

# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**



Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 122**

**März 2022**

**Erster Termin:**

**Dienstag, 8. März um 15:30 Uhr  
am Hospitalhof in Stuttgart**



**Mehr braucht Mehr. WIR auch. 🖐️ High Five!**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# Inhalt

|                                                                                 |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Meine Meinung                                                                   | S. 3  |
| Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022                                    | S. 4  |
| Mehr braucht Mehr: was sind die Forderungen?                                    | S. 5  |
| Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)                    | S. 8  |
| Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg                         | S. 10 |
| Neue Reisekostenordnung : Was gibt's für Geld bei Dienstfahrten?                | S. 12 |
| Rund ums MVG.Württemberg                                                        | S. 13 |
| Eine historische Vollversammlung 2021                                           | S. 15 |
| Dankbarer Rückblick auf 27 Jahre im AGMAV-Vorstand                              | S. 18 |
| Wahlen zum AGMAV Vorstand und das Ergebnis der Konstituierung                   | S. 20 |
| Aktiv - auch in ver.di Gremien                                                  | S. 23 |
| Ihr habt die Wahl: JAV-Wahlen 2022                                              | S. 24 |
| Termine                                                                         | S. 25 |
| Fortbildungen: finden, auswählen, anmelden Wie macht die MAV das richtig?       | S. 26 |
| Echte Mitbestimmung in evangelischen Betrieben erfordert wirksame Regelungen    | S. 28 |
| Pflicht droht oder eine Revolution für Menschlichkeit                           | S. 31 |
| Einrichtungen der Altenpflege melden: SOS!                                      | S. 32 |
| Pflegekräfte zurückgewinnen                                                     | S. 33 |
| Die Bundesregierung und die Altenpflege                                         | S. 34 |
| HoLa: GEW und AGMAV gegen die Benachteiligung von Lehrkräften an Privatschulen  | S. 35 |
| Wort halten, liebe Koalitionsparteien! - Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechtes | S. 35 |
| Unternehmensmitbestimmung? Pustekuchen!                                         | S. 37 |
| Mitbestimmung bei Arbeitszeit - nicht nur Dienstpläne!                          | S. 38 |
| Forderung – Wunsch – Bitte: Danke!                                              | S. 41 |
| Impressum                                                                       | S. 42 |

## Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach zweimaliger Verschiebung konnten endlich die AGMAV-Wahlen in den Regionalversammlungen und der Vollversammlung stattfinden. Es hat gutgetan, Euch Kolleg\*innen endlich wieder persönlich zu begegnen. Nachdem ich im

Laufe der letzten Amtsperiode durch das Ausscheiden von Uli Maier 2020 den Vorsitz übernommen habe, war es meine erste Vollversammlung als Vorsitzende in Präsenz. Und dann gleich noch Wahlen; das war schon ein sehr beeindruckendes Erlebnis.

Auch die Tarifrunde zum Sozial- und Erziehungsdienst musste von ver.di coronabedingt verschoben werden. Jetzt aber steht sie in den Startlöchern und ihr wisst, die Tarifrunde ist auch für uns diakonische Beschäftigte von immenser Bedeutung, da wir unmittelbar davon betroffen sind.

Es sind überwiegend Frauen in den Sozial- und Gesundheitsberufen beschäftigt und eine Aufwertung der Tätigkeitsmerkmale im Sozial- und Erziehungsdienst ist dringend erforderlich. Nicht nur jedes Jahr zum Frauentag sollte die ungleiche Bezahlung der sozialen Berufe in der gesellschaftlichen Debatte diskutiert werden. Während im TVöD für Tätigkeiten in der Verwaltung, der IT oder auch in vielen technischen Berufen, eine „hohe Verantwortung“ und eine „besondere Schwierigkeit“ für die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu Recht eine Rolle spielt, ist dies in den Sozial- und Gesundheitsberufen nicht so. Die hohe Verantwortung, die Beschäftigte täglich für Menschen übernehmen sowie die gesellschaftliche Bedeutung in der Erziehung, Bildung, Förderung und Betreuung unserer Klient\*innen, Kindern und Jugendlichen muss sich endlich bei der Bezahlung auch im Sozial- und Erziehungsdienst abbilden.

Unterstützen wir mit gemeinsamen Aktionen die Kolleg\*innen im Öffentlichen Dienst bei der Durchsetzung ihrer Forderungen zur Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst. Je sichtbarer wir als Diakonie-Mitarbeitende bei der Begleitung der Tarifverhandlungen sind, umso stärker sind wir auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission, wenn es darum geht, die Übernahme in unsere AVR-Württemberg durchzusetzen. Auch WIR brauchen MEHR!

Ende Dezember hat mich der AGMAV-Vorstand in der konstituierenden Sitzung auch für diese Amtsperiode zur Vorsitzenden gewählt. Viele neue Aufgaben und Herausforderungen kamen und kommen auf mich zu. Auch für meine Kolleg\*innen im AGMAV Vorstand und meine Kolleginnen in der Geschäftsstelle, die mir zur Seite stehen, mich beraten und unterstützen, war und ist dies zeitintensiv und herausfordernd. Dafür möchte ich Danke sagen; Danke für Euer Vertrauen, Eure Geduld und eure Zeit.

Im Jahr 2022 hat die AGMAV, genauer gesagt die „Dienstnehmendenseite Diakonie“ den Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission übernommen. Mit mir hat die Arbeitsrechtliche Kommission erstmals eine Frau als Vorsitzende.

Übrigens: Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG), welches die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission regelt, ist unserer Zeit hinterher und nicht gegendert.

**Der** Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission bin ich und ihr seid die **Mitarbeiter** im diakonischen Dienst. Hört sich komisch an? Genau!

Das wäre doch eine Anregung an unsere Landessynode, auch die kirchlichen Gesetze an die heutige Zeit anzupassen.

Ich hoffe, wir sehen uns am 8.3.2022 zur ersten diesjährigen Diakonie-Demo zum Sozial- und Erziehungsdienst!

Eure

Frauke Reinert

# WIR MACHEN TARIF

INFORMATIONEN FÜR SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE



21. DEZEMBER 2021

## Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 Forderungen beschlossen



KÖLN | FOTO: Jürgen Seidel

**Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am 17. Dezember die Forderungen für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst beschlossen.**

Nachdem die Tarifverhandlungen im März 2020 coronabedingt unterbrochen werden mussten, wurde in den letzten Monaten in einer Umfrage unter den Beschäftigten geklärt, ob die Forde-

rungen von 2020 nach den Erfahrungen der Corona-Pandemie noch passen oder ergänzt werden müssen.

Die daraus entstandenen Forderungen zielen auf 3 Themen ab:

- Verbesserung der belastenden Arbeitsbedingungen
- finanzielle Aufwertung der Arbeit und
- Maßnahmen gegen Fachkräftemangel.

Konkret ausformuliert sind diese Ziele in elf Forderungen. (siehe Kasten)

### Jetzt geht es weiter

Zu Jahresbeginn geht es gleich weiter. Im Januar stehen digitale Branchenkonzferenzen für ver.di-Mitglieder auf dem Programm. Für die drei Arbeitsfelder

Kita, Sozialarbeit und Behindertenhilfe finden Videokonferenzen zum aktuellen Stand der Tarfbewegung und wie es weiter geht statt.

Der erste Verhandlungstermin mit der VKA ist nun für den 25. Februar 2022 geplant.

**MEHR BRAUCHT MEHR**



# MEHR BRAUCHT MEHR

Die Forderungen von ver.di umfassen die Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst. Sie betreffen Erzieher\*innen, Heilerziehungspfleger\*innen, Kinderpfleger\*innen, Beschäftigte in Leitungstätigkeiten, Sozialarbeiter\*innen und Mitarbeitende in Werkstätten und Wohnbereichen für Menschen mit Behinderung.

## Die SuE-Forderungen im Einzelnen:

### 1. Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale

- insbes. durch Eingruppierung der Tätigkeit der Kinderpfleger\*in/Sozialassistent\*in in die EG S4
- Reguläre Eingruppierung der Erzieher\*in in die EG S 8b
- Abbildung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztage

*Kinderpfleger\*innen sind aktuell in der EG S3 eingruppiert. Erzieher\*innen in den Kitas bislang in der EG S 8a. Eine reguläre Eingruppierung in die EG S 4 bzw. S8b würde deutliche Verbesserungen bringen.*

**2. Verbesserung der Eingruppierung** der Beschäftigten im Bereich der Sozialarbeit durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie Ausbringen neuer Merkmale für die Schulsozialarbeit.

*Der Studienabschluss von Sozialarbeiter-/pädagoginnen\*innen soll dem von anderen Studienabschlüssen z.B. technischen Studiengängen (Ingenieur, Architekt, etc.) gleich gesetzt werden. Diese werden im „Öffentlichen Dienst“ in E 10 eingruppiert. In Folge entspräche das im SuE S 15 anstatt S 11b oder S12!*

**3. Schaffung weiterer Merkmale ab EG S 17** für Tätigkeiten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und in der Leitungstätigkeit.

**4. Anpassung der Stufenlaufzeiten** an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst.

*Derzeit sind die Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst länger als in anderen Entgeltgruppen, z.B. in der Verwaltung. Stufe 3 wird in den S-Tabellen erst nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht und Stufe 4 erst nach vier Jahren in Stufe 3. In der EG S 8b der Erzieher\*innen, Heilerziehungspfleger\*innen mit schwierigen Tätigkeiten sind die Stufenlaufzeiten noch länger. Sie beträgt in Stufe 4 sechs Jahre und Stufe 6 wird erst nach acht Jahren in Stufe 5 erreicht.*

**5. Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen** an die vorhandenen Anforderungen.

**6. Stellvertretende Leitungen verbindlich** vorsehen und Festlegung der Mindesteingruppierung in die EG S 11a

*Bislang orientiert sich die Eingruppierung der stellvertretenden Kita-Leitungen an der Durchschnittsbelegung.*

**7. Anpassung der Bedingungen**, vor allem unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen durch das **Bundesteilhabegesetz** durch z. B.

- Aufnahme der Berufsbezeichnungen Arbeitserzieher\*in, geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) und der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung mit Sonderpädagogischer Zusatzausbildung (FAB mit SPZ).

*Arbeitserzieher\*innen in Werkstätten sind in der AVR-Württemberg in Form einer Ergänzungsbestimmung bereits aufgenommen.*

- Eingruppierung der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Qualifikation in die EG S 8b.

- Bessere Bewertung der Tätigkeit Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst durch Eingruppierung in die EG S7.

*Bislang sind Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst im SuE in die S 4 eingruppiert.*

- Berücksichtigung der Tätigkeit der Schullasistenz/Schulbegleitung sowie weiterer Assistenz-tätigkeiten und Eingruppierung entsprechend des Anforderungsprofils.
- Umbenennung der monatlichen Heimzulage in eine Zulage Wohnen und Erhöhung auf 150 Euro.

*Bislang beträgt die Heimzulage monatlich 61,36 Euro*

- Regelungen zur Vergütung während der Ausbildung zur Heilerziehungspflege (HEP)

*In die AVR-Württemberg haben wir die Auszubildenden zur Heilerziehungspflege bereits aufgenommen in den Teil 4.3. (TVAöD-Pflege)*

**8. Rechtsanspruch auf Qualifizierung** für alle Beschäftigten z. B. von Kinderpfleger\*innen und Sozialassistent\*innen zu Erzieher\*innen

*Eine wichtige Forderung, einerseits zur Personalentwicklung und damit Personalbindung, aber eben auch zur Gewinnung von Fachkräften, die dringend gebraucht werden.*

**9. Qualität der Arbeit** verbessern und Entlastung der Beschäftigten erreichen durch:

- Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben

*Bislang haben Vollzeitbeschäftigte im Erziehungsdienst im Kalenderjahr 19,5 Stunden, die für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet werden, Teilzeitbeschäftigte entsprechend weniger. (§44 Teil 3.3 BTB)*

- Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzenmanagement

**10. Anerkennung der Berufstätigkeit** und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung.

*Dies ist bisher nur eine „Kann-Regelung“.*

**11. Qualifizierung** und angemessene Vergütung für **Praxisanleitung** sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten

*Gute Ausbildung bringt gute Fachkräfte – natürlich muss Praxisanleitung honoriert werden und die notwendige Zeit muss sichergestellt sein.*

## Mehr braucht mehr - so der Slogan dieser Tarifrunde im SuE

Bei der Tarifrunde zum Sozial- und Erziehungsdienst handelt es sich nicht um ein reine Entgeltgrunde. Es geht um eine Aufwertung der Berufe insgesamt, um bessere Anerkennung und Wertschätzung unserer Arbeit. Zum Beispiel um die Aufwertung der Tätigkeit durch die Zuordnung in eine höhere Entgeltgruppe. Bei der aufsuchenden Umfrage zu den Forderungen, an der sich auch diakonische Beschäftigte beteiligt haben, wurde außerdem deutlich, dass neben der Aufwertung auch eine echte Entlastung im Fokus der Tarifverhandlung stehen soll.

Nicht alle Ergebnisse der SuE Verhandlungen werden automatisch in unsere AVR-Württemberg einfließen, da nur reine Tarifierhöhungen und Veränderungen der Arbeitszeit automatisch übernommen werden. Veränderungen der Tätigkeitsmerkmale fallen nicht unter die Tarifautomatik und müssen erst durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen werden. Daher gilt es für uns diakonische Beschäftigte schon zu Beginn der Tarifrunde deutlich zu machen, dass wir Teil dieser Tarifrunde sind.

Jetzt gilt es die Kräfte aller Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zu bündeln. Wir alle sind aufgerufen, die Tarifverhandlungen zu unterstützen und zu begleiten. Ein großer Teil der Kitas, der Jugend- und Sozialarbeit, der Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sind in kirchlicher bzw. diakonischer Trägerschaft. Wir alle werden von einem gutem oder besser einem sehr gutem Abschluss in der Tarifrunde profitieren.

Deshalb müssen WIR unseren Teil dazu beitragen und Teil der Tariffbewegung sein.

## Sichtbar im Betrieb

- ⇒ An den ver.di-Brettern in der Einrichtung die Materialien aufhängen – Flugblätter und Infos (entweder selbst ausdrucken, oder bei der zuständigen ver.di Sekretärin abholen)
- ⇒ In Infoschreiben oder Mitarbeitendenversammlungen über die Tarifrunde und die Beteiligungsmöglichkeiten informieren. Im Newsletter der AGMAV werden wir die wichtigsten Infos verbreiten, zusätzlich solltet ihr euch auch für die Newsletter von ver.di anmelden.

⇒ Für Aktionen in den Einrichtungen gibt es zum Beispiel auf der Internetseite „Mehr braucht Mehr“ einen „Statementgenerator“ – hier kann jede\*r Mitarbeiter\*in ihren oder seinen Slogan für „Mehr braucht Mehr“ erstellen und an zentraler Stelle veröffentlichen oder aushängen. Aber sicher habt ihr auch eigene Ideen für gute, kreative und aktive Aktionen in eurer Einrichtung.

## Stets gut informiert

In jedem Betrieb, jeder Einrichtung sollte es Tarifrufbotschafter\*innen geben. Damit können ver.di Kolleg\*innen die Tarifrunde aktiv begleiten. Die Tarifrufbotschafter\*innen haben die Möglichkeit sich z.B. für Qualifizierungsangebote anzumelden und werden direkt nach den Verhandlungsterminen in gesonderten Videokonferenzen von den Verhandlungsführer\*innen über die Ergebnisse der Verhandlungen informiert. So können die Tarifrufbotschafter\*innen alle wichtigen Informationen an ihre Kolleginnen und Kollegen in der Einrichtung weitergeben (anmelden über [www.unverzichtbar.verdi.de](http://www.unverzichtbar.verdi.de)).

**Der erste Verhandlungstermin ist für den 25. Februar 2022 vereinbart.**

**Weitere Verhandlungsrunden sind geplant für 21./22. März 2022 und 28./29. April 2022**

## Für Unterstützung werben

Unsere Tarifrunde braucht auch eine starke Unterstützung der Gesellschaft und Fürsprecher\*innen aus den unterschiedlichsten Gremien. Es gibt bereits eine lange Liste mit Unterstützer\*innen. Diese kann aber nicht lang genug sein. Werbt für Unterstützung, z.B. bei euren Vorständen, Schulleitungen, dem Elternbeirat, bei Kommunalpolitiker\*innen, der Kirchengemeinde, ... Unterstützer\*innen können sich bei ver.di in

die Liste eintragen und auch einen Kommentar dazu schreiben.

## Sichtbar auf der Straße

Auch wenn wir in der SuE-Tarifrunde nicht direkt mit zum Streiken aufgerufen werden, so müssen wir doch als mittelbar Betroffene in der Öffentlichkeit sichtbar sein. Diakonie-Mitarbeitende sind ebenso wie Mitarbeitende der Caritas selbstverständlich mit auf der Straße, wenn zu Aktionen, Kundgebungen oder Demos aufgerufen wird.

**Ein erster größerer Aktionstag wird der 8. März 2022 in Stuttgart sein.**

**Packt eure Fahnen, Transparente und Plakate ein und kommt um 15:30 Uhr vor den Hospitalhof in der Büchsenstraße in Stuttgart zur Diakonie-Demo.**

**Mit einem eigenen „Diakonie Block“ wollen wir uns den Demonstrierenden des Öffentlichen Dienstes anschließen.**

Weitere Infos erhaltet ihr von eurer MAV oder ver.di Betriebsgruppe



2013, 2015, 2020: Demos, Streiks - WIR können alles!

# Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Als „verantwortungsvollen Abschluss in schwieriger Corona-Zeit“ hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) das Ergebnis der Tarifverhandlungen bezeichnet.

Die Kernpunkte des Tarifabschlusses lauten:

- ⇒ Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro bis März 2022, steuer- und sozialabgabenfrei
- ⇒ 2,8 Prozent mehr Gehalt ab dem 1. Dezember 2022
- ⇒ Gesprächszusage über Beschäftigungsbedingungen für studentische Hilfskräfte
- ⇒ Höhere Zulagen für während der Corona-Pandemie besonders belastete Beschäftigtengruppen im Gesundheitsbereich
- ⇒ Vertragslaufzeit: 24 Monate

Der Tarifabschluss gilt im Bereich der Diakonie Württemberg unmittelbar für die angestellten Lehrkräfte und Mitarbeitende in Landeskrankenhäusern. Die Landesregierung hat beschlossen, den Abschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen.

„Mit Blick auf die aktuelle Pandemie-Situation ist der Abschluss zu vertreten“, erklärte die GEW-Vorsitzende Maike Finnnern. „Viele Beschäftigte haben genau so wie wir mehr erwartet. Die Arbeitgeber waren aber leider nicht bereit, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in der Corona-Krise gerecht zu werden“, sagte Finnnern nach dem Ende der Verhandlungen in Potsdam.

