

# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**

 Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 124**

**August 2023**



**Endlich: MAV für ALLE!**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Starke Beteiligung - starker Tarifabschluss TVöD	S. 4
ver.di: Handlungshilfe zur Umsetzung der Praxisanleiter:innenzulage	S. 6
Darf's a bissle mehr sei? Betriebliche Regelungen in Tariffragen: Recht so?	S. 7
Die ACK-Klausel ist Geschichte	S. 10
Keine Sonderregeln mehr für Kirchen im Arbeitsrecht!	S. 13
Mitarbeitsrichtlinie der EKD	S. 15
Stellungnahme der AGMAV zur Mitarbeitsrichtlinie	S. 16
Änderung der Ausführungsbestimmungen im MVG.Württemberg	S. 17
MVG-EKD soll noch in 2023 erneut reformiert werden	S. 18
WEB-Tipps zum Gesundheitsschutz - Plakat A3	S. 20
Tarifliche Veränderungen für Lehrkräfte	S. 22
Eine Revolution der Menschlichkeit für die Altenhilfe Tag der Pflegenden am 12 Mai 2023	S. 23
Oh Gott, nein ... Aktuelles zur Pflegekammer: Wer dagegen ist, muss aktiv widersprechen	S. 25
Ablauf Registrierungsverfahren	S. 26
Vielfalt - Diversität und WIR - Fachvollversammlung	S. 27
Mehr Medizin, weniger Ökonomie - Krankenhausreform 2023	S. 28
Neues aus dem Fortbildungsausschuss	S. 29
Rechtsprechung zu MAV-Fortbildungen	S. 29
Bericht aus der Arbeit des Kirchengerichts der Landeskirche Württemberg	S. 30
Aus der Rechtsprechung: Laptop oder Tablet für den Betriebsrat	S. 31
MAV-Wahlen 2024 - Alle sind dabei: MITMACHEN!	S. 32
Ihr habt was verpasst! Vollversammlung am 20.07.2023	S. 33
Die wilde Bühne für Hanno zum Abschied	S. 35
Wir selbst sind jetzt dran was für unsere Azubis und Studies zu tun!	S. 35
Gesundheitsministerkonferenz am Bodensee	S. 35
Ein Recht auf Unerreichbarkeit	S. 37
Termine 2023 und 2024	S. 38
Impressum	S. 38

## Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit großem Engagement und Ausdauer haben die MAVen das Gesetzgebungsverfahren zur Streichung der ACK-Klausel begleitet. Ihr habt die Synodalen angeschrieben, Briefe verfasst, Postkarten geschickt und viele persönliche Gespräche geführt. Ich bin sicher, euer Einsatz hat dafür gesorgt, dass es eine breite Mehrheit für die Abschaffung der ACK-Klausel gab. Ein Aufatmen und große Erleichterung ging nach der Abstimmung durch die Reihen der Zuschauenden. Endlich können wir zu den nächsten allgemeinen MAV-Neuwahlen im Frühjahr nächsten Jahres ohne die Wählbarkeitsvoraussetzung der Kirchengliederung wählen.

Schon im Herbst 2023 wird das Wahlausschreiben vom Diakonischen Werk Württemberg in die Einrichtungen verschickt und wir sollten frühzeitig für das Amt in der MAV Werbung machen, damit sich Kolleg:innen für die wichtigen Aufgaben einer MAV interessieren, zahlreich an den Wahlen teilnehmen und idealerweise auch kandidieren. Wir werden euch rechtzeitig vor den Wahlen ein Wahlwerbebanner auf unserer Website zur Verfügung stellen, welches ihr als Druckvorlage für Flyer, Postkarten oder Plakate verwenden könnt. Im Heft findet ihr auch den Link für unseren bewährten Wahlkalender, den ihr für eure Wahlen individuell anpassen könnt.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission thematisieren wir von Seiten der AGMAV immer wieder das Thema betriebliche Regelungen, die in vielen diakonischen Einrichtungen mit der MAV vereinbart oder einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt werden.

Da geht es z.B. um Fangprämien zur Gewinnung von neuen Mitarbeitenden oder Zulagen für bestimmte Berufsgruppen. Auf der anderen Seite werden die diakonischen Arbeitgeber nicht müde das Refinanzierungsargument zu bemühen, bezahlt werden könne nur, was auch refinanzierbar sei. Refinanzierbar sind solche Zulagen meines Wissens nicht, außerdem machen sich die diakonischen Einrichtungen damit gegenseitig Konkurrenz. Es kann nicht gewollt sein, dass Träger, die sich Prämien zur Personalgewinnung leisten können, anderen Trägern die keine Prämien zahlen, die Bewerber:innen wegnehmen. Wenn es Verbesserungen geben soll, dann ist die Arbeitsrechtliche Kommission zuständig. Nur in der Arbeitsrechtlichen Kommission lassen sich Regelungen für alle verbindlich festlegen. Derzeit hat die AGMAV einen Antrag für einen Arbeitgeberzuschuss zur Nutzung des ÖPNV eingebracht, auch hier gibt es bereits unterschiedliche betriebliche Regelungen. Damit es einen Zuschuss verbindlich für alle gibt, brauchen wir eine tarifliche Regelung. Wir werden euch in den Regionalversammlungen berichten, wie es mit dem AGMAV-Antrag weiterging.

Engagieren wir uns weiterhin mit ver.di in den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes, damit unsere Bedarfe berücksichtigt werden! Genau wie die Beschäftigten im öffentlichen Dienst brauchen auch die diakonischen Beschäftigten die Verlängerung der Altersteilzeit, auch wir brauchen einen Tarifvertrag für unsere praxisintegrierten Studiengänge. Sorgen wir dafür, dass unsere Themen Bestandteil der Forderungsdiskussion in ver.di werden und unterstützen die Tarifauseinandersetzung, damit die Forderungen im TVÖD durchgesetzt werden können.

Wie eine grandiose Beteiligung der diakonischen Beschäftigten geht, haben wir bei der letzten Tarifauseinandersetzung im Öffentlichen Dienst gezeigt.

*Eure  
Frauke Reinert*

## Starke Beteiligung - starker Tarifabschluss TVöD

### TV- Inflationsausgleich

Die Zahlungen des TV- Inflationsausgleich wurde durch unsere Tarifautomatik zeit- und inhaltsgleich auch für die diakonischen Beschäftigten ausbezahlt.

Sobald Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes von ver.di und Arbeitgeberverbänden unterzeichnet sind, werden sie bei uns in der Diakonie Württemberg der Arbeitsrechtlichen Kommission zugestellt. Nach den Regelungen in den AVR-Wü. gelten die unterschriebenen Tarifverträge zu Entgelttabellen, Einmalzahlungen u.ä. dann automatisch für alle Beschäftigten, deren Anstellungsgrundlage auf Basis der AVR-Wü. (TVöD) vereinbart ist.

Die zugestellten Tarifverträge werden daraufhin in unsere AVR-Württemberg redaktionell eingearbeitet. Dies kann dazu führen, dass durch die Tarifautomatik die Zahlungen aus dem Tarifvertrag bereits geleistet werden, der Tarifvertrag jedoch noch nicht redaktionell eingearbeitet wurde. Die zeitgleiche Auszahlung an die diakonischen Beschäftigten war uns ein wichtiges Anliegen.

Der TV-Inflationsausgleich gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen. Sie erhalten

- Inflationsausgleichszahlungen von insgesamt 3.000 Euro.
- Diese 3.000 Euro sind steuer- und abgabefrei.
- Die Zahlung erfolgt in mehreren Schritten:
  - ⇒ einmalig 1.240 Euro im Juni 2023
  - ⇒ ab Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von 220 Euro.

Auszubildende und Praktikanten und Studierende, die unter den Geltungsbereich der folgenden Tarifverträge fallen TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes), TVSöD

(Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen), TVHöD (Tarifvertrag für Studierende im dualen Hebammenstudium), TVPöD (Tarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten = Anerkennungspraktikant:innen) erhalten

⇒ 620 Euro einmalig

⇒ und in den weiteren Schritten von Juli 2023 bis Februar 2024 110 Euro monatlich.



Foto: Martin Langheinrich

Im Bereich des TVöD gibt es für dual Studierende in praxisintegrierten Studiengängen keinen Tarifvertrag. Auch in der AVR-Wü. gibt es für praxisintegrierte Studiengänge keine vom TVöD abweichende Regelung. Daher haben dual Studierende in praxisintegrierten Studiengängen leider keinen tarifvertraglichen Anspruch.

Ein Tarifvertrag für alle Studierende in praxisintegrierten Studiengängen ist schon lange eine Forderung von ver.di.

Auch für Auszubildende zur Altenpflegehelfer:in gibt es im Öffentlichen Dienst keinen Tarifvertrag, jedoch eine tarifliche Regelung in unserer AVR-Wü. Da die Azubis zur Altenpflegehelfer:in im TVöD nicht geregelt sind, haben die Azubis leider ebenfalls keinen tarifvertraglichen Anspruch. Die Übernahme der Zahlungen für Azubis zur Altenpflegehelfer:innen werden bei der Einarbeitung in die AVR-Württemberg sicher eine Rolle spielen.

## Tarifeinigung 2023

Zu den weiteren Inhalten der Tarifeinigung finden im Öffentlichen Dienst derzeit noch Redaktionsverhandlungen statt.

Daher sind die unterschriebenen Tarifverträge noch nicht veröffentlicht.

In der Tarifeinigung sind folgende Eckpunkte vereinbart:

### Tabellenwirksame Erhöhungen ab dem 1. März 2024

- Die monatlichen Tabellenentgelte werden
  - ⇒ erst in einer Vorweganhebung (Sockel) für alle um 200 Euro,
  - ⇒ dann um 5,5 % erhöht.
  - ⇒ Wenn dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt.
- Auszubildende, Studierende und Anerkennungspraktikant:innen erhalten eine Erhöhung um 150 Euro monatlich.
- Laufzeit 24 Monate

### Wie geht's weiter mit der Altersteilzeit

Die Weiterführung des TV-FlexAZ konnte leider nicht durchgesetzt werden. Der Tarifvertrag ist im TVöD bereits ausgelaufen.

In der AVR-Württemberg läuft die Regelung zur Altersteilzeit noch bis Ende 2023.

Ver.di hat sich dazu entschieden eine Beschäftigtenbefragung zu machen, bei der unsere Unterstützung gefragt ist. Es ist wichtig, dass wir uns als diakonische Beschäftigte beteiligen, damit auch in unserer AVR.Württemberg eine Verlängerung der Altersteilzeit durchgesetzt werden kann.

Daher mobilisiert für die Beschäftigtenbefragung. Teilt den Link mit euren Kolleg:innen:

>>>

<https://komasys-web.verdi.de/anmeldedaten?Konferenznummer=0245&Ebenennummer=9005&status=>



◆ Sprecht bei euch in der Dienststelle das Thema an

◆ Macht Aktionen bei euch im Betrieb

Viele diakonische Beschäftigte haben sich mit Aktionen und Streiks in der Tarifaueinandersetzung in beeindruckender Weise beteiligt und deutlich gemacht. Tarifverhandlungen sind auch unsere Verhandlungen.



## ver.di - Handlungshilfe Umsetzung der Praxisanleiter\*innenzulage

Jeder neue Tarifabschluss bringt auch neue Fragen für die betriebliche Ebene, was heißt das jetzt konkret, wer bekommt was und wer nicht und wie setzen wir das richtig um, ...?

Ver.di stellt im Mitgliedernetz Handlungshilfen zu einigen Themen aus dem letzten SuE Tarifabschluss für betriebliche Interessensvertretungen und ver.di Aktive zur Verfügung. Hier wollen wir daraus einige hilfreiche Erklärungen herausgreifen und euch gleichzeitig empfehlen, die komplette Arbeitshilfe im Mitgliedernetz (sofern ihr Mitglied seid) herunterzuladen.

**Ziel der neuen Zulage nach SuE - Protokollerklärung Nr. 1a:** „Um den gestiegenen Anforderungen an die Praxisanleiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) gerecht zu werden und ihre wichtige Aufgabe in der Ausbildung von dringend benötigten Fachkräften anzuerkennen, haben wir in der Tarifrunde 2022 eine Zulage im Geltungsbereich SuE im öffentlichen Dienst erkämpft.“

Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 % an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

Folgende Entgeltgruppen können die Zulage erhalten: S 7, S 8a FG 1 und 2, S 8b FG 1 bis 3, S 9 FG 1 bis 5, S 11a, S 13 FG 1 und 2, S 15 FG 1 bis 5, S 16 FG 1 bis 6, S 17 FG 1 bis 5, S 18 FG 1.

### Argumentationshilfe zur Definition der Tätigkeit

Um die Zulage zu erhalten, müssen Beschäftigte 15 % ihrer Gesamttätigkeit als Praxisanleiter\*innen tätig sein. Doch was heißt das konkret? Eine gesonderte Fortbildung als Praxisanleitung ist für den Erhalt der Zulage tarifrechtlich nicht notwendig. Es zählt allein die Übertragung und Übernahme der Tätigkeit, (...). Eine eindeutige Definition der Tätigkeiten einer Praxisanleitung in den Ausbildungsberufen der neuen Zulage gibt es derzeit nicht. Das gestaltet die Argumentation schwieriger, als beispielsweise bei der Zulage für die Pflegeberufe – hier sind die Aufgaben und erforderlichen Qualifikationen durch § 4 PflAPrV abschließend geregelt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung zur/zum Erzieher\*in oder Heilerziehungspfleger\*in sind hingegen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Mögliche Rechtsquellen sind unter anderem Schulordnungen, Verordnungen für Fachschulen (...)

### Ansatzpunkte für eine Betriebs-/ Dienstvereinbarung

„Der Mangel an einheitlichen Ausbildungsgesetzen für die Ausbildungsberufe und die damit verbundenen Leerstellen für die Definition der Aufgaben der Praxisanleiter\*innen können (...) in der Praxis zu Problemen führen.

Ver.di empfiehlt daher, in einer Dienstvereinbarung die konkreten Voraussetzungen zur Zahlung der Zulage zu definieren, bspw. wird gewährt, > sobald eine Vereinbarung zwischen Fachschule und Betrieb über den Praxiseinsatz besteht (...) > an die Person, die in der Vereinbarung als Praxisanleiter:in genannt ist, > Praxisanleiter\*innen in der Ausbildung von Heilerziehungspfleger\*innen sollen die Zulage ebenfalls erhalten (...)

Auszug aus der ver.di „Handlungshilfe zur Umsetzung der Praxisanleiter:innenzulage“ im Mitgliedernetz – Mitglied sein lohnt sich – immer!

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

**#kennstDu**

Einige Beispiele

- Zündapp E-Bikes: 12%
- E-Bike-Versicherung: 15 € Guthaben
- Versicherungen unserer Partner ERGO & DBV: von 3 % bis 40 % Rabatt
- Hartigrotten - das Original: bis zu 25 % Rabatt und 200 € Sonderguthaben
- Hauself: Zugang zum großen Hasseffekt-Netzwerk aus dem Bereich Fitness
- Lehramtservice: kostenfrei
- Lehramtssoftware: Vorteilspreis
- Telefonische Mischberatung des DMB: kostenfrei
- Freizeitangebote: Sonderpreise
- Professionelle Hilfe bei der Bewerbung: 40 % sparen
- TELEKOM Mobilfunk: Rabatte
- GEW Ferien: bis zu 30 % sparen
- Raspapier & Baufinanzieren mit WÜSTENBIOT: ver.di Vorteils-konditionen oder Prämien

Starke Gemeinschaft  
Starke Leistungen

**#DeinXtra**

Der ver.di Mitgliederservice hilft Dir sparen, sichert Dich ab und bietet Dir eine Vielzahl von Beratungsleistungen.

ver.di Mitgliederservice.de

**#DeinXtra**

Mitgliederservice ver.di

## Darf's a bissle mehr sei? Betriebliche Regelungen in Tariffragen: Recht so?

Schon vor Jahren hat Kollege Uli Maier, damals AGMAV-Vorsitzender, das Thema „Betriebliche Regelungen versus Tarifstrategie“ thematisiert. Leider hat sich seitdem die Situation verschärft: Bunt treiben es die diakonischen Arbeitgeber zurzeit auf diesem Gebiet. Sie legen nach Gutsherrenart allein in den Einrichtungen irgendwelche Regelungen zu Gehältern, wie z.B. Zulagen für bestimmte Berufsgruppen, Fang- und Werbepremien zur Personalgewinnung oder Zuschüsse zu Firmentickets fest. Manchmal versuchen sie den Schein der



MAV-Beteiligung zu wahren und erwarten von der örtlichen MAV, dass sie einer Regelung zustimmt oder eine Dienstvereinbarung abschließt. In solchen „Verhandlungen“ zeigt sich schnell, wer die Macht hat und zur Not wird die Regelung ohne MAV per ordre di Mufti umgesetzt. Was soll die MAV auch tun? Man kann doch nichts dagegen haben, wenn der Arbeitgeber mehr bezahlen will, als das gültige Tarifwerk vorgibt, oder? Die AVR sind doch nur Mindestbedingungen, oder? Und im öffentlichen Dienst gibt es doch zum TVÖD auch betriebliche Regelungen – dann können wir das doch auch machen, oder?

