



## MAV-Wahl 2008

### WIR! machen uns stark

Hier steht in Kürze der Wahltermin!



# Alles zur Wahl!

# aus dem Inhalt

Meine Meinung von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Warum wollen wir den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes?	S. 4
Diakonie im Rheinland muss TVöD übernehmen	S. 7
Diakonische Einrichtungen mit weltlichen Töchtern — geht das?	S. 8
Die Festlegung der zulässigen Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse durch Dienstvereinbarung gemäß der seit 1.4.2007 geänderten Fassung des § 36 a MVG-Württ.	S. 9
Statt Kirchenrecht rechtsverbindliche Tarifverträge	S. 11
Offenlegung von Managergehältern — Die Light-Version	S. 13
Arbeitsrecht auf Augenhöhe—Demonstration des CJD in Stuttgart	S. 14
Die Lehrer auf Solidaritätskurs	S. 15
Roland Ensinger — einer von uns	
Buchtipps zur defizitären Mitbestimmung in Kirche und Diakonie	S. 16
WIR! waren dabei — Kirchenwahlen 2007 und Ergebnisse	S. 17
MAV-Wahlen im Frühjahr 2008 — WIR! gestalten Diakonie!	S. 18
Terminplanung für die Mitarbeitervertretungswahl nach dem MVG	S. 19
Wahlkalender	S. 20
Wahlauftrag des AK Gleichstellung zu den MAV Wahlen 2008	S. 21
Musterdienstvereinbarung zum MVG § 8 (Mehrheit evang. Christen)	S. 22
Frauen sind flexibel - Männer auch? Teil 2	S. 23
Neues aus der Geschäftsstelle	S. 24
Amtliche Leitsätze zur Leiharbeit	S. 25
Termine	S. 25
Glosse: D'r Guschdav	S. 26



Die Diakonie der rheinländischen Landeskirche wird weiter ihr Arbeitsrecht in Anlehnung an den öffentlichen Dienst gestalten. So hat es vor kurzem ein Schlichtungsverfahren entschieden. Die meisten Landeskirchen wenden im verfasst - kirchlichen Bereich ein Arbeitsrecht an, das in wesentlichen Teilen dem TVöD entspricht. Beim Caritasverband sieht es ebenfalls danach aus, dass deren neues Arbeitsrecht sich am TVöD orientiert. Nur in Württemberg tut man sich schwer zu akzeptieren, dass die Orientierung am TVöD eine vernünftige Entscheidung ist. Nun laufen die Verhandlungen zur Reform der württembergischen AVR auf der Basis des TVöD und das ist gut so. Aber immer wieder werden diese Gespräche gestört durch Forderungen einzelner Vertreter der Arbeitgeberseite, die durch die Hintertür genau die Bestandteile der Bundes-AVR einführen wollen, die für die Mitarbeiterseite unzumutbar sind. Arbeitsrecht darf nicht auf der betrieblichen Ebene gestaltet werden. In den Einrichtungen, in denen den Arbeitgebern dieses gelungen ist, waren die Beschäftigten die Verlierer.

Wenn diese Ausgabe der AGMAV Mitteilungen bei Euch ankommt, liegt eine bedeutsame Wahl hinter uns und eine noch wichtigere vor uns.

Nach dem Abschluss der Kirchenwahl steht vor uns die ebenso wichtige MAV- Wahl. Starke, selbstbewusste Mitarbeitervertretungen sind ein Garant dafür, dass die Interessen der Diakonie gewahrt werden. Bei den Neuwahlen

zur Mitarbeitervertretung kommt es aber nicht nur darauf an, starke Vertretungen für die kommende Amtsperiode zu wählen, es kommt auch darauf an, durch neue junge Kolleginnen und Kollegen, die Mitarbeitervertretungen zukunftsfähig zu machen. Neue Kandidatinnen und Kandidaten sind keine gefährliche Konkurrenz, sondern die Chance, auch in der Zukunft eine starke Interessenvertretung in den Betrieben zu haben. Deshalb meine Bitte an die „Jungen“ und meine Bitte an die Kolleginnen, traut euch, kandidiert, es ist euer Arbeitsplatz, der in der Zukunft gestaltet werden muss. Überlasst die Diakonie nicht allein den Arbeitgebern, denn wir sind diejenigen, die den guten Ruf diakonischer Einrichtungen im Gemeinwesen begründen, wir sind diejenigen, weshalb Menschen in unsere Einrichtungen kommen. Aber auch wir haben berechnete Interessen, wir müssen mit unserem Geld klar kommen. Die Interessen der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen jedoch über diese materiellen Bedingungen hinaus. Wir sind Diakonie, das heißt auch, dass wir einen Anspruch an die Qualität unserer Arbeit haben.

Euer

*Wolfgang Hudenmaier*

## Warum wollen wir den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes?

Mit Menschenketten, Mahnwachen, Demo und dem ersten Streik in der Geschichte der Diakonie haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diakonischer Einrichtungen für die Übernahme des TVöD gekämpft. Manch einer mag sich klammheimlich die Frage gestellt haben, warum mache ich da eigentlich mit? Ist dieser Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes denn tatsächlich so gut, dass er meinen Interessen entspricht?

Je mehr sich die Kolleginnen und Kollegen mit dem TVöD beschäftigen desto häufiger wird diese Frage gestellt: Ist es dieser Tarifvertrag wert, dass wir dafür kämpfen?

### Verhandlungen aufgenommen

Die Verhandlungen zur Übernahme des TVöD in die Arbeitsrechtsetzung der Diakonie Württemberg wurden aufgenommen. Seit Ende Oktober wird in mehreren Verhandlungsgruppen die neue AVR Württemberg verhandelt. Ziel ist es eine AVR Württemberg zu verabschieden, in der die Forderung der Beschäftigten den TVöD zu übernehmen, umgesetzt wird. Vorläufig sind Termin bis in den Februar vereinbart. Die Verhandlungspartner sind sich einig, dass die neue AVR so schnell wie möglich aber auch so sauber wie nötig verhandelt und beschlossen werden soll.

Eine erhebliche Störung der Verhandlungen bedeutet für die AGMAV, dass die Arbeitgeber in der Schlichtung durchsetzen konnten, dass keine Einmalzahlung gewährt wird. Damit muss die Einmalzahlung in der Übernahmeverhandlung ausgehandelt werden.

Für die AGMAV ist es grundsätzlich so, dass es keinen Einkommensverlust gegenüber dem öffentlichen Dienst geben darf. Die Einmalzahlung und die Übernahme des Tarifergebnisses 2008 ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Verhandlungsverlauf.

Solange die vielen tausend Beschäftigten in der Diakonie mit Kirchenregelungen von der Durchsetzung ihrer Interessen abgehalten werden, solange wir mit Hilfe des Kirchenrechts auf das „kollektive Betteln“ des Dritten Wegs angewiesen sind, solange werden wir

eine Leitwahrung benötigen, die Grundlage unserer Arbeitsrechtssetzung ist.

Der öffentliche Dienst ist aber nicht nur aus tarifrechtlichen Gründen für uns die Leitwahrung. Die meisten Aufgaben, die diakonische Einrichtungen übernommen haben, sind klassische Aufgaben der Daseinsvorsorge. Wir sind auf Grund der uns übertragenen Aufgaben Teil des öffentlichen Dienstes.

Ob im Kindergarten, der Jugendhilfe, der Behindertenhilfe oder auch der Altenpflege ohne die Wohlfahrtsverbände müsste der Staat gewährleisten, dass diese Aufgaben flächendeckend gesichert sind. Es gehört zu den elementarsten Aufgaben eines Sozialstaates, dass die Gesundheits- und Sozialpolitik für alle Bürger zuverlässig abgesichert sind. Auch wenn das Subsidiaritätsprinzip zu Gunsten des Wettbewerbs außer Kraft gesetzt ist, besteht es als Grundlage der Sozialstaatlichkeit weiter. Es ist allerdings in der Zwischenzeit von den Füßen auf den Kopf gestellt worden. War es früher so, dass der Staat soziale Arbeit nur dann übernehmen konnte, wenn kein Wohlfahrtsverband im Stande war diese Arbeit zu übernehmen, so bedeutet Subsidiarität heute, dass der Staat die Erfüllung der Sozialgesetzgebung auch qualitativ sichern muss. Wenn also diakonische Einrichtungen sozialstaatliche Aufgaben übernehmen, so ist der Staat in der Pflicht, auch die Rahmenbedingungen so zu regeln, dass die Aufgaben in der geforderten Qualität durchgeführt werden können.

Zu dieser Verpflichtung gehört es natürlich auch, dass die Preise und Entgelte für die Leistungen so gestaltet sind, dass die Träger imstande sind, das erforderliche Personal vorzuhalten. Dabei dürfen die Personalkosten natürlich nicht höher sein, als die des Staates, wenn er die Leistungen selbst erbringen würde. Allerdings ist der Staat auch nicht verpflichtet, die arbeits- und tarifrechtlichen Bedingungen des jeweiligen Trägers zu akzeptieren. Der Wettbewerb ist ein politisch gewolltes Instrument. Das bedeutet, dass die Preise und Entgelte von den Einrichtungen nicht diktiert werden können. Es bedeutet aber auch nicht, dass staatliche Stellen die Kosten willkürlich

nach unten drücken können. Wenn wir als Diakonie ganz wesentlich dazu beitragen, dass der Staat seine eigenen Gesetze erfüllen kann, dann bedeutet das auch, dass er akzeptieren muss, dass wir seine Aufgaben nicht zu Dumpingpreisen leisten können und auch nicht wollen.

Die Arbeit der Wohlfahrtsverbände ist eine Ersatzleistung für unsere Gesellschaft. Ohne diese Arbeit wären viele Bürgerinnen und Bürger aus der Gesellschaft ausgeschlossen. Dass Menschen, die sich auf Grund ihres Alters, ihrer Behinderung oder ihrer Krankheit nicht aus eigener Kraft in diese Gesellschaft integrieren können, trotzdem nicht am Rande stehen, dafür sorgen wir mit unserer Arbeit. Damit unterscheidet sich aber unsere Arbeit auch grundlegend von der anderer Dienstleister. Die Arbeit der Wohlfahrtsverbände ist eben nicht gedacht als gewinnmaximierende Geschäftsidee, sondern als Übernahme primär staatlicher Pflichtaufgaben.

Nun gibt es allerdings auch in den Wohlfahrtsverbänden Einrichtungsleitungen, die sich gerne von dieser Aufgabe der Daseinsvorsorge entfernen und die sich den scheinbar lohnenderen Märkten vor allem im Bereich der Pflege zuwenden. Vorstände, Gesellschafter, Geschäftsführer die sich als soziale Dienstleister im Markt wännen und von marktfähigen Preisen, Kostenfaktoren und privater Konkurrenz

reden. Diese Einrichtungen haben den Sinn der Diakonie aus den Augen verloren und spielen den Politikern in die Hände, die sozialstaatliche Aufgaben als veraltet und als Sozialromantik definieren.

Die Koalition der Politiker, denen die Sozialstaatlichkeit schon lange ein Dorn im Auge ist und der diakonischen Arbeitgebern, die auf einen Wachstumsmarkt der privaten Pflege setzen, macht Preisdiktate der öffentlichen Hand erst möglich. Die Diakonie ist zunehmend der Vorreiter in der Akzeptanz nicht kostendeckender Preise. Sie nützt die Wettbewerbsvorteile des Kirchenrechts, aber auch die Wettbewerbsvorteile der Kirche mit ihren vielen ehrenamtlich engagierten Menschen aus und reduziert dadurch den Wert sozialer Arbeit.

In der Diakonie gibt es außerhalb Baden-Württembergs kaum noch ein Arbeitsrecht, das im Niveau dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes entspricht.

Das bedeutet für die vielen Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur eine massive Gehaltskürzung, sondern bietet dem Staat die Möglichkeit, sich seine Leistungen zum Dumpingpreis einzukaufen.