Zusätzlich zu den Gehaltserhöhungen haben die Gewerkschaften die Hauptforderung der Arbeitgeber abgewehrt, durch Zerstückelung von Arbeitsabläufen eine schlechtere Eingruppierung vieler Beschäftigter durchzusetzen. Die Arbeitgeber wollten damit erreichen, dass sie Beschäftigte künftig niedriger in das Tabellensystem des Gehaltstarifvertrages eingruppieren können. Dafür hatten sie dem Thema „Arbeitsvorgang“ höchste Priorität gegeben.

Hinter dem Begriff verbergen sich Mechanismen, nach denen Beschäftigte in das Tabellensystem

des Gehaltstarifvertrages einsortiert werden. Dazu meinte Maike Finnnern: „Dass die Gewerkschaften das abwehren konnten, ist ein Erfolg, weil damit der Einsturz einer der Säulen der Tarifarchitektur verhindert worden ist.“

Die erfreulich hohe Coronaprämie verdeckt etwas die Schattenseiten dieses Abschlusses:

Es wird bis 1.12.2022 keine Steigerungen der Tabellenentgelte geben d.h. eine Nullrunde für 14 Monate. Das ist bei einer Inflationsrate von aktuell ca. 5% bitter. Die Coronaprämie gleicht dies nur bedingt aus, da sie als Einmaleffekt nicht nachhaltig auf die Tabellenentgelte wirkt.



Die GEW wollte in dieser Tarifrunde endlich die vollständige Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte erreichen. Anders als in der allgemeinen Entgeltordnung erfolgt die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte durch die Zuordnung der Entgeltgruppen (Angestelltenverhältnis) zu einer Besoldungsgruppe (Beamtenverhältnis). Dabei gibt es eine Schieflage. Während der Besoldungsgruppe A 13 die Entgeltgruppe EG 13 zugeordnet ist, ist es bei der A 12 nur die EG 11 und so weiter. Dieses Vorhaben ist am hartnäckigen Widerstand der Arbeitgeber gescheitert.

Auch die Angleichungszulage, die viele angestellte Lehrkräfte erhalten, wurde leider nicht erhöht.

Ebenso gibt es im TV-L weiterhin keine stufengleiche Höhergruppierung, die im TVÖD seit einiger Zeit selbstverständlich ist.

In diesem Abschluss zeigt sich, dass die Sonntagsreden der öffentlichen Arbeitgeber, was die Wertschätzung des öffentlichen Dienstes und der Beschäftigten im Bildungsbereich angeht, nichts wert

sind. Sobald sich diese Wertschätzung auch in angemessenen Gehaltssteigerungen ausdrücken soll, leisten die Arbeitgeber vehementen Widerstand. So wird die Arbeit in diesem Bereich sicher nicht attraktiver.

Außerdem zeigt sich ein Dilemma der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst der Länder: Es ist schwierig in diesem Bereich zu streiken, da viele



öffentliche Verwaltungen betroffen sind und viele Lehrkräfte verbeamtet sind. So ist es schwierig mit Streiks Wirkung zu erzielen. Die Coronasituation erschwerte große Aktionen zusätzlich. Einzig die Kolleginnen und Kollegen der Zentren für Psychiatrie streikten eindrucksvoll und massiv. Es zeigt sich ein weiteres Mal, dass die Arbeitgeber ohne massiven Druck von Seiten der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer\*innen nicht zu substantiellen Zugeständnissen bereit sind.



Wie heißt es auf gewerkschaftlichen Mitteilungen aller Art: werdet Mitglied! Vielleicht wäre das die einfachste Lösung und eine gute Möglichkeit, Arbeitskämpfe zu unterstützen, die man selber als Beamte\*r und Kirchenmitarbeiter\*in nicht mitmachen darf.

Stefan Thiergärtner  
Sonderschullehrer  
Mitglied des AGMAV-Vorstands

Bildmaterial mit freundlicher Genehmigung © GEW

## Corona-Prämien - wer kriegt wann was?

Im Dschungel der Corona-Prämien kommt man leicht durcheinander. Seit sich dieser Virus in unserer Lebenswelt breit gemacht hat, hagelt es Prämien. Und bei all den Prämien verliert man langsam den Überblick - schauen wir mal der Reihe nach durch:

In der Tarifrunde TVöD-kommunal 2020 gab es am 25.10.2020 folgenden Abschluss: Tarifierhöhungen ab dem 1.4.21 um 1,4 % und ab dem 1.4.22 um weitere 1,8 % sowie eine einmalige Corona-Sonderzahlung von 600 € in EG 1-8 und 400 € in EG 9a-12 spätestens im Dezember 2020. Dieser Abschluss betraf alle Mitarbeitenden in der Hauswirtschaft, der Verwaltung, im Facility Management sowie in der Erziehung und Betreuung u.a., aber nur für die Beschäftigten in den Einrichtungen, die AVR-Wü Buch I anwenden.

Nicht für AVR.DD Anwendende! Für diese hat sich die Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland Ende November letzten Jahre auf folgende Zahlungen auszahlbar im März 2022 verständigt:

- 800 € erhalten Mitarbeitende der EG 1-7
- 600 € erhalten Mitarbeitende der EG 8-13
- 225 € erhalten Mitarbeitende der EG 1 - 7 in Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen, deren Betriebszweck die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen ist (z.B. auf der Grundlage des § 16 e SGB II oder § 16i SGB II) sowie Auszubildende und Anerkennungspraktikanten

Und dann gab es Ende 2021 die Tarifrunde TV-L (Tarifgemeinschaft der Länder). Auch hier wurde eine Corona-Prämie vereinbart. Diese wird bis März 2022 ausbezahlt und wird 1.300 € betragen. Gleichzeitig folgt eine einmalige Tarifierhöhung mit 2,8 % erst im Dezember 2022. Dem TV-L sind alle Landesbediensteten zugeordnet: Mitarbeitende an (Landes-) Krankenhäusern und Universitäten, Lehrkräfte u.a..

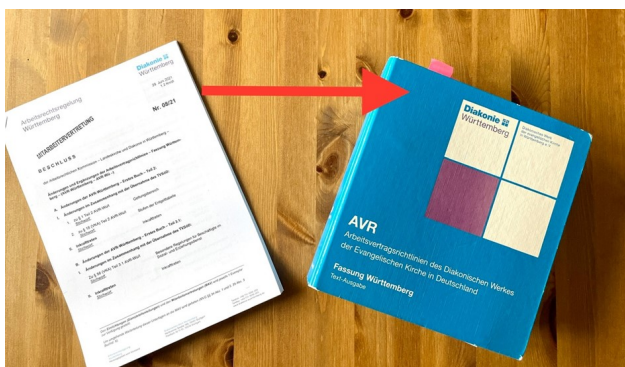
Insgesamt sind Tarifierhöhungen die nachhaltigeren Gehaltssteigerungen, weil sie bestehen bleiben. Prämien sind nette kurzlebige Gesten. Für das Frühjahr 2022 bedeutet es nach bisherigem Stand, dass im TV-L bis März eine Prämie von 1.300 €, in AVR.DD im März zwischen 250 € und 800 € und im TVöD ab 1. April eine Tarifierhöhung von 1,8 % ausbezahlt wird. Alle Bereiche kriegen also was!

## Neues aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg

Tarifabschlüsse aus dem TVöD, die reines Entgelt und die Arbeitszeit betreffen, werden inhalts- und zeitgleich in die AVR-Württemberg Buch I übernommen (Tarifautomatik).

Ebenso gelten auch Tarifabschlüsse aus dem TVöD unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, wenn kein Einspruch gegen den Tarifvertrag erhoben wird. Gegen einen Tarifvertrag Einspruch erheben können jeweils sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung des Tarifvertrags an die Arbeitsrechtliche Kommission.

Da nach Zustellung des Tarifvertrags zum TV-Fahrradleasing keiner der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Einspruch erhoben hat, gilt der TV-Fahrradleasing unmittelbar auch für uns in der Diakonie und muss veröffentlicht werden. Der TV-Fahrradleasing ist am 1. März 2021 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis 31. Dezember 2022.



Zuständig für die Veröffentlichung der gefassten Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, nach Ablauf der Einspruchsfrist, der Vorstand des Diakonischen Werkes Württemberg. Die Beschlüsse werden in Form von Arbeitsrechtsregelungen veröffentlicht und in die diakonischen Einrichtungen verschickt. Ein Exemplar geht an die Dienststellenleitung und ein Exemplar an die Mitarbeitervertretung.

In Bezug auf den TV-Fahrradleasing gab es bisher keine Veröffentlichung durch das Diakonische Werk Württemberg, obwohl der Tarifvertrag bereits gilt und die Einspruchsfrist schon lange abgelaufen ist. Somit hatten die MAVen bisher keine

Möglichkeit Einblick in den Tarifvertrag zu nehmen. Die Arbeitsrechtsregelungen sind ein wichtiges Arbeitsmittel, da derzeit nur einmal jährlich vom Verlag die Ergänzungslieferungen für unsere AVR-Wü. gedruckt und verschickt werden.

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission werden zeitnah im Anschluss an die jeweilige Sitzung auf der Homepage der Arbeitsrechtlichen Kommission veröffentlicht.

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

Der TV-Fahrradleasing ist Teil des Tarifabschlusses TVöD und entspricht unserer grundsätzlichen Auffassung TVöD 1:1 für die Diakonie. Allerdings sehen wir die Entgeltumwandlung für Fahrradleasing kritisch, da für die Beschäftigten niedrigere sozialversicherungsrechtliche Ansprüche, bezogen auf die gesetzliche Rente und etwaiges Arbeitslosengeld, eingezahlt werden. Dazu kommt, dass die Sozialkassen auf Einnahmen verzichten müssen, und das geht auf Kosten der Allgemeinheit.

Positiv bewerten wir, dass es in der **neuen Reisekostenordnung** des Oberkirchenrats zukünftig eine Darlehensmöglichkeit für Fahrräder oder Pedelecs gibt, wenn die Nutzung des Fahrrads oder Pedelecs in erheblichem dienstlichem Interesse liegt. Die Darlehensmöglichkeit für Fahrräder und Pedelecs war einer unserer Vorschläge, die wir im Mitwirkungsverfahren zur Reisekostenordnung in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht haben. Die Reisekostenordnung des Oberkirchenrats gilt aufgrund einer sog. „Anstelle Bestimmung“ auch für die diakonischen Beschäftigten. Zu finden in § 44 Teil 3.1 AVR-Wü/I.

## Zu den Inhalten des TV-Fahrradleasing

Bisher war die Umwandlung von Entgeltbestandteilen nur für die betriebliche Altersversorgung möglich. Seit dem 1. März können Beschäftigte die Entgeltumwandlung zum Leasing eines Fahrrads nutzen.

Arbeitgeberinnen stellen Beschäftigten ein Fahrrad/E-Bike zur Verfügung, das auch privat genutzt werden kann. Dazu least die Arbeitgeberin Fahrräder, die in ihrem Besitz verbleiben und den Betrag der Leasingrate erhält sie von den Beschäftigten, die in entsprechendem Umfang auf ihr Gehalt verzichten.

Die Beschäftigten erhalten dafür ein Nutzungsrecht für ein Fahrrad. Der zu versteuernde geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrrades ist geringer als der Gehaltsbestandteil, auf den der oder die Beschäftigte verzichtet.

Daher fallen weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an, als wenn Beschäftigte selbst ein Fahrrad leasen würden. Die Kehrseite der geringeren Sozialversicherungsbeiträge sind niedrigere Ansprüche sowohl in der gesetzlichen Rente, als auch bei etwaigen Arbeitslosengeldansprüchen.

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einer Arbeitgeberin stehen, jedoch nicht für Auszubildende, Schüler\*innen, dual Studierende sowie Praktikant\*innen, geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

Beschäftigte können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern sowie leasingfähigem Zubehör umzuwandeln.

**Dabei ist wichtig zu beachten:** Wenn die Arbeitgeberin für eine/n Beschäftigte/n das Bikeleasing anbietet, muss sie dieses Angebot auch allen anderen Beschäftigten machen, sofern sie unter den Geltungsbereich fallen.

Während der Leasingdauer überlässt die Arbeitgeberin (Leasingnehmerin) der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. Der Wert des Fahrrads einschließlich des leasingfähigen Zubehörs darf dabei den Wert von 7.000 € nicht überschreiten.

Die Leasingdauer des Fahrrads ist im TV-Fahrradleasing auf maximal 36 Monate begrenzt.

Eine Regelung für ein anschließendes Kaufangebot enthält der Tarifvertrag nicht.

Die Arbeitgeberinnen können ohne die Mitbestimmung der MAV entscheiden, ob sie für ihre Beschäftigten Bikeleasing anbieten.

Die MAVen bestimmen jedoch mit, wenn es Regelungen geben soll, die der Tarifvertrag nicht abschließend umfasst. Z.B. die Zurverfügungstellung von Abstellplätzen, Ladestationen, Duschmöglichkeiten etc. Ebenso kann die MAV auch selbst initiativ werden.

## Stuttgart-Zulage „Tarif +“

Die Stadt Stuttgart zahlt seit einigen Jahren ihren Mitarbeiter\*innen in Kindertageseinrichtungen zur Fachkräftegewinnung eine Arbeitsmarktzulage von monatlich 100 €. Vor fast zwei Jahren haben wir diese Zulage auch für unsere diakonischen Kolleg\*innen in Stuttgarter Kindertageseinrichtungen beantragt, denn auch die diakonischen Kitas sind vom Fachkräftemangel betroffen. Eine schnelle Einigung war mit den diakonischen Arbeitgebern leider nicht möglich und so konnten wir uns erst nach langen Verhandlungen im AVR-Ausschuss endlich auf eine Arbeitsrechtliche Regelung verständigen. Die Regelung gilt ab 1. Februar 2022 und sie gilt analog der städtischen Regelung befristet bis 31. Dezember 2024. Eine rückwirkende Regelung konnten wir leider nicht durchsetzen und so profitieren die diakonischen Kolleg\*innen in den Stuttgarter Kitas erst jetzt von der Zulage.

## ... und nun noch Neues zur Vertretungsbereitschaft

Die diakonischen Arbeitgeber haben ihren Antrag zu einer verpflichtenden Vertretungsbereitschaft und Einspringprämie zurückgezogen.

Unsere grundsätzliche Position, dass es keine verpflichtende Vertretungsbereitschaft geben darf, besteht weiterhin. Ebenso unsere Haltung, dass eine wie auch immer geartete Einspringprämie die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit und Überstundenvergütung nicht aushöhlen oder ersetzen darf.

Wir werden euch in den nächsten Regionalversammlungen zu den aktuellen Entwicklungen berichten.

## Neues zur Reisekostenordnung Was gibt's für Geld bei Dienstfahrten?

Erfahrene MAVler\*innen kennen die Reisekostenordnung sicher. Neue sollten sie kennenlernen. Darin wird beschrieben, was es bei Dienstfahrten an Geld vom Arbeitgeber gibt. Wie? Geld bei Dienstfahrten? Ja, es ist so, dass Mitarbeitende auch ihr eigenes Auto, ihre private Zeitkarte für den ÖPNV, ihr Fahrrad oder E-Bike für Dienstfahrten nutzen wollen (?), müssen (?) oder sollen (?). Vielleicht geht es um die gelegentliche Fahrt zur Fort- und Weiterbildung, zu einer Fachkonferenz, zur MAV-Fortbildung oder gar den Dauereinsatz in ambulanten Diensten.

Selbstverständlich bekommen Mitarbeitende ihre Fahrkarte für Bus und Bahn im bezahlten Preis ersetzt oder im Voraus zur Verfügung gestellt, wenn der Arbeitgeber sie auf Reisen schickt. Nun gibt es aber auch Fälle, in denen verlangt wird, dass Mitarbeitende ihre privaten Zeit- oder Netzkarten einsetzen sollen.

Regelungen für solche und andere Fälle finden wir in der Reisekostenordnung.

Ende 2021 hat der Oberkirchenrat (OKR) seine Verordnung neu gefasst. Dabei orientiert sich der OKR an der Neufassung des Reisekostengesetzes des Landes – auch aus Gründen des Steuerrechtes. Die Neufassung hatte insbesondere das Ziel, umweltfreundliche Mobilität, wie E-Mobilität oder die



Foto ©Erich Westendorp/pixello

Nutzung von ÖPNV und den Einsatz von Fahrrädern, E-Bikes, Pedelecs in den Betrieben zu fördern. Wir haben dabei nicht wirklich mitzuent-

scheiden, aber der Arbeitsrechtlichen Kommission Wü, damit auch uns als AGMAV, wurde die Neufassung zur Mitwirkung Ende 2021 vorgelegt. Wir haben im Rahmen der Mitwirkung insbesondere vorgeschlagen, dass es nicht nur eine Darlehensmöglichkeit für PKWs, sondern auch für E-Bikes geben sollte. Dies wurde nun in der neuen Verordnung aufgenommen. Der Arbeitgeber muss das

nicht anbieten, aber er kann. Wir sind der Ansicht, dass die Arbeitgeber damit die Jobs in der Diakonie attraktiver machen könnten. Weitere für uns relevanten Änderungen: Zeit- und Wertkarten können nun, wie Bahncards auch, einmal jährlich erstattet werden. Bei Dienstreisen mit Fahrrädern, E-Bikes und (S)-Pedelecs werden pro km 25 Cent (statt früher 4 Cent/km) erstattet. Die Mitfahrervergütung gibt es wie in der Landesregelung nicht mehr.

Bislang gab es für einen Mitfahrenden 2 ct/km, also bei 100 km Wegstrecke 2 €. Das gibt es künftig nicht mehr. Ansonsten gilt auch zukünftig, dass die bei Dienstreisen mit dem Privatkraftfahrzeug, für die der Arbeitgeber ein „erhebliches dienstliches Interesse“

feststellt, 35 Cent je km erstattet werden. Eine Erhöhung aufgrund der aktuellen Benzinpreisentwicklung war weder beim Land noch beim OKR vorgesehen. Es bleibt weiterhin dabei: Der Betrag über 30 Cent je km ist von Mitarbeitenden zu versteuern.

Verordnung des Oberkirchenrats zur Regelung der Reisekosten, der Anerkennung und Beschaffung von Kraftfahrzeugen und der Erstattung für kirchliche Mitarbeiter (Reisekostenordnung)

[www.kirchenrecht-ekwue.de/kabl/49423.pdf](http://www.kirchenrecht-ekwue.de/kabl/49423.pdf)

Und die Ausführungsbestimmungen (AFB) des OKR dazu: [www.service.elk-wue.de/recht/okr-rundschreiben](http://www.service.elk-wue.de/recht/okr-rundschreiben)

### Wichtige Paragraphen in der Verordnung:

§§ 6, 7, 7a: Fahrtkostenerstattung  
und §§ 21, 22: Darlehen zur Anschaffung von PKW, Fahrrad, Pedelec

Zu § 6 der RKO in den AFB:

Abrechnung von Zeit- und Netzkarten  
gilt bei uns in den AVR-Wü (Buch I, II und V)

Wo steht das?