### Ich sage nur: Holzauge sei wachsam!

#### Ich frage mich jedenfalls:

- ❖ Wollen wir anständig und fair verhandelte Tarife oder sind wir als diakonische Mitarbeitende nur die Brosamen wert, die der Arbeitgeber uns auf dem Verhandlungstisch „großzügig“ zuschiebt?
- ❖ Legen Arbeitgeber nicht immer Wert darauf, dass Tarife auch bei den Kostenträgern refinanziert werden und akzeptieren Kostenträger

nicht ausschließlich ausgehandelte Tarifverträge bzw. AVR-Wü?

- ❖ Wenn Geld für „übertarifliche“ Regelungen da ist, wieso gibt es dann gleichzeitig immer wieder Probleme damit, dass z.B. Überstunden tarifkonform bezahlt werden und warum gibt es ausgegründete Service-GmbHs, in denen Kolleg:innen nicht nach AVR-Wü oder im 2. Weg, sondern mit nach Gutsherrenart, also allein vom Arbeitgeber gebastelten „Tarifen“, abgespeist werden?
- ❖ Gibt es verbindliche Spielregeln für die Festlegung von Tarifen bei uns oder sind das nur unverbindliche Orientierungen, an die man sich halten kann oder auch nicht? Wem nützt es, diese Spielregeln einzuhalten oder sie zu umgehen?
- ❖ Hat nicht das Bundesarbeitsgericht 2012 in einem Grundsatzurteil zum Streikrecht im 3. Weg als Bedingung dafür, dass es überhaupt einen 3. Weg geben kann, dargelegt, dass die AVR verbindlich sein müssen? Nicht ein bisschen verbindlich oder einigermaßen verbindlich, nein – richtig verbindlich!

### Solidarität: echte Verbesserungen gemeinsam durchsetzen

Wollen wir als AGMAV also keine konkreten Verbesserungen? Doch natürlich wollen wir das. Die Frage ist, sind es wirklich echte Verbesserungen? Oder bastelt sich der Arbeitgeber sein eigenes Tarifwerk? Frei nach dem Motto: Darf's da ein bisschen mehr und da ein bisschen weniger sein? Zudem muss man manchmal nicht nur kurzfristig denken, sondern über den Tellerrand hinausschauen und sich Zusammenhänge ansehen, die sich früher oder später negativ auswirken können. Deshalb sagen wir, dass wir Antworten brauchen auf die aktuelle Situation. Wir brauchen gemeinsam eine Haltung dazu und wir müssen gemeinsam handeln: Unsere Stärke liegt in der Solidarität. Dann bekommen wir auch gemeinsam echte Verbesserungen hin.

## Die Spielregeln: Tarife legt auf dem 3. Weg die Arbeitsrechtliche Kommission fest

### Erstens:

Im Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG), den Regeln zum 3. Weg, steht klar, dass die Beschlüsse der AK verbindlich sind und Abweichungen nur aufgrund von Beschlüssen der AK rechtmäßig sind.

**Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ELKWUE) § 4:** Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen (...) „Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen oder Änderungen bestehender Arbeitsverträge vorgenommen werden, die den auf diesen Beschlüssen und Entscheidungen beruhenden Regelungen in der jeweils geltenden Fassung entsprechen. Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch diese Beschlüsse und Entscheidungen gestattet sind.“

### Zweitens:

Im Mitarbeitervertretungsgesetz, den Regeln für Dienststellenleitungen und MAVen, wurde zu „Dienstvereinbarungen“ ausdrücklich formuliert, dass sie AK-Beschlüsse nicht verändern dürfen (nicht anders, nicht mehr und nicht weniger) – es sei denn, die Beschlüsse sehen ausdrücklich Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen vor.

#### Dienstvereinbarungen § 36 MVG.Wü

„Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.“

### Drittens:

Die Mitbestimmungsfälle sind im MVG.Wü geregelt. Zu Vergütungsfragen wurde dort festgelegt, dass die MAV mitzubestimmen hat – aber eben nur, wenn die Regelungen in den AVR dies ausdrücklich zulassen.

#### Mitbestimmung § 40 Buchts. p MVG.Wü

„Die MAV hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen.“

Damit ist klar, was rechtlich in Ordnung ist und was nicht in Ordnung ist. Wenn die Arbeitgeber bei uns den 3. Weg so vehement befürworten, dann müssen sie den 3. Weg auch wirklich gehen. Alles andere entbehrt jeder Grundlage und ist weder attraktiv noch glaubwürdig.

## Was wollen wir?

### AGMAV-Ziel: 2. Weg und bis dahin Verbindlichkeit im 3. Weg

- ✓ Wir wollen keine Konkurrenz über Gehälter. Denn das endet früher oder später immer in einer Abwärtsspirale nach dem Motto: Wer macht es am Billigsten? Lohnkostenwettbewerb schadet.
- ✓ Wir wollen faire und gerecht ausgehandelte Tarife. Das geht prinzipiell nur im 2. Weg zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft. Nur dort gibt es wirklich Verhandlungen auf Augenhöhe und die Arbeitnehmer:innenseite hat echte Durchsetzungschancen. Deshalb brauchen wir zurzeit auf dem 3. Weg die Tarifautomatik für die AVR-Wü (=TVöD) und zukünftig am besten gleich den 2. Weg mit Tarifvertrag statt AVR und 3. Weg.

#### AGMAV-Tarifstrategie

1. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit ist und bleibt das Ziel, um einheitliche Tarifbedingungen und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen auch im Hinblick auf die Refinanzierung zu schaffen.
2. Bis dahin finden in allen diakonischen Einrichtungen in Württemberg für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die AVR-Württemberg auf der Grundlage des TVöD oder unmittelbar der TVöD Anwendung. Dies gilt selbstverständlich auch für Unternehmen oder Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen von diakonischen Trägern, denn diese nehmen unabhängig von ihrer Rechtsform und ihrem Status diakonische Aufgaben wahr.

- ✓ Wir wollen für Arbeitnehmer:innen arbeitsrechtlich sichere Gehälter, Zulagen usw. usf. Deshalb müssen die Grundlagen dafür, also Arbeitsverträge und tarifliche Regelungen rechtlich korrekt zustande kommen, sonst besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer:innen im Ernstfall ihre Ansprüche beim Arbeitsgericht nicht durchgesetzt bekommen bzw. Arbeitgeber geben und nehmen, wie es ihnen passt.

Um dies sicherzustellen, müssen wir weiterhin den 2. Weg anstreben. Bis dahin ist unsere Grundlage für unsere Arbeit in der AK: Wir wollen TVöD 1:1. Als Arbeitnehmer:innen beteiligen wir uns alle in Tarifrunden zum TVöD und sorgen mit dafür, dass unsere Themen Bestandteil der Forderungsdiskussion in ver.di, Inhalt der Tarifverhandlungen und schließlich Bestandteil des TVöD werden. (siehe Kasten „AGMAV-Tarifstrategie“ und „...vier Säulen“)

Solange wir noch nicht im 2. Weg angekommen sind und in der AK weiter mitarbeiten, werden wir zudem auf die Verbindlichkeit im 3. Weg bestehen.

### Das heißt,

- ... dass die Tarifautomatik gilt, wie in Teil 1 § 3 Absatz 5 AVR-Wü/I festgelegt.
- ... dass tarifliche Themen in die AK gehören.
- ... Wir engagieren uns also in den Tarifikussionen/ Tarifrunden im öffentlichen Dienst, damit unsere Bedarfe zu tariflichen Regelungen im TVöD werden.

### Tarifstrategie manifestiert sich in vier Säulen

- ⇒ Die AVR-Wü ist verbindlich
- ⇒ Wir wollen TVöD 1:1
- ⇒ Tarifsetzung ist AK-Aufgabe
- ⇒ Wir wollen 2. Weg statt 3. Weg

### Die Probe auf's Exempel:

### Antrag in der AK auf Arbeitgeberzuschuss für ÖPNV-Nutzung

Wir wissen, dass es örtliche Regelungen zu solchen Zuschüssen gibt oder aktuell wegen dem Deutschlandticket angestrebt werden. Es ist höchste Zeit, dass schon aus Umweltschutzgründen Kirche und Diakonie hier aktiv werden.

Wir haben konkret beantragt:

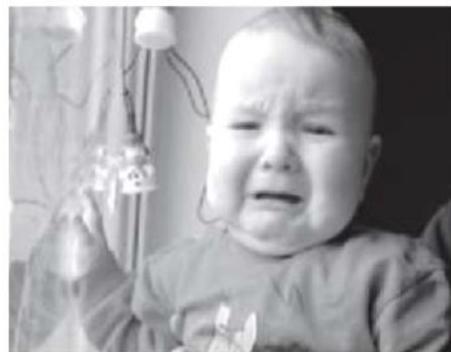
*(Auszug aus unserem Antrag vom 12. Mai 2023 für die Arbeitsrechtliche Kommission:)*

„(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 erhalten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von maximal 49 Euro monatlich für die Nutzung von Jobtickets bzw. Abonnements des Öffentlichen Personennahverkehrs (z.B. Jobticket, Deutschlandticket, Firmenabo, Job Plus Abo sowie anderweitige Jahresabonnements, etc.).

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Auszubildende, Schülerinnen bzw. Schüler, Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Studentinnen bzw. Studenten in diakonischen Einrichtungen nach § 1.“

Jetzt machen wir die Probe aufs Exempel: Sind die Arbeitgeber bereit, schnell zu einer attraktiven tariflichen Regelung korrekt im 3. Weg zu kommen?

*Martin Nestele  
Vorsitzender AGMAV-Tarifausschuss*



**Nicht jammern  
– organisieren!**

## Die ACK-Klausel ist Geschichte

Im dritten Anlauf ist es endlich gelungen, die württembergische Landessynode hat die ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung aus dem MVG.Württemberg gestrichen. Zukünftig können nun auch Mitarbeitenden ohne Kirchenzugehörigkeit für die MAV kandidieren. Die Abschaffung der ACK-Klausel war seit vielen Jahren eine zentrale Forderung der diakonischen MAVen. Damit der Antrag auf Streichung, eingebracht vom Synodalen Prof.



Thomas Hörnig, diesmal eine Mehrheit erhält, haben wir in den letzten Monaten unsere Aktivitäten deutlich verstärkt. Unterstützt wurden wir von einigen Mitgliedern der Synode, vom AGMAV Beirat, von der Buko, der ver.di Tarifkommission, der ver.di Landesspitze und von vielen MAV-Mitgliedern.

Der Rechtsausschuss der Landessynode hat aus vielen Einrichtungen gemeinsame Schreiben von Dienststellenleitungen und MAVen erhalten. Damit ist es gelungen auch übergreifend mit den Einrichtungsleitungen aktiv zu werden. Darunter waren Atrio Le-



onberg, Bruderhausdiakonie, Diakoneo Sonnenhof, Diakoneo Klinikum Schwäbisch Hall, eva Heidenheim, Evangelische Heimstiftung, Marienberg, Nikolauspflege, Sophienpflege und noch einige mehr.

Viele Kolleg:innen haben sich an der digitalen Flyeraktion beteiligt und einige MAVen haben im Kollegium Unterschriften gesam-

melt und diese direkt an die Synodalen übergeben. So wie z.B. die eva-Heidenheim. Einige MAVen haben sich direkt an die Synodalen ihrer Gesprächskreise gewandt und Gespräche geführt, so haben z.B. die Kolleg:innen der Brüdergemeinde Korntal sage und schreibe 37 Synodale persönlich angeschrieben.

Wir sind sicher, dass das Engagement der MAVen dazu beigetragen hat, dass die Streichung eine breite Mehrheit erhalten hat, obwohl der Oberkirchenrat in seiner Einbringung keinen akuten Handlungsbedarf sah. Der Oberkirchenrat argumentierte, dass die Zahl der Dienststellen, in denen man keine Mitarbeitervertretung

bilden konnte, sehr gering sei. Hier war es gut, dass wir unsere Zahlen in der letzten AGMAV-Vollversammlung erhoben haben, die dieses Argument klar widerlegen konnten.

Weitere Argumente gegen die Streichung waren, dass man darauf warten wolle, bis sich das Bundesverfassungsgericht mit der Klage der Diakonie Deutschland

befasst und auch das Argument, dass MAV-Arbeit ein kirchliches Leitungsamt sei, wurde wieder erwähnt. Desweiteren wurden die unmittelbaren Auswirkungen auf die Gesamtausschüsse Laki-MAV und AG-MAV und die Besetzung in den Arbeitsrechtlichen Gremien wie Arbeitsrechtliche Kommission, Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und Kirchengericht in mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten und Einigungsstelle benannt und hier wolle man an der ACK-Voraussetzung festhalten.

„... Das früher vertretene Argument, eine Streichung sei wegen der Einordnung der Mitarbeitervertretungen als Leitungsamt nicht möglich, wird heute auch auf evangelischer Seite kirchenrechtlich nicht mehr aufrechterhalten. Zudem lässt sich die ACK-Klausel mit der normativen Logik der einschlägigen EuGH-Urteile nicht vereinbaren. Zu beachten ist ferner, dass die Nichtwählbarkeit zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur einen Einschnitt in das passive Wahlrecht der Betroffenen darstellt, der nicht haltbar ist. Vielmehr wird zugleich das aktive Wahlrecht aller Beschäftigten beeinträchtigt. Denn auf diese Weise werden sie substantiell darin eingeschränkt, zwischen Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen und ihr aktives Wahlrecht tatsächlich ausüben zu können....“

Prof. Dr. Hartmut Kreß  
Universität Bonn



Auch wurden Auswirkungen auf Aufsichtsgremien befürchtet, wenn dann Mitarbeitende dorthin entsandt werden.

Wir sind froh, dass die meisten der Synodalen schon vor der Abstimmung von unseren guten Argumenten überzeugt waren.

Beschlossen wurde die Streichung sowohl für die Mitarbeitendenvertretung als auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.



Für die Wählbarkeit der Schwerbehindertenvertretung gilt entsprechendes, da die Wählbarkeit zur SBV-Vertretung Bezug auf die Wählbarkeit zur MAV nimmt.

Die Änderung tritt ab dem 1.9.2023 in Kraft

Damit ein Beschluss im Rechtsausschuss möglich war, musste ein Kompromissvorschlag erarbeitet werden. Der Kompromiss war, dass die zur Wahl stehenden Mitarbeitenden nochmals auf ihre Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen werden. Diesen Zusatz hätte es aus unserer Sicht nicht gebraucht, da wir die Loyalitätsobliegenheiten mit unserem Arbeitsvertrag bereits unterschrieben haben und wir sind der Auffassung, dass es hier keines zusätzlichen Hinweises bedarf.

Der Kompromissvorschlag hat jedoch dazu geführt, dass eine breite Mehrheit der Synodalen dem Antrag auf Streichung zugestimmt haben.

