





Nr. 121 Juni 2021



WITZ DES MONATS

Mitteilungen für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Neues aus der Arbeitsrechtliche Kommission	S. 4
Fahrradleasing mit Gehaltsumwandlung - ver.di informiert	S. 7
Kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege - Was nun?	S. 9
Reaktionen zum Versagen der Arbeitgeber bei Caritas und Diakonie	S. 10
Pflege-Tariftreuegesetz	S. 11
Kirchliches Arbeitsrecht - ein Pflegefall?	S. 12
Die Einigungsstelle Württemberg nimmt die Arbeit auf	S. 15
Noch nix Neues im MVG.Wü	S. 16
10 Fragen zu den AGMAV-Fortbildungen	S. 17
"Ohne D!CH kein W!R"	S. 20
Arbeitsschutz - Arbeitgeberpflichten	S. 24
Orge-Check der BGW	S. 25
Keine grundlegende Verbesserung durch SGB VIII Reform: Kinder- und Jugendhilfe unter Druck	S. 28
Gleichstellung im Berufsleben in Zeiten von Corona – Der Ist-Zustand und wie es dazu kommt	S. 29
Gesetzliche Feiertage, die z.B. 2021 und 2022 auf einen Werktag fallen	S. 31
Termine	S. 32
Die außerordentliche Kündigung eines Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen Kirchenaustritts ist unwirksam	S. 33
Umfrage zur Unternehmensmitbestimmung	S. 33
Mitteilungen, WIR!, Newsletter, Webseite	S. 34
	S. 34
Impressum	J. J4



Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In der zweiten Juniwoche konnte sich der AGMAV Vorstand zum ersten Mal seit Beginn der Pandemie wieder in Präsenz zu einer Vorstandsklausur treffen. Ein gut ausgereiftes technisches Konferenzsystem hat eine Teilnahme zusätzlich auch in hybrider Form er-

möglicht. Wie sehr haben uns der persönliche Austausch und ausführliche Diskussionen gefehlt! Unsere Gremienarbeit und auch die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihren Ausschüssen fanden in den letzten Monaten überwiegend digital statt. Dank der technischen Möglichkeiten konnten wir mit den MAVen in unseren Regionalversammlungen und Arbeitskreisen im Austausch bleiben und die Beratungsarbeit der Juristinnen in der AGMAV Geschäftsstelle konnte weiterhin durchgehend gewährleistet werden.

Digitale Gremienarbeit bringt jedoch auch eine höhere persönliche Belastung der Gesprächsteilnehmenden mit sich. Durch das Fehlen der nonverbalen Kommunikation kann Stress und Erschöpfung entstehen. Insbesondere auch in der MAV-Arbeit helfen uns in der Diskussion die Mimik und Gestik der anderen Gesprächsteilnehmenden, dies ist in Videokonferenzen nur eingeschränkt möglich. Auch das Austauschen von Argumenten ist im persönlichen Gespräch einfacher und nicht zuletzt erzeugen technische Probleme oft für Anspannung. Wissenschaftler*innen haben hierfür sogar ein eigenes Phänomen ausgemacht, die sogenannte "Zoom-Fatigue".

Die digitalen Möglichkeiten bieten sicherlich auch in Zukunft eine gute Ergänzung in der AGMAV- und MAV-Arbeit, jedoch bieten sie keinen Ersatz für den persönlichen Austausch in unseren Gremien und im Kontakt mit den MAVen.

An dieser Stelle möchten wir euch gerne an die anstehenden AGMAV Wahlen erinnern, die Wahlregionalversammlungen sind im Oktober, die Wahlvollversammlung ist im Dezember in Form von Präsenzveranstaltungen geplant.

Unser Artikel aus unseren Mitteilungen 119 zur Kandidat*innen-suche gibt euch einen Überblick über die Aufgaben im AGMAV Vorstand. Liebe Kolleg*innen, wir freuen uns über Kandidierende für die AGMAV Wahlen.

Während wir in den letzten Mitteilungen noch hoffnungsfroh waren und dachten, dass der Tarifvertrag zu den Mindestbedingungen in der Altenpflege für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, ist dies nun an der fehlenden Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas und der Diakonie Deutschland gescheitert. Unseren Artikel "kein TV Altenpflege" mussten wir mehrmals aktualisieren, da nun Bewegung in die Diskussion zu einer gesetzlichen Regelung kam. Im jetzigen Gesetzentwurf gibt es einigen Verbesserungsbedarf insbesondere hinsichtlich der Verbindlichkeit von Tarifverträgen, die zukünftig Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen sind. Eine gesetzliche Regelung ist jedoch kein adäquater Ersatz für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Altenpflege.

Die wichtige Rolle der MAVen in der Pandemie wurde bei den zahlreichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mehr als deutlich. Wir haben uns sehr über eure rege Teilnahme an unserer Versammlung, zu der alle Regionen eingeladen waren, gefreut. Unsere Referentin von der BGW konnte den MAVen wichtige Informationen für die MAV-Arbeit mitgeben. Es waren zwischenzeitlich mehr als 170 MAVIer*innen im Chat, das ist großartig und zeigt, WIR können auch digital. Im Heft findet ihr eine Übersicht zu den wichtigsten Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften, die für eure Arbeit, nicht nur in Zeiten der Pandemie, von Bedeutung sind.

Die Einladungen zu unseren Beratungstagen zum Thema "Wesentliche Änderungen des MVG.Württemberg … und deren Auswirkungen auf die MAV-Arbeit" haben euch mittlerweile erreicht. Einen Schwerpunkt der Beratungsstage hat die neu eingerichtete Einigungsstelle nach §§ 36 a-f MVG.Württemberg. Die Beratungstage finden in Form von Videokonferenzen statt und wir freuen uns auf eure Anmeldungen.

Auf bald und herzliche Grüße Frauke Reinert

Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission

In den letzten AGMAV Mitteilungen haben wir euch über die Inhalte des Tarifabschlusses des TVÖD informiert. Bei diesem Tarifabschluss haben sich die Redaktionsverhandlungen länger als gewohnt hingezogen. Diese sind nun erfolgreich abgeschlossen, unterzeichnet und Ende Mai veröffentlicht worden.

Tarifabschlüsse aus dem TVöD, die reines Entgelt und die Arbeitszeit betreffen, werden inhalts- und zeitgleich in die AVR-Württemberg übernommen (Tarifautomatik). Weitere Inhalte aus dem Tarifabschluss werden nicht automatisch übernommen, sondern müssen durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen werden.

Wie kommen die Tarifabschlüsse aus dem TVÖD eigentlich in unsere AVR-Württemberg?

Wenn die Tarifabschlüsse des TVöD veröffentlicht sind, werden sie den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) von der Geschäftsstelle der AK zugestellt und kommen als Tagesordnungspunkt in die Sitzung der AK. Da die Tarifverträge des TVöD in die AVR-Württemberg eingearbeitet werden müssen, werden die Tarifverträge meist in den AVR-Arbeitsausschuss verwiesen. Der AVR-Arbeitsausschuss hat die Aufgabe, Anträge zu bearbeiten, die ihnen von der Arbeitsrechtlichen Kommission überwiesen worden sind. Ist sich der AVR-Ausschuss einig, werden die Tariftexte als Beschlussvorlagen für die nächste Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgelegt.

Die Beschreibung des Prozesses ist allerdings sehr verkürzt dargestellt, oft sind es schwierige Auseinandersetzungen und Verhandlungen in den Gremien der Arbeitsrechtlichen Kommission. Diejenige die schon länger in der MAV sind, erinnern sich an das jahrelange Ringen um die Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst. Die AGMAV hatte gefordert, die Regelungen des TV-SuE 1:1 in die AVR-Württemberg zu übernehmen, die diakonischen Arbeitgeber hatten daran kein Interesse und wollten eigene Eingruppierungsmerkmale und am Ende musste der Schlichtungsausschuss entscheiden. Auch die Übernahme des TVÖD als Grundlage der AVR-Württemberg musste erkämpft werden.

Der Prozess hat bis 2009 annähernd vier Jahre gedauert. Die Arbeitgeber wollten weg vom Tarifvertrag Öffentlicher Dienst und als Grundlage die AVR -Diakonie Deutschland (AVR-DD).

Die der Tarifautomatik unterliegende Tariferhöhung von 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro zum 1. April 2021 konnte in den meisten Einrichtungen nicht mehr rechtzeitig ausbezahlt werden, da die endgültigen Tabellen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht vorlagen. Die Tariferhöhungen mussten nun rückwirkend ausbezahlt werden.

Die nächste Entgeltsteigerung von 1,8 Prozent erfolgt zum 1. April 2022.

Die neu eingeführte Pflegezulage für Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, die ab dem 1. März 2021 monatlich 70 Euro beträgt, wird ebenfalls rückwirkend ausbezahlt. Die Pflegezulage wird ab dem 1. März 2021 auf 120 Euro erhöht. Das gleiche gilt für die Erhöhung der Wechselschichtzulage ab 1. März 2021 auf 155 Euro für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten.

Verbesserungen für Auszubildende und Studierende

Die Vergütung der Auszubildenden erhöht sich ab 1. April 2021 um 25 Euro und ab 1. April 2022 um weitere 25 Euro.

Für Studierende von ausbildungsintegrierten Studiengängen gibt es im öffentlichen Dienst seit August 2020 einen Tarifvertrag den sogenannten TVSÖD. Die ausbildungsintegrierten Studiengänge waren zuvor nicht tarifiert.

Der Tarifvertrag TVSöD wurde auch für die AVR-Württemberg übernommen.

Ver.di fordert auch für die Studierenden von praxisintegrierten Studiengängen die Aufnahme in den TVSöD, die Arbeitgeber des VKA haben sich diesbezüglich bisher verweigert. Sobald die Studierenden der praxisintegrierten Studiengänge im öffentlichen Dienst in den TVSöD aufgenommen sind, werden auch wir die Übernahme in die AVR-Württemberg fordern.

Jobrad

Einer der Gründe warum sich die Redaktionsverhandlungen im Öffentlichen Dienst fast 18 Monate lang hingezogen haben, waren Uneinigkeiten im Punkt Leasingräder, die die öffentlichen Arbeitgeber unbedingt wollten, obwohl nach dem letzten Jahressteuergesetzentwurf diese Form der Entgeltumwandlung nicht mehr steuer-und abgabefrei begünstigt werden. Die kommunalen Arbeitgeber haben sogar die Auszahlung der Lohnerhöhung zum 1.4.2021 verweigert. Dies konnte durch eine Einigung in letzter Minute verhindert werden.

Der TV-Fahrradleasing im öffentlichen Dienst ist zum 1. März 2021 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis 31. Dezember 2022. Aufgrund der Unklarheiten bezüglich der steuerlichen Behandlung der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings, haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, bis zum 31. Oktober die Umsetzung des Tarifvertrags zu bewerten, um bei Bedarf Gespräche zur Neubewertung der Regelung führen zu können.

Kehrseite dieser Regelung sind für die Beschäftigten niedrigere sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bezogen auf die gesetzliche Rente und etwaiges Arbeitslosengeld, da bei der Entgeltumwandlung weniger Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt werden. Dazu kommt, dass die Sozialkassen auf Einnahmen verzichten müssen, und das geht auf Kosten der Allgemeinheit.

Aus diesem Grund hat die AGMAV den bisherigen Antrag der diakonischen Arbeitgeber zur Entgeltumwandlung für Sachbezüge abgelehnt. Wir haben euch in unseren letzten Publikationen den Antrag der AGMAV zur Finanzierung von E-Bikes über ein Arbeitgeberdarlehen vorgestellt.

Nachdem beide Anträge in der Arbeitsrechtlichen Kommission keine Mehrheit fanden, haben beide Seiten die ARRG Schlichtung angerufen. Die Anträge wurden jedoch ruhend gestellt, um den TV-Fahrradleasing aus dem öffentlichen Dienst abzuwarten. Sobald die Tarifverträge der Arbeitsrechtlichen Kommission zugestellt sind, wird das Thema erneut in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt.

Der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte TV FlexAZ wurde bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Wir haben in den letzten Mitteilungen berichtet, dass die Arbeitsrechtliche Kommission schon vor Veröffentlichung der Tarifverträge die derzeitige Regelung "Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte -TV FlexAZ- Teil 5 AVR-Wü/I" um ein Jahr verlängert hat. Auch hier erwarten wir die baldige Zustellung in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Verlängerung analog des TVÖD haben wir bereits gefordert.

Vergütung von Praktikanten und Praktikanten von Fachhochschulen und Universitäten ZRW 8 Teil 4.5 AVR-Wü/I

Praktikant*innen von Fachhochschulen und Universitäten erhalten nach Teil 4.5 AVR-Wü/I für ihr Praxissemester eine Aufwandsentschädigung, die sich nach festgelegten Mindestbeträgen richtet. Nicht zu verwechseln ist diese Sonderregelung ZRW 8 mit der Regelung für Praktikant*innen im Vorpraktikum. Zwischenzeitlich haben sich die Bedingungen an den Hochschulen geändert. Es müssen nicht mehr zwei, sondern nur ein Praxissemester abgeleistet werden. Zudem sind die niedrigen Mindestbeträge seit vielen Jahren nicht mehr erhöht worden. Derzeit finden im AVR-Arbeitsausschuss Verhandlungen statt, um die Sonderregelung ZRW 8 zu überarbeiten.

...und wie geht es weiter mit der Vertretungsbereitschaft

Über den Arbeitgeberantrag zur Vertretungsbereitschaft wird weiterhin im AVR-Arbeitsausschuss verhandelt. Die Rückmeldungen der MAVen zum Umgang in den Einrichtungen mit den gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit und Überstunden waren für uns hierbei sehr wertvoll. Für uns ist klar, ohne dass zunächst die Regelungen zur Arbeitszeit verbindlich angewandt werden, kann es keine Regelung zu einer Vertretungsbereitschaft geben. Auch das Thema Freiwilligkeit hat für uns weiterhin oberste Priorität. Unsere grundsätzlichen Positionen zur Vertretungsbereitschaft findet ihr in den letzten beiden Ausgaben der AGMAV-Mitteilungen.