§ 44 in Teil 3.1. AVR-Wü/I

§ 57 in Teil 3.2. AVR-Wü/I

§ 58 in Teil 3.3. AVR-Wü/I

Martin Nestele

Vorsitzender AGMAV-Tarifausschuss

## Rund ums MVG.Württemberg

### Digitale MAV-Sitzungen

Im Mitarbeitervertretungsgesetz MVG.Wü waren digital oder hybrid durchgeführte MAV-Sitzungen und Beschlussfassungen bisher nicht geregelt.

Im MVG.Wü können MAVen entsprechend §26 MVG.Wü in ihren Geschäftsordnungen bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Diese Beschlüsse müssen dann spätestens in der nächsten Präsenz-Sitzung im Wortlaut im Protokoll festgehalten werden. Die Möglichkeit zur Durchführung digitaler Sitzungen war bisher nicht vorgesehen.

Aufgrund der andauernden pandemischen Lage hat der geschäftsführende Ausschuss der Landessynode eine befristete Regelung getroffen, die es ermöglichen soll, zukünftig in Ausnahmefällen digitale Sitzungen durchzuführen.

Demnach sollen MAV-Sitzungen grundsätzlich in Präsenz stattfinden jedoch kann in Ausnahmefällen die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder auch mittels Video- oder Telefonkonferenzen erfolgen, wenn vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind (z.B. Dienstlaptop, Diensthandy) und wenn kein Mitglied der MAV widerspricht.

Das Gesetz muss nun durch Herrn Landesbischof July verkündet und im Amtsblatt veröffentlicht werden. Dies kann jedoch noch einige Wochen in Anspruch nehmen. Sobald es etwas Neues dazu gibt und die Regelung in Kraft tritt, werden wir die MAVen darüber informieren.

Der geschäftsführende Ausschuss der Landessynode vertritt die Landessynode zwischen ihren Tagungen. Er kann nach Bedarf und auf Antrag oder mit Zustimmung des Landesbischofs Anordnungen erlassen. Die Anordnungen sind von der Landessynode dann bei ihrer nächsten Tagung zu bestätigen.

### Novellierung des MVG.Württemberg?

Grundsätzlich sind wir hoffnungsvoll, dass sich die Landessynode noch in diesem Jahr mit einer Novellierung des MVG.Wü beschäftigt.

Unsere wichtigste Forderung ist dabei die Abschaffung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für das MAV-Amt.

### Kirchenmitgliedschaft im diak. Arbeitsrecht

Am 19. Januar 2022 fand im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zur „Kirchenmitgliedschaft und Kirchenzugehörigkeit in kirchlich diakonischen Arbeitsfeldern“ ein Symposium u.A. mit dem Schwerpunkt „Kirchenmitgliedschaft in der Mitbestimmung von Mitarbeitenden“ statt. In dieser Veranstaltung konnten wir zu den Entscheidungsträgern aus Landeskirche und Diakonie ein Grußwort sprechen und die Dringlichkeit der Abschaffung verdeutlichen.

### Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 2. Symposions,

In der Diskussion um Kirchenmitgliedschaft, Interreligiosität und Konfessionslosigkeit möchte ich gerne einen Aspekt herausgreifen, der für die Arbeit von Mitarbeitendenvertretungen eine wichtige Rolle spielt.

In unseren kirchlich-diakonischen Einrichtungen sind Christinnen und Christen, Mitarbeiter\*innen anderen Glaubens oder nichtgläubige Mitarbeiter\*innen beschäftigt. Die Interessen unserer Mitarbeitenden werden nicht von Betriebs- oder Personalräten vertreten, sondern von Mitarbeitendenvertretungen. Die MAVen werden gewählt, um die Belange der Beschäftigten gegenüber ihren Leitungen zu vertreten.

Die Kirchen sind einst angetreten das Mitarbeitervertretungsgesetz mindestens so gut zu machen, dass es mit dem weltlichen Betriebsverfassungsgesetz Stand halten kann. Auf einen aus Sicht der Mitarbeitenden massiven Nachteil gegenüber der weltlichen Gesetzgebung möchte ich gerne eingehen.

Es geht um die sogenannte ACK-Klausel, das heißt dass nur Mitarbeitende für die MAV wählbar sind, die einer Kirche angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist. Damit ist Württemberg die letzte Landeskirche in Deutschland, in der die ACK-Klausel noch Anwendung findet. Auch im Mitarbeitervertretungsgesetz

der EKD, welches man als eine Art Rahmengesetz bezeichnen kann, gibt es diese Wählbarkeitsvoraussetzung zwischenzeitlich nicht mehr.

In den diakonischen Einrichtungen sind derzeit etwa 20 % der Mitarbeitenden kein Mitglied einer ACK-Kirche, in einigen Einrichtungen sind es deutlich mehr.

Noch vor den letzten Mitarbeitervertretungswahlen hat sich die Landessynode 2019 mit der Änderung des MVG's beschäftigt.

Konkret ging es auch um die Abschaffung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung, von der neben der MAV auch die Vertretung der Schwerbehinderten Mitarbeitenden und die Jugend- und Auszubildendenvertretung betroffen ist. Nach einer spannenden Debatte in der Landessynode fand jedoch die Streichung der ACK-Klausel letztlich keine Mehrheit und die letzten MAV Wahlen 2020 mussten unter diesen Voraussetzungen durchgeführt werden. Es gab in den diakonischen Einrichtungen viele Mitarbeitende, die sich für das berufliche Ehrenamt in MAV, JAV oder Schwerbehindertenvertretung interessiert hätten, jedoch nicht wählbar waren. Wir kennen sogar eine Einrichtung, in der die JAV Wahl an der ACK-Klausel gescheitert ist und seither keine JAV hat.

Diese Ungleichbehandlung ist aus Sicht der Beschäftigten nicht nachvollziehbar. Einerseits werden sie als qualifizierte Mitarbeiter\*innen in der Diakonie händierend gesucht und auch nach unserer Anstellungsgrundlage, den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie ist eine Einstellung von konfessionslosen Mitarbeitenden möglich. Andererseits haben Mitarbeitende ohne oder anderer Konfession keine Möglichkeit sich für die Interessen ihrer Kolleg\*innen zu engagieren.

Wir halten eine Streichung der ACK-Klausel, auch im Sinne der Glaubwürdigkeit, noch vor den nächsten Wahlen für erforderlich, so dass sich alle Mitarbeitenden in ihrer Interessenvertretung engagieren können.

Frauke Reinert – AGMAV Vorsitzende



### Novellierung, wir fordern:

Gemeinsam mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LakiMAV) haben wir in einem Klausurtag unsere Forderungen

an eine MVG-Novellierung diskutiert und werden nun unsere Novellierungsvorschläge einbringen.

Neben der gemeinsamen Forderung der Abschaffung der ACK-Klausel haben wir weitere wichtige Forderungen: Es ist Zeit für eine geschlechtersensible Sprache auch im MVG, digitale bzw. hybride Sitzungen sollen unter bestimmten Voraussetzungen der MAV ermöglicht werden und die Freistellungsstaffel sollte dem MVG-EKD angeglichen werden.



2018 im November fällt die Entscheidung zur ACK-Klausel in die Hoheit der Landeskirchen. Württemberg hält als einzige an der ACK-Klausel fest.

# Eine historische Vollversammlung 2021

Die Wahlvollversammlung am 1.12.2021 wird wohl in die Geschichte der MAVen in der württembergischen Diakonie eingehen. Schon die Wahlen in den Regionen waren unter Pandemiebedingungen vom steten Bangen begleitet „Hoffentlich können die Versammlungen stattfinden“. Die Vollversammlung schließlich musste mit der gültigen Alarmstufe II und damit unter den Zugangsvoraussetzungen „Genesen, geimpft, plus tagesaktuellem Testnachweis“ unter zusätzlich erschwerten Bedingungen stattfinden. In der Filderhalle in Leinfelden-Echterdingen haben sich Frau Rösiger und Frau Leibbrand der verantwortbaren Bedingungen für die Vollversammlung vergewissert. Unter Abstand einhalten und durch Plexiglaswänden an jedem Platz haben 175 Delegierte und bis zu 15 Gäste an der Versammlung teilgenommen.

Sabine Handl-Bauer, Vorsitzende der Region Nord und seit 2000 im AGMAV-Vorstand, hielt die Ansprache zu Beginn der Vollversammlung.



Im Anschluss zogen Frauke Reinert und Martin Nestele in ihrem Bericht Bilanz über die gesamte verlängerte Amtsperiode von 2016-2021. Frauke Reinert wurde nach dem Ausscheiden von Uli Maijer aus dem AGMAV-Vorstand (dazu später mehr) im September 2020 zur Vorsitzenden der AGMAV gewählt.

## Der Bericht hatte zusammengefasst folgende Schwerpunktthemen:

Verschiebung der AGMAV-Wahlen – Pandemiebedingt gab es 2020 keine Möglichkeit, in den Regionen und der Vollversammlung Wahlen durchzuführen. Dies erforderte eine befristete Änderung des MVG.Wü. durch die Landessynode.

ACK-Klausel und MVG Novellierung – Rückblick auf Aktionen in Würzburg und in Württemberg zu den jeweiligen Synodalversammlungen. Unsere Aktionen waren vielfältig und kreativ. Einige Verbesserungen wurden auch für das MVG.Wü beschlossen, aber leider hielt die Landessynode bei der letzten Novellierung 2019 an der ACK-Klausel fest.

Unternehmensmitbestimmung – in den wenigsten diakonischen Einrichtungen hat die MAV einen stimmberechtigten Sitz im Aufsichtsgremium, in manchen Gremien immerhin einen Sitz mit beratender Stimme.

Tarifstrategische und sozialpolitische Aktivitäten – die Mitarbeitenden zu gewinnen ist die Grundlage für eine erfolgreiche Tarifstrategie. Ohne das Mitwirken der Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen gelingen Vorhaben nicht.



Die Tarifarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission: Themen waren die Übernahme der Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes, die Übernahme der Entgeltordnung, der Arbeitgeberantrag zur Vertretungsbereitschaft und unser Antrag zur Tarifizulage für die Stuttgarter KITAS.

Das kirchliche Arbeitsrecht hat auch sozialpolitische Auswirkungen. Der Tarifvertrag für die Mindestbedingungen in der Altenpflege, ist durch die Ablehnung der Arbeitsrechtlichen Kommission Caritas und der Nichtäußerung der ARK-Diakonie Deutschland gescheitert.

Der AGMAV-Beirat - gibt wertvolle Unterstützung und Impulse für die Arbeit des AGMAV-Vorstandes.

Öffentlichkeitsarbeit – Die Mitarbeitervertretungen werden über die wichtigsten Änderungen und Entwicklungen zu den Themen aus der Arbeitsrechtlichen Kommission und den beratungsrelevanten Themen über die AGMAV-Mitteilungen informiert. Die WIR! Als Zeitung für die Mitarbeitenden in der Diakonie geben ihnen dabei eine gute Möglichkeit, um mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort ins Gespräch zu kommen.

Die Fortbildungsarbeit hat pandemiebedingt große Einbrüche erlebt. Ein Dank allen Vorstandsmitgliedern, die an der Umsetzung von Fortbildungen, immer wenn es möglich war, flexibel mitgewirkt haben.

Andrea Rösiger gab im nachfolgenden Teil des Berichts einen Überblick über die vielfältigen Aufgaben der Geschäftsstelle. Zum einen die insbesondere in der Pandemie gestiegenen Beratungsanfragen der MAVen, die beide Juristinnen, Frau Wörner und sie selbst zu bewältigen haben. Zum anderen die Zunahme an organisatorischen Aufgaben und Zuarbeiten seitens Frau Leibbrand für den AGMAV-Vorstand und von Frau Liebetrau im Fortbildungsbereich.

Die ausgefallenen Fortbildungen in Präsenz konnten durch das digitale Angebot der Round-Tables, an denen die MAVen zahlreich teilgenommen haben, zum Teil aufgefangen werden.

Auch ist die Personalsituation nach wie vor durch die unbesetzte Referent\*innenstelle angespannt.

## Wir schreiten zur Wahl

Im nächsten Tagesordnungspunkt wurde der Wahlvorstand bestellt und die Wahlen zum AGMAV-Vorstand durchgeführt. Andrea Rösiger als Wahlausschussvorsitzende leitete die Wahlen.

Jede\*r der 13 Kandidierenden konnte sich in 5 Minuten der Versammlung vorstellen. In 2 Fällen gab es eine schriftlich eingereichte Vorstellung, die von Frau Rösiger vorgelesen und durch eine Bildprojektion begleitet wurde.

In einem eigens eingerichteten Wahlraum konnten die Delegierten ihre Stimmzettel abgeben.

Die anschließende öffentliche Auszählung wurde nicht nur von den Kandidierenden mit Spannung verfolgt.

Nach Feststellung der Richtigkeit der Auszählung verkündete Frau Rösiger das Ergebnis (siehe folgende Seiten).

Die auf die Plätze 8 und 9 gewählten Kandidierenden werden als Nachrücker\*innen bezeichnet. Sie rücken in den AGMAV Vorstand nach, sollte jemand von den in der Vollversammlung gewählten bis zu den nächsten Wahlen ausscheiden.

Auch die gewählten Vorstandsmitglieder aus den Regionen hatten nun die Gelegenheit, sich vorzustellen, so dass die Versammlung einen ersten Eindruck vom neugewählten AGMAV-Vorstand gewinnen konnte.

## Mehr Mitglieder – mehr Macht – mehr Möglichkeiten

Irene Gözl, Landesfachbereichsvorsitzende bei ver.di, warf in ihrem Vortrag vor allem den Blick auf die kommende Tarifaueinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst.

In ihrem Bericht zog sie in einem kleinen Exkurs zur geschichtlichen Entwicklung auch ein Resümee zur



Übernahme des TVöD-SuE im Bereich der Diakonie und der erfolgreichen Anstrengungen und Aktionen, die dies ermöglicht hatten. Die Tarifaueinandersetzung geht uns unmittelbar an. Die ver.di Bundestarifkommission hat die Kündigung der Tätigkeitsmerkmale und der Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsvorsorge zum 31. Dezember 2021 beschlossen.

Die Befragung zur Aktivierung und zu den Forderungen haben auch einige Aktive aus der Diakonie unterstützt und durchgeführt. Dabei haben aktive Mitglieder als Interviewer\*innen ihre Kolleg\*innen befragt, die Forderungen in Erinnerung gebracht und gefragt, welche Forderung besonders wichtig ist und ob es weitere Themen gibt, für die sich die Kolleg\*innen einsetzen wollen. Wir wissen: Die Rahmenbedingungen der Beschäftigten in den Kitas, der Sozialarbeit und in der Behindertenhilfe werden den Anforderungen nicht gerecht. Deshalb sind Veränderungen notwendig. Bessere Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung dafür, Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Zu einer echten Anerkennung der Arbeit gehört die Erhöhung der monatlichen Entgelte. Irene Gözl appellierte dabei an die Delegierten: Was wir davon umsetzen können, hängt absolut davon ab, wie stark wir sind: Wie viele Kolleg\*innen sich ver.di als Mitglieder anschließen, wie viele aktiv werden und bei Aktionen dabei sind. Mehr Mitglieder – mehr Macht – mehr Möglichkeiten.

Fazit: Es kommt auch auf UNS an, denn „WIR! sind Diakonie“, wir können stark sein und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.

Da es keine weiteren Anträge an die Vollversammlung gab, wurde damit der offizielle Teil der Versammlung beendet.

## Wir sagen Danke – Uli Maier

Der zweite Teil der Vollversammlung galt der Verabschiedung von Uli Maier aus dem AGMAV-Vorstand. Uli Maier hat im September 2020 mit seiner Altersteilzeit in der Diakonie Stetten begonnen und zeitgleich die Arbeit im AGMAV-Vorstand beendet.

Drei seiner Wegbegleiter\*innen hat sich Uli gewünscht. Irene Götz von ver.di, Ursel Spannagel und Christian Lawan, die während der letzten Amtsperiode aus dem AGMAV-Vorstand ausgeschieden sind. Irene Götz gab in ihrer Laudatio einen Überblick über die gemeinsame politische Zusammenarbeit und persönlichen Begegnungen, die u.a. ihre Schnittstellen in den



Foto: Martin Langheinrich



zu einem neuen Hörerlebnis. Dass coronabedingt auf das Mitsingen verzichtet werden musste, war so ganz leicht auszuhalten.

Impressionen zu Themen die Uli wichtig waren und die ihn in seiner Person ausgezeichnet

haben wurden schließlich im Rahmen eines ultimativen Rätselratens pantomimisch vom Vorstand dargestellt. Uli hat die Rätsel alle lösen können und er wusste dazu einiges an Geschichten zu erzählen.



musikalischen Interessen und dem Engagement im Gesprächskreis „Offene Kirche“ hatten. Andrea Rösiger gab einen Überblick auch in Bezug auf die großen politischen Themen seiner Vorstandsarbeit der letzten 27 Jahre.

Der AGMAV Vorstand hatte als musikalischen Höhepunkt eine Formation der „Stuttgarter Blechbläser Solisten“ eingeladen.

Uli, selbst Tuba spielend und Mitglied im ältesten Posaunenchor Deutschlands, hat natürlich eine große Affinität zu Blasmusik. Die exzellente Darbietung der Stücke durch das Quintett hat für Begeisterung im Saal gesorgt. Abwechselnd gestaltete sich so die Verabschiedung von Uli mit Beiträgen und Musik. Die Diakonie Hymne „Sonne der Gerechtigkeit“ durfte natürlich nicht fehlen. Sie wurde durch eigens komponierte und virtuos gestaltete Blechblasvariationen

Rundum war es eine schöne und gelungene Veranstaltung, durch die wir Uli und seine beeindruckende Persönlichkeit in guter Erinnerung behalten werden. Aber natürlich wird er uns als MAV-Mitglied der Diakonie Stetten als tatkräftiger und engagierter Mitstreiter erhalten bleiben.



## Dankbarer Rückblick auf 27 Jahre im AGMAV-Vorstand

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen in den MAVen der Diakonie in Württemberg, zu meiner offiziellen Verabschiedung aus dem AGMAV-Vorstand im Rahmen der heutigen AGMAV-Vollversammlung wollte ich so wenig Aufhebungs als möglich machen. Dennoch waren mir drei Dinge wichtig: Etwas festliche Musik um der Feierlichkeit einen festlichen Rahmen zu geben, die Beteiligung von ver.di, als deutliches politisches Signal und die Einladung der in der ablaufenden Amtsperiode ebenfalls aus dem Vorstand ausgeschiedenen Kollegin Ursel Spannagel und dem Kollegen Christian Lawan. Meine drei Wünsche sind erfüllt, traumhafte Blechbläsermusik und mit Irene Götz, als ver.di Landesfachbereichsleiterin auch für den kirchlichen Bereich zuständig, ist ver.di hochrangig vertreten. Ich freue mich, dass Ursel Spannagel und Christian Lawan heute an meiner Verabschiedung teilnehmen können. Dafür schon mal mein herzlicher Dank!