Soziale Arbeit wird entwertet mit verheerenden Folgen für die Zukunft. Nicht nur, dass heute schon absehbar ist, dass es an Fachkräften im

Bereich der sozialen Dienstleistungen mangeln wird. Es wird auch die Qualität der Arbeit massiv geschädigt. Durch die Möglichkeit, Mittel aus dem Sozialbereich zu kürzen, um diese Mittel für andere staatliche Aufgaben mit höherer Akzeptanz zur Verfügung zu stellen, wird die soziale Arbeit selbst zum „Sozialfall“. Wer auf staatliche Fürsorge angewiesen ist, ist ein Verlierer, einer der nicht eigenverantwortlich sein Leben gestalten kann. Die Diskussion um die Verlängerung des Arbeitslosengeldes I zeigt dies in geradezu zynischer Weise. Da haben Menschen über



viele Jahre in die Sozialkassen eingezahlt, haben von ihrem Gehalt eine Versicherung bezahlt, die plötzlich keine Leistung mehr bringt. Da müssen sich diese Menschen sagen lassen: Sie sind ja selbst schuld, es ist ihre mangelnde Eigeninitiative, wenn sie mit 55 keinen Arbeitsplatz mehr erhalten. Sie müssen sich wie zuletzt durch Ministerpräsident Öttinger den Generalverdacht des Missbrauchs von Sozialleistungen bieten lassen.

Soziale Arbeit ist mehr wert! Diese Aussage ist nicht nur eine Kampagne unserer Gewerkschaft ver.di, sie ist Teil der sozialstaatlichen Grundlagen der Bundesrepublik Deutschland. Dem Mehrwert des Sozialen hat dieses Land die Grundlage seines Wohlstands zu verdanken. Wer sich nun vermeintlich sicher ist, dass neoliberale Sozialpolitik dazu führt, dass der Gewinnmaximierung mehr Mittel zur Verfügung stehen, der spielt mit diesem sozialen Frieden.

Qualitativ gute soziale Arbeit kostet Geld und braucht dringend gut ausgebildete Fachleute. Soziale Arbeit kann es sich nicht leisten, dass junge Menschen nicht mehr in soziale Berufe gehen. Pflegeberufe dürfen nicht zur Ersatzlösung werden, weil der Schulabschluss etwas anderes mit einer besseren Zukunft nicht zulässt.

Solange Wohlfahrtsverbände und private Anbieter sich immer weiter unterbieten, solange vor allem diakonische Großkonzerne immer häufiger als private Konkurrenz auftreten indem sie Einrichtungen ausgründen oder außerhalb der Mitgliedschaft neu gründen, solange brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine starke Leitwährung.

„Tarifverträge schützen“, dieses Gewerkschaftsmotto gilt immer noch. Es gilt aber nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen, die in einem Tarifgebundenen Betrieb arbeiten und Mitglied einer Gewerkschaft sind. Tarifverträge schützen vor allem die vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialer Unternehmen, sie schützen die Beschäftigten der Diakonie. Gerade die Beschäftigten der kirchlichen Wohlfahrtsverbände sind auf Tarifverträge in der Branche angewiesen. Bei den Verhandlungen über die neue AVR DW EKD war es immer wichtig in der Verhandlung der Entgelttabellen, ob wir nicht zu weit weg vom TVöD sind. Es war ein Argument, das auch die Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite verstanden

haben, dass wir uns nicht allzu weit von dieser Regelung entfernen dürfen, will die Kommission nicht ihre Akzeptanz bei den Beschäftigten verlieren. Natürlich würde der Tarifvertrag uns besser schützen, wenn es ein eigener Tarifvertrag wäre.

Wir Württemberger sind vielleicht ein bisschen weiter in der Diskussion um Tarifverträge als andere Landeskirchen. Die AGMAV hat sich klar positioniert und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Vorstellung in Zukunft Tarifverträge zu verhandeln nicht mehr „Teufelszeug“. Aber trotz der Strategie Flächentarifvertrag, die der AGMAV-Vorstand entwickelt hat, trotz Demonstration und Aktionen, ja trotz des ersten echten Streiks in der Diakonie, sind wir aufgrund der Gesetzgebung in Staat und Kirche immer noch auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen. Wir sind stark genug, Angriffe auf das bestehende Arbeitsrecht abzuwehren. Ob wir stark genug sind, gegen das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen Tarifverträge durch einen Erzwingungsstreik durchzusetzen, muss im Moment bezweifelt werden.

Wir brauchen die politische Lösung. Es muss auch den Arbeitgebern klar werden, dass ein Branchentarifvertrag eine Option ist, die Druck rausnehmen würde. Wenn alle Wohlfahrtsverbände den gleichen guten Tarifvertrag anwenden, wenn der Tarifvertrag für soziale Arbeit die Maßstäbe setzt für die Kosten, die durch diese Arbeit entstehen, dann werden auch die echten privaten (im Gegensatz zur privatisierten Diakonie) branchenübliche Gehälter und Sozialleistungen bezahlen.

Kirchliche Kleinstaaterei ist eine der Ursachen für die von den Sozialbehörden geforderte Billigkeit. Es ist sicher nicht die einzige Ursache, aber eine wichtige. Deshalb gilt immer noch: Sozialarbeit braucht eine Leitwährung, eine Leitwährung, die nicht in Kommissionen ausgewürfelt wurde, die nicht durch kollektives Betteln entstanden ist, sondern eine Leitwährung, die in Augenhöhe verhandelt wurde.

Die einzige arbeitsrechtliche Regelung in der Branche, auf die eine solche Beschreibung zutrifft, ist der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Ob der TVöD das Zeug zu einer Leitwährung hat, muss sich allerdings erst in der Tarifrunde 2008 zeigen. Zum ersten Mal seit vielen Jahren geht es für den öffentlichen Dienst wieder um eine spürbare Gehaltserhö-

hung. Die Tarifaueinandersetzung wird spannend werden, die Haltung der Gewerkschaft ist klar: 2008 muss mehr Geld im Geldbeutel sein. Spannend wird die Tarifaueinandersetzung im öffentlichen Dienst aber auch, weil die soziale Arbeit, die Kindertagesstätten und die Krankenhäuser in dieser Tarifrunde eine wichtige Rolle spielen. Sind diese Bereiche stark genug, um zu kämpfen und gelingt es, die Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, dass es jetzt gilt auch nach uns, den „Helfern“, zu schauen.

Spannend wird auch, ob die arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie unserer Gewerkschaft in den Rücken fallen und Entgelte unterhalb der Forderung des öffentlichen Dienstes akzeptieren. Die Konferenz der ver.di Mitglieder in den arbeitsrechtlichen Kommissionen, die sich im Oktober getroffen hat, hat sich entschieden: Sie hat einstimmig beschlossen, dass in den Kommissionen die gleiche Tarifforderung gestellt wird wie im öffentlichen Dienst.

Die Tarifaueinandersetzung 2008 und die Rolle der arbeitsrechtlichen Kommissionen wird mit darüber entscheiden, ob der TVöD das Zeug zur Leitwahrung hat.

Wenn das Ergebnis mager ist oder die Kommissionen umfallen, dann werden die Kostenträger die Lohnschraube anziehen, dann ist es ihnen ungestraft möglich, soziale Arbeit zum Sparschwein der Nation zu erklären und einen Anbieter gegen den anderen auszuspielen. Soziale Arbeit ist öffentliche Arbeit und diese Arbeit ist mehr wert. Es wird auch an uns liegen ob es gelingt, den Wert unserer Arbeit zu erhalten oder sogar noch zu verbessern.

## Mehr Geld für Beschäftigte in der Diakonie gefordert

Die Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD hat in ihrer letzten Fachausschusssitzung beschlossen, dass sie dieselbe Tarifforderung stellen werden, wie die Gewerkschaft ver.di dies für den öffentlichen Dienst fordert. Am 14.12.07 wird die große Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di ihre Forderung für die Tarifrunde 2008 bekannt geben. Danach soll diese Tarifforderung auch als Antrag in die AK eingebracht werden.

## Diakonie im Rheinland muss TVöD übernehmen

.Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission unter dem Vorsitz des Justizministers des Landes Thüringen, Harald Schliemann hat entschieden, dass der BAT-KF, das Arbeitsrecht, das für viele diakonische Einrichtungen in den Diakonischen Werken des Rheinlands, der Pfalz, Westfalen und im Diakonische Werk Lippe gilt, weiterhin am öffentlichen Dienst orientiert sein muss.

Auf Antrag der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission musste sich die Schiedsstelle mit einem fast 160 Seiten starken Antrag beschäftigen und ist diesem Antrag in vollem Umfang gefolgt. Damit gelten für die Beschäftigten die weitgehend gleichen Regelungen wie im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitgeber wollten die weit schlechteren Bedingungen der AVR des diakonischen Werks der EKD übernehmen.

Begleitet von den Protesten der Arbeitnehmern sprach sich die Schiedskommission nicht nur mehrheitlich für die Übernahme der Inhalte



des TVöD aus, sie entschied gleichzeitig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf 900 Euro Einmalzahlung im Jahr 2007 haben.

Eine interessante Abweichung zum TVöD gab es aber doch: Während im TVöD ganz konservativ ein Geldbetrag bei Jubiläen gewährt wird, sind es im neuen BAT KF (TVöD) bis zu 10 zusätzliche Urlaubstage. Die Einführung der von den Arbeitgebern geforderten betrieblichen Öffnungen konnte verhindert werden.

## Diakonische Einrichtungen mit weltlichen Töchtern – geht das?

Es gibt bald keine größere diakonische Einrichtung mehr, die nicht ein oder mehrere Tochterunternehmen außerhalb der Diakonie gegründet haben. Allen voran die Evangelische Heimstiftung mit jetzt mehr als 25 „weltlichen Töchtern“. Zweck dieser Unternehmensgründungen ist in aller Regel Tarifflicht. Abgesehen von der Frage, dass dadurch der Wettbewerb im Sozialen Bereich noch mehr angeheizt wird und sich diakonische Einrichtungen darüber hinaus auch noch innerhalb des Verbandes Konkurrenz machen, stellt sich die Frage, ob dies aus kirchlicher, insbesondere auch aus kirchenrechtlicher Sicht überhaupt geht.

Seit langem hinterfragt und thematisiert die AGMAV diese fragwürdige Praxis und bereits im Sommer 2006 haben wir den Verantwortlichen von Kirche und Diakonie dazu konkrete Fragen gestellt. Jetzt liegt uns ein Gutachten zu den Mitgliedspflichten im Diakonischen

Werk Württemberg im Blick auf die Gründung von Tochtergesellschaften sowie die Kooperation mit nicht-diakonischen Trägern vor.

Unmissverständlich wird im Gutachten bestätigt, dass die Diakonischen Werke die Bindeglieder

zwischen Diakonie und Amtskirche sind und, dass daraus auch für die Diakonie die Möglichkeit besteht, die Kirchenautonomie nach Artikel 140 Grundgesetz für sich in Anspruch zu nehmen. Mit dem Beitritt zum Diakonischen Werk übernehmen unsere Einrichtungen ein Stück des diakonischen Auftrages und sie unterstellen sich damit auch der von der Kirche an das Diakonische Werk delegierten Regelungsmacht. Kraft der Mitgliedschaft im DW geht sogar der kirchliche Auftrag der satzungsmäßigen Aufgabe des Trägers vor. Der Träger verpflichtet sich als Mitglied im DW, alles Erforderliche für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages zu tun und alles, was eine solche Erfüllung beeinträchtigen kann, zu unterlassen. Demnach ist zu unterscheiden, was ein Träger als rechtlich selbständige Einrichtung machen kann und was er als staatskirchen-

rechtlich gebundenes Mitglied im DW darf. Auf alle Fälle verletzen Träger ihre Grundpflichten gegenüber dem DW, wenn sie - so wie derzeit - zum Zwecke der Umstrukturierung Tochterunternehmen (außerhalb der Diakonie) gründen und diesen personelle und materielle Ressourcen zuwenden, die Kraft der Mitgliedschaft im DW ausschließlich der Erfüllung des kirchlichen Auftrages gewidmet sind.

Das Gutachten selbst ist sehr viel umfangreicher und behandelt viele Facetten dieser Thematik; wir werden zu gegebener Zeit ausführlicher darauf eingehen.

Von der Grundaussage her folgt es jedoch auch anderen aktuellen Entwicklungen, wie beispielsweise den Kirchengeschichtsurteilen zur Leiharbeit: Wer Diakonie sein will hat den kirchlichen Auftrag zu erfüllen! Dem entspricht die derzeitige Praxis vieler diakonischer Unternehmen nicht. Dabei kommt der Gutachter zum Ergebnis, dass hierzu alles geregelt ist. Um die bestehende Rechtslage zu verdeutlichen, empfiehlt der Gutachter eine Ergänzung der Satzung des Diakonischen Werkes Württemberg. Vielleicht bräute ja so eine Satzungsdiskussion etwas Bewegung in das „undiakonische“ Verhalten mancher Diakonieverantwortlichen?