Die Streichung in der Sommersynode war die letzte Möglichkeit, um bei den nächsten MAV-Wahlen ohne die Wählbarkeitsvoraussetzung der ACK-Zugehörigkeit zu wählen. Wir freuen uns sehr, dass dies nun gelungen ist und hoffen, dass dies ein gutes Zeichen ist, bei den nächsten MAV-Wahlen viele Kandidierende für das MAV-Amt zu finden.

Am Tag der entscheidenden Sitzung der Landessynode sind viele Kolleginnen und Kollegen dem

Aufruf der AGMAV gefolgt und haben sich am Hospitalhof versammelt. In weißen Warnwesten sind wir in der Mittagspause mit den Synodalen ins Gespräch gekommen und haben Postkarten und Bleistifte für die Streichung verteilt. Als kurz nach der Mittagspause der Tagesordnungspunkt eingebracht wurde, waren die Oberränge des Sitzungs-



saals gut gefüllt. MAVen, Mitarbeitende und Unterstützer:innen verfolgten gespannt die ausführliche Debatte und die Erleichterung und Freude war riesig, als mit der Abstimmung die ACK-Klausel nun endlich Geschichte ist.



## Keine Sonderregeln mehr für Kirchen im Arbeitsrecht!



Unter dem Titel „Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“ hat die Gewerkschaft ver.di eine Petition gestartet. Diese richtet sich an Menschen in Kirche und Diakonie, alle Mitarbeiter:innen, aber auch an Freunde, Bekannte, an Familie: an alle, die „gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“ mit unterstützen wollen. Die Petition geht dann an die Adresse der Regierungskoalition und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

### Abschaffung der Sonderregeln für Kirchen im Arbeitsrecht

Im Kern fordert ver.di gemeinsam mit den Unterzeichner:innen der Petition, die Sonderregeln im Arbeitsrecht endlich abzuschaffen.

Aus dem Petitionstext (<https://www.openpetition.de/petition/online/gleiches-recht-fuer-kirchlich-beschaefigte>) auf openpetition.de „Auch im Jahr 2023 haben wir, die Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas, noch nicht dieselben Rechte wie unsere Kolleg:innen in weltlichen Betrieben. Für kirchliche Arbeitgeber gelten gesetzliche Sonderregeln im Arbeitsrecht. Sie können zum Beispiel Pflegekräfte,

Erzieher:innen oder Verwaltungsangestellte kündigen, wenn diese aus der Kirche austreten oder den Kirchenoberen ihr Privatleben missfällt. Als kirchlich Beschäftigte haben wir geringere Mitbestimmungsrechte und können daher schlechter Einfluss auf unsere Arbeitsbedingungen nehmen. Höchste Zeit, diese veralteten Kirchenprivilegien abzuschaffen. SPD, Grüne und FDP haben in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, das kirchliche Sonderrecht zu überprüfen.“

### Die AGMAV Württemberg hat beschlossen, die Petition zu unterstützen.

Wir bitten deshalb, bringt die Petition in eure Einrichtungen, redet mit Kolleginnen und Kollegen und sammelt Unterschriften von Unterstützer:innen auf Papier oder motiviert zur digitalen Teilnahme. Die Petition läuft bis zum 6.10.23.

Informationen von ver.di zur Petition findet ihr auf [www.openpetition.de](http://www.openpetition.de) in der Suchfunktion oben rechts unter den Stichworten „gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“.

Direkt zur Petition kommt man über den QR-Code

Mehr Infos dazu auch hier >>>

<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++a947b378-2a0a-11ee-b9da-001a4a160116>



Foto: Dany Wörn

## Kirchliches Arbeitsrecht: Die Politik schiebt Reformen vor sich her

**In der Bundesrepublik Deutschland gehört das Arbeitsrecht der Kirchen zu den Baustellen, mit denen sich die Politik dringend befassen müsste. Die Parteien, die der Bundesregierung angehören, hatten jahrelang ihren festen Willen bekundet, hierzu tätig zu werden. Praktisch geschieht dies jetzt aber so gut wie nicht. Gibt es tatsächlich gar keine Aussicht, dass das Sonderarbeitsrecht der Kirchen aufgehoben wird?**

Die Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts sind gut bekannt. Nach dem staatlichen öffentlichen Dienst sind die Kirchen in Deutschland die größten Arbeitgeber. Für ihre Tätigkeiten im Erziehungs-, Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbereich werden ihnen die Kosten erstattet. Trotzdem nehmen sie Sonderrechte in Anspruch, und zwar zulasten ihrer Beschäftigten: Verweigerung des Streikrechts, Durchgriffe auf die Privatsphäre, Schlechterstellung von Arbeitnehmer\*innen, die keiner Kirche angehören, und anderes. Manchmal haben die Kirchen in den letzten Jahren ihre Vorgaben ein wenig gelockert, wenn der öffentliche oder der juristische Druck auf sie so groß wurde, dass ihnen kein anderer Ausweg blieb. Zurzeit, im Jahr 2022, berät die katholische Kirche über eine gewisse Lockerung dessen, was sie in ihrer „Grundordnung“ ihren Beschäftigten zur privaten Lebensführung auferlegt. Doch auch dieses Mal erfolgt dies wieder mit Formulierungen, die zu kurz greifen und unklar bleiben.

### **Wichtiger Impulsgeber: der Europäische Gerichtshof**

Mit einem speziellen Problem wird sich das höchste europäische Gericht, der Europäische Gerichtshof, beschäftigen müssen. Die Kirchen verbieten ihren Beschäftigten den Kirchenaustritt. In dieser Hinsicht sind die Kirchen in eine Zwickmühle geraten. Sie müssten viele Einrichtungen schließen, wenn sie nur Kirchenmitglieder einstellen würden. Daher sind sie oftmals zu Zugeständnissen bereit und nehmen es hin, dass Arbeitsplatzbewerber\*innen der Kirche nicht angehören. Gleichzeitig üben sie großen Druck aus, damit Menschen, die sich auf eine von ihnen ausgeschriebene Stelle bewerben, in die Kirche eintreten. Kompromisslos

bestehen sie darauf, dass niemand, der bei ihnen beschäftigt ist, aus der Kirche austreten darf.

Ein Einzelfall ist jetzt gerichtsanhängig. Im Ruhrgebiet hatte eine katholische Klinik im Jahr 2019 einer Hebamme gekündigt, weil sie lange zuvor, im Jahr 2014, wegen des katholischen Missbrauchsskandals die Kirche verlassen hatte. Die Hebamme wehrte sich gegen ihre Kündigung. Hierüber verhandelte im Juli 2022 das Bundesarbeitsgericht.

Das deutsche Gericht hat allerdings noch kein endgültiges Urteil ausgesprochen, sondern die Sache dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Der in Luxemburg angesiedelte Gerichtshof soll ihm folgende Frage beantworten: Einerseits beschäftigt die betreffende katholische Klinik Personal, auch Hebammen, ohne Kirchenmitgliedschaft. Andererseits kündigt sie einer Hebamme, weil sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Darf eine kirchlich getragene Einrichtung mit zweierlei Maß messen und ihre Mitarbeiter\*innen derart ungleich behandeln?<sup>1</sup>

Schon jetzt haben kirchliche Arbeitnehmer\*innen dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) viel zu verdanken. Im Jahr 2018 hat er zwei Mal die deutschen Kirchen in ihre Schranken verwiesen. Das eine Mal war es das „Chefarzturteil“. Der EuGH erklärte es für unzulässig, dass eine katholische Klinik in Düsseldorf einem Arzt gekündigt hatte, weil er nach einer Ehescheidung erneut geheiratet hatte. Sodann ging es um den „Fall Egenberger“. Der EuGH wandte sich dagegen, dass die evangelische Diakonie einer Frau eine Stelle als Referentin verweigert hatte, weil sie kein Kirchenmitglied war. Es ist sehr wahrscheinlich, dass der EuGH beim jetzigen Hebammenfall bei seiner arbeitnehmer\*innenfreundlichen Linie bleibt.



**Prof. Dr. Hartmut Kreß**  
Sozialethiker,  
Universität Bonn,  
Lehrbeauftragter an der  
Juristischen Fakultät  
Düsseldorf.  
Seit 2016 Mitglied im  
AGMAV-Beirat und als  
Referent zu Gast in den  
AGMAV-Vollversamm-  
lungen, zuletzt im De-  
zember 2019.

### Politische Initiativen vor Ort

Überfällig wäre es, dass in Deutschland die Regierungskoalition die Initiative ergriffe und das Nebenarbeitsrecht der Kirchen aufhobe. In der Regierung und im Bundestag herrscht aktuell jedoch Schweigen. Manchmal werden aber vor Ort politische Initiativen ergriffen, die in die richtige Richtung weisen. Der Kreistag im bayerischen Neu-Ulm befasste sich im Sommer 2022 mit einem Antrag, der verlangte, dass der Kreis Neu-Ulm öffentliche Aufträge künftig nur noch an solche Einrichtungen vergeben darf, die das staatliche Arbeitsrecht beachten. Der Antrag war von Bündnis 90/Die Grünen und den Linken eingebracht worden. Er wurde mit 22:39 Stimmen abgelehnt.

Der Sache nach ist diese Ablehnung verwunderlich, schon allein weil der Antrag keineswegs „kirchenfeindlich“ war. Kirchlich getragene Einrichtungen, z. B. Kindertagesstätten, hätten in Neu-Ulm in Zukunft weiterhin öffentliche Aufträge erhalten können. Sie hätten lediglich zu erklären brauchen, nicht mehr dem kirchlichen Sonderrecht zu folgen, sondern die staatlichen Arbeitsrechtsnormen zu übernehmen.

Trotz der Abstimmungsniederlage sind Vorstöße wie derjenige in Neu-Ulm überaus wichtig. Sie demonstrieren, dass das kirchliche Nebenarbeitsrecht im weltanschaulich neutralen Staat und in der pluralistischen demokratischen Gesellschaft inakzeptabel ist. Bisweilen werden sogar auf Bundesebene solche Signale gesetzt.

### Eine treibende Kraft: Bündnis 90/Die Grünen

Am 15. Oktober 2022 bekräftigte der Bundesparteitag von Bündnis 90/Die Grünen, der Gesetzgeber müsse tätig werden und die Sonderregeln der Kirchen abschaffen. Konkret lautete der Beschluss, dass die Kirchen nicht länger vom Streikrecht befreit werden dürfen, so wie es ihnen bislang durch § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz zugestanden wird. Außerdem müsse ihr – vermeintliches – Recht aufgehoben werden, Arbeitnehmer\*innen aus religiösen Gründen diskriminieren zu dürfen. Hierfür berufen sich die Kirchen auf § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

In der Vergangenheit hatten ebenfalls SPD und FDP in ihren Partei- oder Wahlprogrammen eindeutig bekundet, dass diese Bestimmungen abzuschaffen sind. Leider ist der Koalitionsvertrag vom November 2021 dann aber unpräzise und vage geblieben.<sup>2</sup> Umso wichtiger ist es, dass der Bundes-

parteitag von Bündnis 90/Die Grünen den bundespolitischen Handlungsbedarf im Oktober 2022 in Erinnerung gebracht hat.

### Zukunftsaussichten

Auf längere Sicht wird sich zweifellos vieles ändern. Die Kirchen verlieren permanent Mitglieder; ihr gesellschaftlicher Einfluss sinkt. Wenn arbeitsrechtliche Konflikte entstehen, setzen sich ihre Arbeitnehmer\*innen inzwischen immer wieder gerichtlich zur Wehr. Vor staatlichen Arbeitsgerichten haben sie gute Aussichten auf Erfolg. Denn die Arbeitsgerichte müssen die Vorgaben umsetzen, die der Europäische Gerichtshof im Jahr 2018 in seinem Chefurteil und in seinem Urteil zum Fall Egenberger ausgesprochen hat. Zurzeit zeichnet sich ab, dass das Urteil, das der Europäische Gerichtshof zum Hebammenfall verkünden wird, dem Sonderarbeitsrecht der deutschen Kirchen einen weiteren Stoß versetzen wird.

Auf Dauer wird die Politik in Zugzwang geraten und ihre derzeitige Passivität beenden müssen. Dabei geht es um das individuelle und um das kollektive Arbeitsrecht. Was das individuelle Arbeitsrecht anbelangt: Die Beschäftigten kirchlich getragener Einrichtungen haben Anspruch darauf, dass die kirchlichen Arbeitgeber ihre persönlichen Grundrechte vollumfänglich respektieren: vom Recht auf Privatsphäre bis zur Religionsfreiheit einschließlich des Rechts auf Kirchenaustritt. Zusätzlich sind Reformen zum kollektiven Arbeitsrecht unerlässlich. Die Kirchen verwehren ihren Beschäftigten immer noch das Streikrecht und sind nicht bereit, genauso wie alle anderen Arbeitgeber mit Gewerkschaften Tarifverhandlungen zu führen. Dies ist unhaltbar.

von Hartmut Kreß

Professor für Sozialethik an der Universität Bonn

Erschienen bei: DDS, hg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Bayern, Dezember 2022.

<sup>1</sup>Prof. Dr. Hartmut Kreß: Bundesarbeitsgericht – 2 AZR 130/21 (A): Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof wegen Kirchenaustritt. Vgl. weltanschauungsrecht.de v. 28.9.2022

<sup>2</sup>Hartmut Kreß: Neue Bundesregierung: Reform des kirchlichen Arbeitsrechts in Aussicht. Vgl. weltanschauungsrecht.de v. 29.12.2021

## Mitarbeitsrichtlinie der EKD

Bislang gab es von der Evangelischen Kirche in Deutschland eine sogenannte Loyalitätsrichtlinie, die zuletzt 2016 überarbeitet wurde.

Die Loyalitätsrichtlinie regelt die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und der Diakonie Deutschland, z.B. die Anforderung, der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche. Die Richtlinie wurde für die Diakonie Württemberg bisher nicht aktiv übernommen, einige Einrichtungen haben sich dennoch daran orientiert

Im Jahr 2020 hat eine Arbeitsgruppe der EKD eine Neufassung der Richtlinie über die Anforderungen zur beruflichen Mitarbeit entworfen. Der Entwurf lag zwei Jahre auf Halde, da die EKD gehofft hatte, dass sich das Bundesverfassungsgericht mit der Verfassungsbeschwerde der Diakonie Deutschland befasst, dies ist jedoch zeitlich nicht absehbar. Im Grunde geht es bei der Verfassungsbeschwerde darum, ob von Mitarbeitenden kirchliche Anforderungen verlangt werden dürfen. Auch durch die Ankündigung der Koalitionsparteien, noch in dieser Legislaturperiode das kirchliche Arbeitsrecht zu überprüfen, ist ein gewisser Handlungsdruck entstanden. Die Diakonischen Werke der Landeskirchen waren aufgefordert zum neuen Entwurf Stellung zu nehmen.

Eine wesentliche Änderung im neuen Entwurf ist, dass sich das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeiter:innen nach Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung bestimmt.

Für Tätigkeiten der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung und der besonderen Verantwortlichkeit für das evangelische Profil wird weiterhin die Kirchenmitgliedschaft in der Evangelischen Kirche vorausgesetzt. Für alle anderen Tätigkeiten können Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Es ist zu begrüßen, dass im vorliegenden Entwurf ausdrücklich vorgesehen ist, Mitarbeitende einzustellen, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind. Allerdings besteht bezogen auf die Nichtkirchenmitgliedschaft diese Offenheit in unserer AVR-Württemberg schon seit vielen Jahren.

Neu ist auch, dass die Anforderungen an den Anstellungsträger zuvorderst aufgeführt werden, damit soll klargestellt werden, dass es in erster Linie die Aufgabe des Anstellungsträgers ist, den kirchlichen Dienst zu gestalten. Der Anstellungsträger soll den Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze vermitteln. Weitere konkrete Handlungsvorgaben wie dies zu erfolgen hat, werden jedoch nicht aufgeführt.

Wie auch in der alten Richtlinie beinhaltet der neue Entwurf Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen die Anforderungen. Bei Kirchenaustritt wird noch immer als letzte Maßnahme die außerordentliche Kündigung aufgeführt. Auch wenn bei der Kündigungsmöglichkeit zu berücksichtigen ist, ob bei der Einstellung die Kirchenzugehörigkeit vorausgesetzt wurde, zeugt der Entwurf nicht von echtem Reformwillen der EKD.

