesserungsgesetz vorgesehen ist.“ Sobald die Kirchen dem Arbeitsministerium mitgeteilt hätten, welche

Kommissionen einzubeziehen seien, könne es losgehen. Ziel sei es, zeitnah weiterzuverhandeln.

BPA hat 190.000 Mitarbeiter

Baehrens hofft auf ein Gelingen der Tarifrunde – „davon wird abhängen, wie wir in den nächsten Jahren mit der Fachkräftegewinnung vorankommen“. Dass sich der BPA – dem 4000 Mitgliedsbetriebe mit mehr als 190 000 Mitarbeitern angehören – diesen Verhandlungen entziehen könne, sei verantwortungslos. Ein Teil seiner Mitglieder erwirtschaftete mit der Pflege sogar Renditen für unbekannte Anleger. „Dass Gewinne aus der Pflege abgezogen werden, ist einfach skandalös“, kritisiert sie.

AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte

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

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

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

Die Regelung der Arbeitszeit von Lehrkräften richtet sich nicht nach der AVR-Württemberg, sondern nach der Verwaltungsvorschrift Arbeitszeit des Kultusministeriums. Da auch die Arbeitszeit von Lehrkräften der Mitbestimmung der MAV unterliegt, beschäftigen wir uns mit Fragestellungen zur Arbeitszeit.

Auch für die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte gilt nicht die Entgeltordnung der AVR-Württemberg, sondern die Entgeltordnung Lehrkräfte des Tarifvertrags der Länder. Da angestellte Lehrkräfte an Privatschulen nur einen kleinen Teil der Beschäftigten ausmachen, ist es besonders wichtig, dass wir uns bei Tarifaueinandersetzungen im öffentlichen Dienst der Länder aktiv einsetzen und mit Aktionen auf die Belange der Lehrkräfte aufmerksam machen. Die Beteiligung ist

auch deswegen wichtig, weil die Regelungen zur Besoldung unserer verbeamteten Lehrkräfte sich nach den Tarifabschlüssen der Länder richtet.

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt sind die vielen Besonderheiten einer Privatschule. Das Privatschulgesetz oder die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten in den Privatschuldienst bringen einige Sonderregelungen mit sich, die bei der MAV-Arbeit berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des AK-L unterstützen sich gegenseitig und bringen ihre Erfahrungen aus der MAV-Arbeit ein.

Bei vielen Fragestellungen arbeitet der Arbeitskreis Lehrkräfte sehr eng mit unserem zuständigen Gewerkschaftssekretär Lars Thiede von der GEW zusammen.

Alle zwei Jahre bietet der Arbeitskreis auch eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte für MAVen mit Schulen an. Diese wird voraussichtlich wieder 2021 im Rahmen des Fortbildungsprogramms der AGMAV stattfinden.

Der nächste Arbeitskreis Lehrkräfte findet am Donnerstag, 8. Oktober 2020 in der Geschäftsstelle der GEW statt. Hier werden wir uns auch mit den Auswirkungen der Coronakrise auf unsere Schulen und unsere Arbeitsbedingungen beschäftigen. Gerne können auch MAVler, die keine Lehrkräfte sind, aber in Einrichtungen mit angeschlossenen Schulen arbeiten, teilnehmen.

Interessierte melden sich bitte in der Geschäftsstelle der AGMAV, dann erhaltet ihr eine Einladung.

*Stefan Thiergärtner
Frauke Reinert*

Der Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretungen (AK- JAV)

Der Arbeitskreis JAV trifft sich circa dreimal im Jahr. Am 15. Mai war das letzte Treffen im Diakonischen Werk geplant. Nachdem nun in vielen Einrichtungen neue JAVen gewählt sind, wäre der AK bestimmt gut besucht und interessant geworden. Wie alle anderen Veranstaltungen wurde aber auch unser AK coronabedingt abgesagt.

Der Arbeitskreis der JAVen hat die Besonderheit, dass alle zwei Jahre viele neue Teilnehmer*innen dabei sind und der Arbeitskreis spätestens alle vier Jahre komplett neu besetzt ist.

Eine gewisse Konstanz bleibt trotzdem bestehen, weil die aktiven JAVen ihre Erfahrungen an ihre Nachfolge-JAV weitergeben und diese ermuntern, auch im AK mitzuarbeiten.



Im Arbeitskreis hat der Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden einen hohen Stellenwert. Welche JAV ist an welchem Thema dran, wer hat womit gute Erfahrungen gemacht, was sind Probleme und Hindernisse und wie kann man sie überwinden? Ideen und erstellte Materialien wie Fragebögen, Flyer, Plakate, etc. werden ausgetauscht, schließlich muss nicht jede JAV das „Rad“ neu erfinden.

In den Treffen beschäftigen wir uns aber auch mit rechtlichen und politischen Themen bzw. aktuellen Entwicklungen rund um die Ausbildung sowie den Ausbildungsbedingungen.

Hier gäbe es jetzt viel zu besprechen z.B.:

- Das Pflegeberufegesetz: alles neu und anders in den Pflegeausbildungen, damit auch alles besser?
- Die Heilerziehungspflegeverordnung (APrOHeilErzPfl) – was hat sich denn geändert und was ändert sich dadurch in der Ausbildung und vor Ort in der Einrichtung?
- Was ist mit der Forderung, endlich auch DHBW Studierende in den TVöD und damit in die AVR aufzunehmen, damit auch ihre Anstellungsgrundlage ordentlich geregelt wird?
- Was fordert die ver.di Jugend in den anstehenden Tarifverhandlungen und was können wir als Arbeitskreis tun um zum Erfolg beizutragen?
- ...

Das Mitarbeitervertretungsgesetz enthält jetzt mehr und bessere Rechte für JAVen, diese sind unter anderem Inhalt unserer geplanten Fortbildung Anfang September. Wir gehen derzeit davon aus, dass diese stattfinden kann. Also liebe JAVen, meldet euch zahlreich an! Die Ausschreibung findet ihr im Fortbildungsheft und auf der AGMAV Homepage. Hier links seht ihr ein Foto der letzten JAV-Fortbildung vor der Karl-Kloss-Jugendbildungsstätte.

Für den ausgefallenen Arbeitskreis-Termin im Mai überlegen wir natürlich einen Ersatz. Vielleicht können wir uns unter Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen doch in naher Zukunft treffen. Alternativ ist eine Videokonferenz denkbar. Auf jeden Fall ist es erforderlich, dass unsere AGMAV-Geschäftsstelle eure Kontaktdaten, vor allem die E-Mailadresse eurer JAV hat, damit wir euch anschreiben können.

Jetzt wünschen wir allen Jugend- und Auszubildendenvertretungen einen guten Start in die Arbeit der Interessensvertretung, es wird euch dabei sicher nicht langweilig werden.

Bis hoffentlich bald!

für den AK-JAV:

Sonja Brösamle und Martin Auerbach

AGMAV Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik

Ein wichtiges Anliegen des Arbeitskreises ist es, den Blick der MAVen für die Belange der Kolleg*innen aus den Bereichen Hauswirtschaft und Technik zu schärfen. Nicht in jeder – auch jetzt neugewählten MAV – gibt es eine Kollegin, einen Kollegen, die/der aus einem der beiden Arbeitsbereiche kommt. Gerade in diesen Bereichen ist der Arbeitsdruck sehr hoch. Wir erleben dort, durch eine meist langjährige Betriebszugehörigkeit der Kolleg*innen, ein sehr hohes Durchschnittsalter und durch das zunehmende Arbeitspensum, kommt es zu erhöhten Krankheitszeiten.

Kolleg*innen, die in den Ruhestand gehen, werden oft nicht adäquat ersetzt. Dem zunehmenden Anteil an Kolleg*innen mit Migrationshintergrund werden die Leitungskräfte z.B. durch sprachliche Förderungen nicht gerecht.

Bei den bisherigen Treffen des Arbeitskreises haben wir erkannt, dass bei Veränderungen in den Organisationsstrukturen, Umstrukturierungen oder auch Neubauten, die Interessen der Beschäftigten aus Hauswirtschaft und Technik gar nicht berücksichtigt oder den Belangen der Pädagogik oder Pflege untergeordnet werden. Die Kolleg*innen der Technik und Hauswirtschaft sind ein elementarer Bestandteil in unseren diakonischen Einrichtungen und müssen von uns als MAVen immer wieder in den Fokus gerückt werden, damit deren Arbeitsbedingungen angeschaut und verbessert werden können. Ohne eine warme Heizung, gut gereinigte Räume und gutes Essen gibt es keine qualitativ gute Arbeit für unsere Bewohner*innen, Patient*innen und Klient*innen.

Gerade in Corona-Zeiten wird das Wort der „Systemrelevanz“ tagtäglich genannt. Das Diakoneo mit seinem Klinikum in Schwäbisch Hall wirbt in diesen Tagen in den sozialen Medien damit, wie die Pflege, der Hol- und Bringendienst und die Reinigung Hand in Hand den Alltag meistern. Es wird unterschlagen, dass der Hol- und Bringendienst von der Firma RTS und die Reinigung von der Firma

DDL, zu erheblich schlechteren tariflichen Bedingungen betrieben werden. Wer Technik und Hauswirtschaft outsorced, wirft die Kolleg*innen aus der viel zitierten Dienstgemeinschaft. Dies ist nicht akzeptabel.

Es ist der AGMAV Württemberg ein wichtiges Anliegen, hier die MAVen in ihren Strategien zu unterstützen, damit die Beschäftigten aller Berufsgruppen in allen Hilfearten zu den Tarifbedingungen der AVR Württemberg und des Tarifvertrags des Öffentlichen Dienstes beschäftigt werden. Ein Betrieb – ein Tarif!

Die Arbeit der Mitarbeitenden von Hauswirtschaft und Technik hat für die soziale Arbeit eine große Bedeutung. Es gibt viele Schnittstellen der pädagogischen- mit den hauswirtschaftlich/technischen Tätigkeiten. Diese herauszuarbeiten ist ein weiteres Thema des Arbeitskreises. Besonders in der Altenhilfe werden Küchen aufgelöst und den dort Beschäftigten eine andere Arbeitsstelle, oft ohne zusätzliche Qualifizierungsangebote, angeboten. Hier ist es für die MAVen wichtig einzuhaken, nach den Kolleg*innen zu schauen und dafür zu sorgen, dass diese weiterqualifiziert bzw. dann auch entsprechend eingruppiert werden.

Der Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik wird wie bisher, die tarifliche Entwicklung thematisieren und die Absicht der Arbeitgeber entlarven, wenn sie, z.B. durch Anwendung der AVR-DD, die Absenkung der unteren Gehaltsgruppen, insbesondere der Hauswirtschaft/Technik, durchsetzen wollen.

Nach den MAV- Wahlen freut sich der Arbeitskreis, neben der Arbeit der bisher aktiven Kolleg*innen, über das Engagement und die Mitarbeit neugewählter MAV-Mitglieder. In welcher Form (über Videokonferenzen) oder in persönlichen Treffen, werden wir frühzeitig kommunizieren.

Jochen Dürr

Arbeitskreis Behindertenhilfe – BTHG – das „jüngste Baby“ unter den Arbeitskreisen der AGMAV

Ausgehend von der AGMAV Vollversammlung im Juli 2017 hat der AGMAV-Vorstand den Arbeitskreis Behindertenhilfe – Entwicklungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) eingesetzt.

Bereits seit Dezember 2017 treffen sich zwei Mal jährlich MAV-Mitglieder aus Einrichtungen der Behindertenhilfe zu halbtägigen Treffen, um sich über die Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszutauschen. Viele Mitglieder von Mitarbeitervertretungen berichten dort, dass sie vor Ort von ihrer Leitung gar nicht zu den Entwicklungen informiert oder einbezogen werden. Sehr wenige MAVen sind in die Steuerungsgruppen ihrer Einrichtungen eingebunden und werden beteiligt.

Um über die Entwicklungen des BTHG in Baden-Württemberg zu berichten, wurde zu unserem letzten Treffen Herr Thomas Weiler, Experte zum BTHG aus der Diakonie Stetten, eingeladen. Er berichtete über die Schwierigkeiten des Bundesgesetzes, welches durch Landesbestimmungen (Rahmenverträge) ausgeführt und präzisiert werden muss.

Die aktuellen Fragen nahm er auf und versuchte den MAVen Antworten zu geben. Da es fast täglich zu neuen Entwicklungen kommt und sich die Verhandlungen der Kommunen/Landkreise mit der Liga der Freien Wohlfahrtspflege als sehr schwierig gestalten, ist es oft nicht möglich, konkrete Antworten zu geben. Zu den Umwälzungen des BTHG kommt erschwerend hinzu, dass in den Einrichtungen die Umsetzung der Auflagen durch die Landesheimbauverordnung Baden-Württemberg jahrelang verschleppt wurde. Der Abbau von Doppelzimmern und die Schaffung zusätzlicher Sanitäranlagen wurden immer wieder verschoben, so dass ein großer Investitionsstau entstanden ist. Die Geldmittel des Landes wurden jahrelang nicht ausgeschöpft, die eine Umsetzung in Etappen möglich gemacht hätte. Das Land ist nicht bereit, die Fördertöpfe zu erhöhen und die Anträge werden abgelehnt bzw. auf die nachfolgenden Jahre verschoben.