Dankbar darf ich auf 27 Jahre im AGMAV-Vorstand, davon bald 20 Jahre als Vorsitzender des Vorstandes zurückblicken. Unsere Geschäftsführerin, Andrea Rösiger hat gerade eben einen beeindruckenden Rückblick über diese 27 Jahre gegeben, vielen Dank dafür.

Mein Hauptanliegen - insbesondere in den Jahren als Vorsitzender - war es, den „Laden“ AGMAV so zusammen zu halten, dass wir der strukturellen Macht der Arbeitgeber mit unserer Macht als Solidargemeinschaft etwas entgegensetzen können. Rückblickend bin ich der Überzeugung, dass wir unter den bestehenden Rahmenbedingungen eine gute und erfolgreiche Arbeit gemacht haben. Allerdings bin ich auch der Überzeugung, dass diese Rahmenbedingungen nicht okay sind: Die sich selbst so bezeichnende „Unternehmensdiakonie“ hat im kirchlichen Arbeitsrecht nichts zu suchen – Unternehmen sind in diesem Sinne eben Unternehmen und nicht Kirche!

Insofern sind Zweitklassigkeit im Mitarbeitervertretungsrecht, in der Arbeitsrechtssetzung und auch in der Unternehmensmitbestimmung nicht akzeptabel. Liegt die strukturelle Macht grundsätzlich ohnehin bei den Arbeitgebern, gilt dies im kirchlichen Bereich durch die kirchliche Gesetzgebung noch verstärkt.

Und die Diakoniarbeitgeber nutzen dies aus und können sich dabei offensichtlich alles leisten. So

haben sie bereits in ihrer Kasseler Erklärung von 1996 die Position vertreten, dass sich Kirche und Diakonie (Anm.: die Diakonischen Werke) aus der Arbeitsrechtssetzung raushalten und diese Arbeit den „richtigen Unternehmern“ überlassen sollen. Dies war die Grundlage zur Gründung des bis heute bestehenden Arbeitgeberverbandes „Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland“, kurz V3D. Und tatsächlich sind die Diakoniarbeitgeber nahezu flächendeckend in ihrem Arbeitgeberverband organisiert. Selbstkritisch müssen wir sagen, wenn wir als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Diakonie einen ebenso guten Organisationsgrad in der Gewerkschaft ver.di hätten, könnten wir den Arbeitgebern mehr entgegensetzen! Dabei ist nicht davon auszugehen, dass es die Kirchen oder die Politik für uns richten werden. Nach wie vor bin ich der Überzeugung, dass wir es selbst in die Hand nehmen müssen und in unseren Anstrengungen und Aktivitäten nicht lockerlassen dürfen, der faktischen Macht der Arbeitgeber die Solidarität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen zu setzen.

So brauchen wir auf der betrieblichen Ebene starke MAVen. Diese zu qualifizieren und zu unterstützen, sowie mit ihnen zu (tarif-)politischen Positionen zu kommen, waren und sind wichtige Aufgaben der AGMAV.

Um diese Positionen zu vertreten und durchzusetzen braucht es auf überbetrieblicher Ebene eine starke AGMAV, bis hin zum Zusammenschluss auf Bundesebene in der Bundeskonferenz der AGMAVen (BUKO).

Und nicht zuletzt, über die Diakonie hinaus, braucht es eine starke Gewerkschaft ver.di, um im Sinne unserer „Strategie Flächentarifvertrag“ insgesamt zu einer Aufwertung unserer Arbeitsfelder zu kommen.

Inzwischen bin ich bereits eineinhalb Jahre in Altersteilzeit und seither nicht mehr Mitglied im AGMAV-Vorstand und manchmal überlege ich mir, wie das alles zu schaffen war? Grundvoraussetzung für mich war eine gewisse Gelassenheit und die Erfahrung, am besten „Eins nach dem Anderen“ zu machen, auch wenn Alles was über einen hereinbricht, dieselbe Priorität zu haben scheint. So können es bestimmt manche nicht mehr hören, mein vielfach zitiertes Motto frei nach Beppo Stra-

ßenkehrer: „Schritt – Atemzug – Besenstrich, Schritt - ...“. Zudem kam es mir zugute, dass ich grundsätzlich Menschen mag. Dies halte ich beim aufeinandertreffen unterschiedlicher Menschen und unterschiedlicher Positionen für sehr hilfreich. Das mit der Gelassenheit und dem „Eins nach dem Andern machen“ ist mir teilweise gelungen, teilweise auch nicht. Manchmal war ich bei Fahrten von einem Termin zum anderen bereits so in Gedanken, dass ich nicht mehr allen Verkehrsregeln gerecht werden konnte. Dies hat mir in den knapp 20 Jahren als Vorsitzender 40 „dienstliche“ Strafzettel im Wert von 1.200 € und 10 Punkte in Flensburg beschert. So gilt halt auch für AGMAV-Vorsitzende: „Nobody is perfect!“

Abschließend habe ich viel Grund zu danken:

Mein Dank für tolle Zusammenarbeit geht an die Gewerkschaft ver.di, insbesondere an Irene Gölz als für uns zuständige Landesfachbereichsleiterin. Irene Gölz hat ein riesen Know-how und ein großes Verständnis für unseren kirchlichen Bereich.

Weiter geht mein Dank an alle MAVen – jede MAV ist Teil der AGMAV! Siebenmal wurde ich jeweils mit tollen Ergebnissen von euch in den AGMAV-Vorstand gewählt und ich hoffe, dass ich einiges von euerm Vertrauen, welches ihr mir geschenkt habt, zurückgeben konnte?

Ein dickes „Danke“ geht auch an den AGMAV-Vorstand! In den 27 Jahren im Vorstand hatte ich insgesamt 52 Vorstandskolleginnen und -kollegen, 36, während der knapp 20 Jahre im Vorsitz. Dies klingt spontan nach vielen Wechseln, auf 27 Jahre gesehen zeigt dies jedoch eine hohe Kontinuität. Mit einigen von euch habe ich über viele Jahre sehr intensiv zusammengearbeitet. Euch brauche ich nicht namentlich zu benennen, ihr wisst es selbst! Eine Besonderheit in der Vorstandsarbeit war, dass ich die letzten Jahre auch in der Öffentlichkeitsarbeit mitarbeiten konnte. Diese Arbeit war sehr intensiv und hat gleichzeitig sehr viel Freude gemacht, zudem konnte ich dabei noch viel dazu lernen. Über die vielen Jahre wurde mir von den jeweiligen AGMAV-Vorständen viel Vertrauen entgegengebracht und ihr habt mir nie den Eindruck vermittelt: „Jetzt könnt er aber au amol abtretta...“ – auch dafür mein herzlicher Dank.

Können wir beim Vorstand insgesamt von großer Kontinuität sprechen, gilt dies auch und in ganz besonderer Weise für unsere AGMAV-Geschäftsstelle. Andrea Rösiger war



bereits da, als ich 1993 in den Vorstand kam und Doris Wörner begleitete mich während der gesamten Zeit, in der ich den Vorsitz innehatte. Seitens der AGMAV-Geschäftsstelle – inklusive dem Sekretariat – hatte ich immer eine riesen Unterstützung und großes Vertrauen. Zudem schätze ich eure hohe Professionalität – es gibt nicht viele, die sich im kirchlichen Recht und in unseren speziellen Strukturen so auskennen wie ihr. Beeindruckend für mich war eure konsequente Haltung, immer das Beste für die Mitarbeitenden und für die MAVen zu erreichen. Eine nicht immer ganz einfache Aufgabe für mich als Vorsitzender war es, eure hohe Professionalität mit den „ehrenamtlichen Höhenflügen“, die ein Ehrenamtsgremium wie der AGMAV-Vorstand mit sich bringt, zusammen zu bringen. Euch, liebe Kolleginnen unserer Geschäftsstelle, ebenso mein herzlicher Dank.

Über all die Jahre hatte ich viel Unterstützung und Verständnis von, ich nenne es mal „von zu Hause“. Da ist zunächst jeweils die MAV der Diakonie Stetten. Die MAV-Kolleginnen und -kollegen aus der Stettener MAV haben mir oft den Rücken freigehalten, viel Verständnis für mein Engagement im AGMAV-Vorstand gezeigt und mich dabei unterstützt, alles unter einen Hut zu bekommen – Danke euch! Nicht zuletzt gehört auch die Unterstützung meiner Familie dazu. Zum einen die meiner Kinder, die es sich nicht aussuchen konnten, dass ihr Vater viele Stunden „abwesend“ war – vielleicht hat es ihnen ja sogar gutgetan (nicht ganz ernst gemeint). Ganz besonders möchte ich mich an dieser Stelle bei meiner Frau bedanken, die nicht nur zu Hause bei meinen Abwesenheiten viel Verantwortung übernommen hat, sondern mein Engagement in der AGMAV immer befürwortet und unterstützt hat.

Zum Schluss die gute Botschaft: Es geht weiter! Toll, dass jetzt – wenn auch mit eineinhalbjähriger Verzögerung – die Wahlvollversammlung stattfinden konnte und dass wir nach den Wahlen in den Regionen und den heutigen Wahlen einen neuen AGMAV-Vorstand haben – ihr werdet weiter gute AGMAV-Arbeit machen! Bereits seit meinem Rücktritt im letzten Jahr wurde Frauke Reinert vom Vorstand zur neuen AGMAV-Vorsitzenden gewählt. Dies freut mich ganz besonders und ich bin der Überzeugung und weiß, dass du das richtig gut machst!

Abschließend wünsche ich euch allen und der AGMAV weiterhin alles erdenklich Gute!

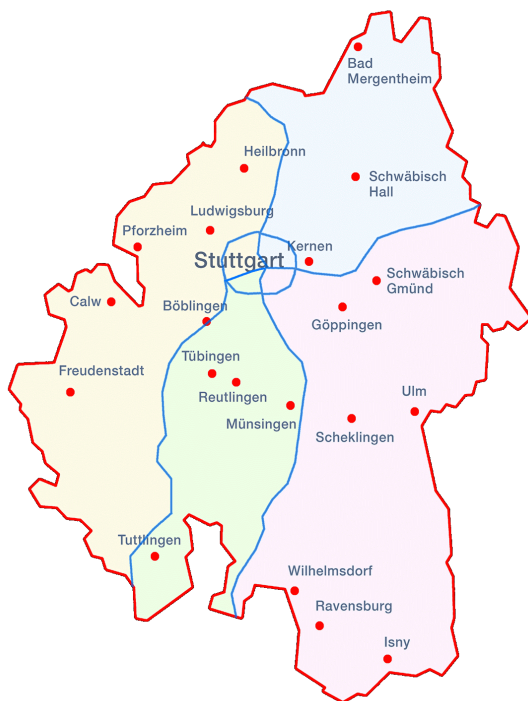
*Euer Uli Maier*

## Wahlen zum AGMAV Vorstand – die Würfel sind gefallen. Endlich!

### Was für ein Chaos....

Die Pandemie hat uns nicht nur in den Einrichtungen fest im Griff, auch in der MAV-Arbeit und selbst im AGMAV-Vorstand raubt sie uns den letzten Nerv. Nach den regulären allgemeinen Neuwahlen hätten im Frühjahr und Sommer die Wahlversammlungen in den Regionen und der Vollversammlung stattfinden müssen. – Wäre da nicht Corona und die damit verbundenen Lockdowns, Beschränkungen bei den Versammlungen u.v.m. gewesen.

Dank der Zustimmung in der Synode konnten wir die Konstituierung bis schlussendlich zum Jahresende 2021 verschieben. Und so konnte uns dank guter Planung auch ein neuerlicher Lockdown nichts anhaben.



An den Teilnehmer\*innenzahlen in den Regionen haben wir gemerkt: Alle freuen sich, sich endlich wieder live begegnen zu können. In großen extra ausgewählten und angemieteten Hallen oder Räumen konnten die Versammlungen unter Einhaltung aller geltenden Vorschriften durchgeführt werden. Und wir konnten korrekte ordentliche Wahlen abhalten.

### So haben die Regionen gewählt:

#### Region West, 19.10.2021:

Vorsitzende Sonja Brösamle, atrio Leonberg e.V.

1. Stellvertretender Vorsitzender Klaus Stampfer, eva Stuttgart
2. Stellvertretende Vorsitzende Andrea Kranich, eva Stuttgart

#### Region Nord, 28.10.2021:

Vorsitzende Sabine Handl-Bauer, Friedenshort Öhringen

1. Stellvertretender Vorsitzender Jochen Dürr, Sonnenhof Schwäbisch Hall
2. Stellvertretende Vorsitzende Natascha Jähni-chen, Paulinenpflege Winnenden

#### Region Süd, 28.10.2021:

Vorsitzender Stefan Tiergärtner, Marienberg e.V.

1. Stellvertretender Vorsitzender Martin Mohr, Evang. Fachschule Reutlingen
2. Stellvertretende Vorsitzende Sonja Holder, BruderhausDiakonie Reutlingen

#### Region Ost, 28.10.2021

Vorsitzende Susanne Haase, eva Heidenheim gGmbH

1. Stellvertretender Vorsitzender Martin Auerbach, Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen
2. Stellvertretende Vorsitzende Jörg Schneider, Stephanuswerk Isny

### Wahlen in der Vollversammlung

Auch zur Vollversammlung haben sich unglaublich viele Delegierte angemeldet, es kamen knapp 200 Teilnehmende in die gut gefüllte Filderhalle nach Leinfelden.

Der Wahlvorstand wurde benannt und Frau Unterweger-Rösiger zur Vorsitzenden gewählt.

Zur Wahl haben sich 13 Kandidatinnen und Kandidaten gestellt - 2 Kandidat\*innen haben sich in Abwesenheit per Wortbeitrag und Bild vorgestellt, die anderen 11 mit einer kurzen Rede.

Anschließend wurde gewählt.

176 Delegierte wählten folgende Kandidat\*innen in den AGMAV-Vorstand:

Frauke Reinert,  
Nikolauspfl ege Stuttgart

Hanno Zinßer,  
Sophienpfl ege Tübingen

Miriam Fischer,  
Pfl egeheim Staigacker, Backnang

Martin Nestele,  
BruderhausDiakonie Stuttgart

Jörg Härdtle,  
Diak-Krankenhaus im Diakoneo Schwäbisch Hall

Andrea Kranich,  
eva Stuttgart e.V.

Helmut v. Hochmeister, Evang.  
Altenheimat Stuttgart

Zum ersten und zweiten nachrückenden Kandidaten wurden gewählt:

Jörg Schneider, Stephanuswerk Isny

Gerhard Fetzer, Samariterstiftung Nürtingen

Die Gewählten nahmen die Wahl an und bedankten sich bei der Versammlung.

Aufgrund der Vorgaben des geschäftsführenden Ausschusses der Landessynode, dass die AGMAV-Wahlen bis zum Ende des Jahres abgeschlossen sein müssen, musste natürlich auch die Konstituierung noch vor Jahresende erfolgen.

Die letzte Sitzung des „alten“ Vorstandes fand am 16.12.2021 und die Konstituierung des neuen Vorstands am 17.12.2021 statt.

## Konstituierung des neuen AGMAV-Vorstands

### Vorsitz und geschäftsführender Vorstand

Zur Vorsitzenden der AGMAV Frauke Reinert gewählt.

Als stellvertretende Vorsitzende wurden Hanno Zinßer und Martin Nestele gewählt.

Dem geschäftsführenden Vorstand gehört auch weiterhin die nach § 54 c) MVG.Wü zugewählte Geschäftsführerin der AGMAV, Andrea Unterwiesinger-Rösiger an.

Wichtige Gremien wurden neu besetzt und Aufgabenbereiche zugeordnet. Auch die neuen Vorstandskolleg\*innen können sich mit den ihnen übertragenen Aufgaben gut in die Vorstandsarbeit einarbeiten.

### Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Durchaus interessant ist für euch die Besetzung von Kirchengericht und Einigungsstelle, denn für Streitigkeiten nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü), also Verfahren zwischen MAVen und Dienststellenleitungen sind je nach Fragestellung zwei Verfahrenswege möglich.

Das Kirchengericht kann grundsätzlich

über alle Streitigkeiten entscheiden, die sich aus dem MVG.Wü ergeben, wenn z.B. die Mitbestimmung der MAV (z.B. bei Einstellung, Eingruppierung) nicht eingehalten wurde. Zunächst wird stets versucht, in einem Einigungstermin eine gütliche Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, folgt ein Kammertermin.

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

Seit Einführung der **Einigungsstelle**, geregelt im § 36a MVG.Wü, führen inhaltliche Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG.Wü ins Verfahren der Einigungsstelle. Die AGMAV hat die Besetzung der Listen-Beisitzer für die Einigungsstelle durch Stefan Thiergärtner, Sonja Brösamle und Martin Auerbach festgelegt.

In den Verfahren vor der Einigungsstelle gilt das rollierende Prinzip. Das Verfahren haben wir in den Mitteilungen Nr. 121 beschrieben.



Frauke Reinert



Hanno Zinßer



Andrea Rösiger



Martin Nestele



Martin Auerbach



Sonja Brösamle



Jochen Dürr



Miriam Fischer



Susanne Haase



Jörg Härdtle



Sabine Handl-Bauer



Helmut v. Hochmeister



Andrea Kranich



Martin Mohr



Klaus Stampfer



Stefan Thiergärtner

## Arbeitskreise der AGMAV

Wir wollen euch ermuntern, euch an den Arbeitskreisen der AGMAV zu beteiligen, um dort mit den Kolleginnen und Kollegen in den Austausch zu kommen, berufs- bzw. themenbezogenen Strategien für Problemlösungen zu suchen oder Anträge zur Herbeiführung von Lösungen an den AGMAV-Vorstand zu formulieren.

Als Verantwortliche für die Arbeitskreise (AK) wurden folgende Mitglieder gewählt:

### AK Lehrkräfte:

Martin Mohr, Stefan Thiergärtner

### AK Gleichstellung der Geschlechter:

Sabine Handl-Bauer, Jörg Härdtle

### AK Altenhilfe:

Miriam Fischer, Martin Nestele

### AK Jugend- und Auszubildendenvertretung:

Martin Auerbach, Martin Mohr

### AK Hauswirtschaft und Technik:

Jochen Dürr, Helmut von Hochmeister

### AK Krankenhäuser:

Jörg Härdtle

### AK zum BTHG (Behindertenhilfe):

Jochen Dürr, Sonja Brösamle

### Treffen von MAVen aus dem Bereich Arbeitslosenhilfe:

Jochen Dürr, Andrea Kranich

### MAV-Vernetzungstreffen der Jugendhilfe:

Martin Auerbach, Hanno Zinßer

## Arbeitsrechtliche Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg

Auch wenn die AGMAV an der Strategie „Tarifvertrag für die soziale Arbeit“ festhält, ist die Arbeit auch in den Gremien des Dritten Weges derzeit erforderlich. Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK-Wü) beschließt die AVR (ArbeitsVertragsRichtlinien) Württemberg.

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

|                |                        |
|----------------|------------------------|
| Frauke Reinert | Helmut von Hochmeister |
| Martin Nestele | Jörg Härdtle           |
| Jochen Dürr    | Martin Mohr            |
| Susanne Haase  | Stefan Thiergärtner    |
| Klaus Stampfer | Andrea Kranich         |
| Miriam Fischer | Sonja Brösamle         |

Die Position des beratenden Mitglieds ist derzeit vakant.