Auch die AGMAV hat im Rahmen ihrer Aufgaben Stellung genommen.



Der Entwurf soll in der Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands im Herbst 2023 beschlossen werden.

## Stellungnahme der AGMAV zur Mitarbeitsrichtlinie



Stuttgart, 5.5.2023

### **Rückmeldung der AGMAV Württemberg zum Entwurf einer Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)**

Interkulturelle und interreligiöse Öffnung und der Umgang mit Diversität gehören zu den gegenwärtigen Herausforderungen der Diakonie. Unser Klient\*innen sind vielfältig und haben unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Prägungen. Genauso vielfältig ist auch die Mitarbeitendenschaft, die unser Klient\*innen betreut.

Wir brauchen und wollen Mitarbeitende mit unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Ausrichtungen, nicht nur aufgrund des zunehmenden Personalmangels oder weil wir uns der höchstrichterlichen Rechtsprechung anpassen müssen.

Die Grundlagen zur Vereinbarung von Arbeitsverhältnissen aller Mitarbeitenden in der Diakonie Württemberg sind, in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg beschlossenen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Württemberg), verbindlich festgelegt und sehen bereits die Anerkennung und Bejahung des diakonischen Auftrags vor.

Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeitenden bilden eine Dienstgemeinschaft und von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi und wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereifindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage diakonischer Arbeit anerkennen. Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus. Der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter.

Darüber hinaus gehende kirchliche Anforderungen an Mitarbeitende sind aus unserer Sicht nicht erforderlich.

Im vorliegenden Entwurf werden nun auch die kirchlichen Anforderungen an den Anstellungsträger aufgeführt, damit soll klargestellt werden, dass es zuvorderst die Anforderungen des Anstellungsträgers ist, die Arbeit dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Der Anstellungsträger soll seinen Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit vermitteln und die Auseinandersetzung mit den Themen des christlichen Glaubens fördern. Konkreten Handlungsvorgaben für die Anstellungsträger sind jedoch im Entwurf nicht weiter ausgeführt.

Aus unserer Sicht ist es die Aufgabe des Anstellungsträgers durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Diakonie zu gewinnen. Dies kann gelingen, wenn Diakonie Tag für Tag als eine gute Arbeitgeberin erlebt wird. Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bei Kirchenaustritt jedenfalls trägt nicht dazu bei und dies sehen wir unabhängig davon, ob die Kirchenmitgliedschaft vorher als erforderlich verlangt wurde.

Das Erfordernis der Mitgliedschaft sollte nur in konkreten Fällen in der Verkündigung, im seelsorgerischen Dienst oder in der evangelischen Bildung möglich sein. Problematisch finden wir, dass im Entwurf eröffnet wurde, dass der Arbeitgeber darüber hinaus gehende Kriterien einseitig definieren oder ausdehnen kann.

Grundsätzlich begrüßen wir, dass sich die Diakonie öffnet.

Nach wie vor entscheiden sich Kolleg\*innen bewusst für eine Mitarbeit in der Diakonie. Damit ist jedoch auch die Erwartung verbunden, dass die Diakonie eine gute Arbeitgeberin ist. Eine glaubwürdige Diakonie zeichnet sich insbesondere durch einen guten Umgang miteinander, faire und gerechte Arbeitsbedingungen, eine Kultur der Partizipation und Transparenz von Entscheidungsprozessen aus und nicht durch das Festhalten an Formalitäten.

Frauke Reinert  
AGMAV-Vorsitzende

## Änderung der Ausführungsbestimmungen im MVG.Württemberg

Im März 2023 sind im MVG.Wü neue Ausführungsbestimmungen in Kraft getreten. Bei den Ausführungsbestimmungen handelt es sich um eine Verordnung des Oberkirchenrats (das sind die kleingeschriebenen, eingerückten nummerierten Abschnitte im MVG.Wü mit klarstellenden Ausführungen).

Im Rahmen ihrer Aufgaben hat die AGMAV zur Änderung der Ausführungsbestimmungen Stellung genommen. Die Rückmeldung der AGMAV beinhaltet außer kleinen Ergänzungen keine Einwände zum Entwurf des Oberkirchenrats.

Jedoch haben wir weitere Änderungsvorschläge gemacht.

Zum einen haben wir eine Änderung der Ausführungsbestimmung Nr. 12 zu § 19 Abs. 2 vorgeschlagen. In dieser Ausführungsbestimmung ist vorgesehen, dass die Mitglieder der MAV die für die MAV-Tätigkeit aufgewendete Zeit schriftlich erfassen müssen. Diese ist von dem oder der Vorsitzenden der MAV schriftlich zu bestätigen. Da MAV-Vorsitzende im MVG.Wü keine Vorgesetzten-Funktion haben, haben wir vorgeschlagen diesen Satz zu streichen.

Bei der Arbeitsbefreiung aufgrund von MAV-Tätigkeit hat jedes einzelne Mitglied einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum, den es eigenverantwortlich ausfüllen muss. Des Weiteren ist damit nicht geklärt, wer die MAV-Zeit der/des Vorsitzenden schriftlich bestätigt.

Zum anderen haben wir zur Ausführungsbestimmung Nr. 32 § 61 Abs. 4 und § 63 vorgeschlagen den Satz, dass die Kostenübernahme eines Beistands nur dann erfolgen soll, wenn die AGMAV ausnahmsweise eine sachkundige Beratung nicht wahrnehmen kann, zu streichen.

Aufgrund ihrer Aufgabenfülle im Rahmen ihrer Personalkapazität kann die AGMAV dies nicht mehr leisten. Im diakonischen Bereich hat sich die Zahl der kirchengerichtlichen Verfahren vervielfacht und die AGMAV wird seit 10 Jahren auch nicht mehr automatisch vom Kirchengericht informiert. Insoweit sind die Mitarbeitervertretungen an dieser Stelle autonom und selbständig.

Außerdem wird die Dienstgeberseite in kirchengerichtlichen Verfahren oft von zugelassenen Rechts-

anwält:innen oder eigenen angestellten Jurist:innen vertreten bzw. begleitet.

Der vollständige Satz wurde nicht gestrichen, aber um dem Anliegen der AGMAV Rechnung zu tragen, wurde das Wort „ausnahmsweise“ gestrichen.

### Wichtige weitere Änderungen:

**Klarstellung zum Wahlschutz:** die Wahlschutzbestimmungen gelten auch bei Nach- und Neuwahlen (Nr. 8a § 13 Abs. 2 und 3).

**Arbeitsbefreiung für MAV-Mitglieder:** Hier wurde eine wichtige Feststellung getroffen:

Nr. 12a § 19 Abs. 3: Die Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen steht allen MAV-Mitgliedern unabhängig von einer etwaigen Freistellung nach § 20 zu.

### Aufgepasst bei den Einladungen zur MAV-Sitzung!

Änderungen der Tagesordnung Nr.15a § 24 Abs. 2:

Wurden alle MAV-Mitglieder ordnungsgemäß zu der MAV-Sitzung eingeladen und besteht Beschlussfähigkeit, so kann die Tagesordnung in der Sitzung durch einstimmigen Beschluss der Anwesenden um weitere Tagesordnungspunkte ergänzt werden.

In der Auflistung der in § 30 Abs. 4 **genehmigten Reisen** wurde „Reisen zu genehmigten MAV-Fortbildungsveranstaltungen“ angefügt. Die aktuelle Fassung des MVG.Wü inklusive Ausführungsbestimmungen ist online abrufbar – auch auf [www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)

Das „grüne“ MVG.Wü gibt es nicht mehr in gedruckter Fassung und Zusendung durch den Oberkirchenrat.

Derzeit steht ausschließlich die Online-Version zur Verfügung. Ratsam ist nach dem Download des Heftes der Ausdruck im Broschürendruck.

Ab Oktober wird über die AGMAV-Webseite ein aktualisiertes MVG.Wü mit der Wahlordnung zur Verfügung stehen.



## MVG-EKD soll noch in 2023 erneut reformiert werden

Anno 2021 kamen Gerüchte auf, dass das MVG-EKD erneut reformiert werden soll. Und das, wo doch die letzte Änderung erst 2019 erfolgte. Für abwegig hielten das trotzdem weder die AGMAVen noch die Bundeskonferenz (buko) - es gab ja ausreichend Anlass, um das MVG zu verbessern.

- ⇒ Das MVG ist was Rechte, Ressourcen und Wirksamkeit der Mitbestimmung betrifft längst nicht auf dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).
- ⇒ Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht und der Mitbestimmung steht unter politischem Druck aufgrund der Aussage im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien.
- ⇒ Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde das BetrVG reformiert und an den Wandel der Zeit angepasst. Digitale Besprechungsformen wurden über die Geschäftsordnung eröffnet, Homeoffice wurde besser geregelt, Mitbestimmung bei Mobiler Arbeit eingeführt, Mitarbeiterberatung bei Einsatz von Künstlicher Intelligenz ...
- ⇒ Und der DGB fordert eine weitere umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, um die betriebliche Mitbestimmung fit zu machen für das 21. Jahrhundert.

Also hat die buko beschlossen, sich auf eine anstehende Reform des MVGs gut vorzubereiten und eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern verschiedener AGMAVen und Gesamtausschüsse gebildet. Auch wir aus Württemberg haben mitgearbeitet. Alle haben ihre Vorstellungen für ein gutes Mitbestimmungsrecht zusammengetragen. In mehreren Online- und einem Präsenztreffen wurde das MVG-EKD § für § durchgearbeitet vom „Grundsatz“ in § 1 bis zum „Ordnungsgeld“ in § 63a.

Die buko vertritt die Auffassung, dass in diakonischen Unternehmen die gleichen Rechte wie in Konzernen und Aktiengesellschaften gelten müssen. Die Anwendung der staatlichen Gesetze, des Betriebsverfassungsgesetzes und der Unternehmensmitbestimmungsgesetze in diakonischen Einrichtungen und Unternehmen ist dafür die Voraussetzung. Die Arbeitsgruppe hat sich deshalb an den Regelungen des BetrVG orientiert und auch die Forderungen des DGB zum Teil mit einbezogen.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum eine MAV in einem diakonischen Krankenhaus bei gleicher Anzahl an Beschäftigten weniger Mitglieder haben soll als der Betriebsrat im kommunalen Krankenhaus nebenan oder warum die MAV der diakonischen Pflegeeinrichtung weniger Freistellung benötigt als die Kolleg:innen im Betriebsrat eines Pflegeheims des DRK. Ebenso gibt es aus unserer Sicht keine Gründe dafür, dass die Einigungsstelle im MVG nur für die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 40 zuständig sein soll und nicht, wie im BetrVG, für alle Regelungsstreitigkeiten. Das überformalisierte Verfahren der Mitbestimmung im MVG behindert die wirksame Mitbestimmung! Es ist auch an der Zeit, dass unsere Jugend- und Auszubildendenvertretungen mindestens die gleichen Rechte und Möglichkeiten erhalten wie im BetrVG und für die Schwerbehindertenvertretung das SGB IX vollumfänglich gilt. Die Arbeitsgruppe der Bundeskonferenz hat sich mit den Vertreter:innen der Ständigen Konferenz (StäKo - dem Pendant im verfassten kirchlichen Bereich) über die lange Liste ihrer oftmals deckungsgleichen Forderungen als Angleichung des MVGs an die staatlicherseits garantierten Rechte ausgetauscht.

In zwei Treffen im Kirchenamt in Hannover haben Buko und StäKo-Vertreter:innen zusammen mit Rechtsreferenten einzelner Gliedkirchen und einem Vertreter der Arbeitgeber (VdDD) den Katalog der Änderungsvorschläge diskutiert. Dieses Vorgehen nährte die Hoffnung, dass viele der guten und wichtigen Forderungen der Arbeitnehmerseite Berücksichtigung finden werden.

Der Rat der EKD hat Ende März 2023 das Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes offiziell eingeleitet. Im April ging der Änderungsentwurf des MVG-EKD den Gliedkirchen und auch der Bundeskonferenz zur Stellungnahme zu. Im Text der Begründung war zu lesen: „Vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der EKD werden verschiedene Detailänderungen angeregt. Von diesen Anregungen ist der größere Teil in den Entwurf übernommen worden, da damit die praktische Arbeit der Mitarbeitervertretungen verbessert wird.“

JA, es stimmt: sie haben einige Forderungen und Änderungsvorschläge der buko und der StäKo aufgenommen. Die Bundeskonferenz hat **39** Vorschläge

ge zur Verbesserung und Annäherung des MVG-EKD an das weltliche Recht gemacht. Von denen ganze 4 (sowie einige kleine redaktionelle Änderungen) aufgegriffen wurden. Aufgenommen wurden insbesondere diejenigen, die kaum Auswirkungen haben. Hier etwas redaktionelles, dort eine Klarstellung - ein bisschen was bei der JAV, ein bisschen was bei der SBV. Aber all die Forderungen nach besserer bzw. vergleichbarer Mitbestimmung wie im BetrVG oder vergleichbaren Ressourcen, wie z.B. Freistellung - Fehlanzeige!



EKD-Synode Würzburg 2018

In der Klausur im Juni hat die buko daraufhin beschlossen, keine detaillierte Paragrafenbezogene Stellungnahme abzugeben, sondern eine Antwort, die den Verantwortlichen in der evangelischen Kirche mit deutlichen Worten sagt, was wir als Vertreter:innen der Mitarbeitenden der Diakonie von dem Entwurf insgesamt und dem Verfahren halten.

Hier Auszüge aus der buko-Stellungnahme:

*„Der vorliegende Novellierungsvorschlag wird der Anforderung einer Anpassung an staatliches Recht und einer zukunftsfähigen Mitbestimmung bei Weitem nicht gerecht. Im Gegenteil, es ist festzustellen, dass bestehende Rechte der Mitarbeitervertretungen eingeschränkt und die den Dienststellenleitungen obliegenden Pflichten gemindert werden. Ein Ausgleich der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern findet nicht statt.“*

*„Der kirchliche Gesetzgeber ist schon wiederholt den Weg gegangen, Dienststellenleitungen Hindernisse aus dem Weg zu räumen.“*

*„Wird dieser vorgelegte Novellierungsvorschlag beschlossen, hat die Kirche ihre Legitimation verspielt, selbst ihre betriebliche Verfassung zu regeln. Dieses schreiende Unrecht muss beendet werden. Mit diesem vorgelegten Entwurf ist die Politik aufgefordert, nun endlich gesetzlich in dieses Unrecht einzugreifen.“*

*„Die Bundeskonferenz fordert den Rat der EKD auf, das Gespräch mit der Bundeskonferenz aufzunehmen um zu klären, wie die Forderungen der gewählten Interessenvertretungen im weiteren Verfahren berücksichtigt werden können.“*

Unter [www.buko-diakonie.de](http://www.buko-diakonie.de) der ganze Text.

Der vorliegende Entwurf enthält auch ein paar gute Ansätze:

⇒ so wurde beispielsweise ein neuer § 6b eingefügt, indem die Unternehmensmitbestimmung analog der bisherigen Verbandsempfehlung verbindlich eingeführt werden soll. Mal unabhängig davon, dass dies nicht in das MVG sondern in ein eigenes Gesetz gehört, ist die Verbindlichkeit ein richtiger Schritt.

⇒ Auch dass die Pflicht der Kirchenzugehörigkeit für den Beistand im Kirchengerichtsverfahren abgeschafft werden soll oder die Erhöhung des Ordnungsgeldes kann man befürworten.

Die Liste der Verbesserungen ist jedoch kurz.

### **Der Entwurf beinhaltet z.B. einen massiven Angriff auf das Recht der Mitberatung.**

⇒ So sollen Arbeitgeber künftig eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung erst einen Monat nach Durchführung der Maßnahme schriftlich begründen müssen.

⇒ Die Rechtsprechung des kirchlichen Gerichtshofes, wonach MAVen zweimal jährlich eine Bruttolohnliste ausgehändigt bekommen sollen, wird durch eine Gesetzesänderung deutlich abgeschwächt. Jetzt sollen MAV nur noch einmal jährlich Einsicht nehmen dürfen.