Eklatant ist auch der zunehmende Fachkräftemangel in den Einrichtungen. Viele langjährig Beschäftigte gehen in den Ruhestand und jüngere Kolleginnen und Kollegen steigen bald nach der Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger*in wieder aus und wählen einen weniger belastenden Beruf. Vermehrt werden Hilfskräfte eingestellt, denen wenig Möglichkeiten zur Qualifikation oder Weiterbildung angeboten werden. Oft wird schon jungen Kolleg*innen Leitungsfunktionen angeboten, deren Anforderungen sie aufgrund fehlender Berufserfahrung und Unterstützung nicht gewachsen sein können. Langjährige und ältere Kolleg*innen erkranken und können sich kaum vorstellen, die Arbeit bis zum Ruhestand zu machen.

Da mit der gestiegenen Arbeitsbelastung und der mangelnden Personalausstattung auch das Risiko von Gefährdungen für die Beschäftigten steigt, hatten wir bei einem unserer Treffen Michael Sütterle von der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung GUW-Fakulta zu Gast, der einen sehr interessanten Vortrag zum Thema Arbeitnehmerhaftung und Gefährdungsanzeige gehalten hat und für Fragen zur Verfügung stand.

Der Arbeitskreis Behindertenhilfe beschäftigt sich auch mit der tariflichen Entwicklung im Sozial- und Erziehungsdienst. So konnten wir mit der ver.di Gewerkschaftssekretärin Silke Hansen die Forderungen für die Tarifrunde 2020 diskutieren.

Die Auswirkungen und Fragen rund um das BTHG werden uns noch eine Weile beschäftigen. Wir klären derzeit, ob wir für den ausgefallenen Arbeitskreis im März einen Ersatztermin finden, den wir ggf. in Form einer Videokonferenz anbieten können. Der nächste reguläre Arbeitskreis Behindertenhilfe findet am 23.10.2020 statt.

Interessierte melden sich in der AGMAV-Geschäftsstelle, dann erhaltet ihr künftig eine Einladung.

Jochen Dürr und Frauke Reinert

AUFWERTUNG UND ENTLASTUNG DER ALTENPFLEGE



Martin Nestele am
13.11.2015 in Stuttgart

Vor fünf Jahren war Martin Nestele für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) bei der Kundgebung unter dem Motto „Mehr Zeit für Pflege“. In Namen der Mitarbeitenden in der Altenhilfe hat er in seinem Beitrag u.a. gesagt:

„Wir sind auch hier, weil wir Sonntagsreden satt haben. Wir wollen heute klipp und klar sagen: Wer gute Pflege will, der muss für gute Arbeit sorgen! Und zwar jetzt! Die Damen und Herren aus der Politik sprechen in Sonntagsreden immer davon, wie wichtig Pflege sei. Ganz sicher dankt man uns für die wichtige Arbeit. Verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen: **Von diesen Dankeschöns haben wir alle schon ganze Keller voll. Wenn Sie uns wirklich danken wollen, dann sorgen Sie für mehr Stellen, die Refinanzierung und bessere Arbeitsbedingungen.** Wenn diese zentrale Rahmenbedingung verbessert wird, dann können wir auch gute Pflege sicherstellen. Wir Beschäftigten können und wollen nämlich gut und würdig pflegen. Natürlich tun wir im Alltag das Beste, unter den gegebenen Bedingungen. Aber Hand aufs Herz. Wenn wir ehrlich sind: Es fehlt die Zeit, um würdig pflegen zu können. Vielleicht ist es auch ein täglicher Drahtseilakt.

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

Mittlerweile hat die Politik gemeinsam mit Verbänden aus der Altenhilfe eine „Konzertierte Aktion Pflege“ ins Leben gerufen. Als Ziel wurde formuliert: Eines der wichtigsten Ziele der Bundesregierung ist es, die Arbeit in der Pflege für Frauen und Männer attraktiver zu machen. Die Ergebnisse würden mehr Ausbildung, mehr Personal und mehr Geld bringen. Auf 182 Seiten kann man das Ergebnis jetzt nachlesen. Interessant daraus beispielsweise: eine Ausbildungsoffensive, ein verbindliches Personalbemessungssystem, gesetzliche Grundlagen für einen allgemeingültigen Tarifvertrag (als Mindestbedingung).

Weitere Dinge, die sicher auch Verbesserungen bringen würden:

Nicht gewünschte Teilzeit reduzieren, sachgrundlose Befristungen reduzieren, Leiharbeit reduzieren und eine wertschätzende Fehler- und Lernkultur. An dieser Stelle seien aus Platzgründen lediglich wenige Stichworte aus dem Papier zitiert. Es stellt sich die Frage, wer das umsetzt. Teilweise sieht sich der Gesetzgeber — also der Staat selbst — in der Pflicht und manchmal die Arbeitgeberseite oder auch die Berufsgenossenschaft.

Stimme aus ver.di (Sylvia Bühler) zu zentralen Ergebnissen:

Zu Ausbildungsoffensive: „Gutes Signal. Entscheidend ist jedoch, dass Auszubildende nicht nur gewonnen, sondern durch attraktive Bedingungen und eine faire Bezahlung nach der Ausbildung auch im Beruf gehalten werden.“

Zu Personalbemessung: „Äußerst positiv sei, dass es mittlerweile eine breite Allianz gebe, die die Forderung nach bedarfsgerechten und bundeseinheitlichen Personalvorgaben unterstütze, so Bühler weiter. „Der Bundesgesundheitsminister ist gefordert, diese klare Botschaft aufzunehmen und entsprechende Gesetze für die Altenpflege (...) auf den Weg zu bringen.“

Zu Tarifvertrag Altenpflege: „Gut, dass in der Konzertierte Aktion mehrheitlich das Ziel eines Tarifvertrages unterstützt wird, der auf die gesamte Altenpflege erstreckt werden soll. Alle Akteure in der Altenpflege müssen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten.“

... ist Papier geduldig?

Oder: Wann wird was Wirklichkeit?

„Die Beschäftigten müssen sich darauf verlassen können, dass sich ihre Situation Zug um Zug bessert.

Die professionell Pflegenden werden die Ergebnisse der Konzertierte Aktion Pflege daran messen, was in ihrem Arbeitsalltag ankommt. Vor allem in der Altenpflege müssen die Entgelte für diese verantwortungsvolle und oft auch anstrengende Arbeit deutlich angehoben werden. Und es muss Schluss sein mit der ständigen Überlastung durch zu wenig Personal“

Martin Nestele



Beifall klatschen reicht nicht!

Die Dankesbekundungen überschlugen sich, ohne Unterlass bedanken sich angesichts der Corona-Krise Mitbürgerinnen und Mitbürger, die Politik und die Medien bei ihren Mitmenschen in den sog. „systemrelevanten Berufen“.

„Systemrelevante Berufe“, ein Begriff den man bis dahin kaum kannte – zumindest nicht für beispielsweise Supermarktmitarbeitende, LKW-Fahrer und nicht zuletzt für alle Beschäftigte in sozialen und pflegerischen Berufen. Es ist noch nicht lange her, da konnte man den Eindruck gewinnen, dass lediglich Krisen im Finanz- und Ban-

Thema ist ja beileibe nicht neu. Nicht nur angesichts des Personal- und Fachkräftemangels im sozialen Bereich kämpfen die in ver.di organisierten Kolleginnen und Kollegen seit Jahren für eine Aufwertung ihrer Berufe und für bessere Arbeitsbedingungen. „Mehr WERT“ galt lange als Motto für Tarifaueinandersetzungen im Öffentlichen Dienst. Oder aktuell für die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst: „MEHR Entlastung BRAUCHT MEHR Personal“ und „MEHR Verantwortung BRAUCHT MEHR Gehalt“. Ja, es konnten ansatzweise auch Verbesserungen er-



Foto: m. frdl. Gen. Joachim Röttgers

kenwesen Systemrelevanz haben. Von Null auf Hundert jetzt also eine riesige Wertschätzung u.a. für die pflegerischen und sozialen Berufe. Von Heldinnen und Helden ist gar die Rede.

Geht es um einen spontanen Hype in der aktuellen Situation oder wurde gar nachhaltig erkannt, dass die in dem Zusammenhang genannten „systemrelevanten Berufe“ mehr Anerkennung brauchen? Mehr Anerkennung bedeutet bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen. Das

reicht werden, jedoch nur unter großem Einsatz der Beschäftigten und die Verbesserungen reichen bei Weitem nicht aus. Und so stellt sich die Frage: Woran liegt's?

Wenn man in diesen Tagen von „Systemrelevanz“ spricht, sollte man auch kritisch auf unser System der Daseinsvorsorge schauen. Für das Gesundheits- und Sozialwesen wird deutlich, dass die radikale politische Ausrichtung, Anfang/Mitte der

90er-Jahre – hin zu einem Wettbewerb und Markt – zu den Problemen geführt hat, die nicht erst in diesen Krisentagen deutlich werden. Es ist nicht überraschend, dass „Wettbewerb und Markt“ in Tätigkeitsfeldern, in denen ein großer Teil der Kosten Personalkosten sind, Druck auf die Bezahlung der Mitarbeitenden und auf deren Arbeitsbedingungen auslösen.

Auffallend ist zudem, dass erfolgte Reformen – zuletzt beim BTHG – stets mit der Vorgabe der „Kostenneutralität“ einhergingen und dies bei bekannt steigenden Bedarfen. Das konnte nicht gut gehen. Hinter den politischen Entscheidungen steht die Frage, was der Gesellschaft öffentliche Daseinsvorsorge Wert ist?

Applaus – und wenn er noch so gut gemeint ist – reicht nicht aus, wir brauchen eine erneute politische Kehrtwende. Eine Kehrtwende dahingehend, dass alle Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge, wie Gesundheits- und Sozialbereich, Wasser, Strom, Gas, Müll, öffentlicher Nahverkehr usw. ... (wieder) als staatliche Aufgabe gesehen und finanziert werden. Das heißt nicht, dass der Staat alles selber machen muss, die subsidiäre Übernahme von Aufgaben, beispielsweise durch Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände, hat in unserem Land eine lange Tradition. Der Gesundheits- und Sozialbereich gehört nicht in die Hände von Großinvestoren oder gar Hedge-Fonds, die auf Gewinnmaximierung setzen.

Abgesehen von der Frage nachhaltiger Verbesserungen, gibt es ganz naheliegende Möglichkeiten, „Wertschätzung“ konkret werden zu lassen. Im Öffentlichen Dienst steht dieses Jahr wieder die allgemeine Tarifrunde an und die Tarifverhandlungen zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes sind schon gestartet. Bereits in Verhandlung ist auch ein Flächentarifvertrag für die Altenpflege. Doch auch für die Arbeitgeber der Diakonie in Württemberg besteht die Möglichkeit, „Wertschätzung“ für die Kolleginnen und Kollegen konkret werden zu lassen. Am besten dadurch, dass sie die „Strategie Flächentarifvertrag – TVöD“ der AGMAV endlich anerkennen. Wir machen öffentliche Daseinsvorsorge und deshalb müssen selbstverständlich auch für uns die Tarifab-

schlüsse des Öffentlichen Dienstes gelten – WIR sind es WERT!

Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

In diesem Jahr stehen für uns bedeutende Tarifverhandlungen an.

Zum 30.06. kann der derzeitige Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gekündigt werden. Bereits im Vorfeld einer möglichen Kündigung des „SuE“ gab es Gespräche von ver.di mit den Kommunalen Arbeitgebern über die, in den ver.di-Tarifgremien diskutierten Forderungen zum „SuE“. Zielsetzung dieser Gespräche ist es auszuloten, ob im ungekündigten Zustand des TV-SuE eine Einigung über Verbesserungen erzielt werden kann. Beim Auftaktgespräch am 5. März erkannte der Kommunale Arbeitgeberverband (VKA) zwar den Fachkräftemangel an, blieb aber im Blick auf tarifliche Verbesserungen unkonkret. Weitere Gespräche waren für Ende März und Ende April geplant. Aufgrund der Corona-Krise wurden die Verhandlungen jedoch unterbrochen.

Allgemeine Tarifrunde

Für den 1. September war der Verhandlungsauftritt für die allgemeine Tarifrunde im Öffentlichen Dienst geplant. Der Tarifabschluss vom April 2018 beinhaltete u.a. Tarifierhöhungen zum 01.03.2018, 01.04.2019 und zum 01.03.2020. Die Laufzeit dieses Tarifabschlusses ist bis 31.08.2020 vereinbart.

Noch vor den offiziellen Tarifverhandlungen finden in den jeweiligen ver.di-Gremien die Forderungsdiskussionen statt. Auf ver.di-Bezirksebene startete diese Diskussion schon Ende vergangenen Jahres. Anschließend werden die Forderungen der Bezirke auf Landesbezirksebene zusammengetragen, diskutiert und zu einem landesbezirklichen Forderungsbeschluss zusammengeführt. Der Landesbezirkliche Forderungsbeschluss sollte ursprünglich Ende Mai verabschiedet werden. Die Forderungen der ver.di Landesbezirke münden in einen Beschluss der ver.di Bundestarifkommission (BTK). Dieser BTK-Beschluss ist dann die Grundlage für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern im Öffentlichen Dienst. Der Forderungsbeschluss der ver.di BTK sollte ursprünglich am 25.08. verabschiedet werden und die Tarifverhandlungen mit den Kommunalen Arbeitgeberverband (VKA) am 1.9. beginnen. Weitere Verhandlungstermine waren



für den 20.09., 22.09. sowie 22.10.-23.10.2020 vorgesehen.

Aufgrund der Corona Krise konnten die Gremien nicht mehr regulär tagen und so lässt sich der geplante Ablauf der Tarifverhandlungen nicht halten.

Nun muss zunächst die Gesamtsituation bewertet und eine neue Zeitschiene für die Verhandlungen sowohl zum TV SuE, als auch für die allgemeine Tarifrunde festgelegt werden.