Anträge an die Arbeitsrechtliche Kommission und Vorlagen für Beschlüsse im Vorstand werden im AGMAV-Tarifausschuss erarbeitet. Der Tarifausschuss besteht aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission. Vorsitzender des Tarifausschusses ist Martin Nestele. Die LakiMAV hat im Tarifausschuss einen Gastsitz.

Viele Anträge in der Arbeitsrechtlichen Kommission werden in den Unterausschuss, den AVR-Ausschuss verwiesen. Mitglieder sind die ersten vier oben gelisteten AK-Mitglieder. In diesem Arbeitsausschuss verhandeln Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber über die Anträge.

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

Anträge an die Arbeitsrechtliche Kommission können dann nach zweiter erfolgloser Abstimmung vor den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) gebracht werden.

### ARRG-Schlichtungsausschuss

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

In den Schlichtungsausschuss wurden von Seiten der AGMAV Andrea Rösiger und Doris Wörner gewählt, in die Stellvertretung Hanno Zinßer und Sabine Handl-Bauer. Sie dürfen nicht gleichzeitig Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

Auch die KAO (KirchlicheAnstellungsOrdnung) für den Bereich der Landeskirche wird in der AK beschlossen. Statt des AVR-Ausschusses gibt es hier den **KAO-Ausschuss**. Um die Informationen aus den jeweiligen Gremien transparent zu vermitteln sind jeweils ein Mitglied des einen im Gremium des anderen Partners vertreten. Im KAO-Ausschuss sowie dem Tarifausschuss der LakiMAV nimmt Martin Nestele, vertretungsweise Klaus Stampfer teil.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung LakiMAV ist das Pendant zur AGMAV auf Seiten der Landeskirche. In den jeweiligen Vorstandssitzungen ist jeweils ein/e Vertreter\*in des anderen Gremiums eingeladen. **In der LakiMAV zu Gast** ist Helmut von Hochmeister, stellvertretend Sonja Brösamle.

### Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

Dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit gehören Sonja Brösamle, Susanne Haase, Martin Mohr und Frauke Reinert (V.i.S.d.P) an.

Die ÖA gestaltet und aktualisiert die Homepage der AGMAV ([www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)) informiert über Aktuelles im Newsletter, schreibt und verlegt die AGMAV Mitteilungen für die MAVen und die WIR! als Zeitung für die Mitarbeitenden. Außerdem ist die ÖA für einen wesentlichen Teil unserer Kampagnenplanungen zuständig.

### Fortbildungsausschuss

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

In den Fortbildungsausschuss wurden Hanno Zinßer, Andrea Rösiger, Susanne Haase, Miriam Fischer und Stefan Thiergärtner gewählt.

### Bundeskongress

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

Aus der AGMAV Württemberg wurden Sonja Brösamle und Jochen Dürr sowie Frauke Reinert als Delegierte in die BUKO gewählt. Sonja Brösamle wurde außerdem von der BUKO wieder in die Sprecher\*innengruppe gewählt, was in unserer Struktur dem geschäftsführenden Vorstand entsprechen würde.

**Im Verbandsrat des Diakonischen Werks Württemberg** hat Frauke Reinert einen stimmberechtigten Sitz.

### Und das war noch nicht alles...

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

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

Dass AGMAV-Arbeit sehr viel Gremienarbeit beinhaltet, dürfte jetzt allen klar sein!

## Aktiv - auch in ver.di Gremien



Mitarbeitende der Diakonie, MAV-Mitglieder und AGMAV-Vorstandsmitglieder sind nicht nur in kirchlichen Gremien aktiv sondern natürlich auch ehrenamtlich bei ver.di. Zum Beispiel wurden die Kollegin Hilde Erhard (Samariterstiftung Obersontheim) als Vertreterin für Kirche + Diakonie, die Kollegin Ilka Steck (Ev. Heimstiftung) für den Bereich Altenhilfe, Jochen Dürr (Sonnenhof e.V.) für den Bereich Behindertenhilfe in den Landesfachbereichsvorstand gewählt. Auch unser Kollege Martin Nestele (Bruderhausdiakonie) ist Mitglied im Landesfachbereichsvorstand und im Präsidium. Viele Kolleginnen und Kollegen engagieren sich in ihren Bezirksfachbereichsvorständen oder in den Arbeitskreisen und Fachgruppen bei ver.di. Unser Vorstandskollege Martin Auerbach ist beispielsweise Mitglied der Bundestarifkommission Sozial- und Erziehungsdienst. Uli Maier ist Mitglied der Fachkommission Kirchen. Die Liste könnte noch lange fortgesetzt werden. Zur Erinnerung: Seit 2019 gilt auch in der AVR-Württemberg eine Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen für die Teilnahme an satzungsgemäßen Tagungen und Gremien vertragsschließender Gewerkschaften (ver.di). Mitarbeitende der Diakonie haben zwar schon seit jeher in den Gewerkschaftsgremien mitgearbeitet, so ist es jedoch einfacher dies mit der Arbeit und der Freizeit zu kombinieren.

## Ihr habt die Wahl: JAV-Wahlen 2022

Einspringen aus dem frei oder sogar aus dem krank, blöde Jobs übernehmen müssen, fehlende Zeit für die schulischen Aufgaben und Anforderungen, keine Zeit für Anleitungsgespräche – in der Ausbildung gibt es immer wieder Stolperstellen. Die müssen aber nicht sein. Mit der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) gibt es eine Interessensvertretung für den Bereich Ausbildung und duales Studium. 2022 stehen wieder Wahlen für die JAV an. Warum es sich lohnt, sich zu engagieren und für die JAV zu kandidieren – hier lest und findet Ihr mehr.

### Wen vertritt die JAV?

Die JAV vertritt Mitarbeitende, die unter 18 Jahre alt sind, die Auszubildenden und die weiteren Beschäftigten, die eine Berufsausbildung machen. Sollten bei Euch mehr als 5 Personen zu diesem Kreis gehören, habt Ihr das Recht eine JAV zu wählen. Nutzt das!

### Wie groß ist die JAV?

Das hängt von der Anzahl der Wahlberechtigten ab. Wahlberechtigt sind die Personen, die die JAV vertritt – siehe vorherige Frage. Bei 5 bis 15 Wahlberechtigten ist eine, bei 16 bis 50 Wahlberechtigten sind drei und ab 51 Wahlberechtigten sind fünf Personen in die JAV zu wählen. Egal ob Ihr eine 1er-, 3er- oder 5er-JAV seid – es ist immer gut wenn Ihr Euch organisiert.

### Wer darf für die JAV kandidieren?

Alle Wahlberechtigten dürfen sich aufstellen lassen, wenn sie das 16. Lebensjahr vollendet haben also mindestens 16 Jahre alt sind und in einer ACK-Kirche Mitglied sind. Das ist die sogenannte ACK-Klausel, die aus Sicht der AGMAV diskriminierend, aber leider immer noch gesetzlich festgeschrieben ist. Vielleicht wäre das ein erstes wichtiges Thema: wir lassen selbstverständlich alle eine Ausbildung bei uns machen egal welcher Religion sie angehören, natürlich dürfen auch gerne alle die JAV wählen, aber seine Interessen in der JAV vertreten, das dürfen nicht alle! Das geht doch nicht!

### Wie lange geht die Amtszeit der JAV?

Die Amtszeit (1. Mai 2022 bis 30. April 2024) beträgt 2 Jahre oder halt so lange wie ihr noch in Ausbildung seid. Da Ausbildungen auch irgend-

wann oder oft auch zeitnah zu Ende sind ist es ganz normal, dass es auch zwischen den offiziellen Amtsperioden Wechsel gibt. Lasst Euch davon bloß nicht abschrecken!

### Was macht die JAV?

Die JAV nimmt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden wahr und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie beantragt Maßnahmen und Angelegenheiten im Interesse der Jugendlichen und Auszubildenden bei der MAV und kooperiert eng mit ihr zusammen. MAV und JAV – ein starkes Interessensvertretungsteam!

### Wie geht die JAV-Wahl?

Die Wahl findet zwischen dem 1. Januar und 30. April 2022 statt. Zuerst mal braucht Ihr einen Wahlvorstand. Oder: eigentlich müsste es den noch geben. Da 2022 ausschließlich eine JAV-Wahl stattfindet, ist der Wahlvorstand der letzten MAV-Wahl zuständig. Sollte dieser nicht mehr in der Einrichtung arbeiten, muss die MAV einen neuen Wahlvorstand benennen. Am Besten klärt Ihr das mit eurer MAV. Auch wie das weitere Wahlverfahren abläuft, solltet Ihr mit der MAV und dem Wahlvorstand klären. Wichtige Infos findet Ihr dazu im MVG.Wü in der Wahlordnung im Abschnitt II §16 Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden.

### Gewählt – und dann?

Natürlich ist die Mitgestaltung als JAV nicht ganz störungsfrei. Und an manchen Stellen muss man ganz schön hinstehen und durchaus auch in Konflikte gehen. Ihr seid aber als JAV besonders geschützt. Folgende Schutzbestimmungen gelten für JAV-Mitglieder:

Behinderungs- und Benachteiligungsverbot: das gilt sowohl für die Arbeit der JAV als Ganzes als auch für deren einzelne Mitglieder, bspw. bei der beruflichen Entwicklung (MVG.Wü §19 Abs.1)

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz (MVG.Wü §21) – der Kündigungsschutz geht sogar 1 Jahr über die Amtszeit hinaus.

Weiterbeschäftigungsanspruch: ein rechtzeitiges Beantragen der Weiterbeschäftigung (spätestens ein Monat vor Ende des Ausbildungsverhältnisses)

kann nur mit Zustimmung der MAV abgelehnt werden.

Was auch ist, Ihr seid geschützt...und unterstützt. Auch die AGMAV unterstützt Euch in der JAV-Arbeit. Es gibt einen eigenen Arbeitskreis JAV der sich drei bis viermal im Jahr trifft. Einmal im Jahr, immer in der Woche nach Ostern, bietet die AGMAV eine Fortbildung für JAVen an. Mit den beiden Martins, Martin Auerbach und – Mohr, stehen Euch zwei Experten zur Seite, die sich im Bereich Ausbildung sehr genau auskennen. Schaut mal auf der AGMAV-Seite.

Außerdem hat ver.di gute Fortbildungen für JAVen im Programm.

### Noch Fragen?

Wenn Ihr schon eine JAV habt, dann ist natürlich die JAV Eure Ansprechpartnerin Nr.1. Wenn nicht, dann sind es eure MAVen vor Ort. Egal ob es bei euch schon eine JAV gibt oder nicht, die MAV steht euch für alle Fragen zur Verfügung – auch zu Fragen der JAV-Wahl.

Auch wir als AGMAV dürfen selbstverständlich gefragt werden.

Meldet Euch einfach bei uns. Unsere Kontaktdaten findet Ihr auf [www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)



Zum Schluss noch zwei Linktipps:



Die ver.di Jugend hat mit [www.tarifrebellion.de](http://www.tarifrebellion.de)

und

[www.jav.info](http://www.jav.info)

zwei spannende Seiten zu Aktionen rund um tarifrechtliche Themen zur Ausbildung zusammengestellt. Klickt mal rein!



Also – nicht lang schnacken: durchstarten!

Der Wahlzeitraum läuft bereits. Bis 30.4.22 habt Ihr Zeit, um zu wählen. Das ist zwar noch eine Ecke hin, aber das Wahlprozedere dauert auch etwas. Also startet am besten gleich durch!

In diesem Sinne: Legt los! Macht mit! Lasst Euch zur JAV-Wahl aufstellen! Geht zur JAV-Wahl! Werdet Tarifrebell\*innen!

*Martin Mohr*

*AGMAV-Vorstand mit Schwerpunkt JAV-Arbeit*

## Termine

### Vollversammlungen:

**Neu: Montag 18.07.2022**

Mittwoch, 07.12.2022

### Regionalversammlungen:

#### Region Ost:

Dienstag, 26.04.2022 (digital)

Dienstag, 18.10..2022

#### Region West und Nord:

Mittwoch, 27.04.2022 (digital)

Donnerstag, 13.10.2022

#### Region Süd:

Dienstag, 26.04.2022 (digital)

Dienstag, 25.10.2022

### Arbeitskreise:

AK Gleichstellung der Geschlechter

Freitag, 25.03.2022

Freitag, 08.07.2022

Freitag, 11.11.2022

### AK Altenhilfe

Donnerstag, 03.03.2022

Donnerstag, 02.06.2022

Donnerstag, 15.09.2022

Donnerstag, 03.11.2022

### AK Hauswirtschaft und Technik

Mittwoch, 23.02.2022

Mittwoch, 22.06.2022

Mittwoch, 23.11.2022

### AK Behindertenhilfe

Freitag, 01.04.2022

Freitag, 22.07.2022

### AK Lehrkräfte

Donnerstag, 31.03.2022

Dienstag, 22.11.2022

### AK Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Freitag, 25.02.2022

Achtung: Fortbildung vom 20.04. - 22.04.2022

Anmeldungen sind noch möglich!

### Vernetzungstreffen der Kinder- und Jugendhilfe

Freitag, 13.05.2022

Bei Interesse an der Mitarbeit an einem Arbeitskreis bitte wir darum, sich in der Geschäftsstelle der AGMAV bei Frau Leibbrand zu melden.

Mail: [Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de](mailto:Leibbrand.B@diakonie-wuerttemberg.de)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mehr über die Inhalte der Arbeit eines AK direkt von einer/m Verantwortlichen aus dem AGMAV-Vorstand zu erfahren. Die Kontaktdaten sind auf der AGMAV-Webseite hinterlegt.

## Fortbildungen: finden, auswählen, anmelden

### Wie macht die MAV das richtig?

Im Herbst erreichen die MAVen die Fortbildungsangebote der AGMAV. Für jedes MAV-Mitglied wird ein Fortbildungsheft zugesandt. Zusätzlich sind die Angebote auf der Homepage der AGMAV zu finden. Es gibt natürlich auch interessante und spannende Fortbildungen anderer Anbieter, beispielsweise ver.di.

Es kommen immer wieder Fragen auf, wie nun die richtige Vorgehensweise der MAVen beziehungsweise deren Mitglieder ist.

Also: Wie geht's richtig?

Der/die Vorsitzende setzt das Thema „Fortbildungen“ auf die Tagesordnung einer MAV-Sitzung. Im Vorfeld wurden die Fortbildungshefte verteilt, damit sich alle vorbereiten können. Die Fortbildungshefte von ver.di oder Anderen können angefordert und an alle verteilt werden. Eventuell genügt auch ein Hinweis auf die verschiedenen Online-Angebote.

Die einzelnen MAV-Mitglieder überlegen, welche Fortbildung sie machen möchten und im besten Fall haben sie sich schon mögliche Zeitfenster der Fortbildungstermine ausgesucht. Eine frühzeitige Planung der MAV-Fortbildungen erleichtert die Dienstplanung bzw. Arbeitsplanung für eure Leitung. Der Hinweis auf einen allgemeiner Fachkräftemangel ist kein Grund Fortbildungen zu untersagen! Die notwendigen Schulungen der MAV-Mitglieder dürfen deswegen nicht verwehrt werden.

Die MAV erhebt den Wissensbedarf des gesamten Gremiums. Gemeinsam sollte überlegt werden, was fehlt uns an Wissen, bei welchen Fragestellungen kommen wir an unsere Grenzen und welche Themen kommen in der nächsten Zeit auf uns zu. „Spezialist\*innentum“ macht bei Fortbildungen durchaus Sinn. In der MAV-Sitzung werden die Wünsche der Mitglieder mit dem Bedarf der MAV abgeglichen. In einer Amtsperiode können von den einzelnen Mitgliedern vielleicht nicht alle Fortbildungen, wie MVG I-III, AVR, Arbeitszeit, Kündigung, Eingruppierung, etc. besucht werden.

Wichtig ist aber, dass alle MAV-Mitglieder die Einführungsfortbildungen zum MVG.Wü und zur AVR-Württemberg besuchen, um ihre Aufgaben erfül-

len zu können. Es kann sinnvoll sein, dass sich zu den Fortbildungen auch mehr als ein MAV-Mitglied anmelden, um das Wissen in der eigenen MAV umzusetzen.



Genauso wichtig ist es, dass sich die MAV-Mitglieder auf unterschiedliche Fortbildungen verteilen, um ein möglichst breites Wissen im Gremium zu sichern. Neben der reinen Wissensvermittlung ist es Ziel jeder Fortbildung, auch von der Begegnung mit anderen MAVen zu profitieren: Sich kennen zu lernen, von Erfahrungen anderer zu hören und sich zu vernetzen.

Nachdem die MAV die Erfordernisse und Bedarfe festgestellt hat, beschließt die MAV die Teilnahme der einzelnen MAV-Mitglieder an den jeweiligen Fortbildungen. Die Beschlüsse werden im Protokoll dokumentiert.

Die/der Vorsitzende teilt die Beschlüsse der Dienststellenleitung „rechtzeitig“ mit. Die Information muss dabei alles Wichtige enthalten: Welches MAV Mitglied, zu welcher Fortbildung (Inhalt, Thema), Zeitpunkt, Ort, von welchem Anbieter und zu welchem Preis. Dafür empfehlen wir die Vorlage zu benutzen, die wir im Fortbildungsheft (auch online abrufbar) zur Verfügung stellen.

„Rechtzeitig“ bedeutet so früh, dass die Dienststellenleitung noch in der Lage ist, zu prüfen und zu handeln (z.B. für ausreichend Personal zu sorgen). Die Rückmeldung der Dienststellenleitung sollte zeitnah erfolgen, damit die Anmeldung zügig erfolgen kann, denn unsere Fortbildungen sind häufig schnell ausgebucht.

Nun melden sich die MAV-Mitglieder zu den ausgewählten Fortbildungen an. Wir bitten euch dringend, keine N.N.-Anmeldungen an die Geschäftsstelle zu schicken. Eine pauschale Reservierung ist nicht vorgesehen, wir benötigen die Namen der einzelnen MAV-Mitglieder.

Bitte beachtet, dass u. U. Stornokosten anfallen können, diese sind im Heft abgedruckt und Teil des Vertrags.

Nach der Anmeldung erhaltet ihr eine Anmeldebestätigung per Post aus der Geschäftsstelle der AGMAV.

Etwa zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn erhaltet ihr die Einladung mit Hinweisen zur Tagung und welche Unterlagen, z.B. AVR und MVG ihr mitbringen solltet.