⇒ Und statt einer Verbesserung des Verfahrens bezüglich der Einigungsstelle wird der Text noch mehr verklausuliert.

Anfang August gab es im Kirchenamt der EKD einen Workshop. Eingeladen waren Vertreter:innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (buko, Stäko, Gewerkschaften, Verbände, Kirchenjuristen sowie Vertreter der Arbeitgeberverbände wie dem VdDD). Die Arbeitgeberseite war eher schwach besetzt. Nur ein Vertreter des VdDD nahm teil. Das lässt vermuten, dass diese auch andere Kanäle für ihre Interessen nutzen können. Als stark besetzte Arbeitnehmer:innenseite konnten wir unsere Kritik deutlich darstellen. Jetzt bleibt abzuwarten welcher Entwurf der Rat der EKD in die Synode einbringen wird. Wir, zusammen, werden nicht nachlassen, mindestens die gleichen Rechte wie im Betriebsverfassungsgesetz zu fordern oder besser vielleicht doch gleich das Original.

Wir empfehlen, diese Doppelseite herauszutrennen und als Aushang für eure Kolleginnen und Kollegen zur Information zu nutzen .

.....  
.....  
.....

# WEB-TIPPS GESUNDHEITSSCHUTZ

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)



SCAN ME

## #16 BGW-PODCAST HERZSCHLAG

Keine Angst vor dem BEM-Gespräch:  
Gutes betriebliches  
Eingliederungsmanagement



SCAN ME

## #02 BGW-PODCAST HERZSCHLAG

Umgang mit Aggression und Gewalt  
gegen Pflegekräfte



SCAN ME

## #23 BGW-PODCAST HERZSCHLAG

Mutterschutz in Pflegeberufen

.....  
.....  
.....

**[HTTPS://WWW.SICHERE-KITA.DE/](https://www.sichere-kita.de/)**

Praxisnahes Internetportal der Unfallkasse NRW: Zeigt mit vielen Infos anschaulich, wie Kitas sicher und gesund gestaltet und betrieben werden können.



SCAN ME

**[HTTPS://SICHERES-KRANKENHAUS.DE/](https://sicheres-krankenhaus.de/)**

Anschauliches Infoportal der gesetzlichen Unfallversicherung rund um das Thema Krankenhaus; inklusive Küche, Mediathek & Hilfsmitteldatenbank



SCAN ME

**PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM FOKUS  
HANDLUNGSHILFE**

Die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung gehört zu einem umfassenden Präventionskonzept dazu. Aber wie sieht eine solche Gefährdungsbeurteilung in der Praxis aus? Wie lassen sich Belastungen überhaupt erfassen? Wie einordnen und bewerten? Und wie darauf reagieren?

- Dieser Ratgeber vermittelt Wissen über Ziele und Methoden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- Er liefert Hintergrundinformationen darüber, wie wichtig der Schutz der psychischen Gesundheit ist.
- Als Handlungsleitfaden bietet er praktische und konkrete Unterstützung für die Durchführung.

Mit Fragebogen in 10 Sprachen  
Mit Auswertungstool

## Tarifliche Veränderungen für Lehrkräfte

Zum 1.12.2022 sind weitreichende Veränderungen bei den Eingruppierungen für Beamtinnen und Beamte in Kraft getreten, die auch Auswirkungen auf die angestellten Lehrkräfte haben.

So wurden die Eingangssämter für Fachlehrer:innen von A9 auf A10, für technische Lehrkräfte von A10 nach A11 angehoben. Dies betrifft sowohl Neueinstellungen als auch die schon beschäftigten Kolleg:innen, die höher gruppiert werden, wenn sie noch im Eingangssamt sind.

Diese höhere Besoldung für die Beamt:innen hat auch Auswirkungen auf die Angestellten, die dementsprechend von EG9a in die EG9b (Fachlehrer:innen) bzw. EG9b in die EG10 (Technische Lehrkräfte) hoch gruppiert werden.

Fachlehrkräfte und technische Lehrkräfte werden in der Diakonie v.a. an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und an beruflichen Schulen beschäftigt.

Die Höhergruppierungen unterliegen der Mitbestimmung der MAV, die hier die Aufgabe der Richtigkeitskontrolle hat. Hier ist v.a. auch auf die Angestellten zu achten, da im Tarifvertrag der Länder (TV-L) es leider immer noch keine stufengleiche Höhergruppierung gibt.

Außerdem werden die Verschlechterungen bei der Beihilfe für alle ab 1.1.2013 neu einstellten Beamt:innen zurückgenommen. Dies bedeutet v.a. höhere Beihilfesätze für Beamt:innen mit Kindern und im Ruhestand.

Gleichzeitig wird eine pauschale Beihilfe eingeführt, so dass es möglich wird, auch als Beamt:in in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert zu bleiben. Bisher war dies kaum möglich, da die vollen Beiträge selbst gezahlt werden mussten, da der Arbeitgeber keinen Arbeitgeberanteil zahlte, weshalb für die meisten Beamt:innen die private Krankenversicherung deutlich attraktiver war. Diese Neuregelung betrifft in der Regel

nur neu einstellte Beamt:innen, da es kaum möglich ist aus der privaten wieder in die gesetzliche Krankenversicherung zurück zu wechseln.

Für die Beamt:innen wurden darüber hinaus die kinderbezogenen Gehaltsbestandteile z.T. deutlich erhöht. Diese Erhöhungen werden teilweise rückwirkend zum 1.1.2020 wirksam und die Umsetzung ist kompliziert. Es ist also sicher sinnvoll als MAV hier bei den jeweiligen Personaldiensten nachzufragen, wie die Umsetzung klappt.

Die Details haben wir bereits im Arbeitskreis Lehrkräfte besprochen und das Ganze wird sicher auch Thema im nächsten AK und in der Fortbildung für Lehrkräfte im Herbst sein.

Als Bewertung kann man festhalten, dass es sich durchgängig um Verbesserungen handelt, von denen aber v.a. die Beamt:innen profitieren. Diesen sei es natürlich gegönnt, aber der Unterschied zu den angestellten Lehrkräften wird dadurch immer größer.

*Stefan Thiergärtner*



**Es kommt auf Dich an:**

**Tarifrunde für die Landesbeschäftigten startet!**

Im Oktober nimmt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) die Verhandlungen für die rund 1,2 Millionen Tarifbeschäftigten der Länder auf. Damit die Tarifaufeinandersehung ein voller Erfolg wird, kommt es jetzt auf Dich an. Wir wollen von Dir wissen, für welche Forderung Du Dich einsetzt oder ver.di-Mitglied wirst, wenn Du es noch nicht bist.“

Am 28. August startete für den Bezirk Stuttgart und Neckar-Fils-Alb mit der Kick-Off-Veranstaltung die Beschäftigtenbefragung für die Tarifrunde der Länder.

*Quelle: verdi.de*

## Eine Revolution der Menschlichkeit für die Altenhilfe

### Tag der Pflegenden am 12 Mai 2023: Bericht zur AGMAV-Initiative

Wir haben auch dieses Jahr den Tag der Pflegenden genutzt, um aktiv für die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen.

Am 12. Mai 2023 war auch eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg. Kollege Martin Nestele hat der Runde unsere Sorgekarte vorgestellt und dem derzeitigen Vorsitzenden der Arbeitsrechtli-



chen Kommission, Herrn Prexl von der Dienstgeberseite und allen anderen Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission unsere Sorgekarte überreicht. Zudem ging die Sorgekarte an folgende Personen/ Institutionen: siehe Infokasten. Bleibt zu hoffen, dass sie sich angesprochen und verantwortlich fühlen und endlich handeln:

**Sorgen Sie jetzt für eine Revolution der Menschlichkeit!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Internationalen Tag der Pflegenden übermitteln wir als die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der ambulanten und stationären Altenhilfe in diakonischen Einrichtung in Württemberg, Ihnen diese Sorgekarte.

Wir möchten Sie dringend auffordern: Sorgen Sie sich um die Altenpflege!  
Wir wissen alle um die Lage, jetzt ist Handeln gefragt! Anbei unsere Vorschläge, wie Sie sich sorgen sollen.

Gerne stehen wir für Rückfragen und Gespräche zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Nestele  
Stellv. AGMAV-Vorsitzender

#### Adressaten:

Fraktionen im Landtag Ba-Wü: Grüne, CDU, SPD, FDP  
Staatsministerium Ba-Wü (Ministerpräsident)  
Bürgerreferent im Sozialministerium Ba-Wü  
Diakonisches Werk Württemberg: Fr. Prof. Noller  
Liga der freien Wohlfahrtspflege  
Kommunalverband für Jugend und Soziales Ba-Wü  
Landkreistag Baden-Württemberg  
Initiative Sozialpartnerschaft in der Altenhilfe neu denken  
Gewerkschaft ver.di Fachbereich C  
Landesbischof der ev. Landeskirche Württemberg

# SORGEKARTE FÜR EINE REVOLUTION DER MENSCHLICHKEIT IN DER ALTENPFLEGE

Sehr geehrte Damen und Herren,  
zum internationalen Tag der Pflegenden am 12. Mai 2023 überreicht Ihnen  
die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der ambulanten und stationären Altenhilfe  
in diakonischen Einrichtungen diese Sorgekarte.  
Wir möchten Sie dringend auffordern: Sorgen Sie sich um die Altenpflege!  
Wir wissen alle um die Lage, jetzt ist Handeln gefragt!

Sorgen Sie in der  
Politik...

Für Rahmenbedingungen,  
die gute Pflege unter  
guten Arbeitsbedingungen  
ermöglicht.

Für eine auskömmliche Refinanzierung,  
damit gute Bedingungen, wie mehr  
Personal, mehr Zeit für die Menschen und  
gute Entlohnung für Pflegekräfte machbar  
sind.

Für echte Verbesserungen der  
Arbeitsbedingungen, statt  
Pflichtmitgliedschaft in einer  
Pflegekammer.

Für eine solidarische  
Pflegegarantie, damit sich alle  
Menschen gute Pflege leisten  
können und Kosten fair verteilt  
werden.

Sorgen Sie als  
Arbeitgeber in den  
Einrichtungen....

Für ausreichend Personal: Gute  
Bedingungen führen dazu, dass  
Mitarbeitende (wieder) in der  
Pflege langfristig (mehr) arbeiten  
(können).

Gemeinsam mit der  
Gewerkschaft für gute  
Tarifverträge mit guter  
Entlohnung.

Für gesunde und familienfreundliche Arbeitszeiten:  
Vorausschaubarkeit und Verlässlichkeit sind die  
zwei herausragenden Qualitätsmerkmale für eine  
attraktive Dienstplangestaltung.  
Ein freier Tag soll auch frei bleiben.

Für ausreichend Zeit für die Praxisanleitung  
von Auszubildenden und attraktive  
Ausbildungsbedingungen:  
Damit der tolle Beruf der Pflegefachkraft  
gern und viel gelernt wird.

**Wir als Pflegekräfte wissen, wie gute Pflege geht.  
Sie und wir wissen, dass gute Pflege Zeit braucht.  
Sorgen Sie endlich für Bedingungen, damit die Menschen,  
die gute Pflege bekommen, die sie brauchen.  
Sorgen Sie für eine Revolution der Menschlichkeit!**



**AG  
MAV**

# Oh Gott, nein ...

## Aktuelles zur Pflegekammer

### Wer dagegen ist, muss aktiv widersprechen

Doch der Landtag von Baden-Württemberg hat tatsächlich mit den Stimmen von Grünen und CDU am 24.5.23 beschlossen, für Baden-Württemberg eine sogenannte „Pflegekammer“ einzurichten.

„Oh Gott, nein...“ – weil so eine Pflegekammer nur eine zusätzliche Belastung ist und die Pflegekräfte sind ohnehin schon überlastet.

Wir haben uns als AGMAV in unseren Gremien der Regional- und Vollversammlungen schon öfter damit befasst und haben als Standpunkt beschlossen, dass wir keine Pflegekammer wollen. Wir haben auch aktiv dagegen mit Aktionen z.B. beim Sozialminister Herrn Lucha protestiert. Zuletzt haben wir in einem Brief an den Herrn Minister kritisiert, dass die Arbeitgeber per Gesetz gezwungen werden, die Pflegefachkräfte in ihrem Betrieb für die Registrierung beim Staat zu melden – also über die Köpfe der Mitarbeitenden hinweg. Leider hat auch dies keine Änderungen zur Folge gehabt. Jetzt gibt es jedenfalls das Gesetz zur Errichtung einer Pflegekammer. Das heißt:

- Juli 2023 wird ein sog. Gründungsausschuss vom Land Baden-Württemberg eingerichtet
- Diesem Gründungsausschuss müssen die Arbeitgeber die Pflegefachkräfte melden
- Dann werden die Pflegefachkräfte vom Gründungsausschuss angeschrieben und aufgefordert, ihre staatliche Anerkennung an ihn zu senden: Das wird „Registrierung“ genannt
- Damit haben die Angeschriebenen eine Frist von sechs Wochen, um Einwände zu erheben
- ***Diese Möglichkeit für Einwände innerhalb dieser Frist (!) kann Jede/Jeder nutzen, um dem Gründungsausschuss mitzuteilen, dass sie/er nicht mit der Errichtung der Pflegekammer und der Registrierung dafür einverstanden ist.***
- Wenn in einem bestimmten Zeitraum sich 60 % der Pflegefachkräfte registrieren lassen bzw. ohne Einwand die Registrierung zulassen, dann wird eine Vertretungsversammlung gewählt und 2024 soll diese Pflegekammer dann errichtet sein.

- Andersherum gesagt: Wenn mehr als 40 % der Pflegefachkräfte Einwände gegen die Registrierung und die Errichtung der Pflegekammer erheben, dann wird keine Vertretungsversammlung gewählt und der Gründungsausschuss abgewickelt. Dann gibt es keine Pflegekammer

*Unser Tipp:  
Bei/mit der Registrierung  
Einwände erheben.*

**Noch gibt es also eine Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass eine Pflegekammer mit Zwangsmitgliedschaft, Zwangsbeitrag und zusätzlichen Kontrollen und Pflichten für Pflegefachkräfte nicht zustande kommt. Wir empfehlen: Sag NEIN!**

Wir sind weiterhin der Ansicht, dass wir eine Pflegekammer nicht brauchen: Den hohen Kosten steht kein nennenswerter Nutzen oder Mehrwert gegenüber. Eine Pflegekammer kann weder die Arbeits- und Tarifbedingungen für die Beschäftigten verbessern noch die gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. die Personalbemessung oder die Refinanzierung der Pflege zum Guten wenden. Neben der Realisierung einer bedarfsgerechten, guten und bezahlbaren Pflege, sind gerade diese Aspekte von höchster Relevanz für die dringend notwendige Personalgewinnung in der Pflegebranche. Eine Pflegekammer verursacht lediglich unnötige Kosten, zusätzliche Bürokratie und eine Belastung der Beschäftigten. Dies lehnen wir als Vertretung der Beschäftigten der Diakonie in Württemberg ab.



#### Zur Info:

Drei Voraussetzungen für die Pflichtmitgliedschaft:

- a) Pflegefachperson (3jährig ausgebildete Pflegefachperson)
- b) Aktiv im Beruf tätig (jede Tätigkeit, bei der pflegespezifische Fachkenntnisse angewendet oder verwendet werden)
- c) Tätigkeit in Baden-Württemberg

Freiwillige Mitgliedschaft möglich für:

- a) Auszubildende
- b) Lehrpersonen an Hochschulen
- c) Inaktive Pflegefachpersonen
- d) Andere Personen: insbesondere Hilfskräfte (ohne aktives/passives Wahlrecht)

## Registrierungsverfahren zur Errichtung der Landespflegekammer

Dein Arbeitgeber ist unter Androhung von Bußgeldern verpflichtet, Deine persönlichen Daten an den Gründungsausschuss zu übermitteln. Du wirst dann nur noch darüber informiert, dass Du innerhalb von 6 Wochen Einwände gegen die Registrierung erheben kannst. Diese Einwände sind wichtig, denn sie sind die einzige verbliebene Möglichkeit, deine Meinung zur Errichtung der Kammer einzubringen. Denn: Wenn mehr als 40 % der Pflegefachpersonen Einspruch einlegen, wird die Kammer nicht errichtet. Keinen Einspruch erheben, egal ob bewusst oder unbewusst, heißt Zustimmung.