Flächentarifvertrag für die Altenhilfe

Braucht es überhaupt einen allgemeingültigen Flächentarifvertrag für die Altenhilfe? Reicht der Ende Januar ausgehandelte Pflegemindestlohn nicht aus?

In der Pflegemindestlohnkommission ist u.a. auch der Arbeitgeberverband der privaten Anbieter (BPA) vertreten und dieser will mit aller Gewalt einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Altenpflege verhindern. Der BPA setzt weiterhin auf Wettbewerb und Markt und auf Konkurrenz durch unterschiedliche Tarife und darüber hinaus darauf, Gewinne aus der Pflege zu erzielen. Dies bestätigt eindringlich das Erfordernis eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages, der auch für private Anbieter, bis hin zu ausländischen Inversoren gilt.

Die Verhandlungen zu einem Tarifvertrag zwischen ver.di und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) sind schon weit fortgeschritten. Weitere Verhandlungsrunden wurden jedoch ausgesetzt, um die kirchlichen Wohlfahrtsverbänden (Diakonie und Caritas) zu beteiligen, so wie dies nach dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz vorgesehen ist. Offensichtlich stockt auch dieses Verfahren angesichts der aktuellen Situation.

Dabei ist es ohnehin fragwürdig, ob sich Diakonie und Caritas beteiligen. Es ist zu befürchten, dass Diakonie und Caritas ideologisch an ihrem kirchlichen Arbeitsrecht – dem sog. Dritten Weg – festhalten, anstatt die bestehende Chance zu nutzen, gemeinsam mit den anderen Wohlfahrtsverbänden einen ordentlichen Tarifvertrag für die Altenpflege zu verhandeln. Zumal dieser dann auf die gesamte Branche erstreckt werden soll und den Wettbewerb durch unterschiedliche Tarife eingrenzen würde.

(siehe hierzu auch Beitrag aus der Stuttgarter Zeitung vom 17.02.2020 auf S. 16)

Tarifregelung zur Kurzarbeit in den AVR-Württemberg

Mit dem § 11a haben wir in den AVR-Württemberg bereits seit Übernahme des TVöD die tarifliche Regelung zur Kurzarbeit aus den alten AVR fortgeschrieben. Angesichts der Corona-Krise gibt es ein Gesetz zur Erleichterung von Kurzarbeit. Dieses beinhaltet insbesondere die Senkung des Zugangs zur Kurzarbeit von 1/3 betroffene Beschäftigte auf 10 % betroffene Beschäftigte sowie die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf das sog. fiktive Entgelt, die ansonsten der Arbeitgeber allein tragen muss.

Die AGMAV hat sich in der Arbeitsrechtlichen Kommission dazu bereit erklärt, die Senkung des Zugangs auf 10 % betroffene Beschäftigte zu vereinbaren. Zusätzlich haben wir beantragt, die Einigung des Öffentlichen Dienstes zur Kurzarbeit zu übernehmen, sobald diese verabschiedet ist. Die zwischenzeitlich erfolgte Einigung für den Öffentlichen Dienst sieht u.a. eine Aufstockung bis Entgeltgruppe 10 auf 95 %, ab Entgeltgruppe 11 auf 90 % und damit einen weitgehenden Ausgleich der Einbußen für die Beschäftigten vor.

Von den Diakoniarbeitgebern wurde zunächst jegliche tarifliche Regelung abgelehnt, die eine Aufstockung für die Beschäftigten vorsieht. Dies mit dem Argument, die Verhandlung über mögliche Aufstockungen zum Kurzarbeitergeld solle man der betrieblichen Ebene, also der Verhandlung zwischen Arbeitgeber und MAV überlassen. Ein weiteres Arbeitgeberargument ist, dass nur bezahlt werden kann, was refinanziert sei.

Zwischenzeitlich wären die diakonischen Arbeitgeber mit einer Aufstockung zum Kurzarbeitergeld einverstanden. Dies jedoch nur, wenn die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld unter einem Refinanzierungsvorbehalt steht und dies kommt für die AGMAV nicht in Frage.

Doch auch bezüglich Kurzarbeit gilt für uns: Wir machen genauso öffentliche Daseinsvorsorge und deshalb müssen selbstverständlich auch für uns die Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes gelten – WIR sind es WERT! Beifall klatschen reicht nicht aus, Wertschätzung muss konkret werden, auch durch eine Regelung zur Kurzarbeit die die Nachteile für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen so weit als möglich ausgleicht. Diakoniebeschäftigte sind nicht weniger WERT!

Offener Brief zur Corona-Pandemie

Offener Brief zur Corona-Pandemie

von Betriebsräten, Personalräten, Mitarbeitervertretungen,
Jugend- und Auszubildendenvertretungen

aus dem Sozial- und Gesundheitswesen in Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident Kretschmann,
sehr geehrter Herr Minister Lucha,

wir - die betrieblichen Interessenvertretungen aus Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens in Baden-Württemberg - wenden uns angesichts der aktuellen Entwicklungen als gewählte Vertreter*innen unserer Kolleg*innen an Sie und die Öffentlichkeit. Gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di sprechen wir für hunderttausende Beschäftigte in den Einrichtungen und Diensten.

Leider erleben wir in der COVID-19-Krise überdeutlich, dass unsere Arbeit durch eine jahrzehntelang verfehlte und auf Effizienz und Wettbewerb getrimmte Gesundheits- und Sozialpolitik erschwert wird. Die Erkenntnis ist nicht neu, die Krise legt die Mängel frei.

Wir Beschäftigten arbeiten schon in normalen Zeiten am Limit. Aktuell sind wir oft über unsere Kräfte hinausgehend im Einsatz – in allen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens: in Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen und Psychiatrien, in Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten, in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe, im Rettungsdienst und den sozialen Diensten. Unsere Kolleg*innen erziehen, reinigen, arbeiten in der Logistik, Radiologie, Pädagogik, behandeln in der Physio- und Ergotherapie, pflegen, arbeiten im Krankentransport und Rettungsdienst, sind tätig in Verwaltung und Information, im Labor oder Medizincontrolling, im Sozialdienst sowie im therapeutischen, ärztlichen, diagnostischen und psychologischen Dienst.

Wir Beschäftigten sind mit Fachwissen, Leidenschaft und Engagement für unsere Patient*innen, Bewohner*innen und Klient*innen sowie deren Angehörige im Einsatz. Wir bieten den Menschen Hilfe in akuten Notlagen und die bestmögliche Versorgung. Jedoch haben wir auch Forderungen an die politischen Entscheidungsträger*innen:

Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen und Beschäftigte schützen

- ◆ Leben und Gesundheit stehen an erster Stelle: Das Land Baden-Württemberg muss weiterhin alles unternehmen, um in allen Bereichen mit persönlichen Kontakten ausreichend Schutzmasken, -kittel und -brillen sowie Handschuhe und Desinfektionsmittel bereitzustellen. Es darf auch nicht sein, dass in Einrichtungen Schutzmaterial rationiert wird und so Beschäftigte nur mehr und weniger geschützt werden.
- ◆ Noch mehr Betriebe müssen auf die Herstellung von Schutzkleidung und Hygienemittel umgestellt werden, ggf. durch eine Verordnung. Der Handel mit Schutz- und Hygieneartikeln zu horrenden Preisen muss unterbunden und entsprechendes, benötigtes Material beschlagnahmt werden.
- ◆ Kolleg*innen in den Bereichen der unmittelbaren COVID-19-Versorgung sind vor zunehmender Überlastung zu schützen (keine Verlängerung von Schichten auf 12 Stunden, zeitliche Begrenzung der Arbeitsphasen unter Schutzausrüstung).
- ◆ Eine konsequente Testung der Beschäftigten muss ermöglicht werden. Quarantäne muss unbedingt auch für infizierte Beschäftigte gelten: krank ist krank! Beschäftigten aus Risikogruppen muss der Einsatz in nicht gefährdenden Bereichen ermöglicht werden.

Offener Brief zur Corona-Pandemie

- ◆ Rehakliniken sollen weder zur Schließung noch zu Kurzarbeit gedrängt werden, sondern in die Versorgung einbezogen werden.
- ◆ Die Soziale Arbeit mit schutzbedürftigen und gefährdeten Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien in besonderen Problem- und Lebenslagen muss gewährleistet und finanziert werden. Die Länder müssen die vorgesehenen Zuschüsse zur Existenzsicherung dieser Arbeit erhöhen.
- ◆ In der Corona-Krise dürfen Auszubildenden keine Nachteile entstehen. Die Fehlzeitenregelungen sind für die Dauer der Einschränkungen durch die Pandemie auszusetzen.

Leistung der Beschäftigten anerkennen

- ◆ In der Krise fordern wir eine staatlich voll refinanzierte, steuerfreie Prämie von 500,00 Euro im Monat für alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen inklusive ausgegliederter Tochtergesellschaften sowie in weiteren versorgungsrelevanten Bereichen (Einzelhandel etc.). Keineswegs dürfen Krisenkosten auf die Beschäftigten oder die Patient*innen, Bewohner*innen oder Klient*innen abgewälzt werden.
- ◆ Wir fordern die Rücknahme aller Ausgliederungen! Spätestens durch die Corona-Krise ist nicht mehr zu übersehen, dass z.B. auch die Reinigungskräfte im Krankenhaus oder die Hauswirtschaftskräfte in der Altenpflege wichtig sind und unmittelbar zu den Arbeitsteams gehören müssen.
- ◆ Wir fordern, dass Sie - nach der Krise - auf der politischen Ebene alles dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen verbessert werden. Der Weg zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen muss deutlich erleichtert werden.

Gesundheits- und Sozialsystem umbauen

Über diese Maßnahmen hinaus, erwarten wir eine politische Weichenstellung für die Zukunft, was die grundlegenden Probleme unseres Gesundheits- und Sozialwesens angeht:

Unsere Krankenhäuser wurden zu Fabriken umgebaut, die effizient wirtschaften sollen. Stellen wurden abgebaut, Bereiche ausgegliedert und Teile des Gesundheitswesens privatisiert. Diese Entwicklung ging und geht zulasten der Versorgung und zugunsten privater, profitorientierter Konzerne. Gesundheit und auch Pflegebedürftigkeit sind längst zur Ware geworden. Inklusion und Teilhabe sind durch das Bundesteilhabegesetz derzeit auf dem Weg dazu. Ökonomisierung hat auch in der Kinder- und Jugendhilfe keine Verbesserung für die betroffenen Menschen gebracht.

- ◆ Das Gesundheits- und Sozialwesen muss flächendeckend und am Bedarf orientiert umgestaltet werden. Die Planung der Daseinsvorsorge muss sektorenübergreifend erfolgen (z. B. Krankenhausplanung mit Notfallversorgung und Rettungsdienstplanung als auch mit Pflegeeinrichtungen/-diensten). Für die Planung ist Transparenz herzustellen und demokratische Teilhabe zu ermöglichen.
- ◆ Das Finanzierungssystem der Fallpauschalen (DRGs) muss durch eine kostendeckende Finanzierung ersetzt werden. Alle medizinisch notwendigen Krankenhausleistungen müssen dauerhaft voll refinanziert werden, inklusive dem dafür notwendigen Personal.
- ◆ Das Land Baden-Württemberg muss der Verpflichtung zur Finanzierung aller notwendigen Investitionen des Gesundheits- und Sozialwesens voll nachkommen. Einrichtungen und Dienste dürfen durch die Corona-Krise keinerlei Verluste haben.
- ◆ Wir brauchen ein gesetzliches, am Bedarf orientiertes Personalbemessungssystem für Krankenhäuser: die „Pflege-Personal-Regelung 2.0“ muss zeitnah eingeführt und

Offener Brief zur Corona-Pandemie

verbindlich umgesetzt werden. Für die Psychiatrie muss ein bedarfsgerechter Personalaufbau durch lückenlose verbindliche Personalbemessung eingeführt werden. Auch die stationäre Pflege braucht ein verbindliches, bedarfsorientiertes Personalbemessungsinstrument.

- ◆ In der Behindertenhilfe muss die Wettbewerbsklausel (§124 SGB IX) gestrichen werden, um Fehlentwicklungen zu verhindern. Sie trägt nichts zur Inklusion bei, sondern erhöht den Druck auf die Arbeitsplätze.
- ◆ Die Privatisierungen müssen rückgängig gemacht werden: Wir brauchen ein Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Psychiatrien, Pflegebranche) in öffentlicher Hand – nicht für Konzerne oder Aktionäre, sondern für die Gesellschaft.
- ◆ Wir fordern die Einführung einer Pflegebürgerversicherung, um so eine humane Langzeitpflege für die Pflegebedürftigen mit guten Arbeitsbedingungen für das Personal zu ermöglichen.

Sehr geehrter Herr Ministerpräsident und sehr geehrter Herr Sozialminister, wir benötigen Ihre erkennbar ernsthafte Bereitschaft zu Veränderungen, um die Beschäftigten zukünftig im Beruf zu halten und neue zu gewinnen. Um das Vertrauen der Bevölkerung in ihr Gesundheits- und Sozialwesen zurück zu gewinnen, braucht es nachhaltiges Handeln.