Es seien nur Einzelfälle, in denen die diakonischen Arbeitgeber die tarifliche Entlohnung nicht umsetzen würden, argumentieren unsere Verhandlungspartner in der AK. Wir haben uns umgehört und können das nicht bestätigen. Und wo findet ihr euch wieder, wenn ihr die Grafik zur Umfrage auf der nächsten Seite anschaut?

innehalb deer Überstuden abgebaut werden können.	Jugendhilfe - Überstunden für Voll- und Teilzelkräfte nach AVR werden ausbezahlt? - Beit Freizeltausgleich gibt es keine Überstundenzuschläge	dieses Jahr wurde den MA freigestellt ob sie ihre Stunden ausbezaht wellen oder ob diese bestehen bleiben A.RV and rursere eigene Vereinbarung ignoriert Holen aus dem frei gehört auch zu den Standards. Teilweise sogar	Jugendhilfe Überstunden gibt es bei uns nicht. Es gibt einen größen Topf mit Es gibt einen größen Topf mit Plusstunden und mit denen wird verfahren wie ween wir ein AZK hätten. Haben wir aber nicht. Das wären die ersten zwei Punkte wo unser AZ die ARA völlig groriert. - Wir haben letztes Jahr den Ausseleichssenfraum festoekert und	Minusstunden. Alle Kolleg*innen werden im Sept. aufgefordert, bis Jahresende Urlaub sowie Arbeitszeitkonnen auf Aull zu bringen. Holen aus dem FREI oder Anrufe während des Urlaubs regelmäßig.	den Folgemonat übertragen werden. Da die Abrechnerin nicht den ursprünglichen DP noch die Änderungen kennt, gibt es keine Überstunden sardem nur Plus- oder	Jugendhilfe Die Arbeitszeitsbrechnung wird getrennt vom Dienstplanprogramm in einer Excel Tabelle geführt, die so angelegt ist, dass alle Stunden in	+	Zuschläge werden NICHT bezahlt
Einspringprämie als DV in 2019; 2020 ist noch "Regellos" Fachschule Überstunden tauchen eigentlich nicht auf - oder werden gleich abgebaut!	gezahlt. Klinik Überstunden bei TZ Beschäftigten ist nicht "Urteilskonform Holen aus dem Frei mit	- Überstundenzuschlag wird bei uns eher nicht ausgezählt. Die Dienststellenieltung probiert meist Frazeitungsjeich zu gewähren, allerdings auch nach Monaten Verspätung. Überstundenzuschläge werden, wenn überhaupt, munnstlich nur bei Nachfrage				Jugendhilfe Bei uns werden noch keine Bei uns werden noch keine Überstundenzuschläge bezahlt. Werder für Vollzeit noch für Teilzeitkräfe.	+	Zuschläge werden i NICHT bezahlt
KH Teilzeiträfte bekommen noch keine Vergütung für geleistete Überstunden.	- Immer wieder kommt es auch vor, dass Dienstplaner Mitarbeitenden zu wenig Dienste verplanen um damit deren Überstunden abzubauen. Mitarbeitende müssen begründen warum Mehrarbeit oder Überstunden notwendig war. Das Ausfallmanagement wird den Mitarbeitenden iberdesen	 In keinem der von uns vertretenen Bereiche werden Überstunden regelkonform gemäß APR ausbezahlt. Eine Ausbezahlung von Überstunden wird auf Antrag der MAs vollzogen. Allerdings obliegt es auch hier der Willkür des Dienstigdens ob er es vollzieht. 	der Mitarbeitenden werden in der Verwaltung gesammelt und bei Nachfrage ist alleis in Bearbeitung Leider traut sich niemand vors Arbeitsgericht. Wir weisen immer darauf hin, sich an Verdi zu wenden. Behindertenhilfe	meisters im Minus geplant und dann haben zuweilen die Kollegenen und Kollegen erhebliche Minusstunden. Sozialpsych. und Behi Überstundenzuschläge werden aktuel nicht bezallt. Die Anräge	notwendig gewordene Überstunde vermerkt. Fehlende nachvollziehbare Dienstplanprogramme begünstigen das c'haotische System Es wird	Jugendhilfe Überstunden für Voll- und Teilzeitkräfte nach AVR werden nicht ausbezählt, nicht mach wenn der MA die ungeplante kurzfristig	+	Zuschläge werden : NICHT bezahlt
	Überstunden werden erst nach Erreichen des 10% Arbeitens bezahlt. Eine weraltete gekündigte Vereinbanung zur Auszahlung von Mehr- und Überstunden wirkt weiter (erst nach Erreichen einer bestimmten Stundenzahl werden diese ausbezahlt).	AVR-TV60 angeordnet. Überstunden werden z.B. bei Tz- Kräften durch Vertragsänderungen mit befristeter Erhöhung der dienstlichen inanspruchnahme abgebaut.	freiwillig Behindertenhilfe Überstunden werden nicht nach AVR ausbezahlt (voll- und Teilzeit) Überstunderzuschläge werden nicht bezahlt, da unser Personalreferent der Meinung ist, es werden keine Ü-Stunden nach	Bei uns gibt es keine Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte Beh.Hilfe / Sozialpsychatrie Überstunden werden nicht bezahlt: seien ja nicht angeordnet, sind	mehrere hundert Überstunden insgesamt im letzten Jahr Behindertenhilfe	Behindertenhilfe Überstundenzuschläge für Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte wurden nicht bezahlt, da sie nicht zwangswerordnet seien. Es waren bei mir und Kolleginnen	+	Zuschläge werden : NICHT ausbezahlt
	Altenpff. Überstunden werden mit Freizeitausgleich abgegolten	Altenhilfe Es gibt keine Überstunden- zuschläge für Teilzeiträfte Auf Antrag für Vollzeiträfte	ggfalls auf Antrag Vertragsumfang wird zuweilen erhölft, um den Stunden 'gerecht' zu werden. Stunden 'gerecht' zu werden. Aftenhilfe Wir bekommen bisher keine Überstundenzuschläge. Man man bekommt nur die Überstunden ausbezahlt wenn man will.	Zuschläge. Bei Einspringen aus dem Frei gibt es bis zu 2x pro Monat einen Tankgutschein in Höhe von je 20 €. Altenpfl. Überstunden sind die Regel, da kaum W. die Zahlung der Stunden	irgendwarn frei genommen. Wern die Überstunden überhand nehmen, werden sie auf Wursch der MA auch mal ausbezahlt, allerdings ohne	Altenpflege Keine Zahlung von Überstunden- zuschlägen. Plus- und Minus- stunden werden miteinander verrechnet und Plusstid.	+	Zuschläge werden : NICHT bezahlt
uhi mrude des Ausgleichszeitraums werden Überstunderzuschläge bezahlt. Aber sonst gibt es fast keine Überstunderzuschläge. Halt Juhil	Uberstunden für Voll- und Teilzeitkräfte werden nach AVR ausbezahlt, bzw. R. der Jahresarbeistzeit abgebaut. Keine U-std zuschläge bei Freizeitausgleich.	Mitarbeitenden wichtig, damit ein Tausch von Diensten möglich bielb). Wir haben eine Arbeitszeitkonferregelung nach § 10, so körnen MAs ihre Überstunden auch in frei nehmen.	Einspringen am nächsten Tag gibt es keinen Borus. Behindertenhilfe Überstunden und Überstunderzuschläge werden im übernächsten Morat ausbezaht. Im laufenden Diessplain kann noch ein Ausgleich erfolgen (war den	Ausgleichszeitraum. Erst anschl. Überstunderzuschläge fällig, TZ- beschäftigte ab 1. Üstd. Zuschläge. Einspringen aus dem Frei gibt es 20E auf eine Ticket Plus Card (gilt auch in vielen Geschäften). Hierbei zählt aber nur, wenn man am selben Tag angerufen und einspringen muss. Für das	kommen. Jugendhilfe DV regelt Schichtplanturnus mit	Misch Konzern Zuschlüge werden bezaht ungeplante Üh: soforbezuschlagt auch bei Teilzeiträften, geplante Üh: TZK müssen erst auf Stundenumfang eine Vollkraft	+	Teilsteils
werden die Zuschläge nicht bezahlt Behi Überstunderzuschläge bei Teilzett werden bezahlt, wenn Sie extra beantragt werden	uis 3 i. i. Z. J. Hanten wir aber eine pauschale Regelung im stationären Dienst. Juhi Zuschläge werden nur am Ende des Ausgleichszeitraumes bezaht innerhalb dieses Zeitraumes	Ob Zuschläge ausgezahlt werden ist uns nicht bekannt. Juhi Nur wenn wir es einfordern und dann auch durchsetzen.	Migration gibt es keine Zuschläge, in anderen Bereichen sind Zuschläge (teilweise) geregelt Sozpsych Überstunden werden (mehr als 15) quartalsweise ausgezaht. Wunsch von PV ist, dass keine Ü-Stunden ausgezaht werden müssen.	fordert, werden Überstunden bezahlt. Bei Einspringen werden inzwischen im stationären Bereich Zuschläge sofort ausbezahlt. Mischkonzern Im Fachbereich Jugend Bildung	Juhi Die meisten Mitarbeitenden schieben Überstunden vor sich her! Wenn jemand Auszahlung	Altenhilfe Bei Teilzeit werden keine Zuschläge bezahlt. Bei Vollzeit müssen Zuschläge beantragt werden.	+	Teilsteils
Wie gesagt, bei uns ist das in der Dierstweichbarung zum Arbeitzseichort geregelt, dass auch Teilzeitwäfte bei Einspringen Überstunderzuschlag bekommen, Vollzeitwäfte bekommen ihn sowieso	Mischkonzern nicht in allen Geschäftsfeldern, im Wohnen allee, was 10% Mehrarbeti übersteigt, allerdings egal ob geplant oder nicht. Altenpflege	Behi Überstundenzuschläge- ist ok- werden bezahlt. Haben ein Ausfallmanagement - 50,00 unter bestimmten Voraussetzungen	Behi Überstunden mit Zuschlägen werden auch bei Teilzeit- beschäftigten am Ende des übemächsten Monats ausbezahlt. Allerding nur die Stunden, die am Ende des Monats als Mehr gearbeitete Stunden stehen.	Behi Überetunden und Zuschläge werden bezahlt, allerdings erst am Ende des Ausgleichszeitraums aber dafür alle Stunden egal woher und nur in den Bereichen mit Dienssplan.	Jugendhilfe Zuschläge werden anstandslos bezahlt.	Juhi Es werden Zuschläge bezaht, jedoch wird aktuell mit der MAV gestrinten was eine Überstunde ist	+	Zuschläge werden : bezahlt



Info für Beschäftigte im TVöD VKA und TV-V

Fahrradleasing mit Gehaltsumwandlung -Ein Modell mit Weitblick oder eher nach dem Motto: Augen zu und durch?

Der Gehaltsverzicht zur Finanzierung von Fahrrad-Leasing-Verträgen ist jetzt in einem den TVöD ergänzenden "TV Fahrradleasing" geregelt. Sind damit alle Fragen beantwortet und die steuerliche Behandlung geklärt?



Nein, alle Fragen rund um die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings sind und werden wohl nie abschließend regelbar sein. Dafür gibt es viele Gründe:

- 1. Ob sich das Modell "rechnet", hängt von verschiedenen Faktoren ab:
 - Muss die Möglichkeit der privaten Nutzung (die der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 TV Fahrradleasing nicht ausschließen darf) versteuert werden und wenn ja, wie? Das ist im Einkommenssteuergesetz (EStG) geregelt. Zurzeit müssen 0,25% vom Kaufpreis des Rades als "geldwerter Vorteil" versteuert werden.
 - Wer ein hohes Gehalt bezieht und entsprechend hohe Leasingraten vereinbaren kann, "spart" mehr Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Denn die Höhe dieses "Barlohnverzichts" bestimmt den Anteil des Gehalts, für den keine Steuern und Sozialversicherungsabgaben bezahlt werden.
 - Im "Umkehrschluss" ist dann auch die Rente und das Krankengeld entsprechend niedriger, aber auch das wird Kolleg*innen mit hohen Gehältern weniger stören als diejenigen, die das Modell machen wollen, weil sie wirklich Probleme haben, die Anschaffungskosten eines guten Rades allein zu stemmen…



- 2. Ob ich einen Anspruch darauf habe, dass mir mein (tarifgebundener) Arbeitgeber das Fahrradleasing anbietet, hängt davon ab, ob er das Modell überhaupt anbietet.
 - Sobald der Arbeitgeber das Leasingmodell einmal anbietet, löst er für alle Beschäftigten einen Anspruch darauf aus, ein Fahrrad unter Verzicht auf einen Teil des Barlohnes zu leasen. Das ist in § 2 Abs. 1 des TV Fahrradleasing geregelt.
 - Im Umkehrschluss: Wenn er es niemandem anbietet, hat auch keiner einen Anspruch darauf.
- **3.** Welche Verpflichtungen habe ich (außer der Bezahlung der Leasingraten), wenn ich das Modell in Anspruch nehme?
 - Das kommt darauf an, was einzelvertraglich verabredet ist. Wahrscheinlich wird sich der Arbeitgeber eine Leasingfirma suchen, die ihm die Verwaltungsarbeit abnimmt. Diese Firma wird dem Arbeitgeber einen Muster-Vertrag vorschlagen, den er mit seinen Beschäftigten abschließen soll. Solche Muster-Verträge enthalten meistens Vorschriften zur Sicherung des Rades (z.B. ein Schloss, das mind. 49 € kostet und eine Fahrradversicherung) und zu Inspektion und Wartung sowie eine Einschränkung der Nutzungsmöglichkeiten (nur Familienangehörige aus dem eigenen Haushalt).
 - Und darauf, ob es eine den TV Fahrradleasing ergänzende Betriebs- oder Dienstvereinbarung gibt.

Was bedeutet das jetzt?

Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt (§ 4 Abs. 4 TV Fahrradleasing).

Und der Tarifvertrag schließt es nicht aus, dass sich der Arbeitgeber an der Finanzierung eines Rades beteiligt, anstatt nur den Steuer- und Abgaben "Spar-Vorteil" auszunutzen.

Es ist ihm unbenommen und kann von gut organisierten Betriebs- und Personalräten mit etwas Nachdruck auch durchgesetzt werden, radelnden Beschäftigten einen Zuschuss zu bezahlen. Dabei sind viele Varianten denkbar – vom km-Geld über die Übernahme der Versicherung, einem festen Zuschuss in gleicher Höhe wie das ÖPNV-Ticket usw.

Übrigens:

ist der Arbeitgeber auch weiterhin frei, seinen Beschäftigten zur Erleichterung der Anschaffung eines neuen Rades ein zinsloses Darlehen zu gewähren. Das ist schon in vielen badenwürttembergischen Kommunen und Landratsämtern eine beliebte Möglichkeit!

Was ist Entgeltumwandlung? Ich bekommen einen Teil meines Gehalts sozusagen in Naturalien ausgezahlt, aber zum gleichen Wert, 200 Euro in Form eines Handys statt 200 Euro in Geld. Und muss für diese 200 Euro dann keine Steuern und Sozialversicherungen zahlen - und mein Arbeitgeber spart sich auch seinen Anteil an meinen! Sozialversicherungen ein. Auf den ersten Blick und individuell clever, wenn ich den Gegenstand sowieso brauche und gekauft hätte, spare ich doch im Schnitt rund ein Drittel des Kaufpreises. Aber der Staat und die Sozialversicherungen gehen natürlich leer aus. Und meine zu erwartende Rente sinkt. Deshalb ist Entgeltumwandlung auch grundsätzlich natürlich nicht erlaubt, außer für private Altersvorsorge und wenige weitere Ausnahmen. Sonst würden ganz "clevere" Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer*innen irgendwann das gesamte Entgelt in Form von Konsumgutscheinen auszahlen und gar keine Steuern und Abgaben mehr

Kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege - Was nun?

Weder die öffentlichen Proteste noch die breite Berichterstattung in den Medien, konnten die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas dazu bewegen, ihre Ablehnung noch-

mals zu überdenken. Selbst der Präsident des Deutschen Caritasverbandes Peter Neher hat öffentlich in aller Deutlichkeit eingeräumt, dass durch die Ablehnung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Altenpflege die Glaubwürdigkeit der Caritas Schaden genommen hat.