**Ein scheinbar demokratisches Verfahren, das in Wirklichkeit keines ist.**

### Gründungs-ausschuss fordert deine Daten bei Arbeitgebern an

Deine Registrierung erfolgt über deinen Arbeitgeber. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste sind verpflichtet, die Daten der bei ihnen beschäftigten Pflegefachpersonen zu übermitteln.

### Juli '23 Gründungs-ausschuss nimmt die Arbeit auf

Name, Kontaktanschrift und Berufsbezeichnung der Pflegefachpersonen werden durch die Arbeitgeber an den Gründungsausschuss gesendet. Arbeitgeber riskieren hohe Bußgelder, wenn sie das nicht tun.

**Arbeitgeber muss deine Daten übermitteln und dich informieren**

Hier bekommst Du evtl. das erste Mal Post, und zwar vom Arbeitgeber. Es gibt aber noch keine Möglichkeit, Einwände zu erheben.

### Gründungs-ausschuss informiert dich über die Registrierung

#### Ab jetzt zählt es!

Der Gründungsausschuss muss die registrierten Pflegefachpersonen über ihre Mitgliedschaft informieren und fordert die Berufsurkunde an. Er muss auch auf die Möglichkeit der Einwände hinweisen.

Sobald die Information vom Gründungsausschuss kommt, hast Du **6 Wochen Zeit, Einwände vorzubringen**. Diese sind die einzige Möglichkeit, Deine Entscheidung über die Kammer einzubringen. Mehr dazu im Kasten.



### Nicht verpassen! 6 Wochen Frist

Ab dem Eintreffen des Briefs vom Gründungsausschuss läuft die Frist. Innerhalb dieser Frist können Einwände per Post oder Online abgegeben werden. Die Einwände müssen folgendes enthalten:

Vor- und Nachname, Geburtsdatum  
Einwendungsgrund

Registrierungen, gegen die Einwände vorliegen, werden beim 60-Prozent-Quorum nicht mitgezählt. Der Grund muss zwar angegeben werden, spielt hierbei aber keine Rolle. Es reicht also auch aus, die Ablehnung einer Pflegekammer als Grund anzugeben.

Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft

## Vielfalt – Diversität und WIR

Diversität steht für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit der Vielfalt von Menschen. Menschen unterscheiden und ähneln sich aufgrund verschiedener Persönlichkeitsmerkmale, z.B. sind sie gleich alt, kommen jedoch aus unterschiedlichen Ländern und haben unterschiedliche Religionen. Diversität steht gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung und Gleichstellung.

Diakonie ist ein Spiegelbild an Vielfalt. In unseren diakonischen Einrichtungen ist die Vielfalt an Personen Alltag, sowohl unter den Mitarbeitenden als auch unter den zu Betreuenden. Die eine Kolleg:in ist jünger, die andere älter; die nächste spricht eine andere Muttersprache, ist geprägt von einer anderen Kultur. Wir haben eine Vielfalt an Religion und Weltanschauung, an sexueller Orientierung, an Geschlechter. Unser Arbeitsalltag, der Alltag in der Mitarbeitendenvertretung ist geprägt davon. Vielfalt ist ein bunter Strauß. Wir sind konfrontiert mit Neuem, Unbekanntem und nicht Gleichem. Das ist eine große Herausforderung. Vielfalt birgt Chancen, kann jedoch auch Missverständnisse und Ungleichheiten hervorrufen. So ist die spannende Frage, ob wir unsere Kolleg:innen und zu Betreuenden in ihrer Unterschiedlichkeit gleichwertig anerkennen und sie nicht benachteiligen?

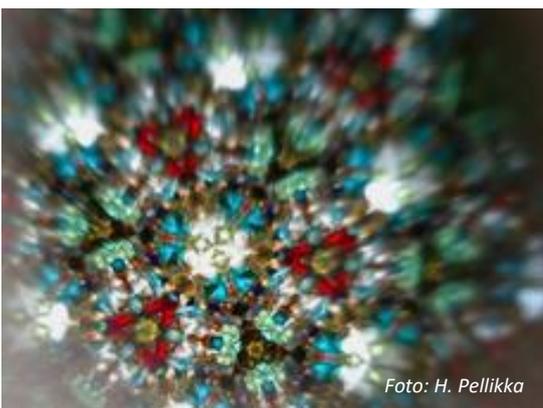


Foto: H. Pellikka

In dieser Gemengelage hilft es, sich immer wieder vor Augen zu führen, was wir unter Vielfalt verstehen. Gelingt es uns, in der Vielfalt das Spannende eines Kaleidoskops zu sehen – das heißt den bunten Wechsel verschiedener Bilder?

Oder überwiegen unsere Ängste vor dem Neuen, Anderen, Ungewohnten?

Unsere Haltung wird maßgeblich dazu beitragen inwieweit wir in aller Unterschiedlichkeit das Ziel der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Miteinander von Kolleg:innen verwirklichen und Diskriminierung vermeiden.

Wir als Mitarbeitervertreter:innen sollen nach dem MVG insbesondere für die Gleichstellung und Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken.

Vielfalt in den Betrieben zu pflegen heißt stets, die eigenen, zur Gewohnheit gewordenen, Denkschemata und die daraus resultierenden Verhaltensweisen konsequent zu hinterfragen.

Deshalb lädt der Arbeitskreis Gleichstellung der Geschlechter alle MAV-Kolleg:innen zu einer Fachversammlung ein.

**Thema:** Vielfalt in der Diakonie  
Diakonie und Vielfalt

**Wann:** Freitag, 27. Oktober 2023,  
9:30 – 14:00 Uhr

**Wo:** Kolpinghaus Stuttgart, Heusteigstraße

**Mit:** Lena Japaridze, Referentin im Diakonischen Werk Württemberg und Verena Hahn, 2. Vorsitzende des Landesfrauenrates Baden-Württemberg

Lena Japaridze führt uns ein in die Diversität und zeigt Aspekte auf für ein gelingendes Miteinander von Menschen mit unterschiedlichem politischem, ethnischen, religiösem, soziodemografischem und weltanschaulichem Hintergrund, unterschiedlichem Geschlecht, Alter und natürlicher genetischer Vielfalt.

Laut Verena Hahn ist Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für eine freiheitliche Demokratie. Sie stellt den Themenkomplex unter den Aspekten „Vielfalt UND Gleichstellung, Missstände und Diskriminierung von Frauen und Mädchen dar.

Über das Gesagte werden wir sicher in eine spannende Diskussion kommen.

*Sabine Handl-Bauer*



**Lena Japaridze**  
Referentin im Diakonischen Werk, Projektberatung, Fachstelle Interkulturelle Orientierung Region Stuttgart/Heilbronn-Franken



**Verena Hahn**  
(Sisters – für den Ausstieg aus der Prostitution! e.V.), 2. Vorsitzende des Landesfrauenrats Baden-Württemberg. Sie vertritt mit Prof. Dr. Ute Mackenstedt bis zum 31.12.2023 den Landesfrauenrat Baden-Württemberg.

# Mehr Medizin, weniger Ökonomie

## Krankenhausreform 2023

Dies haben sich Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach und sein Ministerium auf die Fahnen geschrieben.



Richtig ist, unser Gesundheitswesen braucht dringend eine Reform. Bei dem, was da an Information aus dem Ministerium dringt, ist aber eher ein „Reförmchen“ geplant, das die vorhandenen Probleme nicht lösen kann.

Sicher ist, das DRG-System hat auf ganzer Linie versagt. Es ist weder besser, noch kostengünstiger. Krankenhäuser mit hohen Vorhaltekosten bei Notfallversorgung, Geburtshilfe und Pädiatrie sind die Verlierer. Gewinner sind Kliniken, die keine Geburtshilfe anbieten, keine Kinder versorgen und sich bei der Notfallversorgung ausklinken. Diese „Rosinenpickerei“ ist die Folge einer verfehlten Krankenhauspolitik. Krankenhäuser sind gezwungen, gewinnorientiert zu arbeiten. Dies hat in der Vergangenheit zu Fehlanreizen geführt und letztendlich baden Patient:innen aus, was ihnen die Politik eingebrockt hat. Eine ausufernde Bürokratie und eine massive Arbeitsverdichtung haben zu Personalmangel und Flucht aus den Gesundheitsberufen geführt.

### Was plant Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach?

Die zwei Grundpfeiler der geplanten Reform sind

- zum einen die Einführung von Vorhaltepauschalen die neben einem DRG System zur Finanzierung der Häuser beitragen soll,
- zum anderen eine Einteilung vorhandener Häuser in ein mehrstufiges Levelsystem,

indem festgelegt wird, welches Haus in welchem Level welche Versorgung erbringen darf.

Befürchtungen, warum der revolutionäre Sprung eher als Hüpfen in der Sandkiste endet sind folgende:

- Durch die geplanten Vorhaltepauschalen werden die Gelder zwar gerechter verteilt, aber es bleibt zu befürchten, dass nicht mehr Geld ins System fließen wird.
- Die Bürokratie wird eher zu statt abnehmen, da zu dem bestehenden Aufwand bei den DRGs nun auch noch der Optimierungsaufwand bei den Vorhaltepauschalen hinzukommt.
- Ohne eine vollumfängliche Personalbemessung keine auskömmliche Pflege.
- Dringend geboten ist eine detaillierte Krankenhausbedarfsplanung und eine daraus resultierende Vorhaltefinanzierung die sich am Patientenbedarf und nicht an der Haushaltskasse orientiert.

Jörg Härdtle

**Mehr Info unter:**  
**[www.krankenhaus-statt-fabrik.de](http://www.krankenhaus-statt-fabrik.de)**

### Jörg Härdtle

Das langjährige MAV-Mitglied im DiakonieKlinikum Schwäbisch Hall, jetzt Diakoneo, und seit 2021 im AGMAV-Vorstand, hat sich in der Vollversammlung von seinen Mitstreiter:innen verabschiedet. Er verlässt seine Wirkungsstätte und startet beruflich nochmal neu durch.

Wir wünschen ihm viel Kraft und Gesundheit!



## Neues aus dem Fortbildungsausschuss

Die Zusammensetzung unseres Fortbildungsausschusses hat sich geändert. Ihm gehören an: Andrea Unterweger-Rösiger, Susanne Haase, Hanno Zinßer, Miriam Fischer und Stefan Thiergärtner (Vorsitzender).

Unsere Aufgabe ist es die Fortbildungen zu planen und inhaltlich und konzeptionell weiter zu entwickeln. Die Fortbildungskonzeption haben wir aktualisiert. Die Fortbildungsarbeit ist eine Kernaufgabe des AGMAV-Vorstands und Eure zahlreichen Anmeldungen bestätigen uns den fortlaufenden Bedarf. Die Fortbildungen sollen allen MAV-Mitgliedern das nötige Handwerkzeug für eine effektive und durchsetzungsstarke MAV-Arbeit an die Hand geben.

Neben Grundlagenschulungen zu MVG.Wü und AVR bieten wir auch tiefergehende arbeitsrechtliche Fortbildungen an. Aber auch Fortbildungen zu Teamentwicklung oder Durchsetzung stehen neben anderen Themen auf dem Programm.

Im nächsten Jahr werden wir wieder Fortbildungen zum Thema „Umgang mit Konflikten“ und zu „Wirtschaftsfragen in der MAV-Arbeit“ anbieten. Hier ist es uns gelungen wieder externe Referent:innen zu finden, nachdem die bisherigen sich in den verdienten Ruhestand verabschiedet haben.

Wir haben uns auch mit der Auswahl der Tagungsstätten beschäftigt. Hier wählen wir vorzugsweise kirchliche Tagungsstätten, um diese zu unterstützen. Wichtig ist uns auch die tarifliche Bezahlung der Mitarbeitenden in den Tagungsstätten. Immer wichtiger wird die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Wir buchen auch Tagungsstätten, die schlecht erreichbar sind, wenn diese ohne unsere Belegungen in finanzielle Schwierigkeiten geraten würden. Allerdings versuchen wir in einem solchen Fall dann, dort nicht eine Fortbildung zu planen, die nur einmal im Jahr stattfindet, so dass eine Alternative möglich ist. Außerdem weisen wir auf die Möglichkeit von Fahrgemeinschaften oder ggf. der Übernahme der Taxikosten durch den Arbeitgeber hin.

Nächstes Jahr werden wir nach der Neukonstituierung der MAVen wieder Fortbildungen mit dem Schwerpunkt auf die neu gewählten Mitglieder anbieten, aber auch für „alte Hasen“ werden Angebote im Programm sein.

Wir freuen uns, Euch bei der ein oder anderen Fortbildung zu begegnen. Anregungen für Fortbildungen an [stefan.thiergaertner@agmav-wuerttemberg.de](mailto:stefan.thiergaertner@agmav-wuerttemberg.de)

*Stefan Thiergärtner*

## Rechtsprechung zu MAV-Fortbildungen

An dieser Stelle wollen wir nochmal auf ein wichtiges Urteil des Kirchengerichtshofes aus 2013 verweisen: KGH.EKD II-0124/V20-13 „Entsendung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zu Fortbildungsveranstaltungen“

Auszug aus der Begründung: „Der Anspruch auf Übernahme von Schulungskosten sowie auf Freistellung für den Besuch einer Schulungsveranstaltung setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt werden. Welche Kenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder in einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die Mitarbeitervertretung, ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (ständige Rechtsprechung KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 - II-0124/T58-11; Beschluss vom 3. Juni 2013 - II-0124/U24-12 - beide veröffentlicht unter [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de); vgl. auch BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 - 7 ABR 26/88 - AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972). Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die kon-

krete Arbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind. Dies gilt insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD den Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt; eine differenzierende Regelung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedarf es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums, um durch differenzierte Schulungs- und Tagungsteilnahme ihrer Mitglieder den insgesamt erforderlichen Kenntnisstand in der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können.

Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD sein kann, für die es eine "konkrete Erforderlichkeit", etwa im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Der Kenntnisstand der Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss vielmehr insgesamt so sein, dass eine sinnvolle, zielgerichtete Tätigkeit jederzeit gewährleistet sein kann.“

## Bericht aus der Arbeit des Kirchengerichts der Landeskirche Württemberg

Am 4. Mai wurden die Richter und beisitzenden Richter:innen des Kirchengerichts für die kommenden Jahre durch Landesbischof Gohl verpflichtet. Es ist nun die dritte Amtszeit des Kirchengerichts an der ich beisitzende Richterin für die Dienstnehmer:innenseite der Diakonie bin. Vorher war ich schon bei der sogenannten Schlichtung dabei, es ist Zeit einmal einen Blick zurück zu wagen.

Als nach der Novellierung 2012 das Kirchengericht in Württemberg installiert wurde, war das für alle Beteiligten eine große Umstellung. Nun gab es keine Schlichtungssprüche mehr, es wird verhandelt nach dem Beschlussverfahren des Arbeitsgerichtsgesetzes. Vor dem Kirchengericht werden Streitigkeiten verhandelt, die sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz ergeben. Es entspricht in etwa dem Beschlussverfahren für Betriebsräte beim staatlichen Arbeitsgericht.

Auffallend oft wird über die Eingruppierungen und das damit verbundene eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der MAVen gestritten. Am Ende wird festgestellt, ob die MAV in dem Fall überhaupt das Recht zur Zustimmungsverweigerung hatte, entspricht die vorgesehene Eingruppierung der AVR? Nicht selten wurde der Antrag der Leitung, die Zustimmung der MAV zu ersetzen, abgewiesen, aber in den Beschluss wurde nicht aufgenommen, was denn nun die richtige Eingruppierung wäre. So kam es dann auch vor, dass der Arbeitgeber die Eingruppierung einer Mitarbeiterin mehrmals überprüfen ließ, als Erzieherin wäre sie in SuE einzugruppieren, da er gleiche Bezahlung in einem interdisziplinären Team erreichen wollte, wurde dann auch mal probiert, ob denn nicht die E- oder P-Tabelle besser geeignet wäre...