Mit freundlichen Grüßen

Wir Interessenvertretungen unterstützen den Offenen Brief an Ministerpräsident Kretschmann und Sozialminister Lucha

<p>FF Universitätsklinikum Heidelberg AGMAV Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg FF Universitätsklinikum Freiburg</p> <p>GBR Retha Zentgraf/Gründl der Deutschen Rentenversicherung</p> <p>FR Universitätsklinikum Tübingen DIOAG/MAV Diakonische Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im katholischen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart KDFI Universitätsklinikum Mannheim FF Klinik der Landeshauptstadt Stuttgart GA Gewerkschaft der Mitarbeitervertretungen des Bereiches der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes in Baden FR Universitätsklinikum Ulm DIOAG/MAV Diakonische Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Caritas im Erzbistum Freiburg</p> <p>MAV Städtische/Diakonie - Werkstätten GAP Gemeinsame Arbeitsgruppe der Personalarbeit an den Universitätskliniken Baden-Württemberg FF Universitätsklinikum Mannheim FF OFN Klinik (Traumazentrum Rhein-Neckar) MAV Marienpflege BR SDH-Klinik Elzach MAV St. Franziskus (Heilbronn) BR DRK Krankenhaus Emmendingen BR Klinik Kienast/Gründl - Gesundheitsverbund (K. Koenigs) MAV Diakonie Kork MAV Altesheim Kumbel BR Helen Klinik FF Eigenbetrieb Heine des Landesrats Lörrach</p> <p>MAV St. Franziskus MAV Haus Starnberg (Evangelische Stadtkirche Heilbronn) BR DRK Krankenhaus Schwäbisch Gmünd BR Rosa-Maria-Klinik DIOAG Ökumenischer Arbeitsrat Rottenburg-Stuttgart MAV Kinderheim St. Johane FR Zentrum St. Pius/Heine Sulz/Lörrach MAV Miltner-Hilfswerk Nork u. Odenkirkberg MAV Altes- und Pflegeheim Stuttgart BR Universitäts-Herzentrum Freiburg Bad Kreuznach MAV Caritas-Heilshaus MAV Behindertenhilfe in der Stiftung St. Franziskus BR Zobermalklinik</p>	<p>Heidelberg Stuttgart Freiburg Baden- Württemberg Tübingen Schellerten Mannheim Stuttgart Karlsruhe Ulm Freiburg Dettingen/Erft Tübingen Mannheim Eberbach Ehningen Elzach Mackenzheim Emmendingen Königs Kork Kumbel Rottweil Schopfheim Schönberg- Halsgraben Schrammen Schwäbisch Gmünd Weinheim Rüdersburg Zell/Jagt Zellwilen Aden Eckwang Bad Kreuznach Bad Mergentheim Brenz Tübingen</p>	<p>BR LebensLäden im Alter BR DRK Krankenhaus Mosbach MAV Gemarkung (Hauptverwaltung) FR Klinik Schloss Wernau (Zentrum für Psychiatrie) BR Medizinische Klinik an der Uniklinik MAV St. Elisabeth-Krankenhaus MAV Stiftung Haus Lindenthal MAV Diakonie-Klinikum Schwäbisch Hl. BR DRK Krankenhaus Sigmaringen BR DRK Pflege Plus MAV eva - Evangelische Gesellschaft Stuttgart FR Wirt & wohnen - Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Stuttgart MAV Nestsapflege BR Geriagogische Nordbad MAV Paulinepflege Weinheim MAV Diakonie Spezialstation - Exklusive Zentrum Kork MAV Diakonie Sigmaringen BR Institut Klinik Hirschhorn Nürtingen MAV Wilhelmshöhe MAV Caritasverband Künzigt MAV Agapitum Bethanien Krankenhaus BR DRK Krankenhaus Öppingen MAV Weidmühle MAV Agapitum Rietzingen Süd BR Klinik Technik (GmbH) - Universitätsklinikum Heidelberg BR St. Wendelin-Kranken (V/Die Christliche Klinik) MAV Stiftung Trepsen BR DRK Landes Klinik - Rottweil/Gmünd JAV Universitätsklinikum Ulm MAV Evangelische Kirchengemeinde Villingen MAV Berufshilfsverein MAV Caritas Ludwigsburg-Heilbronn-Erf. MAV Kranks-Klinik - Theologiezentrum BR Diakonieklinikum Schwäbisch Gmünd (Klinik Cobalt) MAV St. Josef-Krankenhaus Heidelberg MAV Stiftung Katholische MAV Theo-Loren-Werkstätten</p>	<p>Miltenburg Mosbach Nürtingen Weinheim Offenburg Plochingen Schwäbisch Gmünd Schwäbisch Hl. Sigmaringen Stuttgart Stuttgart Stuttgart Stuttgart Stuttgart Weinheim Korn-Münsterfeld Korn-Münsterfeld Korn-Münsterfeld Göppingen Hirschhorn-Königsfeld Hilbronn Göppingen Göppingen Heidelberg Heidelberg Königsfeld Korn-Münsterfeld Korn-Münsterfeld Ulm Villingen-Schwenningen Willingen Villingen Korn-Münsterfeld Münster Heidelberg Ludwigsburg Ludwigsburg</p>
--	--	--	--

Massiver Eingriff in die Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Diakonische Arbeitgeber fordern eine Regelung zur Vertretungsbereitschaft

In der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD wurde eine Regelung zu einer sogenannten Vertretungsbereitschaft verabschiedet, die seit April 2020 für die Einrichtungen mit der Arbeitsrechtsgrundlage AVR-DD gilt. Hinter der Vertretungsbereitschaft verbergen sich Zuschlagsregelungen die drei Fälle vergüten, in denen diakonische Dienstgeber den Beschäftigten gegen ein geringes Bruttoentgelt Freizeit »abkaufen« können.

In einem Fall „freiwillig“, in zwei Fällen verpflichtend. Die Arbeitgeberseite der ARK.DD behauptet, die Regelung führe zu mehr Dienstplansicherheit. Aus Sicht der Beschäftigten ist das Gegenteil der Fall. Grundlage der Regelung ist eine neue Art der zusätzlichen Dienstverpflichtung für die Beschäftigten, die die Planungssicherheit des Privatlebens massiv einschränkt. Den diakonischen Dienstgebern hingegen ermöglicht die Regelung ein neues Maß an Flexibilität.

Im Rundschreiben der ARK.DD heißt es, dass die Zuschlagsregelung dazu dient, »durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu können«. Die Formulierung zeigt, wie selbstverständlich die unzureichende Personalbesetzung zu sein scheint. Dass Beschäftigte auch einmal erkranken, dürfte jedem Arbeitgeber bekannt sein. Auch dass sie im Urlaub abwesend sind, ist nicht neu. Weder das eine noch das andere ist überraschend. Es stellt sich vielmehr die Frage, wie Arbeitgeber ihre langfristige Stellenplanung und Personalpolitik gestalten.

Auf der Homepage des Verbands diakonischer Dienstgeber (V3D) wird die Regelung als Verbesserung für die Mitarbeitenden verkauft. So erklärt Thomas Sopp, Vorsitzender des Fachausschusses der Dienstgeber: „Es gibt kurzfristig nicht genügend Fachkräfte, die wir einstellen könnten – der Fachkräftemangel vor allem in der Pflege ist in vielen Regionen eklatant. Aber wir können einen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsbedingungen für die vorhandenen Mitarbeitenden zu verbessern und Arbeitsersätze verlässlicher und besser planbar zu gestalten. Dazu könnte die Vertretungsbereitschaft ein erster Schritt sein“.

Anstatt einer langfristigen Personalplanung wird die Verantwortung auf die Beschäftigten verlagert und die Vertretungsbereitschaft als Standardplanungs-

instrument zur Abdeckung der fehlenden Dienste eingeführt. Es drängt sich die Frage auf, ob die Regelung finanziell günstiger ist als neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen und einzustellen.

Nachdem die Regelungen für die Beschäftigten mit der Arbeitsrechtsgrundlage AVR-DD ab April 2020 gelten, haben jetzt die Diakonische Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg auch für die AVR-Württemberg eine solche Regelung zur Vertretungsbereitschaft beantragt.

Der Arbeitgeberantrag ist inhaltsgleich mit der beschlossenen AVR-DD Regelung und hat folgende Inhalte:

Die ersten beiden Vertretungszuschläge (Vertretungszuschlag I und Vertretungszuschlag II) erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu zwei Stunden an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereit halten, um auf Abruf am gleichen Kalendertag die Vertretung für eine andere Mitarbeiterin bzw. einen anderen Mitarbeiter im Dienstplan zu übernehmen (Vertretungsbereitschaft). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung monatlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften anordnen, um durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu können. Eine Ausweitung ist nur im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder durch Dienstvereinbarung möglich. Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30 € je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I). Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Vertretungszuschlag auf 45 € (Vertretungszuschlag II). Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit.

Den dritten Vertretungszuschlag (Vertretungszuschlag III) erhalten Mitarbeiterinnen und Mitar-



beiter für die freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers. Der Vertretungszuschlag III beträgt 60 €. Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.

Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung näher geregelt werden; eine Abweichung von den Vertretungszuschlägen I bis III ist nur zugunsten der Mitarbeitenden möglich.

Die AGMAV hat in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Februar deutlich gemacht, dass die beantragte Regelung so weitreichend ist, dass wir diese sehr gründlich mit unseren Mitarbeitervertretungen diskutieren müssen. Dies haben wir für unsere Regionalversammlungen und Vollversammlung geplant. Aufgrund der allgemeinen Neuwahlen ist aus Sicht der AGMAV frühestens ab Herbst 2020 eine Rückmeldung an die Arbeitgebervertreter möglich. Bis dahin wurde der Antrag in den AVR-Arbeitsausschuss verwiesen.

Die AGMAV ist der Ansicht, dass unsere bestehenden tariflichen Regelungen wie die Möglichkeiten der Rufbereitschaft und tariflicher Überstundenvergütung ausreichen. Sie werden jedoch in den Einrichtungen vielerorts nicht umgesetzt, weil sie den Arbeitgebern zu teuer sind. Stattdessen springen Beschäftigte „freiwillig“ ein, obwohl sie eigentlich frei hätten. Dienstpläne scheinen oft eher eine Orientierung zu sein als eine verlässliche Planung. Dadurch geraten viele Mitarbeitervertretungen schon jetzt unter Druck und vereinbaren aus der Not heraus Regelungen zum „Einspringen aus dem Frei“, die keinerlei tarifliche Grundlage haben.

Zunächst sollten die tariflich möglichen Regelungen der AVR-Wü. umgesetzt werden, anstatt die Mitarbeitenden mit niedrigen Bruttobeträgen abzuspeisen, die weder ihrem Einsatz gerecht werden, noch für die Arbeitgeber teuer genug sind, um möglichst selten darauf zurückzugreifen. Nur eine tarifliche Überstundenvergütung wird dem annähernd gerecht.

Nach dem Antrag der Arbeitgeber sollen sich die Beschäftigten für einen Bruttobetrag von 30 € bzw. 45 € nicht nur zwei Stunden bereithalten, sondern werden, wenn nötig in den Dienst gerufen. Das heißt, nicht nur zwei Stunden Freizeit sind verplant, vielmehr müssen sich die Beschäftigten den ganzen Tag freihalten, da sie ja vorher nicht wissen, ob sie den Dienst aufnehmen müssen. Statt planbarer Er-

holung und Freizeit, Zeit für die Familie und Zeit für Gesunderhaltung sollen sich die Beschäftigten bis zu 3 Tage im Monat auf Abruf „bereithalten“.

In unserer AVR-Württemberg unterliegen Inhalte, die die regelmäßige Arbeitszeit betreffen der sogenannten Tarifautomatik. Tarifliche Regelungen des TVöD's zur Arbeitszeit gelten auch bei uns in der AVR-Württemberg. Die von den Arbeitgebern beantragte Regelung würde einen Eingriff in die von uns MAVen erkämpfte Tarifautomatik bedeuten. Umgekehrt haben sich die Diakoniarbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission bislang gegen Eingriffe gegen „ihre“ AVR-DD (Buch 4) verwehrt.

Der Arbeitgeberantrag lässt neben der grundsätzlichen Problematik und dem massiven Eingriff in die Freizeitgestaltung weitere arbeitsrechtliche Fragestellungen außer Acht.

Nachdem ein/e Mitarbeiter/in eingesprungen ist stellt sich die Frage, was mit einem ggf. geplanten Folgedienst geschieht, insbesondere der Einhaltung von Ruhezeiten? Für welche Dienste können Mitarbeitende herangezogen werden, für Früh, Spät, Nacht? Wie ist es mit den psychischen Belastungen, die daraus entstehen? Es ist ungeklärt, ob mit regelmäßigen Vertretungsbereitschaften die 5 Tage Woche eingehalten werden kann. Es ist ungeklärt, ob es sich um Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst handelt, das Arbeitszeitgesetz kennt nämlich keine Vertretungsbereitschaft. Handelt es sich bei den zwei Stunden um Arbeitszeit? Und was ist eigentlich mit unseren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, sollen Teilzeitbeschäftigte auch pauschal 3 Dienste übernehmen? Die Regelung würde damit gegen das Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten verstoßen.

Ihr seht, je länger Mann/Frau sich mit dem Antrag der Arbeitgebervertreter beschäftigt, umso größer werden die Fragezeichen.

Diskutiert das Thema in euren MAVen und nehmt eure Rückmeldungen mit zu Regional- und Vollversammlung. Wir sind gespannt auf die Diskussion und den Austausch mit euch. Unseren Kolleginnen und Kollegen der MAVen, in denen die AVR-DD gilt empfehlen wir, der Einführung der Vertretungspauschale nicht zuzustimmen. Die Einführung in den Einrichtungen unterliegt der Mitbestimmung der MAV. Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen ihre freien Tage, um sich von der sehr anspruchsvollen Tätigkeit erholen zu können!

Frauke Reinert

MAV im Aufsichtsrat? Weit gefehlt!