Wie bei allen Fragestellungen in der MAV Arbeit ist es das Gremium, das über die Fortbildungen entscheidet, nicht die einzelnen MAV-Mitglieder. Dies wird dann besonders wichtig, wenn die Leitung die Notwendigkeit der Fortbildungen insgesamt oder einzelner Fortbildungsthemen in Frage stellt und Mitgliedern die Teilnahme verwehren will. Nur wenn ihr dienstliche Belange zu wenig berücksichtigt habt, kann die Dienststellenleitung euch die Arbeitsbefreiung verwehren. (MVG.Wü § 19 (3). Die MAV als Gremium entscheidet über die Notwendigkeit, darüber hat die Dienststellenleitung keine Entscheidungsbefugnis. Das gilt durchaus auch dann, wenn ihr euch entscheidet, ein oder mehrere Mitglieder zu einer Fortbildung bei einem anderen Anbieter als der AGMAV zu schicken.

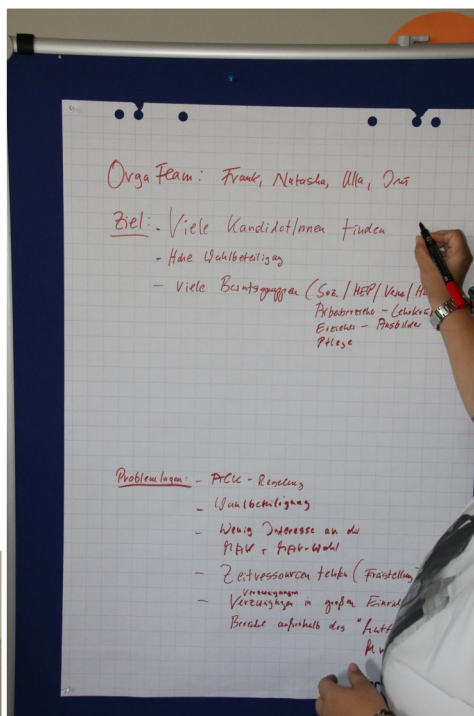


Die einzige Einschränkung aus dem MVG.Wü lautet: „erforderliche Kenntnisse“ müssen vermittelt werden und die AGMAV kann u.U. nicht alle Themenfelder abdecken.

Bei Streitigkeiten zwischen MAV und Dienststellenleitung entscheidet das Kir-

chengericht. Vor einigen Jahren konnte ein MAV-Mitglied trotz Untersagung der Dienststellenleitung an einer Fortbildung teilnehmen, weil der Kirchenrichter kurzfristig eine einstweilige Verfügung erließ.

Im § 19(3) des MVG.Wü wird ausgeführt, dass zu Fragen der Fortbildung eine Dienstvereinbarung (DV) abgeschlossen werden kann. Bitte beachtet dabei, dass eine DV nicht die Rechte der MAV aushebeln kann (siehe § 36 MVG.Wü). Sie kann Sinn machen, um den Ablauf vor Ort festzulegen oder wenn in einer Amtsperiode jemand bspw. aus familiären Gründen keine Fortbildungen besuchen kann, könnte der Anspruch dieses Mitgliedes auf die anderen verteilt werden.



Ich hoffe, dass damit die wichtigsten Fragen zur Teilnahme an Fortbildungen beantwortet sind. Wir sagen sehr gern: „Willkommen auf der AGMAV-Fortbildung!“

Weitere Anbieter sind u. a.:

- ◆ dia (Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.)  
[www.mav-seminare.de](http://www.mav-seminare.de)
- ◆ ver.di BuB (Bildung und Beratung)
- ◆ DGB-Schulungen (DGB-Bildungswerk)
- ◆ GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)
- ◆ BGW (Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrt)

Hanno Zinßer



## Echte Mitbestimmung in evangelischen Betrieben erfordert wirksame Regelungen

Gewerkschaftliche Bewertung durch den ver.di-Kirchenfachrat zur **Umsetzung des Einigungsstellenverfahrens gemäß § 36a MVG-EKD i.V.m. mit der Entschädigungsordnung für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung des Rates der Evangelischen Kirche Deutschlands gemäß § 36a Abs. 5 S. 1 MVG-EKD**

*Im Oktober 2021 hat der ver.di Kirchenfachrat ver.di eine Bewertung des Einigungsstellenverfahrens veröffentlicht. Diese ist sehr lesenswert! Seit der letzten Reform des MVG-EKD gibt es eine verbindliche betriebliche Einigungsstelle im Mitbestimmungsverfahren. Der kirchliche Gesetzgeber in Württemberg hat die EKD Regelung allerdings nicht übernommen. In Württemberg wurde statt einer betrieblichen Einigungsstelle eine zentrale Einigungsstelle am Sitz des Oberkirchenrats für alle diakonischen und kirchlichen Einrichtungen gebildet. Die Bewertung ist sehr ausführlich und nicht in Gänze auf das MVG.Wü übertragbar, daher haben wir sie nur in Teilen abgedruckt und in kursiver Schrift ergänzt.*

*Die ganze Bewertung findet ihr unter:  
[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)*

### Vorbemerkung

Betriebliche Mitbestimmung ist eine Form demokratischer Grundrechtsausübung, die in Deutschland bereits mehr als 100 Jahre alt ist. Sie lebt davon, dass gewählte Interessenvertretungen sie aktiv ausüben und durchsetzen. Und genau das zeichnet eine wirksame Mitbestimmung u.a. aus: Arbeitgeber müssen Kompromisse eingehen, wenn sie Maßnahmen vollziehen wollen, oder sie müssen ggf. sogar ganz darauf verzichten – zumindest gilt das für Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz (Be-trVG) gilt. Wird in so genannten Regelungsstreitigkeiten (z.B. bei der Festlegung von Grundsätzen zur Urlaubsplanung, Dienstplänen, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes u.a.m.) zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung erzielt, wird diese durch die betriebliche Einigungsstelle ersetzt. Es handelt sich um ein betriebsnahe Verfahren, um im Konfliktfall möglichst schnell zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen [...]

### Kurzbewertung

Die kirchengesetzlichen Regelungen bis zur Anrufung, die Bildung und die Durchführung von Einigungsstellenverfahren nach dem MVG-EKD i.V.m. mit der Entschädigungsordnung hindern eine effektive Mitbestimmung in Regelungsstreitigkeiten. Zusätzlich erschweren gliedkirchliche Abweichungen die Durchführung von Einigungsstellenverfahren, weil sie entweder die Regelungen der EKD weiterhin gar nicht umsetzen (z.B. Pfalz) oder erheblich bürokratisieren und zu einem „Kirchengericht light“ pervertieren (z.B. Württemberg). Es entbehrt jeglicher sachgerechten Grundlage, dass unterschiedliche Voraussetzungen für die Bildung und Durchführung von betrieblichen Einigungsstellen gelten. Beispielsweise erfordert der Streit um Dienstpläne unabhängig vom geografischen Standort eines Betriebs inhaltlich den gleichen Sachverstand, die gleichen Kompetenzen der Beteiligten und vergleichbare Lösungen innerhalb einer Einigungsstelle.

Die gesetzlichen Regelungen über das Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind auch für evangelische Betriebe umzusetzen. Dazu zählt auch die Vergütung des Vorsitzes und der Beisitzenden der Einigungsstelle. Entscheidend ist die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit einer Regelungsstreitigkeit, eine pauschale Entschädigungsregelung ist abzulehnen. Gliedkirchliche Abweichungen sind nicht sachgerecht und auszuschließen.

### Umsetzungspraxis

Die kirchengesetzliche Regelung zum Einigungsstellenverfahren nach § 36a MVG-EKD ist im Zusammenhang mit der Entschädigungsordnung zu betrachten, da Wechselwirkungen bestehen. Insofern wird im Folgenden auf beide Bezug genommen.

*Da es in Württemberg eine zentrale Einigungsstelle gibt, ist die Entschädigungsordnung der EKD für uns nicht zutreffend. Die Einigungsstelle in Württemberg hat dafür andere Hürden und Mängel.*

## Grundsätzliches

Das betriebliche Einigungsstellenverfahren hat den Zweck, zwischen den Betriebsparteien in Regelungsstreitigkeiten eine Einigung herbeizuführen. Das kann im Rahmen von Verhandlungen geschehen, die zu einer einvernehmlichen Lösung führen, oder durch einen Spruch der Einigungsstelle, der die Einigung ersetzt. Dies geschieht betriebsnah, um möglichst schnell zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen. Während das Instrument im BetrVG seit Jahrzehnten bewährt ist, steht es erst seit Januar 2020 auch evangelischen Mitarbeitervertretungen verbindlich zur Verfügung [...]

Expert\*innenthemen (z.B. Weiterbildungsregelungen für Ärzt\*innen, Einführung neuer Software) zielführend, eine größere Anzahl Beisitzender für die Verhandlungen zu benennen [...]

*In Württemberg, in der zentralen Einigungsstelle sind zwei Beisitzende je Seite vorgegeben.*

*Jeweils ein\*e Listenbeisitzende der Seiten (benannt vom Diakonischen Werk und der AGMAV).*

*Des weiteren gibt es sogenannte Ad-hoc Beisitzer\*innen, benannt vom Arbeitgeber und der MAV. Zusätzlich kann jede Seite eine Person als Beistand hinzuziehen. Damit ist die Anzahl der im Einigungs-*



*Es folgt in der Bewertung eine Darstellung zum Fristenregime im MVG mit der Forderung, dieses abzuschaffen.*

## Beisitzer\*innen der Einigungsstelle: Zu starre Regeln

Der kirchliche Gesetzgeber EKD schreibt vor, dass die Einigungsstelle mit je zwei Beisitzenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie einem unparteiischen Vorsitz zu besetzen ist (vgl. § 36a Abs. 3 MVG-EKD). Eine Beschränkung auf eine bestimmte Anzahl Beisitzender ist nicht sachgerecht. Das BetrVG kennt diese Vorgabe aus gutem Grund nicht. Je nach strittigem Sachverhalt ist es erforderlich, in unterschiedlicher Stärke Beratungsexpertise auf der jeweiligen Seite der Einigungsstelle sicherzustellen. Während bei einfachen oder oft wiederkehrenden Themen (z.B. Dienstplanung) eine kleine Besetzung ausreichen kann, ist es bei erstmals auftretenden oder komplexen und u.U.

*stellenverfahren beteiligten Personen ebenfalls begrenzt.*

Die Anzahl der bislang durchgeführten Verfahren seit Einführung des verbindlichen EKD-Einigungsstellenverfahrens ist äußerst überschaubar. Die vorhandenen Beispiele belegen, dass die Regelungen nicht praktikabel sind. [...]

[...] die Kirchen brechen ihr Versprechen von 1952 immer wieder, zum weltlichen Recht angeblich gleichwertige Regelungen schaffen zu wollen. In diesem Fall können sie behaupten, das Einigungsstellenverfahren sei analog dem BetrVG im evangelischen Mitbestimmungsrecht vorhanden. Doch der Detailblick offenbart die gezielten strukturellen Schwächungen, die zu einer weniger wirksamen Mitbestimmung führen.

Die Praxis der letzten Jahrzehnte hinsichtlich verschiedenlicher Ausnahmen und Abweichungen in gliedkirchlichen MVG belegt, dass Abweichungen regelmäßig zu Ungunsten der Rechte der MAV ge-

regelt werden. Das mag im Interesse der Arbeitgeber sein, aber nicht der Beschäftigten. Die evangelischen Gliedkirchen bewerten die Regelungen des MVG-EKD offenbar lediglich als einen Vorschlag. Sie könnten die Mitbestimmungsregelungen der EKD so übernehmen, wie sie sind. [...]

Eine Reihe von Gliedkirchen setzen das MVG-EKD um, doch längst nicht alle. Es gibt Gliedkirchen, die die kirchenrechtliche Möglichkeit, Abweichungen vorzunehmen, nutzen. Das gilt auch in Bezug auf die Einführung des verbindlichen Einigungsstellenverfahrens. Diese Regelungen in den gliedkirchlichen MVG weichen zu Ungunsten einer wirksamen Mitbestimmung durch das Einigungsstellenverfahren ab. In der Pfalz ist die Regelung einer verbindlich zu bildenden Einigungsstelle z.B. gar nicht übernommen worden. In Württemberg sorgen Detailregelungen für eine bürokratische Ausgestaltung, die eher ein „Kirchengericht light“ darstellen und absurde Voraussetzungen für Beisitzer\*innen festlegen. Das ist nicht sachgerecht. Die betriebliche Einigungsstelle soll in Regelungsstreitigkeiten zwischen MAV und Arbeitgeber eine betriebsnahe, möglichst zügige und nachhaltige Lösung herbeiführen [...]

Das Einigungsstellenverfahren gemäß BetrVG ist einheitlich und bundesweit für die Betriebsparteien gleichermaßen verbindlich. Kann sich ein Betriebsrat in Schleswig-Holstein mit dem Arbeitgeber nicht über Grundsätze zur Urlaubsplanung einigen, ist das der gleiche Sachverhalt wie beim Betriebsrat in Baden-Württemberg. Das Einigungsstellenverfahren ist ein Instrument, um derartige und viele weitere Mitbestimmungsfragen zu regeln [...]

Entscheidend ist, dass eine sachgerechte Lösung für die jeweilige Regelungsstreitigkeit herbeigeführt werden kann. Dafür müssen ein kompetenter Vorsitz und sachkundige Beisitzende gefunden und benannt werden können, unabhängig von der Konfession (wie z.B. in Württemberg vorgeschrieben), und die weder in ihrer Anzahl begrenzt noch quotiert (z.B. mindestens ein MAV-Mitglied) sein dürfen. Es ist erforderlich, dass je nach Thema, für das eine Regelung getroffen werden soll, fachliche Expert\*innen als Beisitzende benannt werden können. Während einige Kandidat\*innen möglicherweise in Streitigkeiten über Dienstpläne hervorragend geeignet sind, sind andere hingegen eher bei der Änderung der Dienstkleidung oder bei der Einführung einer neuen Software besser geeignet.

Das spricht u.a. auch gegen die Regelung zur Einrichtung einer Einigungsstelle auf der Ebene der Gliedkirche, statt im Betrieb [...]

## Schlusswort

Die Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände kannten zwischen 1920 und 1933 kein kirchliches Mitbestimmungsrecht, weder gliedkirchlich noch überhaupt im Vergleich zu Beschäftigten nicht-kirchlicher Betriebe. Für Beschäftigte galt das Betriebsrätegesetz, dass 1920 erstmals in Kraft getreten ist. Erst mit Gründung der Bundesrepublik und der Einführung von Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz bestanden die Kirchen auf arbeitsrechtlichen Sonderregeln, denen sie bis heute ihre rund 1,8 Mio. Beschäftigten unterwerfen. Es ist Zeit – insbesondere auf Grund der Auswirkungen der Vermarktlichung im Gesundheits- und Sozialwesen – die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten in kirchlichen Betrieben zu stärken und zumindest denen der Kolleg\*innen in nichtkirchlichen Einrichtungen gleichzustellen. Der staatliche Gesetzgeber ist gefordert, das BetrVG endlich auch wieder für konfessionelle Träger zur Anwendung zu bringen. Der Ausnahmeparagraf 118 Abs. 2 BetrVG muss abgeschafft werden, damit die Kirchen ihre Sonderregeln nicht weiter auf Kosten der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten missbrauchen.

*Das Einigungsstellenverfahren im MVG. Württemberg ist weit entfernt vom Verfahren im MVG-EKD und erst recht vom Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz.*

*Ein betriebliches Einigungsstellenverfahren sowohl nach dem Betriebsverfassungsgesetz als auch nach MVG-EKD kostet die Einrichtung Geld. Dieser Umstand erhöht in der Regel bereits den Einigungswillen bevor es zum Verfahren kommt. Dieser Umstand entfällt bisher in Württemberg, da die entstehenden Kosten von der Landeskirche getragen werden und für die Einrichtungen kostenfrei ist.*

*Bisher gibt es nur sehr wenige Verfahren in der Einigungsstelle in Württemberg. Entweder, es gibt kaum Kontroversen z.B. bei der Festlegung der Arbeitszeit, oder bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, den Grundsätzen der Urlaubsplanung, ... oder die Mitbestimmung funktioniert so gut, dass stets eine einvernehmliche Einigung erreicht wird, oder die Betriebsparteien, allen voran die MAVen nutzen das Instrument der Einigungsstelle „noch“ nicht für die Durchsetzung ihrer Interessen.*

# Pflexit droht oder eine Revolution für Menschlichkeit

## Zu den Ergebnissen des Versorgungsbarometers von ver.di

Fast 12.000 Beschäftigte aus Krankenhäusern, Psychiatrien, Altenpflegeeinrichtungen und Servicebereichen haben sich am ver.di-Versorgungsbarometer beteiligt. Die Befragung belegt die gravierenden Probleme in der Branche. Es fehlt an Zeit und Personal, die Versorgungsqualität leidet, die Gesundheit der Beschäftigten steht auf dem Spiel. Nur 18 Prozent von ihnen glauben, unter diesen Bedingungen bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten zu können – ein Alarmsignal!

Schauen wir uns beispielhaft die Ergebnisse für den Hilfebereich Altenpflege konkret an:

- ⇒ Die Ergebnisse sind alarmierend: Die Gesamtbewertung der Versorgungssituation bewegt sich, ähnlich wie in den anderen Hilfefeldern im gelb-orangen Bereich. In vielen Bereichen ist die Versorgung nur noch eingeschränkt möglich.
- ⇒ Bei 38 Prozent der Befragten ist selbst das Elementarste, wie die Grundpflege nicht immer bedarfsgerecht möglich.
- ⇒ Es fehlt drei von vier Altenpfleger\*innen die Zeit, Gespräche zu führen und zuzuhören.
- ⇒ Auch bei den Betreuungsangeboten zeigen sich deutliche Defizite, die sich durch die Corona-Pandemie noch einmal verstärkt haben.
- ⇒ Als Ursachen werden von vielen Beschäftigten vor allem zu wenig Personal, aber auch die zunehmend unter dem Wettbewerb und finanziellen Druck stehenden Strukturen benannt.

**Die fatale Folge ist, dass sich nur 19 Prozent der Befragten in der Altenpflege vorstellen können, mit der derzeitigen Personalausstattung bis zur Rente zu arbeiten. Der „Pflexit“ droht.**



Die Einschätzung der Beschäftigten deckt sich mit den wissenschaftlichen Untersuchungen von Prof. Rothgang (Uni Bremen), die belegen, dass bereits heute für eine bedarfsgerechte Versorgung der Bewohner\*innen 36 Prozent mehr Personal notwendig ist. Aus dieser Situation resultieren Konsequenzen für die Beschäftigten und die pflegebedürftigen Menschen.

### Welche Schlussfolgerungen sind zu ziehen?

Das ist doch klipp und klar: Verbindliche Personalvorgaben, faire Bezahlung, Schluss mit Tariffucht und eine bedarfsgerechte Finanzierung sind lange überfällig! Und zwar jetzt!!!

Wenn Politik und Gesellschaft endlich richtig handeln, dann könnte man den „Pflexit“ verhindern. Dazu genügen kleine Schritte lange nicht mehr, wir brauchen Riesenschritte, wir brauchen eine Revolution für Menschlichkeit.