Schwer erträglich waren die vielen Verfahren zur Eingruppierung von Betreuungsassistent:innen. Diese werden nach meiner Auffassung für die schwere und oft belastende Tätigkeit bei der Betreuung alter Menschen ohnehin viel zu schlecht bezahlt. Wenn dann aber noch jede einzelne MAV eines großen Trägers trotz einiger gewonnener Verfahren den Mut aufbringen muss, die Zustimmung zu verweigern, ist das durch nichts zu rechtfertigen. Jedes Mal beantragte der Anwalt des Arbeitgebers gleichlautend, die Zustimmung zu ersetzen. Ich habe die Kosten der Verfahren

einmal grob kalkuliert. Herausgekommen ist, dass man mit den Honoraren der beiden beauftragten Juristen mehrere Betreuungsassistent:innen wohl ein Jahr höhergruppieren hätte können. Sieht so Wertschätzung in einer diakonischen Einrichtung aus?

Überhaupt lässt sich sagen, es gab und gibt immer Einrichtungen, die nicht nur ein Verfahren haben, sondern, die das Kirchengericht parallel mit mehreren, meist ähnlichen Themen

beschäftigen. Da haben wir die oben genannten Eingruppierungen, die in immer wiederkehrenden Varianten aus einer Dienststelle auftauchen. Oder vor einigen Jahren die vielen Verfahren eines großen Trägers wegen der Beschäftigung von Mitarbeitenden in der ServiceGmbH. Es wird dann regelrecht komisch beim Kirchengericht, wenn der Anwalt der Dienststellenleitung beteuert, in einer Küche mit fünf Beschäftigten sei die Mitarbeitende der ServiceGmbH lediglich mit der Suppe (oder Dessert, oder...) beschäftigt, arbeite aber völlig für sich und habe keine gemeinsamen Aufgaben mit dem Stammpersonal. Da musste selbst der Kirchenrichter schmunzeln...! Das Lachen erstickt einem im Hals, wenn einem bewusst wird, welche Nachteile die Beschäftigten in einer ServiceGmbH gegenüber denen in der Stammeinrichtung haben. Dienstgemeinschaft in der Diakonie Württemberg!

Am meisten belastend sind Verfahren in denen deutlich wird, dass die MAV klein gemacht werden soll und MAV-Mitglieder respektlos behandelt werden. Keine Spur von Unterstützung, wie es das MVG im § 33 vorschreibt, jede Information muss erkämpft werden, entgegen dem Anspruch aus § 34 „ist rechtzeitig und umfassend zu unterrichten...“ und dann frage ich mich unwillkürlich, was für diese Dienststellenleitungen denn Partnerschaft bedeutet. „Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche.“ So steht es in unserem Arbeitsvertrag, wir haben es unterschrieben und dürfen auch von den Dienststellen-



leitungen dementsprechendes Verhalten erwarten. Mitarbeitende in der Diakonie, aber erst recht diejenigen, die von ihren Kolleg:innen in die MAV gewählt wurden, dürfen den Anspruch haben, dass sie wertschätzend und respektvoll behandelt werden. Ich hege große Bewunderung für diese Kolleg:innen, die tapfer allen Widrigkeiten zum Trotz durchhalten und eintreten für die Beschäftigten. Sie haben unsere Hochachtung und Solidarität verdient- und nötig! Indem sie die Rechte und Pflichten aus dem MVG durchkämpfen, handeln sie im biblischen Sinn: „Ich habe den guten Kampf gekämpft, ich habe den Lauf vollendet, ich habe den Glauben bewahrt; fortan liegt mir bereit die Krone der Gerechtigkeit“ (Timotheus 4:7)

Nicht versäumen will ich, darauf hinzuweisen, wie wichtig es ist, die Formalien und Verfahren nach dem MVG sauber einzuhalten. Es ist ärgerlich, wenn ein Verfahren nicht angenommen und damit keine Entscheidung getroffen wird, weil der Weg nicht beachtet wurde. Es ist unabdingbar, dass ihr euch Zeit nehmt für den Antrag an das Kirchengericht, daher seid ihr gut beraten, nicht sofort eine Zustimmungsverweigerung zu formulieren, sondern in die Erörterung zu gehen. In dieser Zeit solltet ihr einerseits mit eurem Arbeitgeber in den Austausch gehen, aber auch schon Argumente und Gründe sammeln, die ihr evtl. aufnehmen wollt.

Die Anzahl der Kirchengerichtsverfahren hat sich in den letzten Jahren vervielfacht, so dass die Jurist:innen der Geschäftsstelle aus Kapazitätsgründen nicht mehr alle Verfahren beim Kirchengericht begleiten können. In diesen Fällen solltet ihr beim Arbeitgeber eine Kostenübernahme beantragen (§ 30 MVG). Diese Frage hat das Kirchengericht schon geklärt. Die Kosten müssen übernommen werden, da wir als Laien nicht in der Lage sind, Schriftsätze zu verfassen und man das auch nicht erwarten kann. Auch die Arbeitgeber werden in der Regel von Anwält:innen oder angestellten Jurist:innen zum Kirchengericht begleitet.

Auch wenn ich demnächst aus dem AGMAV-Vorstand ausscheide, werde ich dem Kirchengericht noch angehören, da ich durch die Weiterbeschäftigung in meiner Einrichtung die Voraussetzung erfülle. Vielleicht sehe ich ja die Eine oder den Anderen dort...! Aber eigentlich hoffe ich, dass ihr wahrhaft partnerschaftlich und vertrauensvoll mit eurer Leitung zusammenarbeiten könnt.

*Hanno Zinßer*

## Aus der Rechtsprechung



### Laptop oder Tablet für den Betriebsrat

Die technische Ausstattung des Gremiums ist in den Fokus gerückt, seit viele Sitzungen per Videokonferenz erfolgen. Gleich zwei Urteile beschäftigen sich mit der Frage, ob der Betriebsrat oder sogar das einzelne Mitglied Anspruch auf einen Tablet oder Laptop haben. In beiden Fällen bejahen die Richter den Anspruch, sofern der Betriebsrat in zulässiger Weise einen Teil seiner Sitzungen per Videokonferenz durchführt. Dafür muss eine Geschäftsordnung vorliegen, die den Vorrang der Präsenzsitzung festschreibt. Ist dies der Fall, steht sogar jedem Mitglied ein eigenes Gerät zu.

LAG Hessen 14.3.2022 - 16 TaBV 143/21

LAG Köln 24.6.2022 - 9 TaBV 52/21

Das Urteil bezieht sich auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Im MVG.Wü sind Sitzungen per Videokonferenz seit der Corona-Pandemie im § 24 im Absatz 5 aufgenommen. Dort wird allerdings verlangt, dass Voraussetzung für Sitzungen per Videokonferenz die von der Einrichtungsleitung zur Verfügung gestellte Hardware, also Laptop oder Tablet, ist.



© pexels-anna-shvets/canva

Insofern ist es für MAVen ratsam, sich bei Bedarf über einen Antrag auf entsprechende Ausstattung auch für Ausnahmefälle die Möglichkeit der Sitzung per Videokonferenz zu eröffnen.

Eine Regelung in der Geschäftsordnung wie im BetrVG ist nicht erforderlich.

Ansonsten kann für Klärung der Erforderlichkeit der Ausstattung das Kirchengericht angerufen werden.

# MAV-Wahlen 2024

## Alle sind dabei: MITMACHEN!

**Es ist Sommer und wir denken schon vor Richtung Winter: der Phase der Wahl für die neuen MAVen.**

Rechtzeitig in Planung treten erhöht ein gutes Gelingen bei der Suche nach dem Wahlvorstand und Kandidierenden. Denn es braucht Werbung für das wichtige Amt. Mitarbeitervertretung heißt in vielen Fällen zusätzliche Arbeit, auch wenn das MVG.Wü es anders vorsieht. Begeisterung für das Amt der Interessensvertretung muss also oft erst geweckt werden. Dazu ist hilfreich, auch von den Erfolgen zu berichten, die in der Amtszeit erreicht werden konnten. Für die langwierigen Auseinandersetzungen und Diskussionen braucht es gute Nerven und Durchhaltevermögen.

Ist eine MAV mit Mitarbeitenden aus den verschiedenen Berufsgruppen einer Einrichtung aufgestellt, so ist das von Vorteil für das Verständnis der verschiedenen Problemlagen vor Ort.

### Rührt die Werbetrommel

Eine Mitarbeitendenversammlung gibt Gelegenheit, Aufgaben und Wert einer gut arbeitenden MAV für die Einrichtung darzustellen. Gerade in der Zeit der Wahlvorbereitung gewinnt die Öffentlichkeitsarbeit einer MAV an Bedeutung. Was sind die laufenden Themen, warum sind auch Wahlen zur SBV und der JAV wichtige Anliegen im Rahmen der allgemeinen Neuwahlen?

Wir haben den Wahlkalender online wieder eingestellt, so habt ihr eine gute Vorlage für eine denkbare Zeitschiene. Jetzt geht es in erster Linie für euch darum, den Wahlvorstand zu benennen, damit dieser sich auch für die Schulungen, die die AGMAV im Januar 2024 anbieten wird, anmelden kann. Ihr werdet per Post von uns dazu noch genauer informiert.

### Mitmachen - Kandidieren!

Gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, die MAV hat in der Regel viel zur Verbesserung beizutragen. Viel Wissen, das in der jetzigen



Amtszeit erarbeitet wurde, sei es durch die Beratungstage, Fortbildungen, Round-Table oder juristische Beratungen darf nicht verloren gehen. Bleibt dran, seid auch in der nächsten Amtszeit dabei unter dem Motto

„Sei eine/r von uns!“

„MAVWAHLEN2024 -

Alle sind dabei: MITMACHEN!“



Der Wahlkalender steht wieder online auf unserer Webseite zur Verfügung unter ☞ Service ☞ Arbeitshilfen.

## Ihr habt was verpasst! Vollversammlung am 20.07.2023

In herausragender rhetorischer Manier vollzog Prof. Hörnig in seiner Andacht den Spagat zwischen dem zugegebenermaßen umfangreichen Bibelzitat aus der Apostelgeschichte des Paulus und der gesellschaftlichen Aktualität und den Auseinandersetzungen, die wir Mitarbeitervertreter:innen tagtäglich erleben.

Der lang anhaltende Applaus mit Standing Ovations für Prof. Dr. Thomas Hörnig zeigte den Respekt und die Anerkennung der Delegierten für sein Engagement als Beirat im AGMAV-Vorstand und sein Wirken im Rechtsausschuss der Synode zur Abschaffung der ACK-Klausel. In besonderer Würdigung dessen erhielt er im Anschluss den eigens kreierten „Goldenen WIR!-Button für besondere Verdienste“.

Im Tätigkeitsbericht der AGMAV führte Frauke Reinert zu den vielfältigen Aktivitäten des AGMAV-Vorstandes aus, zu denen auch Stellungnahmen im Rahmen von kirchlichen Gesetzgebungsverfahren wie zum Beispiel zur Arbeitsrichtlinie – ehemals Loyalitätsrichtlinie - der EKD gehören.

Änderungsvorschläge der AGMAV zum MVG-EKD konnten über die Bundeskonferenz eingebracht werden.

Zum Tag der Pflege im Mai wurde eine kleine aber feine Postkartenaktion mit der sog. Sorgekarte für eine Revolution der Menschlichkeit in der Altenpflege initiiert. Diese wurde dann im Rahmen der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission an Herrn Prexl, Vorsitzender der Kommission für Unternehmerfragen, überreicht.

Sozialminister Manne Lucha wurde in einem Schreiben dazu aufgefordert, die Grundprinzipien der Demokratie beim Registrierungsverfahren zur Pflegekammer einzuhalten. Die AGMAV-Haltung wurde auch im ev. Pressedienst veröffentlicht.

Vorsitzender des Fortbildungsausschusses Stefan Thiergärtner stellte den Stand der Fortbildungsarbeit vor. Fast alle Fortbildungen für dieses Jahr

sind ausgebucht. Die Planungen für 2024 sehen vor, dass die Fortbildungen nach den Neuwahlen im Juni starten. Das Fortbildungsheft erscheint daher nicht vor Dezember 2023.

Schulungen für die Wahlvorstände werden im Januar von der AGMAV angeboten.



Als Vorsitzender des Tarifausschusses und stellvertretender AGMAV-Vorsitzender führte Martin Nestele zur Tarifarbeit der AGMAV aus, dass die Beratungstage zur Umsetzung des SuE-Abschlusses und der Einspringprämie gut angenommen wurden. Nochmals wies er darauf hin, dass in der AVR geregelt ist, dass das Einspringen aus dem FREI freiwillig ist.

Er erläuterte den Tarifabschluss und das Prozedere bezüglich der Einarbeitung in die AVR-Wü. I. Buch. Die Anträge der AGMAV werden derzeit mit Verweigerungshaltung seitens der Arbeitgeber sowohl zur Telearbeit als auch zur Bezuschussung des ÖPNV-Tickets behandelt.

Bei den Vergütungen zu der Hochschul-Studierenden in den Praxissemestern ist eine Einigung in Sichtweite.



Auf EKD-Ebene wird an Änderungen des MVG gearbeitet. Diese sind in der Regel auch Ausgangspunkt für Änderungen des MVG in Württemberg. Auch zur Arbeitsrichtlinie der EKD, den kirchlichen Anforderungen zur beruflichen Mitarbeit, erläuterte Sonja Brösamle als Delegierte und Sprecherin der Bundeskonferenz die Diskussionen und Stellungnahmen in den entsprechenden Gremien.



„Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte“- diese Initiative wurde von Mario Gembus, ver.di Sekretär Bundesverwaltung Berlin, vorgestellt. Wir fordern das Ende der Unterordnung von Arbeitnehmerrechten und die volle Mitbestimmung auch für Kirchenbeschäftigte! Wir fordern die Abschaffung des Abs. 2 im Betriebsverfassungsgesetz, der die kirchlichen Einrichtungen vom Geltungsbereich ausnimmt.

Wir fordern außerdem: Schluss mit der Diskriminierung wegen privater Entscheidungen! Streicht die Sonderregeln im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz!

Die Streichung der ACK-Klausel und der Erfolg der AGMAV-Kampagne wurde inhaltlich von Frauke Reinert dargestellt. Sie dankte nochmal ausdrücklich den Unterstützern im Beirat und den Anstrengungen, die alle geleistet hatten, um die Synodalen

zu informieren, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und was es in unseren Einrichtungen bedeutet, wenn die ACK-Klausel im MVG.Wü bis zu 25 % der Mitarbeitenden von der Interessensvertretung ausschließt.

Mit den Bildern der beeindruckenden Aktion vor der Synode dankte Susanne Haase nochmal für das enorme Engagement der MAVen und betonte, dass in der geschlossenen Aktion sich die Stärke von uns allen bewiesen hat.

Der Arbeitskreis Krankenhäuser hat einen Antrag in die Vollversammlung eingebracht, der die MAVen in deren Einrichtungen Altenpfleger:innen, Gesundheits- und Krankenpfleger:innen beschäftigt sind, zu Informationsveranstaltungen zum Pro und Contra einer Pflegekammer auffordert. Der Antrag wurde zustimmend verabschiedet.



## Die wilde Bühne für Hanno zum Abschied



Nach 22 Jahren AGMAV-Vorstandsarbeit und dabei insbesondere mit den Fortbildungen rund ums MVG und MAV-Beratungen als Schwerpunkt, wurde Hanno Zinßer in den Ruhestand verabschiedet. In ca. 121 (geplanten) Fortbildungen hat sie so ca. zweieinhalbtausend Kolleg:innen geschult.