Die Rechte der Mitarbeitenden, respektive der Mitarbeitervertretungen, in diakonischen Einrichtungen sollten gestärkt werden, so hatte es die Bundessynode allen Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken bereits 2011 aufgetragen. Infolgedessen mussten sich Kirche und Diakonie bundesweit neben den Reformen des Mitarbeitervertretungsgesetzes auch mit der fehlenden Unternehmensmitbestimmung auseinandersetzen. Regelungen, die es im weltlichen Bereich gibt, gelten in Kirche und Diakonie nicht. Aber gerade in kirchlich-diakonischen Einrichtungen, in denen sonst die Dienstgemeinschaft propagiert wird, sollte es eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, dass MAVen in den entscheidenden Aufsichtsgremien mit Sitz und Stimme vertreten sind. So wurde eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene einberufen, um eine entsprechende Regelung zur Mitbestimmung in Aufsichtsgremien für die Diakonie zu erarbeiten. Der diakonische Arbeitgeberverband (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) sah hierfür jedoch keinen Bedarf für eine verbindliche Regelung.

Nach jahrelangen Diskussionen wurde als Pendant zur weltlichen Unternehmensmitbestimmung lediglich eine Verbandsempfehlung beschlossen, die von den Landesverbänden zur Umsetzung freigegeben wurde.

Diese wurde dann im Herbst 2018 vom Verbandsrat des Diakonischen Werks Württemberg als unverbindliche Verbandsempfehlung übernommen. (Siehe hierzu AGMAV Mitteilungen Nr. 116, S. 7) Der Empfehlung nach sollen in Diakonischen Einrichtungen mit einer Größe ab 500 Beschäftigten die Mitarbeitenden durch eine Vertretung im Aufsichtsorgan mit in der Regel zwei Vertreter*innen mit gleichen Rechten und Pflichten stimmberechtigt vertreten sein.

Uns als AGMAV hat man zu diesem Beschluss 2018 nicht einmal angehört. Wir hätten gerne gesagt, dass aus unserer Sicht eine unverbindliche Verbandsempfehlung als Pendant zu echter, verbriefteter Mitbestimmung eine Schande für die Diakonie ist und allein schon die Unverbindlichkeit die Umsetzung ad absurdum führt.

Einrichtungen, die ihre MAV anständig in den Gremien beteiligen wollen, tun dies auch ohne Emp-

fehlung. Einrichtungen, die ihre MAV aus unternehmenspolitischen Fragen raushalten wollen und ihnen selbst in alltäglichen Fragen die Mitbestimmung vorenthalten, werden sie nicht in den Gremien beteiligen, schon gar nicht, wenn die Diakonie ihnen dies „unverbindlich empfiehlt“.

Wir wollten unsere Hypothese überprüfen und konkret wissen, wie es um die Umsetzung der Verbandsempfehlung bestellt ist und ob unsere Vermutung stimmt, dass diese keine positiven Auswirkungen für MAVen haben wird.

Dazu haben wir ein Jahr nach Beschluss der Verbandsempfehlung für die Diakonie in Württemberg bei der Vollversammlung im Dezember 2019 die MAVen zu den Entwicklungen befragt.

Hier das Ergebnis:

Insgesamt wurde von nur 13 MAVen überhaupt eine Beteiligung in Aufsichtsgremien zurückgemeldet. Von den 13 haben 9 lediglich Gastsitze ohne Stimmrecht. Im Umkehrschluss haben nach den Rückmeldungen nur 4 MAVen Stimmrecht im Aufsichtsgremium, davon wiederum nur 1 Einrichtung mit 2 Sitzen für die MAV.

Uns interessierte am meisten, ob sich die Verbandsempfehlung positiv ausgewirkt hat. Dies wurde durchweg verneint, dort wo es eine Beteiligung der MAV im Aufsichtsgremium gibt, gab es diese bereits vor der Verbandsempfehlung. Nach den Rückmeldungen wurde in keiner der Einrichtungen eine Mitbestimmung der MAV im Aufsichtsgremium aufgrund der Verbandsempfehlung etabliert!

Unsere Vermutung wurde durch diese Umfrage mehr als bestätigt. Unverbindliche Empfehlungen taugen nicht, um Unternehmensmitbestimmung auch in Diakonischen Einrichtungen zu etablieren. Hier sind verbindliche Regelungen und Gesetze erforderlich.

**Kirche und Diakonie
„empfiehlt“: Lassen sie ihre
MAV mitbestimmen.**

**Wir fordern verbindliche
Regelungen!**

Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie?

„Die Einbeziehung von Mitarbeitern in Unternehmensentscheidungen wirkt sich positiv auf den wirtschaftlichen Ertrag aus.“

So titelte vor kurzem das „Handelsblatt“ und schrieb — Kanzlerin Angela Merkel zitierend — weiter, die Mitbestimmung sei „ein Pfund, mit dem wir wuchern können.“ In der freien Wirtschaft versuchen Arbeitgeber*innen und Betriebsrät*innen, alles um dauerhafte wirtschaftliche Schäden durch die Corona-Pandemie abzuwenden. Bei Siemens etwa mit Kurzarbeit, Solidarzuschüssen und einem Beschäftigungsabkommen, das betriebsbedingte Kündigungen ausschließt.

„Der Wert der Mitbestimmung zeigt sich aber auch außerhalb von Krisenzeiten. So schneiden börsennotierte Unternehmen mit starker Arbeitnehmerpräsenz im Aufsichtsrat wirtschaftlich oft besser ab als Firmen ohne ausgeprägte Mitbestimmung. Und sie verfolgen häufiger eine Firmenstrategie, bei der nicht zuvorderst niedrige Preise den Wettbewerbsvorteil bringen, sondern innovative und forschungsgetriebene Produkte und Dienstleistungen.“ Ansonsten eher neoliberal orientiert, scheint das Handelsblatt in diesem Artikel eher ein Loblied auf die Erfinder*innen, der Sozialpartnerschaft singen zu wollen und verweist auf eine Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und der Universität Duisburg-Essen.

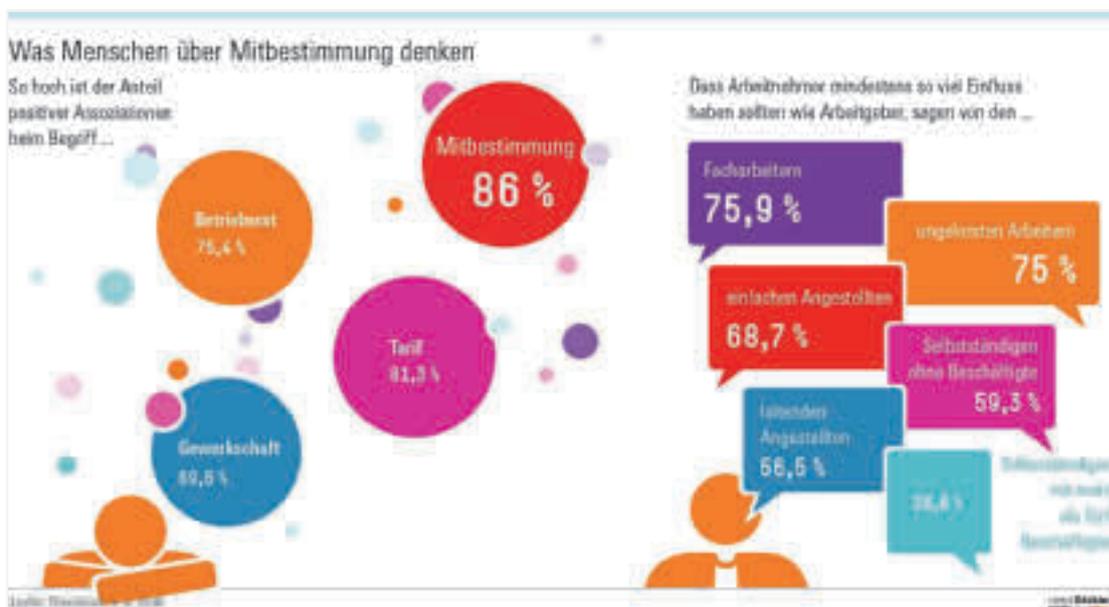
Die Forscher*innen hätten 172 Unternehmen einbezogen und festgestellt: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Firma allein auf Kostenführerschaft setzt, sinke mit dem Grad der Mitbestimmung, da mehr Geld mit gut ausgebildeten Beschäftigten verdient werde und die Innovationskraft durch eine motivierte Belegschaft steige.

„Das oft von Kritikern vorgebrachte Argument, dass eine starke Mitbestimmung die Unternehmensentwicklung einschränke, damit die Anteilseigner schädige und folglich einen Standortnachteil darstelle, wollen die Autoren für die untersuchten Unternehmen nicht gelten lassen.“ Die Zeitung schreibt, „Gesamtkapitalrentabilität – also der Gewinn als Prozentsatz der Bilanzsumme – {...} falle bei Firmen mit überdurchschnittlicher Mitbestimmung im Schnitt um rund 65 Prozent höher aus als bei Unternehmen mit schwacher oder ganz ohne Mitbestimmung.“

Welche Schlüsse können wir daraus ziehen?

Zum einen, Synode, Kirche und Diakonie haben es ja eigentlich schon immer gewusst und deshalb paritätisch besetzte Gremien geschaffen – jedoch nur da, wo es ihnen in den Kram passt! Zum anderen die Mitglieder in den Aufsichtsgremien (Stiftungs-, Verwaltung-, Vereinsrat) lesen wohl kein Handelsblatt, sonst hätte der Appell, mehr „echte“ Mitbestimmung in unseren Einrichtungen und mehr „Rätinnen“ von der Basis in unseren Aufsichtsgremien, nicht scheinbar ungehört verhallen können!

Martin Auerbach



Der Beirat unterstützt die AGMAV

2015 wurde die Gründung eines Beirates für die AGMAV beschlossen, dessen Zweck und Aufgaben in der von der Vollversammlung beschlossenen Ordnung festgeschrieben sind.

Der Beirat fördert und berät den Vorstand der AGMAV bei der Entwicklung und Verfolgung seiner Strategie und Ziele.

Im Zusammenwirken mit dem Beirat wird die strategische Ausrichtung der AGMAV insbesondere im Blick auf Sozial- und Tarifpolitik im Allgemeinen sowie im Bereich der Diakonie kritisch begleitet und diskutiert.

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.

Infolge der MAV- und AGMAV-Neuwahlen im Jahr 2016 wurde nach Bestätigung durch die AGMAV-Vollversammlung im Dezember 2016 der erste Beirat für die AGMAV berufen. Der Beirat setzt sich aus bis zu 8 Mitgliedern aus MAVen großer diakonischer Einrichtungen aller Hilfearten und bis zu 7 externen Expert*innen aus Diakonie, Kirche, Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Gewerkschaft zusammen.

Wie sind unsere Erfahrungen in den letzten 4 Jahren?

Mit hoher Kompetenzen und großem Engagement steht der Beirat dem AGMAV Vorstand beratend zur Seite. Die Mitglieder haben – mit manchmal auch unorthodoxen Inputs – Anregungen gegeben und damit die Arbeit der AGMAV mitgeprägt und vorangebracht.

Die persönlichen Begegnungen mit dem AGMAV-Vorstand könnten öfter sein, aber da alle Beiratsmitglieder mitten im Beruf stehen, oft noch vielfältige Termine in ihren Ehrenämtern haben und die Wohnorte bis nach Nordrhein-Westfalen reichen, finden die Treffen im großen Kreis naturgemäß seltener statt.

Von den externen Expert*innen des Beirats konnten wir die Landes-

fachbereichsleiterin des ver.di-Landesbezirks Baden-Württemberg für den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Irene Gölz, Prof. Dr. Thomas Hornig von der Evangelische Hochschule Ludwigsburg und jetzt auch neu in die Ev. Landessynode gewählt und Prof. Dr. Hartmut Kreß, Uni Bonn, Sozialethik jeweils für Beiträge und Referate in der Vollversammlung gewinnen.

Wir freuen uns, dass Pfarrer Romeo Edel vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) schon unsere Vollversammlungen besucht hat und so als „Kirchenmann“ eine andere Facette der Diakonie erleben konnte. Sehr wertvoll ist auch die Zugehörigkeit von Katrin Altpeter, Sozialministerin a. D. als Fachfrau für Altenhilfe.

Insbesondere unsere Juristinnen wissen den wertvollen Austausch mit Rechtsanwalt Dr. Rainer Held zu schätzen, wie auch alle Mitarbeitervertretungen, die seine Unterstützung und Hilfe beispielsweise in Verfahren vor dem Kirchengericht in Anspruch nehmen konnten.

Manuela Rukavina, ehem. Erste Vorsitzende Landesfrauenrat Baden Württemberg und Fachfrau für Coaching bringt ihre vielfältigen Erfahrungen im Beirat ein und begleitete darüber hinaus den Vorstand in einer Klausur zur Strategieentwicklung Anfang 2019.

Der Unterstützer*innenbrief an die Landessynode zur Abschaffung der ACK-Klausel war ein klares Bekenntnis der Beiratsmitglieder zur Arbeit der AGMAV und hat auch dem Vorstand deutlich den Rücken gestärkt.

Auch für unsere Publikation „WIR“ zum Internationalen Frauentag im März diesen Jahres haben Katrin Altpeter, Irene Gölz und Manuela Rukavina einen tollen Beitrag mit den persönlichen Berichten aus ihrer Vita geleistet.

Wir als AGMAV-Vorstand sind sehr froh über die Arbeit des Beirats und danken an dieser Stelle allen in- und externen Beiratsmitgliedern für ihr Engagement, ihre Zeit und die Bereicherung, die ihre Mitarbeit für die AGMAV darstellt. Es war eine gute Entscheidung, für die AGMAV einen Beirat einzurichten!



