MITTEILUNGEN

AG MAV

Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 120

Januar 2021

WEM GEHÖRT MEIN FREI?

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Unsere Meinung	S. 3
27 Jahre Arbeitsrechtliche Kommission – ein kleiner Rückblick	S. 4
Abschied aus dem AGMAV-Vorstand: Wir verabschieden dich gemeinsam, Uli!	S. 7
Still, still, still….	S. 8
Wem gehört die freie Zeit?	S. 9
Darf‘s ein bisschen mehr sein? – Überstunden kosten Geld	S. 11
JobRad.	S. 13
Pflichtformular! Ergänzung Anlage 1 zu § 2 - Arbeitsvertag	S. 14
AGMAV-Fortbildungen	S. 14
Unter den Coronabedingungen ein akzeptabler Abschluss im Öffentlichen Dienst	S. 16
#Wir sind ver.di	S. 18
Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst coronabedingt verschoben	S. 19
Sieben Tipps zum Arbeitsschutz in Corona-Zeiten	S. 21
MAV-Sitzungen in Form von Videokonferenzen	S. 23
MAV*Wählbarkeit für ALLE!	S. 26
Warum die Landessynode für uns als MAVen so wichtig ist	S. 27
Neu im MVG.Wü: § 36a Einigungsstelle	S. 28
ver.di-Kirchenfachrat	S. 32
Einbahnstraße Pflegekammer - Eine Kammer ohne Ausweg	S. 33
Jetzt sind die Kirchen gefragt! Auf dem Weg zu einem flächendeckenden TV für die Altenpflege	S. 34
Vom Weg abgekommen	S. 36
Neu im AGMAV-Vorstand: Helmut von Hochmeister	S. 38
und Martin Mohr	S. 39
Ausgeschieden aus dem AGMAV-Vorstand: Karin Unold-Fischer	S. 39
Meine erste AGMAV-Vorstandsklausur - Eindrücke von Martin Mohr	S. 40
ArbG Karlsruhe: Entschädigungsanspruch nach AGG aufgrund Benachteiligung wegen Religion	S. 41
Termine	S. 45
Abkürzungen in Kürze	S. 46
Impressum	S. 46

PEFC
Ein Glück für unseren Wald.

Meine Meinung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter normalen Bedingungen wäre der neu gewählte AGMAV-Vorstand nun schon über ein halbes Jahr im Amt. Coronabedingt mussten die Wahlregional- und Wahlvollversammlungen der AGMAV abgesagt werden. Der geschäftsführende Ausschuss der Landessynode hat im Mai beschlossen, dass die aktuelle Amtsperiode des AGMAV-Vorstands um ein Jahr verlängert werden kann. Derzeit sind wir auf der Suche nach geeigneten Räumen, um die Versammlungen coronakonform abhalten zu können.
Am 1. September hat Uli Maier seine Altersteilzeit in Stetten begonnen und ist aus dem AGMAV-Vorstand ausgeschieden. Leider konnten wir ihn bisher nur im kleinen Rahmen verabschieden. Sobald es wieder möglich ist, möchten wir Uli im Rahmen der Vollversammlung mit euch gemeinsam verabschieden.

Bis zum Ende der verlängerten Amtsperiode wurde ich zur neuen Vorsitzenden der AGMAV gewählt. Außerdem wurde ich zur Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg gewählt. Damit hat zum ersten Mal in der Geschichte der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Frau den Vorsitz. Warum ist das im Jahr 2020 immer noch eine Erwähnung wert? Die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks hat im Jahr 2010 in Form einer Selbstverpflichtung festgeschrieben, dass ihre Mitglieder eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen anstrebt und im Jahr 2020, ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen umgesetzt sein soll. Ihr werdet ahnen, dass dieses Ziel noch längst nicht erreicht ist. Im Jahr 2012 hat in allen arbeitsrechtlichen Gremien, dazu gehört auch der AVR-Arbeitsausschuss und die ARRG-Schlichtung, der Frauenanteil lediglich 19% Prozent betragen. Da half es auch nicht, dass die AGMAV ihre Gremien paritätisch besetzt. Der Anteil an Frauen in Gremien ist bis heute nicht gestiegen und spiegelt längst nicht den hohen Frauenanteil der Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen wieder.

Die schwierige Arbeit der MAVen in Zeiten von Corona zieht sich leider länger als erhofft. Die MAVen sind mehr denn je gefordert, ihre Beteiligungsrechte in allen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzufordern. Eine allgemeine Maskenpflicht ist schnell verabschiedet und oft auch notwendig. Doch wie sieht es aus, wenn die MAVen konsequent sind und die Einhaltung der notwendigen Tragepausen für unsere Kolleginnen und Kollegen einfordern. Hier wird die Durchsetzung oft schwierig, da dies die organisatorische Umsetzung durch den Arbeitgeber erfordert. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen können sich nämlich nicht mal eben in ein Büro oder ins Freie zurückziehen, um sich zu erholen, da sie auf den Gruppen oder Stationen gebraucht werden.

Derzeit finden in der Arbeitsrechtlichen Kommission Verhandlungen zu einer sogenannten Vertretungsbereitschaft statt. Diese wollen die Arbeitgeber um eine aus ihrer Sicht größere Dienstplansicherheit herzustellen. Wir halten die beantragte Regelung für so weitreichend, dass wir das Thema in den letzten virtuellen Regionalversammlungen mit euch diskutiert haben. Dabei wurde deutlich, dass in vielen Einrichtungen die bestehenden tariflichen Regelungen zur Überstundenvergütung nicht umgesetzt werden. Für uns kommt eine zusätzliche Regelung nur in Frage, wenn die geltenden Regelungen konsequent umgesetzt werden. Weiterhin ist den MAVen wichtig, dass eine mögliche Regelung nur auf Freiwilligkeit beruhen kann und ein verpflichtender Eingriff in die Freizeit unserer Kolleginnen und Kollegen nicht in Frage kommt. Wir werden das Thema in den nächsten Versammlungen weiter mit euch diskutieren.

Auch die Arbeit der AGMAV gestaltet sich weiterhin nicht wie gewohnt, die meisten unserer Vorstandssitzungen müssen in digitaler Form stattfinden. Viele unserer geplanten Fortbildungen mussten wir nach einer kurzen Phase im Sommer, in der Fortbildungen möglich waren, wieder absagen. Wir hoffen, dass bald wieder Fortbildungen möglich sein werden. Dabei wollen wir den erhöhten Fortbildungsbedarf für neue MAV-Mitglieder berücksichtigen und bieten vermehrt Einführungsfortbildungen an.

Wir freuen uns, wenn wir uns bald wieder persönlichen begegnen können und wünschen euch einen guten und gesunden Start ins neue Jahr

Eure
Frauke Reinert

27 Jahre Arbeitsrechtliche Kommission – ein kleiner Rückblick

24. Juni 1993— unglaublich: 27 Jahre ist es her, meine erste Sitzung als Mitglied der „Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie in Württemberg“! So formal und sperrig wie der Name der Kommission klingt, habe ich auch meine erste Sitzung unter Leitung von Oberkirchenrat Dr. Spengler in Erinnerung.
In der Diakonie fanden derzeit die AVR DD (damals AVR-DW-EKD) Anwendung, lediglich mit ein paar Württemberger Sonderregelungen. Grundsätzlich war es unstrittig, das damalige Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes (Bundesangestelltentarif „BAT“) in die AVR zu übernehmen. Von daher ging es nicht um große tarifpolitische Themen, beispielhaft ein Diakoniethema aus meiner Anfangszeit in der AK: „Eingruppierung Griechischer Sozialberater*innen“ – wie viele Kolleg*innen es in der Württemberger Diakonie betroffen hat weiß ich nicht mehr, viele können es nicht gewesen sein!
So ging es zu der Zeit in der Württemberger Kommission hauptsächlich um spezifische Kirchen-Themen. Diese waren z.T. spannend: Im Juni 1994 stand „Notmaßnahme zur Haushaltskonsolidierung der Landeskirche“ auf der Tagesordnung. Das Thema war so strittig, dass es entgegen der Gepflogenheiten in der AK sogar Gegenstimmen zur Verweisung in den Arbeitsausschuss gab. Letztlich kam damals bezüglich der Notmaßnahmen für die Landeskirche kein Beschluss zu Stande!
Von Seiten der AGMAV waren wir bemüht deutlich zu machen, dass das Sparthema nichts mit der Diakonie zu tun hat – dies sollte sich im Lauf der Jahre jedoch erheblich ändern, ja das Thema Wirtschaftlichkeit hat sich im Verhältnis Kirche – Diakonie geradezu umgekehrt! Eine größere Auseinandersetzung zu Beginn meiner „AK-Laufbahn“ war die Umstellung vom sog. Bund/Land-Tarif auf VKA-Tarif. Der „Kommunaltarif“ war deutlich besser als „Bund/Land“, so ging es um erhebliche Verbesserungen für die Diakoniebeschäftigten und damit auch um große Kostensteigerungen. Dem AK-Protokoll ist zu entnehmen, dass es eine „kontroverse, lebhafte Debatte!“ gab. Auch in einer Sondersitzung konnte zunächst kein Beschluss erreicht werden! Letztlich konnten wir den „Kommunaltarif“ jedoch durchsetzen. Ein großer Erfolg für die AGMAV, von dem heute noch tausende Kolleginnen und Kollegen profitieren!
Große grundsätzliche Auseinandersetzungen waren so etwa ab 1996 an der Tagesordnung. Veränderungen im Sozialbereich, hin zu Wettbewerb und Markt, zeigten auch in der Diakonie erste Wirkung. Der Konsens, sich am Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes zu orientieren und damit einhergehend die Verbindlichkeit unseres kirchlichen Arbeitsrechts, begann zu wackeln und so versuchten wir seitens der AGMAV, durch eine Änderung des „Übernahmebeschlusses“ die Zuständigkeit für das Arbeitsrecht von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) zur AK Württemberg zurück zu holen.
Zu dieser Zeit begannen sich die Diakoniearbeitgeber bundesweit als Arbeitgeberverband zu organisieren. Der „Kasseler Erklärung“ vom 6. Juli 1996 ist die Gründung der „Arbeitsgemeinschaft diakonischer Unternehmen in Deutschland“, dem Vorläufer des „Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland“ (V3D), zu entnehmen. In dieser „Kasseler Erklärung“ brachten die Diakoniearbeitgeber zum Ausdruck, dass sie den 3. Weg beibehalten wollen, jedoch sollte sich die Kirche künftig bei der Diakonie raushalten und sie wollten die „Verbandsfunktionäre“ aus dem Tarifgeschäft raushaben und nur noch „Unternehmensvertreter“, also „richtige Arbeitgeber“ halt, in der AK haben. Da stellt sich die Frage, woher kommt und für wen gibt es das kirchliches Arbeitsrecht? Insofern habe ich die „Kasseler Erklärung“ als Anfang vom Ende des 3. Weges bezeichnet. Auch verwundert es mich bis heute, dass sich die Diakoniearbeitgeber selbstverständlich nahezu flächendeckend in einem Arbeitgeberverband organisieren und dass dementgegen die gewerkschaftliche Organisation der Mitarbeitenden nach wie vor gering ist? Ich bin der festen Überzeugung, dass wir unsere Interessen dauerhaft nur durchsetzen können, wenn wir uns solidarisieren und gewerkschaftlich organisieren.
Diese Auseinandersetzungen ums „richtige“ Tarifrecht haben bis heute angehalten, mal mehr und mal weniger intensiv. Mehrfach wurde beim Auftreten von Spannungen auf Diakonie-Bundesebene die Ordnung für die ARK-DD einseitig von den Arbeitgebern nach ihrem Bedarf geändert. Mit der vielzitierten Parität im 3. Weg hatte dies nichts zu tun und so äußerte einer der „Gründerväter“ des 3. Wegs in Württemberg, der frühere AGMAV-Vorsitzende Adolf Kuppler: „Durch die einseitige Änderung der Konstitution der AVR-Kommission wurde bei den Arbeitneh-

mern das noch vorhandene Vertrauenskapital zur AVR-Kommission verschleudert.“ Teilweise ging es zu der Zeit auch ziemlich skurril zu: 2004 gab es einen Antrag des Synodalen Hühnerbein an die Ev. Landessynode Württemberg zur Reform des 3. Wegs für die Diakonie. Herr Hühnerbein war derzeit CJD-Chef und praktizierte dort uneingeschränkt den 1. Weg!
Letztlich wurde in der Auseinandersetzung, wer für das Württemberger Diakoniearbeitsrecht zuständig ist, durch Schlichtung die Zuständigkeit der AK-Württemberg für das Diakoniearbeitsrecht in Württemberg geklärt! Von da an hatten wir nicht weniger Arbeit in der AK – es folgten intensive Jahre!
Dabei war und ist es Gold wert, dass wir als AGMAV eine klare Position hatten und uns stets am Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes orientiert haben. Wobei es immer wieder Versuche der Arbeitgeber gab, die AVR DD auch in Württemberg durchzusetzen, da sie sich hiervon Vorteile erhofften. Erstaunlicherweise – dass der Oberkirchenrat Position gegen die Diakoniearbeitgeber bezieht ist heute kaum vorstellbar – gab es hierzu 2001 eine Klarstellung und Positionierung des Oberkirchenrats zur Zuständigkeit der AK-Württemberg – den Diakoniearbeitgebern hat es nicht gefallen!
Andererseits gab es von Seiten der AGMAV immer wieder Versuche, den TVöD als einheitliches Arbeitsrecht für die Diakonie in Württemberg durchzusetzen. Hier waren wir jedoch mit Anträgen zur Streichung von Buch III + IV (AVR DD) in den AVR-Württemberg sowie der Vereinheitlichung der Bestandssicherungsverfahren erfolglos. Allerdings gelang teilweise die Rückholung von „AVR DD Einrichtungen“ in AVR-WÜ/TVöD.
Bezüglich der Übernahme von Tarifabschlüssen aus dem Öffentlichen Dienst gab es regelmäßige Auseinandersetzungen. Aufgrund des Erfordernisses, dass die Arbeitsrechtliche Kommission Tarifabschlüsse aktiv übernehmen musste, endeten die Verhandlungen stets mit Kompensationen zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – meist durch zeitverzögerte Übernahme von Tariferhöhungen. Dies hat sich erst 2010 geändert, als wir eine Tarifautomatik (für die Diakoniearbeitgeber ein Unwort, sie sprechen anstelle von „Tarifautomatik“ lieber von einer „dynamischen Verweisung“) durchsetzen konnten. Tarifautomatik heißt, dass ab diesem Zeitpunkt Tarifabschlüsse, Entgelt und Arbeitszeit betreffend, inhalts- und zeitgleich wie im TVöD übernommen werden.

Zuvor stand jedoch die grundsätzliche Auseinandersetzung zur Übernahme des TVöD – dies wäre eine Geschichte für sich! Letztlich gelang uns die Übernahme des TVöD nach intensiven Auseinandersetzungen und intensive Verhandlungen mit fast 4 Jahre Verzögerung zum Öffentlichen Dienst. Die Verhandlungen dauerten Tage und zum Teil auch (halbe) Nächte und so ist es nicht verwunderlich, dass sich meine Familienmitglieder Sorgen machten, als ich einmal nach Mitternacht immer noch nicht zu Hause war.

5.10.2007 AK beschließt Übernahme TVöD in AVR-Wü

Ab Dezember 2009 stand die nächste große und grundsätzliche Auseinandersetzung an, die Übernahme des „TV-Sozial- und Erziehungsdienst“. Hier verfolgten die Arbeitgeber erneut das Ziel, Abstand vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes zu nehmen, hier die Eingruppierungskriterien betreffend. Die Anwendung des TVöD ohne dessen Eingruppierungskriterien hätte den Ausstieg aus dem TVöD bedeutet. Deshalb haben wir für die Übernahme des TV SuE gekämpft, die Auseinandersetzung ging nahezu viereinhalb Jahre, die Übernahme gelang dann zum Mai 2014.
Die Übernahme des TVöD und die Übernahme TV SuE waren geprägt von Sondersitzungen und Verhandlungen bis zur letzten Minute! Schon sehr früh wurde mir deutlich, dass für das Tarifgeschäft eine stabile und gute Arbeitsebene sehr wichtig ist. Bereits bei der Übernahme des Tarifabschlusses 1998 haben Andrea Rösiger (damals AGMAV-Referentin, seit 2000 Geschäftsführerin der AGMAV) und Herr Wolfgang Schuker vom Arbeitsrechtsreferat des DWW tolle Vorlagen geliefert! Später kamen dazu noch Doris Wörner, Referentin der AGMAV und Frau Anja Günther vom Arbeitsrechtsreferat. Ohne diese kompetente und hoch professionelle Zuarbeit wären Beschlüsse, wie die Übernahme des TVöD, des TV SuE oder der Entgeltordnung nicht möglich gewesen!

Ein großes Thema in meinen 27 Jahren AK war der Umgang mit wirtschaftlichen Problemen von Diakonieeinrichtungen. Bereits 1997 war ich erstmals an einem „Bestandssicherungsverfahren“ – damals hieß das Notlagenregelung – beteiligt.
Beantragt war, bei einer von wirtschaftlichen Problemen betroffenen Einrichtung, 50% der Zuwendung (Weihnachtsgeld) zu streichen. Gehaltskürzungen gab es jedoch nie einfach so auf Antrag. Um die Situation überhaupt einschätzen zu können, mussten wir zunächst mal Unterlagen einfordern und die Einrichtung musste diese liefern. Dies war auch in weiteren Verfahren nicht selten der Fall! Letztlich gab es nach Prüfung der Situation dann zu der beantragten Kürzung aber einen 1-stimmigen Beschluss. Seitens der AGMAV ging es uns bei Bestandssicherungsverfahren immer vorrangig um Kündigungsschutz und den Erhalt der Arbeitsplätze. Insgesamt war ich an ca. 45 Bestandssicherungsverfahren für 20 Träger beteiligt, für manche Diakonieeinrichtungen mussten wir mehrfach Verhandlungen zur Bestandssicherung führen.
Für eine größere Diakonieeinrichtung waren, neben anderen Sanierungsmaßnahmen, 14 Jahre lang Gehaltsabsenkungen zur Sanierung erforderlich. Es war bitter, dass letztlich wegen vorausgegangenem Managementversagen die Mitarbeitenden einen großen Teil „der Zeche“ zahlen mussten. Zu den konkreten Bestandssicherungsverfahren für einzelne Einrichtungen kamen weitere Absenkungsregelungen: ZRW 16, ZRW 18, ZRW 23, SR EQB – so haben wir/habe ich in den 27 Jahren in der Summe zu schwindelerregenden Absenkungen beigetragen und es bleibt die Hoffnung, aber auch die Erfahrung, damit Arbeitsplätze für viele Kolleginnen und Kollegen gerettet zu haben!
Das Verantwortungsbewusstsein und die Verlässlichkeit der AGMAV werden auch daran deutlich, dass es in den 27 Jahren lediglich bei insgesamt 3 Bestandssicherungsverfahren keinen Beschluss gab! Dafür gab es Gründe wie fehlende Transparenz, fehlendes Sanierungskonzept oder Nichteinhaltung der tariflichen Bestimmungen. Die kritische Haltung und die Ablehnung der Tarifabsenkungen hat sich in diesen konkreten Fällen bestätigt und die Einrichtungen gibt es heute noch, auch ohne Tarifabsenkung!

Abschließend noch kuriose Kleinigkeiten aus 27 Jahren AK-Mitgliedschaft: Unvorstellbar, am 4.2.2005 gab es die Absage einer AK-Sitzung mangels Themen und am 30.10.2015 musste eine Sitzung mangels Vorsitz (Vorsitzender und Stellvertreter waren verhindert) entfallen.
In den 7 Amtsperioden die ich der AK als Mitglied angehörte gab es 167 AK-Sitzungen, wovon ich an 156 Sitzungen teilgenommen habe und mich 11 mal entschuldigen musste. Bei der Arbeitsverteilung im AGMAV-Vorstand hieß es immer: „Die Stellvertretung von Uli als Mitglied der AK kannst du machen, das kommt eh nie vor!“ Zu den regulären AK-Sitzungen kamen unzählige Ausschusssitzungen, Sonderarbeitsausschüsse und Arbeitsgruppen. Es war eine intensive Zeit und wir konnten Vieles erreichen, Manches aber auch nicht!
Mein Fazit zu 27 Jahren Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, dass diese nur auf Grundlage der grundsätzlichen Positionierung der AGMAV so möglich war: Kein Lohnkostenwettbewerb in Bereichen der Daseinsvorsorge, zumal in Tätigkeitsfeldern, in denen überwiegende Kosten die Personalkosten sind.
Wettbewerb und Markt sind mit dem 3. Weg nicht kompatibel! Von daher bin ich der festen Überzeugung: Die AGMAV liegt mit ihrer Strategie Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit nach wie vor richtig! Ziel ist deshalb weiterhin der Kampf gegen Lohnkostenwettbewerb in der sozialen Arbeit und der TVöD als Tarifvertrag, auch für die Diakonie.

Uli Maier

Uli Maier wurde am 17.07.2020 aus der AK vom ebenfalls ausscheidenden LakiMAV-Vorsitzenden Rainhard Haas verabschiedet.

Wir verabschieden dich gemeinsam, Uli!

Termin: nächste reguläre Vollversammlung!

Still, still, still...

ist es geworden im Jahr 2020. So mag manch Besucher*in der AGMAV-Webseite denken, denn irgendwie tut sich da nicht viel. Dabei brodelt es hinter den Kulissen und in der Beratungstätigkeit, die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle und die AGMAV-Vorstandskolleg*innen haben alle Hände voll zu tun. Doch der Reihe nach.

Rückblick:
Mit der Arbeitsrechtlichen Kommission im Februar 2020 fing alles an: wie planen wir eine Informations- und Mobilisierungskampagne zur Vertretungsbereitschaft? Wie kommen wir mitten im Wahljahr zu einem fundierten Meinungsbild? Können wir auch unsere Fortbildungen dazu nutzen? Legen wir Sonderversammlungen ein? Wie organisieren wir Berichterstattung und Wahlen auf den Regionalversammlungen? Kurzum, wir hatten im AGMAV-Vorstand jede Menge Ideen und gute Pläne für ein spannendes und themenreiches Jahr. Doch dann kam Corona.

Mit dem Shutdown und den Landesverordnungen war schnell klar, dass unsere fünf Wahlveranstaltungen (4 Regionalversammlungen und die große Vollversammlung) zum AGMAV-Vorstand nicht stattfinden können. Das MVG.Württemberg und die AGMAV-Ordnung geben das Prozedere und die zeitlichen Abläufe vor. Das kennt keine Pandemie. So blieb nur der Antrag an den geschäftsführenden Ausschuss der Landessynode, den vorgegeben Zeitraum für die Durchführung der AGMAV-Wahlen zu verlängern. Der Geschäftsführende Ausschuss der Landessynode Württemberg hat beschlossen, die Frist bis zum 31.05.2021 zu verlängern.