Als besitzende Richterin am Kirchengericht und Schriftführerin der AGMAV hat sie wichtige Aufgaben übernommen. Hanno vertiefte sich in die Begleitung von MAVen und war für sie eine verlässliche Unterstützung. Sie hat sich besonders für eine gute Zusammenarbeit im Gremium und für die Weiterentwicklung der MAV-Arbeit eingesetzt. Ihre besonders humorvolle Art trat nicht nur bei der Vermittlung von ansonsten trockener Materie zutage sondern auch in unzähligen abendlichen BrändiDog Spielerunden. Die Schauspieler:innen des Improtheaters haben in ihrem Spiel viele von Hannos Aufgaben und Eigenschaften aufgegriffen. Auch das Publikum war einbezogen und in verschiedenen Szenen wurde z.B. „Protokoll schreiben“ oder „Sitzungen, in denen alle auf einmal reden“ gekonnt und witzig dargestellt ... - (so bunt wie es in der AGMAV eben oft zugeht). Mit dem Theaterstück und anhaltendem Applaus bedanken wir uns bei dir, liebe Hanno und wünschen dir einen ebenso bunten neuen Lebensabschnitt!



## Wir selbst sind jetzt dran was für unsere Azubis und Studies zu tun!

### Unser kleiner Einblick in die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV - Kurzbericht von der JAV-Fortbildung im April 2023

Lernen von Paragraphen, Dozenten die einem wieder mal was beibringen wollen, Gruppenarbeit und Rollenspiele, trocken und langweilig!?

Quatsch! So einen Heidenspaß schon beim Kennenlern-dreieck in der ersten Stunde - der Eine oder die Andere hat sich vor Lachen fast in die Hose gemacht!!! Und das erste Eis war sofort gebrochen.

Hochinteressanter Unterricht bei dem man auch neue Worte lernt wie Menschinnen (kleiner Insider!) und tolle Ideen die wir mit nach Hause bzw. auf die Arbeit mitnehmen dürfen.



Bei schlechtem Aprilwetter, in sehr redseliger Runde haben wir gelernt auf was es ankommt, wenn wir die JAV vertreten und mit der MAV zusammenarbeiten. Wir selbst sind jetzt dran was für unsere Azubis und Studies zu tun. Jetzt wissen wir auch wie!

Selten so witzigen und lehrreichen Unterricht erlebt und dann noch die abendliche Gestaltung mit Filmabend, Bierpong, viel Spaß und Freude in lockerer Atmosphäre mitsamt der kulinarischen Grundversorgung mit frisch gekochtem, leckeren Essen von Flo und Marion und unserer Zimmerfee Emanuel: einfach Klasse! Hiermit gleich ein dickes Dankeschön von uns allen!

Was bleibt? Den Schwung in unsere alltägliche JAV-Arbeit mitnehmen und ganz bald die ersten Ideen umsetzen - frei nach dem Motto: jetzt packen wir's an.

*Stefanie Radovan  
und die Teilnehmenden der JAV-Fortbildung*

## Gesundheitsministerkonferenz am Bodensee

Damit dabei das Gemeinwohl nicht zugunsten des Profits auf der Strecke bleibt und Solidarität sich dem Wettbewerb entgegensetzt, hat ver.di eine Kampagne u.a. zur Gesundheitsministerkonferenz (GMK) entwickelt. Dem Aufruf von Dresden nach Friedrichshafen zu radeln, um dort die Gesundheitsminister der Länder am 5.7.2023 zu empfangen folgten zahlreiche Enthusiasten auf der ganzen Strecke oder in Teilabschnitten. Auch aus den Einrichtungen der baden-württembergischen Diakonie waren viele dabei. In Langenau hatte Ilka Steck (Ev. Heimstiftung) ein Camp eingerichtet.

Viele hatten die Hoffnung, dass sich die Minister nun dem Aufruf Lauterbachs für eine Revolution anschließen und das Krankenhaus-system angemessen reformieren würden.

Das Ergebnis war ernüchternd, wie ver.di in der Pressemitteilung zusammenfasste: Kliniken jetzt vor der Insolvenz schützen! Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mahnt anlässlich des heute zwischen Bund und Ländern beschlossenen Eckpunkte-papiers zur Krankenhaus-reform dringend, die Kliniken jetzt finanziell zu unterstützen. „Keine Klinik darf aus akuter wirtschaftlicher Not geschlossen werden, bevor die Reform überhaupt greifen kann“, sagte ver.di-

Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. „Das Vertrauen darf nicht verspielt werden, dass Kliniken, die für die wohnortnahe Versorgung gebraucht werden, bestehen bleiben.“ Bühler bedauerte, dass Bund und Länder das System der Fallpauschalen nicht vollständig abschaffen wollen. „Der gefundene Kompromiss ist weit weg von einer Revo-

lution. Wirtschaftlichen Druck von den Kliniken zu nehmen, ist überfällig – ob das durch die 60 Prozent Vorhaltepau-schalen erreicht wird, kann erst bewertet werden, wenn die konkrete Ausgestaltung bekannt ist.“ ver.di kritisiert zudem, dass der Druck zur Senkung der Personalkosten außer-

halb der Pflege am Bett bestehen bleibt. „Bei der Ausgestaltung des Gesetzes appellieren wir an alle Beteiligten, das Versprechen wahr zu machen, die Beschäftigten mitzunehmen. Ein erfolgreicher Um-bau wird nur mit ihnen gelingen“, sagte Bühler abschließend.



bleiben wird den Teilnehmenden eine Aktion der Solidarität, des Zusammenstehens und Bau-stens eines hoffentlich zukünftigen Zuhörens nicht nur der Analysten wirtschaftlicher Zahlen, sondern auch der Beschäftigten.

## Ein Recht auf Unerreichbarkeit

Ein Urteil des LAG Schleswig-Holstein über eines der vornehmsten Persönlichkeitsrechte

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat im September 2022 das Recht von Arbeitnehmer:innen, in der Freizeit keine Anweisungen des Arbeitgebers entgegennehmen zu müssen, bestätigt. (LAG Schleswig-Holstein, 27.09.2022 - 1 Sa 39 öD/22)

Die Leitsätze des Urteils im Originalton:

1. Mit der Änderung des Dienstplans eines Mitarbeiters übt der Arbeitgeber diesem gegenüber sein Direktionsrecht aus. Die Änderung muss dem Mitarbeiter zugehen, da es sich bei der Ausübung des Direktionsrechts um eine empfangsbedürftige Gestaltungserklärung handelt.
2. Ein Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, sich in seiner Freizeit zu erkundigen, ob sein Dienstplan geändert worden ist. Er ist auch nicht verpflichtet, eine Mitteilung des Arbeitgebers - etwa per Telefon - entgegenzunehmen oder eine SMS zu lesen. Nimmt er eine Information über eine Dienstplanänderung nicht zur Kenntnis, geht ihm diese erst bei Dienstbeginn zu.
3. Ob der Mitarbeiter verpflichtet ist, eine Dienstplanänderung zu berücksichtigen und den geänderten Dienst anzutreten, wenn ihn die Mitteilung über die Dienstplanänderung tatsächlich erreicht, bedurfte hier keiner Entscheidung.

Der Fall: Ein Notfallsanitäter war zu einem sogenannten Springerdienst - Dienstbeginn 7:30 Uhr am Dienstag - eingetragen. Der Arbeitgeber wollte am Tag zuvor den Dienst auf 6:00 Uhr vorverlegen. Telefonisch konnte er den Mitarbeiter an seinem freien Tag nicht erreichen, also schickte er ihm eine SMS und teilte den geänderten Dienst mit - so dachte er zumindest. Der Sanitäter nahm die SMS nicht zur Kenntnis und kam pünktlich um 7:30 Uhr zum Dienst. Er erhielt eine Ermahnung und es wurden ihm Stunden vom Zeitkonto abgezogen, da er nicht die neu für ihn geplante Schicht gearbeitet hat. Einige Monate später wiederholte sich der Fall in ähnlicher Konstellation. Er bekam erneut Arbeitszeit abgezogen und erhielt eine Abmahnung. Der Sanitäter klagte auf Entfernung der Abmahnung und auf Gutschrift der abgezogenen Arbeits-

zeit. Vor dem Arbeitsgericht hatte er keinen Erfolg, jedoch beim Landesarbeitsgericht. Der Fall wird nun auch noch zum Bundesarbeitsgericht gehen.

Das LAG begründete die Entscheidung damit, dass der Arbeitgeber mit der Kenntnisnahme einer SMS bzw. einer Weisung zur Veränderung der Arbeitszeit erst bei Dienstbeginn, also um 7:30 Uhr am Folgetag, rechnen konnte. „In seiner Freizeit steht dem Kläger dieses Recht auf Unerreichbarkeit zu. Freizeit zeichnet sich gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer/innen in diesem Zeitraum den Arbeitgeber/innen nicht zur Verfügung stehen müssen und selbstbestimmt entscheiden können, wie und wo sie diese Freizeit verbringen. (...) Es gehört zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass ein Mensch selbst entscheidet, für wen er/sie in dieser Zeit erreichbar sein will oder nicht.“ Offen blieb in der Entscheidung ob der Sanitäter der Weisung hätte folgen müssen, wenn er sie denn erhalten hätte. Deutlich formuliert wurde im Urteil jedoch, dass auch das Lesen einer SMS dann Arbeitszeit wäre.

In früheren Zeiten war mal klar, Dienst ist Dienst und mit Feierabend beginnt die Freizeit. In Zeiten des Smartphones scheint selbstverständlich, dass Menschen jederzeit und überall erreichbar sind, auch für die Kolleg:innen oder den Chef.

Dem kann man am allerbesten entgehen, indem man einem anderen bedeutenden Urteil folgt und die Handynummer dem Arbeitgeber erst gar nicht mitteilt. Das Landesarbeitsgericht Erfurt urteilte im Mai 2018, dass die Herausgabe der privaten Handynummer ein besonders tiefer Eingriff in die persönliche Sphäre der Mitarbeitenden sei. Dem stehe kein überwiegendes, berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gegenüber, das diesen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung rechtfertigte. (LAG Thüringen, 16.05.2018 - 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17)

Es lohnt sich, beide Urteile in Gänze zu lesen, um wieder einmal bestätigt zu bekommen, dass mein Frei mir gehört.



## Termine

### Regionalversammlungen:

#### Nord:

Donnerstag, 12.10.2023

#### Ost:

Donnerstag, 05.10.2023

#### Süd:

Donnerstag, 12.10.2023

#### West:

Donnerstag, 05.10.2023

### Vollversammlungen:

Donnerstag, 07.12.2023

### Arbeitskreise:

#### AK Altenhilfe

Donnerstag, 21.09.2023

Donnerstag, 16.11.2023

#### AK Hauswirtschaft und Technik:

Mittwoch, 04.10.2023

#### AK JAV

Freitag, 06.10..2023

#### AK Lehrkräfte

Dienstag, 28.11.2023

#### AK Gleichstellung der Geschlechter:

Donnerstag, 30.11.2023

#### AK Behindertenhilfe

Freitag, 01.12.2023

#### Vernetzungstreffen Kinder– Und Jugendhilfe

Freitag, 01.12.2023

### Fachversammlung des Arbeitskreises Gleichstellung der Geschlechter:

**Thema: Vielfalt in der Diakonie  
Diakonie und Vielfalt**

Freitag, 27.10.2023 in Stuttgart  
von 9:30 – 14:00 Uhr

## Ausblick 2024

### Versammlung in den Regionen mit Wahlen

#### Nord, Ost, Süd, West

Donnerstag, den 13.06.2024

### Vollversammlung mit Wahlen

Donnerstag, den 18.07.2024

### Regionalversammlungen

#### Nord:

Donnerstag, 10.10.2024

#### Ost:

Dienstag, 08.10.2024

#### Süd:

Dienstag, 08.10.2024

#### West:

Donnerstag, 10.10.2024

### Vollversammlungen:

Donnerstag, 07.12.2024

Alle Termine findet ihr jeweils aktuell auf der Website mit den Veranstaltungsorten. Über evtl. Änderungen wird rechtzeitig informiert.

#### Impressum

AGMAV–Mitteilungen  
herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen (AGMAV)  
im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Sonja Brösamle,  
Susanne Haase, Martin Mohr, Frauke Reinert,  
V.i.S.d.P.: Frauke Reinert

Bilder und Grafiken soweit nicht vermerkt  
Redaktion, ver.di, CC0.

S. 27 Quelle: [https://commons.wikimedia.org/wiki/  
File:Kaleidoscope.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Kaleidoscope.jpg)

Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertre-  
tungen im Diakonischen Werk Württemberg  
Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart  
Druck: Druckerei Schweikert, Obersulm

# Glossar

ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland <a href="http://www.oekumene-ack.de">www.oekumene-ack.de</a> .
AGMAV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen - vertritt die Interessen der im Bereich des DWW 50.000 angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
AK	Arbeitsrechtliche Kommission. EU-weit einzigartiges Konstrukt zur Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie in Deutschland. Begründet mit dem sog. kirchlichen Selbstverwaltungsrecht wird im Rahmen des so genannten 3. Weges Arbeitsrecht gesetzt.
AK-Wü	Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg: Grundlage ist das von der Synode der württembergischen Landeskirche erlassene Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG). Paritätisch besetzt mit den jeweiligen Vertreter:innen von Kirchenleitung und LakiMAV sowie Arbeitgeber Diakonie und AGMAV. Die Beschlüsse der AK-Wü. fließen unmittelbar in das Arbeitsrecht der Beschäftigten ein.
ARK.DD	Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland. Für einen Teil der Beschäftigten in der Diakonie Württemberg (z. B. Heimstiftung) gelten die Beschlüsse der ARK.DD.
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien – gibt es nicht nur im evangelischen Bereich, sondern auch bei der Caritas (AVR-Caritas)
AVR-Wü	Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg – Grundlage der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden und Auszubildenden in der Diakonie Württemberg. Für die Mehrheit gilt Buch I,II und V in der Fassung TVöD. Die AVR-Wü Buch IV beinhaltet als Basis die AVR-DD.
BUKO	Die Bundeskonferenz ist der Zusammenschluss aller AGMAVen und Gesamtausschüsse im Bereich der Diakonie Deutschland. Die gesetzliche Verankerung der Buko ist im MVG-EKD geregelt.
DD	Diakonie Deutschland (Organisations- und Namensänderung 2012, vorher Diakonisches Werk Evangelische Kirche Deutschland)
DWW	Diakonisches Werk Württemberg ist Dachverband für mehr als 300 Mitglieder mit ca. 1.400 Einrichtungen und Diensten mit über 50.000 hauptamtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland, Zusammenschluss von 20 selbstständigen Landeskirchen. Deren Grenzen haben wenig mit den politischen Grenzen der Bundesländer zu tun.
GEW	Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
GMAV	Gesamtmitarbeitervertretung - Grundlage im MVG.Wü § 6
LAKIMAV	Landeskirchliche Mitarbeitervertretung - Pendant zur AGMAV im Bereich der Landeskirche Württemberg
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung - Grundlage im MVG.Wü § 49
KfU	Kommission für Unternehmensfragen im Diakonischen Werk Württemberg
MVG-EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD
MVG.Wü	Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.Württemberg) – als eigenständig agierende Landeskirche (hier Württemberg) hat die Landessynode die Hoheit, ein eigenes MVG zu erlassen.
OKR	Oberkirchenrat - landeskirchliche Behörde
SBV	Schwerbehindertenvertretung - Grundlage im MVG.Wü § 50-52a
TV-L	Tarifvertrag der Länder: Der Tarifvertrag der Lehrkräfte (TV EntgO-L) ist Teil des Tarifvertrags der Länder (TV-L).
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst, kommunal ist in großen Teilen mit der AVR.Wü Buch I identisch. Enthält z.B. auch (für uns relevant) Ausbildungstarifverträge, Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
VdDD (V3D)	Verband diakonischer Dienstgeber Deutschland - Ihm gehören auch zahlreiche Träger aus dem Bereich der Diakonie Württemberg an
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Verband Kommunaler Arbeitgeber - in Tarifverhandlungen das Gegenüber von ver.di
ZRW	Zusatzregelungen Württemberg - zu finden im Buch V der AVR-Wü
ZGAST	Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle - für viele Einrichtungen Dienstleister
ZVK	Zusatzversorgungskasse