Mehr Informationen:

[www.versorgungsbarometer.verdi.de](http://www.versorgungsbarometer.verdi.de)



An Arbeitgeber, Politik, Staat, Diakonie und Zivilgesellschaft

# Einrichtungen der Altenpflege melden: SOS!



**Erhöhte  
Personalausfälle durch  
Erkrankungen, Quarantäne  
und das bei einer ohnehin  
unter „Normalbedingungen“  
schon bestehenden Personalnot.**

Aus einem Bericht eines Kollegen, der in einer Notsituation ausgeholfen hat: Dort ist es noch schlimmer, als ich befürchtet hatte: *Ich war auf einem Wohnbereich eingesetzt, in dem fast alle Bewohner\*innen Corona positiv sind und daher Tag und Nacht auf dem Zimmer bleiben müssen. Dort war ich die **einzige** Fachkraft, also verantwortlich für Menschen, die ich heute zum ersten Mal gesehen habe! Ich habe ca. 10 Bewohner\*innen dort gepflegt, darunter auch einige sehr pflege-aufwändige Menschen, auch mit herausforderndem Verhalten. Meine einzige Kollegin hatte genauso viele Bewohner\*innen zu pflegen. Sie ist eigentlich erst seit einer Woche (!!) in der Pflege. Meine Kollegin, die dort immer arbeitet, fand es auch schon vorher schwierig, aber jetzt sei es hier „katastrophal“.*

# Pflegekräfte zurückgewinnen

## Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern

### Hohes Potenzial zeitnah mehr Pflegekräfte zum Einsatz zu haben

So ist der Titel einer Studie (01/2021) der Arbeitnehmerkammer Bremen und SOCIUM der Universität Bremen zur Frage: „Ich pflege wieder, wenn...“ Es wird beantwortet, unter welchen Bedingungen ausgestiegene Pflegekräfte in ihren Beruf zurückkehren und Teilzeitkräfte ihre Stunden erhöhen würden.

In der Studie wird von folgender **Wirklichkeit** ausgegangen: „Die Arbeitsbelastung im Bereich der Pflege ist hoch und entsprechend sind viele Pflegekräfte nicht mehr bereit, Vollzeit zu arbeiten, und viele von ihnen steigen aus der Pflege aus. Eine bedarfsorientierte Personalbemessung, die eine Pflege nach den eigenen hohen fachlichen Ansprüchen erlaubt und die Arbeitsbelastung reduziert, könnte Abhilfe schaffen. Doch wird häufig entgegen, es gebe nicht genügend Fachkräfte, um derartige Regelungen umzusetzen. Gleichzeitig identifizieren sich Pflegekräfte in der Regel stark mit ihrem Beruf und messen ihrer Arbeit eine wichtige gesellschaftliche Bedeutung zu. Sowohl Teilzeit als auch Ausstiegserwägungen werden von den vorgefundenen Arbeitsbedingungen beeinflusst.“ (siehe SOCIUM-Studie 2021, Seite 6)

Der **Fachkräftemangel**, allgemein der Personal-mangel ist natürlich der Hintergrund der Studie. Interessante Zahlen, die dabei benannt werden, lauten: „(...) die Engpass-Analyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt: 100 gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegefachkräfte standen bundesweit im Jahresdurchschnitt 2019 nur 19 Altenpflegefachkräfte beziehungsweise 39 Krankenpflegefachkräfte gegenüber.“ Weiter heißt es darin: „Der zukünftige Mehrbedarf an Pflegekräften wird heute bundes-

weit auf etwa 130.000 Vollkräfte in der Langzeitpflege und 100.000 Vollkräfte in der Krankenpflege geschätzt.“ (ebenda)

**Die Gretchenfrage:** Wo sollen die Pflegekräfte herkommen? Natürlich bestenfalls aus der Ausbildung. Aber das dauert – falls es funktioniert und falls Ausbildungsbedingungen attraktiv sind. Was gibt es noch für Möglichkeiten?

Nun ersparen wir uns die Ausführungen zu Arbeitsbelastungen, zu krank-machenden Bedingungen usw. usf.. Das kennen wir aus dem Alltag zu Genüge. Eine Folge der Bedingungen ist jedenfalls die Reaktion, mit Ausstieg oder selbst gewollter Teilzeit bzw. Reduzierung des Arbeitsumfanges. Andererseits brauchen wir schnell mehr Personal. Was liegt näher als zu prüfen, unter welchen Bedingungen Pflegekräfte in den Beruf zurückkehren würden bzw. ihren Stundenumfang erhöhen würden.

Das ist ein erhebliches Potenzial! In der Studie wurde berechnet, dass allein die Erhöhung bei Teilzeitmitarbeitenden – wenn die gewünschte Erhöhung um 8,6 Stunden pro Woche umgesetzt würde – dies **ein Potenzial von 170 343 Vollzeitkräften** wäre! Dazu käme noch das Potenzial von Berufsausstieg\*innen, die wieder zurückkehren würden – eben unter bestimmten Bedingungen. Was sind denn diese Bedingungen? Die Bedingungen müssten sich entsprechend der Befragung der Kolleg\*innen in folgenden fünf Bereichen verbessern: Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung, Karriere, Gesundheitsschutz und Prävention, Orga-

nisation und Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dabei ist diese Aufzählung auch eine Priorisierung. Wobei die einzelnen Bereiche unterschiedlich wichtig bewertet werden.

Als MAVen und AGMAV sind wir da sofort dabei. Handeln danach auch endlich Arbeitgeber, Kostenträger und Politik? Die Personalzuwächse könnten real werden und die Kolleg\*innen, die (noch) da sind, bleiben – wenn man den Empfehlungen folgt.

Mehr: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/>

Quelle: zitierte Studie: <https://doi.org/10.26092/elib/509>

### Die zehn wichtigsten Bedingungen für einen Wiedereinstieg bzw. eine Stundenerhöhung, die die Kolleg\*innen benennen.

1. Wertschätzung durch Vorgesetzte
2. Zeit für qualitativ hochwertige Pflege
3. Bedarfsorientierte Personalbemessung
4. Sensibilität von Vorgesetzten für Belastungen in der Pflege
5. Tarifbindung
6. Zeit für menschliche Zuwendung
7. Garantie, an freien Tagen nicht arbeiten zu müssen
8. Betriebliche Interessenvertretung
9. Höheres Grundgehalt
10. Höhere Zulagen für besondere Tätigkeiten

# Die Bundesregierung und die Altenpflege

**Unter der Überschrift Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt findet man im IV. Kapitel (S. 80ff) des Koalitionsvertrages der Bundesregierung z.B. folgende konkreten Punkte zur Altenpflege:**

- ⇒ 1 Milliarde für einen Pandemiebonus an die Pflegekräfte und die Steuerfreiheit des Pflegebonus auf 3.000 Euro anheben
- ⇒ Ausbau der Personalbemessungsverfahren in der stationären Langzeitpflege beschleunigen
- ⇒ Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege schließen
- ⇒ Steuerbefreiung von Zuschlägen
- ⇒ Abschaffung geteilter Dienste
- ⇒ Einführung tragereigener Springerpools
- ⇒ Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten für Menschen mit Betreuungspflichten Kindern
- ⇒ Bundeseinheitliche Gesetze für Pflegeassistenz
- ⇒ Mit den Ländern die akademische Pflegeausbildung stärken
- ⇒ Professionelle Pflege ergänzen durch heilkundliche Tätigkeiten und schaffen das neue Berufsbild „Community Health Nurse“
- ⇒ Ein allgemeines Heilberufegesetz auf den Weg bringen
- ⇒ die notwendige Gewinnung von ausländischen Fachkräften und die Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsabschlüsse vereinfachen und beschleunigen
- ⇒ Bundesweite Befragung aller professionell Pflegenden, wie zukünftig die Selbstverwaltung der Pflegekräfte organisiert werden soll (Pflegekammerfrage)
- ⇒ die Vermittlung digitaler Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung implementieren
- ⇒ Ausbildung soll in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Rehabilitation - sofern diese die Voraussetzungen erfüllen - ermöglicht werden.

Ihren Koalitionsvertrag haben SPD, Die Grünen und FDP unter das Motto **Mehr Fortschritt wagen** gestellt.

Neben diesen konkreten Punkten, die direkt Auswirkungen für Mitarbeitende hätten, gibt es noch allgemeine Aussagen, insbesondere zur Finanzierung der Altenpflege:

- ⇒ Wir prüfen, die soziale Pflegeversicherung um eine freiwillige, paritätisch finanzierte Vollversicherung zu ergänzen, die die Übernahme der vollständigen Pflegekosten umfassend absichert. Eine Expertenkommission soll bis 2023 konkrete Vorschläge vorlegen, die generationengerecht sind.
- ⇒ In der stationären Pflege die Eigenanteile begrenzen und prüfen, wie der Eigenanteil weiter gesenkt werden kann
- ⇒ Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen herausnehmen
- ⇒ Die Behandlungspflege soll pauschal über die Krankenversicherung abgerechnet werden
- ⇒ Den Beitrag zur Sozialen Pflegeversicherung heben wir moderat an

Kommen wir zu der Frage, was will uns der Dichter damit sagen? Das darf Jede und Jeder gerne selber interpretieren. Da ist sicher einiges dabei, was aus Mitarbeitendensicht gerne sehr schnell kommen darf und sollte. Nun, Papier ist geduldig. Schauen wir, was tatsächlich

kommt. An anderer Stelle sagten wir, dass wir keine kleinen Schritte mehr brauchen, sondern Riesenschritte – wir brauchen die besagte Revolution für Menschlichkeit – jetzt!

Der ver.di-Bundesvorstand meint dazu:

**Fazit:** Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/ Die Grünen und FDP hat zahlreiche positive Reform- und Gestaltungsansätze. Nicht alles ist ausbuchstabiert, was Vor- und Nachteile hat. Größte Achillesferse ist, dass auf Einnahmen durch eine gerechte Steuerpolitik verzichtet wird. Unter dem Strich aber ist aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen das Glas halbvoll. Aufgabe ist nun, dieses zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen weiter zu füllen.

Mehr: <https://www.spd.de/koalitionsvertrag2021/>  
Martin Nестele

## HoLa: Gemeinsamer Appell von GEW und AGMAV gegen die Benachteiligung von Lehrkräften an Privatschulen

Die AGMAV hat gemeinsam mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) an die Landesregierung und die Landtagsfraktionen appelliert, Lehrkräfte an Privatschulen nicht weiter bei der Altersversorgung zu benachteiligen.

Es geht um die Kolleginnen und Kollegen, die einen Lehrgang zum sogenannten horizontalen Laufbahnwechsel (HoLa) absolviert haben. Das sind v.a. Lehrkräfte, die beispielsweise eine Lehramtsausbildung für Grund- und Hauptschulen abgeschlossen haben, aber in Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren in diakonischen Einrichtungen arbeiten. Dort verrichten sie oft die gleichen Aufgaben wie ausgebildete SonderschullehrerInnen, verdienen aber eine Gehaltsstufe weniger.

Nach Abschluss des Lehrgangs werden sie in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Bei den Beamtinnen und Beamten weigert sich die Landesregierung jedoch diese höhere Entgeltgruppe auch bei der Berechnung der Pension zu berücksichtigen,

was bei Lehrkräften im öffentlichen Schuldienst problemlos geschieht.

Die betroffenen KollegInnen sind also gezwungen einige Jahre vor ihrer Pensionierung die Schulen der Diakonie zu verlassen und in den öffentlichen Schuldienst zurück zu kehren oder auf einen beträchtlichen Anteil ihrer Altersversorgung zu verzichten.

Dies schwächt weiter die Attraktivität unserer Schulen für Lehrkräfte, die wir dringend benötigen. Unsere Schulen haben ohnehin schon große Probleme ihre Stellen zu besetzen, da die Landesregierung aktuell Lehrkräfte aus dem öffentlichen Schuldienst aufgrund des allgemeinen Lehrkräftemangels kaum mehr in den Privatschuldienst beurlaubt.

Wir hoffen, dass die Landesregierung hier Einsicht zeigt und diese Benachteiligung beendet.

*Stefan Thiergärtner*  
AK Lehrkräfte

## Wort halten, liebe Koalitionsparteien!

### Kirchliches dem staatlichen Arbeitsrecht angleichen!

Die Ampel-Koalition hat sich in den Koalitionsvertrag geschrieben, dass sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen wollen, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

### Die Bundeskonferenz einbeziehen!

Die Bundeskonferenz (Buko) hat in ihrer Vollversammlung beschlossen, den Verantwortlichen der Koalition einen Brief zu schreiben und deutlich zu machen, dass die Bundeskonferenz bei dieser Prüfung einbezogen sein muss.

Die Bundeskonferenz als bundesweiter Zusammenschluss vertritt die Interessen der rund 650.000 Beschäftigten der Diakonie.

Seit vielen Jahren fordert die Buko, gemeinsam mit

den diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmerinnenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen und diakonischen Betrieben.

Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien hinsichtlich des Arbeitsrechts, der betrieblichen

Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind längst überfällig.

Auf den folgenden Seiten abgedruckt ist ein Auszug aus dem Offenen Brief der Bundeskonferenz. Ihm beigelegt sind Beispiele, die den Verantwortlichen in der Regierung zu den Themen „Betriebliche Mitbestimmung“,

„Unternehmensmitbestimmung“ und „Kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und ihrer Diakonie“ die Schieflage im kirchlichen Arbeitsrecht aufzeigen und verdeutlichen.

Wir sind gespannt auf die Reaktionen.

Brief abrufbar unter [www.buko-diakonie.de](http://www.buko-diakonie.de)





## Bundeskonzferenz

der Arbeitsgemeinschaften  
und Gesamtausschüsse der  
Mitarbeitervertretungen  
im diakonischen Bereich

Buko - Heinrich-Wimmer-Straße 4, 34131 Kassel

### Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition

Sehr geehrter Arbeitsminister Heil,  
sehr geehrte Fraktionsvorsitzende Dröge,  
sehr geehrte Fraktionsvorsitzende Haßelmann,  
sehr geehrter Fraktionsvorsitzender Dürr,  
sehr geehrter Fraktionsvorsitzender Mützenich,

Geschäftsstelle:  
Heinrich-Wimmer-Straße 4  
34131 Kassel  
Tel.: 0561 9307-1993  
Fax: 0561 9307-1994  
email: [kontakt@buko-diakonie.de](mailto:kontakt@buko-diakonie.de)

Kassel, 07. Februar 2022

### Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts

#### – Beteiligung der diakonischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundeskonzferenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Hoffnung haben wir die Ausführungen im Koalitionsvertrag zum kirchlichen Arbeitsrecht erwartet. In Ihren Wahlprogrammen wurde die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts von allen Koalitionsparteien angekündigt. Im Koalitionsvertrag ist nun eine Absichtserklärung enthalten, dass Sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen werden, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

Die Bundeskonzferenz ist das Spitzenorgan der Mitarbeiter\*innenvertretungen der Diakonie. Wir sind der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Deutschland. Legitimiert durch Stufenwahlen vertreten wir die Interessen der rund 650.000 Beschäftigten der Diakonie bundesweit.

Seit vielen Jahren fordern wir, gemeinsam mit den diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmer\*innenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen und diakonischen Betrieben. Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien hinsichtlich des Arbeitsrechts, der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind längst überfällig.

Zu „den Kirchen“ gehören auch die diakonischen Unternehmen und Konzerne, sie profitieren stark vom Sonderstatus im kirchlichen Arbeitsrecht. Diese Unternehmen agieren im Sozialmarkt wie alle anderen Arbeitgeber unter den sozialen Anbietern. Wir sehen die von den Koalitionsparteien beabsichtigte Prüfung der Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht als wichtigen ersten Schritt.

Bei der von Ihnen angekündigten Prüfung geht es vor allem um die Stärkung der Rechte von rund 1,8 Millionen Beschäftigten in Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden und es besteht großer Handlungsbedarf. Wir fordern einen transparenten Prozess unter Einbeziehung von uns Interessenvertretungen und der Gewerkschaft ver.di.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung - auch zu den nachfolgend benannten Themen - und stehen für Gespräche gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße

1 von 5

#### Sprecher\*innen

|                                                                                                              |                                                                                                            |                                                                                                               |                                                                                                                   |                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Siegfried Löhla<br>07271 947-112<br><a href="mailto:s.loehla@buko-diakonie.de">s.loehla@buko-diakonie.de</a> | Tobias Warjes<br>01522 4866659<br><a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a> | Manfred Quentel<br>0172 3795283<br><a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a> | Sonja Brösamle<br>01511 5182094<br><a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a> | Hans-W Appel<br>06251 107274<br><a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Unternehmensmitbestimmung? Pustekuchen!

Die Bundeskonferenz (buko) hatte alle Arbeitsgemeinschaften bzw. Gesamtausschüsse aufgerufen, die Wirkung der Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung bzw.

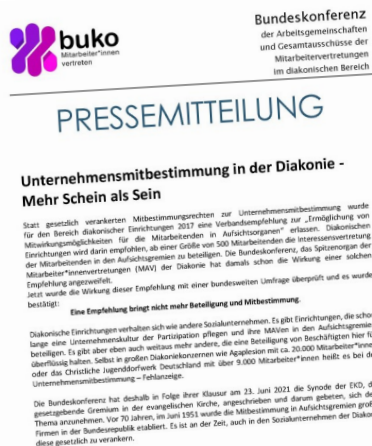
„Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die

Bundeskonferenz in ihrer Klausur im Juni 21 einen offenen Brief an die Bundessynode verfasst um das beschämende Ergebnis kund zu tun und die Synode zum Handeln aufzufordern.

Von Beginn an hatten die Vertretungen der MAVen eine verbindliche, gesetzliche Regelung gefordert, da sie der Meinung waren, dass eine vielleicht gut gemeinte aber nicht verpflichtende Empfehlung kaum mehr Mitbestimmung bringen wird.

Den offenen Brief der Buko an die Bundessynode haben wir auf den Seiten 39/40 abgedruckt.

In ihrer Antwort bedauert die neue Präses der Synode Frau Heinrich, dass die Verbandsempfehlung in so geringem Maße umgesetzt sei. Eine Verantwortung der Synode, als gesetzgebendes Organ hier für eine Verbesserung zu sorgen, war nicht zu erkennen, stattdessen sollen wieder die gleichen Akteure wie damals - die Diakonie Deutschland mit der Bundeskonferenz in den Dialog kommen.



Kontakt: Sonja Bissmole, Siegfried Löhau

| Spezialstellen  | Telefon       | Telefax       | E-Mail           | Web         |
|-----------------|---------------|---------------|------------------|-------------|
| Siegfried Löhau | 0391 1441-112 | 0391 1441-112 | loehau@buko.de   | www.buko.de |
| Sonja Bissmole  | 0391 1441-112 | 0391 1441-112 | bissmole@buko.de | www.buko.de |

Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen“ zu erheben und die die Daten an die Buko zurück zu schicken.

Es war an der Zeit zu überprüfen, ob die Empfehlung Wirkung entfaltet hat. Wir haben deshalb in Württemberg alle MAVen gebeten uns mitzuteilen, ob sie in den Aufsichtsgremien der Einrichtung mit Sitz und Stimme vertreten sind und wenn ja, ob diese Beteiligung aufgrund der Empfehlung installiert wurde, oder bereits davor bestand. Das haben viele von Euch getan, dafür noch einmal besten Dank. Denn nur mit möglichst großer Beteiligung ist so eine Umfrage auch aussagekräftig.