Abschließend stellt der Gutachter fest, dass die kirchliche Selbstbestimmung eine Sondererscheinung in unserer Verfassung darstellt, die nicht als unveränderlicher Besitzstand betrachtet werden kann. Und er kommt zur Einschätzung, dass dieser Sonderstatus nur zu halten ist, wenn es Kirche und Diakonie u.a. gelingt, diakonische Dienstgemeinschaft und Einheitlichkeit des kirchlichen Auftrages nach außen zu wahren. Mit anderen Worten kann man sagen, dass die diakonischen Arbeitgeber mit ihrer derzeitigen Praxis der Tarifflicht insgesamt eine Gefahr für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht darstellen.

Gefordert sind jetzt mehrere Stellen: Die diakonischen Träger müssen ihre derzeitige Praxis überdenken, das Diakonische Werk muss seine von der Kirche delegierte Regelungsmacht gegenüber den diakonischen Einrichtungen ausüben, um den kirchlichen Auftrag zu sichern und wir selbst müssen an passender Stelle den Finger in die Wunde legen und diakonie- oder kirchengemäßes Verhalten einfordern.

Uli Maier  
AGMAV-Vorsitzender



„Nein, du kannst deine Hausaufgaben nicht nach Indien outsourcen!“

## Die Festlegung der zulässigen Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse durch Dienstvereinbarung gemäß der seit 1.4.2007 geänderten Fassung des § 36 a MVG-Württ.

Am 16. März 2007 hat die Landessynode unter anderem eine Änderung des § 36 a MVG-Wttmbg. beschlossen und verkündet. Seither hat die genannte Regelung folgenden Inhalt:

*„Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlagen*

*In Dienststellen nach § 1 Abs. 2 ist, soweit noch nicht erfolgt, durch Dienstvereinbarung festzulegen, welche nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse mit der Dienststelle gilt; in Werken, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteilen, die als Dienststelle gelten, kann durch Dienstvereinbarung eine Festlegung im Sinne von § 4 Abs. 3 oder 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz erfolgen. Diese Festlegung gilt weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung nach Satz 1 ersetzt wird.“*

Diese Gesetzesänderung hat zur Folge, dass **neben** den bisher nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässigen Vertragsgrundlagen (Kirchliche Anstellungsordnung und die grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsvertragsrichtlinien Württemberg), nun auch Vertragsgrundlagen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vereinbart werden können, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Landeskirche in Deutschland oder von der Arbeitsrechtlichen Kommission einer an die Landeskirche angrenzenden Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossen wurden. Diese „neuen“ Vertragsgrundlagen beinhalten nach Meinung der AGMAV erhebliche nachteilige Regelungen zu Lasten der Mitarbeiterschaft.

Bereits im Vorfeld dieser Gesetzesänderung war deren inhaltliche Tragweite zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite umstritten.

Die Dienstgeberseite ging davon aus, dass die Gesetzesänderung dazu führen würde, dass künftig neben den bereits zur Wahl stehenden

zulässigen Vertragsgrundlagen auf der Basis der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche und ihrer Diakonie in Württemberg, nunmehr auch die oben genannten Vertragsgrundlagen anderer Arbeitsrechtlicher Kommissionen gleichberechtigt zur Wahl stehen würden.

Für neu gegründete Mitgliedseinrichtungen und solche, die seither noch keine Dienstvereinbarung nach § 36 MVG-Wttmbg. abgeschlossen haben, hätte dies bedeutet, dass bei Nichteinigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über die Vertragsgrundlage eine „Patt-Situation“ entstehen würde, mit der Folge, dass bei andauernder Nichteinigung die gesetzliche Verpflichtung zum Abschluss der Dienstvereinbarung gem. § 36 a MVG-Wttmbg. ins Leere laufen würde.

Nach Meinung der AGMAV gehörte nicht viel Phantasie dazu, sich die Folgen dieser angeblichen „Patt-Situation“ in der Praxis vor Augen zu führen, zumal diese Gesetzesänderung maßgeblich auf die Initiative der diakonischen Dienstgeber zurückzuführen war. Laut Einbringungsrede des Herrn Oberkirchenrats Hartmann zum Gesetzesentwurf anlässlich der Synodalsitzung am 30.11.2006 (s. Protokoll der Ev. Landessynode vom 30.11.2006, 44. Sitzung Seite 44) waren nämlich die

*„ursprünglichen Vorstellungen der diakonischen Betriebe wesentlich weitgehender. Die Diakonie erstrebte einen Vorrang der Satzung der Diakonie vor den Vorschriften des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, wie dies jüngst in Nordrheinwestfalen statuiert wurde; satzungrechtliche Möglichkeiten zur Befreiung von der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts sollten noch erweitert werden. Nach den Vorstellungen der diakonischen Unternehmer sollte die jeweilige Einrichtung zudem einseitig festlegen können, welchen kirchlichen Tarif sie anwenden will.“*

Schon frühzeitig war den AGMAV-Vertreterinnen und -Vertretern daher die Interessenlage der diakonischen Arbeitgeber bekannt und sie äußerten sich schon im Vorfeld kritisch. Nicht nur gegen die Gesetzesänderung an sich, sondern auch dahingehend,

dass die Erweiterung der Wahlmöglichkeiten von Seiten der diakonischen Arbeitgeber mit großer Wahrscheinlichkeit nicht als zusätzliche Möglichkeit, sondern als gleichrangige Wahlmöglichkeit betrachtet werden würde, auch wenn der Gesetzeswortlaut eindeutig von einem Vorrang der Vertragsgrundlagen nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg ausgehen würde.

Untermuert wurden die Befürchtungen seitens der AGMAV auch aufgrund der Tatsache, dass im Hinblick auf die von manchen diakonischen Arbeitgebern hoffnungsvoll erwartete Gesetzesänderung in bereits laufenden Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG-Wttmbg. nunmehr keinerlei Abschlussbereitschaft mehr bestand, sondern ausschließlich die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR-DW-EKD) zum alleinigen Gegenstand der Verhandlungen erklärt wurden. Der Tenor von Arbeitgeberseite war dabei immer der gleiche: Es sei richtig, dass der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG-Wttmbg. zwingend vorgeschrieben sei. Man müsse sich aber nach Auffassung des Arbeitgebers auf die AVR-DW-EKD einigen. Sollte diese Einigung nicht erfolgen, dann würde eben keine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

#### **Und so kam es, wie es kommen musste:**

Bald nachdem die Änderung des § 36 a MVG-Wttmbg. von der Synode beschlossen worden ist, verwiesen die von den Dienststellenleitungen mit den laufenden Verfahren zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG-Wttmbg. betrauten Verfahrensbevollmächtigten auf eine angebliche Gleichrangigkeit bei der Wahl der Vertragsgrundlagen. Diese Rechtsauffassung wurde von der Vorsitzenden der Schlichtungsstelle nach dem MVG-Wttmbg. nicht geteilt. Basierend auf der seitherigen Rechtsprechung der Schlichtungsstelle, stellte sie vielmehr im Rahmen eines Einigungsgesprächs im Zusammenhang mit dem geänderten Wortlaut des § 36 a MVG-Wttmbg. folgendes klar:

*„(...) Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz ist ebenfalls geändert und lässt nunmehr die Vereinbarung z.B. der AVR DW EKD zu.*

*Die Vorsitzende erläutert, dass*

*durch diese Änderung der § 36 a MVG ergänzt, aber im Grundsatz unverändert durch Satz 1 weiter besteht. Durch Satz 1 muss eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, in der festgelegt wird, welche zulässige Vertragsgrundlage durch die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg für die Einzelarbeitsverträge zugrunde gelegt werden.*

*Die Arbeitsrechtliche Kommission hat keine neuen Beschlüsse gefasst. Nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg ist weiterhin die AVR Württemberg, die KAO und in Ausnahmefällen der BAT als zulässige Vertragsgrundlage anzusehen.*

*Für die (...) bedeutet dies, dass zuerst durch eine Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG die KAO oder die AVR Württemberg als zulässige Vertragsgrundlage in der Dienstvereinbarung vereinbart werden muss. Erst nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung kann von Satz 2 Gebrauch gemacht werden und durch eine – spätere – Dienstvereinbarung eine andere Vertragsgrundlage gewählt werden.*

*Die Auslegung des Begriffes „Arbeitsrechtliche Kommission“ als Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang, in dem diese Worte gebraucht werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission innerhalb des Mitarbeitervertretungsgesetzes von Württemberg kann sich nur auf die Arbeitsrechtliche Kommission der Landeskirche und Diakonie in Württemberg beziehen und nicht auf alle weiteren Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die es in dem Gebiet der Evangelischen Kirche in Deutschland gibt.(...)“*

Von Seiten der AGMAV wird diese Klarstellung begrüßt, denn nicht zuletzt für die Beratungsarbeit gegenüber anfragenden Mitarbeitervertretungen sind diese eindeutigen Ausführungen äußerst hilfreich.

#### **Fazit:**

Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 36 a MVG-Wttmbg. mit den dort vorgegebenen vorrangigen Vertragsgrundlagen ist auch dann zwingend vorgeschrieben, wenn zwischen MAV und Dienststellenleitung keine Einigung im Hinblick auf die Zugrundelegung der AVR DW EKD erzielt werden kann.

Mit anderen Worten: Die einseitige, individualrechtliche Festlegung der Vertragsgrundlagen als Folge eines vermeintlichen „Verhandlungspatts“ ohne vorherigen Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 36 a MVG-Wttmbg. wäre ein Verstoß gegen das von der Synode beschlossene Kirchenrecht.

*Doris Wörner, Arbeitsrechtreferentin*

## Statt Kirchenrecht rechtsverbindliche Tarifverträge

Am 16.03.07 demonstrierten über 4.500 Beschäftigte der Diakonie in Württemberg in Stuttgart gegen die Absenkung ihrer AVR Standards. Unter den Demonstranten befanden sich auch Streikende aus 7 Einrichtungen in der Region Stuttgart. Es war also nicht nur die größte Demonstration von Beschäftigten der Diakonie, sondern auch die erste Arbeitsniederlegung seit über 90 Jahren. Beides spiegelt eine grundlegende Wende wieder und zwar auf der Seite der Synode, bzw. der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten.

Die Synode hat beschlossen, dass Einrichtungen der Diakonie eigene Regelungen unterhalb der Tarifstandards des öffentlichen Dienstes abschließen können. War seither im Rahmen des dritten Weges die Anerkennung der Tarifstandards im öffentlichen Dienst unstrittig, können die Beschäftigten damit für die Zukunft nicht mehr rechnen. Auf der Arbeitgeberseite haben sich damit die Kräfte durchgesetzt, die in der Diakonie eine "marktwirtschaftliche" Konkurrenz zu öffentlichen und privaten Trägern sehen und bereit sind, in den ohnehin schon verbreiteten Dumpingwettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen mit einzutreten. Die Folgen werden wir in den nächsten Jahren beobachten können, wenn wir es nicht schaffen, für die Beschäftigten verbindliche Tarifverträge durch zu setzen.

Doch auch bei den Beschäftigten reift das Bewusstsein, dass der sogenannte „Dritte Weg“ für sie keine Zukunft hat. Stellen die Arbeitgeber der Diakonie mehr oder weniger marktwirtschaftliche Verhältnisse her und verhalten sich zunehmend wie öffentliche oder private Arbeitgeber auch, ist es nur folgerichtig, dass die Beschäftigten für Tarifverträge kämpfen, wie es in anderen Branchen seit langem üblich ist.