Bericht von der Vollversammlung

Am 5. Dezember 2019 trafen sich 180 Delegierte im Kolpinghaus zur letzten Vollversammlung der Wahlperiode 2016-2020.



Nach der Begrüßung durch Uli Maier hielt Prof. Dr. Hörnig von der Hochschule Ludwigsburg, Mitglied im AGMAV-Beirat und neu gewähltes Mitglied der Landessynode, die Andacht zum Thema „Dienen“. Er betonte dabei, dass er „dienen“ weder als Lebensmotto für brauchbar hält noch als Berufsethos wie in früheren Zeiten oder gar Geschäftsmodell für die Diakonie. Er schloss mit einem Gedicht von Anton Rotzetter: „Wir suchen ein Wort, nicht Wörter; Taten, nicht Theorien. Gib uns Worte und Taten. Wir suchen Hände, nicht Fäuste; ein Herz, nicht Härte. Gib uns Hände und Herz.“

Nach den Formalien begrüßte Uli Maier die weiteren Gäste der Vollversammlung: Von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) war der stellvertretende Vorsitzende, Gerhard Uzelmaier anwesend. Die Gewerkschaft ver.di war durch Yvonne Baumann vertreten und für den Vortrag am Nachmittag war Prof. Kreß, ebenfalls Mitglied des Beirats, aus Bonn angereist.

Wie immer am Anfang einer Vollversammlung erfolgte der Bericht des Vorsitzenden über die Arbeit des AGMAV-Vorstands im letzten halben Jahr. Diese war in erster Linie durch Aktivitäten zur MVG-Novellierung geprägt. Es war gelungen, das Thema mit Hochdruck in der Synode zu platzieren. Frauke Reinert berichtet im folgenden TOP ausführlicher über dieses Thema. Darüber hinaus beschäftigte den Vorstand das zunehmende Interesse der Arbeitgeber, möglichst viel betrieblich regeln zu wollen. Das war auch prägendes Thema in der Vorstands-Klausur im September. Anstelle betriebli-

cher Regelungen sollten Lösungen auf Tarifvertragsebene gefunden werden, bspw. bei dem Thema „Jobrad“, wo wir mit ver.di übereinstimmen, dass es bessere Möglichkeiten gibt, als die von den Arbeitgebern vorgeschlagene Bruttoentgeltumwandlung. Bei der Diskussion um betriebliche Regelungen wurde wieder deutlich, dass unsere Strategie TVÖD 1:1 wichtig ist, um Lohnkostenwettbewerb zu verhindern. In diesem Zusammenhang verwies Uli Maier auf den Beschluss der Vollversammlung, dass wir den TVÖD als Anwendungstarifvertrag fordern. Er rief die MAVen auf, sich hier solidarisch zu zeigen und gemeinsam dafür zu sorgen, dass tarifliche Regelungen dort verhandelt werden, wo sie hingehören, bei den Tarifparteien im öffentlichen Dienst.

Weiteres Tarifthema war die ausstehende Umsetzung der Schlichtung für die Samariter GmbH, in der diese verpflichtet wurde, wie auch in der Samariterstiftung die AVR auf Basis TVÖD anzuwenden. Da die Anwendung der AVR-DD in der Samariter GmbH unrechtmäßig war, sind die Arbeitgeber unter Druck. Wenn die Umsetzung der ARRG-Schlichtung nicht gelingt, ist der von ihnen so geliebte Dritte Weg zumindest beschädigt. Ein Beschluss der AK ist hierzu erst 2020 zu erwarten.

Auch gab es den ersten Antrag auf Basis der Bestandssicherungsregelung zur „Dauerhafte Sicherung der Leistungsangebote“. Wo früher in den Bestandssicherungsverfahren ein Sanierungskonzept als Voraussetzung gefordert war, geht es nun um Kostensenkung wegen mangelnder Refinanzierung einer Leistung. Bei den Gesprächen ergab sich, dass in der betroffenen Einrichtung zuerst die Tarifierstellung umgesetzt werden muss, bevor Verhandlungen über eine längere Absenkung der Gehälter erfolgen können. Auch braucht es eine genaue Prüfung und Analyse der Situation, bevor über Umfang und Dauer der Maßnahme verhandelt werden kann.

Auf der Tagesordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) ist der bereits erwähnte Antrag der Arbeitgeber, im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung das Leasen eines sog. Job Rads zu ermöglichen. Die Entgeltumwandlung soll nach unserer Position wie bisher der zusätzlichen Altersvorsorge dienen und nicht der Finanzierung von Konsumgütern. Wir stimmen mit ver.di überein, dass

dies keine gute Lösung im Sinne der Mitarbeitenden ist. Die Argumente wurden in der AK ausgetauscht, im AVR-Ausschuss wurde jedoch nicht darüber verhandelt. Möglicherweise läuft es bei Nichteinigung auf eine Schlichtungsentscheidung hinaus.

Erfolgreich war die AGMAV im vergangenen Juli in der Schlichtung zur Frage, ob es Dienstbefreiung zur Mitarbeit in gewerkschaftlichen Spitzengremien gibt. Hier hat der Schlichtungsausschuss in unserem Sinne entschieden, näheres ist in den AGMAV-Mitteilungen 118 nachzulesen.

Im Folgenden berichteten die Vorstandsmitglieder von den Arbeitskreisen und Vernetzungstreffen. Alle freuen sich auf die neue Legislaturperiode und auf neue Kolleg*innen, die motiviert sind dort mitzuarbeiten. Die Termine sind auf der Homepage zu finden. Wir bitten dringend um Anmeldung unter leibbrand.b@diakonie-wuerttemberg.de.

Die 33 geplanten Fortbildungen im Jahr 2019 wurden um 3 zusätzliche Angebote sowie 3 Wahlvorstands-Fortbildungen erweitert. Wir freuen uns über die erstaunlich hohe Nachfrage im letzten Jahr der Amtszeit. Im kommenden Jahr werden insbesondere die Einführungsfortbildungen im Fokus stehen. Die Geschäftsführerin Andrea Unterweger-Rösiger berichtete von gut besuchten „Round Tables“, einem neuen Beratungs-, Informations- und Austauschangebot, das sich gut etabliert hat. Es seien auch für das Jahr 2020 weitere Termine geplant.

Seit der letzten Vollversammlung waren die „Öffentlichkeitsarbeiter*innen“ sehr aktiv, alleine 15 Newsletter gab es seit Sommer. Die Anmeldung zu den AGMAV-Newslettern erfolgt über die Webseite. Viel Öffentlichkeitsarbeit gab es auch zur Synode, u. a. eine Pressemitteilung. In der aktuellen AGMAV-Mitteilung ist der Schwerpunkt die MVG-Novellierung. Die Mitarbeitenden wurden mit der 34. Wir! umfassend über die Kirchenwahl und die Problematik mit der ACK-Klausel informiert. Uli Maiers herzlicher Dank in Punkto Öffentlichkeitsarbeit galt vor allem Susanne Haase, die nicht nur die genannten Veröffentlichungen auf den Weg gebracht hat, sondern auch die Homepage stets zeitnah aktualisiert.

Die Mitglieder des AGMAV-Beirats konnten die Arbeit des Vorstands an verschiedenen Punkten unterstützen: So formulierten sie beispielsweise einen Brief an den Rechtsausschuss der Synode, der unser Anliegen bezüglich Streichung der

ACK-Klausel bekräftigte. Rechtsanwalt Dr. Held begleitet oft MAVen, bei Kirchengerichtsverfahren. In der letzten AGMAV-Klausur hat unser Beiratsmitglied Manuela Rukavina den Vorstand beraten und bei der Weiterentwicklung unserer Tarifstrategie unterstützt.

Und unser Beiratsmitglied Prof. Hörnig von der Hochschule in Ludwigsburg hat zu einer Veranstaltung zum kirchlichen Arbeitsrecht eingeladen. Bei der Veranstaltung von Prof. Hörnig von der Hochschule in Ludwigsburg zum Thema Arbeitsrecht, war auch die AGMAV gut vertreten. Der Beitrag von Prof. Kreß am Nachmittag der Vollversammlung ist ein weiteres Zeichen für die enge Verbundenheit der Beiratsmitglieder zur AGMAV.

Zum Schluss bereitete Uli Maier die Delegierten auf Veränderungen im Vorstand vor. Nach dem Ausscheiden von Ursel Spannagel im letzten Jahr war dies die letzte Vollversammlung von Christian Lawan, für ihn rückt Gerhard Fezer nach, der schon in der vorigen Amtsperiode Mitglied im Vorstand war. Thorsten Huß hat sich aus persönlichen Gründen entschlossen, nicht mehr für den Vorstand zu kandidieren und Uli Maier gab bekannt, dass er ab kommendem Sommer in Altersteilzeit gehen wird. Er hat sich entschieden, die Altersteilzeit im Teilzeitmodell mit 50 % in der Diakonie Stetten zu absolvieren und deshalb nicht mehr für den AGMAV-Vorstand zu kandidieren. Er möchte seine Erfahrung in der MAV der Diakonie Stetten einbringen und helfen, dass dort die Übergänge gut gestaltet werden können.

Uli Maiers Fazit: Wir brauchen langen Atem, Solidarität und Zusammenhalt in den MAVen und der AGMAV um große Themen wie MVG-Novellierung und Tarifstrategie nach vorne zu bringen. Er bedankte sich bei der Geschäftsstelle, dem Vorstand und den MAVen für ihre Unterstützung.

Die stellvertretende Vorsitzende Frauke Reinert übernahm den Teil zur Berichterstattung von der Synode und der Novellierung des MVGs. Sie beschrieb die Atmosphäre bei der Verabschiedung des neuen MVGs, wo viele der anwesenden MAV-Mitglieder sich die Augen rieben und sich fragten, wann und wo sind wir denn leitende Kirchenmitarbeiter*innen? Das war eines der Argumente mit denen der Änderungsantrag eingebracht worden war, die ACK-Klausel beizubehalten. Nach ihrer Einschätzung war aber ausschlaggebend, dass sich Oberkirchenrat Frisch dafür aussprach, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum

kirchlichen Arbeitsrecht abzuwarten. Es ist also eine Frage der Macht, die man so lange erhalten will, bis möglicherweise das oberste deutsche Gericht die Kirche(n) dazu zwingt ihre Privilegien aufzugeben. Die Mehrheit der Gesprächskreise „Lebendige Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ stimmte dem Änderungsantrag zu. Damit bleibt die ACK-Klausel weiter erhalten.

Der Einsatz war dennoch nicht vergebens, Frauke Reinert berichtete den Delegierten von ermutigenden Reaktionen der Südwestpresse, der SPD-Fraktion im Bundestag und von mehr als 4.000 Klicks auf Facebook, wir müssen also dranbleiben. Ein erster Schritt sollte später in der Vollversammlung die Resolution sein, die zur Beschlussfassung anstand.

Vielleicht lag es mit an diesem Beschluss der Synode, dass sich nach der Kirchenwahl die Sitzverhältnisse geändert haben.

Der Gesprächskreis „Lebendige Gemeinde“ verlor 8 Sitze, „Kirche für Morgen“ und „Offene Kirche“, die beide die Abschaffung der ACK-Klausel befürworteten und teilweise aktiv unterstützten, konnten einige Sitze dazugewinnen.

Die sonstigen Änderungen des MVGs gingen in der Diskussion um die ACK-Klausel beinahe unter. Aber es gibt sie: Es wird nun eine Einigungsstelle beim Oberkirchenrat eingerichtet, die Regelungsstreitigkeiten zwischen Dienststellenleitungen und MAVen entscheiden soll. Der Fortbildungsanspruch liegt für alle MAV-Mitglieder jetzt bei vier Wochen und die Berechnungsgrundlage für die Freistellung wurde etwas verbessert. Die Möglichkeit zur Bildung einer GMAV im Dienststellenverband wurde erweitert und Verbesserungen bei den Jugend- und Ausbildungsververtretungen konnten erreicht werden. Bei den Verfahren zur Mitbestimmung kehrte man wieder zurück auf eine Frist von zwei Wochen, in der nach Erörterung die Zustimmung verweigert werden kann, das verschafft den MAVen Zeit. Und, man glaubt es kaum, es kann jetzt ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 € verhängt werden, wenn Beschlüsse des Kirchengerichts nicht umgesetzt werden. Frauke Reinert lud die MAVen ein, die terminierten Beratungstage zur MVG-Novellierung im Frühjahr zu besuchen.

Ohne Gegenstimmen wurde im Anschluss die Resolution an die Landessynode (siehe Seite 39) von der Vollversammlung beschlossen.

Yvonne Baumann, ver.di-Gewerkschaftssekretärin berichtete den Delegierten von den Diskussionen

auf ver.di-Ebene. Parallel laufen drei Tarifikampagnen: Arbeitszeit im öffentlichen Dienst, der Nahverkehr und Sozial- und Erziehungsdienst, dazu endet die Laufzeit des TVöD im Sommer.

Die Gewerkschaft ver.di hatte eine offene Umfrage im öffentlichen Dienst zur Arbeitszeit gestartet, dabei war deutlich geworden, dass sich Beschäftigte eine Wahlmöglichkeit zwischen Tarifierhöhung und Reduzierung der Arbeitszeit wünschen. Deutlich wurde, dass mehr als die Hälfte angab, die Arbeit sei in der vereinbarten Zeit nicht zu schaffen, somit fallen regelmäßig Überstunden an. Die Ergebnisse der Umfrage werden nun vertieft und nach Branchen überprüft, Ergebnisse liegen erst im neuen Jahr vor. Die Planung sieht vor, dass ab März die Diskussion öffentlich geführt werden soll, Forderungen bezüglich Tarifrunde und/oder Arbeitszeit werden in den Bezirken im Frühsommer laufen.