Alle AGMAVen bzw. GAe auf Bundesebene haben sich beteiligt und die Daten nach Kassel geschickt. Nach der Auswertung der Rückmeldungen hat die

## Die Auswertung Eurer Rückmeldungen zur Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie Württemberg

Nach der Verbandsempfehlung sollen ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden in Diakonischen Einrichtungen 2 Mitarbeitende in das Aufsichtsorgan mit gleichen Rechten wie andere Vertreter\*innen entsandt sein.

### Auswertung eurer Rückmeldungen:

Von den großen Einrichtungen (<50), hat die Hälfte keine Beteiligung im Aufsichtsgremium.

In den Anmerkungen konnten wir zum Teil nachlesen, wie erfolglos manche MAVen diese eingefordert hatten.

Nur zwei Einrichtungen erfüllen die Vorgabe der Empfehlung. In einer Einrichtung davon gibt es diese Form der Mitbestimmung allerdings schon lange vor der Verbandsempfehlung.

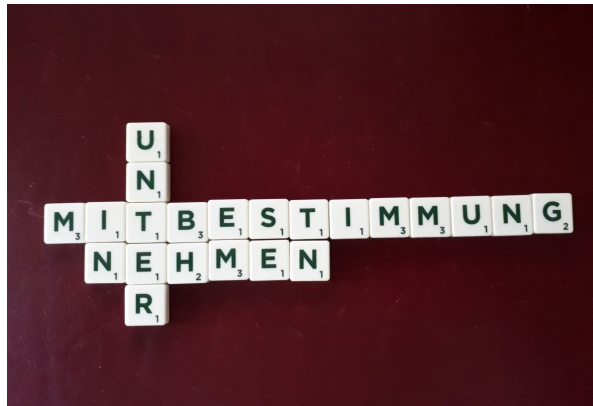
In einigen anderen gibt es zwar Beteiligung aber z.B. nur als Gastsitz ohne Stimmrecht.

Nur zwei Einrichtungen haben uns zurückgemeldet, dass aufgrund der Verbandsempfehlung die Mitwirkung im Aufsichtsorgan eingeführt wurde, in einer davon allerdings nur mit einem statt zwei möglichen Sitzen.

Übrigens haben uns nicht nur die MAVen aus Einrichtungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden geantwortet sondern auch mehrere kleinere. Davon haben fast ein Viertel der MAVen irgendeine Beteiligung in den Aufsichtsgremien allerdings in keinem Fall mit Stimmrecht und meist auch nicht in den Satzungen verankert.

Deutlich sichtbar bleibt: Eine Empfehlung für diakonische Einrichtungen bringt nichts, bzw. sehr wenig. Nur verbindliche, gesetzliche Regelungen werden dazu führen, dass Mitarbeitervertretun-

gen in den entscheidenden Gremien der diakonischen Einrichtungen mitreden und mitentscheiden können.



Wenn nur empfohlen ist, Mitarbeitende bzw. MAVen zu beteiligen, wird es dort umgesetzt, wo Leitung und Aufsichtsorgan an echter Partizipation interessiert sind und diese Einrichtungen machen es auch ohne Empfehlung mal besser, mal schlechter, in großen wie in kleinen Einrichtungen.

Wir bleiben also bei unseren Forderungen. Die neue Regierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts angekündigt, wir müssen dafür eintreten, dass dabei auch die Unternehmensmitbestimmung in den Fokus kommt.

## Mitbestimmung bei Arbeitszeit - nicht nur Dienstpläne!

**Die Mitarbeitervertretung hat unabhängig davon, ob konkrete Dienstpläne erstellt würden oder nicht, ein generelles Informationsrecht gemäß § 34 I MVG.EKD. Selbst wenn keine konkreten Dienstpläne erstellt werden, besteht ein solches Informationsrecht. So ist die Arbeitgeberin dazu verpflichtet, geeignete und überprüfbare Dokumentationen in anderer Form beizubringen. Dies gilt auch für die Vergangenheit.**

Die Beteiligten streiten über die Vorlage der Dienstpläne im Rahmen der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

Nach § 40 lit. d) MVG.EKD bestehe ein Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen. Dies umfasse die Aufteilung und Verteilung der Wochenarbeitszeit sowie Veränderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Sofern die Arbeitszeit in Dienstplänen geregelt werde, so

seien diese mitbestimmungspflichtig. Selbst wenn man der Ansicht folge, es handele sich in Einzelfällen um mitbestimmungsfreie Änderungen der Arbeitszeit für bestimmte Berufsgruppen, weil Bereitschaftszeiten anfallen würden, so bleibe es jedenfalls dabei, dass die Mitarbeitervertretung für sich prüfen müsse, ob ein Fall des § 40 lit. d) MVG.EKD vorliege. Dies gehe nur unter Hinzunahme der Dienstpläne.

Die Mitarbeitervertretung habe unabhängig davon, ob konkrete Dienstpläne erstellt würden oder nicht, ein generelles Informationsrecht gemäß § 34 I MVG.EKD. Selbst wenn keine konkreten Dienstpläne erstellt würden, bestehe ein solches Informationsrecht. So sei die Arbeitgeberin dazu verpflichtet, geeignete und überprüfbare Dokumentationen in anderer Form beizubringen (vgl. dazu etwa LAG Niedersachsen, Beschluss)

Quelle:

<https://www.kellnerverlag.de/auk/auk-newsletter>



## Bundeskonzferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich

Offener Brief an die  
Mitglieder der 13. Synode der EKD

Walsrode, 23.06.2021

### 10 Jahre nach der Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“, wie steht es um die Mitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

Sehr geehrte Präses Frau Heinrich, sehr geehrte Mitglieder der 13. Synode der EKD,

die 11. Synode der EKD hat 2011 mit ihrer Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ der Kirche und ihrer Diakonie den Auftrag erteilt, die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken. In der 1. Forderung war zu lesen: *„Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Dienstgeber und Dienstgeberinnen sind für ihre Arbeit auf zivilgesellschaftliche Verwurzelung und auf eine tragfähige Unternehmenskultur angewiesen, für die die Kirche einen guten Rahmen bieten kann. Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.“*

In Folge der Kundgebung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich 2013 der Reform des MVG-EKD annahm. Zunächst war auch vorgesehen, die „Unternehmensmitbestimmung“, also die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsgremien im MVG gesetzlich zu verankern. Mit der Begründung, dass dies nur auf diakonische Einrichtungen zuträfe, wurde letztendlich darauf verzichtet und die Diakonie war aufgefordert, das Thema in diakonieeigenen Regelungen zu verankern.

2014 wurde eine nächste Arbeitsgruppe im Diakonischen Werk Deutschland gebildet mit dem Ziel, die Unternehmensmitbestimmung zu regeln, als Bundeskonferenz der Interessensvertretungen waren wir zunächst Teil der Arbeitsgruppe. Schon zu Beginn war deutlich, dass die Vorstellungen der Mitarbeitervertretungen und der Diakonie Deutschland, insbesondere der Vertreter des Arbeitgeberverbandes (VdDD) weit auseinanderlagen. Für uns war klar, dass wir eine verbindliche Regelung brauchen, die Arbeitgebervertreter wollten keine Verpflichtung. VdDD damals: *„Auch ist eine empfehlende Lösung anstelle einer verordneten Verpflichtung- nicht nur aus Gründen der Akzeptanz vor Ort- sinnvoll.“* Für die Erarbeitung einer unverbindlichen Lösung standen wir als Buko nicht weiter zur Verfügung und haben die Arbeitsgruppe verlassen.

1

SprecherInnen

|                                                                                                              |                                                                                                            |                                                                                                               |                                                                                                                   |                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Siegfried Löhla<br>07271 947-112<br><a href="mailto:s.loehla@buko-diakonie.de">s.loehla@buko-diakonie.de</a> | Tobias Warjes<br>01522 4866659<br><a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a> | Manfred Quentel<br>0172 3795283<br><a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a> | Sonja Brösamle<br>01511 5182094<br><a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a> | Hans-W Appel<br>06251 107274<br><a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich

In Folge hat die Diakonische Konferenz 2017 die „Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung“ verabschiedet.

Herr Dr. Kruttschnitt äußerte damals: *"Eine verantwortungsvolle, transparente und wirtschaftliche Unternehmensführung ist immens wichtig. Die Mitarbeitenden dabei zu beteiligen, ist gerade für die Diakonie vor dem Hintergrund unseres kooperativen und konsensorientierten Leitbildes naheliegend."*

Heute - 10 Jahre nach dem Erlass der Kundgebung der 11. Synode - haben wir uns in der Bundeskonferenz mit der Wirkung der Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung befasst. Dazu haben wir eine Umfrage in allen Diakonischen Werken bei den MAVen gemacht und erfragt, ob die Verbandsempfehlung wirkt und zu einer entsprechenden Beteiligung in Aufsichtsgremien geführt hat. Das Ergebnis ist beschämend.

Leider haben sich unsere Bedenken bestätigt, dass eine reine Empfehlung nichts bringt.

Es gibt schon immer diakonische Einrichtungen, für die es eine Selbstverständlichkeit ist, die Vertreter\*innen der Arbeitnehmer\*innen auch in den Aufsichtsgremien zu beteiligen. Diese Einrichtungen brauchen keine Empfehlung. Es gibt aber auch (zahlenmäßig erheblich mehr) Einrichtungen, die dies für überflüssig halten. Die kirchlichen/diakonischen Arbeitgeber bewegt eine Empfehlung nicht zum Umdenken.

Nur 6 Mitarbeitervertretungen bundesweit haben uns zurückgemeldet, dass die Verbandsempfehlung zu Verbesserungen geführt hat. In nur 4 Einrichtungen wurde dabei die Verbandsempfehlung entsprechend der Vorgaben (ab 500 Mitarbeitende - zwei Vertreter\*innen - mit gleichen Rechten und Pflichten) umgesetzt.

Heute können wir erneut sagen: Eine Empfehlung bringt keine Verbesserung der Mitbestimmung in diakonischen Einrichtungen. Es braucht eine verbindliche, gesetzliche Lösung um eine Unternehmenskultur nach partizipativen Grundsätzen zu etablieren, die den Anspruch der Kirche verwirklicht und mit den Regelungen im weltlichen Bereich vergleichbar ist. Wir bitten Sie als Mitglieder der 13. Synode, sich des Themas anzunehmen und eine gesetzliche Regelung zur Unternehmensmitbestimmung zu schaffen.

Sehr gerne stehen wir Ihnen für weitere Gespräche zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Siegfried Löhlau

#### SprecherInnen

|                                                                                                                 |                                                                                                            |                                                                                                               |                                                                                                                   |                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Siegfried Löhlau<br>07271 947-112<br><a href="mailto:s.loehlau@buko-diakonie.de">s.loehlau@buko-diakonie.de</a> | Tobias Warjes<br>01522 4866659<br><a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a> | Manfred Quentel<br>0172 3795283<br><a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a> | Sonja Brösamle<br>01511 5182094<br><a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a> | Hans-W Appel<br>06251 107274<br><a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# Forderung – Wunsch – Bitte: Danke!

## Gedanken über einige Begrifflichkeiten von Martin Mohr:

Die MAV muss als Interessensvertretung für Mitarbeitende in Briefen und Anträgen immer wieder Formulierungen für Interessensbekundungen finden.

So stellen sich MAVen die Frage, wie können wir Dinge benennen, die wir geändert haben wollen? Sollen wir eher von Forderungen sprechen oder von Wünschen. Oder sagen wir, dass wir eine Bitte hätten?

Der folgende Artikel soll die einzelnen Begriffe und ihre Bedeutung miteinander vergleichen.

Wir leben in einer Dienstgemeinschaft. Das sagen Präambeln aller Art. Dass dieser Begriff nicht ganz unbelastet ist, wurde deutlich analysiert (vgl. Kress, Hartmut (2020): Stellungnahme zu „Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft“. Eingabe an die Evangelische Kirche. In: <https://weltanschauungsrecht.de/meldung/Eingabe-Kirche-Trennung-Begriff-Dienstgemeinschaft>. Abgerufen am 2.2.22; 10:06 Uhr). So wird gerne von Dienstgeber\*in und -nehmer\*in gesprochen und das Dienen als großes Grundmotiv unserer diakonischen Arbeitswelt favorisiert. Gleichzeitig formuliert das MVG-WÜ in §33, dass Dienstgeber und MAV eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit gestalten sollen. Dienen und partnerschaftlich – da spürt man doch gleich eine Spannung oder anders gesagt: man fühlt, dass das ganz schön spannend ist! Inwiefern es unter dem Grundmotiv „Dienen“ und der Verpflichtung zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit möglich ist, Interessen der Arbeitnehmer\*innen zu formulieren, ist demnach eine kleinere bis größere Herausforderung.

Da wäre Möglichkeit 1: die Forderung: „Wir fordern!“ – das ist sicherlich die deutlichste und klarste Sprachform. Fordern ist sehr nahe am Wollen. Und wenn man als Kind „ich will“ gesagt hat, dann wurde man schnell zurechtgewiesen: „Kinder, die was wollen, kriegen einen auf den Bollen!“ Es ging darum, den Willen des Kindes zu brechen. Etwas zu wollen war unangemessen und sollte – wenn überhaupt – dann mit dem Zauberwort „bitte“ gekoppelt werden. Oder mit einer anderen Formulierung: „ich möchte“ oder „wir hätten gerne“.

Was all diesen Formulierungen gleich ist: sie drücken eine Menge Aktivierungspotenzial aus: wer etwas will, der tut auch was dafür. Andersherum wird Fordern gerne in einem Zug mit Fördern genannt. So wird von jemand, der/die etwas fordert, gefordert, dass er/sie auch eine Förderung annimmt. Auch hier steckt die Idee dahinter, dass Forderungen nicht zu passivem Däumchendreien führen soll. Demnach ist die Forderung eigentlich die Formulierung, die am stärksten deutlich macht, dass man aktiv bleiben will.

Gerade im Zusammenhang mit dem Thema „konstruktiver Kritik“ wird gerne Möglichkeit 2 ins Auge gefasst: das Wünschen: Der Wunsch ist im Gegensatz zur Forderung die politisch korrekte Art und Weise, Interessen zu formulieren. Es gibt eine ganze Menge Wünsche: Weihnachts- und Geburtstagswünsche, Genesungs- und Glückswünsche. Die Toten Hosen haben getextet: „Es kommt die Zeit, in der das Wünschen wieder hilft.“ Wer wünscht, dem wird geholfen! Eines ist all dieser Wünscherei gemein: wenn ich mir etwas wünsche, dann kann ich mich anschließend zurücklehnen und abwarten. Wünsche haben also für den Wunschsteller etwas komfortables. Nach der Wunschstellung braucht er nichts weiter zu tun und kann auf die gute Fee hoffen, die den Wunsch erfüllt. Pling!

Kommen wir zu Möglichkeit 3: der Bitte. Die Bitte ist die unterwürfigste Form der Interessensformulierung. Wenn wir weiter in Märchenbildern denken, dann sind wir hier eher bei Knecht und König angelangt. Also eigentlich geht man bildlich gedacht auf die Knie, bittet um dies und das, verharret in demütiger Haltung und wartet bis seine Majestät die Güte hat, der Bitte zu entsprechen. Nun soll hier nicht verheimlicht werden, dass Bitte durchaus auch im Bereich von Knigge und CO eine Rolle spielt. Und es hier nicht nur um Unterwürfigkeit, sondern auch um Höflichkeit geht. Und doch bleibt auch bei Höflichkeit – also dem ordentlichen Benehmen bei Hofe – eine gewisse Ungleichheit zwischen den beteiligten Personen und am Ende die Tatsache, etwas durch Erniedrigung erreichen zu können!

Forderung, Wunsch und Bitte – drei unterschiedliche Formen, Interessen zu artikulieren.

Was hat nun das Ganze mit Dienen und der Dienst-

gemeinschaft zu tun? Und v.a. was bedeutet es für die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit?

Möglicherweise zeigt sich hier an deutlichsten ein begrifflicher Widerspruch in MVG. Zum einen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die den Eindruck macht, dass auf Augenhöhe miteinander zusammengearbeitet wird. Hier wäre dann die "Forderung" die passende Bezeichnung. Zum anderen das Dienen und hier am ehesten die „Bitte“ als angemessenste unterwürfige Form der Interessenbekundung. Dass hier etwas nicht zusammenpasst, ist eindeutig. Und die einfachste und beste Lösung wäre endlich den Dienstbegriff durch einen moderneren und unbelasteten Begriff auszutauschen.

Fazit: Die Dienstgemeinschaft ist und bleibt ein belasteter Begriff. Mit Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber\*in gibt es neutralere und weniger problematische Begrifflichkeiten. Die Bitte ist als unterwürfige Interessensbekundung nicht mehr up to date. Sie passt nicht mehr in eine Zeit in der partnerschaftliche gleichwertige Beziehungen als anstrebenswert angesehen werden.

Wunsch dagegen hat zu viel mit Zauberei zu tun und geht von einem passiven Abwarten aus. So bleibt am Ende nur die Forderung als angemessene Art, Interessensbekundungen zu artikulieren. Sie signalisiert Klarheit und die Bereitschaft an der

Lösung der Aufgaben mitzugestalten. Und wenn wir schon dabei sind, ich hätte da einige:

Ich fordere die Abschaffung der ACK-Klausel. Sie entspricht nicht mehr unserer bunten interreligiösen Arbeitswelt. Und schließlich sollen, die die bei uns arbeiten, sich auch vertreten dürfen!

Ich fordere eine deutliche Aufwertung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und das heißt in erster Linie eine deutliche Gehaltssteigerung. Diejenigen, die unsere Gesellschaft in hohem Maße stützen, müssen auch entsprechend entlohnt werden.

Ich fordere echte und selbstverständliche Mitbestimmung. Maßnahmen die Mitarbeitende betreffen sind in den meisten Fällen mitbestimmungspflichtig. Und trotzdem ist es eher typisch, dass die Mitbestimmung von der MAV nachgefordert werden muss. Derweil wissen wir doch schon lange, dass mehr Augen mehr sehen und es besser ist, aus mehreren Perspektiven Dinge zu betrachten.

Ich fordere eine angstfreie Arbeitswelt, in der alle ihre Interessen und Bedürfnisse sagen dürfen, ohne dass sie Sorge haben müssen, dass ihnen anschließend Druck gemacht wird, sondern dass offen und ehrlich über eine Lösung mit den Beteiligten nachgedacht wird.

### **Impressum**

AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)

im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Frauke Reinert, Sonja Brösamle, Susanne Haase, Martin Mohr

V.i.S.d.P.: Frauke Reinert

Bilder und Grafiken soweit nicht vermerkt, ver.di, CCO, Redaktion oder privat

Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart

Druck: Druckerei Schweikert, Obersulm