### Tarifverträge schützen - auch dich!

Tarifverträge stellen für die Beschäftigten größere Rechtssicherheit her. Sie regeln rechtsverbindliche Mindeststandards, die nicht unterschritten werden können. Was jedoch viel wichtiger ist, sie ermöglichen den Beschäftigten der Diakonie aus der Zuschauerrolle herauszutreten. Seither waren es immer die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die, wenn auch selten genug, für höhere Löhne,

für kürzere oder auch gegen längere Arbeitszeiten und bessere Arbeitsbedingungen streikten. Die Beschäftigten der Diakonie schauten weitgehend zu, waren sie doch sicher, dass die Ergebnisse im öffentlichen Dienst Eingang in die AVR finden werden. Der schleichenden Aushöhlung bisher allgemein anerkannter Standards kann nur durch verbindliche tarifliche Regelungen entgegen gewirkt werden. Das geht nur, wenn die Beschäftigten der Diakonie aus der Zuschauerrolle heraus treten, sich besser gewerkschaftlich organisieren und Akteure ihrer eigenen Interessen werden.



Bernd Riexinger,  
52 Jahre, Bezirks-  
geschäftsführer  
ver.di in Stuttgart

### Übernahme des TVÖD

Die AGMAV fordert völlig zurecht die Übernahme des TVÖD für die Beschäftigten der Diakonie. Dabei ist durchaus kritisch zu vermerken, dass beim TVÖD Licht und Schatten zusammen fallen. In der richtigen Absicht, den Flächentarifvertrag für den öffentlichen Dienst zu "retten", wurden teils umstrittene Zugeständnisse gemacht. Dies hat die ver.di Bezirksverwaltung Stuttgart von Anfang an kritisiert. Unsere Kritik hat sich bei der Umsetzung des TVÖD in vielem bestätigt.

Die Diakonie wehrt sich jedoch nicht deshalb gegen die Übernahme des TVÖD. Vielmehr will sie unter die Standards und Bestimmungen des TVÖD gehen und das würde ihr auch gelingen, wenn wir nicht erreichen, dass der TVÖD 1:1 übertragen wird.

### Jetzt einmischen und für höhere Löhne auch in der Diakonie kämpfen

Die Entgelttarifrunde für den öffentlichen Dienst steht vor der Tür. Zum 31.12.07 ist der

Entgelttarifvertrag gekündigt. Derzeit wird in den Betrieben und Dienststellen diskutiert, wie die Forderung aussehen soll. Der Stuttgarter Bezirk schlägt der Bundestarifkommission 9,4 %, mindestens 200 Euro vor. Nicht ganz zufällig entspricht die prozentuale Ziffer genau der Diätenerhöhung, die die Parteien der großen Koalition vereinbart haben.

Egal wie die große Tarifkommission am 14.12.07 entscheiden wird, die Erwartungen der Beschäftigten sind zurecht hoch. Es muss deutlich mehr Geld her. Das ist nicht weiter verwunderlich. Stehen doch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von allen Branchen an letzter Stelle, was die Tarifierhöhungen der letzten Jahre angeht. In Wirklichkeit ist kein müder Euro in den letzten drei Jahren auf die Entgelttabelle drauf gekommen. Als Ergebnis der Tarifreform für den öffentlichen Dienst gab es jeweils jährliche Einmalzahlungen von 300 Euro. Das ist mehr als deutlicher Reallohnverlust. Den Beschäftigten der Diakonie geht es nicht besser. Vor diesem Hintergrund besteht deutlicher Nachholbedarf. Die beim Abschluss des TVL für die Länder vereinbarten 2,9 % (aufgerundet drei Prozent) ab 01.01.08 können für die Kommunen und den Bund kein Maßstab sein. Die Erwartungen liegen deutlich höher.

### Konjunktur auch im öffentlichen Dienst günstig

Trotz verheerender Steuerpolitik zugunsten



Streik am 16.3.07 in der Behindertenhilfe Leonberg

der Reichen und Kapitalbesitzer, ohne die der Staat deutlich mehr Steuereinnahmen verzeichnen könnte, sprudeln die Einnahmen für Bund, Länder und Kommunen. Auch für den öffentlichen Dienst gilt, dass im Aufschwung die Lohnprozente geholt werden müssen. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen stöhnen unter der Belastung gestiegener Preise und stagnierender Löhne. Die horrenden Energiepreise, steigende Mieten und Lebensmittelpreise tun ihr Übriges dazu. Dazu kommt, dass die Arbeit in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. für Erzieherinnen oder Krankenpfleger/innen, von den Niedriglohngruppen ganz zu schweigen unterbewertet sind. Es besteht bei vielen Beschäftigten zurecht der Eindruck, dass ihre Arbeit im Vergleich z.B. zur industriellen deutlich schlechter bezahlt ist. Der Leistungsdruck im öffentlichen Dienst ist aber in den letzten Jahren permanent gestiegen, gleichzeitig wurde Personal abgebaut. Der Anteil der Personalkosten am Gesamtaufwand der Kommunen ist in den letzten Jahren von ca. 31 % auf 26 % gesunken. Das alles trägt dazu bei, dass große Teile der Beschäftigten für einen Arbeitskampf mobilisiert werden können.

### Aus der Zuschauerrolle heraustreten

Die Situation der Diakonie-Beschäftigten ist kein Haar anders als die der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Deshalb ist es bei der anstehenden Tarifrunde sinnvoll und geboten sowohl für die Übernahme des TVÖD als auch für eine spürbare Lohnerhöhung aktiv einzutreten. Ver.di in Baden-Württemberg will daher die Beschäftigten der Diakonie von Anfang an in die Tarifaueinandersetzung einbeziehen. Aus heutiger Sicht ist es mehr als wahrscheinlich, dass es im öffentlichen Dienst zu Warnstreiks Ende Januar Anfang Februar und zu Streiks spätestens nach Ostern 2008 kommen wird.

Die Beschäftigten in der Diakonie sollten in dieser Situation aktiv eingreifen und zusammen mit ihren Kollegen/innen im öffentlichen Dienst aktiv ihre tarifpolitischen Interessen vertreten. Am 16.03.07 wurde sowohl mit der Demonstration als auch mit dem Streik ein guter Anfang gemacht. Daran lässt sich anknüpfen.

Bernd Riexinger

## Offenlegung von Managergehältern – Die Light-Version

Da hat sie nun einen gewaltigen Beschluss gefasst, die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes Württemberg: Offenlegung von Managergehältern in der Diakonie als Empfehlung in einer Empfehlung!

Bereits bei der Mitgliederversammlung des DWW 2005 wurde beschlossen, den Mitgliedseinrichtungen die Umsetzung des „Corporate Governance Kodex (CGK)“ zu empfehlen. Durch die Anwendung und Umsetzung des CGK soll im Sinne eines Risikomanagements eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensleitung und Unternehmensaufsicht gewährleistet werden. Schon 2005 beantragte die Vorsitzende des Landesverbandes der Diakonie- und Sozialstationen die Offenlegung von Gehältern, Nebeneinkünften und geldwerten Vorteilen in der Diakonie. Ergebnis der damaligen Mitgliederversammlung war dann lediglich, dass das Thema während der Erprobungsphase des CGK bis Ende 2007 beraten und bearbeitet wird. Der Antrag zur Offenlegung der Gehälter ist auch eine alte Forderung der AGMAV und so haben wir uns - nach erfolglosen Anläufen im Vorfeld - dem gestellten Antrag angeschlossen und uns diesen zu Eigen gemacht.

So wie sich die Mehrheit der diakonischen Arbeitgeber einig sind, dass der „normale“ Mitarbeiter zu teuer ist, so sind sie sich auch einig, dass die Diakonie-Häuptlinge zu wenig verdienen. Und offensichtlich sind sie sich auch mehrheitlich einig, dass es niemanden etwas angeht, wie die Managergehälter in der Diakonie aussehen.

So verwundert es auch nicht, dass, was die Offenlegung der Managergehälter in der Diakonie angeht, lediglich eine „Light-Variante“ raus kam.

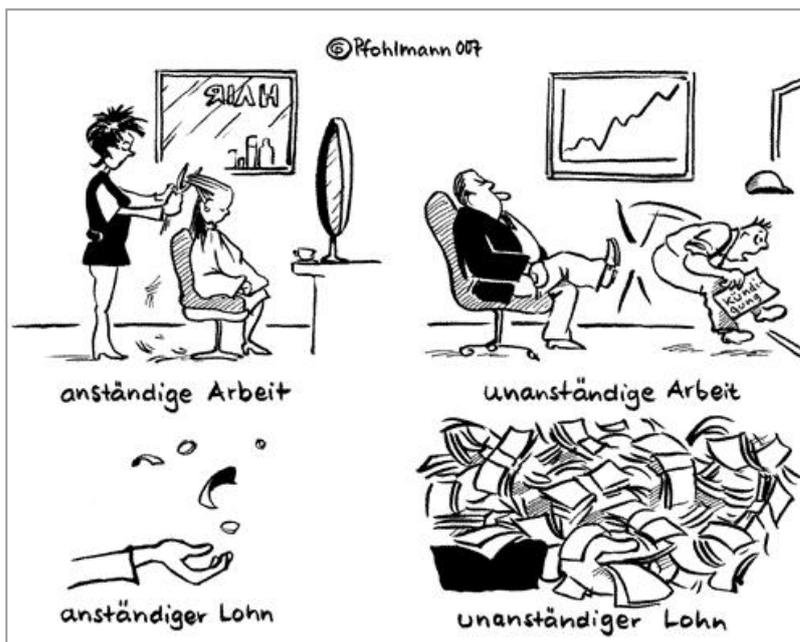
Die Mitgliederversammlung hat nun beschlossen, dass im - ohnehin nur zur Anwendung **empfohlenen** - CGK noch eine Empfehlung aufgenommen wird, die Vergütung der Organe (Vorstände, Geschäftsführungen) offen zu legen.

Eine Empfehlung in einer Empfehlung also! Während wir davon ausgehen, dass auch in der Württemberger Diakonie Managergehälter von über 300 T€/Jahr bezahlt werden und, dass gelegentlich auch mal eine Gehaltserhöhung im zweistelligen Prozentbereich drin ist, wird uns ständig gepredigt, dass man sparen müsse, da die Einnahmen auch nicht so steigen.

Bei den Verhandlungen zur Tarifreform wird von Arbeitgeberseite dafür gekämpft, alle leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und diejenigen, für die Entgeltgruppe 15 im TVöD nach ihrem Geschmack nicht reicht, aus dem Tarif auszunehmen.

Wer nun meint, er müsse beim „Volk“ sparen, sollte meines Erachtens nicht so sparsam mit Informationen und mit Transparenz umgehen. Es könnte doch der Verdacht entstehen, dass beim „Volk“ lediglich gespart wird, um „Oben“ noch was drauf zu legen. Diesem Verdacht hätten die diakonischen Arbeitgeber mit einer „anständigen“ Offenlegung der Gehälter leicht begegnen können. Mit der nun beschlossenen „Light-Variante“ haben sie eher das Gegenteil davon erreicht. Vertrauenerweckend ist dieser Beschluss auf alle Fälle nicht!

Uli Maier



## Arbeitsrecht auf Augenhöhe Demonstration der Beschäftigten des CJD in Stuttgart

Es wurde laut vor der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks der EKD als die 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Christlichen Jugenddorfwerks (CJD) in die Stuttgarter Staffenbergstraße einbogen. Mit Pauken und Trompeten waren sie gekommen, um den Verantwortlichen im Diakonischen Werk den Marsch zu blasen.



**Beim CJD sind 8.000 Mitarbeitende an über 150 Standorten beschäftigt.**

Sie waren in Vertretung der mehr als achttausend Beschäftigten dieses Sozialkon-

zerns gekommen, um endlich ein Arbeitsrecht „in Augenhöhe“ zu fordern. Obwohl das CJD Mitglied im Diakonischen Werk der EKD ist, weigert sich der Vorstand beharrlich, das Recht des Diakonischen Werks der EKD anzuwenden. Stattdessen gibt es eine CJD eigene Vergütungsordnung die von der Leitung diktiert wird. Ob es ein Weihnachtsgeld gibt und wie hoch das ausfällt, das entscheidet letztlich der Herr Hühnerbein, der Vorstandssprecher des zweiköpfigen Vorstandes.

Von wegen verlässliche Arbeitsbedingungen! Es gäbe noch viele Beispiele für diese Rechtssetzung nach Gutsherrenart. Letztes Jahr z.B. wurde kurzerhand beschlossen, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur noch 24 Tage Urlaub haben.