Die Wahlen zum AGMAV Vorstand konnten damit bis 2021 verschoben werden. Was aber nicht bedeutete, dass die im gleichen Zyklus ablaufenden Wahlen für die Arbeitsrechtlichen Gremien ebenfalls ausgesetzt wurden. Diese fanden wie geplant statt. Der AGMAV Vorstand hat alle Gremien neu besetzt, durch die AGMAV Wahlen im Jahr 2021 können sich an dieser Besetzung jedoch neue Konstellationen ergeben.
Und natürlich liefen im Hintergrund weitere Beratungen zu den AGMAV-Wahlen. So wurde u.a. auch die Durchführung von reinen Briefwahlen geprüft. Briefwahlen wären jedoch ohne eine Änderung des MVG´s und einer Änderung der AGMAV-Ordnung nicht durchführbar. Insbesondere die Änderung der AGMAV-Ordnung war nicht möglich, da hierfür ein Beschluss der Vollversammlung notwendig ist, die aus Infektionsschutzgründen im Jahr 2020 nicht stattfinden konnte.

Durch die Neukonstituierung der XI. Arbeitsrechtlichen Kommission im Dezember 2020 sind weitere Gremien zu besetzen: der unmittelbar daran geknüpfte AVR-Arbeitsausschuss, der AGMAV interne vorbereitende Tarifausschuss, die parallel dazu zu besetzenden Gremien für den Bereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) und der ARRG-Schlichtungsausschuss. Und nicht zuletzt die durch das MVG.Wü vorgegebenen Gremien wie das Kirchengericht nach dem MVG und die neu einzurichtende Einigungsstelle.

Im Frühjahr musste unser Fortbildungsprogramm auf unbestimmte Zeit storniert werden. Viele Mitarbeitervertreter*innen, insbesondere die neugewählten, warteten darauf, dass sie an Seminaren teilnehmen können. Die Tagungsstätten erarbeiteten Hygienekonzepte und so konnten endlich im Juni die ersten Fortbildungen wieder stattfinden. Unterdessen stand das Telefon in der Geschäftsstelle nicht still. Die Beratungsanfragen in Verbindung mit Pandemie und Kurzarbeit fluteten die Geschäftsstelle.
Die AGMAV Mitglieder in der Arbeitsrechtlichen Kommission sahen sich mit den diakonischen Arbeitgebern konfrontiert, die ihren Antrag zur Vertretungsbereitschaft unabgesprochen zur Abstimmung gestellt haben, während dessen es uns unmöglich war, uns in Versammlungen mit den MAVen dazu auszutauschen.

Die erfolglosen Auseinandersetzungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu einer Aufstockung des Kurzarbeitergelds waren eine besondere Belastung. Währenddessen im Öffentlichen Dienst der sogenannte „TV-Covid“, mit einer Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf 90% bzw. 95% beschlossen wurde, enthält die Regelung zur Kurzarbeit § 11 a der AVR-Wü I keine Aufstockung des Kurzarbeitergelds. Eine Übernahme des „TV-Covid“ konnten wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht erreichen.

Der Wechsel an der Spitze des AGMAV-Vorstandes durch das Ausscheiden von Uli Maier und die Übernahme des Staffelstabes durch Frauke Reinert erfolgte im September reibungslos. Und dann war schon die 2. Welle in Sicht. Und wieder hieß es: alle Fortbildungen canceln, keiner weiß, für wie lang. Planungsstopp bis April!

Schlussendlich ging es uns wie vielen anderen Bereichen in der Republik. Planungen waren und sind nicht möglich bzw. zumindest riskant.

Ausblick:
Wir haben jetzt entschieden, dass die ersten Fortbildungen ab April stattfinden. Wir gehen optimistisch davon aus, dass die Tagungsstätten mit ihren erprobten Hygienekonzepten ihre Häuser zu diesem Zeitpunkt wieder öffnen und wir endlich mit den Schulungen beginnen können. Wir haben das gesamte Konzept nochmal überprüft und legen den Schwerpunkt im kommenden Jahr auf die Basisschulungen, damit die Neugewählten Wissen erwerben können. Die ausgefallenen Kurse versuchen wir soweit wie möglich durch Zusatzkurse zu kompensieren, was bezogen auf die zur Verfügung stehende Zeit auch für die Teamer*innen eine große Herausforderung darstellt.

Die Wahlen in den Regionen haben wir nunmehr für den 23. März 2021 geplant. Wir haben große Säle gemietet, in denen die Durchführung unter strengem Hygienekonzept für durchschnittlich 75 Teilnehmende möglich ist.

Für die Vollversammlung am 06. Mai 2021 ist eine extra große Halle gemietet worden.
2016 haben an dieser Wahlveranstaltung 350 Delegierte und Gäste teilgenommen, entsprechend großflächig haben wir für 2021 geplant. Es wird nicht die Mercedes-Benz-Arena in Stuttgart, aber fast….

Wir wollen unter keinen Umständen, dass die Wahlen für unseren Kolleginnen und Kollegen, die wie wir alle in den verschiedensten sensiblen Bereichen und Hilfearten arbeiten, ein Gefährdungspotential bieten. Wir alle sind durch das Jahr 2020 mit dem Wunsch „Bleibt gesund!“ gegangen, mehr oder weniger gut, mehr oder weniger betroffen. Wir haben in unterschiedlicher Weise Leid erleben müssen und wir als AGMAV-Vorstand werden unser Bestes geben, damit niemand sich oder andere auf unseren Veranstaltungen gefährdet. Daher agieren wir zögerlich und vorsichtig; nehmt es als Zeichen unserer Wertschätzung, es dient dem Schutz von uns allen. Und so sind unsere Planungen weiter der Pandemie und deren Entwicklung unterworfen, aber wir haben einen guten Plan und hoffen auf eine persönliche Begegnung mit euch in unseren Wahlveranstaltungen und den Fortbildungen.

Wem gehört die freie Zeit?

In der letzten Ausgabe der AGMAV Mitteilungen haben wir ausführlich über den Antrag der diakonischen Arbeitgeber zur Vertretungsbereitschaft berichtet. Die Arbeitgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-Wü.) wollen die Regelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) zur Vertretungsbereitschaft in unsere AVR-Württemberg Buch I (AVR-Wü) übernehmen. Unsere AVR-Württemberg enthält jedoch in wesentlichen Teilen den TVöD, den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Nur an wenigen Stellen weichen wir in Form von sogenannten diakonischen Besonderheiten vom TVöD ab. In Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes verhandelt ver.di mit dem Arbeitgeberverband über die Forderungen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes betreffen uns direkt, da die Tarifabschlüsse, was Entgelt und Arbeitszeit betrifft, in die AVR-Württemberg übernommen werden.
Dies gilt nicht für die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland. Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes gelten für die AVR DD Anwenderinnen nicht. Das Tarifwerk ist mit der AVR-Wü (Fassung TVöD) kaum vergleichbar. Auf der Bundesebene war es damals das erklärte Ziel, die AVR DD von den Entgelt und Arbeitszeitregelungen des TVöD´s abzukoppeln.
Die AVR DD enthält zahlreiche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Mitarbeitende können z.B. freiwillig mehr als 39 Std./Woche Arbeitszeit vereinbaren, für alle Mitarbeitende wird ein „Zwangs- Jahresarbeitszeitkonto“ eingerichtet und es können bis zu 30 „Plus“- oder 30 „Minusstunden“ pro Monat auf das Zeitkonto gebucht werden. Insgesamt sind bis zu 50 „Minus“ und 150 „Plusstunden“ möglich und können aufs folgende Jahr übertragen werden. Zuschlagsbe-

rechtige Überstunden entstehen erst dann, wenn die monatliche Grenze von 30 Plusstunden überschritten wird. Nur für die über die 30 Plusstunden hinausgehenden Stunden werden Zeitzuschläge für Überstunden gezahlt.
In unserer AVR-Württemberg hingegen entsteht bei der Arbeit nach einem Schicht- oder Dienstplan für jede Stunde, die über die im Dienstplan festgelegte Zeit hinaus zusätzlich gearbeitet werden muss, ein Anspruch auf einen Überstundenzuschlag.
Die Möglichkeit zur Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos haben die Mitarbeitenden auch, wenn hierrüber eine Dienstvereinbarung vereinbart wurde. Im Gegensatz zur AVR DD ist die Nutzung des Arbeitszeitkontos jedoch freiwillig. Die Mitarbeitenden können entscheiden, ob sie anstatt der Auszahlung ihrer Zeitzuschläge lieber frei hätten.
Unsere AGMAV-Regionalversammlungen konnten dieses Jahr leider nicht wie gewohnt stattfinden. Im Oktober hatten wir die Möglichkeit uns mit euch in den Videokonferenzen der Regionen, insbesondere zum Arbeitgeberantrag Vertretungsbereitschaft und dem Umgang der Einrichtungen mit Überstunden, auszutauschen. Alle MAVen kennen die Nöte und Probleme in ihren Einrichtungen, es fehlt an Personal. Wenn Mitarbeitende kündigen oder in Rente gehen, können die offenen Stellen oft nicht nahtlos besetzt werden. Auf Stellenausschreibungen melden sich wenig Bewerber*innen und Fachkräfte fehlen allerorts. Die Dienstpläne sind auf Kante geplant und wenn Kolleg*innen wegen Krankheit ausfallen, muss jemand einspringen. Einspringen aus dem Frei ist für viele Mitarbeitende weniger die Ausnahme als die Regel. Mitarbeitende in Sozial- und Pflegebereichen haben meist eine hohe Identifikation mit ihrem Beruf und damit einhergehend ein hohes Pflichtgefühl. Man will das Team nicht hängen lassen, die Betreuung oder Pflege der Menschen muss gesichert werden. Was ist also die Lösung des Problems? Kurzfristig gedacht, scheint es richtig zu sein, dass die Mitarbeitenden, die „freiwillig“ auf ihr Frei verzichten und für die kranke Kollegin einspringen, neben der tariflichen Überstundenvergütung einen Pauschalbetrag obendrauf erhalten. Und, kurzfristig gedacht erscheint es vielleicht auch nachvollziehbar, dass nicht alle Mitarbeitende mit der Befürchtung ins freie Wochenende gehen müssen eventuell doch angerufen zu werden um einzuspringen, sondern dass nur diejenigen angerufen werden, die Vertretungsbereitschaft haben.

Weitergedacht geht es aber darum, dass wir mehr Menschen für unsere Berufe begeistern müssen. Überall ist zu hören, wie wichtig es ist, dass die Berufe in der Krankenpflege, der Behindertenhilfe, der Altenpflege und der Jugendhilfe attraktiver werden und neben einer angemessenen Bezahlung seien dafür besonders bessere Arbeitsbedingungen notwendig. Ja, genau so ist es! Die Vergütung muss der verantwortungsvollen Aufgabe entsprechen, deshalb kämpft ver.di für die Aufwertung unserer Arbeit. Für eine gute fachliche Arbeit müssen Personalbemessung und Personalausstattung stimmen. Und zwar so, dass die Kolleginnen und Kollegen am Feierabend mit einem guten Gefühl nach Hause gehen können und so, dass noch genügend Energie bleibt für die anderen Dinge des Lebens, für Freizeit und Privatleben, für Familie, für Kunst und Kultur, für Politik und Vereinsleben. Dafür müssen Dienstpläne verlässlich sein, nur dann ist auch Freizeit planbar. Erst neulich hat mir ein Kollege erzählt, dass sein Privatleben leidet. Er würde schon weniger von Freunden eingeladen, da er selten sicher zusagen kann. Wird er eingeladen, sage er meist, er komme gerne, außer wenn er doch noch arbeiten müsse. Man könne ja nie wissen und nein sagen sei schwer.
Unsere Arbeit bringt täglich viele Herausforderungen und ist teilweise körperlich und oft emotional belastend. Wichtig sind dann planbare Erholungsphasen mit gesicherter freier Zeit. Schon seit vielen Jahren sind die Krankenstände in den Pflegeberufen hoch. Insbesondere die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wegen psychischer Erkrankungen nehmen weiter zu. Auch junge Kolleginnen und Kollegen klagen schon über Stresssymptomatik und Burn-out ist auch unter jungen Menschen nicht mehr selten. Jeder Mensch hat andere Strategien um sich zu erholen, aber genügend planbare Freizeit brauchen wir alle dafür.
Fünf Tage in der Woche arbeiten und zwei Tage frei zur Erholung! Wer die Belastungen in der Sozial- und Pflegearbeit kennt, wird von diesen

Erholungstagen keine zur Disposition stellen. So war auch für die MAVen in unseren Regionalversammlungen klar, das Bereithalten für die Übernahme von Vertretungen wie auch ein eventuelles Einspringen aus dem Frei muss weiterhin eine freiwillige Entscheidung der Mitarbeitenden sein. Vielleicht erklären sich manche Teilzeitbeschäftigten zur Übernahme von Diensten bereit, wenn sie sowieso ihren Beschäftigungsumfang aufstocken möchten. In solchen Fällen sollten Teilzeitbeschäftigt die Möglichkeit erhalten, ihren Beschäftigungsumfang dauerhaft zu erhöhen.
Bevor jedoch neue Modelle eingeführt werden, sollten zunächst die tariflichen Regelungen zu Bereitschaft, Rufbereitschaft und Überstunden in den Einrichtungen umgesetzt werden.
Die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit und Überstundenvergütung sind vielleicht auf den ersten Blick nicht einfach zu verstehen, aber sie sind gemacht, damit Überstunden ordentlich vergütet werden und möglichst selten vorkommen. Gute und verlässliche Arbeitszeitregelungen können unsere Berufe attraktiver machen. Mit guten Arbeitszeitregelungen werden weniger Kolleginnen und Kollegen ihren Beruf aufgeben und wir werden Menschen für unsere Berufe begeistern können. Das sehen wir als unsere gemeinsame Aufgabe, auch in der AK-Württemberg.

Darf‘s ein bisschen mehr sein? – Überstunden kosten Geld

Im damaligen BAT (Bundesangestelltentarifvertrag), welcher unserer alten AVR zugrunde lag, galt bis 2009, dass Mehrarbeit vorrangig abgebaut und durch Freizeit ausgeglichen werden soll. Seit 2009 ist das in der AVR-Württemberg grundlegend anders geregelt. Ver.di war es bei den damaligen Tarifverhandlungen zum TVöD ein wichtiges Anliegen, dass die Anordnung von Überstunden für die Arbeitgeber teuer werden soll und für die Beschäftigten, die sie trotzdem leisten müssen, ein finanzieller Ausgleich geschaffen wird.

Seit 2009 gilt deshalb bei uns in der AVR-Württemberg:

Überstunden müssen bezahlt werden und zwar am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf die Entstehung der Überstunde folgt. Nur wenn es eine Arbeitszeitkontenregelung nach § 10 AVR-Wü gibt, können Mitarbeitende entscheiden, ob sie ihre zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden, inklusive der Überstundenzuschläge in Zeit umwandeln und zu einem anderen Zeitpunkt „abfeiern“ möchten. Über die angesparte Zeit auf dem Arbeitszeitkonto entscheiden die Mitarbeitenden selbst. Ein solches Arbeitszeitkonto nach § 10 kann es nur durch den Abschluss einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung geben.

Ausführliche Informationen zu der Arbeitszeitkontenregelung und eine Musterdienstvereinbarung findet ihr in den Arbeitshilfen auf unserer Homepage www.agmav-wuerttemberg.de .

Die Regelungen rund um das Thema Arbeitszeit sind nicht einfach zu verstehen. Die AGMAV bietet den MAVen Schulungen an, um sich mit den Arbeitszeitregelungen der AVR-Württemberg (TVöD) vertraut zu machen.
Wir gehen davon aus, dass auch unsere diakonischen Arbeitgeber bzw. ihre Personalabteilungen in Arbeitszeit und tarifgemäßen Umgang mit Überstunden geschult sind. Gleichwohl haben wir den Eindruck, dass in vielen Einrichtungen der Diakonie die verbindlichen Arbeitszeitregelungen sehr unterschiedlich und teilweise recht erfinderisch umgesetzt werden. Eines haben die meisten kreativen Regelungen zur Arbeitszeit gemein – sie sind nicht zum Vorteil der Mitarbeitenden. Selbst wenn sie das wären, die AVR ist kein Vorschlag, sondern ein verbindliches Tarifwerk. Besonders die diakonischen Arbeitgeber betonen stets die große Verbindlichkeit des Dritten Wegs.

Übrigens, schon 2017 hat das BAG für den Geltungsbereich des TVöD´s klargestellt: Auch Teilzeitbeschäftigte im Schichtdienst erhalten Überstundenzuschläge und zwar ab der ersten Stunde und nicht erst wenn sie die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten erreicht haben.

Derzeit finden in der Arbeitsrechtlichen Kommission Verhandlungen zur sogenannten Vertretungsbereitschaft statt, den Antrag haben die Arbeitgeber eingebracht. Bevor wir jedoch ergänzende Arbeitszeitregelungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission beschließen, sollte sich die AK sicher sein, dass die bereits bestehenden verbindlichen Regelungen zur Arbeitszeit in den Einrichtungen tarifgemäß angewendet werden.

Überstunden sind in § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I definiert.

„Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im

Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden."

Bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit gelten davon abweichende Regelungen.

„Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die…,im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind."

Der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit richtet sich nach § 8 Abs. 1 AVR- Wü/I .
Neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung, entsprechend der Entgeltgruppe und Stufe jedoch höchstens Stufe 4, erhalten die Mitarbeitenden zusätzlich einen Zeitzuschlag für Überstunden. Dieser beträgt in den Entgeltgruppen 1 - 9 30 %, in den darüber liegenden Entgeltgruppen 15 % des Stundenlohns der Stufe 3. Der Anspruch auf den Überstundenzuschlag besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich

Wir gehen davon aus, dass es in den meisten diakonischen Arbeitsfeldern zu ungeplanten Arbeitseinsätzen kommt, wenn Kolleginnen und Kollegen die kurzfristig ausfallen vertreten werden müssen. Besonders betroffen sind die Bereiche in denen nach einem Schichtplan gearbeitet wird und Dienste rund um die Uhr abgedeckt werden müssen. Auch das sogenannte Einspringen aus dem Frei ist in den Bereichen der Betreuung weit verbreitet.

In den Regionalversammlungen, die im Oktober in Form von Videokonferenzen stattgefunden haben, wurdet ihr über die Forderung der Arbeitgeber nach einer Vertretungsbereitschaft informiert und wir konnten unsere Positionen dazu austauschen. Des Weiteren haben wir uns über die betriebliche Praxis und den Umgang mit Arbeitszeitregelungen ausgetauscht.

Der AGMAV Vorstand bittet alle MAVen um Unterstützung. Bitte teilt uns mit, wenn in eurer Einrichtung von den verbindlichen Arbeitszeitregelungen der AVR-Wü. abgewichen wird.

Einige MAVen haben sich bereits gemeldet, dafür ein herzliches Dankeschön!

Für MAVen aus Einrichtungen, die die AVR-Württemberg Buch I (Fassung TVöD) können euch folgende Fragestellungen eine Orientierung bieten:

- ⇨ Gibt es bei euch Dienstvereinbarungen zur Regelung der Arbeitszeit und/oder Dienstplangestaltung, die Vereinbarungen oder Absprachen enthalten, die nicht den Regelungen der AVR-Wü. entsprechen?
  Wenn ja, welche abweichenden Regelungen insbesondere zu Überstunden wurden vereinbart?
- ⇨ Wenn ihr keine Dienstvereinbarung habt, werden die Regelungen der AVR-Wü. umgesetzt? Gibt es eine von der AVR abweichende Praxis? Wenn ja, welche abweichenden Praxis gibt es bei euch insbesondere zum Umgang mit Überstunden?
- ⇨ Habt ihr eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten entsprechend § 10 AVR-Wü? Oder habt ihr irgendeine andere, davon abweichende Regelung zu Arbeitskonten, wenn ja, mit welchen Inhalten?
- ⇨ Gelten auch für Teilzeitbeschäftigte im Schichtdienst die gleichen Regelungen?
- ⇨ Erhalten Mitarbeitende beim sogenannten Einspringen aus dem Frei bei euch bereits irgendeinen „Bonus" (z.B. Gutscheine oder Prämien)?

Auch MAVen, in deren Einrichtungen die AVR Diakonie Deutschland zur Anwendung kommt können uns bei den Verhandlungen unterstützen. Bei ihnen gilt bereits seit 1. April 2020 eine Regelung zur Vertretungsbereitschaft.

- ⇨ Kommen die Regelungen der AVR DD zur Vertretungsbereitschaft bei euch zur Anwendung?
- ⇨ Welche Erfahrungen habt ihr mit den Regelungen gemacht?

Schickt uns bitte eure Rückmeldungen entweder per Post an

AGMAV im Diakonischen Werk Württemberg

Postfach 10 11 51

70010 Stuttgart

Oder (am besten) per Mail an

Frauke.Reinert@niko-mav.de

FÜR EURE UNTERSTÜTZUNG HERZLICHEN DANK!

JobRad

Grundsätzlich ist Radfahren eine gute Sache – das meinen nicht nur Kardiologen. Auch die Umwelt bedankt sich, wenn weniger Autos mit Verbrennungsmotoren unterwegs sind und dafür mehr Menschen aufs Rad umsteigen. E-Bikes sind bequem, aber teuer. Um diese zu finanzieren, gibt es verschieden Modelle. Die AGMAV hatte sich von Anfang an der Argumentation und den Finanzierungsvorschlägen von ver.di angeschlossen.
Die AGMAV beantragte eine Regelung, mit der die Anschaffung eines E-Bikes über ein Arbeitgeberdarlehen erfolgen soll.

Quelle: ver.di/Youtube

Die Reisekostenordnung des Oberkirchenrats sieht bisher lediglich ein Darlehen zur Anschaffung eines Kraftfahrzeugs vor. Die diakonischen Arbeitgeber beantragten eine Regelung in Form von Entgeltumwandlung.
Die gegensätzlichen Lösungsmöglichkeiten, die die AGMAV und die Arbeitgeberseite angestrebt haben, sind ausführlich dargestellt in der Einlage der WIR vom Herbst 2019.

Die Auseinandersetzungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg (AK-Wü) haben zu keinem Ergebnis geführt, weder der Antrag der diakonischen Arbeitgeber – Ausweitung und Öffnung des § 27b Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge auch zur Entgeltumwandlung für Sachbezüge - noch der Antrag der AGMAV – Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens – fand die erforderliche Mehrheit in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Beide Seiten haben die ARRG Schlichtung angerufen. Die Anträge wurden jedoch nunmehr ruhend gestellt, da die Tarifverhandlungen zum TVöD am 25. Oktober 2020 ihren Abschluss gefunden haben und es für uns überraschenderweise auch zum Jobrad ein Ergebnis gab. In den Tarifverhandlungen hat ver.di im gesamten Verhandlungspaket die Kröte geschluckt und eine Regelung zur Entgeltumwandlung für Fahrräder und E-Bikes vereinbart.