Parallel läuft die Fortschreibung des Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst, eine Evaluierung war beim letzten Tarifabschluss zum SuE für Sommer 2019 bereits vereinbart worden. Es geht u. a. um eine bessere Bewertung der Tätigkeiten, einen wirksamen Gesundheitsschutz und höhere Ausbildungsvergütung und verbindliche Übernahme der Azubis.

Doch es wird auch gefordert, dass sich die Arbeitgeber anschließen, um gemeinsam Druck auf die Politik zu machen mit dem Ziel einer Aufwertung der Berufe.

Am 30.6.2020 endet der laufende Tarifvertrag SuE. Ob es sinnvoll und zielführend ist, die Aufwertung gleichzeitig mit der Entgeltverhandlung im öffentlichen Dienst zu fordern, muss klug überlegt werden. Yvonne Baumann rief die Delegierten in der Vollversammlung auf, in den Einrichtungen für die Kampagnen und darauf folgende Aktionen zu werben. Schließlich profitieren die allermeisten Kolleg*innen direkt von den Abschlüssen, die ver.di für uns verhandelt.

Nach der Mittagspause stellte Uli Maier Prof. Hartmut Kreß vor, der sich zum zweiten Mal nach 2014 bereit erklärt hatte, einen Vortrag in der AGMAV-Vollversammlung zu halten.

Überschrieben hatte er seinen Beitrag mit: „Das kirchliche Arbeitsrecht auf dem Prüfstand“.

Prof. Kreß führte aus, dass die Kirchen, sowohl die evangelische Kirche und ihre Diakonie, als auch die katholische Kirche mit den Caritas-Einrichtungen für sich ein Sonder-Arbeitsrecht in

Anspruch nehmen. Damit ist kollektiv-rechtlich verbunden, dass es u.a. keine echte Unternehmensmitbestimmung gibt, kaum Tarifverträge abgeschlossen werden, und zudem die betriebliche Mitbestimmung deutlich schlechter geregelt wird als im „weltlichen“ Bereich. Aber es gibt darüber hinaus auch noch ein „indirektes“ individuelles Arbeitsrecht, das über das eigentliche Arbeitsverhältnis hinausgeht. Dieses bezieht sich auf die Lebensführung der Mitarbeitenden insbesondere bei der katholischen Kirche z. B. dem Verbot von gleichgeschlechtlichen Lebenspartner*innen, dem Verbot des Kirchenaustritts oder der Wiederverheiratung von geschiedenen Beschäftigten. Über diesen Punkt hatte der EuGH in seinem „Chefarzturteil“ zu entscheiden. Entgegen des Bundesverfassungsgerichts hatte der EuGH entschieden, dass die beruflichen Anforderungen höher zu bewerten seien als die Sittenlehre der katholischen Kirche. Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsprechung übernommen und die Kündigung für unwirksam erklärt.

Beim Urteil im sogenannten Fall „Egenberger“ gegen Diakonie Deutschland liegt der Fall anders. Frau Egenberger war bei einer Bewerbung nicht berücksichtigt worden, weil sie konfessionslos war. Der EuGH sah darin eine ungerechtfertigte Diskriminierung und gab den Kirchen auf, in Zukunft triftig und schlüssig zu begründen, warum eine Kirchenmitgliedschaft für diese Stelle erforderlich sei. Dies müsse auch von unabhängigen staatlichen Gerichten überprüfbar sein.

Im Gegensatz zur katholischen Kirche wehrt sich nun die Diakonie gegen die Rechtsprechung aus Luxemburg, sie legte Verfassungsbeschwerde ein. Der EuGH habe die kirchliche Sicht der Dienstgemeinschaft missachtet, was dies bedeute, könne alleine die Kirche bestimmen. Die Beschwerde, so Prof. Kreß, sei allein schon ein ungewöhnlicher Vorgang, sei doch der EuGH höher zu bewerten als das Bundesverfassungsgericht.

Die Dienstgemeinschaft soll in der Auslegung der Kirche bedeuten, dass alle Mitarbeiter*innen im Auftrag Christi handeln, es gebe keine wirklichen Interessengegensätze, daraus wird das Verbot des Arbeitsstreiks hergeleitet, in Tarifauseinandersetzungen gebe es „Parteien“, was ebenfalls mit der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren sei. Dabei stünde es den Kirchen gut an, den Begriff



„Dienstgemeinschaft“ zu ächten, ist er doch aus der NS-Zeit übernommen worden, eng damit verbunden ist die Entmachtung der Gewerkschaften durch das NS-Regime. Nach 1945 war es ausgerechnet ein NS-Jurist, der sich an der Installierung von evangelischem Kirchenrecht beteiligte. „Dienstgemeinschaft“ wurde theologisch unterfüttert, sollte nun nicht mehr Volk und Führer vereinen, sondern den Dienst in der Kirche und für Christus. Die Ablehnung der Gewerkschaften wurde beibehalten.

Prof. Kreß kann durch Umfragen und empirische Untersuchungen nachweisen, dass viele Mitarbeiter*innen mit dem Begriff der „Dienstgemeinschaft“ nicht viel anfangen können. Auch „dienen“ allein sei nicht nur ideologisch belastet, beinhaltet es doch ein „gehorsamen“ oder „sich beugen“. Es ist also eher eine Dienstherrschaft, die in den Einrichtungen ge- und erlebt wird. Und von „Gemeinschaft“ kann in den Wirtschaftsunternehmen der Diakonie nicht die Rede sein. Doch Kirchen- und Diakonieoberen erwarten dies bis heute, nur in Ausnahmefällen sollen Beschäftigte nicht der Kirche angehören. Die Realität sieht jedoch anders aus. Er sieht das im Widerspruch zum Grundgesetz mit der Glaubens-, Gewissens- und Weltanschauungsfreiheit, auch der Grundgedanke der Reformation von der Freiheit im Glauben werde untergraben.

„Dienstgemeinschaft“ ist zu einem Problem der Kirche geworden, auch weil sie dies nicht lebt und ihre Beschäftigten zu einer Doppelmoral zwingt: Sie dürfen selbst nicht streiken, profitieren aber von Kolleg*innen in den gleichen Berufen, die im öffentlichen Dienst die Arbeit niederlegen. Prof. Kreß zeigt sehr deutlich auf, dass es der Kirche gut

zu Gesicht stünde, sich von dem Begriff der „Dienstgemeinschaft“ zu verabschieden und deren Problematik wenigstens im Rückblick und mit Demut einzugestehen.

Aber stattdessen wird der Begriff der Dienstgemeinschaft zum Schlüsselwort in der Verfassungsbeschwerde, die gegen den EuGH eingelegt wurde. Das Bundesverfassungsgericht kann einem Urteil des EuGH nur widersprechen, wenn dieser die Verfassungsidentität, den Kern des Grundgesetzes angetastet oder missachtet hat. Bisher ist dies noch nie vorgekommen.

Im Kern, so führte Prof. Kreß aus, geht es um die Ausgrenzbarkeit von Arbeitnehmer*innen ohne Kirchenzugehörigkeit. Des Weiteren wollen sich die Kirchen der Kontrolle der staatlichen Gerichte entziehen und sie wollen sich bestätigen lassen, dass das Grundgesetz ihnen die Definitionshoheit des Begriffes „Dienstgemeinschaft“ zusichere. Dem widerspricht Prof. Kreß indem er darauf verweist, dass der Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung sich darauf bezog, dass nicht mehr Könige und Kaiser der Kirche vorstanden, sondern diese nun durch diesen Paragraphen das Recht erhielten, ihre innerkirchliche Verwaltung ohne staatliche Kontrolle zu organisieren. Daraus liesen sich heute keine Sonderrechte, wie ein eigenes Arbeitsrecht mit Eingriff bis in die persönliche Lebenswelt der Beschäftigten, ableiten. Die Selbstbestimmung der Kirche werten sie höher als die persönlichen Grundrechte der Kirchenmitarbeiter*innen, das berechtige sie, diese wie im Fall „Egenberger“ zu diskriminieren.

Prof. Kreß mahnte zum Schluss einen substanziellen Reformbedarf bei den Kirchen bezüglich ihres Arbeitsrechts an. Der EuGH hat deutlich die Grenzen der Selbstbestimmung aufgezeigt, Regelungen müssen auch vor staatlichen Gerichten Stand halten. Auch in den Kirchen gelte eine Rechtswegeggarantie, ein elementares Prinzip der Rechtsstaatlichkeit. Er wünscht sich eine baldige Bestätigung durch das BVerfG. Die Herausforderung für die Kirche der Zukunft bleiben substanzielle Veränderungen, ein Schritt dahin wäre „Dienstgemeinschaft“ durch „Sozialpartnerschaft“ zu ersetzen. Der EuGH hat mit seinen Urteilen dafür Impulse gesetzt.

Sehr gespannt hatten die Delegierten dem Vortrag von Prof. Kreß gelauscht, man merkte im ganzen Saal, wie sie von seinen Ausführungen gepackt waren. Dementsprechend warmherzig bedankten

sie sich mit einem langanhaltenden Applaus bei ihm.

Schlusspunkt war bei dieser Vollversammlung eine launige Abschiedsrede von Uli Maier für Christian Lawan, für den es, wie schon erwähnt, die letzte Vollversammlung in seiner aktiven Dienstzeit war. Seit 2002 gehörte er dem AGMAV-Vorstand an, dabei profitierte dieser von seiner politischen Kompetenz und dem unbedingten Solidaritätsgedanken der Interessenvertretungen, der Christian Lawans Arbeit prägte. In den letzten Jahren profitierten die MAV-Kolleg*innen vielfach nicht nur durch die von ihm begleiteten Fortbildungen, gestärkt wurde die MAVen auch durch seine Begleitung und Beratung in Konfliktsituationen. Eine Herzensangelegenheit war für ihn der Arbeitskreis Gleichstellung und auch die Mitarbeit beim AK Hauswirtschaft und Technik, die Problematik dieser Berufsfelder deckte sich auch mit sei-



nen Erfahrungen in der BruderhausDiakonie. Für die Zeit nach dem überaus aktiven Berufsleben wurde er neben Blumen mit einem Gutschein fürs Theaterhaus beschenkt.

Uli Maier bedankte sich im Namen aller MAVen und des AGMAV Vorstands für die wertvolle und gute Zusammenarbeit.

Der Dank galt auch allen anderen Kolleginnen und Kollegen, die zum letzten Mal an der Vollversammlung teilnehmen, da sich nicht wenige Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand verabschieden oder nicht mehr für die MAV kandidieren.

Damit endete die letzte Vollversammlung der laufenden Amtsperiode, Uli Maier wünschte allen eine frohe und gesegnete Advents- und Weihnachtszeit.

Hanno Zinßer

MVG-Novellierung – Streichung ACK-Klausel weiter gefordert

Resolution der AGMAV- Vollversammlung vom 5. Dezember 2019

Bei der Abschlusstagung der 15. Ev. Landessynode am 19. Oktober 2019 stand die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Württemberg an. Mit den Stimmen der Gesprächskreise „Lebendige Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ fand sich in der Synode eine Mehrheit, die weiterhin über 10.000 Diakoniekolleg*innen von der MAV und der JAV ausgrenzt. Dadurch besteht schon heute das Problem, dass MAVen und JAVen nicht oder nicht mit ausreichender Zahl an Mitgliedern zustande kommen.

Aus dem Rechtsausschuss der Synode lag eine Beschlussvorlage vor, in der die sog. ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für die MAV und die JAV bereits gestrichen war. Während Vertreterinnen und Vertreter der „Offenen Kirche“ mit guten Argumenten für die Streichung der ACK-Klausel votierten, sprachen sich Synodale von „Lebendiger Gemeinde“ und „Evangelium und Kirche“ mit unterschiedlichen Voten für den Erhalt der ACK-Klausel aus. Insbesondere das mehrfach bemühte Argument, MAV sei ein kirchliches Leitungsamt und könne deshalb nur mit Kirchenmitgliedern besetzt werden, haben viele der anwesenden MAV-Kolleg*innen als Hohn empfunden, da sie in ihrem MAV-Alltag oft nicht erleben, dass sie wie „Kirchenleitende“ behandelt werden. Ein anderes Argument war, dass zuerst die Anstellungsfähigkeit geklärt werden müsse. Dieses Argument ist für die Diakonie längst geklärt. Nach den Arbeitsvertragsrichtlinien können schon lange Mitarbeitende ohne Kirchenmitgliedschaft angestellt werden und so sind von 50.000 Diakoniebeschäftigten bereits mehr als 10.000 nicht Mitglied einer ACK-Kirche. Doch im Kern ging es wohl weder um die Frage des „kirchenleitenden Amtes“ noch um Klärung der Frage, wer angestellt werden kann und wer nicht. Offensichtlich ging es vorrangig darum, dass aktuell ein Verfahren zum kirchlichen Arbeitsrecht vor dem Bundesverfassungsgericht ansteht. Aus Sicht der Mehrheit der Synodalen sollte daher zum jetzigen Zeitpunkt keine Entscheidung zur Streichung

der ACK-Klausel getroffen werden. Ganz offensichtlich geht es also um die Erhaltung des Kirchenprivilegs und damit einzig um Machterhalt! Die Ev. Landeskirche in Württemberg ist eine der letzten Landeskirchen, in denen die ACK-Klausel überhaupt noch gilt. Nach Streichung im MVG der EKD gilt sie bereits in 15 von 20 Landeskirchen nicht mehr und auch die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der katholischen Kirche und ihrer Caritas kennt keine ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung.