Das CJD ist einer der ganz großen Träger der Jugendhilfe in Deutschland. Es ist leider auch ein Träger, der für Lohndumping in der sozia-

Uns Württemberger ist der Herr Hühnerbein wohlbekannt, bis vor kurzem war er für den Gesprächskreis Lebendige Gemeinde in der Landessynode und er gab auch dem unsäglichen „Hühnerbein-Antrag“ den Namen. Herr Hühnerbein, der sich in der eigenen Einrichtung dem Dritten Weg verweigert, wollte damals der Diakonie erklären, wie man den Dritten Weg verbessern könnte.

Mit dem Weihnachtsgeld im CJD ist es so eine Sache. Wenn der Herr Hühnerbein

glaubt, dass sich das CJD etwas leisten kann, bekommen die Kolleginnen und Kollegen, etwas, wenn er aber meint, dass es dem Werk schlecht geht, dann gibt es nichts.



len Arbeit mit verantwortlich ist. Damit ist klar, die Arbeitsbedingungen in diesem Unternehmen, dessen Zentrale in Ebersbach bei Göppingen liegt, gehen uns was an. Deshalb hat Wolfgang Lindenmaier in seiner Solidaritätserklärung auch unter dem Beifall der Kolleginnen und Kollegen darauf hingewiesen, dass der Kampf der CJD Beschäftigten auch ein Kampf gegen das Lohndumping in der sozialen Arbeit und damit ein Kampf auch für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Diakonie Württemberg ist.

# Die Lehrer auf Solidaritätskurs

**Warum die GEW und insbesondere die in der GEW organisierten Lehrkräfte die Bemühung der MAV zur Übernahme des TVöD unterstützen (müssen!).**

Lehrkräfte, die an Schulen des Diakonischen Werkes unterrichten, sind entweder beurlaubte Beamte und erhalten ihre Beamtenbesoldung. Oder die Lehrkräfte sind im Angestelltenverhältnis beschäftigt und werden nach dem Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L) bezahlt. Was haben die miteinander zu tun? Und warum sollten diese sich für die Übernahme des TVöD bei der Diakonie einsetzen?

Um dies zu verstehen, muss man in der Geschichte ein wenig zurück gehen.

Es war einmal vor vielen, vielen Jahren, dass die berühmten Müllmänner 10 Prozent Lohnerhöhung erstreikten, die dann auf alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst – auch die Beamten – übertragen wurden. Obwohl Lehrerinnen und Lehrer zumindest in Baden-Württemberg bis Februar 2006 nie streikten, haben sie immer von der Kampfkraft der anderen profitiert. Der BAT war auch eine Leitwährung, die auf viele Bereiche des privaten Bildungswesens, vor allem aber auch auf die Kirchen 1:1 übertragen wurde. Die Tabellen und auch die anderen Regelungen der AVR waren anfangs ein BAT mit kirchlichem Touch. Die Tabellenwerte waren identisch, die meisten Regelungen fast wortgleich.

Diese Zeiten sind schon lange vorbei!

Mit geschicktem Kalkül ist es den Arbeitgebern gelungen, die verschiedenen Gruppen gegeneinander auszuspielen. Das beste Beispiel hierfür ist die Arbeitszeit. Zuerst wurde bei den Beamten die Arbeitszeit auf 41 Stunden heraufgesetzt, um dann in den Tarifverhandlungen Druck zu machen mit dem Argument, es sei doch ungerecht, wenn die Angestellten weniger arbeiten würden. Wir brauchen wieder eine Leitwährung sprich einen Flächentarifvertrag, der für alle Gültigkeit hat. Wenn die Diakonie ein eigenes Bezahlungssystem entwickelt, das deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes liegt, so wird dies nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten des

öffentlichen Dienstes bleiben. Die Diakonie ist kein produzierender Betrieb, der seine Produkte am Markt meistbietend verkaufen kann, sondern ein Sozial-

Dienstleister, der weitgehend dieselben Dienstleistungen anbietet, die auch vom Staat selbst angeboten werden (Kindertagesstätten, Schulen, Pflegeheime, Sozialberatung etc.), und im Übrigen auch zu einem nicht unbedeutenden Prozentsatz staatlich refinanziert werden. Wenn es nun der Diakonie gelingen sollte, dieselbe Dienstleistung wesentlich billiger anzubieten als der Staat dieses kann, so wird man schnell mit der Frage konfrontiert werden, warum Angestellte im Öffentlichen Dienst und Beamte so „teuer“ sein müssen und der Staat wird umgehend daran gehen deren Arbeitsbedingungen und Einkommensniveau ebenfalls zu verschlechtern. Deregulierung heißt das im Fachjargon. Auch wenn die Diakonie ihrerseits argumentiert, dass die Übernahme des TVöD nicht finanzierbar sei, weil es „am Markt“ noch billigere „Anbieter“ gäbe, so muss man doch die Frage stellen: Wer ist hier Täter und wer Opfer?

Abgesehen von den oben dargestellten Wechselwirkungen gibt es in der Gewerkschaftslandschaft noch ein Wort, das ansonsten im deutschen Sprachgebrauch verloren gegangen zu sein scheint: Solidarität. Nur gemeinsam sind wir stark. Je kleiner die organisatorische Einheit, je differenzierter die Regelungen, desto schlechter werden erfahrungsgemäß die Bedingungen für die Beschäftigten. ver.di und GEW gemeinsam werden die MAV und die Beschäftigten der Diakonie mit allen Mitteln unterstützen also wäre es hilfreich, auch ihr würdet uns unterstützen. Die Koalitionsfreiheit ist ein Grundrecht. Dieses Grundrecht gilt auch bei der Kirche.

*Inge Goerlich  
Geschäftsführerin des GEW-Bezirks Nordwürttemberg*



## Roland Ensinger — einer von uns



**Roland Ensinger**, der Autor der Untersuchung über die unzureichende Mitbestimmung der Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie ist einer von uns. Als in Württemberg der „Dritte Weg“ eingeführt wurde, war Roland Ensinger Vorsitzender der Mitar-

beitervertretung der kirchlichen Fachhochschule für Sozialpädagogik in Reutlingen und

wurde bereits in den ersten Vorstand der AGMAV gewählt. Besonders bei der Schließung der Fachhochschule in Reutlingen waren seine Erfahrungen als Mitarbeitervertreter und Mitglied des AGMAV-Vorstandes von großer Bedeutung.

Als Mitglied des AGMAV-Vorstandes war er von Anfang an dabei und hat die Entwicklung des württembergischen „Dritten Weg“ maßgeblich beeinflusst. Viele Kolleginnen und Kollegen die heute in den Einrichtungen der Diakonie arbeiten, kennen Roland.

### »Beteiligung defizitär«



**Wiesbaden (epd). »Massive Risse und Bruchlinien« im kirchlichen Arbeitsrecht hat Friedhelm Hengsbach ausgemacht. In seinem Geleitwort zu dem Buch »Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie« von Roland Ensinger schreibt der Theologe und Sozialethiker anerkennend, der Autor lichte das Di-**

**ckicht kirchlicher Arbeitsverhältnisse.**

Ensinger hat in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg empirische Studien angestellt. Trotz der Unterschiede kirchlichen Arbeitsrechts von Landeskirche zu Landeskirche glaubt Hengsbach, dass Ensingers Schlussfolgerungen auch auf andere Landeskirchen und deren diakonische Werke übertragbar sind. Ensinger ist nach jahrelangen Befragungen von Mitarbeitern und Leitungen in kirchlichen Diensten und Einrichtungen zu dem Ergebnis gekommen, dass Anspruch und Wirklichkeit im kirchlichen Mitbestimmungsrecht auseinanderklaffen und dass »die Ausgestaltung der Beteiligungspraxis als defizitär zu bewerten ist«. So habe die Dienstgeberseite bis auf wenige Ausnahmen offenbar kein Interesse, den Mitarbeitervertretungen im Alltag das verbriefte Mitbestimmungsrecht einzuräumen, schreibt Ensinger.

Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechts in der württembergischen Landeskirche im Jahr 2001 habe das Ziel, Mitarbeitern mehr Mitbestimmung einzuräumen, verfehlt.

Es bleibe weit hinter der üblichen Praxis im nicht-kirchlichen Betriebsalltag zurück. Kontraproduktiv sei auch das Festhalten daran, dass Mitarbeiter von Kirche und Diakonie Mitglied einer christlichen Gemeinschaft sein müssen, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angeschlossen sind.

Der emeritierte Professor und ehemal. Rektor der Evangelischen Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg hat als Dienststellenleiter wie auch als MAV-Vorsitzender Erfahrungen in der Praxis gesammelt.

*Christine Vaternahm  
(aus epd-sozial Nr. 37)*

#### Weitere Informationen:

»Betriebliche Mitbestimmung in Kirche und Diakonie – Anspruch und Wirklichkeit im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg« von Roland Ensinger, Deutscher Universitäts-Verlag/ GWV Fachverlage, Wiesbaden, Dezember 2006.

Preis: 45,90 Euro.

Zum Sonderpreis von 33,60 Euro ist dieses Buch für MAVen bei der Evang. Fachhochschule Reutlingen (Fax-Nr. 07141/ 965-552) erhältlich.

# WIR! waren dabei – die Kirchenwahlen 2007

Am 11. November sind sie nun gelaufen, die Kirchenwahlen. Nach den Erfahrungen der abgelaufenen Amtsperiode, in der die Interessen von uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie durch die Landessynode erheblich zu unseren Ungunsten beeinträchtigt wurden, haben wir seitens der AGMAV intensiv dafür geworben und dazu aufgerufen, sich mit der Wahl, vor allem mit den Kandidierenden auseinanderzusetzen und wählen zu gehen. Unser Ziel, die Wahlbeteiligung dadurch insgesamt zu steigern, haben wir nicht erreicht. Um 0,9 Prozentpunkte ging die Wahlbeteiligung von 25,2 im Jahr 2001 auf 24,3 Prozent zurück. Bei der letzten Wahl im Jahr 2001 ging die Wahlbeteiligung allerdings um 3,2 Prozentpunkte zurück. Ob der geringere Rückgang der Wahlbeteiligung nun an uns liegt, wissen wir nicht. Auf alle Fälle wissen wir, dass im Vorfeld der Wahlen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wahlveranstaltungen besuchten, dass sie den Kandidatinnen und Kandidaten Fragen stellten und dass viele der 40.000 Mitarbeitenden mit ihren Angehörigen aktiv an der Wahl teilgenommen haben.

Auch die zahlreichen Rückmeldungen, Anregungen und Kritik zur Mitarbeitendenzzeitung WIR! zeigt, dass das Interesse groß war. Seitens der AGMAV möchte ich mich bei Allen, die sich beteiligt haben ganz herzlich bedanken!

Seitens der AGMAV werden wir nun weiter das Geschehen in der Synode beobachten und Mitarbeitervertretungen sowie die Kolleginnen und Kollegen über Themen, die uns betreffen auf dem Laufenden halten. Wir werden uns darüber hinaus seitens der AGMAV aktiv ins Geschehen einmischen und auch versuchen, einen kontinuierlichen Zugang zum Landesparlament der Landeskirche aufzubauen.

Dazu haben wir uns bereits mit unserer Schwesterorganisation – der LakiMAV – abgestimmt und auch bereits ein Gespräch mit dem bisherigen Präsidenten der Landessynode geführt.