Da sich die AGMAV „in guten wie in schlechten Zeiten“ zum TVöD bekennt und die Umsetzung in der AVR-Württemberg 1:1 als Ziel hat, wird nun nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen dieses Thema vermutlich erneut in der AK-Wü behandelt werden.

Allerdings bleibt fraglich, ob die diakonischen Arbeitgeber, nach der zu erwartenden steuerlichen Neubewertung von Entgeltumwandlung überhaupt noch ein Interesse daran haben werden, diese Möglichkeit der Finanzierung für E-Bikes als Jobräder zu bewerben.

Wir haben ein wunderbares Erklärvideo zum Thema von ver.di auf youtube gefunden und können es allen Interessierten an dieser Stelle empfehlen:
https://youtu.be/4Yh9LWaT7tU

Pflichtformular! Ergänzung Anlage 1 zu § 2 - Arbeitsvertrag

In der AVR-Württemberg Buch I Teil 2 ist der Arbeitsvertrag als Anlage 1 zu § 2 Absatz 1 abgedruckt. Es handelt sich hier nicht um ein Muster, das nach Belieben verwendet werden kann oder auch nicht, sondern es handelt sich hier um DEN verbindlichen Vertragstext. Bei jeder Einstellung in einer diakonischen Einrichtung, die AVR-Württemberg Buch I anwendet, ist dieser zugrunde zu legen.
Das Bundesarbeitsgericht hat 2019 festgestellt, dass es nicht ausreicht, wenn die Ausschlussfrist nur in einer kirchlichen Arbeitsvertragsregelung steht, da Arbeitsvertragsrichtlinien kein Tarifvertrag mit bindender Wirkung sei, sondern dass dies einzelvertraglich, also im Arbeitsvertrag vereinbart sein muss, damit sie Gültigkeit besitzt. Deshalb wird der Arbeitsvertrag der AVR-Wü Buch I entsprechend angepasst und ein neuer § 7 aufgenommen, der die Ausschlussfrist zu Entgeltzahlungen aus der AVR-Wü/I verankert.
Die redaktionelle Einarbeitung durch die Juristinnen auf Arbeitgeberseite und der AGMAV verlief unkompliziert und so konnte der erarbeitete Vorschlag in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Dezember 2020 beschlossen werden.
Wir weisen an dieser Stelle nochmal darauf hin, dass dieser Vertragstext verbindlich anzuwenden ist und auch das Arbeitsvertragsmuster durch die Arbeitgeber nicht verändert werden darf.
Es ist uns bekannt, dass in manchen Einrichtungen abweichende, teilweise kreative Vereinbarungen in die Verträge aufgenommen werden. So gibt es z.B. häufig schon einen Passus als § 7, mit dem der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nach SGB III nachkommen will, demzufolge der Mitarbeitende sich zur Aufrechterhaltung seiner Ansprüche auf Arbeitslosengeld rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit zu melden habe.
Dieser § 7 im Arbeitsvertrag ist unzulässig. Vielmehr sei dies gesondert als Anlage zum Arbeitsvertrag dem Mitarbeitenden auszuhändigen, teilte uns auf Nachfrage das Arbeitsrechtsreferat des Diakonischen Werkes mit.
Einzig das Einrichtungslogo zur Verschönerung oder Kenntlichmachung ist als Ergänzung zum Arbeitsvertrag nach AVR-Wü/I erlaubt.

AGMAV-Fortbildungen

Wir stehen am Ende eines verrückten Jahres, dessen Dynamik sich im Januar wohl niemand so vorstellen konnte. Damals bereiteten wir uns auf die MAV-Neuwahlen vor, hofften darauf viele Kandidat*innen motivieren zu können und bangten insgeheim oder laut um die Wiederwahl, eben wie 2016…! Und der AGMAV-Vorstand setzte sich im Januar in einer zweitägigen Klausur mit unseren MVG-Fortbildungen auseinander. Wir überprüften die Inhalte wie auch die Methoden der Vermittlung. Auch der Aufbau der Seminare und das gute Ineinandergreifen standen auf dem Prüfstand. Nicht zuletzt wurden auch die Gestaltung der Materialien und Unterlagen für die geplanten 14 MVG I und II-Fortbildungen überarbeitet. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für eure Rückmeldungen aus den Fortbildungen, die wir bei der Überarbeitung berücksichtigt haben.

Dann kam durch Corona alles anders. Die erste Einführungsfortbildung nach dem Lockdown konnte erst wieder im Juni starten. Natürlich unter strengen Hygieneauflagen und mit begrenzter Teilnehmer*innenzahl.

Die Geschäftsstelle, insbesondere Frau Liebetrau, musste sehr schnell und flexibel agieren. Alle geplanten Fortbildungsstätten mussten abgefragt werden, ob und unter welchen Rahmenbedingungen die Fortbildungen stattfinden können.

Teilweise mussten die Gruppen verkleinert werden, da der Tagungsräume nicht groß genug wa-

ren, um die Mindestabstände einzuhalten. Teilweise konnten wir auch große Gruppen halbieren und die Fortbildung mit jeweils einem Teamer*in durchführen.

Auch für uns Teamer*innen entstand eine völlig neue Situation: Sind wir doch gewohnt uns gegenseitig zu ergänzen, vielleicht auch mal zu korrigieren, waren wir nun auf uns alleine gestellt. Aber wir konnten so wenigstens wieder loslegen. Der Sommer machte es uns dann mit Arbeitsgruppen im Freien, fröhlichen Runden am Abend auf den Terrassen der Tagungsstätten leichter. Es war schon fast so wie in den Jahren zuvor. Nur, dass wir nicht annähernd alle Kolleg*innen schulen konnten, die sich anmeldeten. Und diesen Nachholbedarf ist zu merken. In der Beratung stellen die Juristinnen fest, dass insbesondere den neuen MAVen das Wissen über Abläufe und und die Mitbestimmungs- und Mitberatungsverfahren fehlt.

Und die MAVler*innen, die schon einige Jahre dabei sind, wünschen sich neue Anregungen, hatten sich vorgenommen, bestimmte Themen zu vertiefen, wollten sich mit Kolleg*innen austauschen, die sie schon von anderen Fortbildungen kennen.

Wir Kolleg*innen vom AGMAV-Vorstand haben so lange es ging, unsere Fortbildungen angeboten und durchgeführt, auch mal mit nur sechs Teilnehmer*innen. Doch nach den Herbstferien war dann mit der zweiten Corona-Welle endgültig Schluss. Zwar arbeiteten einige Tagungsstätten weiter, weil Fortbildungen als berufliche Tätigkeit und nicht als touristische Reise gelten, doch das Risiko war groß. Viele MAV-Kolleg*innen sagten von sich aus ab oder die Einrichtungsleitungen drückten ihr Unverständnis deutlich aus. Wie kann die AGMAV Fortbildungen anbieten, wenn die Bundesregierung mahnt, sich mit möglichst wenig Menschen zu treffen? Darüber hinaus sehen wir eine große Verantwortung für die Menschen, die auf unsere Hilfe im Alltag angewiesen sind, egal in welcher Hilfeart. Es kann nicht sein, dass wir aus den Fortbildungen Infektionen in die Einrichtungen tragen. Bei aller angewandten Vorsicht, könnten wir nicht ausschließen, dass wir aus den Fortbildungen Infektionen in die Einrichtungen tragen.

Wie geht es nun weiter? Noch hat uns die Pandemie voll im Griff, alle merken es bei der Arbeit oder im privaten Rahmen. Wir werden wohl noch eine ganze Weile mit Einschränkungen und Vorsicht leben müssen. Der AGMAV-Vorstand hat sich darum entschlossen, erst nach Ostern Fortbildungen anzubieten. Sollte sich die allgemeine Situation deutlich verbessern, werden wir zusätzliche Kurse ausschreiben.

Im Spätsommer 2019 war die Welt noch in Ordnung …
(Fortbildung zur Öffentlichkeitsarbeit in Tieringen)

Wir haben geplant, zusätzliche Einführungsfortbildungen anzubieten, bei denen sich die Kolleg*innen deren Fortbildungen abgesagt wurden vorrangig anmelden können.

Derzeit entwickeln wir neue, digitale Formate für Seminare.

Alle MAV-Kolleg*innen, die in den letzten Monaten nicht zum Zuge gekommen sind, bitten wir um ihr Verständnis. Wir werden alles tun um euren Wissenshunger baldmöglichst zu stillen!

Fortbildungsheft 2021

Spätestens Anfang Februar wird das Fortbildungsheft 2021 in den Einrichtungen vorliegen.

Wir haben die Planungen durch die anhaltende Pandemie mehrfach überarbeiten müssen und auf die sich nicht verändernden Bestimmungen auch in Hinsicht auf die Gruppengröße und Räumlichkeiten Rücksicht genommen.

Unter den Coronabedingungen ein akzeptabler Abschluss im Öffentlichen Dienst

Diese Bewertung war in den letzten Wochen von vielen Kolleg*innen zu hören. Natürlich waren die Forderungen viel höher und vor allem schmerzt die lange Laufzeit sehr, aber es war eine sehr breite Tendenz unter den Mitgliedern der ver.di Bundestarifkommission, dass unter den erschwerten Coronabedingungen und der massiven Gegenwehr der Arbeitgeber, der Abschluss akzeptabel ist.

Ver.di hat den Tarifabschluss am 24.11.2020 angenommen

Mit überwältigender Mehrheit hat die ver.di Bundestarifkommission öffentlicher Dienst das Tarifergebnis für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten von Bund und Kommunen angenommen. 86 Kolleg*innen stimmten mit Ja, dazu gab es jeweils eine Nein-Stimme bzw. eine Enthaltung.

Arbeitgeber wollten eine lange Laufzeit – harte Gegenwehr war angesagt

Die Arbeitgeber hatten zu Beginn und noch während der Verhandlungen auf eine extrem lange Laufzeit gedrungen. In ihrem insgesamt unzureichenden Angebot vom 16. Oktober 2020 war eine Entgelterhöhung von 3,5 Prozent in drei Schritten bis Ende 2023 enthalten. Das wäre eine Laufzeit von 40 Monaten gewesen. Am Ende konnte eine Laufzeit von 28 Monaten erreicht werden.

Was wurde erreicht?

In der Tarifeinigung wurde festgelegt, dass es ab April 2021 eine Erhöhung um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro gibt. Der Sockelbetrag ist wichtig, da in den unteren und mittleren Entgeltgruppen eine Erhöhung um 1,4 Prozent weniger als 50 Euro betragen würde. Für die unteren Entgeltgruppen fällt daher die Erhöhung mit dem eingerechneten Mindestbetrag höher als 1,4 Prozent aus. Zum 01. April 2022 gibt es eine weitere Entgeltsteigerung um 1,8 Prozent.

Für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeinrichtungen konnten weitere Verbesserungen erreicht werden. Eingeführt wurde eine Pflegezulage. Sie beträgt ab dem 1.März 2021 70 Euro und ab dem 1.März 2022 120 Euro. Die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, wird ab dem 1. März 2021 auf 155 Euro monatlich erhöht. Der Samstagszuschlag wird für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-K (Krankenhäuser) und BT-B (Pflege und Betreuung) auf 20 v.H. erhöht.

Die Vergütung für Auszubildende erhöht sich in zwei Schritten um insgesamt 50 Euro:
Ab 01. April.2021 um 25 Euro und
ab 01. April 2022 um 25 Euro.

Corona – Sonderzahlung für alle Beschäftigten aller Berufsgruppen

Die Corona-Sonderzahlung wird einmalig ausbezahlt. Sie beträgt 600 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8, 400 Euro für die Entgeltgruppen 9a bis 12 und 300 Euro für die Entgeltgruppen 13 bis 15. Im Sozial- und Erziehungsdienst beträgt sie 600 Euro für die Entgeltgruppen S 2 bis S 8 b und 400 Euro für die Entgeltgruppen S 9 bis S 18. In der Pflege beträgt sie 600 Euro für die Entgeltgruppen P 5 bis P 8 und 400 Euro für die Entgeltgruppen P 9 bis P 16. Die Staffelung der Corona-Sonderzahlung ist an der Staffelung der Jahressonderzahlung orientiert, die ebenfalls für die unteren Entgeltgruppen höher ausfällt. Dies entspricht dem Anliegen, mit einer „sozialen Komponente“ insbesondere Verbesserungen für untere und mittlere Einkommen zu erreichen. Alle Beschäftigten in den betroffenen Tarifbereichen erhalten die Prämie. Auszubildende und Praktikant*innen erhalten im Bereich der Kommunen eine Corona-Sonderzahlung von 225 Euro.

Ver.di informiert im Bereich kommunale Dienste

Die Bundesregierung hat eine Steuer- und Abgabenfreiheit für die Corona-Sonderzahlungen bis zu einer Höhe von 1.500 Euro für 2020 beschlossen. Falls Beschäftigte bereits Prämien erhalten haben

und mit der in der Tarifeinigung beschlossenen Prämie über 1.500 Euro hinauskommen, müssten für den darüber liegenden Teil Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden. Eine Anrechnung auf bereits gezahlte Prämien erfolgt, anders als von Arbeitgeberseite zunächst gefordert, nicht.

Für die Beschäftigten der Diakonie, die unter die AVR-Württemberg Buch I fallen, wurde die Auszahlung der Corona-Sonderzahlung in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 11.12.2020 beschlossen und mit dem Dezembergehalt ausbezahlt.

Recht auf Altersteilzeit wurde bis 31.12.2022 verlängert

Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit (FALTER-Modell) ist bis 31. Dezember 2022 verlängert worden. ver.di hat auch versucht, als Verbesserung einen höheren Aufstockungsbetrag und für mehr Beschäftigte die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu erreichen. Das hat leider nicht geklappt.

Jobrad

Einige Arbeitgeber bieten Modelle für das Leasen von dienstlich und privat nutzbaren Fahrrädern durch Entgeltumwandlung an. Im TVöD konnte Entgelt bisher nur für Zwecke der privaten Altersvorsorge umgewandelt werden. Die Leasingmodelle brachten finanzielle Vorteile, weil weniger Steuern und Sozialabgaben bezahlt werden mussten. Die Vorteile gingen also auf Kosten der Allgemeinheit und der Sozialversicherten und hatten durch geringere Beiträge auch individuelle Einbußen bei späteren Rentenzahlungen zur Folge. Nach einem aktuellen Gesetzesentwurf (Jahressteuergesetz), der bis Jahresende verabschiedet werden soll, soll diese Form der Entgeltumwandlung künftig nicht mehr steuer- und abgabenfrei begünstigt werden. Die Arbeitgeber beharrten dennoch auf der Öffnung des TVöD zur Umwandlung von Entgelt für Jobräder. Ver.di hat schließlich zugestimmt, um keine Zugeständnisse an anderer Stelle machen zu müssen.

Leistungsorientierte Bezahlung (LoB) – das ungeliebte Kind

Die kommunalen Arbeitgeber legten Wert darauf, mit Anreizen wie Zuschüsse für Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Diese sollen aus dem Budget für die leistungsorientierte Bezahlung (§ 18 TVöD) finanziert werden. Für ver.di war es wichtig, dass bestehende Dienstvereinbarungen zu Leistungen aus diesem Budget nicht in Frage gestellt werden. Und vor allem war es ver.di wichtig, dass auch pauschale Ausschüttungen aus dem LoB-Budget möglich werden. Die Anliegen beider Seiten sind in der Einigung nun enthalten

Forderung nach Mindestbetrag gelang im Ansatz / erhöhte Jahressonderzahlung

In den Forderungen hatte ver.di einen Mindestbetrag von 150 Euro gefordert. Ein Mindestbetrag bedeutet in den unteren und mittleren Entgeltordnungen eine stärkere Erhöhung als ein prozentualer Beitrag. Die Arbeitgeber haben sich sehr hartnäckig gegen einen höheren Mindestbetrag gewehrt, daher hat ver.di eine Erhöhung der Jahressonderzahlung für untere und mittlere Entgeltgruppen vorgeschlagen. Mit der Erhöhung der Sonderzahlung um 5 Prozentpunkte für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ist man der ursprünglichen Forderung, eine spürbare Erhöhung für untere und mittlere Einkommensgruppen zu erreichen, nähergekommen.

Verschlechterung beim Arbeitsvorgang / Eingruppierungsmerkmale konnte abgewehrt werden

Die Arbeitgeberseite forderte massive Verschlechterungen bei der Definition des Arbeitsvorganges und beharrte bis zum Schluss darauf, dass eine Regelung für den Tarifabschluss für sie unabdingbar sei. Ver.di hat kategorisch in jeder Verhandlungsrunde eine Verschlechterung abgelehnt. Buchstäblich in letzter Minute rollte die Arbeitgeberseite die Fahnen ein und machte damit den Weg zur Gesamteinigung frei.

*Kolleg*innen der eva Stuttgart streiken und unterstützen so die Tarifforderungen aktiv mit*

Wie geht es nun weiter?

Es wird nun zu verschiedenen Inhalten des Tarifabschlusses Redaktionsverhandlungen zwischen ver.di und dem VKA stattfinden. Spannend werden

die Ergebnisse der Redaktionsverhandlungen zu einigen Themen sein, nicht zuletzt, weil die Themen dann auch für die AVR-Württemberg von Bedeutung sind.

Ausbezahlung der leistungsorientierten Bezahlung (LoB) im Gießkannenprinzip. Diese Regelung enthält derzeit die AVR-Württemberg.

Ermöglichung einer Anschaffung eines Jobrads. Die Diakonischen Arbeitgeber haben schon vor dem Tarifabschluss TVöD die Entgeltumwandlung für sog. Sachbezüge in der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragt. Hierzu mehr auf Seite 13 in diesem Heft.

Die praxisintegrierten dualen Studiengänge werden in den Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) integriert.

In der AVR-Württemberg sind bisher die dualen Studiengänge nicht geregelt. Wir gehen davon aus, dass der TVSöD zeitnah in die AVR-Württemberg eingearbeitet und von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen werden kann.

Berechnung der Reisezeit als Arbeitszeit. Die Regelung zur Berechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit wird gemäß § 44 Abs.2 BT-V auf die Besonderen Teile des TVöD übertragen.

Um Lücken bei der Beantragung von Altersteilzeit zu verhindern, hat die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg in ihrer Sitzung die derzeitige Regelung „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte -TV-FlexAZ- Teil 5 AVR-Wü/I“ um ein Jahr verlängert. Die AGMAV hat eine zweijährige Verlängerung analog der Laufzeit des Tarifabschlusses im TVöD gefordert, konnte die Forderung jedoch nicht durchsetzen. Sobald die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind, werden wir die Übernahme aus dem Tarifabschluss fordern.

Quellen: Informationen zum Tarifabschluss - ver.di Flugblätter

Zusammenfassung: Jochen Dürr

#Wir sind ver.di

„Jetzt streikts“ riefen die Mitarbeitenden der Stiftung Jugendhilfe Aktiv Region Esslingen

Vielen mag die Forderung nach 4,8% mehr Gehalt, mindestens jedoch 150 € mehr bei einer Laufzeit von 12 Monaten zu wenig sein, schließlich haben wir doch eben erst bewiesen, dass wir systemrelevant sind. Bewiesen, dass wir „den Laden am Laufen halten“ – der Beifall ist noch nicht richtig verklungen und die kommunalen Dienstgeber wollen uns keinen richtigen „Schluck aus der Lohnpulle“ gönnen?

Anderen ist es viel zu viel – die beginnende Rezession des vergangenen Jahres schlug aufgrund der Pandemie voll durch. Wo Beschäftigte in Kurzarbeit sind, werden geringe Sozialversicherungsbeiträge und keine Steuern bezahlt, stattdessen fließen staatliche Gelder in die Wirtschaft und auf die Bankkonten der zur Untätigkeit verdammten Beschäftigten. In dieser Situation auch noch Tarifverhandlungen und fast 5% mehr und dann nächstes Jahr schon wieder, wenn die gerade mal zwölf Monate um sind?

"Wir sind schließlich nicht die Lufthansa!"

Wie so oft liegt die Wahrheit wohl in der Mitte und die Kolleg*innen des Öffentlichen Dienstes haben es sich bei der Forderungsdiskussion in Corona Zeiten sicherlich nicht leicht gemacht. Übrigens konnte man als diakoniebeschäftigtes Gewerkschaftsmitglied durchaus mitdiskutieren (beispielsweise Martin Auerbach bei der Forderungsdiskussion am 19.08.2020 in Nürtingen: https://youtu.be/xsM2EC-1yOA).

Auch die Bundestarifkommission (BTK), in der ehrenamtliche Gewerkschafter*innen über die Kündigungen des Tarifvertrags und die Forderung entscheiden, lies durchaus durchblicken, dass uns diese Auseinandersetzung zu einem sehr ungünstigen Zeitpunkt aufgezwungen wurde.

„Da wir nun aber in dieser aufgezwungenen Auseinandersetzung sind, muss sie mit aller Härte geführt werden und für uns als solidarische Jugendhilfeeinrichtung bedeutet dies, dass wir im Rahmen des Partizipationsstreiks wieder gemeinsam mit den Kolleg*innen des Öffentlichen Dienstes streiken!“ sagt Martin Auerbach Vorsitzender der Mitarbeitervertretung der Stiftung Jugendhilfe aktiv Region Esslingen.

Damit haben die Beschäftigten der Stiftung Jugendhilfe aktiv Region Esslingen zu einem guten Tarifergebnis beigetragen. Schließlich fließen Tariferhöhungen direkt in die AVR-Württemberg ein und auch die diakonischen Beschäftigten profitie-

ren davon. Ob ein Partizipationsstreik gerechtfertigt und verhältnismäßig ist, entscheidet ver.di. Werden wir zu einem Streik aufgerufen, können wir uns darauf verlassen, dass ver.di die Verantwortung übernimmt.

In der Stiftung Jugendhilfe aktiv ist die Teilnahme an Streiks in Tarifauseinandersetzungen seit 2012 schöne Tradition und auch das Vereinbaren notwendiger Notdienstvereinbarungen (Gewerkschaft und Diensteber verhandeln Notdienstvereinbarungen, wo trotz Streik gearbeitet werden muss, um den notwendigen Dienst zu gewährleisten), hat mittlerweile eher den Charakter von Routine.

Die Kolleg*innen haben Spaß, lernen andere Beschäftigte kennen und natürlich kommt man dabei ins Gespräch über die Arbeit und Alltägliches. Für alle Gewerkschaftsmitglieder die sich an den vierstündigen Streiks beteiligt haben, bezahlt ver.di den Lohnausfall. Streiks müssen nicht angekündigt werden und man muss nicht um Erlaubnis fragen.

Zwingend erforderlich ist allerdings, dass die Gewerkschaft ver.di zum Streik aufruft.