Der Dachorganisation Diakonie in Deutschland hätte ein klares Bekenntnis zum Tarifvertrag für die Altenpflege gut zu Gesicht gestanden, nachdem sich schon die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie vor einer Entscheidung gedrückt hat. Dies hat die Diakonie versäumt, kein Statement, kein Bekenntnis zum Tarifvertrag für die Altenpflege, nur der magere Hinweis, dass eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie

für den Tarifvertrag nichts geändert hätte. Ja vielleicht hätte es nichts geändert. Vielleicht wäre aber auch der Druck auf die Caritas gestiegen und die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hätte

noch einmal neu und positiv abgestimmt. Stattdessen überlässt die Diakonie dem Interessenverband der diakonischen Arbeitgeber VdDD die Deutungshoheit. Der Vorstandsvorsitzende des VdDD hat in einer Pressemitteilung geäußert "Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie haben der Versuchung widerstanden, sich vor den Karren einer halbherzigen Politik spannen zu lassen". Da braucht sich nun die Diakonie Deutschland nicht wundern, wenn sie mit der Caritas in einen Topf geworfen wird und sich das Unverständnis und die Wut der Menschen nicht nur auf die Caritas beziehen, die den Tarifvertrag aktiv verhindert haben sondern auch auf die Diakonie, die sich feige hinter der Caritas versteckt haben.



Im Juli 2015 fordern die Beschäftigten der Altenpflege von der Landesregierung endlich Gehör und Umsetzung ihrer Forderungen

ver.di

"(...) Unzählige Menschen in diesem Land sind fassungslos, dass eine bessere Bezahlung von Beschäftigten in der Altenpflege ausgerechnet an den christlichen Wohlfahrtsverbänden gescheitert ist. (...) Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie im Namen der hunderttausenden AltenpflegerInnen, die noch immer nur für Mindestlohn diese wichtige Arbeit leisten, um eine neue Beratung über den Tarifvertrag Altenpflege in Ihren Kommissionen.

Auszug aus: <u>Offener Brief von ver.di</u> (29.03.2021) an die Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie

Prof. Bernhard Emunds: "Der Dritte Weg ist am Ende"

"(...) Frage: Halten sie es überhaupt für plausibel, dass die Kirchen am Dritten Weg festhalten? Emunds: Nein, nicht in den Bereichen, in denen Caritas und Diakonie auf Wettbewerbsmärkten aktiv sind. (...) Dabei ist grundsätzlich zu überlegen, wie man zu Regelungen kommt, die den aktuellen Herausforderungen in der boomenden Sozial- und Gesundheitsbranche gerecht werden und was die Caritas dazu beitragen kann. Die Regelungen des Dritten Wegs scheinen mir da doch vor allem ein Klotz am Bein zu sein."

Auszug aus: Interview mit Prof. Bernhard Emunds auf www.katholisch.de

Reaktionen zum Versagen der Arbeitgeber bei Caritas und Diakonie

Prof.in Dr. Michelle Becka Et.al.

"(...) Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 25. Februar darf nicht das letzte Wort gewesen sein. In diesem Sinne fordern die unterzeichnenden Personen die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission und darin vor allem die Arbeitgeberseite auf, ihre Entscheidung zu revidieren. Sie bitten alle kirchlichen Stellen, bitten insbesondere auch die Gremien der Caritasverbände, die Arbeitgeber der Caritas in diese Richtung zu fordern und zu fördern. Sie ermutigen öffentliche Stellen, die Arbeitgeber der Caritas an ihre Verantwortung für die besondere Ökonomie der öffentlichen Daseinsvorsorge zu erinnern. Vor allem aber möchten sie die Beschäftigten der Caritas in der Solidarität mit all ihren in der Altenpflege

arbeitenden KollegInnen sowie in Verantwortung für ihre Berufe und für eine gute
Pflege bestärken; sie
möchten die Beschäftigten ermutigen, ihren Dienstgebern machtvoll entgegenzutreten und die
Unterstützung ihrer
Caritas für einen einheitlichen Tarifvertrag
Altenpflege zu erstreiten."

Auszug aus: Sozialethische Stellungnahme vom 4.3.21 Prof.in Dr. Michelle Becka Et.al

Scheinheilig

"(...) Pflegerinnen und Pfleger sind schlecht bezahlt, das ist in Deutschland schon eine Art Allgemeinwissen. Der Satz "Pflegekräfte verdienen zu wenig" hat es auch deshalb zur Dauerschleife in den Talkshows während dieser Pandemie gebracht. Das sei hier nur deshalb noch einmal betont, um den Irrsinn folgender Nachricht aus der vergangenen Woche klarzumachen: Einen neuen flächendeckenden Mindestlohn für Pflegekräfte wird es vorerst nicht geben. Und verantwortlich dafür sind nicht etwa Verbände gieriger privater Heimbetreiber – sondern die Dienstgeberseite der katholischen Caritas, die die Ausweitung eines neuen Tarifvertrags zum Scheitern gebracht hat. Diese handelt damit nicht nur hochgradig egoistisch. Ihr Tun hat auch verheerende Folgen: für die



Gemeinsame Forderungen bei der Pflege-Demo der LIGA im November 2015 in Stuttgart

AGMAV im DWW

"(...) Miriam Fischer und Martin Nestele vom AG-MAV-Vorstand sind sich einig: "Solidarisch werden wir auch erfolgreich sein. Die Klatsche der Caritas-Arbeitgeber und die fehlende Unterstützung der Diakonie zeigen uns deutlich, wohin unser Weg gehen muss: Wir organisieren uns weiter in der Gewerkschaft ver.di, wir erstreiten einen Tarifvertrag und sorgen für die Aufwertung unseres Traumjobs Altenpflege. (...)"

Auszug aus: AGMAV-Pressemeldung, 1.3.21

Pflegenden, für die Pflegebedürftigen, für die Gesellschaft insgesamt und nicht zuletzt für die <u>Caritas</u> selbst. (...) Die evangelische Diakonie dagegen hat sich nach dem Schritt der katholischen Seite einfach eines Votums enthalten mit dem Hinweis, dieses ändere an der Sache auch nichts mehr. Das ist richtig – und, wie so oft, wenn es darum geht, die Situation der Pflege endlich zu verbessern: scheinheilig. (...)"

Auszug aus: <u>Kommentar von Charlotte Parnack,</u> <u>ZEIT-ONLINE, 3.3.2021</u>

Die Präsidenten von Caritas und Diakonie erklären sich auch:

Am 21.05. haben Caritas-Präsident Peter Neher und Diakonie-Präsident Ulrich Lilie eine gemeinsame Presseerklärung abgegeben:

Neher: (...) "Hunderttausende Pflegekräfte in der Altenhilfe verdienen nur einen geringen Lohn. Der Pflegemindestlohn ist in den vergangenen Jahren zwar kräftig gestiegen, er ist aber eben nur eine Lohnuntergrenze. Wir wollen, dass künftig nur noch Anbieter, die Tarifregelungen vorweisen können, durch die Kassen zur Pflege zugelassen werden. Nachdem der große Wurf bislang ausblieb, unterstützen Caritas und Diakonie die Bemühungen der Politik, jetzt noch Schritte zu unternehmen, auch wenn es kleine Schritte sind.(...)

Lillie: (...) Daneben müssen mehr Pflegekräfte eingestellt werden, der Pflegeberuf muss wirklich attraktiver werden. Das schließt ausdrücklich faire Tariflöhne ein."

Gemeinsam mit anderen Verbänden und Verbündeten werden sich Diakonie und Caritas auch in der nächsten Wahlperiode für eine echte Pflegereform stark machen(...), so Lilie und Neher. <a href="https://www.diakonie.de/pressemeldungen/diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-pflegereform-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-groko-muss-bei-der-groko-muss-vor-diakonie-und-caritas-endspurt-bei-der-gro

Manchen mag diese Erklärung vielleicht etwas scheinheilig anmuten, nachdem die greifbar nahen Verbesserungen in der Pflegebranche eben von den beiden Arbeitsrechtlichen Kommissionen dieser Verbände verhindert wurden.

Große Versprechen der Politik: Bessere Arbeitsbedingungen, mehr Personal und höhere Löhne.

Nachdem die Erstreckung des Tarifvertrags für die Altenpflege im April gescheitert war, hat das Bundesarbeitsministerium das Pflege-

Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht.

Am Mittwoch, 2. Juni legte Bundesgesundheitsminister Spahn einen Entwurf für eine Teilreform der Pflege vor, der von der Bundesregierung beschlossen wurde.

Das "Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung" (Gesundheitsversorgungsweiter entwicklungsgesetz - GVWG) soll nun für die Beschäftigte in der Pflege bessere Löhne bringen. Ab September 2022 sollen nur noch solche Einrichtungen mit der Pflegekasse abrechnen können, die nach Tarifvertrag oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bezahlen oder die einen regionalen Tariflohn nicht unterschreiten. Auch eine Entlastung der Pflegebedürftigen soll kommen, diese ist jedoch weit entfernt von der geforderten Deckelung der Eigenanteile. Es soll lediglich einen prozentualen Zuschuss zu den Kosten geben. An der Reform, die jetzt vom großen Plan für Verbesserungen übriggeblieben ist gibt es viel Kritik, es ist aber ein Schritt in die richtige

Dem Entwurf muss nun jedoch erst noch der Bundestag zustimmen.

Pflege-Tariftreuegesetz

sommerpause-liefern

Entlohnung in der Altenpflege: ver.di fordert dringende Nachbesserungen im Gesetzentwurf



Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert dringende Nachbesserungen bei den gesetzlichen Regelungen zur Entlohnung in der Altenpflege, die das Bundeskabinett am Mittwoch (2.6.21) auf den Weg gebracht hat. "Es gibt im Gesetzentwurf keinen Mechanismus, der Gefälligkeitstarifverträge zwischen Pseudogewerkschaften und Pflegeanbietern, die weiterhin keine faire Löhne zahlen wollen, ausschließt. Auch mit solchen Tarifverträgen wäre dann die Voraussetzung für einen Versorgungsvertrag erfüllt", kritisierte Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. Andere Arbeitgeber könnten dann ebenfalls auf einen solchen Dumpingtarifvertrag bei der Bezahlung abstellen. Das alles sei mehr als missbrauchsanfällig und müsse abgestellt werden. Deshalb sollte ausschließlich auf relevante Flächentarifverträge Bezug genommen werden.

"In der jetzt anstehenden parlamentarischen Beratung müssen entscheidende Nachbesserungen erfolgen, damit es eine Chance gibt, dass die an-

gestrebte Wirkung überhaupt eintritt und in der Altenpflege endlich flächendeckend einigermaßen anständig bezahlt wird", so Bühler weiter. "Wir brauchen ein Gesetz, das wasserdicht ist gegen die absehbaren Versuche vor allem der kommerziellen Pflegeanbieter, Schutzwirkungen für die Beschäftigten zu umgehen." Auch sei es nicht akzeptabel, dass erst Ende 2025 überprüft werden solle, ob die gewünschte Wirkung erzielt werde. "Wer glaubt, dass die Beschäftigten sich noch lange vertrösten lassen, der irrt. Wenn es nicht bald spürbar bessere Arbeitsbedingungen gibt, laufen wir in der Pflege sehenden Auges auf ein Desaster zu."

Ob und wie die Regelungen wirken, könne niemand mit Sicherheit sagen, so Bühler. "Die schlichte Frage, ob eine examinierte Altenpflegerin künftig mehr verdient als den Pflegemindestlohn, kann nicht beantwortet werden." Deshalb sei der Gesetzentwurf allenfalls die zweitbeste Lösung.

"Der Gesetzentwurf ist kein adäquater Ersatz für einen Tarifvertrag, dessen Erstreckung auf die gesamte Pflegebranche für hunderttausende Beschäftigte in der stationären und ambulanten Pflege bereits ab August dieses Jahres deutlich höhere Löhne gebracht hätte", so Bühler. Der ursprünglich geplanten Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrages hatten vor einigen Wochen Caritas und Diakonie die gesetzlich vorgeschriebene Zustimmung verweigert.

Auf Druck von ver.di wird seither nach einer anderen Lösung gesucht. Wie kompliziert sich das gestalte, mache deutlich, wie schwerwiegend die fehlende Unterstützung der christlichen Wohlfahrtverbände und des Bundesgesundheitsministers für den ausverhandelten Tarifvertrag gewesen sei, der die Mindestarbeitsbedingungen in der Altenpflege festlegen sollte, so Bühler.

Medieninformation, Ver.di Bundesvorstand 02.06.2021

Kirchliches Arbeitsrecht - ein Pflegefall?

Impuls von Martin Nestele anlässlich einer Online-Talkrunde mit dem Bezirksvorsitzenden der AWO Württemberg unter der Moderation von Adrian Glämann.

Sehr geehrte Damen und Herren, Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Martin Nestele.

Ich arbeite in der Altenpflege. Bin Mitarbeitervertreter in einer diakonischen Einrichtung und stellvertretender Landesfachbereichsvorsitzender, FB3 von ver.di-Baden-Württemberg.

Zudem kenne ich auch als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Württemberg den 3. Weg und das kirchliche Arbeitsrecht ganz praktisch.

Zu Beginn vielleicht ein paar Worte zum 3. Weg.

Mit dem "Weg" ist der Weg der Arbeitsrechtssetzung der Tarife gemeint. Wenn es den 3. Weg gibt, dann gibt es mindestens noch 2 andere Wege:



- **1. Weg:** Festlegung zwischen einzelnem Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in, sprich AG diktiert
- **2. Weg:** Gewerkschaft und Arbeitgeberverband handeln einen Tarifvertrag aus
- **3. Weg:** Aufgrund eines kirchlichen Gesetzes wird in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen verhandelt: Paritätisch besetzt aus Dienstgebern und von den MAVen gewählte Vertreter*innen der Beschäftigten

Ohne Streik und Aussperrung. Zusammensetzung und Spielregeln über ein kirchliches Gesetz.

Ergebnis sind hier nicht Tarifverträge, sondern sogenannte Arbeitsvertragsrichtlinien, die auch nicht

die rechtliche Qualität von Tarifverträgen haben. Also:

Der 3. Weg kennt keine Tarifverträge und kein Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nicht für Religionsgemeinschaften und ihre caritativen Einrichtungen. Das Betriebsverfassungsgesetz schließt in § 118 Abs. 2 Religionsgemeinschaften von der Anwendung aus.

Grundlage dafür ist das im Grundgesetz (GG) festgeschriebene Recht von Religionsgemeinschaften auf die Selbstverwaltung ihrer Angelegenheiten. Das steht im Artikel 140 GG. Dort steht, dass die entsprechende Regelung aus der Weimarer Reichsverfassung für das GG übernommen wurde. Juristinnen und Juristen streiten sich darüber was das konkret bedeutet. Die Kirchen haben es jedenfalls im Laufe der Zeit in der Bundesrepublik geschafft, dafür zu sorgen, dass dieses Recht auch auf das Arbeitsrecht für die Beschäftigten in Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas ausgeweitet wurde. Eben auf

die Betriebsverfassung, die Unternehmensmitbestimmung und das Tarifrecht.

Als ideologische Begründung dient dazu die sogenannte "Dienstgemeinschaft". Man will damit letztlich darlegen, dass es bei Kirchen, Diakonie und Caritas keine Interessenunterschiede zwischen Kapital und Arbeit gäbe.

Aus der Praxis kann ich Ihnen berichten was das konkret bedeutet.