Insofern bleibt zu hoffen, dass das Bundesverfassungsgericht die Kirchen in ihrem Selbstverwaltungsrecht auf ihre originären Kirchenthemen beschränkt. Das kirchliche Arbeitsrecht und damit auch das Mitarbeitervertretungsrecht hat – wenn überhaupt – nur eine Berechtigung, wenn es dem weltlichen Arbeitsrecht ebenbürtig ist. Ein MVG.Württemberg in dem 10.000 Beschäftigte aus der MAV ausgeschlossen werden, erfüllt diese Voraussetzung auf alle Fälle nicht.

In der 15. Ev. Landessynode hat eine Mehrheit der Mitglieder der Synode die Streichung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung verhindert. Wir fordern die neu gewählte 16. Landessynode der Ev. Landeskirche in Württemberg auf, die Streichung der ACK-Klausel so schnell wie möglich zu beschließen.

„MAV für Alle!“ ist und bleibt weiter Thema für die 50.000 Diakoniebeschäftigten und deren Mitarbeitervertretungen.

Beschlossen auf der AGMAV-Vollversammlung am Donnerstag, 5. Dezember 2019.

Neue Landessynode im Amt

Die 16. Landessynode hat sich am 15. Februar 2020 in ihrer Sitzung im Hospitalhof konstituiert. Die AGMAV hat allen Synodalen mit einem Schreiben offiziell zur Wahl und zur Konstituierung gratuliert. In diesem Zusammenhang wurde den Synodalen auch die Resolution der Vollversammlung übermittelt.

Glossar

In dieser Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen werden wieder viele Begriffe und Abkürzungen verwendet, die insbesondere neuen MAV-Mitgliedern noch sehr fremd sind. Das folgende Glossar soll nur einen kleinen Überblick zur Bedeutung der Abkürzungen von Begriffen geben, ist aber keinesfalls vollständig und, um auch in der Beschreibung die teilweise komplexen Zusammenhänge zusammenzufassen, sehr vereinfacht beschrieben. Ausführlich werden die jeweiligen Zusammenhänge in den MAV-Fortbildungen erarbeitet und erläutert. Sollten Abkürzungen, Begriffe oder Bezeichnungen in Versammlungen unverständlich sein, so bitten wir dringend darum, uns darauf hinzuweisen und nachzufragen.

ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland – wer dazu gehört ist nachzulesen unter www.oekumene-ack.de	ARK-DD	Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland. Für einen Teil der Beschäftigten in der Diakonie Württemberg (z. B. Heimstiftung) gelten die Beschlüsse der ARK-DD.
AGMAV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen vertritt die Interessen der im Bereich des DWW 50.000 angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien – gibt es nicht nur im evangelischen Bereich, sondern auch bei der Caritas (AVR-Caritas)
AK	Arbeitsrechtliche Kommission. EU-weit einzigartiges Konstrukt zur Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie in Deutschland. Begründet mit dem sog. kirchlichen Selbstverwaltungsrecht wird im Rahmen des sogenannten 3. Weges Arbeitsrecht gesetzt.	AVR-Wü.	Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg – Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden und Auszubildenden in der Diakonie Württemberg. Für die Mehrheit gilt Buch I in der Fassung TVÖD.
AK-Wü.	Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg: Grundlage ist das von der Synode der württembergischen Landeskirche erlassene Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG): Paritätisch besetzt mit den jeweiligen Vertreter*innen von Kirchenleitung und Landeskirchlicher Mitarbeitervertretung (LakiMAV) sowie Arbeitgeber Diakonie und AGMAV. Die Beschlüsse der AK-Wü fließen unmittelbar in das Arbeitsrecht der Beschäftigten ein.	BUKO	Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss aller AGMAV und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland.
		DD	Diakonie Deutschland (vor 2014 Diakonisches Werk Evangelische Kirche Deutschland)
		DWW	Diakonisches Werk Württemberg ist Dachverband für mehr als 300 Mitglieder mit ca. 1.400 Einrichtungen und Diensten mit über 50.000 hauptamtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
		EKD	Evangelische Kirche in Deutschland, Zusammenschluss von 20 selbstständigen Landeskirchen, deren Grenzen wenig mit den politischen Grenzen der Bundesländer zu tun haben.
		GMAV	Gesamtmitarbeitervertretung, Grundlage im MVG.Wü § 6
		LAKIMAV	Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, Pendant zur AGMAV im Bereich der Landeskirche Württemberg
		JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung Grundlage im MVG.Wü § 45

KfU	Kommission für Unternehmensfragen im Diakonischen Werk Württemberg	ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
OKR	Oberkirchenrat, landeskirchliche Behörde	VKA	Verband Kommunalen Arbeitgeber In Tarifverhandlungen das Gegenüber von ver.di
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst, enthält auch (für uns relevant) Ausbildungstarifverträge, Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst	ZRW	Zusatzregelung Württemberg, zu finden im Buch V der AVR-Württemberg
VdDD (V3D)	Verband diakonischer Dienstgeber Deutschland. Ihm gehören auch zahlreiche Träger aus dem Bereich der Diakonie Württemberg an	ZGAST	Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, für viele Einrichtungen Gehaltsdienstleistungsunternehmen
		ZVK	Zusatzversorgungskasse

Termine

Die geplanten Regionalversammlungen am 16. Juni 2020 und die Vollversammlung am 23. Juli 2020 können auf Grund der momentan ungeklärten Lage im Rahmen der infektionsschützenden Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus nicht stattfinden.

Zum Zeitpunkt der Drucklegung ist der Stufenplan für die Lockerungen über dem 2. Juni hinaus nicht bekannt, dennoch ist uns die besondere Situation für alle Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen, am Arbeitsplatz und persönlichen Umfeld bewusst und dem möchten wir damit Rechnung tragen.

Wir gehen davon aus, dass die Versammlungen im Oktober und Dezember mit Präsenz stattfinden können.

Bis dahin werden alle Häuser ihren Hygienemaßnahmeplan erarbeitet und umgesetzt haben. Dies gilt auch für unsere Fortbildungen.

Wir haben die ersten 3 Fortbildungen bereits frühzeitig storniert.

Derzeit erarbeiten wir zusätzlich ein Konzept mit alternativen Angeboten, um auch im Juni und Juli Schulungsmaßnahmen anzubieten.

Aktuelle Informationen gibt es per Newsletter (anmelden über info@agmav-wuerttemberg.de), auf der Webseite, als auch per Post.

Regionalversammlungen:

am Dienstag, 15.10.2020

Region Nord im Sonnenhof Schwäbisch Hall

Region Ost in der eva Heidenheim

Region Süd im Gemeinschaftshaus Reutlingen

Region West im Haus Sommerhof in Sindelfingen

Vollversammlung:

Donnerstag, 03.12.2019 im Kolpinghaus in Stuttgart

Arbeitskreise:

Wir bitten alle MAVen herzlich, sich für die Arbeitskreise bei Frau Bianca Leibbrand anzumelden:

E-Mail: Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de

Finden die Termine per Videokonferenz statt, können die Uhrzeiten abweichen.

Bitte die Einladungen und Infos auf der Webseite beachten!

JAVen mögen bitte auch ihre Mailadresse mitteilen.

Arbeitskreis Altenhilfe:

16.09.2020 und 26.11.2020

jeweils von 09:30 - 14:30 Uhr

Arbeitskreis Behindertenhilfe:

23.10.2020 von: 09:30 - 13 Uhr

Arbeitskreis Gleichstellung:

10.07.2020 - Uhrzeit und ob Videokonferenz bitte der Webseite entnehmen

13.11.2020 von 09:30 - 13 Uhr

Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik:

22.07.2020 und 18.11.2020 jeweils 9:30 - 13 Uhr

Arbeitskreis JAV:

Videomeeting am 1. Juli, AK-Treffen am 4.12.2020

Für weitere Infos bitte unbedingt anmelden!

Arbeitskreis Lehrkräfte:

08.10.2020 bei der GEW Stuttgart von 09:30 - 16:00 Uhr

Vernetzungstreffen Jugendhilfe:

30.06.2020 Weitere Infos in der Einladung.

AGMAV-Newsletter



In vielen Artikeln in diesem Heft haben wir auf unsere Webseite hingewiesen, wo wir für die Arbeit in den MAVen viele hilfreiche Materialien und Informationen bereit halten.

Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit an, über den Newsletter zu ganz aktuellen Themen Infos zu bekommen. Wir arbeiten eng mit unserer Gewerkschaft ver.di zusammen, daher darf es nicht wundern, dass wir uns auch an den sozialpolitischen Themen beteiligen. Das konntet ihr auf S. 26 zum offenen Brief zur Corona-Pandemie an die Landesregierung sehen.

Die AGMAV gehörte hier mit zahlreichen MAVen aus diakonischen Einrichtungen zu den Erstunterzeichnern!

Viele MAVen haben sich an der Aktion beteiligt, weil die Informationen und die Möglichkeiten der Beteiligung über den Newsletter verbreitet wurden.

Die Anmeldung gelingt ganz einfach über den Menüpunkt „Publikationen“.

Impressum

AGMAV – Mitteilungen
herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen (AGMAV)
im Diakonischen Werk Württemberg
Redaktion: Frauke Reinert, Sonja Brösamle,
Susanne Haase,
V.i.S.d.P.: Uli Maier,
Bilder und Grafiken soweit nicht vermerkt, ver.di,
CCO, Redaktion oder privat
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm

Infopaket

Bald ist es soweit und ihr erhaltet einen weiteren Brief mit wichtiger Post von der AGMAV. Der Inhalt ist sehr wertvoll. Leider mussten wir den Versand reduzieren und nicht jedes MAV - Mitglied erhält ein eigenes „Infopaket“. Arbeitet damit am besten zunächst im Umlaufverfahren und archiviert ein Exemplar in eurem MAV-Büro. Eine weitere Verteilung erfolgt bei unseren Fortbildungen und Versammlungen, so dass ihr genügend Materialien für eure MAV-Arbeit habt. Das Infopaket wurde erstellt in Zusammenarbeit mit der ver.di Tarifkommission (TK) Diakonie und der ver.di Bundeszentrale in Berlin. Ihr werdet über die Beteiligungsmöglichkeiten in der TK Diakonie informiert und warum es Sinn macht, sich in ver.di als Mitglied zu engagieren. Zudem erhaltet ihr zwei Streitschriften. Mann/Frau könnte sich fragen, ob denn Diakonie und Gewerkschaft zusammenpassen. Ja! Unbedingt! In „Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben“ werden auch die Rechte der MAVen dargestellt. Dass wir in Württemberg einen harten Kampf um die Anwendung des TVÖD in der AVR-Württemberg führen und dies auch permanent verteidigen müssen, konntet ihr in diesem Heft lesen. Dass „Tarifverträge in der Diakonie“ eine Lösung sind, beschreibt die zweite Streitschrift. Ihr könnt euch also freuen, wenn ihr demnächst das Infopaket in eurem MAV-Briefkasten habt.

Post von der AGMAV

Der Adressaufkleber ver-rät wichtiges!

Zum Beispiel:

0/2/J/5

bedeutet:

Region **Ost** /

2 Delegierte zu Voll- und Regionalversammlungen sind stimmberechtigt /

Jugendhilfe /

5 MAV-Mitglieder

Statt J kann auch stehen

B - Behindertenhilfe

A - Altenhilfe

K - Krankenhaus

V - verschiedene Angebote, auch Verwaltung

Statt O kann auch stehen

S - Region Süd

W - Region West

N - Region Nord



Inhalt

Unsere Meinung	S. 3
Ein herzliches Willkommen allen neuen MAVen und in der AGMAV	S. 4
Gute Startbedingungen	S. 5
Die interne Ordnung der MAV	S. 8
Fortbildungsanspruch nicht nur für neue MAV-Mitglieder	S. 8
Die JAV bestimmt mit!	S. 10
Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a MVG.Wü.	S. 12
Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeit im AGMAV-Vorstand gesucht!	S. 13
w/m/d – der Arbeitskreis mit dem Stern	S. 14
Arbeitskreis der Systemrelevanten	S. 15
Minister Lucha - Von allen guten Geistern verlassen?	S. 16
Personalnot in der Altenpflege - Bundesministerin Baehrens meldet sich zu Wort	S. 16
AGMAV Arbeitskreis Lehrkräfte	S. 18
Der Arbeitskreis Jugend- und Auszubildendenvertretungen (AK- JAV)	S. 19
AGMAV Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik	S. 20
Arbeitskreis Behindertenhilfe – BTHG – das „jüngste Baby“ unter den Arbeitskreisen der AGMAV	S. 21
Aufwertung und Entlastung in der Altenpflege	S. 22
Beifall klatschen reicht nicht!	S. 23
Offener Brief zur Corona-Pandemie	S. 26
Massiver Eingriff in die Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Diakonische Arbeitgeber fordern eine Regelung zur Vertretungsbereitschaft	S. 29
MAV im Aufsichtsrat? Weit gefehlt!	S. 31
Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie?	S. 32
Der Beirat unterstützt die AGMAV	S. 33
Bericht von der Vollversammlung am 5. Juli 2019	S. 34
MVG-Novellierung – Streichung ACK-Klausel weiter gefordert	S. 39
Glossar	S. 40
Termine	S. 41
AGMAV-Newsletter	S. 42
Infopaket	S. 42
Post von der AGMAV - Adressaufkleber erklärt	S. 42
Impressum	S. 42