Am einfachsten ist es, wenn ihr euch mit euren Kolleg*innen austauscht, ob ihr wie bisher in eurer Freizeit zu Kundgebungen geht, dabei Überstunden abbaut, Urlaub nehmt oder ob ihr zur/zum ver.di Sekretär*in eures Bezirks Kontakt aufnehmt und gemeinsam überlegt, ob ihr richtig Druck aufbauen könnt und euch zum Streik aufrufen lassen möchtet . Vielleicht sehen wir uns bei der nächsten Kundgebung, lächeln uns an und sagen: „Jetzt streikts!“

Martin Auerbach
MAV-Vorsitzender Stiftung Jugendhilfe aktiv Region Esslingen

Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst coronabedingt verschoben

Im Jahr 2020 war die Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) geplant.
Die jetzt in der Tarifrunde TVöD erreichten allgemeinen Entgelterhöhungen bekommen natürlich auch die Mitarbeitenden, die im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten. Parallel zu den Tarifverhandlungen im TVöD stand ursprünglich auch die spezielle Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst an.

In den ver.di-Konferenzen des Sozial- und Erziehungsdiensts wurden die besonderen Probleme und Bedarfe der Mitarbeitenden bearbeitet und daraus die gewerkschaftlichen Positionen entwickelt. Die Forderungen für die Tarifrunde SuE standen fest. Mit dem Arbeitgeberverband waren erste Verhandlungstermine für den 5. und den 23. März sowie den 29. April 2020 vereinbart.
Die Aufwertung der Arbeit in den Bereichen der

Kinder- und Jugend- sowie Behindertenhilfe sollte fortgesetzt werden. In den Tarifrunden von 2009 und 2015 konnten für den Sozial- und Erziehungsdienst bereits viele Verbesserungen erreicht werden. Unter dem ver.di Kampagnentitel „Mehr braucht Mehr“ stand nun für 2020 die nächste Aufwertungsrunde für den SuE an.

Doch dann kam Corona. Nach dem Verhandlungsauftakt im März wurde beschlossen, die Tarifverhandlungen zum SuE erst einmal auszusetzen. Die Verhandlungen werden fortgesetzt, wenn das Ende der Pandemie absehbar ist.

Quelle: https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/tarifrunde-oed

Hier einige Beispiele aus den Forderungen für die SuE Runde:

- ⇨ Anpassung und Verbesserung der (teilweise veralteten) Eingruppierungsmerkmale
- ⇨ Verbesserung der Eingruppierung bei Kinderpfleger*innen, Erzieher*innen
- ⇨ Änderung der Zuordnung zu Entgelttabellen
- ⇨ Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen
- ⇨ Bedingungen in der Behindertenhilfe besser abbilden und in den Eingruppierungen abbilden
- ⇨ Rechtsanspruch auf Qualifizierung
- ⇨ Mehr Vorbereitungszeit
- ⇨ Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung

… (Quelle: ver.di-Flugblatt)

Keine Tarifrunde ist einfach, wenn man was erreichen will. Diese Tarifrunde 2020 des TVöD hatte aber noch nie dagewesene Bedingungen. Versammlungen, betriebliche Aktionen, kleine und große Demonstrationen, Warnstreiks, … nichts konnte in der bisherigen Form durchgeführt werden. Schnell mussten neue Ideen für die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen entwickelt werden. Für die Tarifrunde TVöD in dieser chaotischen Zeit und unter diesen Bedingungen ist das Ergebnis der Verhandlungen mehr als ok. Es war sicher die richtige Entscheidung, parallel nicht auch noch für den Bereich SuE in die Tarifauseinandersetzung zu gehen.

Die Zeit bis zum Beginn der Verhandlungen zum SuE kann genutzt werden, um an den Forderungen zu feilen, insbesondere um sich in den Einrichtungen der Kinder- Jugend- und Behindertenhilfe für eine starke Beteiligung aufzustellen.

Mitarbeitende in S 9 sind zurecht unzufrieden

Mit einem extra Flugblatt wendet sich ver.di an die Kolleginnen und Kollegen, die in die S 9 eingruppiert sind. In der Tarifrunde 2015 war es zwar gelungen, die S 9 als Heraushebung für einige Beschäftigte zu etablieren, aber auf eine finanzielle Unterscheidung zur S 8b ließen sich die Arbeitgeber nicht ein, einzig die Stufenlaufzeiten sind kürzere. Verbesserungen für die S 9 standen daher für die SuE Tarifauseinandersetzung erneut auf dem Plan. Auch eine Sonderregelung zur Coronaprämie für die S 9 war mit den Arbeitgebern nicht zu verhandeln.
Deshalb bekommen jetzt Beschäftigte in S 8b 600 € und Beschäftigte in S 9 nur 400 €. Das ist übel und wird von den Kolleginnen und Kollegen als sehr ungerecht empfunden.

Ja, die Aufwertungsrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst ist nach Corona wichtiges Thema bei den Tarifverhandlungen.

Sieben Tipps zum Arbeitsschutz in Corona-Zeiten

Tipp 1: Informationen der Berufsgenossenschaft

Auf der Homepage der Berufsgenossenschaft findet sich alles Wichtige zum Arbeitsschutz, Unterstützung für Versicherte und Antworten auf häufig gestellte Fragen. Dabei sind auch Infos speziell für unterschiedliche Branchen zu finden, z.B. Pflege, Kliniken, Berufliche Rehabilitation und Werkstätten.

https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Coronavirus_node.html

Tipp 2: Corona-Hotline

BGW-Hotline 040 20207 1880
erreichbar:
Montag - Donnerstag: 7.30 - 16 Uhr
Freitag: 7.30 - 14.30 Uhr

Tipp 3: Telefonische Krisenberatung für BGW-Versicherte

Die telefonische Krisenberatung ist ein Angebot zur Frühintervention durch erfahrene Psychotherapeutinnen und -therapeuten. Unbürokratisch und kostenlos können bis zu fünf Termine telefonischer Einzelberatung à 50 Minuten in Anspruch genommen werden. Das jetzige Angebot richtet sich an alle BGW-Versicherten, die durch die besonderen Bedingungen am Arbeitsplatz im Zuge der Corona-Pandemie in eine psychische Krisensituation kommen. Sie können sich direkt an die BGW wenden.

Tipp 4: Krisen-Coaching per Video oder Telefon für Führungskräfte

Die Corona-Pandemie bleibt weiterhin eine große Herausforderung, auch wenn sich die Anforderungen gewandelt haben. In der Phase der "Übergangsnormalität" begleitet und unterstützt die BGW Führungskräfte. Die BGW ermöglicht schnell und unbürokratisch bis zu fünf kostenfreie Coaching-Einheiten per Telefon oder Video.

Tipp 5: Covid 19 als Berufskrankheit

Was muss ich tun, wenn ich glaube, dass Covid 19 berufliche Ursachen hat?

Falls du dich mit dem Coronavirus bei der Arbeit angesteckt haben solltest: Melde den Verdacht auf eine Berufskrankheit bei der Berufsgenossenschaft (www.bgw-online.de) bzw. bitte den Arzt eine Meldung an die BGW zu machen. Das kann wichtig sein für akute Leistungen, aber auch für mögliche Auswirkungen zu einem späteren Zeitpunkt. Spreche deinen behandelnden Arzt/deine behandelnde Ärztin oder den Betriebsarzt/die Betriebsärztin deiner Einrichtung auf einen möglichen beruflichen Zusammenhang an. Ärztinnen und Ärzte sowie der Arbeitgeber sind verpflichtet, der gesetzlichen Unfallversicherung den begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit anzuzeigen. Beide Stellen müssen dich über Inhalt und Adressat der Verdachtsmeldung informieren. Du kannst auch selbst einen Verdacht auf eine Berufskrankheit melden, wenn die unten genannten Kriterien bei dir erfüllt sind. Formvorgaben gibt es dafür nicht. Die BGW entscheidet, ob sie eine Berufskrankheit im konkreten Fall anerkennt. Selbstverständlich gibt es Widerspruchsmöglichkeiten und Rechtsmittel.

Es müssen folgende drei Voraussetzungen für die Anerkennung als Berufskrankheit vorliegen:

- ⇨ Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit im Gesundheitswesen und
- ⇨ relevante Krankheitserscheinungen wie zum Beispiel Fieber, Husten und
- ⇨ positiver Nachweis des Virus durch einen PCR-Test.

Tipp 6: Die richtige Maske bei der Arbeit

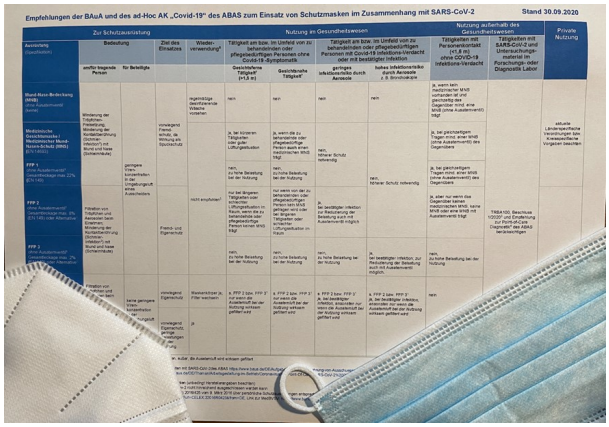
Es gibt unterschiedliche „Masken“. Welche Maske in welcher Situation bei der Arbeit zu tragen ist, muss der Arbeitgeber mit einer Gefährdungsbeurteilung feststellen. Die MAV bestimmt dabei mit – Die MAV ist ebenso bei der Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 40 Absatz b MVG.Wü zu beteiligen. Zudem empfiehlt auch die gesetzliche Unfallversicherung Tragezeitbegrenzungen. Das hängt u.a. auch mit der Schwere der Arbeit zusammen. Selbstverständlich muss man auch bei dieser Frage die Expertise durch den Betriebsarzt/ die Betriebsärztin hinzuziehen. Die BGW stellt eine Handlungshilfe zur Maskenfrage insbesondere bei Pflege - und Betreuungstätigkeiten zur Verfügung. Bei den FAQ der BGW findet man für viele Bereiche weitere Informationen zu Masken.

Info zu Masken/ Übersicht:

Einfache Mund-Nase- Bedeckungen sog. Community Masken und medizinische Gesichtsmasken sog. OP-Masken dienen in erster Linie der Minderung einer Tröpfchen Freisetzung und der Minderung der Kontaktberührung mit Mund und Nase. Sie dienen vorwiegend dem Fremdschutz anderer Personen. Während FFP Schutz-Masken ohne Ausatemventil sowohl dem Eigenschutz- als auch dem Fremdschutz dienen. Eine Übersicht der Schutzmasken und der Nutzung innerhalb und außerhalb des Gesundheitswesens ist auf der Homepage der

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu finden.
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Schutzmasken.pdf?__blob=publicationFile&v=17

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung/ Maskenauswahl/ bei Pflege- und Betreuungstätigkeiten



Neben den Maßnahmen die auch für die Allgemeinbevölkerung gelten, wie das Abstandsgebot, die Kontaktreduzierung, die Handygiene, die Husten- und Niesetikette sowie das Tragen des Mund- und Nasenschutzes, muss für Pflege- und Betreuungseinrichtungen das SARS-CoV-2 Infektionsrisiko bei der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich des Erfordernisses von Atemschutz ermittelt bzw. bewertet werden. In der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel werden weitere Schutzmaßnahmen konkretisiert. Dazu gehören technische Maßnahmen (zum Beispiel Abtrennung, Lüftung), organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Gestaltung von Arbeitsabläufen) und persönliche Maßnahmen wie das Tragen des MNS und bei höherem Infektionsrisiko die Nutzung persönlicher Schutzausrüstung in Form von FFP2 Schutzmasken, Gesichtsschilden und Schutzbrillen.
https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitssicherheit_und_Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/corona-gfb-hilfe-atemschutz-pflege_download.pdf?__blob=publicationFile

Info zu Tragezeitbegrenzungen: Benutzung von Atemschutzgeräten DGUV Regel 112-190

Um das Infektionsrisiko der Beschäftigten in den Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen zu reduzieren, ist in vielen Bereichen das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung erforderlich. Dies führt für die Kolleginnen und Kollegen zu besonderen Belastungen. Das Tragen von Mund- und Nasen-Schutz erhöht den Atemwiderstand, so dass Herz und Lunge weniger effektiv arbeiten können. Der Arbeitgeber muss für die Beschäftigten genügend Schutzmaterial, auch zum Wechseln zur Verfügung stellen. Er muss ebenso einen Ausgleich für die erhöhte Belastung schaffen, indem die Tragezeiten von Masken begrenzt werden, so dass die Beschäftigten ausreichend Erholungspausen haben. Die BGW und die gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) empfehlen für FFP2 Masken ohne Ausatemventil eine Tragedauer von 75 Minuten mit anschließender Erholungsdauer von 30 Minuten. Möglich sind fünf Einsätze pro Arbeitsschicht und vier Schichten pro Woche. Tragepausen können in Form von echten Arbeitsunterbrechungen durchgeführt werden. Möglich sind während der Tragepausen auch Tätigkeiten für das Tragen eines MNS Schutzes nicht erforderlich ist.
https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/DGUV-Vorschrift-Regel/DGUV-Regel112-190_Benutzung-von-Atemschutzgeraeten.html

Für das Tragen einfacher OP-Masken oder Communitiy Masken gibt es bisher keine verpflichtende Regelung zur Begrenzung der Tragezeit, jedoch ist auch hier empfehlenswert regelmäßige Erholungspausen sicherzustellen. Die deutsche gesetzliche Unfallversicherung hat zwischenzeitlich eine Empfehlung abgegeben, die in Form einer Orientierung bzw. Hilfestellung den Betrieben empfiehlt, sinnvolle Tragezeiten für die Beschäftigten anzubieten.
https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/biologisch/kobas/tragezeitbegrenzung_kobas_27_05_2020.pdf

Tipp 7: Gefährdungsbeurteilung

Eine der zentralen Pflichten des Arbeitgebers ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Damit die Beschäftigten im Betrieb gesund bleiben, sollen Gefährdungen reduziert und möglichst vermieden werden. Der Arbeitgeber hat durch eine fachkundige und betriebsspezifisch durchgeführte Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen zur Minimierung von Gefährdungen festzulegen und umzusetzen. Dies legt die DGUV Vorschrift und das Arbeitsschutzgesetz fest. Die MAV ist bei den Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren nach § 40 Absatz (b) MVG.Wü zu beteiligen.
Die BGW bietet Informationen, Handlungshilfen und Beispiele für Gefährdungsbeurteilungen speziell zu Corona, auch speziell für bestimmte Bereiche, wie Kinderbetreuung, ambulante und stationäre Altenpflege usw. an. Zudem findet man auf der Homepage der BGW (www.bgw-online.de) auch die Arbeitsschutzstandards zu Corona.

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/Corona/Corona-Gefaehrdungsbeurteilung.html

Martin Nestele

MAV-Sitzungen in Form von Videokonferenzen

Während des ersten Lockdowns im März dieses Jahres standen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitendenvertretungen vor dem Problem, dass möglichst keine Treffen in Form von persönlicher Anwesenheit stattfinden sollten, um das Infektionsrisiko zu reduzieren. Davon waren auch die Sitzungen der Interessensvertretungen betroffen. Um die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Interessenvertretungen zu sichern, hat die Bundesregierung schnell gehandelt und am 8. April für Betriebs- und Personalräte ergänzende Regelungen beschlossen. Die befristeten Änderungen des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes beinhalten Regelungen zur Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenzen. Damit die bereits mit diese Kommunikationsformen gefassten Beschlüsse rechtswirksam sind, traten die Regelungen rückwirkend zum 1. März in Kraft treten.

Und so sehen die befristeten Regelungen der gesetzlichen Grundlagen im Einzelnen aus:

Betriebsverfassungsgesetz § 129 Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie
Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend - und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (verlängert befristet bis 30. Juni 2021).

Bundespersonalvertretungsgesetz § 37
… Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn:
1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind
2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrates unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (Befristet bis 31.03.2021).

Auch die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Caritas wurde zum 01.04.2020 entsprechend verändert.

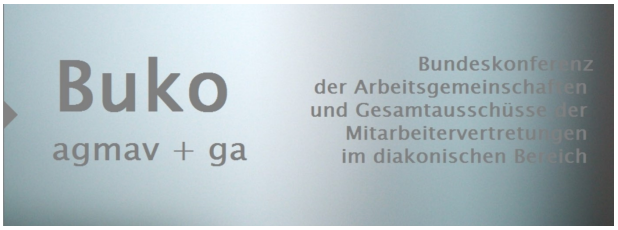
MAVO § 14 (Caritas)
Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (Befristet bis 31.03.2022).

Im Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche Deutschland (MVG.EKD) besteht schon jetzt die Möglichkeit, Beschlüsse der MAV im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen zu fassen. Voraussetzung ist, dass die MAV dieses Verfahrens in ihrer Geschäftsordnung bestimmt hat. Außerdem müssen fernmündliche Beschlüsse oder Beschlüsse im Umlaufverfahren einstimmig sein. Obwohl das MVG.EKD, im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, schon jetzt diese Möglichkeit vorsieht, sahen sich die Kirchenleitungen aufgefordert, auch das MVG.EKD entsprechend zu ändern. Üblicherweise ist die Bundessynode für Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes zuständig, stellvertretend kann jedoch auch der Rat der evangelischen Kirche Verordnungen erlassen.

Im Juli wurde die Bundeskonferenz der AGMAVen und Gesamtausschüsse (BuKo) darüber informiert, dass der Rat der EKD beabsichtigt eine „Gesetzesvertretende Verordnung zu § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD zur Ermöglichung von digitalen MAV-Sitzungen“ zu erlassen. Wie in den anderen Gesetzen soll die Teilnehme einzelner oder aller MAV Mitglieder mittels Videokonferenz ermöglicht werden. Im Unterschied zu den Regelungen aus dem Betriebsverfassungs- bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz sollte im Bereich des MVG.EKD die Gesetzesänderung jedoch dauerhaft und nicht nur befristet eingerichtet werden.

Bei Gesetzesänderungen hat die Bundeskonferenz das Recht Stellungnahmen abzugeben. Dies hat

die Buko genutzt und folgende Stellungnahme abgegeben:



Kassel, 31.08.2020

Stellungnahme zur geplanten gesetzesvertretenden Verordnung zu § 26 MVG.EKD

nachfolgend die Stellungnahme der Bundeskonferenz zur gesetzesvertretenden Verordnung zu § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - Ermöglichung von digitalen MAV-Sitzungen.

Zur geplanten Änderung des § 26 MVG.EKD haben wir als Bundeskonferenz Stellungnahmen der einzelnen Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften eingeholt. In der Auswertung wurden unterschiedliche kritische Rückmeldungen erfasst, in der großen Mehrzahl waren diese deutlich ablehnend. Die Bundeskonferenz hat diese Haltung übernommen und gibt in diesem Geiste die folgende Stellungnahme ab.

Eine Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetz § 26 durch die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit MAV-Sitzungen in Form von Videokonferenzen durchzuführen wird von der Bundeskonferenz abgelehnt.

Begründung:

Die Gesetzesänderung ist weder hilfreich noch notwendig.
Zum jetzigen Zeitpunkt und auch für die Zukunft ist die Änderung schlicht überflüssig. Im § 26 (2) Satz 3 MVG-EKD besteht schon jetzt die Möglichkeit, Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen zu fassen. Für dieses Verfahren hat der kirchliche Gesetzgeber aber die Hürde ziemlich hochgelegt. So muss dieses Verfahren in der Geschäftsordnung der MAV verankert sein und die Beschlüsse müssen einstimmig gefasst werden. Die erste Hürde stellte während des „Lockdowns“ ein Problem dar. Viele MAVen hatten gar keine Geschäftsordnung oder das mögliche Verfahren ohne Präsenzsitzung aus guten Gründen nicht vereinbart. Buko agmav + ga Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich

Aufgrund der aktuellen Infektionslage können jetzt wieder Präsenzsitzungen stattfinden. Jede MAV kann nun eine entsprechende Geschäftsordnung beschließen. In dieser kann festgelegt werden, ob das entsprechende Verfahren zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder mittels fernmündlicher Absprachen dauerhaft oder nur unter Pandemiebedingungen, zur Anwendung kommen soll.

Die vorgegebene Einstimmigkeit bei der Beschlussfassung ist richtig und verdeutlicht den Ausnahmecharakter der Regelung.

Die Änderung im Betriebsverfassungsgesetz bzw. im Personalvertretungsgesetz hingegen war zwingend notwendig, da Betriebs- und Personalräte diese Möglichkeit nicht hatten. Die von Bundestag und -rat im Mai 2020 beschlossene Änderung zur Beschlussfassung mittels Telefon- oder Videokonferenz gilt jedoch nur für die Zeit der Pandemie und ist befristet bis zum 31.12.2020. Ab den 01.01.2021 müssen Beschlüsse nach BetrVG wieder in einer Präsenzsitzung gefasst werden. Auch die Regelung im BPersVG ist befristet.

Die Änderung im MVG-EKD soll aber dauerhaft gelten. Damit würde die Beschlussfassung durch eine Videokonferenz der in einer Präsenzsitzung gleichgestellt. Aus Sicht der Bundeskonferenz können MAV-Sitzungen per Videokonferenz niemals eine Präsenzsitzung ersetzen. Viele der nonverbalen Äußerungen und Interaktionen würden in den Redebeiträgen wegfallen. Des Weiteren ist es auch nicht möglich, in schwierigen Fällen die sehr wichtigen Nebengespräche zur Willensbildung zu führen. Zwangsläufig könnten sich die MAV-Mitglieder viel weniger mit den einzelnen Sachverhalten auseinandersetzten. In der Konsequenz würde die Qualität der Beschlüsse leiden.

Das kann nicht im Willen des Gesetzgebers sein, noch ist es der Wille der MAV Gremien. Die gute Arbeit der Mitarbeitervertretungen lebt gerade von den intensiven Diskussionsprozessen in den Sitzungen.

Die Möglichkeit, dass der Wiederspruch eines einzelnen oder mehrerer MAV Mitglieder ausreicht, um eine Sitzung per Videokonferenz zu verhindern ist praxisfern. In der Realität wird es für den Einzelnen schwer sein, dem Druck des Arbeitgebers oder unter Umständen auch der Kolleg*innen nach dem Format einer Videokonferenz standzuhalten.

Telefonkonferenzen (Videokonferenzen) müssen weiterhin die Ausnahme bleiben und die Hürden

des § 26 (2) müssen weiter Bestand haben.

Verschwiegenheit und Datenschutz ist für die MAV Arbeit ein wichtiges Kriterium. Insbesondere bei der Behandlung personeller Anträge fallen personenbezogene Daten an, die es zu schützen gilt. Der Gesetzesentwurf verlangt, dass sicherzustellen wäre, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Nach § 22 (3) ist die MAV für die Einhaltung des Datenschutzes Buko agmav + ga Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich in ihrem Bereich verantwortlich. In der Regel hat die MAV aber keinen Einfluss auf die dienststellenübliche Ausstattung der EDV. Sie nutzt die ihr zur Verfügung gestellte Hard- und Software. Der Datenschutzbeauftrage der EKD hat an eine rechtskonforme Durchführung einer Videokonferenz hinsichtlich des DSG-EKD hohe Anforderungen gestellt, die in den Einrichtungen oft faktisch unmöglich sind.