Auf alle Fälle erwarten wir von der neuen Landessynode, dass sie die Interessen

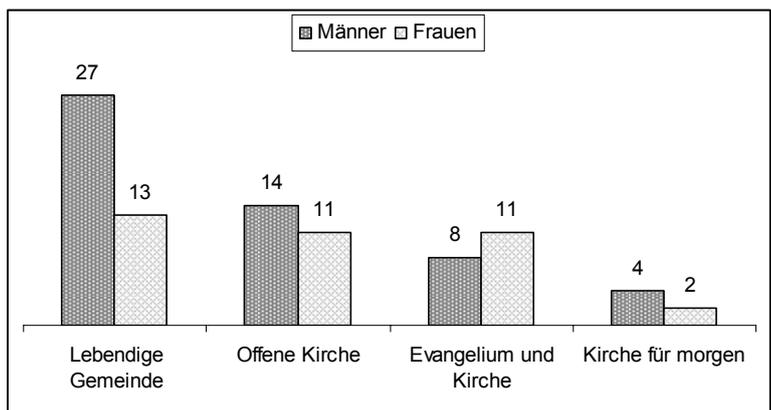
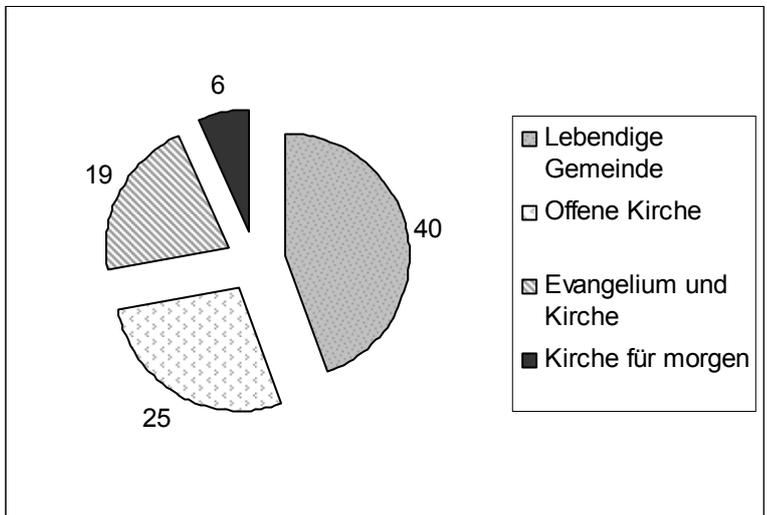
und Rechte der in Kirche und Diakonie Beschäftigten ernst nimmt und, dass sie sich nicht mehr – wie in der vergangenen Amtsperiode – einseitig für die Interessen der diakonischen Arbeitgeber instrumentalisieren lässt.



Welches Gewicht wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unseren Interessen in der Synode haben, liegt nicht zuletzt an uns selbst, an uns als Mitarbeitervertretungen und darüber hinaus an allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Zeiten, in denen uns Alles wie von alleine, sozusagen vom Himmel herab, zuflog sind vorbei. WIR! müssen uns einmischen und WIR! werden uns einmischen! WIR! sind Diakonie,

*Uli Maier*  
AGMAV-Vorsitzender

**Sitzverteilung in der neuen Landessynode** (oben)  
Sowie Anteil von gewählten Männern und Frauen in den Gesprächskreisen (unten)



## MAV-Wahlen im Frühjahr 2008 – WIR! gestalten Diakonie!

„Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie – nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber – gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen.“

Diese Eingangsworte sind immer noch nicht der Werbeslogan der AGMAV für die MAV-Wahlen im kommenden Frühjahr, nein hoch offizielle Worte sind hier abgedruckt. Das Zitat stammt aus den „Gemeinsamen Texten – Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“, herausgegeben vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz. Ökumenischer Konsens also, wie sich die beiden Kirchen mit ihrer Diakonie und Caritas die Arbeitswelt und hier insbesondere die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorstellen.

Mit diesen Worten habe ich bereits für die MAV-Wahlen 2004 geworben und an diesen hehren Grundsätzen hat sich auch nichts geändert.

Der MAV-Alltag sieht – wie auch schon vor vier Jahren – oft anders aus. Mancherorts klappt es ganz gut; gewachsene Gremien und eine gewachsene Kultur des betrieblichen Interessenausgleichs lassen uns nahe an den oben beschriebenen Zustand kommen. Dort ist MAV-Arbeit eine der spannendsten und interessantesten Tätigkeiten, die es überhaupt gibt. Dies bedeutet, an allen Themen eines diakonischen Unternehmens dran zu sein – von der Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis hin zur Mitwirkung in den Aufsichtsgremien. Andererseits gibt es immer noch weniger tolle Erfahrungen von MAV-Arbeit; da streiten sich Mitarbeitervertretungen mit ihren Dienstgebern unnötig um Kleinigkeiten, fordern ständig ihre verbrieftete Beteiligung ein und es geht manchmal sogar soweit, dass Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter durch die legitime Ausübung ihres Wahlamtes erheblich unter Druck gesetzt werden. Egal, ob es gut läuft oder schlecht, nehmen

wir uns doch unser Selbstbewusstsein aus den gemeinsamen Worten unserer Kirchen und darüber hinaus aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz, welches uns ganz offiziell sagt, dass Mitarbeitervertretungen keine „Untergrundorganisationen“ sind, sondern ganz normale gesetzlich gewollte und legitimierte Gremien!

Darüber hinaus haben wir in der ablaufenden Amtsperiode erfahren, dass MAV-Arbeit auch diakonie- und sozialpolitisch immer wichtiger wird. In einer Zeit, in der sich viele unserer Einrichtungen mehr als Unternehmen im Wettbewerb und Markt verstehen, als in diakonischem Sinne „Anwalt“ von Menschen zu sein, in dieser Zeit ist MAV-Arbeit sehr gefragt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern droht Gefahr, auf „Kostenfaktoren“ reduziert zu werden. Wie weit unsere Interessen in dieser Zeit ihren Platz finden hängt im Wesentlichen davon ab, wie wir in der Lage sind, diese zu vertreten und die Mitarbeiterschaft dabei einzubeziehen. Zum Einen erfordert dies starke Mitarbeitervertretungen vor Ort, im Sinne einer guten betrieblichen Interessenvertretung. Darüber hinaus stellt sich grundlegend die Frage, wo und von wem unsere Arbeitsbedingungen gestaltet werden. Der derzeitige Vorstand der AGMAV hat sich hierzu klar positioniert. Ganz grundsätzlich und aktuell unter den sich verändernden wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen halten wir die kircheneigene Form der Tarifgestaltung auf dem sogenannten „Dritten Weg“ für „den falschen Weg“. Soziale Arbeit braucht (weiterhin) so etwas wie eine „Leitwährung“, keine „Lightwährung“. Wenn der Wettbewerb in der sozialen Arbeit im Wesentlichen auf die Frage reduziert wird, was denn diese Arbeit kosten darf und damit insbesondere auf die Frage nach den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dann gehen wir davon aus, dass dies der sozialen Arbeit längerfristig insgesamt schadet. Wir setzen uns deshalb nach wie vor für einen Flächentarifvertrag für die soziale Arbeit ein und arbeiten strategisch an dieser Zielsetzung. Unter diesem Blickwinkel haben wir mit dem Erreichen der Verhandlungen zur Übernahme des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD) in der laufenden Amtsperiode einen Teilerfolg erzielt. Dies war nur möglich, weil viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin-

ter uns stehen. Dass wir im Sinne von „WIR! sind Diakonie“ eine starke Interessenvertretung sind und unsere Ziele im Sinne der Beschäftigten sowie im Blick auf den Wert sozialer Arbeit durchsetzen können, braucht es aktive Mitarbeitervertretungen, die unsere Themen in die Mitarbeiterschaft transportieren und, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür begeistern.

Zwei Zielgruppen sind bezüglich der Wahlen von besonderer Bedeutung: Wir brauchen engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich dieser spannenden Herausforderung stellen und wir brauchen viele Kolleginnen und Kollegen, die uns einen breiten Rückhalt und großes Gewicht geben indem sie wählen.

Wir brauchen wieder ein breites Spektrum an Kandidatinnen und Kandidaten: „Alte Hasen“ und „Neue Impulse“, Frauen und Männer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen, Mitglieder der Gewerkschaft ver.di, ... . Darüber hinaus brauchen wir junge Menschen, die sich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen lassen und damit sozusagen von Anfang an politisch aktiv sind, im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das „Gewicht“ der Mitarbeitervertretungen in unseren Einrichtungen hängt nicht unwesentlich davon ab, wie die Wahlbeteiligung aussieht. Es ist diesbezüglich ein wesentlicher Unterschied, auch für das Selbstverständnis und Selbstbewusstsein der gewählten MAV, ob 20% oder 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter ihrer MAV stehen.

Egal, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zur Wahl stellen oder ob sie wählen, beides bedeutet, sich selbst aktiv für die eigenen Belange und für die Belange sozialer Arbeit in der Diakonie einzusetzen. In diesem Sinne hoffe und wünsche ich mir, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, dass jede und jeder ihren und seinen Teil zu unseren künftigen Arbeitsbedingungen beitragen kann. Und ich bin der festen Überzeugung, dass durch diese Solidarisierung neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die soziale Arbeit insgesamt gewinnt.

**MAV-Wahlen im Frühjahr 2008 – WIR! gestalten Diakonie!**

*Uli Maier*  
Vorsitzender der AGMAV

### **Terminplanung für die Mitarbeitervertretungswahl nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz – förmliches Wahlverfahren.**

Wahlen sind immer ein sehr formaler Akt. Um keine Fehler zu machen, ist es notwendig, Fristen und Termine einzuhalten.

Auf der nächsten Seite ist deshalb ein Terminplan für die Mitarbeitervertretungswahlen 2008 abgedruckt. Er gibt in Form einer Checkliste die wichtigsten zu erledigenden Aufgaben und die zu beachtenden Fristen an. Daneben wird beispielhaft ein Ablaufplan vorgestellt. In den letzten Spalten können die tatsächlichen Termine analog der Planung in eurer Einrichtung eingetragen werden. Der Terminplan geht davon aus, dass in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung besteht, die am 30. April 2008 länger als ein Jahr im Amt ist. Mitarbeitervertretungen, die als Ganzes nach dem 01. Mai 2007 neu gewählt worden sind (also keine Nachwahlen nach § 16 MVG), bleiben bis 2012 im Amt und müssen nicht neu gewählt werden.

Für die Wahl in der eigenen Einrichtung ist es deshalb nötig, als erstes einen Wahlvorstand zu benennen. Dieser hat die Aufgabe, einen Wahltermin festzulegen. Es ist aber empfehlenswert, dass sich die Mitarbeitervertretung mit dem Wahlvorstand auf einen Termin einigt. Dadurch kann auch die MAV ihre restliche Amtszeit besser planen. Ausgehend vom Wahltag muss der Wahlvorstand dann den Zeitplan für die Einrichtung ausrechnen.

Die Amtszeit endet für die „alte“ Mitarbeitervertretung am 30.04.2008, die neu gewählte Mitarbeitervertretung tritt ihr Amt am 01.05.2008 an, auch wenn der Wahltermin bereits im Februar liegt.

Will die „alte“ MAV der neu gewählten Mitarbeitervertretung die Amtsgeschäfte ab dem Zeitpunkt der Rechtskraft der Neuwahl (14 Tage nach der Wahl) überlassen, muss sie geschlossen zurücktreten.

*Ursel Spannagel*

**Zur Unterstützung eurer Wahlkampagne haben wir ein Info für euch vorbereitet, das ihr direkt so an eurem MAV-Infobrett aushängen könnt und ein Wahlplakat, in dem ihr das aktuelle Wahldatum einkleben könnt.**

Ereignisse / Aufgaben	Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine	Termin in der DS
<b>Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung</b>		§ 15 Abs. 2 MVG	<b>Mittwoch, 30.04.08</b>	
MAV benennt Wahlvorstand	spätestens 3 Monate vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen MAV	§ 2 Abs. 1 Wahlordnung (WO) zum MVG	spätestens Mittwoch, 30.01.08, möglichst aber früher	
Konstituierung des Wahlvorstandes, Wahl von Vorsitz und Schriftführer/in	binnen 3 Tagen nach seiner Ernennung	§ 3 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Montag, 04.02.08	
Wahlvorstand erstellt die Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeitenden	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	<b>Terminbeispiel für Wahl am Montag, 07.04.08</b>	
			spätestens Mo. 25.02.08	
Festsetzung des Wahltermins	spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin	§ 5 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 25.02.08	
Erlass des Wahlausschreibens,	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 5 Abs. 1 und 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 25.02.08	
Beginn Auslage / Aushang der Wählerliste und der Liste der Wählbaren, (zeitgleich mit Erlass des Wahlausschreibens)	spätestens 6 Wochen vor Wahltermin	§ 4 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens Mo. 25.02.08	
Einspruch gegen die Wähler/innenlisten	Frist von einer Woche nach Auslegung der Wähler/innenlisten	§ 4 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 03.03.08	
Einreichung der Wahlvorschläge	binnen zwei Wochen nach der Bekanntgabe oder Zugang des Wahlausschreibens	§ 6 Abs. 1 WO zum MVG	spätestens 10.03.08	
Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlags	spätestens eine Woche vor der Wahl	§ 7 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 31.03.08	
Antrag auf Briefwahlunterlagen	eine Woche vor der Wahl	§ 9 Abs. 2 WO zum MVG	spätestens Mo. 31.03.08	
Durchführung der Wahl		§ 8 WO zum MVG	Mo. 07.04.08	
Feststellung des Wahlergebnisses	unmittelbar nach Abschluss der Wahl	§ 10 Abs. 1 WO zum MVG	Mo. 07.04.08	
Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Niederschrift	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 07.04.08	
Benachrichtigung der gewählten Bewerber/innen	unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses	§ 11 WO zum MVG	Mo. 07.04.08	
Möglichkeit, die Wahl abzulehnen	innerhalb von einer Woche nach Benachrichtigung	§ 11 WO zum MVG	spätestens Mo. 14.04.08	
Möglichkeit zur Wahlanfechtung	innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl	§ 14 MVG	spätestens Mo. 21.04.08	
Einberufung der konstituierenden Sitzung	binnen einer Woche nach Rechtskraft der Wahl	§ 24 MVG	spätestens Mo. 28.04.08	
<b>Amtsantritt der neuen MAV</b>		§ 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 15 MVG	<b>01.05.2008</b>	

## Wahlauf Ruf des AK- Gleichstellung zu den MAV-Wahlen 2008

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**  
in diesem Heft findet Ihr den Wahlauf Ruf der AG-  
MAV anlässlich der MAV - Wahlen im Frühjahr  
2008. Warum, so werdet Ihr Euch fragen, gibt es  
dann noch einen Extra-Wahlauf Ruf des Arbeitskrei-  
ses Gleichstellung ?