Zur Betriebsverfassung:

Es gibt bei uns in der Diakonie Württemberg ein Mitarbeitervertretungsgesetz (das kann je nach Diakonischem Werk in Deutschland unterschiedlich sein). Dieses

Gesetz wird von den Kirchen erlassen. Dieses Gesetz ist materiell und strukturell - im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz - zum Nachteil von Mitarbeitenden: Materiell insbesondere im Bereich der Freistellungen und der Qualität der Mitbestimmungsrechte. Und strukturell, da MAVen nicht vor ein Arbeitsgericht können. Sie müssen vor sogenannte kirchliche Gerichte bzw. Schlichtungsstellen. Entscheidend ist hier, dass diese Stellen keine echten Sanktionsmöglichkeiten haben. Die Konfliktkosten sind für Arbeitgeber vergleichsweise

gering. Da kann man dann schon öfters mal die Mitbestimmungsrechte günstig umgehen oder es mit Bestimmungen aus Tarifwerken oder anderen Rechten von Beschäftigten nicht so genau nehmen. Es sind also deutlich schwächere Durchsetzungsrechte. Von einer Unternehmensmitbestimmung, will ich gar nicht reden. Da gibt es lediglich unverbindliche Empfehlungen des Diakonischen Werkes. Diese hat z.B. in Württemberg keine bessere Unternehmensmitbestimmung gebracht.

Es sei noch erwähnt, dass es für Mitarbeitende besondere Loyalitätspflichten gibt, die das außerbetriebliche und private Verhalten von Beschäftigten betrifft. Ein Kirchenaustritt gilt z.B. als Kündigungsgrund. Übrigens dürfen in Württemberg Nicht-Kirchenmitglieder zwar an MAV-Wahlen teilnehmen, sie dürfen aber nicht als MAV-Mitglied gewählt werden. Das betrifft bei den MAVen mittlerweile durchschnittlich ca.: 20 % der Mitarbeitenden bzw. 30 % der Mitarbeitenden bei der Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen.



Zum Tarifrecht:

Die Spielregeln für die sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden von den Kirchen festgelegt. Ein Streikrecht wird nicht anerkannt bzw. ist dieses in den Regeln nicht vorgesehen. Dazu kommt, dass die von den MAVen gewählten Vertreter*innen der Beschäftigten in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen auch von der Gegenseite nicht unabhängig sind. Ein entscheidender weiterer Nachteil besteht darin, dass die Spielregeln eine Zwangsschlichtung vorsehen. Das heißt, beide

Seiten können eine Verhandlungssache vor diese Zwangsschlichtung bringen und der Vorsitzende dieser Zwangsschlichtung kann endgültig entscheiden. Das heißt: Wenn Arbeitgeber z.B. eine Absenkung von Tarifen in der AK vorschlagen, können sie nach Nichteinigung die Schlichtungsstelle anrufen, dann haben sie die Aussicht wenigstens einen Teil ihrer beabsichtigten Absenkung oder Verschlechterung zu bekommen. Jedenfalls ist das keine Verhandlung auf Augenhöhe. Ein Richter am Bundesarbeitsgericht nannte das "kollektives Betteln."

Und wenn den Arbeitgebern und der Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden das Verhalten der MAV-Mitglieder nicht passt, dann ändern sie (bzw. bewegen die Kirchen/Diakonie/Caritas-Gremien dazu) einfach die Spielregeln und die Zusammensetzung der Gremien. In der Bundes-

Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie vor einigen Jahren ist dies so geschehen. Dort sitzen jetzt VertreterInnen, die wohl das tun, was die Arbeitgeber wollen. Selbstverständlich hat ver.di es abgelehnt an so einer Pseudo-Verhandlung, am kollektiven Betteln teilzunehmen.

Es sei noch erwähnt: Das BAG hat vor ein paar Jahren mit einem Urteil über das Streikrecht ein "bisschen Streik" in Kirchen, Diakonie und Caritas erlaubt. Man dürfe jedenfalls nicht streiken, wenn zwei Vorbedingungen erfüllt seien. Erstens: Verbindlichkeit der Arbeitsvertragsregelungen, Zweitens: Wenn Gewerkschaften an den Kommissionen beteiligt würden.

Diese Situation von Betriebsverfassung und Tarifrecht muss man vor dem sozialpolitischen Hintergrund sehen:

Seit Mitte der neunziger Jahre gilt die politisch gewollte Ökonomisierung der Sozialbranche. Es gelten Marktprinzipien und die Konkurrenz. Das heißt, dass natürlich auch die Konkurrenz über Kosten da ist. Im Sozialbereich sind das größtenteils Personalkosten. Also konkurriert man auch über die Personalkosten. Die Erfahrung zeigt, dass das im Wettbewerb um die billigsten Personalkosten endet. Sprich der Druck auf Tarife ist hoch. Ein fehlender Flächentarifvertrag hat die Auswirkung, dass es teilweise zu ruinösem Wettbewerb kommt. Deshalb ja die Idee, in der Altenhilfe eine Untergrenze mit dem Tarifvertrag Altenpflege und seiner Allgemeinverbindlichkeit einzuführen.

Jedenfalls finden Sie auch in Unternehmen von Diakonie und Caritas Tarifflucht über Ausgründun-

gen. Insbesondere in Bereichen, wie Hauswirtschaft, Küchen, Haustechnik, Reinigung. Dort gibt es dann gar keine Mitbestimmung und kein ausgehandeltes Tarifwerk mehr. Dort bestimmt der kirchliche Arbeitgeber alleine.

Unterm Strich kann man sagen: Wenn Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände zu stinknormalen Arbeitgebern geworden sind, dann ist die Grenze des Selbstordnungsrechts erreicht. Hier müssen die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zuge kommen.

Damit Sie mich nicht falsch verstehen: Die Kirchen sollen ihr Selbstordnungsrecht behalten. Das will ver.di gar nicht kritisieren oder abschaffen. Also welcher Pfarrer welche Lehre predigt und sicher noch andere Dinge, ist nun wirklich Sache der Kirchen.

Aber es gibt keinen vernünftigen und fairen Grund für ein besonderes, ein kirchliches Arbeitsrecht getrennt von Betriebsverfassung und Tarifrecht.

Der Sozialethiker Prof. Emunds jedenfalls antwortete ganz aktuell - nach der Weigerung der Caritas zur Allgemeinverbindlichkeit des TV Altenpflege - in einem Interview auf die Frage:

"(…) Halten sie es überhaupt für plausibel, dass die Kirchen am Dritten Weg festhalten?

Emunds: Nein, nicht in den Bereichen, in denen Caritas und Diakonie auf Wettbewerbsmärkten aktiv sind. (...) Dabei ist grundsätzlich zu überlegen, wie man zu Regelungen kommt, die den aktuellen Herausforderungen in der boomenden Sozial und Gesundheitsbranche gerecht werden und was die Caritas dazu beitragen kann. Die Regelungen des Dritten Wegs scheinen mir da doch vor allem ein Klotz am Bein zu sein. Der Dritte Weg ist am Ende"

Was ist also zu tun?

- 1. Abschaffung § 118, Abs. 2 BetrVG
- 2. Abschaffung der Tendenzschutzparagrafen im Unternehmensrechts (ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat)
- 3. Politischer Druck auf Kirchen, sich dem 2. Weg zu öffnen.

In diesem Sinne, hoffe ich, dass Sie das gemeinsam mit uns wollen.

Danke für die Aufmerksamkeit.

Die Einigungsstelle Württemberg nimmt ihre Arbeit auf

Statt einer betrieblichen Einigungsstelle analog MVG-EKD wurde mit der Reform des MVG.Württemberg zum 01. Januar 2020 eine ständige Einigungsstelle für den gesamten Bereich der Diakonie und Landeskirche Württemberg am Sitz des Oberkirchenrates gebildet.

Für die Einigungsstelle wurde eine Geschäftsstelle eingerichtet. Wegen der begonnen Bauarbeiten am Oberkirchenrat ist diese nun in ein Interimsquartier umgezogen.

Die Vorsitzenden der Einigungsstelle wurden in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am

Kontakt:

Geschäftsstelle der Einigungsstelle Württemberg, Frau Viola Schneider Gerokstraße 19 70184 Stuttgart

Tel. 0711 2149-578 Fax. 0711 2149-9578

E-Mail einigungsstelle@elk-wue.de

Die Öffnungszeiten der Geschäftsstelle sind Dienstag und Donnerstag von 12 Uhr bis 16 Uhr und Mittwoch von 8 Uhr bis 12 Uhr.

19. Februar 2021 gewählt. Zwei Richter konnten für das Amt des Vorsitzenden gewonnen werden. Dr. Christian Wörl wurde zum Vorsitzenden und Julius Ibes zum stellvertretenden Vorsitzenden der Einigungsstelle gewählt.

Außerdem sind im MVG.Württemberg § 36 b noch sogenannte Listenbeisitzer*innen vorgesehen, die von der AGMAV bzw. den diakonischen Arbeitgebern zu benennen waren. Die jeweiligen drei benannten Beisitzenden werden in Listen geführt und kommen in alphabethischer Reihenfolge zum Einsatz.

Von der AGMAV wurden Sonja Brösamle, Gerhard Fezer und Stefan Thiergärtner und von diakonischen Arbeitsgebern Diakonie wurden Dr. Robert Bachert, Axel Krauß und Dietmar Prexl benannt.

Es war sicher unter anderem auch der Pandemie geschuldet, dass sich die Einrichtung der Einigungsstelle länger hingezogen hat. Nun sind erste Verfahren terminiert und wir sind gespannt auf unsere ersten Erfahrungen.

Bereits seit Januar 2020 gilt für die MAV Arbeit: Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG.Wü können nur noch vor der Einigungsstelle verhandelt werden, das Kirchengericht ist hierfür nicht mehr zuständig.

Dies hat auch der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland in einer Entscheidung im Dezember 2020 klargestellt. Die Entscheidung bezieht sich zwar auf das MVG-EKD ist aber inhaltlich auf die Einigungsstelle des MVG.Wü. übertragbar.

KGH.EKD II-0124/30-2020

Leitsatz:

Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD wie etwa über einen Schichtplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig.

Damit ist die Zuständigkeit eindeutig klargestellt: Regelungsstreitigkeiten nach § $40 \Rightarrow$ Einigungsstelle, andere Streitigkeiten nach MVG \Rightarrow Kirchengericht.

Der KGH hat in der gleichen Entscheidung noch eine weitere für uns wichtige Klarstellung gemacht:

"Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Regelungsstreitigkeit in einer Angelegenheit nach § 40 MVG-EKD und damit auch zu einem Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD ist an keinen besonderen Grund gebunden, insbesondere nicht an den Katalog des § 41 Absatz 1 MVG-EKD. Zwar ist nach der Regelungssystematik des § 38 MVG-EKD nach dem Wortlaut von § 38 Absatz 3 Satz 5 MVG-EKD nach wie vor eine schriftliche Begründung erforderlich, die bei Nichteinigung zuständige Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist aber nicht auf die Prüfung zuvor formal geltend gemachter Zustimmungsverweigerungsgründe beschränkt (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Der Charakter eines Einigungsstellenverfahrens ist dadurch geprägt, dass die Einigungsstelle eine abschließende, umfassende und für alle Beteiligten im Einzelfall sinnvolle Regelung findet. Sie kann nach Wunsch der Beteiligten auch unabhängig vom konkreten Streitfall grundsätzliche, zukünftig streitausschließende Regelungen erarbeiten (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Dies

bedeutet für die schriftliche Zustimmungsverweigerung, dass die Mitarbeitervertretung grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen kann, so auch Fragen der möglichen Überlast der Mitarbeitenden." Das ganze Urteil ist nachzulesen unter: https:// www.kirchenrecht-ekd.de/document/47641

Die wirksame Mitbestimmung bei Dienstplanfragen war bisher in der Praxis oft schwierig. Wenn sich MAV und Dienststellenleitung nicht einigen konnten, haben manche Arbeitgeber die Arbeitszeit nach 38 Abs. 5 MVG vorläufig angeordnet und evtl. auch eine einstweilige Verfügung beantragt, zur Duldung durch die MAV.

Die Einigungsstelle soll nun bei Streitigkeiten möglichst schnell zusammenkommen und "abschließende, umfassende und für alle Beteiligten im Einzelfall sinnvolle Regelung finden".

Fälle nach § 40 MVG.Wü, in denen sich die Leitung und die MAV nicht einig sind, gibt es sicher überall. Derzeit vielleicht bei Fragen der richtigen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und immer wieder bei der Festlegung von Arbeitszeiten. Aber auch bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, dem Einsatz von IT-Systemen oder der Ausgestaltung von Hausordnungen.

Wir sind gespannt auf die Arbeit der Einigungsstelle und die Erfahrungen die wir machen werden.

++++Noch nix Neues im MVG.Wü ++++Noch nix Neues im

Da das Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg ein kirchliches Gesetz ist, können dauerhafte Änderungen nur vom kirchlichen Gesetzgeber, der evangelischen Landessynode beschlossen werden.

Die Initiative zur Gesetzesänderung kann auf Antrag des Oberkirchenrats erfolgen.

Antragsberechtigt sind jedoch auch die Synodalmitglieder. Wird ein Antrag aus der Mitte der Synode eingebracht, muss dieser Antrag schriftlich begründet und von mindestens zehn Synodalen unterzeichnet sein.

2019 gab es zur Änderung des MVG.Wü zwei Änderungsanträge. Einen Antrag aus der Mitte der Synode zur Streichung der ACK-Klausel und einen Antrag des Oberkirchenrats, der größtenteils Änderungen analog dem MVG-EKD enthielt, welches auf Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland 2018 novelliert wurde, darunter z.B. Verbesserungen für die JAV-Vertretung.

Der Antrag zur Abschaffung der ACK-Klausel fand jedoch leider nicht die erforderliche Mehrheit. Die Landessynode beschließt, sofern nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Zu den Aufgaben der AGMAV gehört es nach § 55 Abs. 1 Buchst. f MVG.Wü Stellungnahmen zu landeskirchlichen Gesetzen, die die Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden betreffen, abzugeben. Bei Gesetzesentwürfen für das Mitarbeitervertretungsgesetz, die vom Oberkirchenrat bei der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung beantragt werden, haben wir die Möglichkeit unsere Positionen in unseren Stellungnahmen einzubringen.

Im September 2020 wurde das MVG der EKD geändert, um Videokonferenzen der MAV und Beschlussfassungen in digitaler Form zu ermöglichen. Unser MVG.Wü sieht dies bislang nicht vor. Nach dem MVG.Wü gibt es die Möglichkeit von fernmündlichen Beschlüssen und Beschlüssen im Umlaufverfahren, sofern dies die MAV in ihrer Geschäftsordnung bestimmt hat und bei den Beschlüssen Einstimmigkeit besteht.

Aus unserer Sicht sind Präsenzsitzungen für eine ausgewogene und konstruktive Diskussion immer die bessere Möglichkeit, um MAV Arbeit zu gestalten, aber manchmal geht es nicht anders, als auf die digitalen Formen z.B. Videokonferenzen auszuweichen, wenn dies die MAV beschließt. Auch im Betriebsverfassungsgesetz werden zukünftig Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen dauerhaft gesetzlich verankert werden. Der Bundestag hat dazu im Mai 2021 das sogenannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossen.

Der AGMAV Vorstand erarbeitet derzeit Vorschläge für eine Novellierung des MVG.Wü.

Wichtige Themen: Ermöglichung von digitalen MAV-Sitzungen, dringende Abschaffung der ACK-Klausel (2022 finden schon wieder JAV-Wahlen statt), Verbesserung der Freistellungsstaffelung und eine gendergerechte Sprache der Gesetzestexte.