Eine Abfrage bei einzelnen MAVen hat ergeben, dass so gut wie keiner MAV die technische und räumliche Ausstattung für alle MAV Mitglieder zur Verfügung steht, um eine Sitzung unter den vom Gesetz geforderten Bedingungen für Videokonferenzen, durchzuführen. Ein Einsatz von Privatgeräten, die oft vorhanden sind um an Videokonferenzen teilzunehmen, ist aus datenschutzrechtlicher Sicht für die MAV-Arbeit verboten.

Hierzu hat das LAG Berlin-Brandenburg am 24.08.2020 im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes (LAG, Beschl. v. 24.8.2020, Az. 12 TaBVGa 1015/20) ein erstes Urteil gesprochen.

Fazit: Die oben ausgeführten Punkte führen dazu, dass die Bundekonferenz die geplante Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur 3. Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD für unnötig und schädlich hält und daher den Rat der EKD auffordert, von einer gesetzesvertretenden Verordnung zur Änderung des § 26 MVG-EKD Abstand zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Siegfried Löhlau
(Sprechergruppe der Bundeskonferenz)

Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland.

Entgegen dem deutlichen Votum der Vertreter*innen der MAVen hat der Rat der EKD folgenden Zusatz zum §26 MVG beschlossen, der nun unbefristet für den Geltungsbereich des MVG.EKD gilt:

Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. § 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen entsprechend.

Und was gilt in Württemberg?

Auch im MVG.Wü können MAVen entsprechend §26 MVG.Wü in ihren Geschäftsordnungen bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird.
Somit haben wir schon immer und gerade auch jetzt in Pandemie Zeiten die Möglichkeit, auch ohne Präsenzsitzung wichtige und notwenige Beschlüsse zu fassen. Diese Beschlüsse müssen dann spätestens in der nächsten Sitzung im Wortlaut im Protokoll festgehalten werden.

Wir gehen davon aus, dass eine entsprechende Änderung des MVG.Wü angedacht ist und sich die Württembergische Landessynode nächstes Jahr mit dem Thema befassen wird. Viele Änderungen des MVG-EKD werden meist zeitversetzt auch in das MVG.Wü übernommen.
Aus guten Gründen wurde das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundespersonalvertretungsgesetz und die MAVO der Caritas lediglich befristet geändert. Eine Telefon- oder Videokonferenz kann aus unserer Sicht niemals eine MAV- Sitzung in Form von persönlicher Anwesenheit und den persönlichen Austausch der MAV-Mitglieder ersetzen, allenfalls ergänzen. Wir wollen das Thema mit euch in den nächsten Versammlungen diskutieren und sind gespannt auf eure Erfahrungen und Standpunkte.

MAV*Wählbarkeit für ALLE!

Vor einem Jahr forderten die Beschäftigten der Diakonie von der Landessynode, dass die sog. ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für die Mitarbeitervertretung aus dem MVG.Württemberg gestrichen wird. In Anbetracht der MAV-Wahlen im Frühjahr 2020 war dies ein dringendes Anliegen, denn in vielen diakonischen Einrichtungen werden immer mehr Mitarbeitende ohne christlich-kirchliche Glaubensrichtung eingestellt. MAV-Mitglied kann jedoch nur sein, wer einer Kirche oder Religionsgemeinschaft angehört, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist (ACK).

Die Diskussion in der Synode nahm zuweilen befremdliche Züge an. Trotz der umfangreichen Informations- und Überzeugungsarbeit der AGMAV ist es nicht gelungen, die Mehrheit der Synodalen von der Notwendigkeit der Abschaffung der ACK-Klausel zu überzeugen. Die Wählbarkeitsvoraussetzung ist im diakonischen Alltag längst überholt und spiegelt nicht die Vielfältigkeit in den diakonischen Einrichtungen wieder. Die Unterstützung der Synodalen aus den Gesprächskreisen der Offene Kirche und der Kirche für Morgen und anderen dem Thema aufgeschlossenen Synodalen hat nicht ausgereicht, um die ACK-Klausel zu kippen. Und so gingen wir ins Wahljahr mit dieser ungerechten Klausel, sehr zum Ärgernis vieler anderweitig oder gar nicht konfessionell gebundenen Kolleginnen und Kollegen.

Ihnen wird durch die ACK-Klausel die Vertretung der Mitarbeitendeninteressen verwehrt.

Im Zuge der Wahlen hatten wir aufgerufen, uns Rückmeldung zu geben, inwieweit die Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung eine Rolle spielte. Wie viele Mitarbeitende waren durch die ACK-Klausel von der Wahl in die MAV ausgeschlossen? Obgleich die MAVen mit vielen anderen Themen beschäftigt waren – Corona ereilte uns in der ersten Welle – erreichten uns zahlreiche Rückmeldungen.

Wir haben die Daten zusammengeführt, die Einrichtungsgröße und die Anzahl der Mitarbeitenden ist uns jeweils bekannt.

Stand April 2020:

Aus den uns gemeldeten Einrichtungen sind von 12.445 Mitarbeitenden ca. 3.597 nicht wählbar.

Durchschnittlich sind demnach ca. 29 % nicht für die MAV wählbar – abzüglich der Auszubildenden und der noch nicht 6 Monate beschäftigten Mitarbeitenden dürfte die Zahl immer noch deutlich über 20% liegen!

Bei den Jugend- und Ausbildungsvertretungen liegt der Schnitt der nicht Wählbaren bei über 30 % bis 40 %.

Schaut man sich die Daten im Einzelnen an, so haben nur 2 Einrichtungen einen Wert von 12 % Nichtwählbarer, aber bei 20 % der Einrichtungen einen Wert von über 40%, in einer Einrichtung sogar über 50 %.

Das zeigt deutlich, dass unser Bemühen richtig war und dass die Entfernung der ACK-Klausel aus dem MVG.Württemberg bis spätestens 2024 gelingen muss!

Auf der Herbsttagung 2020 der Landessynode :

Dr. Antje Fetzer kritisierte im Votum für den Gesprächskreis Offene Kirche, dass in der Diakonie immer noch „nur Mitglieder einer evangelischen Kirche oder zumindest einer anderen ACK-Kirche Leitungsämter übernehmen dürfen. Das treibt nichtkirchliche, hochqualifizierte Mitarbeitende automatisch zu einem anderen Träger, sobald sie bereit sind, mehr Verantwortung zu übernehmen.“ Noch gravierender sei die Restriktion der Wählbarkeit in die Mitarbeitendenvertretungen auf ACK-Mitglieder, die Menschen anderen Glaubens „elementare Arbeitnehmerrechte“ verwehre. Dies schade auch der Glaubwürdigkeit der Kirche. Ebenfalls kritisch wies Fetzer auf das oft schwierige Verhältnis zwischen diakonischen Institutionen und gemeindlichen Ehrenamtlichen hin. Die Zukunft von Diakonie und Kirche liege vermutlich in „diakonischen Initiativen, die auf Graswurzelebene von engagierten, oft auch betroffenen Menschen getragen werden“. Ebenso wies Fetzer darauf hin, es könne zu Interessenkonflikten kommen, weil die Diakonie ihr Geld vom Staat erhalte: „Wie frei kann eine Diakonie agieren, die ihr Geld vom Staat bekommt? Wieviel Kritik wird an der Hartz-IV-Praxis von Ämtern geübt, die die Dienste im Wege der Subsidiarität zu weiten Teilen finanzieren? Prophetisches Eintreten für die Allerschwächsten wird da oft zur Fehlanzeige im gut geölten Betrieb des Sozialmarkts.“
https://www.elk-wue.de/wir/landessynode/sitzungen-der-16-landessynode/herbsttagung-2020

Warum die Landessynode für uns als MAVen so wichtig ist

Die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist die gesetzgebende Versammlung der Kirchenleitung. Die Landessynode wird alle sechs Jahre direkt von den Gemeindegliedern gewählt. Diejenigen MAV- Kolleginnen und Kollegen, die schon länger in der MAV sind werden sich erinnern, dass die AGMAV die evangelischen MAV-Mitglieder dazu aufgerufen hat, sich aktiv an den Kirchenwahlen zu beteiligen.

Zu den wichtigen Aufgaben der Landessynode gehört, neben der Wahl des Landesbischofs, die kirchliche Gesetzgebung. Unser Mitarbeitervertretungsgesetz und alle Novellierungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes werden in der Landessynode beraten und beschlossen.

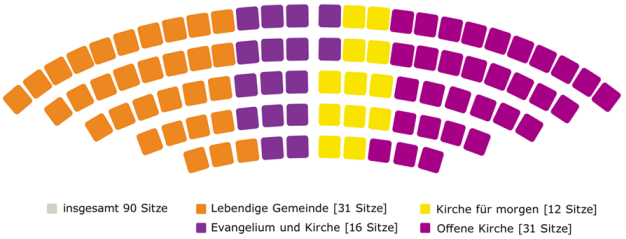
Weitere Aufgaben der Landessynode sind, Beschlüsse über den landeskirchlichen Haushalt und die Kirchensteuer zu fassen, Anträge, Wünsche und Beschwerden an den Landesbischof und den Oberkirchenrat zu richten und Auskünfte auf Anfragen zu erbitten.

Seit dem 15.02.2020 ist die neu gewählte 16. Landessynode im Amt. Die Synodalen haben sich gemäß ihrer jeweiligen kirchenpolitischen Orientierung zu Gesprächskreisen zusammengeschlossen. Die Gesprächskreise haben zwar unterschiedliche politische Ausrichtungen, sind jedoch keine Parteien und somit gibt es auch keinen Fraktionszwang. Derzeit setzt sich die Landessynode aus vier Gruppierungen zusammen, dem Gesprächskreis Offene Kirche, dem Gesprächskreis Lebendige Gemeinde, dem Gesprächskreis Evangelium und Kirche und dem Gesprächskreis Kirche für morgen. Die Sitzungen der Landessynode sind öffentlich und können von der Tribüne verfolgt werden. Das Programm ist vorab abrufbar und so können die Tagungen je nach persönlichem Interesse besucht werden. Vielleicht sind Haushaltsberatungen nicht Jedermanns oder Jederfraus Sache, es gibt jedoch auch viele gesellschaftspolitisch spannende Themen zu verfolgen, z.B. ganz aktuell die Diskussion zur Auswirkung der Coronakrise auf Familien oder die Diskussion über das Sterbehilfeurteil und unvergessen die Debatte zur Segnung gleichgeschlechtlicher Paare. Bei der Debatte zur letzten Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes war der Zuschauersaal mit vielen interessierten diakonischen Mitarbeitenden gut besucht.

Seit den letzten Synodalwahlen haben sich die Mehrheitsverhältnisse in der Landessynode verändert.

Sitzverteilung in der 16. Landessynode

Die Veränderungen der Mehrheitsverhältnisse sind in dieser Übersicht gut zu erkennen.



Gesprächskreise	2019	[2013]	[2007]
Lebendige Gemeinde	31	[39]	[40]
Evangelium und Kirche	16	[15]	[18]
Offene Kirche	31	[30]	[25]
Kirche für morgen	12	[5]	[7]
Sonstige		[1]	[-]

Insgesamt sind 90 Sitze zu vergeben.

Zwei Drittel der insgesamt 90 Synodale sind Laien, ein Drittel Theologinnen und Theologen.

Von den 90 gewählten Mitgliedern der Landessynode sind 60 Synodale neu im Kirchenparlament. Beim Frauenanteil ist zwar noch Luft nach oben aber erfreulicherweise mit 40 % deutlich höher als im Landtag von Baden- Württemberg, in dem noch nie ein Anteil von wenigstens 30 % an weiblichen Abgeordneten erreicht wurde.

Da die Synode nicht jedes Thema beraten kann, werden zu Beginn der Legislaturperiode Gremien und Ausschüsse gewählt, die zu festen Themenbereichen tagen oder von der Synode mit konkreten Themen beauftragt werden. Ein konkret in die Synode eingebrachter Antrag kann in den jeweils zuständigen Ausschuss verwiesen werden und unter Anhörung von Experten ausführlich beraten werden. Die Anträge der letzten Novellierungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes wurden beispielsweise die letzten Jahre immer zunächst im Rechtsausschuss beraten, bevor die Synode die Änderungen beschlossen hat. Mehr unter www.elk-wue.de.

Wir sind sehr gespannt auch mit den neu gewählten Synodalen ins Gespräch zu kommen. Wir fordern weiterhin, wie in der letzten AGMAV-Vollversammlung beschlossen, die Abschaffung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für das MAV-Amt. Auch die Arbeitsbedingungen der fast 50.000 diakonischen Beschäftigten muss weiterhin ein wichtiges Thema des Kirchenparlaments sein.

Neu im MVG.Wü: § 36a Einigungsstelle

Mit Wirkung zum 1.1.2020 hat die evangelische Landessynode einige Änderungen des MVG.Württemberg beschlossen. Die ursprünglich geplanten Beratungstage zu den Änderungen mussten leider coronabedingt abgesagt werden. Sie sollen aber sobald wie möglich nachgeholt werden.

Eine wesentliche Neuerung ist die Errichtung einer Einigungsstelle §§ 36 a-f MVG.Wü am Sitz des Oberkirchenrats.

Im folgenden werden sowohl der neue § 36 a im MVG.Württemberg zitiert als auch die Auswirkungen auf die MAV-Arbeit erläutert.

§ 36a Einigungsstelle

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und den Bereich des Diakonischen Werkes Württemberg wird am Sitz des Oberkirchenrats eine ständige Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 (Regelungsstreitigkeit) gebildet. Für die Einigungsstelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet.

(2) Die Einigungsstelle wirkt in Regelungsstreitigkeiten auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hin. Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt“

⇨ **Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Erstmals sieht nun auch das MVG.Württemberg die Bildung und die Möglichkeit der Anrufung einer Einigungsstelle vor. Im Unterschied zum MVG.EKD ist in Württemberg eine zentrale Einigungsstelle mit eigener Geschäftsstelle beim Evangelischen Oberkirchenrat vorgesehen. Es wird sowohl für den Bereich der Evangelischen Landeskirche (verfasst kirchlicher Bereich) wie auch für den Bereich des Diakonischen Werkes Württemberg (diakonischer Bereich) eine ständige Einigungsstelle gebildet.

Die Einigungsstelle ist zuständig für die verbindliche Klärung von Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG.Wü. Regelungsstreitigkeiten sind Auseinandersetzungen über die inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten

Im Arbeitsalltag der Mitarbeitervertretungen hat insbesondere das Mitbestimmungsrecht des § 40 Buchst. d) MVG.Wü große Bedeutung, z.B. bei der Festlegung von Arbeitszeitmodellen unter Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, aber auch das Mitbestimmungsrecht über Grundsätze der Urlaubsplangestaltung nach § 40 Buchst. e) MVG.Wü oder die Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst nach § 40 Buchst. k) MVG.Wü. Konfliktträchtig ist immer wieder die Einführung neuer EDV-Programme, die unter dem Aspekt der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs der Mitbestimmung der MAV nach § 40 Buchst. i) MVG.Wü unterliegen. Gerade bei der Arbeitszeitgestaltung und der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen gestalten sich die Verhandlungen mitunter sehr schwierig und langwierig. Er gilt nun erste Erfahrungen mit der Institution Einigungsstelle nach § 36a MVG.Wü zu machen und abzuwarten, ob sie die Erwartungen an eine zeitnahe Klärung der zum Teil komplexen Themen erfüllen kann.

Die Einigungsstelle hat zunächst auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hinzuwirken. Nur dann, wenn eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vor der Einigungsstelle nicht zustande kommt, entscheidet sie verbindlich und abschließend über die Regelungsstreitigkeit und ersetzt durch ihren Spruch die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV. Der Spruch ist sodann auf der betrieblichen Ebene umzusetzen.

§ 36b Zusammensetzung der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle besteht für den Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werks aus

a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,

b) jeweils einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den Kreisen der Dienststellenleitungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),

c) Beisitzerinnen oder Beisitzer, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und

von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).

(2) Für den Bereich der Landeskirche wird der oder die Vorsitzende und der oder die stellvertretende Vorsitzende gemeinsam vom Oberkirchenrat und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung bestellt. Für den Bereich des Diakonischen Werks wird der oder die Vorsitzende und der oder die stellvertretende Vorsitzende gemeinsam vom Diakonischen Werk und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(3) Drei Listen-Beisitzerinnen oder Listen-Beisitzer für den Bereich der Landeskirche werden aus dem Kreis der Dienststellenleitungen vom Oberkirchenrat, aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung benannt. Drei Listen-Beisitzerinnen oder Listen-Beisitzer für den Bereich des Diakonischen Werks werden aus dem Kreis der Dienststellenleitungen vom Diakonischen Werk benannt, aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk benannt. Die Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer müssen sich vertreten lassen, wenn eine Angelegenheit der eigenen Dienststelle zu entscheiden ist.

(4) Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerin und Ad-hoc-Beisitzer. Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der Stelle auf der jeweiligen Liste, die nach alphabetischer Reihenfolge der Familiennamen geordnet ist. Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht. Im nächsten Verfahren nimmt die Listen-Beisitzerin oder der Listen-Beisitzer teil, welcher in dem vorherigen Verfahren verhindert war.

(5) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

⇨ **Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Im Verfahren vor der Einigungsstelle benennen sowohl die Mitarbeitervertretung wie auch die Dienststellenleitung jeweils eine sog. Ad-hoc-Beisitzerin bzw. einen Ad-hoc-Beisitzer.

§ 36c Rechtsstellung der Mitglieder der Einigungsstelle

(1) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und in Bindung an das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist, nur dem in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg geltenden Recht unterworfen. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf gute Zusammenarbeit hinzuwirken.

(2) Die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. Die Mitglieder erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Mitglieder der Landessynode geltenden Bestimmungen. Der Oberkirchenrat kann für den oder die Vorsitzenden und den oder die stellvertretenden Vorsitzenden eine besondere Aufwandsentschädigung festsetzen.

(4) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

(5) Auf die nach § 36b Absatz 1 Buchst. b) von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer findet § 21 entsprechende Anwendung.

§ 36d Berufungsvoraussetzungen der Mitglieder der Einigungsstelle

(1) Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen Mitglied in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein. Wer als Vorsitzende beziehungsweise als Vorsitzender oder als beisitzende bzw. beisitzender Richter dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten angehört, darf nicht gleichzeitig einer Einigungsstelle angehören.

(2) Der oder die Vorsitzende und der oder die stellvertretende Vorsitzende müssen die Befähi-

gung zum Richteramt haben. Sie sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein. Sie dürfen nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg stehen.

(3) Zum Listen-Beisitzer oder zur Listen-Beisitzerin aus den Kreisen der Dienstgeber und zum oder zur vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzer oder Ad-hoc-Beisitzerin kann bestellt werden, wer gemäß § 4 der Dienststellenleitung angehört. Zum Listen-Beisitzer oder zur Listen-Beisitzerin aus den Kreisen der Mitarbeiter und zum oder zur von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzer oder Ad-hoc-Beisitzerin kann bestellt werden, wer gemäß § 10 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg steht.

(4) Der oder die Vorsitzende und der oder die stellvertretende Vorsitzende der Einigungsstelle werden vom Landesbischof oder der Landesbischöfin ernannt.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

⇨ **Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Persönliche Voraussetzungen der Mitglieder der Einigungsstelle (§ 36d MVG.Wü)

- **Vorsitzende bzw. Vorsitzender**

Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen Mitglieder in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland sein.

Der oder die Vorsitzende und die Stellvertretung müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht im Bereich der Evangelischen Landeskirche Württemberg oder ihrer Diakonie in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis stehen.

- **Listen-Beisitzerin bzw. Listen-Beisitzer**
- **Ad-hoc-Beisitzerin bzw. Ad-hoc-Beisitzer**
  - aus dem Kreis der Dienststellenleitung (vom DWW benannt)
  - von der jeweiligen Dienststellenleitung benannt

  müssen gemäß § 4 der Dienststellenleitung angehören.
  - aus dem Kreis der Mitarbeiter (von der AGMAV benannt)
  - von der jeweiligen Mitarbeitervertretung benannt

  müssen gemäß §10 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllen und in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg oder zu einer Einrichtung der Diakonie im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg stehen.

§ 36e Verfahren vor der der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Der Antrag ist schriftlich über die Geschäftsstelle an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden zu richten. Der Antrag soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten.

(2) Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. Die Antragserwiderung übermittelt sie oder er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorgetragen ist.

(3) Die oder der Vorsitzende setzt den Termin zur mündlichen Verhandlung zeitnah fest.

(4) Die mündliche Verhandlung ist nicht öffentlich. Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Sie oder er führt in den Gegenstand des Verfahrens ein. Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten den gesamten Verfahrensgegenstand und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

(5) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angehört. Für die Übernahme der Kosten des Beistands findet § 30 Anwendung.

(6) Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. Die durch das Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt die Landeskirche. Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Kosten selbst. Für die Übernahme der Kosten der Mitar-

beitervertretung findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet darüber das Kirchengericht.

⇨ **Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Wie im Verfahren vor dem Kirchengericht setzt das Verfahren vor der Einigungsstelle einen Antrag voraus. Der Antrag muss schriftlich über die Geschäftsstelle

→ **an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden**

gerichtet werden.

Mindestinhalt:

- Antragstellerin oder Antragsteller
- Antragsgegnerin oder Antragsgegner
- Streitgegenstand
- Begründung

Sodann übersendet die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle den Antrag an die Antragsgegnerin bzw. den Antragsgegner und setzt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung.

Sobald die Antragserwiderung eingeht, übermittelt sie oder er diese an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.

Danach setzt die oder der Vorsitzende den Termin zur mündlichen Verhandlung fest.

An der mündlichen Verhandlung nehmen die Beteiligten teil, d.h.

- Dienststellenleitung
- Mitarbeitervertretung

+ ggf. jeweils Beistand, der Mitglied einer ACK-Kirche sein muss

Die mündliche Verhandlung ist nicht öffentlich. Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten den gesamten Sachverhalt und die Beteiligten erhalten Gelegenheit, Stellung zu nehmen.

Die Einigungsstelle hat zunächst auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hinzuwirken. Nur dann, wenn eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vor der Einigungsstelle nicht zustande kommt, entscheidet sie verbindlich und abschließend über die Regelungsstreitigkeit und ersetzt durch ihren Spruch die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV.

Sofern eine Einigung nicht möglich ist, stellen die Beteiligten ihre Anträge.

Die Einigungsstelle entscheidet dann durch Spruch. Dieser ist verbindlich und auf der betrieblichen Ebene umzusetzen.