Als **Arbeitskreis Gleichstellung** liegt uns natürlich  
die **Gleichstellung von Frauen und Männern** be-  
sonders am Herzen !

Die MAVen und damit auch die AGMAV sind in den  
letzten Jahren einige wichtige Schritte in Richtung  
einer effektiveren Gleichstellungspolitik gegangen.

- So ist es gut und Eurem Engagement zu ver-  
danken, dass im aktuellen AGMAV- Vorstand  
gleichviel Frauen und Männer vertreten sind.
- Es ist ebenfalls erfreulich, dass in sehr vielen  
MAVen Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeit  
aufgenommen haben und gemeinsam mit  
dem gesamten Gremium ans Werk gehen.
- Darüber hinaus finden im AK Gleichstellung  
und in Fachvollversammlungen der Austausch  
und die Vernetzung zu Themen der Gleich-  
stellung statt.

### Und doch bleibt in diakonischen Einrichtungen immer noch viel zu tun !

Nach wie vor sind Frauen auch an ihrem diakoni-  
schen Arbeitsplatz nicht gleichberechtigt:

- Frauentätigkeiten – wie z.B. in der Hauswirt-  
schaft sind in den  
Einzelgruppenplänen der AVR gegenüber  
vergleichbaren Männertätigkeiten z.B. in der  
Hausmeisterei und Technik eindeutig diskrimi-  
niert, sprich schlechter bezahlt.
- Frauen sind weiterhin in Funktions- und Lei-  
tungsstellen nicht entsprechend ihrer Anzahl,  
Qualifikationen und Fähigkeiten vertreten.  
Und dies obwohl in den sozialen Dienstleis-  
tungsunternehmen im Bereich der Diakonie  
die Frauen mehr als siebzig Prozent der Be-  
legschaften stellen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ob-  
liegt immer noch überwiegend dem Organisa-  
tionstalent von Frauen.

**„Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere  
für die Gleichstellung und die  
Gemeinschaft von Frauen und Männern in der  
Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Er-  
reichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer  
Umsetzung mitwirken.“**

Der §35 Abs.3e verpflichtet also die MAVen, sich  
aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter ein-  
zusetzen. Das bedeutet heutzutage  
immer noch in erster Linie, die  
Benachteiligung von Frauen am  
Arbeitsplatz zu beseitigen. Es be-  
deutet aber auch, in den MAVen  
die Themen Frauenförderung,  
Gleichstellung und Gender –  
Mainstreaming zu verankern.



Darum möchten wir insbesondere  
**die Kolleginnen aufrufen, so-  
wohl zur Wahl zu gehen, als  
auch zu kandidieren.**

- Es ist wichtig, dass **Frauen als MAV – Mit-  
glieder** ihre Kolleginnen am Arbeitsplatz an-  
sprechen und ermuntern, sich gemeinsam für  
ihre Interessen einzusetzen.
- Es ist unerlässlich, dass **Frauen** auch in der  
MAV selber, immer wieder die zentrale Be-  
deutung von Gleichstellung in den Mittelpunkt  
der alltäglichen Arbeit rücken.
- Und es ist einfach richtig, dass **Frauen** ent-  
sprechend ihres Anteils in den Belegschaften  
auch in den MAVen vertreten sind, mindes-  
tens jedoch zu fünfzig Prozent. Und das ist oft  
noch nicht erreicht.
- Wenn wir als MAVen – völlig zu Recht – von  
der Dienstgeberseite verlangen, dass Frauen  
in allen Bereichen und Ebenen gleichberechtigt  
und gleichermaßen vertreten sein sollen,  
dann stehen wir auch in der Pflicht, dies in  
den Mitarbeiter/innenvertretungen umzuset-  
zen.

## Liebe Frauen,

**sorgt mit dafür, dass die MAV – Wahlen 2008 zu  
einem Erfolg in Sachen Interessenvertretung  
und damit auch zu einem Erfolg für die Gleich-  
stellung von Frauen und Männern  
werden.**

## Geht zur Wahl!

## Kandidiert für die MAV!

**Für den Fall, dass mehr als nur 1/3 Katholische oder andere ACK-Christen in die MAV gewählt werden können ...**

## **Dienstvereinbarung**

Zwischen

**der Einrichtung  
vertreten durch den Vorstand**

und

**den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung  
vertreten durch die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung**

wird die folgende Vereinbarung geschlossen:

Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung gemäß § 8 MVG der Evangelischen Landeskirche Württemberg

Die Einschränkung der Wählbarkeit nach § 8 Absatz 2 Satz 1 MVG Württ. wird nicht angewandt.

Durch diese Vereinbarung wird § 10 MVG Württ. (Wählbarkeit) nicht berührt.

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Dauer der Amtsperiode.

Die Dienstvereinbarung hat keine Nachwirkung über diesen Termin hinaus.

Ort, Datum

.....  
für die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung

.....  
für die Einrichtungsleitung

## Frauen sind flexibel - Männer auch?

Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitszeit insbesondere auf Frauen und Familien

### Vorbemerkung

Der **Arbeitskreis Gleichstellung** hat sich intensiv mit obigem Thema auseinandergesetzt. Ziel der Beschäftigung mit diesem komplexen Thema war ein Artikel, der möglichst umfassend und hintergründig informiert.

Das Ergebnis ist lang! Deshalb ist der Artikel auf zwei aufeinander folgende Ausgaben der AGMAV - Mitteilungen aufgeteilt.

Der Teil 1 - „**Grundsätzliches**“ bis „**Gleitzeit**“ ist in der Ausgabe Nr. 91 erschienen.

Heute lest Ihr den **Teil 2** - „**Arbeitszeitkonto**“ bis „**Notwendige Konsequenzen**“

### Vom Arbeitszeitkonto bis zur Vertrauensarbeitszeit

Seit Mitte der Neunziger Jahre gewannen die **Arbeitszeitkonten** an Bedeutung.

Die grundsätzliche Problematik ist hier, dass in aller Regel bei den praktizierten Arbeitszeitkonten die persönliche Verfügbarkeit kaum vorhanden ist, also ein gewerkschaftliches Ziel, nämlich mehr persönliche Zeitsouveränität, kaum erreicht wird.

Die Verfügbarkeit für die Arbeitgeber ist entscheidend höher.

Daher bedeuten Arbeitszeitkonten überwiegend einen unzumutbaren Eingriff in die Sozialzeit. Da es keine bzw. deutlich weniger reguläre Überstunden gibt, ist mit der sinkenden Zeitsouveränität sogar noch ein finanzieller Verlust verbunden.

Die Folge ist, dass deutlich mehr Frauen ohne Arbeitszeitkonten arbeiten, als Männer.

Bereits im Jahre 2003 findet sich folgende Verteilung:

Es arbeiten insgesamt 59 % der Arbeitnehmer/innen ohne Arbeitszeitkonten, 41 % mit. Bei Frauen sind es 63 ohne und 37 mit, bei Männern 55 ohne und 45% mit Arbeitszeitkonten.

Im Betreuungsbereich hat sich seit ca. 10 Jahren durch konzeptionelle Veränderungen weg von der Gruppenorientierung hin zu Personenzentrierung, weg von der stationären hin zur ambulanten Arbeit, die Arbeitszeit stark verändert. **Die festen Dienstpläne weichen immer mehr einer bedarfsorientierten Arbeitsorganisation.** Die Folgen sind offensichtlich: Sozialzeit ist immer weniger planbar und verlässlich. Frauen sind auch hier die Hauptleidtragenden.

Eine weitere bedeutsame Veränderung in der

Arbeitsorganisation ist die Einführung von sog. **Telearbeitsplätzen**, insbesondere in der IT - Branche, aber auch im Verwaltungsbereich. Telearbeit ist in den genannten Branchen oftmals das einzige Angebot zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Oft wird deren Einrichtung von den Arbeitnehmerinnen selber ange-regt. Von Unternehmerseite gilt der Grundsatz: „Hauptsache, die Arbeit ist gemacht.“ Auf den ersten Blick kompensieren Telearbeitsplätze z.B. den Mangel in der Kinderbetreuung. Auf den zweiten Blick wirken sie durchaus prekär, weil die Arbeit massiv in die Freizeit und damit auch in die Sozialzeit hineinwirkt. Die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben wird demzufolge immer schwieriger. Dadurch erhöht sich das Risiko psychischer Belastungen. Seit ca. fünf Jahren beherrscht ein neues „Zauberwort“ die Arbeitszeitdiskussion, die **Vertrauensarbeitszeit**.

In der Diskussion wird überwiegend suggeriert, dass dadurch endlich die persönliche Zeitsouveränität erreicht wird, weil nur noch das Ergebnis zählt. Die Zeiterfassung würde wegfallen, allenfalls ist noch ein Zeitkorridor festzulegen. Geradezu ideale Bedingungen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie, möchte frau/man meinen.

Übersehen wird aber, dass durch die Vertrauensarbeitszeit der Arbeitstag konturlos wird, die Arbeitszeit sich in der Regel verlängert, ohne dass „abgefeiert“ werden kann oder die Mehrarbeit entsprechend vergütet wird. Ein Protest gegen Überlastung ist riskant, weil dann zu langsame oder planlose Arbeitsweise unterstellt werden kann -ein Karriereknick wäre die Folge...

Der vordergründige Vorteil der erhöhten Zeitsouveränität wird sehr schnell aufgefressen durch einen fast grenzenlosen Eingriff des Arbeitgebers in das Privatleben der Arbeitnehmer/innen. Der gelegentlich bessere Zugriff auf die Sozialzeit wird letztlich teuer bezahlt.

### Doppelbelastung

Nach wie vor ist bei Berufstätigkeit beider Partner/innen die Haus- und Familienarbeit ungleich verteilt.

Wenn Frauen Teilzeit arbeiten, und das ist bei berufstätigen Frauen die weitaus am häufigsten anzutreffende Arbeitszeitform, bleibt die Arbeitsteilung im Haushalt im Grunde sehr tra-

ditionell.

Insgesamt ist festzustellen, dass trotz stark gestiegener Erwerbstätigkeit der Frauen, diese noch immer deutlich mehr unbezahlte Arbeit (Familienarbeit) leisten als die Männer: Frauen leisten fast vier Stunden Hausarbeit täglich, Männer dagegen nur gut zwei Stunden. In allen Erwerbskonstellationen leisten Frauen immer mehr Hausarbeit als Männer.

Besonders betroffen von der Doppelbelastung sind die allein erziehenden Familien, zu 93 % handelt es sich übrigens um **allein erziehende Mütter**.

Zum einen arbeiten sie als Erwerbstätige im Schnitt täglich eine Stunde mehr, als die erwerbstätigen verheirateten Mütter. Zum anderen vermindert sich dadurch ihre Zeit für Haushalt und Kinder, also steigt die individuelle Belastung. Durch ihre alleinige Verantwortung für die Kinder sind die Chancen von diesen Frauen auf wirklich attraktive Arbeitsplätze und berufliche Karriere noch wesentlich schlechter als bei verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Müttern.