Wann sich die Landessynode mit der nächsten Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes befasst, ist noch nicht bekannt.

10 Fragen zu den AGMAV-Fortbildungen...

Welche Fortbildungen brauche ich als MAV-Mitglied?

Mit der Übernahme des MAV-Amtes sind wir alle unverhofft mit Fragen konfrontiert, die sich vorher in unserem Arbeitsalltag nicht oder selten gestellt haben. Wir haben Verantwortung übernommen, die Mitarbeitenden zählen auf uns und erwarten Antworten. Das geht nicht ohne uns schlau zu machen. Zum einen müssen wir die Rechte und Pflichten der MAV sowie das Mitarbeitervertretungsgesetz und zum anderen die jeweils geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien kennen. Welche Fortbildungen sind unabdingbar: MVG.Württemberg

(mindestens) Teil I und AVR-Wü Teil I. In den allermeisten Einrichtungen in der Diakonie Württemberg gilt die AVR-Wü, deshalb bietet die AGMAV diese Grundfortbildung an. Die Fortbildung zu AVR-DD hatten wir ebenfalls schon im Programm, mussten sie aber mangels Anmeldungen absagen. Im Internet bietet aber bspw. die "dia e.V." (Diakonische Arbeitnehmer*innen-Initiative) solche Fortbildungen an. TVöD-Direktanwender (i.d.R. die Krankenhäuser in Stuttgart) finden Fortbildungen dazu bei ver.di.

Die weiteren Fortbildungen bauen auf diesen "Grundlagen"-Fortbildungen auf, sie vertiefen das Wissen und sind je nach Ausschreibung für spezielle Themen ausgerichtet (Bspw. Arbeitszeit, Eingruppierung)

2. Was muss ich tun um auf Fortbildung gehen zu können?

Wer an welcher Fortbildung teilnimmt, bestimmt die MAV. Darum ist es notwendig, dass sich das Gremium zusammensetzt und überlegt: Welches Wissen fehlt bei uns, wer braucht Basics, wer kann sich spezialisieren, da er/sie schon länger dabei ist? Und am Ende steht ein Beschluss der MAV, der der Dienststellenleitung mitgeteilt wird. In der Regel schreiben wir die Fortbildungen so frühzeitig aus, dass es auch keinen Grund gibt, diese zu versagen. Denn das ist nach § 19 MVG.Wü nur dann

möglich, wenn dienstliche Belange nicht oder zu wenig berücksichtigt wurden. Das könnte der Fall sein, wenn in einer Station der Urlaubsplan schon genehmigt wurde und durch die Fortbildung die einzige Fachkraft drei Tage zusätzlich ausfiele. Ein allgemeiner Personalmangel ist kein Grund, die Fortbildung zu untersagen. Vielmehr ist die Dienststellenleitung in der Pflicht den Dienst so zu organisieren, dass ihr eure Aufgabe als MAV ordnungsgemäß machen könnt, dazu gehören auch Fortbildungen.

Also: Im Gremium beraten, Beschlüsse fassen und dann anmelden...!



3. Wie oft darf ich an Fortbildungen teilnehmen?

Seit der letzten Novellierung des MVG.Württemberg kann jedes Mitglied einer MAV in einer Amtsperiode insgesamt vier Wochen an Fortbildungen teilnehmen. Voraussetzung ist, dass Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit einer MAV erforderlich sind. Die Beurteilung, ob das bei einer Fortbildung der Fall ist, obliegt der MAV (siehe unter Punkt 2), der Arbeitgeber hat nicht das Recht zu sagen: "Das braucht ihr nicht zu wissen" oder "das habt ihr nicht nötig". Vor einigen Jahren hat ein Kirchenrichter das Verbot des Arbeitgebers zur Teilnahme durch eine Eilentscheidung aufgehoben, die MAV hatte ordnungsgemäß den Teilnehmenden durch Beschluss bestimmt. Ihr könnt davon ausgehen, dass alle Fortbildungen, die die

AGMAV anbietet, die "erforderlichen Kenntnisse" vermitteln.

4. Bei uns kann eine Kollegin aus familiären Gründen selten zu einer Fortbildung, können diese Tage auf andere MAV Mitglieder übertragen werden?

Den Anspruch auf Fortbildungen hat jedes einzelne Mitglied einer MAV, deshalb ist das nicht so ohne weiteres möglich. Das MVG lässt allerdings ausdrücklich zu, dass darüber eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden kann. So könnte der

Anspruch auf die Teilnahme an Fortbildungen auf andere MAV-Mitglieder übertragbar sein. Beispielsweise könnte eine 5-er MAV in einer Dienstvereinbarung festlegen, dass die MAV insgesamt über 100 Fortbildungstage in der Wahlperiode verfügen kann. (5 Mitglieder x 4 Wochen x 5 Arbeitstage). Zu einer Dienstvereinbarung gehören immer zwei: Die

tent for the beschangen talls werden.

Dienststellenleitung und die MAV. Ob die Leitung einer solchen Dienstvereinbarung zustimmt, könnt ihr erst wissen, wenn ihr das Thema ansprecht und versucht zu verhandeln. Die MAV ihrerseits darf einer Dienstvereinbarung, in der der Arbeitgeber den Anspruch auf Fortbildungen reduzieren will, nicht zustimmen! (§ 36 (1) MVG.Wü)

5. Wo gibt's denn noch Fortbildungen für Mitarbeitervertretungen?

Viele interessante Fortbildungen bietet ver.di auch für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen an. Keinen Sinn macht (natürlich) eine Fortbildung zum Betriebsverfassungsgesetz, denn das gilt bei uns in der Diakonie Württemberg nicht. Aber ansonsten findet ihr viele interessante Themen rund ums Arbeitsrecht, die auch für Mitarbeitervertretungen geeignet sind. Die Suchmaschine zu Seminaren findet man unter verdi-bub.de (Bildung und

6. Ich kenne noch niemanden, können wir auch mit mehreren MAV-Mitgliedern unserer MAV an der gleichen Fortbil-

dung teilnehmen?

In den Fortbildungen merkt jede/r sehr schnell, dass wir als Mitglieder einer MAV sozusagen in einem Boot sitzen. Die Probleme ähneln sich, das schafft erfahrungsgemäß ganz schnell eine Atmosphäre, die von Offenheit und Gemeinschaftsgefühl geprägt ist. Auch wenn man alleine aus der Einrichtung kommt, durch die Gespräche in den Gruppenarbeiten oder in den Pausen gehört man/frau schnell zur Gruppe. Also nur Mut!

Drei Tage im Austausch mit den anderen MAV-Kolleg*innen und den Referent*innen bedeuten für alle, dass sie am Ende der Fortbildung jede Menge Pläne für ihre eigene Einrichtung bzw. MAV Arbeit haben. Manchmal wird man vom Alltag

Beratung). Es gibt viele gute Gründe Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, aber für die Teilnahme bei einer Fortbildung von ver.di ist dies keine Voraussetzung. Lehrer*innen können bei der GEW nachschauen, aber auch der DGB bietet Fortbildungen für Interessenvertretungen an. Wenn es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz geht, z.B. Gefährdungsbeurteilungen, findet ihr Fortbildungen bei der BGW (BGW-Online.de), diese sind sogar kostenlos.

Nur wer über den Tellerrand schaut, kann kompetent für die Beschäftigten tätig werden!

schnell wieder eingeholt oder hat langjährige MAV Mitglieder im Gremium die den Enthusiasmus ausbremsen mit Sätzen wie "Kennen wir schon, geht bei uns nicht…!" Und dabei wäre es wichtig den frischen Wind und die neuen Ideen der Kolleg*innen zu nutzen, davon kann die MAV nur profitieren. Daher kann es auch Sinn machen, wenn mehrere MAV-Mitglieder einer MAV zur gleichen Fortbildung gehen, das erleichtert die Umsetzung vor Ort. Es müssen ja nicht gleich alle sieben Mitglieder sein…!

7. Wenn ich zu MAV-Fortbildungen gehe, reduziert sich dann mein Anspruch auf die fachlichen Fortbildungen nach ZRW 2?

Die Kenntnisse, die ihr als MAV-Mitglieder in den Fortbildungen erwerbt, haben nichts mit den fachlichen Fort- und Weiterbildungen zu tun. Der Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub zum Zwecke der Fortbildung sowie der Zuschuss von 300 € bleiben bestehen. Es ist sehr wichtig auch für MAV-Mitglieder, dass sie ihr fachliches Wissen in ihrer MAV-Zeit nicht vernachlässigen, daran sollten insbesondere auch die Kolleg*innen denken, die für die MAV Arbeit teilweise freigestellt sind.

8. Wer übernimmt die Kosten der Fortbildung? Kann der Arbeitgeber mich auffordern, die Übernachtungsmöglichkeit aus Kostengründen nicht in Anspruch zu nehmen?

Die Kostenübernahme regelt das MVG.Wü im § 30 (2), die Erforderlichkeit hat die MAV durch ihren Beschluss festgestellt. In den letzten Jahren wurde vereinzelt nachgefragt, ob es auch möglich sei, als Tagesgast dabei zu sein, das ist insbesondere dann der Fall, wenn Kolleg*innen aus familiären Gründen abends nach Hause müssen. Dies muss jedoch immer die Entscheidung der Teilnehmer*in sein, nicht die Entscheidung des Arbeitgebers. Die Fortbildungskosten beinhalten die Tagungs- und Unterbringungskosten und können nicht herausgerechnet werden. Aus diesem Grund sind in unseren Preisen die Kosten der Tagungsstätte enthalten.

Die Rückmeldungen unserer Teilnehmer*innen zeigen uns, dass die Gespräche in den Pausen und am Abend immens wichtig sind, sie stärken den Zusammenhalt und helfen bei der Netzwerkbildung.

Wer also mit dem Gedanken spielt, doch lieber im eigenen Bett zu schlafen, sollte das in seine Überlegungen einbeziehen.

9. Warum hat die AGMAV ihre Fortbildungen im letzten Jahr nicht online angeboten?

Wie alle sind wir von der Pandemie überrascht worden und sehr schnell mussten dann die Fortbildungen im Frühjahr abgesagt werden. Dabei wären sie so wichtig gewesen, denn es wurde, der Pandemie zum Trotz, in den meisten Einrichtungen neu gewählt. Im Juni konnte es dann wieder losgehen, mit strengen Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen. Die meisten Gruppen wurden geteilt, so dass je ein/e Teamer*in für eine Fortbildungsgruppe mit maximal 10 Personen zuständig war. Leider mussten wir ab November wieder Fortbildungen absagen, da die Tagungshäuser geschlossen wurden. So kamen viele neue MAV-Kolleg*innen nicht zum Zug.

Natürlich haben wir uns als AGMAV-Vorstand Gedanken gemacht, ob und wie wir dennoch Wissen weitergeben können. Wer unsere Fortbildungen kennt, weiß wie viele Themen angesprochen werden, wie viele Fragen die Teilnehmenden mitbringen und auf Antworten warten. Nicht zu vergessen, das "Netzwerken" und Lernen von den anderen. Bei unseren Fortbildungen geht es nicht nur um Wissensvermittlung. Das alles ist online nicht möglich. Aus diesem Grund haben wir (bisher) kein Konzept für die Fortbildungen in digitaler Form entwickelt. Wir sind jedoch aktuell dabei, Angebote für neue MAV-Mitglieder zu entwickeln und ihr werdet demnächst dazu von uns hören.

10. Wann geht es wieder los mit den AGMAV-Fortbildungen und unter welchen Bedingungen?

Nach Öffnung der Tagungshäuser konnten wir im Juni wieder starten. Ihr werdet über das Hygieneschutz- und Testkonzept der jeweiligen Tagungshäuser vorab bzw. zu Beginn der Fortbildung informiert.

Erste Rückmeldungen aus den Fortbildungen bestätigten unsere Annahme, dass kein Online-Format die Diskussionen, den Erfahrungsaustausch und die Gespräche am Abend ersetzen kann.

Beratung! - keine Fortbildung

Sehr zahlreich werden von euch die von den AG-MAV Juristinnen durchgeführten "Round Table" angenommen. Ein Format, das digital möglich ist und von den Juristinnen sowohl für neue als auch erfahrene MAV-Mitglieder entwickelt wurde. Termine und Themen auf unserer Webseite.

"Ohne D!CH kein W!R"

JAV-Arbeit und Rückschau auf die Fortbildung für JAVenvon Annika Theil und Cindy Dolderer

Die Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV) vertritt die Interessen der Jugendlichen, der Auszubildenden sowie Mitarbeiter:innen, welche zum Zweck einer Berufsausbildung (z. B. Duales Studium) beschäftigt werden und macht sich stark für diese. Aus diesem Grund steht die JAV ihnen beratend und helfend in den verschiedensten Angelegenheiten zur Seite. Die besonderen Anliegen der Betroffenen werden mit Hilfe der Mitarbeitendenvertretung (MAV) behandelt. Deshalb hat die JAV ein Teilnahmerecht an den MAV-Sitzungen, um dort diese Themen ansprechen zu können. Sie ist kein eigenes Organ neben der MAV, jedoch beratend in diesen Themen und Angelegenheiten hinzuzuziehen. Wir als Bindeglied zwischen jungen Beschäftigten, MAV und Geschäftsleitung, setzen uns für alle Anliegen ein und stärken somit den Zusammenhalt aller Mitarbeiter:innen.

durch die zwei Seminarleiter die rechtliche Stellung der JAV, sowie Aufgaben und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten erlernt und angeschaut. Durch den Austausch mit anderen JAVen aus anderen Einrichtungen und ihren Erfahrungen, welche sie bislang gemacht haben, wurde diese Fortbildung lebhaft. Erlebnisse wie Gespräche mit Auszubildenden, Teilnahmen an MAV-Sitzungen und vieles mehr kamen beim Austausch untereinander auf. Zudem konnten wir durch Übungen, in denen wir die verschiedensten Situationen nachgestellt haben, herausfinden für was die JAV-Arbeit zuständig ist und was wir als JAV alles erreichen können. Zusätzlich konnten unsere Fragen wie: "Ab wann muss man Pausen machen?", "Wie viele Stunden dürfen maximal gearbeitet werden?" und "Darf man Auszubildende aus dem Urlaub/ Krankenstand/ Frei holen?" beantwortet werden. Die JAV unterliegt der Schweigepflicht. Ohne dass diese eingehalten wird, kann keine sachgerechte Ar-



Um genau zu wissen, welche Aufgaben und Rechte man als JAV-Mitglied besitzt, gibt es eine Fortbildung für die Jugend- und Ausbildungsvertretung. Zum Glück fand sie dieses Jahr im April trotz Corona mit den vorgeschriebenen Hygienestandards statt. Wir durften neue Leute kennen lernen, welche das gleiche Anliegen haben und uns mit anderen JAVIer:innen vernetzen. Zudem konnten wir viel mehr mitnehmen, als wenn es online stattgefunden hätte. Auf der Fortbildung haben wir

beit stattfinden. Die Tätigkeit der JAV ist ein Ehrenamt. Die Mitglieder dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten nicht gestört, behindert, benachteiligt oder begünstigt werden. Deshalb wird dieses Ehrenamt unentgeltlich ausgeübt.

Aus diesem Grund benötigt die JAV eine viel größere Aufmerksamkeit und ein größeres Gehör, um die Interessen bestmöglich zu vertreten. Deshalb gibt es "ohne D!CH kein W!R".