§ 36f Einigungsspruch

(1) Die Einigungsstelle entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit, falls es zu keiner Einigung kommt.

(2) Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt die oder der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Der Spruch ist unverzüglich nach Beendigung des Verfahrens schriftlich abzufassen und den Beteiligten zuzustellen.

(3) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. Der Spruch bindet die Beteiligten.

(4) Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung der der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

⇨ **Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Die Einigungsstelle hat zunächst auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hinzuwirken. Nur dann, wenn eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vor der Einigungsstelle nicht zustande kommt, entscheidet sie verbindlich und abschließend über die Regelungsstreitigkeit und ersetzt durch ihren Spruch die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV.

Sofern eine Einigung nicht möglich ist, stellen die Beteiligten ihre Anträge.

Die Einigungsstelle entscheidet dann durch Spruch. Dieser ist verbindlich und auf der betrieblichen Ebene umzusetzen.

Gerichtliche Überprüfbarkeit des Spruchs der Einigungsstelle

Eine Überprüfung des Spruchs der Einigungsstelle ist vor dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten nur dann möglich, wenn die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens geltend gemacht werden kann. MAV oder die Dienststellenleitung müssen dies innerhalb einer Frist von einem Monat geltend machen.

Eine unzulässige Ermessensüberschreitung kann z.B. vorliegen, wenn die Einigungsstelle von sachfremden Erwägungen ausgeht oder den ihr möglichen Regelungsspielraum verkannt hat, z.B. dadurch, dass sie die abzuwägenden Interessen nicht oder nicht vollständig erfasst. Eine unzulässige Ermessensüberschreitung liegt ferner vor, wenn die Einigungsstelle ihre betriebliche Zuständigkeit verkennt und Regelungen in der Zuständigkeit bzw. anstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg trifft.

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

ver.di-Kirchenfachrat

Seit 2020 gibt es auf ver.di-Bundesebene einen Kirchenfachrat. Der ver.di-Kirchenfachrat hat die Aufgabe, Veränderungen der kirchlichen Gesetzgebung und deren Auswirkungen auf die kirchlichen Beschäftigten zu beraten und zu bewerten. Das betrifft z.B. Kirchengesetze, die regeln, wie Löhne und Arbeitsbedingungen festgelegt werden oder welche Rechte Mitarbeitervertretungen haben. Die Expertise in diesem Fachrat stellen 10 Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen sicher: Verfasste katholische und evangelische Kirchen, Diakonie und Caritas. Für den ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg ist der frühere AGMAV-Vorsitzende Uli Maier in den Fachrat delegiert.
Bislang hat der Kirchenfachrat zur Verordnung über die Entschädigung für Mitglieder von Einigungsstellen nach dem MVG-EKD, zu einer Diskussion zum Dienstgemeinschaftsbegriff und zur Ermöglichung von MAV-Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen Stellung bezogen.

ver.di-Kirchenfachrat begrüßt Eingabe zur „Verhängnisvollen Dienstgemeinschaft“

Mit ihrer Eingabe an die Kirchenleitung der Evangelischen Landeskirche von Westfalen fordern die drei ehemaligen Sozialpfarrer Belitz, Klute, Schneider und der Sozialwissenschaftler Wendt-Kleinberg die Kirche dazu auf, sich vom Begriff der sogenannten „Dienstgemeinschaft“ zu trennen. Sie begründen dies damit, dass der Begriff aus dem nationalsozialistischen Arbeitsrecht stammt und er dadurch bis heute inhaltlich belastet sei.

Unbenommen dessen, dass sich Experten über Herkunft und Bedeutung des Begriffs streiten, begrüßt der ver.di-Kirchenfachrat diese Initiative ausdrücklich, zumal der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ als Grundlage für eigenes kirchliches Arbeitsrecht herangezogen wird. Um Arbeitsrecht als kirchliches Sonderrecht selbst gestalten zu können, begründen Kirchenleitungen und Arbeitgeber in den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden aus der „Dienstgemeinschaft“ sogar die Ausgrenzung der Gewerkschaften. Der aus der Weimarer Reichsverfassung ins Grundgesetz Art. 140 übernommene Art. 137 Abs. 3 gewährt den Religionsgemeinschaften lediglich, „ihre Angelegenheiten“ selbständig, innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes, zu „ordnen und zu verwalten“. Arbeitsrecht ist keine originäre kirchliche Angelegenheit, zumal die Kirchen mit ihren mehr als 1,7 Millionen Beschäftigten „ganz normale“ Arbeitsverhältnisse begründen, die als Einzelarbeitsverträge von den weltlichen Arbeitsgerichten überprüfbar sind.

Der ver.di-Kirchenfachrat sieht im Beharren auf ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht das Kalkül, sich durch schlechtere Durchsetzungsmöglichkeiten in diesem speziellen Arbeitsrecht Wettbewerbsvorteile, insbesondere für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände im sogenannten Sozialmarkt zu sichern. Dies entspricht weder der Intention von Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung – in dieser Zeit gab es keinen kirchlichen Sonderstatus im Arbeitsrecht – noch kann dies als kirchlich oder gar christlich geboten angesehen werden. Vielmehr wäre es zu begrüßen, wenn sich die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände gemeinsam mit den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden unter denselben arbeitsrechtlichen Bedingungen z.B. für die Aufwertung der Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen engagierten.

Der ver.di-Kirchenfachrat fordert die Kirchen auf, sich von der „Dienstgemeinschaft“ zu verabschieden.

ver.di-Kirchenfachrat
Berlin, September 2020

Einbahnstraße Pflegekammer - Eine Kammer ohne Ausweg

Regelmäßig haben wir euch in den Mitteilungen und in der WIR! über das Vorhaben der Landesregierung zum Thema Pflegekammer auf dem Laufenden gehalten. In den vergangenen Monaten wurde es ruhig um die Errichtung der Pflegekammer in Baden-Württemberg. Zwar wurde der Gesetzesentwurf noch vor der Sommerpause den Koalitionsgremien präsentiert, aber es kamen Bedenken auf. Der Rückenwind aus der Koalition fehlte und somit konnte die Abstimmung nicht abgeschlossen werden.
Minister Lucha ist nach wie vor ein Befürworter der Pflegekammer und erachtet sie als sinnvoll. Das Thema ist für ihn nicht vom Tisch, ganz und gar nicht. Sobald sich die Möglichkeit zu einer angemessenen Phase der Einführung ergibt und eine breite Unterstützung aus Regierung und dem Parlament gesichert ist, soll seiner Meinung nach die Umsetzung erfolgen.

Natürlich gibt es auch in der Diskussion um die Pflegekammern positive und negative Aspekte. Die BefürworterInnen der Pflegekammer finden es sei höchste Zeit, dass eine Institution geschaffen wird, in der alle Pflegefachkräfte organisiert sind und gegenüber der Politik mit einer Stimme sprechen. Einen weiteren positiven Aspekt sehen sie in der Berufsordnung, die durch eine Kammer erlassen werden kann. Damit soll das Berufsbild und Berufsaufgaben geregelt werden. Auf diesem Weg kann man Qualitätsstandards einführen und außerdem schafft man Rechtssicherheit bei Schnittstellenaufgaben mit anderen Berufen.

Bei dem komplexen Thema lohnt es sich jedoch darauf zurückblicken, wie Kammern entstanden sind und für welchen Zweck sie gegründet wurden. Kammerberufe stammen aus dem Mittelalter. Selbständige Handwerker haben sich damals zu Kammern zusammengeschlossen um einen guten Lohn für ihre Arbeit durchzusetzen. Es folgten später Kammern, welche vom Gesetzgeber für weitere freie Berufe vorgesehen waren. Dazu gehören unter anderem niedergelassene Ärzte, Hebammen und Physiotherapeuten. Das geschah vor dem Hintergrund, dass, Selbständige keiner arbeitsrechtlichen Kontrolle unterliegen. In Kammern konnten diese freien, selbständigen Berufsgruppen ihre Arbeitsbedingungen festlegen. Für beruflich Selbständige können Kammern eine gute Organisation sein, die für ihre Mitglieder positive Aspekte erzielen.

Fakt ist jedoch, dass Pflegekräfte, bis auf sehr wenige Ausnahmen, als abhängige Beschäftigte arbeiten z.B. in der Kirche, bei der Diakonie und Caritas oder in kommunalen Einrichtungen. Rahmenbedingungen werden hier durch die Einrichtungen festgelegt. In Deutschland hat unser Staat die Aufgabe, die Einrichtungen (Pflegeheime, Krankenhäuser, etc.) zu überwachen und zu kontrollieren, um den Schutz der Bedürftigen in pflegerischen Einrichtungen aufrecht zu erhalten. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Kontrolle der Heimaufsicht oder des Medizinischen Dienstes. Zusammengefasst bedeutet das, Pflegekräfte unterliegen, anders wie bei freien Berufsgruppen, einer arbeitsrechtlichen Kontrolle. Auch deshalb können Pflegekräfte ihre Arbeitsbedingungen nicht innerhalb einer Pflegekammer regeln. Anders bei freien, niedergelassenen Ärzten in der Ärztekammer. Die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis werden meist durch einen Tarifvertrag oder im Bereich der Kirchen durch verbindliche Arbeitsrechtsregelungen bestimmt. In dieser Rechtsgrundlage wird z.B. die wöchentliche Arbeitszeit geregelt. Auch können Pflegekräfte nicht eigenständig das Personal verwalten, beziehungsweise den Personalschlüssel verändern. Änderungen diesbezüglich können ausschließlich durch gesetzliche Regelungen erfolgen.

Eine Pflegekammer hilft nicht Arbeitsbedingungen zu regeln

Die große Problematik in der Pflege sind jedoch ihre Rahmenbedingungen. Was wir dringend benötigen ist eine Aufwertung auf ganzer Linie. Die Pflege braucht einen angemessenen Personalschlüssel, eine bessere Entlohnung und einen umfangreichen Gesundheitsschutz. Nur leider hat die Pflegekammer darauf keinen direkten Einfluss. Doch genau an diesen Punkten muss man ansetzten und drum kämpfen. Nur so können spürbare Verbesserungen für die Pflege erzielt werden.
Es ist ein Irrweg zu glauben, eine vom Staat eingerichtete Pflegekammer könne die Probleme lösen, die der Gesetzgeber nicht angeht. Dafür noch

obendrauf eine weitere Organisation schafft, die mit ihren Vorgaben weitere Vorschriften und Kontrollen für die Beschäftigten in der Pflege bedeutet! Dies wird uns in der momentanen Situation nicht weiterhelfen.

Wenn die Landesregierung für die Errichtung einer Pflegekammer in Baden-Württemberg die erforderliche Mehrheit erhält, hoffen wir inständig, dass die Beschäftigten die freie Entscheidung über eine Mitgliedschaft haben werden. Pflegekräfte wollen und sollen selbst entscheiden, in welcher Körperschaft sie eintreten und wofür sie bereit sind Mitgliedsbeiträge zu bezahlen. Jede Pflegekraft muss entscheiden können, ob sie lieber in die Gewerkschaft Verdi eintritt oder Mitglied einer Pflegekammer sein will. Mit einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft kann man die Änderungen der Bedingungen selbst in die Hand nehmen. Verbesserungen die wir mit ver.di erkämpfen, spiegeln sich direkt in dem TVÖD und in den AVR-Wü wider.

Die Entscheidungsfreiheit darüber, ob die Pflegekammer die richtige Organisation für jede und jeden Einzelnen in der Pflege ist, darf nicht eingeschränkt werden. Eine freiwillige Mitgliedschaf in der Pflegekammer ist Voraussetzung, nur unter diesem Gesichtspunkt kann eine Einführung der Pflegekammer erfolgen.

Eine Zwangsmitgliedschaft wäre eine Einbahnstraße in eine Kammer ohne Wege nach draußen. Ein Alibigremium, das nichts verändert und das Pflegefiasko zementiert!

Vor der Wahl im März 2021 wird sich vermutlich in Sachen Pflegekammern nicht viel Neues ereignen. Wir werden Euch auf dem Laufenden halten und Euch mit den neusten Informationen rund um die Pflegekammer in Baden-Württemberg auf dem aktuellen Stand halten.

Miriam Fischer

Jetzt sind die Kirchen gefragt! Auf dem Weg zu einem flächendeckenden Tarifvertrag für die Altenpflege

Die Politik war sich weitgehend einig. Ein Ergebnis der Konzertierten Aktion Pflege, die von den drei Ministerien (Familien, Gesundheit und Arbeit) initiiert wurde war, dass die Bedingungen in der Altenpflege besser werden müssen. Ein flächendeckender Tarifvertrag für die Altenpflege soll dem Verdrängungs- und Lohnkostenwettbewerb entgegenwirken. So wurde der neue § 7a im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) beschlossen, der auf dem Weg zu einem möglichen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag neben anderen Regelungen den Kirchen weitgehende Mitwirkung zusichert.

Was sind die Schritte auf dem Weg zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Pflege? Und wo stehen wir jetzt?

1. **Erste Voraussetzung: Es muss sich eine Tarifkommission bilden die über einen solchen Tarifvertrag verhandelt.**
   Eine Gewerkschaft für den Verhandlungstisch gab es bereits – ver.di. Der Arbeitgeberverband musste erst noch gegründet werden. Der BVAP, diesem gehören Wohlfahrtsverbände wie der Arbeiter-Samariter-Bund, die Arbeiterwohlfahrt , der Paritätische Gesamtverband, die Volksolidarität und der Diakonischen Dienstgeber in Niedersachsen an. Ver.di und BVAP haben 2019 die Verhandlungen aufgenommen.

2. **Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt offiziell bekannt, dass Verhandlungen aufgenommen wurden, die Kirchen benennen dann innerhalb von drei Wochen ihre Kommissionen, die im Verfahren zu hören sind.**
   Die evangelische Kirche hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) benannt, die katholische Kirche die Bundeskommission der AK Caritas.

3. **Ein Tarifvertrag wird verhandelt und abgeschlossen.**
   Die Tarifverhandlungen waren coronabedingt auch ins Stocken geraten, aber im September 2020 konnten BVAP und Ver.di den Abschluss der Tarifverhandlungen verkünden.
   Wesentliche Inhalte des Tarifvertrages sind:
   - ein Mindest-Stunden-Entgelt für Fachkräfte, das in drei Schritten bis 2023 auf 18,50 € angehoben werden soll

- ebenso 15 € mindestens für Pflegekräfte mit ein- oder zweijähriger Ausbildung
- und 14,15 € für Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung
- mindestens 500 € Weihnachtsgeld bei Vollzeitarbeit
- mindestens 28 Tagen Urlaub im Jahr
- und gleiche Bezahlung für Arbeitnehmer*innen in Ost und West

4. **Die benannten kirchlichen Kommissionen werden angehört.**
   An diesem Punkt steht das Verfahren jetzt.
   Die beiden benannten Kommissionen der Caritas und der Diakonie sind jetzt aufgefordert, sich zum vorliegenden Tarifergebnis zu äußern. Erst nach der erfolgten Anhörung kann es weiter gehen.

Die beiden angefragten Kommissionen halten sich mit Äußerungen nach außen sehr bedeckt, bisher gab es keine öffentlichen Verlautbarungen zu den Gesprächen und Haltungen in den Kommissionen. Das Ministerium zeigt sich indes hoffnungsvoll. Der evangelische Pressendienst (epd) berichtete in der ersten Dezemberwoche, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil sei zuversichtlich dass die Kirchen am Ziel eines allgemeinverbindliche Tarifvertrags in der Pflege mitwirken werden. Der epd zitierte Heil: "Wir alle wissen, dass wir im Interesse der Fachkräftesicherung zukünftig bessere Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflege brauchen".

Die ARK DD hat von der evangelischen Kirche das Mandat erhalten, die Tarifverhandlungen zu begleiten. Die Arbeitnehmervertreter in der Bundes-ARK müssen dabei die Interessen aller Beschäftigten in der Diakonie im Blick haben und vertreten. Auch wir diakonischen Mitarbeitenden in Württemberg haben ein Interesse am Gelingen dieses Tarifvertrages. Er wird zwar keine direkten Auswirkungen auf unsere AVR haben, da wir bessere Regelungen haben, aber auch wir haben vielleicht Freunde und Bekannte die bei privaten Billiganbietern arbeiten. Außerdem schadet die Billigkonkurrenz allen Anbietern, die sich an tarifliche Regelungen halten. Wir wollen uns daher Heils Zuversicht anschließen und erwarten, dass die kirchlichen Kommissionen den TV unterstützen und befördern.

Und so geht es dann weiter

5. Nach Abschluss der Anhörungen beantragen die Tarifparteien beim Ministerium für Arbeit und Soziales die Erstreckung des Tarifvertrages. Der Antrag erfordert die schriftliche Zustimmung der kirchlichen Kommissionen.
6. Das Ministerium erarbeitet den Entwurf für eine Rechtsverordnung zur Vollstreckung des Tarifvertrages. Alle Betroffene und am Ausgang des Verfahrens Interessierte haben dann die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen zur Stellungnahme (Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften, Parteien).
7. Nach Abschluss des Stellungnahmeverfahres kann dann das Ministerium per Verordnung erlassen, dass die Rechtsnormen des Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer*innen Anwendung finden.
8. Der Tarifvertrag mit Mindestbedingungen ist dann allgemein gültig und darf nicht mehr unterschritten werden.
   Die Tarifparteien haben das Ziel formuliert, dass der Tarifvertrag ab Juli 2021 gilt und angewendet wird.

Löhne rauf, Eigenanteile runter -
Aktionstag von Beschäftigten und pflegebedürftigen Menschen am 20.11.2020
Mit freundlicher Genehmigung von ©TOM

Vom Weg abgekommen

Quelle: Kontext, die Wochenzeitung online, Ausgabe 505 (vom 02.12.2020);
Autorin: Gesa von Leesen

Streik in der Altenpflege – das hat Seltenheitswert. Gestern gab's das. AltenpflegerInnen versammelten sich in Meckenbeuren unweit des Bodensees vor dem Hauptsitz der Stiftung Liebenau, weil sie endlich einen Tarifvertrag haben wollen. Die Stiftung selbst findet die Aufregung unbegründet..

4 KONTEXT: WOCHENZEITUNG

Pflegekraft? Ja, bitte!

Vom Weg abgekommen

Streik in der Altenpflege – das hat Seltenheitswert. Gestern gab's das. AltenpflegerInnen versammelten sich in Meckenbeuren unweit des Bodensees vor dem Hauptsitz der Stiftung Liebenau, weil sie endlich einen Tarifvertrag haben wollen. Die Stiftung selbst findet die Aufregung unbegründet.

Von Gesa von Leesen

Seit über einem Jahr verhandelt die Gewerkschaft Verdi für die 800 Beschäftigten – AltenpflegerInnen, PflegehelferInnen, Küchen- und Reinigungspersonal – der Liebenau Leben im Alter gGmbH (LiLA) über einen Haustarifvertrag. Diese gGmbH gehört zur Stiftung Liebenau, einem katholischen Sozialunternehmen, das rund 7.500 Menschen beschäftigt. Diese werden eigentlich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien Caritas (AVR-C) bezahlt. Das ist so eine Art Tarif der katholischen Kirche (gibt es auch auf evangelischer Seite), allerdings ohne Streikrecht und mit eingeschränkten Mitbestimmungsrechten. Bei den Löhnen sind sowohl die evangelischen als auch die katholischen Richtlinien an den Tarifvertrag Öffentlicher Dienst angelehnt. Diese kirchliche Sonderregelung, die eine deutsche Eigenart ist, wird Dritter Weg genannt.

Die Stiftungstochter LiLA allerdings zahlt nicht nach dem AVR-C, sie beschreitet den sogenannten Ersten Weg: Einzelvertragliche Regelungen mit jeder und jedem Beschäftigten. Der Zweite Weg ist der mit einer Gewerkschaft, die einen Haus- oder Flächentarifvertrag aushandelt, unter Umständen mit Hilfe von Streiks der Mitglieder.

In der LiLA stieg mit der Zeit der Unmut. "In den 20 Altenheimen der LiLA verdienen die Leute bis zu 300 Euro weniger als in einem tarifgebundenen Unternehmen, außerdem müssen sie eine Stunde mehr arbeiten, also 40 Stunden in der Woche", erklärt Madeleine Glaser, Verdi-Gewerkschaftssekretärin. Sie ist in der vorigen Woche an einem kalten Morgen nach Dußlingen gefahren, um im dortigen Pflegeheim der LiLA die KollegInnen bei deren ersten Streiks zu unterstützen. Auf dem kahlen Rathausplatz, der von Rathaus und Heim eingefasst ist, versammeln sich eine Handvoll Frauen und ein Mann. Glaser verteilt die gelben Streikwesten und Fahnen, ein Verdi-Streiktransparent wird ausgerollt, Fotos gemacht. In dem Heim werden 42 BewohnerInnen von insgesamt etwa 50 Menschen versorgt. ....
Rainer Brockhoff, Caritasdirektor der Diözese Rottenburg-Stuttgart, freut sich darüber. "Wir sind froh, wenn dieser Teil der Stiftung Liebenau auch bei uns ist", sagt er. Unter die "flächentarifliche Regelung", also die AVR-Caritas, fielen deutschlandweit 500.000 Mitarbeiter. "Ich bin seit 30 Jahren dabei und ich habe noch nie erlebt, dass Mitarbeiter den Dritten Weg ohne Streikrecht nicht haben wollten", erzählt Brockhoff. Es wäre gut, wenn in der LiLA nun schnell der Betriebsfrieden wieder hergestellt werde.

Spiel auf Zeit

Damit die LiLA das kirchliche Arbeitsrecht anwenden kann, muss sie ihre Satzung ändern, den Bischof um die Erlaubnis bitten, dass die kirchliche Grundordnung angewendet werden kann, und der Aufsichtsrat der Caritas muss die Aufnahme beschließen. "Das kriegen wir relativ zügig hin", glaubt Brockhoff. Ob's der 1. Januar wird, wie die LiLA schreibt, könne er nicht einschätzen, "das wäre schon superschnell". Denn mit den Formalien ist es nicht getan. Schließlich haben die 800 Beschäftigten der LiLA ja geltende Arbeitsverträge, die durchaus von den Strukturen der AVR-C abweichen. Diese Überleitung muss verhandelt werden.

"Genau das ist das Probleme", sagt Yvonne Baumann von Verdi. "Was ist mit Leuten, die jetzt vielleicht mehr verdienen als bei der Caritas? Gibt es da Besitzstandswahrung? Was ist mit den Berufserfahrungsjahren? Die werden in der AVR der Caritas nur angerechnet, wenn sie in Caritas-Einrichtungen erarbeitet wurden." Zwar sei es richtig, dass die Gehälter für Pflegefachkräfte und -helferInnen in der AVR genauso hoch sind wie im öffentlichen Dienst. Aber, so Baumann:

"Küchenkräfte und Reinigungspersonal verdienen bei der Kirche deutlich weniger." Die LiLA müsse also mit der Caritas im Grunde über genau dieselben Themen verhandeln, wie in den vergangenen Monaten mit Verdi. "Wir glauben nicht, dass das klappt", sagt Baumann. "Aber dieses Pingpong-Spiel von der LiLA kennen wir ja schon."