### **Zusammenfassung**

- Frauen arbeiten mehr in festen flexiblen Zeiten als Männer.
- Frauen in Vollzeit wünschen sich mehr reduzierte Grundarbeitszeiten.
- Frauen in Teilzeit wünschen sich etwas höhere Grundarbeitszeiten.
- Bei Männern sind die Wünsche nach Abweichungen deutlich geringer.
- Frauen mit Familienbezügen arbeiten grundsätzlich mehr in kleinen Dienstaufträgen zu festen Zeiten.
- Samstags- und Sonntagsarbeit hat bei Frauen stark zugenommen.
- Tägliche längere Arbeitszeiten sind bei Männern deutlich mehr anzutreffen als bei Frauen.
- Im Osten Deutschlands sind Frauen- und Männerarbeitszeiten länger, aber weniger unterschiedlich als im Westen. Der Hintergrund sind die wesentlich besseren Kinderbetreuungszeiten und -möglichkeiten.
- In Deutschland sind die Frauenarbeitszeiten innerhalb der EU mit am untersten Rand.
- Die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung bei Arbeitszeiten mit hoher Flexibilisierung ist minimal.

### **Notwendige Konsequenzen**

- Die Betreuungsmöglichkeiten müssen be-

sonders bei Kindern unter drei Jahren und bei Schulkindern verbessert werden und die täglichen Öffnungszeiten für die Betreuung aller Kinder müssen erweitert werden.

- Die Einrichtung von betrieblicher Kinderbetreuung muss forciert werden.
- Die Einflussnahme sowohl der betrieblichen Interessenvertretungen, als auch der Mitarbeitenden selber auf die Gestaltung der Arbeitszeit muss verbessert werden. Da die tariflichen Bestimmungen dafür oftmals vorhanden sind, kann deren faktische Umsetzung also nur durch eine Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, auch und gerade von Frauen erreicht werden.
- Frauen müssen stärker als bisher ihre Interessen artikulieren und sich dafür einsetzen, natürlich nicht alleine, sondern gemeinsam! Die Männer dürfen sie dabei nicht allein lassen, sondern sich zusammen mit den Frauen für eine höhere Priorität von Sozialzeit stark machen.
- Nicht zuletzt müssen die Männer ihr klassisches Rollenverständnis nicht nur überdenken, sondern vollständig entsorgen!

*Christian Lawan  
Für den AK Gleichstellung*

## **Aus unserer Geschäftsstelle**

Unsere Mitarbeiterin im Sekretariat, Frau Gisela Eberle, hat aus persönlichen Gründen ihre Arbeit in unserer Geschäftsstelle beendet.

Wir freuen uns, dass wir bereits am 12. November unsere neue Mitarbeiterin, Frau Bianca Bartoschek, begrüßen konnten. Mit Sandra Düringer und Bianca Bartoschek ist unser Sekretariat nun wieder komplett.

Frau Bartoschek wird neben allgemeinen Sekretariats- und Vertretungsaufgaben schwerpunktmäßig Organisation, Verwaltung und Zuarbeit für die Fortbildungsarbeit sowie Zuarbeit für die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. Wir wünschen Frau Bartoschek einen guten Anfang bei uns und eine gute Zusammenarbeit innerhalb unserer Geschäftsstelle sowie mit dem AGMAV-Vorstand und den Mitarbeitervertretungen.



## Leitsätze zur Leiharbeit

### Leiharbeit im diakonischen Dienst

KGH.EKD II-0124/M35-06

9.10.2006

**Die Leitsätze zum Beschluss des KGH.EKD II-0124/M35-06 vom 9. Oktober 2006 lauten:**

1. Das Institut der Leiharbeit ist diakonischen Dienstgebern nicht verschlossen.

2. Zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs darf zum Instrument der Leiharbeit gegriffen werden, z.B. in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf.

**3. Die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die Substituierung, der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen ist mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar; sie widerspricht dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft.**

4. Daraus folgt, dass die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeitnehmers o-der einer Leiharbeitnehmerin jedenfalls dann be-rechtigt verweigert, wenn ein Leiharbeitnehmer oder eine Leiharbeitnehmerin für zwei Jahre befristet als Pflegehelferin im Behindertenbereich Tagesförder-stätte beschäftigt werden soll.

(Vorinstanz: Gemeinsames Kirchengenicht der Bre-mischen Ev. Kirche - II. Diakonische Kammer -, Beschluss vom 21. April 2006, Az.: DII-6/2006)

### Mitbestimmung bei der Beschäftigung gestellter Ärzte in einem Krankenhaus bei gleichzeitiger Beschäftigung von in einem Dienstverhältnis zu der Dienststelle stehenden Ärzten

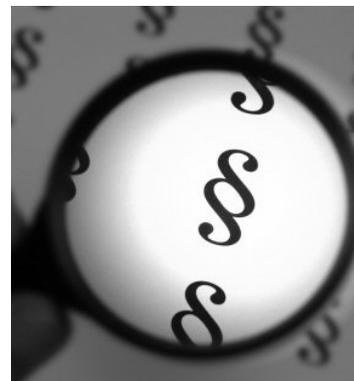
KHG.EKD II-0124/M38-06

29. 01. 2007

**Der Leitsatz zum Beschluss des KGH.EKD vom 29. Januar 2007 lautet:**

Für den Einsatz von Ärzten, die nicht bei der Dienstgeberin in einem Arbeitsverhältnis stehen - "Fremdfirmeneinsatz" - bei gleichzeitiger Beschäftigung von bei der Dienststelle ange-stellten Ärzte ist es jedenfalls im kirchlichen Bereich vom Normzweck her geboten, der Mit-arbeitervertretung ein Mitspracherecht bei der Zusammensetzung des Personenkreises zu geben, der einen kirchlichen Auftrag, hier Be-handlung kranker Menschen im ambulanten und stationären Bereich eines Krankenhauses, gemeinsam erfüllen (soll), sonach beruflich in der Diakonie tätig ist.

Quelle: <http://www.ekd.de/mitarbeitervertretungsrecht/mitarbeitervertretungsrecht.html>



## Termine 2008

Die., 10.06. Regionalversammlung Süd  
Die., 17.06. Regionalversammlung Nord  
Do., 19.06. Regionalversammlung West  
Do., 19.06. Regionalversammlung Ost

Do., 17.07. Vollversammlung



In allen Versammlungen werden u.a. die Wahlen zum neuen AGMAV-Vorstand stattfinden.

## Impressum

### AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart  
Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart,  
Redaktion: Susanne Haase, Sabine Handl-Bauer,  
v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier  
Druck: Druckerei Schweikert, Obersulm

# D'r Guschdaf

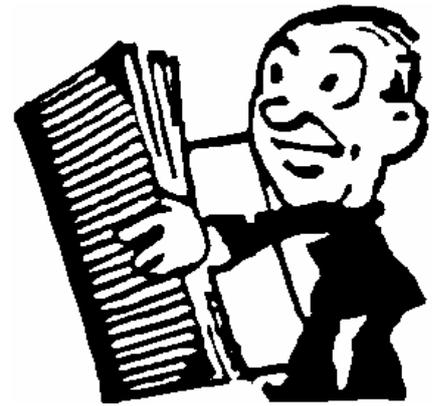
„Himmelsakramend, dia Siach, die sott mer doch ogschbitzd en d'r Boade schлага, dia Lompaseggel dia blede!“

Mein Freind d'r Guschdaf isch ganz ausser sich gwä, als en der letzd em Ochsen en Reidlenga troffa han. „Worum bisch en so sauer, Guschdaf“ hannen gfroagd.

„Ha woisch jetzd hemmer endlich mol de Muad ghatt, hend gschdreikd, hen demonschdriert, sogar Berta isch ganz begeistert gwä, ond jetzd verhandled dia Siach en Schduagert, damit dia Haderlumpa, dia Arbeitgeber doch noch des blede Rechd owenda kenned, doa kennschd doch glatt uff der Sau naus.“ D'r Guschdaf kao sich kaum me beruhiga, so sauer isch er gwä.

„Aber Guschdaf, was regsch de denn doa uff, dia verhandeln doch, dass endlich der TVöde kommd, des hem mer doch gwelt.“ „Noi hasch des net glesa?“ D'r Guschdaf wedelt mit somer Bläddle rom. „Doa en dere Zeidong schreibet ses doch sälber, dia vom Vorschdand drobe en Schduagart.“ D'r Guschdaf schlägt des Bläddle uf ond liassd vor: „Wenn eine Einrichtung und ihre MAV das Bundesrecht übernehmen will, dann muss dies rechtssicher möglich sein' das i net lach, rechtssicher möglich, als ob dia vom Vorschdand dene Chefs emmer noch trauat.“

„A Bäsle von mir schaffd emmer Altersheim doa hinta, zwischa Heilbronn ond Hall, so an alder Kaschde, doa wellet se jetzd, damit mer den Kaschden endlich sanieren kann, des neia Rechd eifiare, ond do kann mer mal sehen, was dia Kerla onder rechtssicher verschdandet. Mit em neia Rechd soll au glei d'r Lohn gkürtzd werda, weil dia Eirichdong en ara Nodlag sei“ „Mei Bäsle hod mer verzählt,“ schempfd d'r Guschdaf wieder, „dass dia seid meh als zwanzig Johr koi Geld en des alte Gemäuer gschdeckd hän, sondern iberall aussa rom neie Heim baud hän, aber koine diakonische sondern richtig private.“ „Ja doa siasch, Guschdaf, dia private Konkurrenz machd der Diakonie schwer zom Schaffa.“ „Ha jetzd sag bisch dua so bled oder willsch me bloß ärgern? Bass blos uff, was de sagsch, doa bin i nemlich persenlich bedroffe, weil wenn mei Bäsle koi Weihnachdsgeld me kriagd, dann koa se mer au nemme a Kischdle Wein aus em Hohenloischa schicka, dia hen nämlich en guada Woi do henda.“ D'r Guschdaf nemmd



en große Schluck aus seim Viertelesglas, i han scho denkd er had sich a bissle beruhigd, wenn er an ordendliche Drollinger kriagd, wirkd des meischdens wie a Beruhigungsmiddel uff en. Aber heid had er sich net amol durch en Drollinger beruhiga glaad. „Weisch iaberhaupt, wer dia Private send, dia meim Bäsle Weihnachdsgeld aus der Dasch klauad?“ „Noi, woher soll I des den wissa, i han net en jedem Flecka a ‚Bäsle‘ sitza“ „Was soll den des, worum machsch me jetzd au so bled oa?“ Jetzd war mein Freind guschdaf richtig sauer. „Faschd 500 Euro soll Soffi weniger verdiene, wens nach dene gohd, ond des send koine Private, die fir de oigene Gewinn schaffed, des kennte ja no verschdande, des send diakonische Eirichtongen, die Private send mit onserem Geld grindet worde ond dia Herre duand grad so als ob end Diakonie ghert däd. Aber Diakonie ghert ons, mir send dia, die das ganze Geld einbrachd hend.“ „Wieso send die Private denn Diakonie,“ jetzd war e doch neugierig gworda. „Ha des sen alles hundertprozentige Dechter von Einrichtungen, dia send blos net Mitglied em Diakonische Werk.“ „Des isch ja wirklich a Lumperei!“ I han jetzd, worum der Guschdaf so sauer war. „Aber warum schimpf noa so uff de Vorschdand“, hane mein Freind gfroagd. „Hano, wenn mir jetzd nochgeb, dann mached dia Lompenseggel doch mit ons, was se welled.“ Guschdaf nimmd en Schluck von seim Vierdele ond sagd: „Au Berta aus dem Schduagerter Krankenhaus had gsagd, jetzed hend er ogfanga zu kämpfa, jetzed kenned er net oifach kloie beigebe.“ „Aber des mached dia doch gar net“, han i no zom Guschdaf gsagd, „mir Wirtaberger send doch faschd die oinzige, bei dene der TVöde verhandeld wird, glaubsch du wirklich, dass dia des dädet, wenn se net miaßdet?“ Vielleicht hasch ja rechd, aber wenn dia jetzed ihrn Willa kriage tädet, des täd me scho jesesmässig ärgere!“ hod der Guschdaf gsagd.