Gespräch mit Frau Prof.Dr. Annette Noller, der neuen Chefin der württembergischen Diakonie

Frau Dr. Noller, die AGMAV wünscht Ihnen einen guten und erfolgreichen Start in Ihr neues Amt als Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks.

Vielen Dank für die guten Wünsche. Ich bin ja nun schon ein halbes Jahr im Amt und finde mich immer mehr ein.
Es beeindruckt mich wirklich sehr, welche Fülle an wichtigen Themen in der Diakonie in Württemberg hoch professionell bearbeitet werden.



Foto: © Julian Rettig

Frau Dr. Noller stellt sich den MAVen vor:

Seit 1. Dezember 2020 bin ich Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks Württemberg und zugleich Mitglied der Kirchenleitung. Ich bin Pfarrerin der württembergischen Landeskirche. Ich war in Berlin wissenschaftliche Assistentin - noch zu Mauerzeiten – und habe im Fach Praktische Theologie promoviert. Vikarin war ich in Stuttgart-Bad Cannstatt, anschließend Pfarrerin in der Kirchengemeinde Mägerkingen/Trochtelfingen. Danach arbeitete ich als Referentin für "Theologie in diakonischen Handlungsfeldern" im Diakonischen Werk der EKD. Die vergangenen 18 Jahre lehrte und forschte ich als Professorin für "Theologie und Ethik in sozialen Handlungsfeldern/ Diakoniewissenschaft" an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Dort leitete ich zehn Jahre die Diakonenausbildung, vertrat den gemeinsamen Fachbereich als Dekanin. Auch leitete ich die Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich Diakoniewissenschaft und Diakoniemanagement. 1994 promovierte ich an der Humboldt-Universität in Berlin im Fach Praktische Theologie und habilitierte mich 2015 an der Universität Heidelberg mit dem Thema "Diakonat und Kirchenreform". 2017 habe ich eine Coaching-Ausbildung als Businesscoach für Wirtschaft und Verwaltung an der Führungsakademie des Landes Baden Württemberg abgeschlossen. Ich bin verheiratet und habe zwei erwachsene Kinder.

Welche Schwerpunkte haben Sie in ihrem neuen Amt als Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks und als Theologin?

Meine Schwerpunkte sind jeweils die großen Themen, die in den Abteilungen bearbeitet werden -Existenzsicherung, Teilhabe, Arbeit, Wohnen oder die Flüchtlingsarbeit –, aber auch Fragen zu Tarifen und theologisch-ethische Grundsatzfragen gehören dazu. Es geht um inhaltliche Arbeit, aber auch darum, dass wir uns politisch einsetzen und dass wir unsere Mitglieder unterstützen. Mir liegen auch die ethischen Themen am Herzen. Zum Beispiel betrifft die richterliche Entscheidung zur geschäftsmäßig geförderten Selbsttötung, dem assistierten Suizid, viele unserer Hilfefelder. Es ist für uns als Diakonie wesentlich, wie wir mit der Frage umgehen, ob in unseren Einrichtungen die Beihilfe zur Selbsttötung durch Suizidhilfevereine oder Ärzt:innen stattfinden soll und wie wir solche Suizide gegebenen Falls seelsorgerlich begleiten. Auch für Mitarbeitende kann das eine sehr belastende Situation sein. Wir müssen zu einer gut begründeten Position finden, die unseren christlichen Grundsätzen und den Menschen in einer schwierigen Situation gerecht wird. Dazu haben wir bereits eine Orientierungshilfe veröffentlicht, die auf unserer Homepage zu finden ist. Besonderen Augenmerk werden wir auf die Prävention richten. Menschen, denen in schwierigen Lebenskrisen und Erkrankungen geholfen werden kann, muss auch

weiterhin vielfältige Hilfe zur Verfügung stehen. Auch der Ausbau von Schmerztherapien und Sterbebegleitung ist ein wichtiges Thema, damit niemand am Lebensende alleingelassen wird.

Soziale Arbeit und Pflege ist während der Pandemie in den Fokus getreten und hat einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft. Allerdings ist die Bezahlung im Vergleich mit anderen Berufen z.B. in der Industrie deutlich schlechter, insbesondere, wenn Faktoren wie Ausbildungsniveau und Verantwortung in den Vergleich einbezogen werden. Welche Möglichkeiten sehen Sie auf Kostenträger, Gesetzgeber und Politik einzuwirken?

Ich sehe es auch so, dass die Beschäftigten und Verantwortlichen in sozialen Arbeitsfeldern im Vergleich mit anderen Branchen höhere Löhne und Gehälter verdienen sollten. In der Diakonie ist die Bezahlung durch unsere Tarife in der Sozialbranche vergleichsweise gut. Für die Refinanzierung durch die Kostenträger setzen wir uns ständig ein. Für die Pflege gilt: Wir dürfen den pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen nicht noch höhere Eigenanteile aufbürden, deshalb setzen wir uns ja für eine Deckelung der Beiträge in der Pflegeversicherung ein. Unser Bundesverband ist in engem Austausch mit der Bundespolitik und macht sich dort für die Stärkung der sozialen Arbeit stark.

Die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks hat im Jahr 2010 in Form einer Selbstverpflichtung festgeschrieben, dass ihre Mitglieder eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leistungsstellen anstrebt und im Jahr 2020 ein Mindestanteil von 40 Prozent Frauen umgesetzt sein soll. Dieses Ziel ist noch nicht erreicht und spiegelt längst nicht den hohen Frauenanteil der Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen wider. Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um den Anteil von Frauen zu erhöhen?

Mehr Frauen zu fördern und sie zu Führungsaufgaben zu ermutigen, ist uns und mir persönlich ein großes Anliegen. Über das Programm Debora verfolgen wir dieses Ziel. In unseren eigenen Gremien achten wir sehr darauf, bei frei werdenden Plätzen Frauen anzufragen. Jüngere Frauen sagen uns oftmals wegen ihrer Familiensituation ab. Hier müssen wir tatsächlich noch Anstrengungen unternehmen.

Die Landeskirche Württemberg ist die letzte Landeskirche, die in Ihrem Mitarbeitervertretungsgesetz als Wählbarkeitsvoraussetzung für das MAV Amt eine ACK-Kirchenmitgliedschaft voraussetzt. In den diakonischen Einrichtungen arbeiten viele andersgläubige oder nichtgläubige Beschäftigte. Während sich die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR schon längst geöffnet haben, konnte sich die evangelische Landessynode bisher nicht durchringen, endlich die ACK-Klausel aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz zu streichen. Es ist für die Beschäftigten schlicht und einfach nicht zu erklären, warum sie einerseits in der Diakonie arbeiten dürfen aber andererseits ihre Interessen nicht vertreten können. Wie ist Ihre Sicht?

Wir verstehen, dass es für Mitarbeitende nicht einfach nachzuvollziehen ist, dass in den AVR keine Kirchenmitgliedschaft für eine Anstellung verlangt wird, dies aber dennoch Voraussetzung für die Wählbarkeit in die Mitarbeitendenvertretung ist. Und wir können die Enttäuschung der Mitarbeitenden darüber verstehen, dass in der Landessynode beschlossen wurde, bei der ACK-Mitgliedschaft als Wählbarkeitsvoraussetzung für das MAV-Amt zu bleiben. Im damals in der Synode zur Entscheidung vorgelegten Gesetzesentwurf, zu dem das DWW angehört wurde und Stellung genommen hat, war diese ACK-Klausel übrigens gestrichen. Auf Antrag in der Synode wurde dieser Passus ins Mitarbeitervertretungsgesetz dann wieder eingefügt. Im Zusammenhang mit der Rechtsprechung von Europäischem Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht zur Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung wird auch dieses Thema sicher weiter diskutiert werden.

Die AGMAV fordert Tarifeinheit in Diakonie und in der sozialen Arbeit. Um einheitliche Tarifbedingungen und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, haben die Delegierten der MAVen in der AGMAV-Vollversammlung als Ziel den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) beschlossen. Nur ein Tarifvertrag kann die strukturelle Abhängigkeit der Dienstnehmer*innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die fehlende Verbindlichkeit im 3.Weg beenden. Wie stehen Sie zur Arbeitsrechtsetzung durch Tarifverhandlungen auch in der Diakonie Württemberg?

Wir stehen nach wie vor zum Dritten Weg und sind überzeugt, dass dies das richtige Arbeitsrecht für uns als Diakonie und Teil der Kirche ist. Beim Dritten Weg kann nur zu Lösungen kommen, wenn die Mitarbeitendenseite einbezogen ist und zu-

stimmt. Man spricht so lange miteinander, bis eine gemeinsame Lösung gefunden wird. Und wenn das einmal nicht möglich sein sollte, entscheidet ein unabhängiger Schlichter / Schlichterin verbindlich. Wir sind überzeugt, dass der Dritte Weg weiterhin ein zukunftsfähiges Modell zur Tarifsetzung ist. Im Übrigen lehnen sich die kirchlichen Tarife an den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) an. Teilweise sind sie sogar besser. Der Dritte Weg zwingt uns, die Interessen der Dienstgeber:innen, der Dienstnehmer:innen und auch die der Klient:innen gleichermaßen zu berücksichtigen. Er setzt auf Kooperation statt auf Konfrontation. Das ist doch sehr gut!

Die Gewerkschaft ver.di hat sich aus guten Gründen entschieden bei der Arbeitsrechtssetzung im 3. Weg nicht mitzuwirken. Es gibt jedoch auch andere Berührungspunkte mit den Gewerkschaften. Wo sehen Sie übereinstimmende Ziele mit den Gewerkschaften und können sich vorstellen Forderungen gemeinsam in die Gesellschaft zu tragen?

Die Errungenschaften und die Bedeutung der Gewerkschaften in unserer Gesellschaft sind unbestritten hoch. Ich meinerseits weise gerne auf unsere lange soziale Tradition der diakonische Dienstgemeinschaften hin und auf den täglich hohen Einsatz unserer Mitglieder und ihrer fast 50.000 Mitarbeitenden. Mit ihnen haben wir einen großen Schatz an Engagierten für soziale Gerechtigkeit und für die Teilhabe aller Menschen in unserer Gesellschaft.

Die AGMAV Vollversammlung spricht sich klar gegen Ausgründungen zum Zwecke der Tarifflucht in der Diakonie aus, da durch Ausgründung diakonische Arbeitsplätze vernichtet und prekäre Arbeitsverhältnisse begründet werden. Aus unserer Sicht widersprechen Ausgründungen zum Zwecke der Tarifflucht dem Grundverständnis der Diakonie von Dienstgemeinschaft und Fürsorge. Viele Einrichtungen der Diakonie haben in den letzten Jahren Arbeitsbereiche ausgegliedert. Ist in Ihren Augen die Dienstgemeinschaft dadurch gefährdet?

In der württembergischen Diakonie ist nach wie vor der absolute Großteil der Mitarbeitenden nach kirchlichen Tarifen angestellt. Nur ca. fünf Prozent der Mitarbeitenden sind in sogenannten Service-GmbHs angestellt und nicht alle davon bei der Diakonie. Und auch dort wird in der Regel ein Tarif der betreffenden Sparte angewandt, der mit einer

Gewerkschaft ausgehandelt wurde. Wie vorhin schon gesagt, sind wir vom Dritten Weg überzeugt. Aber ob der Dritte Weg auch zukünftig funktioniert, hängt von der Bereitschaft der Dienstgeber:innen- und der Dienstnehmer:innenseite ab. Ich hoffe, dass diese Bereitschaft auch zukünftig bestehen bleibt.

Nachdem der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für die Altenpflege aufgrund der Ablehnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas nicht zustande kam, hat Arbeitsminister Hubertus Heil nun einen neuen Anlauf genommen und einen Gesetzentwurf für ein "Pflege-Tariftreue-Gesetz" vorgelegt. Welche Möglichkeiten haben Sie als Verband diese Gesetzesinitiative zu unterstützen?

Uns ist eine faire Bezahlung aller Mitarbeitenden in der Pflege wichtig, nicht nur die der Mitarbeitenden der Diakonie Württemberg. Deshalb begrüßen wir, wenn es gesetzliche Regelungen gibt, die gute und faire Mindeststandards definieren. Auch wenn die Diakonie Württemberg ihre Mitarbeitenden deutlich besser bezahlt als das der abgelehnte Tarifvertrag vorgesehen hätte. Die Diakonie Deutschland und auch die Diakonie Württemberg sind mit politischen Entscheidungsträgern und Gremien im Austausch, um den Weg zu einer allgemeinen fairen Bezahlung in der Pflege zu unterstützen.

Welches sind aus Ihrer Sicht die großen richtungsweisenden Themen der Zukunft für die Beschäftigten der Diakonie?

Ich denke, dass wir in unserer diakonischen Arbeit weiter an unseren bisherigen Themen arbeiten werden, manche werden an Fahrt aufnehmen. Dazu wird der Fachkräftemangel gehören. Neben der Zukunft der Pflege werden wir beispielsweise die Themen bezahlbarer Wohnraum sowie auskömmliche und sinnerfüllte Arbeit für alle Menschen bearbeiten müssen und werden. Ein Augenmerk wird bei den Folgen der Corona-Pandemie liegen. Sie hat vielen Menschen die Arbeitsstelle genommen und die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt. Wir sind froh, dass wir unsere diakonischen Gehälter weitestgehend bezahlen können und die Kurzarbeit kaum ein Thema war. In einzelnen Fällen wie etwa den Sozialkaufhäusern und Diakonieläden haben wir allerdings noch keine Lösung. Angesichts von Kirchensteuerrückgängen müssen wir in der Diakonie natürlich auch Gelder einsparen. Wir müssen sehen, dass wir diese Herausforderung möglichst gut bewältigen.

Arbeitsschutz - Arbeitgeberpflichten

Die gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelungen zum Arbeitsschutz gelten unbeschränkt auch für die diakonischen Einrichtungen. Neben allgemeinen Regelungen ist Arbeitsschutz aber immer individuell auf die Zustände einer Einrichtung bezogen. Aus deren Unterschiedlichkeit ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an den einrichtungsbezogenen Arbeitsschutz, der auch in den verschiedenen Hilfebereichen unterschiedlich ist.

Zentrale Grundlage für den Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Mit diesem Instrument werden die Gefährdungen bei den konkreten Tätigkeiten erkannt und man kann gezielte und wirksame Maßnahmen planen, festlegen und umsetzen.

Im Folgenden wird auf den Orga-Check der Berufsgenossenschaft verwiesen bzw. die Themen des Checks dargestellt. Bei diesem Check findet man Leitfragen, deren Beantwortung zeigt, ob die Pflichten rechtskonform eingehalten werden oder ob Handlungsbedarf besteht. Im Weiteren wird eine Kurzübersicht der Pflichten nebst Rechtsquellen gezeigt. Am Ende finden sich wichtige Gesetze und Verordnungen mit Bezug zum Arbeitsschutz.

DIE WICHTIGSTEN GESETZE
IM ARBEITSSCHUTZ

- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitszeitgesetz

VERORDNUNGEN

- Arbeitsstättenverordnung
 - * Technische Regeln für Arbeitsstätten
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Lastenhandhabungsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- PSA-Benutzungsverordnung
- Medizinproduktebetreiberverordnung

§ 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz zu den Grundpflichten des Arbeitgebers:
"Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten



UNFALLVERHÜTUNGS-VORSCHRIFTEN

- DGUV V1 Grundsätze der Prävention
- DGUV V2
 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- DGUV V3
 Elektrische Anlagen und Betriebsmittel

www.bgw-online.de

Alle diese Gesetze, Verordnungen und Vorschriften braucht jede MAV um ihrer Aufgabe der Mitbestimmungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz nachkommen zu können. Natürlich findet man auch alles im Internet. Wenn ihr in die Online-Ausgabe dieser AGMAV-Mitteilung unter www.agmav-wuerttemberg.de anschaut, findet ihr die entsprechenden Links zu den Seite eingebaut.

Der Orga-Check der BGW

Die Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der zentralen Aufgaben von Mitarbeitervertretungen. Wir möchten euch hier ein gutes Tool unserer Berufsgenossenschaft vorstellen. Der Orga-Check ist ein Arbeitsmittel für die Betriebe. Er gibt zunächst einen guten Gesamtüberblick zu den vielfältigen Themen. Er deckt auf, was gut läuft und wo es Verbesserungspotential gibt. Arbeitsschutz ist zuerst die Pflicht des Arbeitgebers. Wir als MAV haben die Aufgabe nachzufragen, prüfen ob die Pflichten erfüllt sind und die Regeln eingehalten werden. MAVen haben aber auch Maßnahmen anzuregen, die sie für wichtig und sinnvoll erachten.



Bild: BGW/in.signo

Der Orga-Check ist untergliedert in 15 Bausteine. Hinter den Bausteinen stehen Fragestellungen und Aufgaben. Wir haben hier beispielhaft Fragen aus den einzelnen Bausteinen aufgelistet.

Zu finden unter: https://www.bgw-online.de Stichwort: Orga-Check

Baustein 1: Verantwortung und Aufgabenübertragung

Sind alle Führungskräfte über ihre Pflichten im Arbeitsschutz informiert?

Sind die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche im Arbeitsschutz und die erforderlichen Befugnisse klar festgelegt und bekannt?

Baustein 2: Kontrolle der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten

Überzeugen sich Arbeitgeber und Führungskräfte regelmäßig davon, dass der Arbeitsschutz in ihrem Verantwortungsbereich eingehalten wird?

Werden im Bedarfsfall Verbesserungsmaßnahmen festgelegt und umgesetzt?

Baustein 3: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Sind ein Betriebsarzt/eine Betriebsärztin und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftlich beauftragt?

Sind der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?

Ist organisiert, dass der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und/oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei besonderen Anlässen beteiligt werden? (zum Beispiel Änderungen im Betrieb – neue Arbeitsmittel, neue Arbeitsverfahren –, berufsbedingte Erkrankungen oder Arbeitsunfälle)

Legen der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit schriftliche Berichte über ihre Tätigkeiten und Ergebnisse vor?

Baustein 4: Qualifikation für den Arbeitsschutz

Werden Arbeitsschutzaufgaben nur an Personen übertragen, die fachlich und persönlich dazu geeignet sind?

Wird der Qualifizierungsbedarf für alle mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Personen regelmäßig ermittelt?

Werden die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt?

Baustein 5: Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung organisiert? (Zuständigkeit, Beteiligung, Methode, Anlässe, Zeitpunkte, Überprüfung, Aktualisierung)

Sind in dieser Gefährdungsbeurteilung konkrete Maßnahmen festgelegt und werden diese umgesetzt? Werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst? Wird die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert?

Baustein 6: Unterweisung der Beschäftigten

Ist die Unterweisung für alle Beschäftigten organisiert? (Themen, Zuständigkeit, Beteiligung, Methoden, Anlass/Intervall – mindestens einmal jährlich, Aktualisierung, Überprüfung)

Werden die Unterweisungen so durchgeführt, dass die Inhalte für die Beschäftigten und Zeitarbeitnehmer*innen verständlich und umsetzbar sind?

Baustein 7: Behördliche Auflagen

Ist die Umsetzung behördlicher Auflagen organisiert? (Zuständigkeit, Vorgehensweise, Fristen, Dokumentation, Kontrolle sind festgelegt)

Baustein 8: Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz

Ist organisiert, dass alle für den Betrieb relevanten Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz bekannt sind?

Baustein 9: Beauftragte und Interessenvertretung

Werden die betrieblichen Beauftragten und die Interessenvertretung der Beschäftigten bei Arbeitsschutzthemen beteiligt?

Baustein 10: Kommunikation und Verbesserung

Haben Beschäftigte die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge Hinweise auf Arbeitsschutzmängel zu machen und werden diese Hinweise berücksichtigt?

Werden die Verbesserungsvorschläge und Hinweise bewertet und werden die Beschäftigten über das Ergebnis informiert?

Baustein 11: Arbeitsmedizinische Vorsorge

Ist die arbeitsmedizinische Vorsorge mit Unterstützung des Betriebsarztes/ der Betriebsärztin organisiert? Zuständigkeit, Personenkreis, Anlass, Intervall, Information, Durchführung, Kontrolle.

Werden für Tätigkeiten, bei denen eine arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge erforderlich ist, ausschließlich Beschäftigte eingesetzt, die an der Vorsorge teilgenommen haben?

Baustein 12: Planung und Beschaffung

Ist organisiert, wie der Arbeitsschutz bei der Planung des Neu- oder Umbaus von Arbeitsstätten, von Einrichtungen (zum Beispiel Mobiliar, Versorgungseinrichtungen) berücksichtigt wird?

Baustein 13: Fremdfirmen und Lieferanten

Baustein 14: Zeitarbeitnehmer und befristet Beschäftigte

Sind Personen, die nur zeitweise im Betrieb arbeiten, in die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen eingebunden wie die eigenen Beschäftigten und sind sie diesen gleichgestellt?

Baustein 15: Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

Sind die Erste Hilfe und die erforderlichen Maßnahmen für Notfälle organisiert? Sind Beschäftigte für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung aus- und weitergebildet?

Kurzübersicht zu den Arbeitgeberpflichten

- Beschäftigte vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren schützen (Arbeitsschutzgesetz)
- ⇒ Prävention (Arbeitsschutzgesetz und Grundsätze der Prävention: DGUV V1)
- ⇒ Leistungen über zuständige Berufsgenossenschaft im Schadensfall: insbes. medizinische Heilbehandlung, med./berufliche Reha, Pflege, Geldleistungen (SGB VII)

Pflicht	Rechtsquellen
Gefährdungsbeurteilung	§ 5 Arbeitsschutzgesetz,
durchführen	Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
(zu physischen und psychischen Gefährdungen)	Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung, Lastenhandhabungsverordnung
Maßnahmen festlegen, umset-	§ 3 und § 4 Arbeitsschutzgesetz,
zen, kontrollieren und bei Be-	Grundsätze der Prävention (DGUV V1), Biostoffverordnung, Gefahr-
darf verbessern	stoffverordnung, Lastenhandhabungsverordnung
Wirksame Erste Hilfe organisie-	§ 10 Arbeitsschutzgesetz,
ren	Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
Unterweisung und Information	§ 12 Arbeitsschutzgesetz
der Beschäftigten	Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
Persönliche Schutzausrüstung	PSA-Benutzungsverordnung,
bereitstellen	§ 29ff Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
D	§ 8 Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung
Betriebsärztliche Betreuung	Arbeitssicherheitsgesetz,
(Bestellung Betriebsärztin) inkl.	DGUV V2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
arbeitsmedizinischer Vorsorge	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
Sicherheitstechnische Betreu-	Arbeitssicherheitsgesetz, DGUV V2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
ung (Bestellung Fachkraft für Arbeitssicherheit)	DGOV VZ. Betriebsarzte und Fachkrafte für Arbeitssicherheit
Bestellung von Sicherheitsbe-	§ 22 und 23 SGB VII
auftragten	§ 20: Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
Wirksame Erste Hilfe und sons-	§ 10 Arbeitsschutzgesetz,
tige Notfallmaßnahmen	§ 24: Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
Brandschutz organisieren	§ 10 Arbeitsschutzgesetz
Brandschutz Organisieren	§ 22 Grundsätze der Prävention (DGUV V1)
Arbeitsschutzausschuss (ASA)	§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz
organisieren	y 11 Arbeitssicherheitsgesetz
Arbeitsschutz aufgrund be-	Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung, Lastenhandhabungsver-
stimmter Tätigkeiten/	ordnung, Medizinprodukte-Betreiberverordnung, Arbeitszeitgesetz,
Gefahren:	Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit:
* Biostoffe	https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/
 Gefahrstoffe 	Arbeitszeit/Checkliste-Arbeitszeit.html
 Lastenhandhabung 	
 Medizinprodukte 	Telearbeitsplätze: Arbeitsstättenverordnung § 2, Absatz 7
* Arbeitszeit	⇒ Besondere Gefährdungsbeurteilungen
* Telearbeit	⇒ Besondere Pflichten/Arbeitsschutzmaßnahmen
* Mobile Dienste	
Besonderer Schutz aufgrund	SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzrege
Corona-Pandemie	sowie Arbeitsschutzstandards der BGW dazu

Keine grundlegende Verbesserung durch SGB VIII Reform: Kinder- und Jugendhilfe unter Druck

ver.di warnt vor Abwanderung der Fachkräfte

In ihrer Pressemitteilung vom 04.05.2021 warnt die Gewerkschaft ver.di, dass mit der am 7. Mai 2021 mittlerweile beschlossenen Reform des Kinder- und Jugendhilfegesetzes erneut eine Chance zur Verbesserung der Situation im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe vertan wird. ver.di fordert die Länder auf, gegen die Reform zu intervenieren.



Bild: Evelyn Merz / pixelio.de

"Die Beschäftigten haben eine qualitative Veränderung erwartet, aber eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine Fallzahlbegrenzung in den Jugendämtern oder verbindliche Personalschlüssel für Kitas und Heime sind im Gesetz nicht vorgesehen", betont die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Auch die Jugendhilfeplanung hätte verbindlicher gestaltet werden müssen, um entsprechende Maßnahmen vor Ort anstoßen zu können. Gerade in der Pandemie wäre es erforderlich, auf veränderte Bedarfe der Familien zu reagieren. Das sehe das reformierte Gesetz jedoch nicht vor. "Mit verbindlichen Regelungen hätte man die Kinder- und Jugendhilfe krisensicher aufstellen können" kritisiert Behle. Als positiv bewertet die ver.di-Vize, dass das Fachkräftegebot bei Hilfen zur Erziehung erhalten bleibe.

Behle wies darauf hin, dass die Kinder- und Jugendhilfe insbesondere in Zeiten von Corona von großer gesellschaftlicher Bedeutung sei. Schon vor der Pandemie sei die Situation schwierig gewesen: Unterbesetzte Jugendämter, zu hohe Fallzahlen, Preisdruck bei den Hilfen zur Erziehung und unzu-

reichende Personalschlüssel in Heimen und Kitas würden seit vielen Jahren die Situation in der Kinder- und Jugendhilfe prägen. Daher hätten viele Beschäftigte auf den seit Jahren laufenden Prozess zur SGB VIII Reform gesetzt.

Im Hinblick auf die Forderungen, die wir im Newsletter mit dem ver.di-Flugblatt veröffentlicht haben, hat sich bis zur Verabschiedung des Gesetzes folgendes entwickelt:

Die Schulsozialarbeit wurde im Gesetz verankert, aber wird durch Landesrecht jeweils ausgestaltet.

"Die Ausstattung der Jugendämter wird verbessert. Die Qualitätsentwicklung in der öffentlichen Jugendhilfe und die Jugendhilfeplanung werden inklusiv bzw. auf die spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderung ausgerichtet (§§ 79a und 80 SGB VIII)." kommentiert der V3D in seinem Rundschreiben. Das berührt seine Mitgliedseinrichtungen nur leider wenig.

Nicht gefunden in der gesetzgeberischen Grundlage haben wir alles zum Bereich der qualitativen Ausgestaltung der Arbeit und Aufwertung hinsichtlich einer Fachkräftequotierung sowie einer damit einhergehenden Einführung verlässlicher Personalschlüssel in Kinder-und Jugendhilfeeinrichtungen

Ebenso bleibt die Forderung, dass es keine Leistungsvergabe an Träger ohne Tarifbindung und gleichwertige Arbeitsbedingungen bei freien und öffentlichen Trägern geben darf, unerfüllt.

Damit ist die Chance des Gesetzgebers vertan, den zunehmenden Belastungen der Beschäftigten in diesen Berufsfeldern zu mehr Anerkennung zu verhelfen. Eine Abkehr oder der Ausstieg aus dem Beruf ist zu befürchten. Einer Studie zufolge denken fast 30 Prozent über einen Stellenwechsel und gar fast jede*r Fünfte über einen Ausstieg aus dem Beruf nach.

Der große Leitgedanke der Reform ist die Inklusion. Damit werden staatliche Leistungen und Hilfen für Kinder- und Jugendliche mit Behinderungen in den kommenden Jahren im SGB VIII gebündelt. Das bedeutet, dass im SGB VIII als Ziel der Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe grundsätzlich die gemeinsame Betreuung von Kindern mit und ohne Behinderung verankert wird.

Das ganze Gesetz im Internet hier: https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII

Corona eine Krise der Frauen? Gleichstellung im Berufsleben

Corona und die damit einhergehenden Veränderungen begleiten uns nun bereits seit langer Zeit – welche gesellschaftlichen Veränderungen die Pandemie mit sich bringt, ist noch nicht absehbar.

Neben dem Privatleben ist auch unser Arbeitsleben stark von diesen Veränderungen betroffen. Geprägt von Abstandsregelungen, Hygienekonzepten, Masken tragen und regelmäßigem Lüften bestreiten wir unseren Alltag.

Die Ermöglichung vieler Unternehmen des Arbeitens im Home-Office haben für viele Beschäftigte Erleichterungen gebracht. Viele Menschen waren und sind jedoch immer noch von Kurzarbeit betroffen.

Der Frauenanteil in Berufsgruppen, die während der Coronakrise besonders belastet sind, wie Pflegekräfte, Mitarbeiterinnen im Gesundheits- und Sozialwesen oder Mitarbeiterinnen im Supermarkt beträgt fast 75 %. Jedoch haben etwa 70 % aller Paare ihre Arbeitsverteilung während der Corona Pandemie nicht verändert. Den Großteil der Sorgearbeit wird von Frauen geleistet.

Auch wenn die Kinderbetreuung durch Notkonzepte in den Schulen- und Kitas gewährleistet wurde, fällt dennoch ein Großteil der Betreuung von Kindern im außerschulischen Bereich weg und wird von Frauen aufgefangen.

Auch Mütter, deren Arbeit ins Homeoffice verlagert wurde, sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Es klingt zwar problemlos – während der Nachwuchs mit gut durchdachten, selbsterklärenden homeschooling Konzepten versorgt ist, kann Mama im Arbeitszimmer ungestört ihren Meetings per Videokonferenz nachgehen. Nach dem Online-Unterricht macht sich das Kind selbstständig an die Online-Hausaufgaben und versorgt sich anschließend so lange selbst, bis Mamas Meetings und Telefonate beendet sind.

In der Realität lassen sich Arbeit und gleichzeitige Betreuung nicht dauerhaft umsetzen.

Schon vor Corona arbeiten viele Frauen aufgrund von Erziehungsaufgaben in Teilzeit oder haben Minijobs. Mussten während der Pandemie Frauen den Arbeitsumfang aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten reduzieren, hat dies weitere Auswirkungen auf den "Gender Time Gap" die

Differenz der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

Eine von der Hans-Böckler Stiftung beauftragte Befragung von mehr 6.100 Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden bestätigt, dass Frauen ihre Erwerbsarbeit stärker als Männer reduzieren, um Kinder oder Angehörige zu betreuen. Die finanziellen Einbußen sind größer, als wenn der Mann reduziert. "In der Coronakrise zeigt sich wie unter einem Brennglas, dass Einkommensunterschiede eine ungleiche Sorgearbeit noch verschärft – zuungunsten der Frauen" so Bettina Kohlrausch vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut.

Frauen in Führungspositionen

Ziel des seit 2015 in Kraft getretenen Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den Öffentlichen Dienst zu machen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor gering und wächst nur langsam.

Aus einer Pressemitteilung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vom 10. Juni 2020 geht hervor: "Im Bereich der Privatwirtschaft ist demnach der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, weiter gewachsen. Seit Inkrafttreten des Gesetzes [für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)] 2015 stieg er von 25 % auf 32,5 % im Jahr 2017 und in diesem Jahr sogar auf 35,2 %. Im Vergleich dazu sind es bei Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, allerdings nur magere 19,9 %. Ernüchternd ist der Blick auf die Entwicklung in den Vorständen deutscher Unternehmen. Hier sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil erhöhte sich seit 2015 lediglich von 6,3 % auf 7,7 % im Geschäftsjahr 2017. 80 % der Unternehmen haben keine Frau im Vorstand. Etwa 70 % der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, meldeten Zielgröße 0 %." (bmjv 2020)

Im öffentlichen Dienst sei die Entwicklung laut BMJV weiterhin positiv, doch seien die Frauen in Führungspositionen auch hier unterrepräsentiert (vgl. bmjv 2020).

Eins scheint klar zu sein: Von einer Gleichstellung im Berufsleben ist nicht zu sprechen.

Wer sich mit diesem Thema beschäftigt und mit Expert*innen spricht, hört und liest verschiedene Ansätze, weshalb das starke Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen existiert.

Die Tatsache beispielsweise, dass die Elternzeit in Tarifverträgen wie dem TVöD bezüglich der Stu-

steigt die Zahl der Frauen – wenn auch nur langsam – an. Ebenfalls setzen sich Gewerkschaften täglich dafür ein, Frauen zu stärken und dazu zu motivieren, herrschende Strukturen zu durchbrechen, um für die Gleichberechtigung im Berufsleben zwischen Frauen und Männern zu kämpfen.

Wie wichtig die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ist, äußerte Bundesfrauenministerin Franziska Giffey wie folgt: "Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie wird überdeutlich: Frauen stehen in vorderster Reihe, um die aktuelle

> Krise zu bewältigen, allen voran in den sozialen Berufen. Aber in den Führungspositionen sind sie systematisch unterrepräsentiert. Dabei wissen wir aus vielen Studien: Die besten Entscheidungen treffen Führungsteams, in denen Männer UND Frauen vertreten sind. Und das gilt besonders dann, wenn Unternehmen in Krisensituationen stecken. Frauen in Führungspositionen sind also keine Belastung der Wirtschaft in schwierigen Zeiten, sondern fördern den wirtschaftlichen Erfolg und stehen für eine moderne Unternehmenskultur." (bmjv 2020)

AK Gleichstellung der Geschlechter/ Redaktion



Bild: PA/Die Kleinert/Markus Grolik

fenlaufzeit zwar unschädlich

ist, aber nicht angerechnet wird, fördert neben der elternzeitbedingten Abwesenheit ebenfalls finanziell das Ungleichgewicht im beruflichen Leben.

Die bereits genannte Schwierigkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, aber auch die nach wie vor in der Gesellschaft fest verankerten traditionellen Rollenbilder, Normen und Stereotype führen dazu, dass es Frauen zum einen schwerfällt, Strukturen zu verändern und sich selbst "mehr zuzutrauen". Zum anderen wird es ihnen durch diese Rollenbilder schwergemacht, eine Position mit viel Verantwortung innerhalb eines Unternehmens zu übernehmen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass es nach wie vor aus vielen Gründen schwierig für Frauen ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Führungspositionen werden von Männern dominiert, jedoch

Literaturverzeichnis:

bmjv (2020): "Pressemitteilung: Frauen in Führungspositionen: Freiwillig tut sich wenig – nur feste Vorgaben wirken" unter: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/061020_FuePoglI.html (abgerufen am 15.01.2021)

Michel, K. (2020): "Frauen in Führungspositionen" unter: https://www.zeit.de/zeit-fuer-unternehmer/2019/04/frauen-in-fuehrungspositionen-unternehmen-mittelstand (abgerufen am 15.01.2021)

Pfund, J. (2020): "Nur noch 100 Jahre warten" unter: https://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-karrieregleichberechtigung-corona-1.5093759 (abgerufen am 15.01.2021)

Karikaturen: https://www.publik-forum.de/Politik-Gesellschaft/abgezockt

Gesetzliche Feiertage, die z.B. 2021 und 2022 auf einen Samstag fallen

Im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I gibt es eine Regelung, die gern vergessen wird.

Als Werktage betrachten wir normalerweise die Tage von Montag bis Freitag – das Wochenende wird als arbeitsfrei betrachtet, wenn auch viele unserer Kolleginnen und Kollegen an diesen Tagen regelmäßig arbeiten müssen. Und für diese gibt es eine gesonderte Regelung.

Rechtsgrundlage

Nach § 49 Teil 3.2. und Teil 3.3 AVR-Wü/I vermindert sich für alle Mitarbeitenden,

und die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

- ⇒ arbeiten müssen oder
- ⇒ nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Feiertage, die auf einen Werktag fallen

Im Jahr 2021 fällt der 1. Mai und 25. Dezember auf einen Samstag. Im Jahr 2022 betrifft dies nur den 1. Januar.

Das heißt, dass allen Mitarbeitenden, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, für diese Tage ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert bekommen müssen.

Umsetzung des tariflichen Anspruchs

Soweit in Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR-Württemberg/I diese Regelung nicht umgesetzt wird, muss die Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung hinwirken. Der Anspruch der Mitarbei-

tenden ist grundsätzlich ein individualrechtlicher Anspruch und muss von den Mitarbeitenden selbst geltend gemacht werden, außer es gelingt der Mitarbeitervertretung, das Thema kollektivrechtlich zu regeln.

Die Mitarbeitenden sollten Ihren Anspruch unmittelbar geltend machen, da hier die (kurze)



Bild: A. Reinkober / pixelio.de

Ausschlussfrist von 6 Monaten nach AVR-Wü/I § 37 Abs. 1 Satz 2gilt.

Definition Werktag

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG).

Definition gesetzlicher Feiertag

Die gesetzlichen Feiertage werden von den Ländern festgelegt, vereinzelt auch vom Bund.

Keine gesetzlichen Feiertage sind der 24.12. und der 31.12.

Definition Wechselschichtarbeit (§ 7 Abs. 1 AVR-Wü/I)

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Definition Schichtarbeit (§ 7 Abs. 2 AVR-Wü/I)

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und der innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Termine - unter Vorbehalt -

Beratungstage:

Mittwoch, 14. Juli 2021

Donnerstag, 15. Juli 2021

Freitag, 16. Juli 2021

jeweils von 9:30 - 16:00 Uhr als Videokonferenz

Vollversammlungen:

(mit Wahlen zum AGMAV-Vorstand)

Mittwoch, 01. Dezember 2021

9:30 - 16:00 Uhr

Regionalversammlungen:

(mit den Wahlen der Regionalvorstände) jeweils von 9:30 - 16:00 Uhr

Region West:

Donnerstag, 21. Oktober 2021

Region Süd:

Donnerstag, 28. Oktober 2021

Region Ost:

Donnerstag, 28. Oktober 2021

Region Nord:

Donnerstag, 28. Oktober 2021

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.



Bild: Claudia Hautumm / pixelio

Arbeitskreise:

AK Altenhilfe

Mittwoch, 22. September 2021

Mittwoch, 29. November 2021

jeweils von 9:30 - 14:00 Uhr

AK Behindertenhilfe

Freitag, 26. November 2021

9:30 - 13:00 Uhr

AK Gleichstellung der Geschlechter

Freitag, 02. Juli 2021

Freitag, 12. November 2021

jeweils von 9:30 - 13:00 Uhr

AK Hauswirtschaft und Technik

Mittwoch, 17. November 2021

9:00 - 14:00 Uhr

AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Freitag, 24. September 2021

10:00 - 16:30 Uhr

im Theodor-Rotschild-Haus, Esslingen

AK Lehrkräfte

Donnerstag, 25. November 2021

9:30 - 16:00 Uhr

im GEW-Haus Stuttgart

Vernetzungstreffen Kinder- und Jugendhilfe

Freitag, 17. September 2021

9:00 - 16:00 Uhr

im Theodor-Rotschild-Haus, Esslingen

Anmeldungen

bitte an Frau Leibbrand. E-Mail: Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de

Die außerordentliche Kündigung eines Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen Kirchenaustritts ist unwirksam

Die beklagte Evangelische Gesamtkirchengemeinde Stuttgart betreibt ca. 51 Kindertageseinrichtungen mit rund 1.900 Kindern. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 als Koch in einer Kita beschäftigt. Der Kläger erklärte im Juni 2019 seinen Austritt aus der evangelischen Landeskirche. Nachdem die Beklagte von dem Austritt Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und fristlos mit Schreiben vom 21. August 2019.

Die Beklagte sieht ihr Handeln und Verständnis vom besonderen Bild der christlichen Dienstgemeinschaft geprägt. Mit dem Kirchenaustritt verstoße der Kläger deshalb schwerwiegend gegen seine vertraglichen Loyalitätspflichten.

Der Kläger hat vorgetragen, dass sich sein Kontakt mit den Kindern auf die Ausgabe von Getränken beschränkt habe. Auch mit dem pädagogischen Personal in der Kita habe er nur alle zwei Wochen in einer Teamsitzung Kontakt gehabt, wo es um rein organisatorische Probleme gegangen sei.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Urteil vom 12. März 2020 (22 Ca 5625/19) die Kündigung der Beklagten für unwirksam erklärt.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte am 5. Mai 2020 Berufung eingelegt mit der sie weiterhin die Abweisung der Kündigungsschutzklage verfolgt.

Das Landesarbeitsgericht hat wie das Arbeitsgericht Stuttgart die Kündigung der Beklagten für unwirksam erachtet und deshalb die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht schloss sich der Begründung des Arbeitsgerichts an. Die Loyalitätserwartung der Beklagten, dass der Kläger nicht aus der evangelischen Kirche austrete, stelle keine wesentliche und berechtigte Anforderung an die persönliche Eignung des Klägers dar.

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Stuttgart v. 10.02.2021

Umfrage zur Unternehmensmitbestimmung

Die Bundeskonferenz hat eine Umfrage zur Wirkung der Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung gestartet und alle AGMAVen gebeten, Rückmeldung zu geben. Entsprechend der Empfehlung sollen in Einrichtungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden die MAVen mit 2 Vertreter*innen mit Sitz und Stimme im Aufsichtsgremium vertreten sein.

Wir hatten euch deshalb im Frühjahr durch Newsletter gebeten, uns mit Informationen und Daten zu versorgen. Habt ihr einen Sitz im Aufsichtsgremium eurer Einrichtung? Habt ihr die gleichen Rechte wie die anderen Mitglieder im Aufsichtsgremium? Und wurde eine Mitwirkung aufgrund der Verbandsempfehlung eingeführt oder hat das bei euch schon lange Tradition?

Wir danken allen MAVen, die uns Rückmeldung gegeben haben. Für eine repräsentative Umfrage braucht es möglichst viele aussagekräftige Daten.

Die Auswertung findet nun zunächst auf der Bundesebene statt. Eines können wir jedoch schon sagen: Eine Empfehlung taugt nicht viel! Für eine echte Änderung der Mitbestimmungskultur in den Einrichtungen der Diakonie braucht es eine verbindliche Regelung.

Wenn ihr euch bisher noch nicht an der Umfrage beteiligt habt, könnt ihr es jetzt noch tun.

Wir würden uns freuen, wenn wir unsere Liste ergänzen können um noch aussagekräftiger zu sein.

- ⇒ Wie viele Mitarbeitenden habt ihr?
- ⇒ Habt ihr einen Sitz im Aufsichtsgremium?
- ⇒ Wurde dieser aufgrund der Verbandsempfehlung eingeführt, oder gab es den schon länger?

Schickt eure Rückmeldungen bitte an:

info@agmav-wuerttemberg.de

Vielen Dank, die Auswertung werdet ihr voraussichtlich in der nächsten Ausgabe der Mitteilungen finden können.

Mitteilungen, WIR!, Newsletter, Webseite ...

Zu den Aufgaben des AGMAV Vorstandes gehört auch, die Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Württemberg durch Informationen über aktuelle Entwicklungen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu haben wir mehrere Formate entwickelt. Zum einen die-

nen die AGMAV-Mitteilungen ganz konkret den MAVen als Arbeitsmittel, Informationsquelle und gewissermaßen auch als Wissensbibliothek. Daher ist eine MAV gut beraten, wenn sie ein Exemplar im MAV-Büro zur Archivierung aufbewahrt. Natürlich ändert sich ab und an die Gesetzes- und Rechtslage und die Ausgaben aus dem Jahr 2003 sind u.U. inhaltlich überholt. Aber meist nicht alles und ein Blick in die alten Ausgaben hilft, um Zusammenhänge und Entwicklungen besser nachvollziehen zu können. Natürlich gibt es die AGMAV-Publikationen auch online. Es ist aber nicht nur eine Frage von "Old School", ob das Printmedium oder digitale Exemplar bevorzugt wird.

Mit der Zeitung WIR! haben wir ein ganz konkretes Hilfsmittel für die MAVen entwickelt, um die Kolleginnen und Kollegen vor Ort über das Neueste zu informieren. Der direkte Kontakt bei der Verteilung der WIR! ist als Mittel für eure Öffentlichkeitsarbeit vor Ort gewollt und deshalb bekommt



ihr auch für jede Kollegin und jeden Kollegen eine Zeitung zugeschickt. Dabei ist uns aufgefallen, dass unsere Auflage inzwischen eine enorme Zahl erreicht hat. Wir möchten euch ermutigen uns zurückzumelden, wo Exemplare fehlen und wo welche zu viel zugesendet werden. Wohlgemerkt: wir schätzen den Vorteil einer Printausgabe wesentlich höher ein, als eine Verteilung der WIR! als digitale Zeitung im pdf-Format. Einige MAVen haben uns schon zurückgemeldet, dass sie nunmehr ganz auf die elektronische Verteilung umstellen. Dazu haben wir einen separaten Verteiler inzwischen aufgebaut.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch unseren Newsletter bewerben. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich nach den Neuwahlen schon angemeldet. Andere, inzwischen nicht mehr in der MAV erhalten diesen aber weiter, solange sie sich nicht abmelden.

Bitte meldet uns doch zurück, wenn ihr Anpassungen in Anzahl oder Format wünscht.

Unsere Publikationen sind auf jeden Fall immer auch online eingestellt und dort können sie problemlos heruntergeladen werden.

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. Titelseite: ©Thomas Plaßmann Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart Druckerei Schweikert, Obersulm