Auch die AGMAV solidarisiert sich mit den Beschäftigten mit einem Unterstützerbrief und den Forderungen an die Geschäftsführungen, wieder an den Verhandlungstisch mit ver.di zurückzukehren.

Beruhigende Zeichen zum Jahresausklang – Beschäftigte der Liebenau Leben im Alter erhalten endlich gleichen Lohn

Gemeinsame Pressemeldung: Betriebsrat der Liebenau Leben im Alter gGmbH, Regionalkommission Baden-Württemberg der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas und ver.di Baden-Württemberg 30.12.2020 : *(Auszüge)*

… Der Aufsichtsrat der Stiftung Liebenau hat zwischenzeitlich für diese Gesellschaft die Grundordnung des kirchlichen Dienstes übernommen. Damit gelten für die etwa 870 Beschäftigten der LiLA ab 1. Januar 2021 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR).

„Nach zwei Jahren Einsatz, Überzeugungsarbeit und Auseinandersetzungen bis hin zum Arbeitskampf ist endlich das Ziel erreicht. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit in der Stiftung Liebenau. Der Einsatz hat sich wirklich gelohnt“, so Silke Arnold, Mitglied des Betriebsrates und Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung.

Dass die AVR als Kollektivregelungen jetzt endlich erreicht werden konnten, ist nicht zuletzt dem großartigen Engagement der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die sich seit über zwei Jahren mit gewerkschaftlicher Organisation bei ver.di für ihre Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ lautstark und mit großem Medienecho eingesetzt haben.

Quelle: https://bawue.verdi.de/presse/pressemitteilungen

Vor dem Streik: Schon Mitte Juli hatten Verdi und Beschäftigte der Stiftung Liebenau einen Tarifvertrag gefordert. Foto: Joachim E. Röttgers

Bis zu 900 Euro Unterschied

In der Altenpflege arbeiten 1,3 Millionen Menschen. 84 Prozent sind Frauen. Pflegeheime werden betrieben von Kommunen, Gemeinwohlunternehmen, kirchlichen Sozialunternehmen und – zunehmend – von Privatfirmen. Laut einer Studie im Auftrag der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung von 2019 bezahlen 63 Prozent der stationären Pflegeeinrichtungen ihre Angestellten auf Basis eines Tarifvertrages (oder eines kirchlichen AVR). Besonders tariffrei sind die privaten Pflegeeinrichtungen: Nur 23 Prozent wenden Tarif an, 77 Prozent also nicht. Laut der Studie verdient eine AltenpflegerIn im ersten Berufsjahr je nach Arbeitgeber zwischen 2.056 und 2.980 Euro im Monat. Ähnliche Unterschiede gibt es bei AltenpflegehelferInnen.

Aktuell wird über einen bundesweit geltenden Tarifvertrag für die Altenpflege verhandelt. Verdi und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (das sind vor allem Wohlfahrtsverbände wie Arbeitersamariterbund, Volkssolidarität und Awo) haben sich geeinigt, die kirchlichen Träger müssen noch zustimmen, die privaten Betreiber wollen dagegen klagen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und Gesundheitsminister Jens Spahn (CDU) streben an, dass der Tarifvertrag ab 1.7.2021 gilt. Demnach werden Pflegefachkräfte schrittweise auf 18,50 Euro brutto Stundenlohn kommen (im Monat: 3.137 Euro). Für Pflegekräfte mit ein- oder zweijähriger Ausbildung sind 15 Euro vorgesehen, für Pflegehilfskräfte 14,15 Euro. Für die Kirchen und den öffentlichen Dienst dürfte das kein Problem sein, sie zahlen bereits mehr. Der Tarifvertrag soll Untergrenzen ziehen, bessere Tarife gelten weiter. *(Quelle: kontext, die Wochenzeitung, Ausgabe 505, Gesa von Leesen)*

„Ein herzliches „grüß Gott“ allerseits, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!“

Hilfeform: Altenhilfe
Einrichtung: Stiftung Evangelische Altenheimat
Schwerpunkte in der AGMAV-Arbeit u.a.: Gastsitz in der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV)
Stellvertrendes Mitglied in der AK-Württemberg
Im AGMAV Vorstand seit 1.9.2020 als Nachrücker für Uli Maier

Mein Name ist Helmut von Hochmeister, ich arbeite seit 1996 bei der Stiftung Evangelische Altenheimat. Im Jahr 1999 wurde ich zum ersten Mal in die MAV der Wohnanlage am Lindenbachsee gewählt, wo ich 1996 - 2011 als Haustechniker gearbeitet habe. Im Jahr 2011 wurde die Konzernmitarbeitervertretung (KoMAV) der Evangelischen Altenheimat gegründet. In dieser wurde ich zum Vorsitzenden gewählt und für die MAV Arbeit freigestellt. In diesem Amt wurde ich im Mai 2020 zum vierten Mal bestätigt.

Für den AGMAV Vorstand kandidierte ich 2016.

Corona bedingt konnten die AGMAV – Vorstandswahlen im Sommer 2020 nicht stattfinden.

Im Juli wurde ich von Uli Maier, unserem AGMAV Vorsitzenden angerufen und er fragte, ob ich mir vorstellen könnte, im AGMAV Vorstand mitzuarbeiten. Er teilte mir außerdem mit, dass er ab September aus dem Vorstand ausscheide und ich der nächste Nachrücker sei. Über diese Anfrage zu diesem verantwortungsvollen Amt habe ich mich sehr gefreut, weil ich auch schon in den letzten Jahren in der AGMAV aktiv mitgearbeitet habe.

Von 2005 bis 2016 im erweiterter AGMAV Vorstand und von 2017 bis Sept 2020 im AGMAV Beirat, im Arbeitskreis Hauswirtschaft und Technik arbeite ich seit dessen Gründung mit, im Arbeitskreis Altenhilfe bin ich auch schon viele Jahre dabei.

Mein Grundberuf ist Elektromechaniker. Ich habe mehrere Jahre in der Industrie gearbeitet. Die letzte Station war Werner und Pfleiderer (10 Jahre).

Ich bin Vater von zwei erwachsenen Söhnen „Groß und nicht mehr teuer“ sagt der Schwabe und stolzer Opa von zwei Enkelkindern.

Als Christ bin ich ein aktives Mitglied unserer Landeskirche, im KGR der Evangelischen Heilandskirche Stuttgart und Mitglied im Bauausschuss der Gesamtkirchengemeinde Stuttgart. Des Weiteren singe ich in unserem Gospelchor Gospel im Osten (GIO) mit und betreue die Gebäudetechnik unserer Kirche.

Das Amt des MAV-Vorsitzenden der Wohnanlage am Lindenbachsee hatte ich bis April 2020 inne.

Durch die Umstrukturierungen zur Umsetzung der Landesheimbauverordnung wurde meine Arbeitsstelle in unsere Hauptverwaltung verlegt. Hier bin ich für die Amtsperiode 2020 - 2024 als MAV Mitglied gewählt worden und bin jetzt stellvertretender Vorsitzender dieser MAV.

Mit den Erfahrungen und Kenntnissen aus den Altenhilfeeinrichtungen möchte ich mich im Vorstand der AGMAV einbringen.

- für einen Flächentarifvertrag für Soziale Arbeit auf Grundlage des TVöD um dadurch bessere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen, die ihren Dienst in Diakonischen Einrichtungen am Nächsten tun, trotz angespannter finanzieller Situation.
- für ein Festhalten an geplanten Arbeitszeiten, dem Gewähren von Frei, nach den Vorgaben des TVöD.
- für ein funktionierendes Gesundheitsmanagement
- für die Vernetzung von Mitarbeitervertretungen damit die MAV Arbeit überall im Sinne des MVG-Württemberg funktioniert und als selbstverständlich angesehen wird.

Ich freue mich auf die neue, konstruktive Zusammenarbeit im AGMAV Vorstand.

Neu im AGMAV-Vorstand: Martin Mohr

Beruf: Dozent
Einrichtung: Evang. Fachschule für Sozialpädagogik in Reutlingen
Schwerpunkte in der AGMAV-Arbeit: Arbeitskreis Lehrkräfte, Arbeitskreis JAV, stv. Mitglied in der AK-Württ.
Im AGMAV Vorstand seit 1.9.2020 als Nachrücker für die ausgeschiedene 1. Stellvertreterin der Region Süd.

Bei einer Fortbildung haben wir aus den Buchstaben unseres Vornamens Sachen nennen müssen, die uns charakterisieren:

M – wie „Musik“: ich mache gerne selber Musik. Spiele Schlagzeug in einer Tübinger Band namens „Buschläufer“ (früher habe ich mal über 10 Jahre bei der Band „Grachmusikoff“ gespielt – die werden einige noch kennen!), spiele etwas Gitarre und singe dazu an Lagerfeuern und anderswo: Musik tut mir einfach gut!

A – wie „Arbeit“: ich bin Lehrer an der Evang. Fachschule für Sozialpädagogik in Reutlingen. Wir haben rund 230 Schüler*innen und mit Lehrkräften, Hauswirtschaft, Sekretariat und Hausmeister z.Zt. 25 Mitarbeitende. Ich bin seit 2017 in der MAV als Nachrücker und seit 2019 zuerst als 2. Stellvertretender Vorsitzender der Region Süd und seit diesem Jahr (2020) als 1. Stellvertretender Vorsitzender in den AGMAV-Vorstand nachgerückt. Bei der diesjährigen MAV-Wahl bin ich mit einem sehr klaren und deutlichen Ergebnis für die nächste Wahlperiode in meinem Amt bestätigt worden und zum MAV-Vorsitzenden gewählt worden. Ich bin außerdem in der G-MAV unseres Trägervereins aktiv. So gibt es neben unserer Schule in Reutlingen noch 3 weitere Schulen in Württemberg: eine in Herbrechtingen, eine in Schwäbisch Hall und eine in Suttgart-Botnang – wir sind also gut in unseren AGMAV-Regionen verteilt.

R – wie „Retter St- Pauli“: ich bin großer Fußballfan des „FC St. Pauli“ (Forza-Grüße an Jochen Dürr!!!). Zum einen steht der Verein politisch auf der richtigen Seite und engagiert sich sowohl politisch als auch gesellschaftlich stark für die am Rande stehenden. Außerdem kommt meine Frau aus Hamburg.

T – wie „Team“: Apropos Frau: ich bin verheiratet und wir haben drei Kinder: Hannah (21), Anouk (17) und Anton (14). Auch außerhalb der Familie ist mir Teamplaying sehr wichtig. Nur wenn wir gemeinsam die großen Themen unserer Zeit angehen, kommen wir weiter – da bin ich mir ganz sicher. Das bedeutet wir müssen viel miteinander sprechen. Wir müssen Dinge immer wieder aus unterschiedlichen Richtungen anschauen, um alle Bedürfnisse in den Blick zu bekommen. Nur gemeinsam sind wir stark – davon bin ich überzeugt!

I – wie „Internet“: ein Schwerpunkt meiner Arbeit an der Schule ist die Medienpädagogik. Wir erleben gerade unvorstellbare Umbrüche in unserer Welt. Die Digitalisierung beschäftigt uns auf allen Ebenen und gerade in der Sozialpädagogik geht es immer wieder um die Frage, wie viel Digitalisierung unserer Arbeit guttut. Und v.a. an welchen Stellen müssen wir deutlich machen, dass hier Digitalisierung nichts zu suchen hat, weil nur die direkte menschliche Begegnung zählt.

N – wie „Natur“: ich bin unendlich gerne in der Natur. V.a. fahre ich sehr gerne mit dem Fahrrad durch diese. Die Sommerferien haben wir bspw. damit verbracht, dass wir von Tübingen nach Spiekeroog mit dem Fahrrad gefahren sind. Die frische Luft, das satte Grün oder das viele Bunte im Herbst – das tut mir einfach gut!

Ich heiße also Martin Mohr, bin 46 Jahre alt und Diplompädagoge. Und bin ein Neuer im AGMAV-Vorstand.

Ausgeschieden aus dem AGMAV-Vorstand: Karin Unold-Fischer

Zum Schuljahresbeginn 2020/2021 wechselte Karin ihre Arbeitsstelle. Sie war in der Ev. Fachschule für Sozialpädagogik Dozentin und wechselte in die BruderhausDiakonie. Damit ist sie leider aus dem MAV-Amt ausgeschieden. Wir wünschen ihr alles Gute und Erfolg in ihrem neuen Wirkungskreis!

Meine erste AGMAV-Vorstandsklausur oder wenn ich doch wenigstens „Bahnhof“ verstehen würde!!!!

Irgendwann hörte das Schwirren auf: das Schwirren in meinem Kopf. Ich gebe zu, es hat ein Feierabendbier gedauert und wir hatten auf „Locker-Quatschtalk-am-Abend“ umgeschaltet. Es war zwischenzeitlich 21:23 Uhr und der erste Tag der AGMAV-Vorstand-Klausur neigte sich dem Ende zu. Wir haben einen Tag lang diskutiert und abgewogen, haben analysiert und neu entworfen, haben Ideen verworfen und Strategin kreiert. Also, wenn ich ehrlich bin: das haben die anderen gemacht. Ich habe erst mal nur zugehört. Erst mal so alles auf mich wirken gelassen. Ich war nicht ganz neu in der MAV-Arbeit. Ich habe schon einige AGMAV-Fortbildungen gemacht, habe schon einige MAV-Angelegenheiten bearbeitet, aber das hier und heute – das war…? Ich weiß nicht, was das war. Ehrlich gesagt dachte ich die ganze Zeit: „Ach wenn ich doch wenigstens „Bahnhof“ verstehen würde!“

Die Nacht tat gut. Der Abend klang in geselliger netter Runde aus und die Gedanken konnten sich im Schlaf ordnen. Das haben Neurobiolog*innen herausgefunden. Im Schlaf wird das Gehirn geordnet. Die guten Gedanken ins Töpfchen – die schlechten… oder so ähnlich. Kurzum: ich bin am nächsten Morgen aufgewacht und hatte das Gefühl, etwas kapiert zu haben: im AGMV-Vorstand muss manchmal eine scheinbar minikleine Sache intensiv diskutiert werden, weil es eigentlich um ein viel größeres Thema geht: das Thema hinter dem Thema. Und wenn man nicht das Thema hinter dem Thema kennt, dann wirkt dieses viele Gerede teilweise etwas wirr und durcheinander.

Jetzt glaubte ich aber, das Thema davor und dahinter verstanden zu haben. Zumindest habe ich bei einem kleinen Morgenspaziergang mit meiner Frau telefoniert und ihr kurz von allem berichtet. Und was das beste war: ich konnte beschreiben um was es gegangen war und meine Frau hat ganz lieb zugestimmt. Der Spaziergang sollte meinem Gehirn neuen Sauerstoff verabreichen, denn heute war Tag 2 und ich wusste, dass das Gehirn wieder wird hart arbeiten müssen.

Der zweite Tag war schon merklich aufgeklärter für mich. Also ganz im wörtlichen Sinne: es klärte sich manches weiter auf. Ich habe zwar immer noch viel zugehört, aber auch mal was gesagt oder vielleicht eher was gefragt. Und fragen ist was total Wichtiges. Das sage ich auch immer als Lehrer. Und trotzdem: manchmal geht es nicht. Manchmal versteht man zu wenig, um wenigstens etwas Fragen zu können. Und doch war mir die Materie etwas deutlicher geworden. Wir haben auch an diesem Tag viel gesprochen und rumgedacht, haben Dinge untersucht und an Ideen weitergebaut. Aber heute würde ich sagen, ich habe wenigstens „Bahnhof“ verstanden!

Der dritte Tag war schließlich anders. Gut war schon mal, dass es eine Vorstandssitzung war – wir also viele Themen hatten und uns nicht so lange mit einem Thema beschäftigt haben. Und dann waren doch tatsächlich auch Themen dabei, die mir nicht ganz unbekannt waren: AGMAV-Fortbildungen z.B. – die kenn ich schon! Fast ein versöhnlicher Abschlusstag für mich. Ich hatte manchmal das Gefühl, richtig mitreden zu können! Klar gab es auch wieder Momente, in denen ich verzweifelt den „Bahnhof“ suchte, aber schon viel seltener.

Ich war also irgendwie angekommen. Puh und herzlich willkommen im AGMAV-Vorstand!

Warum ich Euch so ungeschminkt und ehrlich das alles erzähle? Ich glaube, dass es gerade vielen – v.a. denen die neu in der MAV sind – so geht. Bei uns in der MAV sind 2 von 3 Neue – von denen weiß ich das auch! Was mir geholfen hat? Ich habe wirklich viel nachgefragt. Nicht immer gleich alle in großer Runde, sondern eher erst mal links und rechts von mir – in kleinen Murmelrunden. Oder in den Kaffeepausen oder am Abend wenn es eher etwas lockerer Zuging – da kann man auch gut seine Fragen stellen. Ehrlich gesagt haben alle gerne geantwortet und sich ganz schnell daran zurückerinnert, dass es Ihnen dereinst genau so ging. Und dann kann ich allen nur wärmstens empfehlen, besucht die AGMAV-Fortbildungen. Natürlich lernt Ihr da auch Mitarbeiter*innenvertretungsgesetz(e) und Tarifgesetze kennen und was da drinnen steht, aber ihr lernt v.a. die Themen drumrum und Ihr lernt Haltung oder entwickelt diese immer weiter: v.a. das Standhalten. Und dann lernt ihr da Teamer*innen und andere MAVler*innen kennen, die ihr auch wieder fragen könnt und so weiter und so fort. In diesem Sinne: herzliche Grüße an alle Neuen in der MAV und herzlich Willkommen!

Martin Mohr

ArbG Karlsruhe: Entschädigungsanspruch nach AGG aufgrund Benachteiligung wegen Religion

Prof. Dr. Hartmut Kreß
Habilitation 1989. Im Jahr 1990 Gastdozent für Philosophie in der Universität Rostock; von 1993 bis 2000 Professor für Systematische Theologie mit Schwerpunkt Ethik in der Theologischen Fakultät Kiel; Gründer und bis 2000 Sprecher des interdisziplinären Zentrums für Ethik der Universität Kiel; ab 2000 Professor für Ethik in der Evang.-Theol. Fakultät der Universität Bonn, Abt. Sozialethik; seit 1.10.2019 emeritiert; Vortragstätigkeit, Publikationen, Gutachten, Lehre; Lehraufträge in der Universität Köln; seit 2018 Lehrauftrag an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf.
Herr Prof. Dr. Kreß ist Mitglied des AGMAV Beirats

13.11.2020

Das Arbeitsgericht Karlsruhe sprach in einem Urteil vom 18.9.2020 (Az. 1 Ca 171/19) einer Bewerberin eine Entschädigung zu, die die Evangelische Landeskirche in Baden zu entrichten hat. Ohne Kirchenmitglied zu sein, hatte sie sich auf eine Sekretariatsstelle beworben und war abgelehnt worden. Das ArbG legte die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zugrunde und befand, dass die Bewerberin ungerechtfertigt benachteiligt worden ist.

Das Urteil wird nachfolgend wiedergegeben (I). Danach erfolgt eine Einordnung und wird auf Anschlussfragen aufmerksam gemacht (II).

Das Urteil ist unter diesem Link verfügbar (Abruf 30.10.2020; Zitate und Belegangaben unter Angabe der Randnr.).

I.

Zum Sachverhalt und zum Urteil:

Das Kirchenamt der evangelischen Landeskirche in Baden, der "Evangelische Oberkirchenrat" als oberste Dienstbehörde der Badischen Kirche in Karlsruhe, hatte für das Büro einer Oberkirchenrätin eine Sekretariatsstelle ausgeschrieben, die für verschiedene administrative Aufgaben zuständig ist. Darüber hinaus hieß es in der Ausschreibung, Bewerberinnen und Bewerber sollten sich mit "Ziel und Aufgaben der evangelischen Landeskirche in Baden" identifizieren können ("positive Identifikation"). Bei der Bewerbung sei der Konfessionsstand anzugeben (Rdnr.n 6, 7).

Eine in einer Anwaltskanzlei tätige Büroleiterin bewarb sich und teilte mit, sie sei "in der DDR aufgewachsen" und "konfessionslos (Atheistin)". Jedoch habe sie "keine Vorbehalte gegen die Kirche". Sie habe sich über die Badische Landeskirche informiert und gesehen, dass diese "vielfältige Beziehungen zu anderen Religionen und Konfessionen" unterhalte. Ihrer Überzeugung gemäß könne sie "die ausgeschriebene Stelle optimal ausfüllen" (Rdnr.n 12, 14).

Nach einem Vorstellungsgespräch wurde ihr – auf ihre Nachfrage hin – eine Ablehnung mitgeteilt. Danach erhob sie unter Bezug auf das AGG Klage gegen die Badische Kirche.

Die Kirche wies die Klage ab. Gegenüber dem Arbeitsgericht äußerte sie sich doppelgleisig. Einerseits betonte die Kirche, für die Ablehnung der Bewerberin habe die Konfessionslosigkeit keine Rolle gespielt. Andererseits machte sie gegenüber dem Gericht geltend, die Stelle sei bei einer geschäftsleitenden Oberkirchenrätin angesiedelt, die ihrerseits "mit den Landesbischöfen in der geistlichen Leitung der Landeskirche" zusammenarbeite. Aus diesem Grund seien bei der Besetzung von Sekretariatsstellen "erhöhte Loyalitätspflichten" in Anschlag zu bringen und sei "eine positive innere Überzeugung hinsichtlich der geistlichen Leitungs- und den [sic] Verkündigungsaufgaben der Vorgesetzten" erforderlich (Rdnr. 25).[1] Außerdem habe die Bewerberin provozieren wollen und ex ante darauf abgezielt, abgelehnt zu werden, um auf Entschädigung klagen zu können.

Das ArbG Karlsruhe schloss sich der Position der Kirche nicht an. Stattdessen sprach es der abgewiesenen Bewerberin eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Bruttomonatsvergütungen zu. Die Kirche habe nicht belegen können, dass die Bewerbung lediglich scheinbar, mit Täuschungsabsicht bzw. rechtsmissbräuchlich stattgefunden habe. Nach der Konfession der Bewerberin habe die Kirche der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gemäß nicht fragen dürfen, weil die Stelle administrative, aber keine geistlichen oder kirchenethosrelevanten Funktionen erfülle. Als

Arbeitgeberin dürfe die Kirche eine Ungleichbehandlung wegen der Religion unter Berufung auf § 9 Abs. 1 AGG legal nur dann vornehmen, wenn eine Kirchenmitgliedschaft für die fragliche Arbeitstätigkeit im Einzelfall tatsächlich eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung bilde. Für den vorliegenden Fall habe die Kirche dies nicht plausibilisieren können[2], sondern sogar selbst erklärt, "dass für die Ausübung dieser Tätigkeit eine Religionszugehörigkeit oder der Glaube an einen Gott nicht erforderlich sei" (Rdnr. 51).

Zur Beweislast sei § 22 AGG zu beachten. Sofern triftige Indizien vorlägen, dass eine Bewerbung wegen Konfessionslosigkeit gescheitert sei, müsse der Arbeitgeber vollumfänglich belegen, den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt zu haben.

Ferner vermerkte das ArbG zulasten der evangelischen Kirche, die Judikatur des EuGH und des BAG zum Fall Egenberger beim Einstellungsverfahren übergangen zu haben (Rdnr. 71).

II.

Zu dem soeben kursorisch wiedergegebenen Urteil erfolgt nachfolgend eine grundsätzliche Einschätzung, um sodann Anschlussfragen aufzuwerfen.

1. Auf der Grundsatzebene ist zu unterstreichen, dass das ArbG Karlsruhe der Rechtsweggarantie Geltung verschaffte, die ein Kernelement moderner Rechtsstaatlichkeit schlechthin darstellt. Es prüfte den fraglichen Vorgang in der Sache, so wie der EuGH dies in seinem Urteil zum kirchlichen Arbeitsrecht (Fall Egenberger) verlangt hatte.[3] Gegen das EuGH-Urteil und gegen das auf ihm fußende Urteil des BAG[4] hat die evangelische Kirche im März 2019 beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eine Verfassungsbeschwerde eingelegt, in der sie die Justizgewähr, also die sachgerechte Nachprüfbarkeit ihres Handelns bei Stellenbesetzungen durch ein unabhängiges staatliches Gericht, strikt ablehnte. Die Begründungsdefizite und die Aporien dieser kirchlichen Verfassungsbeschwerde sind wiederholt, auch vom Vf. dieses Beitrags, zur Sprache gebracht worden und sind an dieser Stelle nicht erneut darzulegen. Das BVerfG hat sich zur Verfassungsbeschwerde bislang (Oktober 2020) zwar noch nicht geäußert.[5] Von Interesse ist aber, dass das BVerfG den Standpunkt des EuGH im Egenberger-Urteil – Unabdingbarkeit der Rechtsweggarantie / Notwendigkeit der Überprüfbarkeit von Sachverhalten durch unabhängige Gerichte – seinerseits zwischenzeitlich vollinhaltlich aufgegriffen hat. Bei einem anderen Verfahren hat es sich hierauf explizit gestützt.[6]

Das ArbG Karlsruhe hat die vom EuGH als dem höchsten europäischen Gericht geforderte Justizgewähr bzw. die Rechtsweggarantie nun gegenüber der Kirche selbst zum Zuge gebracht sowie durchgesetzt. Aus triftigen Gründen fiel sein Urteil zugunsten der Arbeitnehmerseite sowie zugunsten der grundrechtlich garantierten negativen Religionsfreiheit aus.

Das Urteil des ArbG Karlsruhe enthält noch weitere Implikationen, die von Interesse sind.

2. Das Gericht zeigte sich irritiert, dass die Kirche trotz der Vorgaben von EuGH und BAG Personen, die sich auf Stellen ohne geistliche oder kirchenethosrelevante Tätigkeitsmerkmale bewerben, weiterhin nach ihrer Konfession fragt (Rdnr. 71). Hierzu ist ein Zusatzproblem zu ergänzen. Für den Fall, dass die Kirche künftig rechtskonform die Konfession im Ausschreibungstext nicht mehr abfragt, zeichnen sich kirchliche Umgehungsstrategien ab. In der Antithese zur Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Fall Egenberger formulierte der Berliner evangelische Konsistorialpräsident Jörg Antoine: "Selbst wenn die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Fall Vera Egenberger Bestand haben sollte, wird es dem kirchlichen Arbeitgeber unbenommen bleiben müssen, mit Bewerberinnen und Bewerbern in ein Gespräch darüber einzutreten, was ihnen die kirchliche Ausrichtung des Trägers, bei dem sie sich beworben haben, bedeutet. Wer dazu ein ausgeprägtes Verhältnis hat, wird für eine Stelle mehr in Betracht kommen als jemand, der zwar die allgemeinen beruflichen Anforderungen erfüllt, aber ansonsten mit einem Arbeitgeber Kirche und der Ausrichtung eines kirchlichen Hauses und seinem besonderen Dienst wenig anzufangen weiß."[7]

Hier deutet sich an, dass ein altes Dilemma fortdauern soll: Aufgrund von Bewerbungsgesprächen soll in kirchlichen Institutionen oder kirchlich getragenen Einrichtungen Personal eingestellt werden – z.B. Ärztinnen / Ärzte, Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter, Pflegekräfte, Verwaltungskräfte –, das unter Umständen fachlich weniger qualifiziert ist, aber den "richtigen" Glauben hat. Die Problematik ist im Schrifttum wiederholt beschrieben worden.

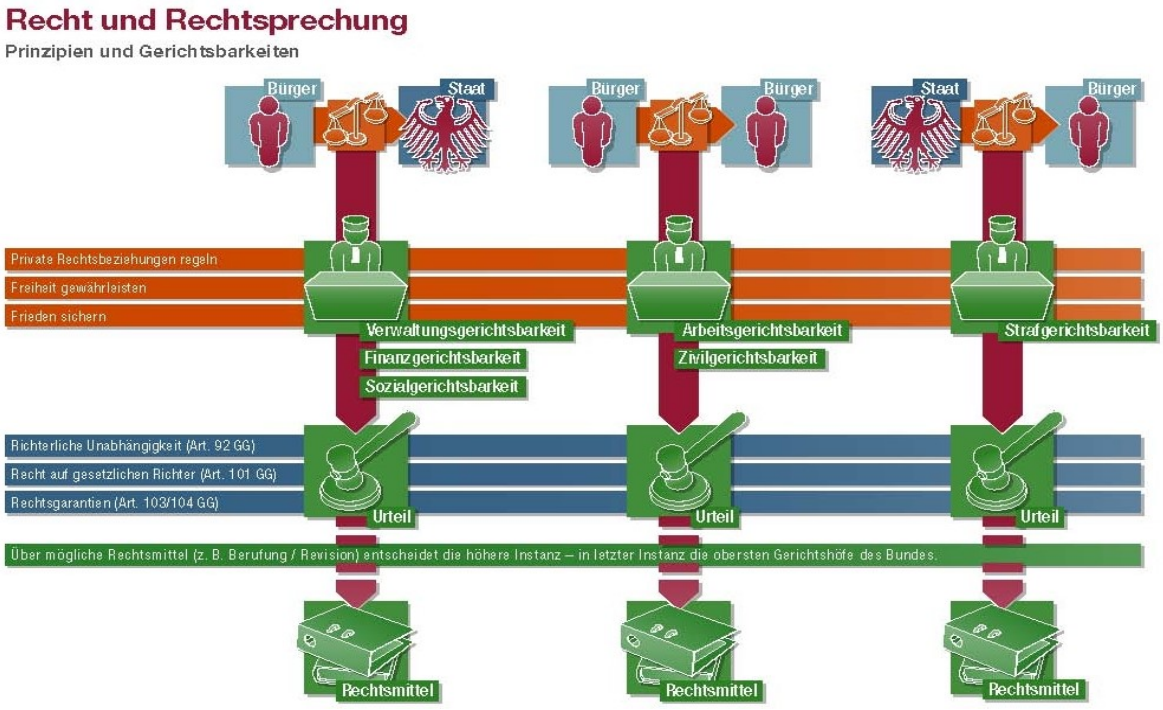
Die römisch-katholische Kirche hat sich bestimmte

Nachfragen in Bewerbungsgesprächen noch anderweitig offengehalten, und zwar für die private Lebensführung, etwa eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft. Zwar hat sie inzwischen zugestehen müssen, Beschäftigten nicht mehr so leicht wie früher aus solchen Gründen kündigen zu können. Aber sie hat sich in ihren Regularien (Grundordnung aus dem Jahr 2015 Art. 3 Abs. 5) vorbehalten, zumindest im Vorstellungsgespräch so zu fragen, dass sie "diejenigen Bewerber gar nicht erst in den kirchlichen Dienst aufzunehmen" braucht, die der katholischen Ehe- und Sexualmoral nicht Genüge leisten.[8]

Auf evangelischer Seite geht es nicht um derartige Ungleichbehandlungen wegen der sexuellen Identität, die aufgrund von § 1 AGG unzulässig sind. Vielmehr konzentriert sich das Problem hier auf die – in § 1 AGG ebenfalls für unzulässig erklärte – Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern wegen der Religion. Der Punkt ist auch deswegen zu beachten, weil die Kirche für Stellenbesetzungen künftig eine Art Proporzprinzip ins Auge fasst. Ihr ist bewusst, dass sie Bewerberinnen und Bewerber ohne Kirchenzugehörigkeit zwingend einstellen muss, weil sie ihre Einrichtungen sonst oft gar nicht mehr fortführen könnte. Jedoch soll es bei Einstellungen eine Art Quote zugunsten von Kirchenmitgliedern, d.h. eine Kirchenmitgliedermindestzahl geben. Diese Idee bahnte sich in der evangelischen Kirche schon in ihrer letzten, 2017 in Kraft getretenen Loyalitätsrichtlinie an.[9] Die Begründung lautet, dass den Beschäftigten, die Kirchenmitglieder seien, neben ihrer eigentlichen Arbeitstätigkeit eine glaubensbekundende, quasi missionarische Funktion zukomme: Sie haben "auskunftsfähig zu sein, über das, was unser Tun trägt".[10] Dies gelte – so legte der Diakoniepräsident Ulrich Lilie dar – für sämtliche Beschäftigte: "Chefärztin", "Bischof", "Reinigungskraft". In Abwehr gegen das EuGH- und das BAG-Urteil beharrte der Präsident des EKD-Kirchenamts H.U. Anke sogar darauf, dass weiterhin "bevorzugt [!] Christen auch für Aufgaben einzustellen" sind, "die nicht im Bereich von Verkündigung, Seelsorge und Bildung angesiedelt sind".[11] Es sei "konstitutiv", dass die "christliche Reinigungskraft, der christliche Fahrer oder die christliche Verwaltungsbeamtin … den Glauben lebt und bezeugt".[12]

Angesichts solcher Aussagen – ihre inhaltliche Fragwürdigkeit ist hier nicht zu diskutieren – erhöht sich die Aussicht, dass kirchliche Arbeitgeber den Umweg über das Einstellungsgespräch nutzen, um Personen trotz § 1 AGG aus religiösen Gründen auszugrenzen.

Einen Ansatz, einer derartigen Strategie entgegenzuwirken, bietet der Hinweis des ArbG Karlsruhe auf die Verteilung der Beweislast gemäß § 22 AGG. Falls eine Bewerberin oder ein Bewerber begründet der Meinung ist, diskriminiert worden



Recht und Rechtsprechung: Prinzipien und Gerichtsbarkeiten Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung
Quelle: www.bpb.de/politik/grundfragen/24-deutschland/40466/rechtsprechung-24-x-deutschland

zu sein, hat der kirchliche Arbeitgeber diese Befürchtung vor Gericht zu entkräften. Der Arbeitgeber trägt "die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat" (Rdnr. 40). Für ihn gilt dabei "das Beweismaß des sogenannten Vollbeweises" (Rdnr. 54).

3. Eine weitere Anschlussfrage ergibt sich indirekt, wenn man den in Karlsruhe verhandelten Vorgang betrachtet. Für die ausgeschriebene Stelle hat – wie die Badische Kirche erklärte – eine Bewerberin den Zuschlag erhalten, die aus der katholischen Kirche ausgetreten war und nach Stellenantritt in die evangelische Kirche eingetreten sei (Rdnr. 29). In grundsätzlicher Hinsicht, also losgelöst von dem konkreten Fall, bringt diese Schilderung eine Sonderproblematik in Erinnerung, die aus der Praxis kirchlicher Stellenbesetzungen bekannt ist und über die häufig berichtet worden ist. Von Arbeitsplatzbewerberinnen und -bewerbern wird mehr oder weniger direkt der Eintritt in die Kirche verlangt, damit sie die Stelle erhalten (mit den Worten eines kirchlichen Insiders gesagt: "Im Bewerbungsgespräch wird die Taufe nahegelegt, ‚um den formalen Anforderungen zu genügen‘"[13]).

Es bleibe dahingestellt, dass eine solche Handlungsweise – Druck des kirchlichen Arbeitgebers, in die Kirche einzutreten – christlich-theologisch unhaltbar ist, da der Glaube theologisch als Geschenk und als "unverfügbar" interpretiert wird. Hier vorliegend ist vor allem von Interesse, dass sich die Kirche auf diese Weise ethisch und juristisch ins Zwielicht begibt. Problematisch sind die Verletzung der individuellen Gewissens-, Glaubens - und Weltanschauungsfreiheit sowie die Ausübung von unlauterem moralischem, sozialem und wirtschaftlichem Druck. Dies gilt erst recht angesichts der jetzigen Rechtslage, der zufolge bei Arbeitsplätzen diesseits geistlicher oder kirchenethosrelevanter Funktionen eine Kirchenzugehörigkeit nicht gefordert werden darf.

Das Urteil des ArbG Karlsruhe hat für die Zukunft wichtige Pflöcke eingeschlagen. Abzuwarten bleibt, ob Rechtsmittel eingelegt werden und ob der verhandelte Sachverhalt "irgendwann … vor dem Bundesarbeitsgericht" erörtert[14] oder ob er eventuell sogar den EuGH beschäftigen wird.

Verfasser: Prof. Dr. Hartmut Kreß
www.hartmut-kress.de

[1] Darüber hinaus legte die Kirche dem Gericht noch dar, die Frage nach der Konfession sei für die Besetzung der Sekretariatsstelle wesentlich gewesen, weil dies "zur Abschätzung" gedient habe, "ob und inwieweit bei dem Bewerber / der Bewerberin Kenntnisse über die Strukturen der Landeskirche vorausgesetzt werden können" (Rdnr. 24).

[2] In der Tat kann es nicht überzeugen, wenn die Kirche die geistliche Dimension der von ihr ausgeschriebenen Sekretariatsstelle aus einer anderen Stelle, nämlich der Stelle der Vorgesetzten, abzuleiten versuchte. Ihre weitere, in Fußnote 1 wiedergegebene Aussage krankt daran, dass sich realistischerweise aus einer formalen Kirchenmitgliedschaft oder Konfessionsbindung keineswegs per se auf Kenntnisse über landeskirchliche Strukturen (z.B. lutherisch-bischöflich versus reformiert-synodal, Aufbau oder Zuständigkeiten in der betreffenden Landeskirche, usw.) zurückschließen lässt.

[3] Vgl. EuGH, Urt. v. 17.4.2018, Rechtssache C‑414/16, Vera Egenberger gegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Rdnr. 46.

[4] Vgl. BAG, Urt. v. 25.10.2018, 8 AZR 501/14, Berufliche Anforderung einer Kirchenmitgliedschaft.

[5] Vgl. BVerfG, Übersicht für das Jahr 2020, Zweiter Senat, Nr. 23, Verfassungsbeschwerde betreffend die berufliche Anforderung einer Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung im Sinne von § 9 Abs. 1 AGG, 2 BvR 934/19.

[6] Vgl. BVerfG, Urt. v. 5.5.2020, 2 BvR 859/15 usw., Rdnr. 145.

[7] J. Antoine, Verkürzte Problematik, in: zeitzeichen 20 (2019), H. 9, S. 17–19, hier S. 18.

[8] A. Geismann, Gleichgeschlechtliche Ehe und kirchliches Arbeitsverhältnis, Tübingen 2020, S. 40, vgl. S. 36.

[9] Der in der Kirche formal noch immer gültigen Richtlinie gemäß dürfen Personen ohne Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche für Aufgaben, die unterhalb geistlicher oder als geistlich relevant betrachteter Tätigkeiten und unterhalb von Leitungsaufgaben angesiedelt sind, ausnahmsweise eingestellt werden. Dabei seien aber eine Reihe von Einschränkungen zu beachten. U.a. soll eine Proporzregel gelten, die sich an der regionalen Konfessionsstatistik orientieren solle: "Der Grad der Beschäftigung anders oder nicht gläubiger Menschen kann ... in Regionen mit einem relativ geringen Anteil an Christinnen und Christen in der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter höher ausfallen als in Regionen mit einem höheren Prozentsatz von Christinnen und Christen, ohne dass dies dem Regel-Ausnahmeprinzip entgegensteht" (Evangelische Kirche in Deutschland, Erläuterungen zu § 3 EKD-Loyalitätsrichtlinie, Dezernat 34, Stand 1.11.2017, Auszug aus der nichtamtlichen Negründung [sic] der EKD, www.kirchenrecht-ekvw.de/document/41754#s47000007 [Abruf 30.10.2020]).

[10] U. Lilie, Von der Loyalitätsrichtlinie zu einer "Profilrichtlinie", https://www.kirche-arbeit-wirtschaft.de/gastbeitrag_ulrich_lilie-647.php (Abruf 30.10.2020).

[11] H.U. Anke, Diakonischer Republikanismus? Reflexive Loyalität? Atheistische Oberkirchenräte? Eine Kursbestimmung zu den Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie, in: Zeitschrift für Evangelisches Kirchenrecht 64 (2019), S. 406–423, hier S. 422 f.

[12] Ebd. S. 423, als Zitat des evangelischen Bischofs Dröge.

[13] Das Zitat ist kritisch gemeint. Es stammt von dem katholischen Theologen und ärztlichen Leiter einer katholischen Klinik Manfred Lütz, in: P.J. Cordes / M. Lütz, Benedikts Vermächtnis, Franziskus` Auftrag, 2013, S. 134.

[14] So die Prognose des Karlsruher Gerichtsdirektors Hartmut Maier laut Badische Neueste Nachrichten v. 18.9.2020 ("Arbeitsgericht Karlsruhe: Evangelischer Oberkirchenrat hat atheistische Bewerberin diskriminiert"), https://bnn.de/karlsruhe/karlsruhe-stadt/arbeitsgericht-karlsruhe-evangelischer-oberkirchenrat-hat-atheistische-bewerberin-diskriminiert [Abruf 30.10.2020].

Termine
- unter Vorbehalt -

Vollversammlungen:

Donnerstag, 06. Mai 2021
(mit Wahlen zum AGMAV-Vorstand)

Donnerstag, 02. Dezember 2021

Regionalversammlungen:

Region West:

Donnerstag, 21. Januar 2021
ab 9:30 Uhr als Videokonferenz

Dienstag, 23. März 2021

Ab 9:30 als Präsenzveranstaltung
(Wahlversammlung)

Region Süd:

Donnerstag, 21. Januar 2021
ab 13:30 Uhr als Videokonferenz

Dienstag, 23. März 2021

Ab 9:30 als Präsenzveranstaltung
(Wahlversammlung)

Region Ost:

Dienstag, 02. Februar 2021
ab 9:30 Uhr als Videokonferenz

Dienstag, 23. März 2021

Ab 9:30 als Präsenzveranstaltung
(Wahlversammlung)

Region Nord:

Dienstag, 02. Februar 2021
ab 13:30 Uhr als Videokonferenz

Dienstag, 23. März 2021

Ab 9:30 als Präsenzveranstaltung
(Wahlversammlung)

Die Anmeldungen, auch zu den Videokonferenzen bitte per Mail an Frau Leibbrand:
Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de

Einladungen und Unterlagen zu Regional- und Vollversammlungen sowie den jeweiligen Wahlen erfolgen rechtzeitig gemäß AGMAV-Ordnung. Die Bekanntgabe der Orte erfolgt sobald als möglich vorab auf der Webseite.

Arbeitskreise:

AK Gleichstellung der Geschlechter

jeweils von 9:30 - 13:00 Uhr

Freitag, 05. Februar 2021 als Videokonferenz

Freitag, 02. Juli 2021

Freitag, 12. November 2021

AK Lehrkräfte

jeweils von 09:30 - 16:00 Uhr

Dienstag, 09. März 2021

Donnerstag, 25. November 2021

AK Behindertenhilfe

jeweils von 9:30 - 13:00 Uhr

Freitag, 26. Februar 2021 als Videokonferenz

Freitag, 18. Juni 2021

Freitag, 26. November 2021

AK Altenhilfe

jeweils von 9:30 - 14:00 Uhr

Mittwoch, 24. Februar 2021 als Videokonferenz

Mittwoch, 16. Juni 2021

Mittwoch, 22. September 2021

Mittwoch, 29. November 2021

AK Hauswirtschaft und Technik

jeweils von 9:00 - 14:00 Uhr

Mittwoch, 03. Februar 2021 als Videokonferenz

Mittwoch, 28. April 2021

Mittwoch, 24. November 2021

Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe

Dienstag, 27. April 2021 von 09:00 - 16:00 Uhr

AK Jugend– und Auszubildendenvertretungen

Der Termin wurde erst nach Drucklegung vereinbart, bitte auf der Webseite informieren.

Abkürzungen in Kürze

AK Arbeitsrechtliche Kommission

Es gibt verschiedene Arbeitsrechtliche Kommissionen. In Württemberg gelten die Beschlüsse der AK-Württemberg (**AK-Wü**) und für Einrichtungen, die die AVR DD anwenden, gelten die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland (**ARK DD**)

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.

AVR DD - Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland – Von der ARK DD verhandelte Bedingungen, deren bewusste Abkehr vom TVöD sich in z.T. völlig anderer Systematik äußert. Der Vorläufer der AVR DD war bis zur Neustrukturierung des Diakonischen Werkes der Evang. Kirche in Deutschland (DW EKD) und damit verbundener Umbenennung in Diakonie Deutschland (DD) die AVR DW EKD

BUKO - Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland.

CJD - Christliches Jugenddorfwerk Deutschland

KAO - Kirchliche Anstellungsordnung (ist die Arbeitsvertragsgrundlage im Bereich der verfassten Kirche) Achtung: Auch im Landeskirchlichen Bereich gibt es Diakonie- und Sozialstationen. Auch in der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes wird die KAO angewandt.

LakiMAV - Landeskirchliche Mitarbeitervertretung; Pendant zur AGMAV im Bereich der Landeskirche.

ZRW - Zusatzregelungen Württemberg – gelten als Beschlüsse der AK-Württemberg zu den Bestandteilen der AVR-Wü Für entweder alle Anwender der AVR-Wü/I (z.B. ZRW 2 „Sonderurlaub für Fortbildungen“) oder für spezielle Einrichtungen.

Weitere Erläuterungen zu häufig verwendeten Abkürzungen sind im Glossar der AGMAV-Mitteilungen Ausgabe 119 zu finden.

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.: Frauke Reinert
Bilder und Grafiken soweit nicht vermerkt: ver.di, Redaktion oder privat; für verwendete Grafiken und Texte liegen die Genehmigungen und Lizenzrechte vor. Titelbild: OLAF-Cartoons.de
Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm