

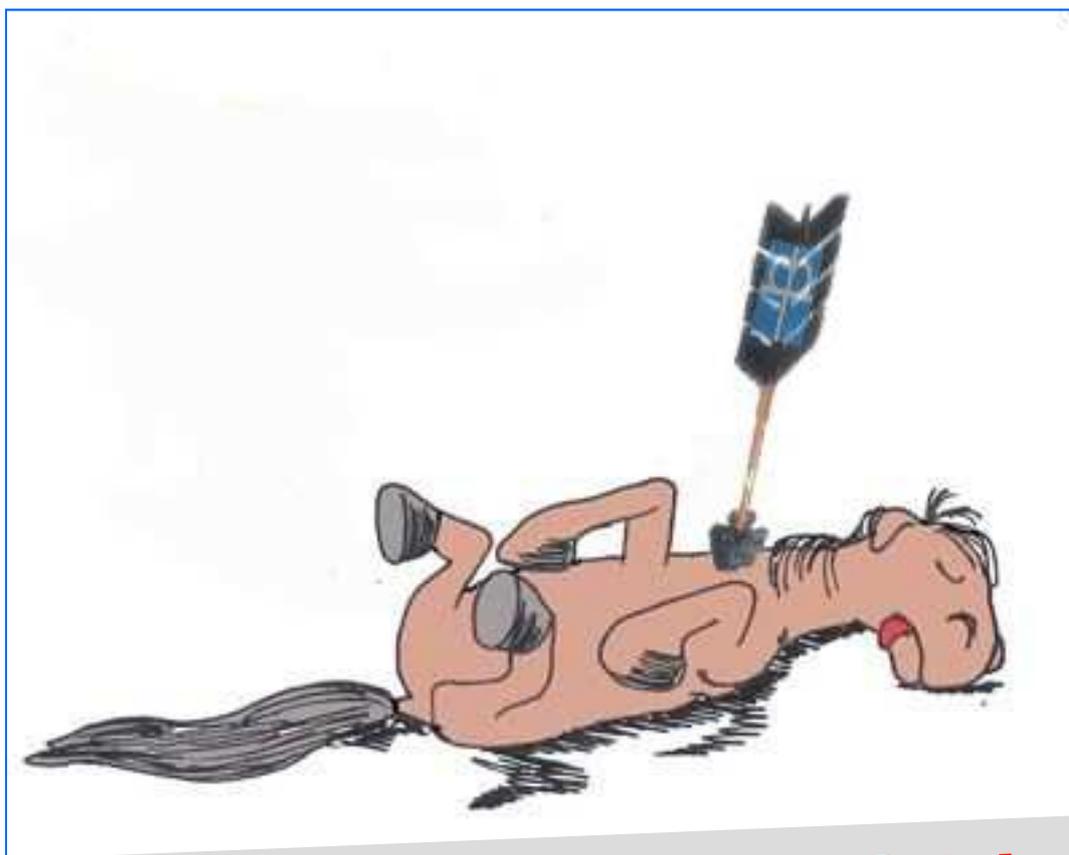
# MITTEILUNGEN

**AG  
MAV**



Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 96  
Juli 2009**



**AVR DW EKD: Das Pferd ist tot!**

Mitteilungen für die  
Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

# aus dem Inhalt

Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier	S. 3
Es tut sich nichts... in der AK DW EKD	S. 4
Offener Brief des VdDD	S. 5
Arbeitnehmerseite AK DW EKD antwortet	S. 6
Diakonie auf dem Weg zu Tarifverträgen?!	S. 7
Wer macht was wo in Deutschland: eine AK-Landkarte	S. 8
Wenn Du auf einem toten Pferd reitest, steig ab!	S. 9
Wer hat's erfunden?	S. 12
Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst und was uns das angeht	S. 13
Sozial- und Erziehungsdienst und Altenpflege machen mobil	S. 13
Altenpflege in Bewegung	S. 15
Aktuelles aus der AK-Württemberg	S. 16
Dokumentation der Bad-Boll Tagung 2008 erschienen	S. 17
Kilometergeldpauschale beträgt 35 ct/km seit 1.1.09	S. 17
Geänderte Überstundenregelung in der neuen AVR	S. 18
Rund um das Thema Urlaub	S. 19
Heft im Heft: Arbeitshilfe zum Thema Mutterschutz und Elternzeit	S. 21
Antrag auf Stelle für Beauftragte/n für Chancengleichheit abgelehnt	S. 33
Das MVG der EKD wird geändert und schlechter...	S. 34
Vormerken: Synode tagt und beschließt vom 25.-29.10.09 in Ulm	S. 35
Dokumentation zur Fachvollversammlung Gleichstellung	S. 36
Vereinbarung von Beruf und Familie möglich?	S. 37
Alle sind für Chancengleichheit verantwortlich!	S. 38
Was braucht es in der Diakonie für Chancengleichheit?	S. 39
Wunsch und Wirklichkeit - Ein fast wahre Geschichte ...	S. 40
Protokoll der AGMAV-Vollversammlung am 2.7.09	S. 42
Nachlese zu Schwäbisch Gmünd Heft 95	S. 46
Der Arbeitskreis Krankenhäuser lebt!	S. 46
FAX Formular für Rückmeldung zu neuen Tätigkeitsfeldern	S. 47
Termine	S. 49
D'r Guschdaf	S. 50
Impressum	S. 50

## Meine Meinung



Ein halbes Jahr ist rum und entgegen aller Unkerei: Die Diakonie lebt! Sie ist nicht in die kollektive Insolvenz gegangen.

Weil wir es wert sind... bleiben wir dran am Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Die Kampagne des diakonischen Werkes der EKD, die für eine angemessene Vergütung und bessere Arbeitsbedingungen wirbt, wird in Württemberg ernst genommen.

Natürlich war es nicht einfach, auch bei den Kostenträgern die Akzeptanz des neuen Tarifwerkes durchzusetzen und Einrichtungen, die vor der Tarifänderung Finanzprobleme hatten, haben immer noch finanzielle Schwierigkeiten. Aber die wenigsten Finanzprobleme sind aus dem Tarifrecht entstanden, die Einrichtungen der Diakonie haben kein Ausgaben-, sie haben ein Einnahmenproblem.

Neu ist nur, dass die Arbeitgeber immer häufiger versuchen, dieses Einnahmenproblem über das vereinfachte Bestandssicherungsverfahren zu lösen. Hier wirkt der schädliche Einfluss der AVR DW EKD auch in der württembergischen Diakonie.

Es ist ja so einfach, die Haushaltsplanung geht nicht auf, macht nichts, Arbeitgeber kürzen am Gehalt. Die Ursache für das Haushaltsloch braucht man ja nicht mehr suchen. Nun ist es immer schwierig, bei sich selbst nach Fehlern zu suchen, aber es würde auch von innerer Größe zeugen, wenn ein Arbeitgeber zugeben würde, dass er einen Fehler gemacht hat. Die bislang beantragten Bestandssicherungsverfahren jedenfalls waren keine unmittelbare Folge der Tarifübernahme.

Trotzdem meinen immer noch einzelne Arbeitgeber, dass sie mit der Bundes-AVR besser fahren. Weder wirtschaftlich noch fachlich lässt sich diese Vorliebe begründen, es ist ein gefährliches Spiel, das manche Arbeitgeber hier spielen:

Wer wegen der „reinen“ Lehre seine Mitarbeitervertretung nötigt, die Bundes-AVR anzuwenden, riskiert bedeutend höhere Lohnkosten, auch auf Bundesebene wird man auf Dauer nicht an einer Tarifeinigung vorbeikommen. Da aber im Moment niemand weiß, wie der Tarifstreit auf Bundesebene ausgeht, kann eigentlich zur Zeit kein verantwortlich handelnder Arbeitgeber ernsthaft daran denken, dieses Tarifwerk anzuwenden.

Aus Werbegründen behaupten die Arbeitgeber ihr Angebot würde Tarifsteigerungen in Höhe von 8% vorsehen. Ich erinnere mich gut daran, dass die fast 8% des TVöD als nicht akzeptabel bezeichnet wurden, aber nun soll eine weitere Erhöhung um angeblich 8% völlig problemlos umgesetzt werden. Selbst wenn ich davon ausgehe, dass diese Arbeitgeber darauf spekulieren, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein halbes „Weihnachtsgeld“ wieder wegnehmen können, lohnt sich das ganze für sie nicht.

Auch wenn sie darauf spekulieren, dass in Zukunft das Arbeitsrecht stärker als bisher vom Verband diakonischer Dienstgeber (VDDD) diktiert werden kann, täuschen sie sich. Wer darauf setzt, muss sich darauf einstellen, dass auch in Württemberg unsere Gewerkschaft zum Streik aufruft. Dass sie streiken kann, hat die Diakonie in Württemberg schon bewiesen. Es wäre schön, wenn die Arbeitgeber sich als verantwortungsbewusste Menschen präsentierten, die das württembergische Verhandlungsergebnis akzeptieren und es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen, ohne ständige Störungen ihrer Arbeit nachzugehen.

Euer

*Wolfgang Hidenmaier*

## Es tut sich nichts ... in der AK DW EKD

Eigentlich sollte man meinen, die Arbeitgeber seien geheilt von einer Arbeitsrechtssetzung, die keine Ergebnisse sondern nur Auslegungstreit mit sich bringt. Aber es gibt immer noch Einrichtungen, die meinen die AVR DW EKD sei eine Alternative zur AVR Württemberg.

Wir werden uns deshalb in dieser Ausgabe mit den aktuellen Entwicklungen auf der Bundesebene beschäftigen. Dazu gehört eine grundsätzliche Einschätzung der Entwicklung tariflichen Arbeitsrechts auf der Bundesebene ebenso wie die Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern in Württemberg, die aus welchen Gründen auch immer, die Bundes- AVR in Württemberg durchsetzen wollen.

Es ist keine Frage: Die AVR DW EKD ist innerhalb der AVR Württemberg eine Möglichkeit. Sicher ist aber auch: Zurzeit ist die AVR DW EKD das Arbeitsrecht, das von allen Möglichkeiten das höchste wirtschaftliche und soziale Risiko beinhaltet.

Die Überlegungen der Arbeitgeberseite, per Ordnungsänderung eine Arbeitsrechtliche Kommission zu bekommen, in der Parität nur besteht, wenn sie dem Willen und den Anträgen der Arbeitgeber folgt (Textdokument im Folgenden abgedruckt) stellt die Zulässigkeit und die Verfassungsmäßigkeit der Kirchenautonomie in Frage. Pfarrer Jürgen Klute, Europaabgeordneter, stellt daher völlig zu Recht die kirchliche Form der Arbeitsrechtssetzung in Frage.

Aber auch die württembergische Variante der Arbeitsrechtssetzung hat ihre Probleme. Zurzeit laufen Tarifverhandlungen, die für mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der württembergischen Diakonie unmittelbare Wirkung haben. Allerdings stehen die in der Diakonie beschäftigten Heilerziehungspflegerinnen, Erzieherinnen, Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen nur daneben und schauen zu, wie die städtischen Erzieherinnen ihre Vergütung aushandeln.

Auf der Bundesebene wird zurzeit mit allen gewerkschaftlichen Mitteln für einen Tarifvertrag gekämpft. Mehrere hundert Mitarbeitende waren zum Teil mehrere Stunden im Warn-

streik. Es gab die üblichen Drohungen der Arbeitgeber, die mühsam versuchen, das Märchen vom verbotenen Streik in der Diakonie aufrechtzuerhalten.

Aber auch in der Diakonie Württembergs wird es Zeit, dass wieder darüber nachgedacht wird, ob der „Dritte Weg“ nicht längst überholt ist. In Württemberg funktioniert dieser Weg, er funktioniert seit dreißig Jahren nach demselben Muster. Wir schreiben ab, was im öffentlichen Dienst erkämpft und vorgegeben wurde. Aber wir sind und bleiben auf die Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst angewiesen. Während die diakonischen Arbeitgeber die Mär vom Streikverbot herunterbeten, stehen wir abseits und übernehmen das Recht, das von unseren Berufskolleginnen erkämpft wurde. Eltern, die in der Nähe eines städtischen Kindergartens wohnen, müssen die Streiks aushalten. Eltern, die in der Nähe eines kirchlichen Kindergartens leben, sind von den Streiks nicht betroffen, obwohl die Gehälter von evangelischen Erzieherinnen genauso erstreikt sind wie die der kommunalen Beschäftigten. Dies offenbart die Heuchelei des dritten Weges. Denn nicht nur unser Arbeitsrecht auch unsere Dienstgemeinschaft lebt aus zweiter Hand.

Um die Diskussion über die derzeitige Entwicklung zu ermöglichen, haben wir in dieser Ausgabe der Mitteilungen Artikel und Dokumente zusammengestellt, die diese Entwicklungen und Auseinandersetzungen belegen.

## Offener Brief des VdDD



Der Vorstandsvorsitzende  
kontakt@v3d.de  
www.v3d.de

17. Juni 2009

### Dienstgeber fordern Ende der Blockade

#### Offener Brief an die Dienstnehmer in der ARK DW-EKD: Kirchenferne Motive schaden Diakonie-Beschäftigten

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Schwestern und Brüder in der Arbeitsrechtlichen Kommission DW-EKD,

die diakonischen Dienstgeber fordern das Ende Ihrer Blockadehaltung in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD sowie die Aufnahme von Tarifverhandlungen in der kommenden Woche. Wir erhalten Signale von Dienstnehmern aus vielen Einrichtungen, die mit Ihrer Haltung nicht einverstanden sind. Die meisten Beschäftigten sind sich des dienstgemeinschaftlichen Auftrages und der hohen Arbeitsplatzsicherheit gerade in dieser Zeit sehr wohl bewusst und wollen sich nicht vor einen kirchenfremden Karren spannen lassen.

Die Dienstgeber in der ARK DW-EKD hatten bereits im Februar ein Paket mit Tarifsteigerungen von bis zu acht Prozent bei stufenweiser Arbeitszeiterhöhung im Tarifgebiet West beantragt. Darüber wurde jedoch nicht einmal beraten, weil Sie die Sitzungen der Kommission seit Januar boykottieren.

Die Dienstgeber sind zu angemessenen Lohnsteigerungen bereit, doch einige Dienstnehmervertreter scheinen sich lieber von der Gewerkschaft ver.di fernsteuern zu lassen und das Machbare und die Interessen der Diakonie-Beschäftigten aus dem Blick zu verlieren.

Kirchenfeindliche Motive der Gewerkschaft wie die Blockade des Dritten Weges auf Bundesebene und das dominante Interesse an Mitgliedergewinnung dürfen Einkommenszuwächse in der Diakonie jedoch nicht verhindern. Wenn die Gewerkschaft ver.di einen Machtkampf gegen die Kirche führen will, sollte sie diesen nicht auf dem Rücken unserer loyalen Mitarbeitenden austragen.

Die Lage in der Bundes-ARK ist zusätzlich kompliziert, weil einige Dienstnehmervertreter in der ARK DW-EKD nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation Diakonischer Werke in Niedersachsen (AVR-K) vergütet werden, für die vor einigen Wochen bereits ein Tarifiergebnis erreicht wurde. Dies ist ein Beleg für die grundsätzliche Handlungsfähigkeit diakonischer Kommissionen im Dritten Weg. Das darf jedoch nicht dazu führen, dass diese Kommissionsmitglieder nun in der ARK DW-EKD nicht mehr verhandlungsbereit sind. Keine der Seiten in der ARK sollte die andere überfordern.

Ich fordere Sie im Namen der diakonischen Dienstgeber auf, Ihr Amt als gewählte Vertreter in der ARK wahrzunehmen. Zum Beispiel im Einzelhandel und anderen Dienstleistungsbranchen wurden zügig moderate Tarifabschlüsse mit langen Laufzeiten vereinbart. Dies ist angesichts der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise geboten und sollte auch für die Diakonie als Beispiel dienen.

Ihr  
Markus Rückert

## ARK DW EKD - Die Arbeitnehmerseite

An das  
Kirchenamt der EKD  
z. Hd. Herrn Detlev Fey  
zur Weiterleitung an die Mitglieder der Kirchenkonferenz

durchschriftlich an das Präsidium des DW EKD

28.6.2009

### Arbeitsrechtsetzung im Diakonischen Werk der EKD

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verhandlungen und Beratungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD über die von allen Seiten für dringend erforderlich gehaltene Entgeltanhebung sind seit einem halben Jahr unterbrochen. Auch dies ist Ausdruck der Krise der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie. Der Rückzug der Dienstnehmervertreter aus der Arbeitsrechtlichen Kommission EKM, die beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit der ARK DW BO, Streikaktionen aus dem Mai diesen Jahres, sowie die entsprechende Presse dazu verdeutlichen ebenso, dass die Arbeitsrechtssetzung im Rahmen des Dritten Weges keine befriedende Wirkung mehr erzeugen kann, wenn zugleich das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes unterschritten wird.

Der Dritte Weg hat seine Legitimation in der Vergangenheit aus der Anlehnung an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes hergeleitet. Auch das Bundesarbeitsgericht hat die AVR der richterlichen Kontrolle wie bei Tarifverträgen entzogen, wenn sie diese Regelungen des BAT „ganz oder im Wesentlichen“ übernommen haben (BAG, 6.11.1996).

Diakonische Unternehmen müssen sich mit ihrem Leistungsangebot im Wettbewerb behaupten und entsprechend verhalten. Deren Handlungsrahmen verhindert auch bei der Arbeitsrechtssetzung ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientiertes partnerschaftliches Verhalten und Verhandeln. Die Verhandlungsparität zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern ist nachhaltig gestört. Dies findet schon vordergründig seinen Ausdruck darin, dass auf der einen Seite Geschäftsführer von Unternehmen mit Umsätzen im 2-3stelligen Millionenbereich sitzen, auf der anderen Seite deren abhängig Beschäftigte (z.B. als Krankenpfleger/innen, Heilerziehungspfleger/innen, Verwaltungsangestellte). Die Geschäftsführungen sind dabei noch unterstützt durch den diakonischen Arbeitgeberverband (VdDD), der von den diakonischen Einrichtungen selbst finanziert wird. Dieser Verband übt zudem durch diverse Beteiligungen starken Einfluss in den höchsten Führungsgremien der Diakonie aus.

Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen entsprechen daher für die Arbeitnehmerseite dem, was das Bundesarbeitsgericht als „kollektives Betteln“ bezeichnet (BAG, 12.3.1985). Diese Art der Lohnfindung funktioniert solange, wie das „Betteln“ mit Wohlwollen beantwortet wird.

Der Abbruch der Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission DW EKD erfolgte, als das „Wohlwollen“ durch die Dienstgeber verweigert wurde. Durch diesen Tabubruch sind die Grundbedingungen für Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht nur für die aktuelle Tarifrunde, sondern dauerhaft und nicht revidierbar gestört.

Deshalb ist es notwendig, die Wege und Bedingungen der Arbeitsrechtssetzung für die Diakonie neu zu regeln. Ein Weg zurück zu der vermeintlich konsensualen, tatsächlich aber einseitig diktierten Festlegung der Arbeitsbedingungen ist nicht gegeben. Aus Sicht der Arbeitnehmer(vertreter/innen) ist der angemessene Weg der Lohnfindung der Tarifvertrag. Er hat sich in der Bundesrepublik als taugliches und Frieden stiftendes Instrument des Ausgleichs bewährt – übrigens auch innerhalb der Kirche und Diakonie Nordelbiens.

Wir möchten Sie anregen, umgehend konkrete Gespräche mit uns über einen kirchengemäßen Weg zu Tarifverträgen als Zukunft diakonischer Arbeitsrechtssetzung zu eröffnen.

Mit freundlichen Grüßen

für die Arbeitnehmerseite der ARK DW EKD  
gez. Dr. Christoph Fantini

## Diakonie auf dem Weg zu Tarifverträgen?!



**Jürgen Klute**  
ist evangelischer Pfarrer, Sozialethiker und Publizist sowie Abgeordneter im Europaparlament

Ein paar Anmerkungen zu dem Brief von Markus Rückert an die Arbeitnehmer in der ARK DW-EKD vom 17. Juni 2009

Bei dem Vorstandsvorsitzenden des diakonischen Arbeitgeberverbandes VdDD, Professor Dr. Markus Rückert, darf man wohl davon ausgehen, dass er weiß was er schreibt und sagt. Wenn er also der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des

DW-EKD Tarifverhandlungen vorschlägt, dann muss man das Ernst nehmen. Man kann diese Aufforderung im Grundsatz nur begrüßen.

Denn damit anerkennt er endlich, dass die Gründung des VdDD des Pendant der Gewerkschaft auf Arbeitnehmerseite bedarf. Das entspricht der auch vom Grundgesetz anerkannten Notwendigkeit einer Parität zwischen der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Löhnen (Gerechtigkeitsgewähr).

Es liegt nun in der Hand des DW-EKD und des VdDD, die Blockade innerhalb der ARK aufzubrechen, in dem sie Tarifverhandlungen mit ver.di und den anderen kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen vorbereiten und damit die historisch schon lange überholte Konstruktion der ARK überwinden. Damit würde dann auch der Begriff der Dienstgemeinschaft endlich mal mit Inhalt gefüllt. Das von Ulrich Hammer entwickelte Modell ("Hammer-Modell") wäre ein denkbarer und praktikabler Weg, um zu Tarifverhandlungen zu kommen.

Dass Markus Rückert die guten Einsichten, die er gleich im ersten Satz formuliert, im Laufe seines Briefes nicht durchzuhalten vermag, mag dem innovativen Charakter seines Vorschlags geschuldet sein und sei ihm deshalb nachgesehen.

Dennoch sei hier noch einmal klargestellt: Gewerkschaften sind keine Organisationen mit kirchenfeindlichen Motiven – dem steht entgegen, dass die Kirchen seit Jahrzehnten immer wieder gemeinsam mit Gewerkschaften für

den Erhalt von Arbeitsplätzen, für den Erhalt des Sozialstaats, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und für soziale Gerechtigkeit gestritten haben.

Gewerkschaften sind ein substantieller Teil einer funktionierenden Demokratie und eines modernen Sozialstaats. Darauf hat der Rat der EKD bereits im Dezember 1955 in einem Beschluss zum Verhältnis von EKD und DGB verwiesen.

Und dass die Arbeitnehmerseite eine anständige Lohnerhöhung fordert, ist angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise durchaus konsequent und richtig. Kräftige flächendeckende Lohnerhöhungen stärken die Binnenkaufkraft und stellen damit ein wichtiges Element zur Bekämpfung der Krise dar.

Abgesehen davon zeigt die Krise ja gerade, wie destruktiv die Kapitalakkumulation in Händen weniger großer Unternehmen und weniger Familien in der Republik ist. Gerade diese Kapitalakkumulation hat wesentlich zur Finanzmarktkrise beigetragen.

Wäre das akkumulierte Kapital stattdessen in Form von Lohnerhöhungen in die Hände von Arbeitnehmern – auch in der Diakonie – geflossen und u.a. auch in den Ausbau sozialer und gesundheitlicher Dienste, dann gäbe es die heutige Krise nicht, sondern einen sehr viel breiteren Wohlstand in der BRD und eine weit aus geringere Spaltung der Gesellschaft in arm und reich.

Wären die Gewerkschaften in den letzten zwei Jahrzehnten politisch stärker gewesen als sie es sind, hätte das zur Verhinderung der jetzigen Finanzkrise beitragen können. Da Kirche und Diakonie ebenfalls von der Lohnentwicklung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abhängen, hätten auch Kirche und Diakonie von starken Gewerkschaften profitiert.

Aber niemand kann alles Wissen. Und prinzipiell ist jeder Mensch lebenslang lernfähig. Das gilt auch für einen Vorsitzenden des VdDD. Offensichtlich befindet der amtierende sich erfreulicherweise gerade in einem Prozess der Horizonterweiterung in Richtung Tarifverträge für Kirche und Diakonie und kommt dann vielleicht auch noch den zuvor skizzierten Zusammenhängen auf die Spur.

Herne, 27.06.2009

# Wer macht was wo in Deutschland?

Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in den evangelischen Landeskirchen in Deutschland:



Quelle: ver.di / Renate Richter

## Zusätzlich gibt es noch:

- AVR DW EKD (Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschland)
- AVR EKD (Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche Deutschland) Diese beschließt die Dienstvertragsordnung der EKD (DVO.EKD) für die kirchlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ARK JUH (Arbeitsrechtliche Kommission der Johanniter Unfallhilfe) für 20.000 Mitarbeitenden: Anwendung AVR DW EKD
- ARK Mitteldeutschland (Arbeitsrechtliche Kommission Mitteldeutschland für Kirche und Diakonie). Mit Bildung des Diakonischen Werkes Mitteldeutschland sind hier seit 2005 Sachsen Anhalt, Thüringen und die Kirchenprovinz Sachsen vereint.
- Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V. mit ca. 8.000 Beschäftigten; Geschäftsleitung erlässt eigene Vergütungsregelungen trotz Mitgliedschaft im DW EKD - Erster Weg!
- Die Landschaft der ARKen im Katholischen Bereich ist ähnlich bunt.

# Wenn Du auf einem toten Pferd reitest, steig ab!

*Weisheit der Dakota Indianer*

Seit fünf Jahren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diakonischen Einrichtungen nunmehr ohne eine Erhöhung ihrer Tabellenlöhne. Die Einmalzahlungen, die den Arbeitgebern abgerungen wurden, sind ohne Auswirkung auf die Tabellenlöhne.

Seit letztem Jahr weigern sich die Arbeitgeber ein verhandelbares Angebot vorzulegen. Verhandelbar wäre, so die Beschlusslage des Fachausschusses der Arbeitnehmerseite ein Angebot, das den Ergebnissen in Württemberg, des TVöD oder des Caritasverbandes entspricht.

In ihren Veröffentlichungen behaupten die Arbeitgeber dass ihr Angebot Einkommenssteigerungen in Höhe von 8% bedeuten. Diese Tarifarithmetik ist eine klassische Mogelpackung. In Wirklichkeit gibt es durch die geforderte lange Laufzeit nur einen Zuwachs in der Größenordnung von 4,5 %.

Die Inflationsrate der Jahre 2005 bis zu 2009 betrug allerdings tatsächlich 8%, so dass das „Angebot“ der Arbeitgeber für die Mitarbeitenden einen erheblichen Lohnverlust bedeutet.

## Angebot der Arbeitgeber satte 8%!???

### Wie rechnen die Arbeitnehmer?

Einkommen Januar 2008 – Dezember 2010

Verlust für Diakonie:2008	419,06 Euro		
	2009	2.049,73 Euro bzw.	2.143,94 Euro
	2010	<u>859,99 Euro</u> bzw.	<u>1.054,08 Euro</u>
		3.328,78 Euro	3.617,08 Euro
		ohne WAZ-Erhöhung	mit WAZ-Erhöhung

WAZ = Wochenarbeitszeit

## Vereinfachtes Beispiel der Rechenwege

### Fiktives Beispiel ohne Zinseszinsseffekt

Arbeitgeber reden von strukturellen Steigerung	Arbeitnehmer reden von der Ø-Steigerung
2% plus	0% für 5 Monate 0%
2% plus	4% für 5 Monate 20%
2% plus	6% für 5 Monate 30%
2%	<u>8% für 5 Monate 40%</u>
	20 Monate 90%
machen zusammen 8%	Ø pro Monat 4,5%

Rechnet man die von den Arbeitgebern geforderte Arbeitszeitsteigerung auf die 40 Std. Woche hinzu, dann wird es noch weniger. Hier abgedruckt ein Beispiel einer Mitarbeiterin in der Entgelt 7, da sind in der Regel Altenpflegerinnen eingruppiert. An diesem Rechenbeispiel zeigt sich, dass die Behauptung der Arbeitgeber, sie hätten uns ein 8% Angebot gemacht, völlig aus der Luft gegriffen ist.

Wichtig für die Arbeitnehmerseite ist insbesondere die soziale Komponente, die durch den Sockelbetrag entsteht. 50 Euro mehr ist für die Mitarbeiterinnen mit geringem Einkommen ein erhebliches Plus. Ohne diesen „Sockel“ ist ein Abschluss für die Arbeitnehmerseite nicht vorstellbar.

Damit konnten die Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission nur noch das Scheitern der Verhandlungen feststellen. In der Erklärung der Arbeitnehmerseite in der AK DW EKD heißt es dazu:

Die Tarifrunde 2008 ist gescheitert. Verhandelt wurde über die allgemeine Tarifierhebung und die Angleichung der Entgelte im Tarifgebiet Ost (Ost-Angleichung). Der Schlichterspruch ist von Arbeitnehmerseite abgelehnt worden, weil damit nicht nur eine vollständige Abkoppelung von der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst, sondern auch von der Caritas verbunden wäre. Evangelische Erzieherinnen, Altenpflegerinnen und Krankenschwestern dürfen nicht schlechter gestellt werden als ihre Kolleginnen in katholischen oder kommunalen Einrichtungen. Die Arbeitgeber verfolgen mit der Abkoppelung vom öffentlichen Dienst und der Caritas

nicht nur eine Absenkung des Tarifniveaus diakonischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie leiten damit die Absenkung des Lohnniveaus im gesamten Sektor der sozialen Arbeit ein. Dieses hätte fatale Folgen auch für alle die Leistungen der Sozial- und Gesundheitsdienste in Anspruch nehmen. Ohne angemessene Bezahlung sinkt die Qualität. Zudem spalten sie mit ihrer Forderung nach deutlichen Lohnerhöhungen für die Besserdienenden in den hohen Entgeltgruppen und geringen Lohnzuwächsen in den unteren Entgeltgruppen die Belegschaften und verletzen damit in eklatanter Weise die ethischen Grundsätze der Diakonie.

Das Verhalten der Arbeitgeber belegt, dass die Inanspruchnahme der „Dienstgemeinschaft“ und die Behauptung, Tariffragen im Wege des Konsenses regeln zu wollen, nicht ernst gemeint sind. Es geht ihnen vielmehr ausschließlich darum, ihre ökonomischen Interessen durchzusetzen. Sie nutzen dabei ihre strukturelle Überlegenheit im sogenannten 3. Weg schamlos aus. Damit haben die Arbeitgeber der Arbeitsrechtlichen Kommission die Geschäftsgrundlage entzogen. Die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission begrüßt es deshalb, dass die Gewerkschaft ver.di den Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD), den Arbeitgeberverband der Diakonie, zu Tarifverhandlungen aufgefordert hat. Sie verurteilt die Einschüchterungsversuche des VdDD, der durch Androhung von arbeitsrechtlichen Schritten, das durch die Verfassung garantierte Streikrecht der Beschäftigten rechtswidrig einzuschränken versucht.

Leider verweigert der VdDD Tarifverhandlungen mit ver.di. In einer Stellungnahme behauptet der VdDD, die Auseinandersetzung in der ARK befinde sich in der 2. Stufe der Schlichtung. Diese Ansicht ist falsch! Die 2. Stufe der Schlichtung ist nicht wirksam angerufen worden. Die Arbeitgeber der Diakonie, allen voran der VdDD, versuchen vielmehr durch eine rechtswidrige Zwangsschlichtung ihre strukturelle Überlegenheit weiter auszunutzen.

Die Arbeitnehmerseite der ARK hofft, dass die legitimen und legalen Aktionen der Beschäftigten (und dazu gehören auch Warnstreiks) zum Erfolg führen. Erfolg bedeutet, dass die Einkommenssteigerungen der Beschäftigten in der Diakonie genauso ausfallen wie im öffentlichen Sozial und Gesundheitsdienst und bei der Caritas.

(Erklärung der Arbeitnehmerseite der AK DW EKD)

Seit dieser Erklärung gab es viele großartige Aktionen der Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich auch nicht durch massive Drohungen der Arbeitgeber einschüchtern lassen. Zu Recht, denn einmal mehr haben die Arbeitgeber sich nicht getraut, ihre Behauptung, dass Streiks in der Diakonie verboten sind, durch die Arbeitsgerichte überprüfen zu lassen. Die sture auf einseitige Machtausübung pochende Haltung der Arbeitgeber hat dazu geführt, dass das Pferd „AVR DW EKD“ gestorben ist. Es war ein altes Pferd, das vielleicht noch ein paar Jahre auf einem Gnadenhof sein Brot fressen könnte, einen Karren wie das große Diakonische Werk kann es schon lange nicht mehr ziehen.

Seit letztem Jahr findet nun keine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission mehr statt, es bleiben Notlageregelungen liegen, schon fast sicher geglaubte Entgeltsteigerungen können mit den Kostenträgern nicht weiterverhandelt werden.

In der Diakonie Württemberg gibt es in der Zwischenzeit eine ganze Reihe sogenannter Direktanwender, Einrichtungen, die schon vor der Tarifreform mit ihren Beschäftigten Arbeitsverträge auf der Basis von AVR DW EKD abgeschlossen haben. Auch für diese Einrichtung gilt: es gibt zurzeit keine Arbeitsrechtssetzung.

Allerdings gilt natürlich auch für die württembergischen Direktanwender, zumindest wenn die Einrichtung Mitglied im Verband diakonischer Dienstgeber ist, dass die Gewerkschaft Verdi einen Tarifvertrag fordert. Dies bedeutet, wenn der VDDDD weiterhin alle Gespräche mit der Gewerkschaft ablehnt, dass es im Herbst auch in Württemberg zu Streikaktionen kommen könnte.

Auch in der Diakonie in Württemberg gibt es immer noch Arbeitgeber, die sich mit der Tarifsituation in Württemberg nicht abfinden wollen. Insbesondere der Chef der Evangelischen Heimstiftung, Wolfgang Wanning, setzt weiterhin auf das tote Pferd AVR DW EKD. In der Zeitung der Heimstiftung teilte er mit, dass es für ihn ein großes Ziel sei, die AVR DW EKD als einheitliches Tarifrecht in der Evangelischen Heimstiftung zu „installieren“. Dies ist doch sehr verwunderlich, war es doch

eben dieser Chef der Heimstiftung, der durch seinen Einsatz ermöglichte, dass die Verhandlungen über eine AVR Württemberg auf der Basis des TVöD wieder aufgenommen wurden. Seine damalige Überzeugung, dass dies der richtige Weg sei, scheint nur für die anderen Träger zu gelten. Er selbst sucht für die EHS unter allen Umständen den Wettbewerbsvorteil eines vom Tarif des öffentlichen Dienstes losgelösten Arbeitsrechts. Um diesen Wettbewerbsvorteil durchzusetzen wird die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung in Frage gestellt. In der Heimstiftung tobt der „Häuserkampf“. Einrichtung für Einrichtung soll auf die AVR der EKD umgestellt werden. Die Drohung mit dem Verlust der Arbeitsplätze führt dann endgültig zur Endsolidarisierung, zur Spaltung zwischen Mitarbeiterschaft und Mitarbeitervertretung. Unklar ist allerdings, was Wanning damit bezweckt. Eine Überleitung nach württembergisch, kirchlichem Arbeitsrecht führt kaum zu Einsparungen. Da es keinen Weg zur AVR DW EKD gibt, in der die Besitzständer Mitarbeitenden gesichert sind, gibt es nur marginale Sparpotentiale. Die Eingruppierungsordnung der AVR DW EKD ist so rechtsunsicher, dass auch in der Heimstiftung hunderte von Verfahren zu erwarten sind. Für ein einheitliches Tarifrecht bräuchte die Heimstiftung und mit ihr eine Reihe anderer Träger nicht diese Unruhe in die Belegschaften tragen. Zumal Wanning in der Heimstiftung schon seit langem eine andere Form der Tariffucht bevorzugt. Schon jetzt sind 20 Pflegeheime der Evangelischen Heimstiftung nicht mehr Mitglied im Diakonischen Werk. Die Evangelische Heimstiftung ist damit einer der größten privaten Anbieter in der Altenhilfe und damit maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Konkurrenz im Pflegegeschäft so hart geworden ist.

In diesen weltlichen Häusern wird allerdings noch nicht einmal AVR DW EKD angewandt, sondern ein Arbeitsrecht „nach Gutsherrenart“. Zumindest lies sich der Chef der größten diakonischen Einrichtung so schon im August letzten Jahres in der Presse so zitieren. Andere Arbeitgeber diakonischer Einrichtungen, vor allem im Bereich der Pflege, meinten dass sie diesem Beispiel folgen müssten und haben ebenfalls Einrichtungen außerhalb der Diakonie gegründet.

Für die Einrichtungen, die AVR DW EKD Verträge abgeschlossen haben, ohne dass sie Mitglied in einem diakonischen Werk sind, gelten zwar die die Rahmenbestimmungen der AVR, nicht aber die Öffnungsklauseln. Allen Beschäftigten dieser Einrichtungen musste also im Juni die zweite Hälfte der Sonderzahlung ausgezahlt werden. Eine Kürzung wegen eines negativen Betriebsergebnisses ist nur bei Mitgliedseinrichtungen der Diakonie möglich.

Die Diakonie in Württemberg hat es geschafft, dass es ein einheitliches, auf der Basis eines Tarifvertrags beruhendes Arbeitsrecht gibt. Dies ist ein hoher Wert, es macht die Arbeitsbedingungen vergleichbar, es schafft ähnliche Rahmenbedingungen für alle Einrichtungen. Wenn Hasardeure auf der Arbeitgeberseite diesen Wettbewerbsvorteil in Frage stellen, so ist es auch Sache der Arbeitgeber diesen abenteuerlichen Versuchen Einhalt zu gebieten. Wenn die Arbeitgeber dazu nicht in der Lage sind, dann sind die Beschäftigten gut beraten, wenn sie sich zusammenschließen. Die Absage an die Verbindlichkeit unseres Rechts ist eine Bedrohung der Beschäftigten. Die einzige Alternative zu einem zerfledderten Dritten Weg ist der Tarifvertrag.



## Wer hat's erfunden?

Man könnte meinen, die Weisheit der Dakota Indianer wurde für das DW EKD erfunden. Man könnte auch meinen, dass

die findigen Qualitätsmanagement-Berater die Strategien ebenso für die AK DW EKD formuliert haben.

### **"Wenn Du entdeckst, dass Du ein totes Pferd reitest, - steig ab!"**

*Weisheit der Dakota-Indianer*

Wir versuchen oft andere Strategien, nach denen wir in dieser Situation handeln:

1. Wir besorgen eine stärkere Peitsche.
2. Wir wechseln die Reiter.
3. Wir sagen: "So haben wir das Pferd doch immer geritten."
4. Wir gründen einen Arbeitskreis, um das Pferd zu analysieren.
5. Wir besuchen andere Orte, um zu sehen, wie man dort tote Pferde reitet.
6. Wir erhöhen die Qualitätsstandards für den Beritt toter Pferde.
7. Wir bilden eine Task Force, um das tote Pferd wiederzubeleben.
8. Wir schieben eine Trainingseinheit ein, um besser reiten zu lernen.
9. Wir stellen Vergleiche unterschiedlich toter Pferde an.
10. Wir ändern die Kriterien, die besagen, ob ein Pferd tot ist.
11. Wir kaufen Leute von außerhalb ein, um das tote Pferd zu reiten.
12. Wir schirren mehrere tote Pferde zusammen an, damit sie schneller werden.
13. Wir machen zusätzliche Mittel locker, um die Leistung des Pferdes zu erhöhen.
14. Wir machen eine Studie, um zu sehen, ob es billigere Berater gibt, die einem sagen könnten, ob ein Pferd wirklich tot ist.
15. Wir kaufen etwas zu, das tote Pferde schneller laufen lässt.
16. Wir erklären, dass unser Pferd "besser, schneller und billiger" tot ist.
17. Wir bilden einen Qualitätszirkel, um eine Verwendung für tote Pferde zu finden.
18. Wir überarbeiten die Leistungsbedingungen für Pferde.
19. Wir richten eine unabhängige Kostenstelle für tote Pferde ein.
20. Wir stellen fest, dass die anderen auch tote Pferde reiten und erklären dies zum Normalzustand
21. Wir ändern die Anforderungen von „reiten“ auf „bewegen“ und erteilen
22. einen neuen Projektauftrag
23. Wir sourcen das Pferd aus

## Tarifverhandlungen Sozial- und Erziehungsdienst – Was geht das uns an?

Bereits Ende April hat die „4-K-Konferenz“ eine von der AGMAV initiierte gemeinsame Erklärung zu den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst abgegeben. Die „4-K-Konferenz“ repräsentiert etwa 100.000 Beschäftigte in allen sozialen Tätigkeitsfeldern bei Evangelischer und Katholischer Kirche sowie bei Diakonie und Caritas in Württemberg und in Baden. Die in der „4-K-Konferenz“ zusammengeschlossenen Organisationen der Mitarbeitervertretungen haben sich einmütig dafür ausgesprochen, bei den Verhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst die Gewerkschaften ver.di und GEW zu unterstützen und insbesondere nicht mit kirchlichen Einrichtungen als sog. „Streikbrecher“ aufzutreten. Diese einmütige Erklärung zeigt, welche Bedeutung diese aktuellen Verhandlungen auch für uns haben. Mit der Entscheidung, für die Diakonie in Württemberg den TVöD zu übernehmen und dazu noch mit der Entscheidung, dass künftige Tarifabschlüsse automatisch in unsere neue AVR-Württemberg Fassung TVöD eingehen, sind wir vom Ausgang und vom Ergebnis dieser Verhandlungen unmittelbar betroffen. Sowohl die Frage nach einem angemessenen und verbindlichen Gesundheitsschutz, als auch die neue Festlegung der Wertigkeit der Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst gelten genauso für uns, wie für alle anderen Einrichtungen in diesen Tätigkeitsfeldern. In unseren diakonischen Einrichtungen arbeiten insbesondere Jugendhilfe, Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrische Einrichtungen mit Mitarbeitenden, die nach den Eingruppierungen des Sozial- und Erziehungsdienstes eingruppiert werden. Da jedoch insgesamt die Eingruppierungsordnung neu verhandelt werden muss und damit die Wertigkeit aller Tätigkeiten neu definiert wird, ist davon auszugehen, dass die jetzigen Verhandlungen zu den Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst auch für alle anderen Tätigkeitsfelder und deren Neubewertung von Bedeutung sind.

Von daher fordern wir seitens der AGMAV alle in der Diakonie Beschäftigten dazu auf, die aktuellen Verhandlungen interessiert zu verfolgen und dort wo möglich an Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst teilzunehmen.

Uli Maier  
AGMAV-Vorsitzender

## Sozial- und Erziehungsdienst und Altenpflege machen mobil



Sonja Gathmann, AGMAV-Vorstandsmitglied im Gespräch mit Geschäftsführer des ver.di Bezirkes Stuttgart, Bernd Riexinger:

*Sg: Unter dem Titel „Altenpflege in Bewegung“ organisieren sich Kolleginnen und Kollegen verschiedenster Träger in ver.di. Sie fordern mehr Geld und mehr Personal.*

Rx: Natürlich muss da mehr Geld zur Verfügung gestellt werden. Es ist kein Geheimnis, dass es in der Altenpflege hinten und vorne an Personal fehlt. Gerade alte Menschen brauchen menschliche Betreuung, die häufig nicht möglich ist. Die psychische und physische Beanspruchung der Beschäftigten in der Altenpflege ist sehr hoch, damit auch die gesundheitliche Belastung. Die Personalschlüssel tragen den heutigen Anforderungen nicht mehr Rechnung. Im gesamten öffentlichen und gemeinwohlorientierten Sektor haben zum Beispiel die nordischen Länder, Dänemark, Norwegen, Finnland und Schweden, rund doppelt so viele Beschäftigte, als Deutschland. Da herrscht eine andere Philosophie. Zuerst wird gesellschaftlich definiert, was für die Pflege oder auch für andere Bereiche der Daseinsvorsorge notwendig ist, dann wird entschieden, wo das Geld dafür geholt wird. Bei uns wird definiert, wie viel Geld für das Soziale übrig ist und danach wird dann die Personalausstattung bestimmt. Kein Wunder, dass wir aus der Mangelversorgung nicht herauskommen.

*Sg: Wenn definiert ist, welchen Standard eine gute Pflege und soziale Arbeit hat, ist noch lange nicht definiert, was eine Pflegefachkraft verdient oder was eine angemessene Bezahlung für soziale Arbeit ist.*

Rx: Mir konnte noch niemand erklären, warum die Erziehung von Kindern oder die Pflege von

alten und kranken Menschen weniger Wert ist, als z.B. das Zusammenschrauben von Autos. Dass das so ist drückt viel über die Wertigkeit sozialer Arbeit in unserer Gesellschaft aus. Das hat viel damit zu tun, dass die Pflege eine klassische Frauenbranche ist, wie die Erzieher/innen oder die Verkäufer/innen. Hier herrschte Jahrzehnte das Bild vor, Hauptverdiener Mann, Zu-Verdienerin Frau. Dieser Zustand spiegelt ein antiquiertes Frauenbild wieder.

Wir sagen, soziale Arbeit ist mehr wert und in klassischen Männerbranchen darf nicht weniger verdient werden, als in klassischen Männerbranchen. Die Erzieherinnen und Sozialarbeiter/innen in den Kommunen zeigen gerade mit ihrem Streik, dass sie sich diesen Zustand nicht länger gefallen lassen. Dieser Streik hat Vorbildfunktion, denn er hat hauptsächlich eine deutliche Aufwertung der sozialen Arbeit zum Ziel.

Die durchweg deutlich höheren Löhne in den nordischen Ländern hängen auch damit zusammen, dass dort der gewerkschaftliche Organisationsgrad durchschnittlich über 80 % liegt, gerade bei Frauen. Diese vertreten schon lange den Standpunkt, dass sie hochgradig professionelle Arbeit leisten, die auch entsprechend bezahlt werden muss.

In Deutschland herrscht, insbesondere in den kirchlichen Bereichen, immer noch eine Haltung vor, dass soziale Arbeit caritative Arbeit sei und deshalb die eigenen Interessen zurückstehen müssten. Diese Haltung wird seit langem von den Arbeitgebern ausgenutzt. Wir sagen, man/frau können auch caritativ mit einer guten Bezahlung sein, dazu bedarf es keiner schlechten.

*Sg: Die ver.di Kampagne „Mein Frei gehört mir“ ist weiter ein zentraler Punkt in den Forderungen. Wie sollen sich denn die Kolleginnen und Kollegen gegen die zunehmende Belastung in ihrer Arbeit wehren?*

Rx: Überlange Arbeitszeiten und Arbeiten an der Belastungsgrenze bestimmen leider den Berufsalltag im Pflegebereich. Wer kann sich ernsthaft vorstellen, bei dieser Belastungsgrenze gesund das Renteneintrittsalter von inzwischen 67 Jahren zu erreichen? Die Frage der Arbeitszeitverstöße und die Dauerbelastung haben viel mit dem permanenten Personalmangel zu tun. Die Beschäftigten kommen sich dabei häufig vor, wie der Hamster im Rad. Man kann noch so schnell laufen und kommt trotzdem nicht vom Fleck. Die Beschäftigten

müssen sich ständig zwischen dem Verschleiß ihrer eigenen Gesundheit oder einem schlechten Gewissen gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen hin und her bewegen. Das ist unzumutbar.

Dabei ist klar, wenn sich die Beschäftigten nicht dagegen wehren ändert sich nie etwas. Die Einrichtungen sind verpflichtet die Arbeit so zu bemessen, dass sie in der tariflichen Arbeitszeit geleistet werden kann. Auch die Gesetze sind einzuhalten. Sind die Beschäftigten bereit regelmäßig länger zu arbeiten, gar auf ihren Frei zu verzichten, müssen die Arbeitgeber nichts ändern. Es funktioniert doch. Deshalb raten wir allen Beschäftigten: Haltet die tariflichen Arbeitszeiten ein, verzichtet nicht auf eurer Frei, gebt Belastungsanzeigen ab, verzichtet nicht auf Urlaubstage oder gar auf die Bezahlung der geleisteten Arbeit. Nur so ist der Arbeitgeber gezwungen zu reagieren und realistische Personalbemessungspläne zu erstellen.

*Sg: Immer weniger junge Menschen sehen ihre berufliche Zukunft in der Altenpflege. Bessere Ausbildungsbedingungen und eine Landesfinanzierung der Altenpflegeschulen sollen die Ausbildung wieder attraktiver machen.*

Rx: Es ist eine alte gewerkschaftliche Forderung, wer nicht ausbildet muss zahlen. Ich sehe das genauso, das Land muss die Altenpflegeschulen finanzieren. Dass Pflegeschüler/innen Schulgeld bezahlen müssen ist ein Skandal. Wir alle wissen, dass in einer alternen Gesellschaft deutlich mehr gut ausgebildete Pflegekräfte benötigt werden. Auch hier herrscht Mangelverwaltung vor, anstatt beherzt in die Zukunft zu investieren.

*Sg: Was schlägst du vor, sollen die Beschäftigten tun?*

**Rx: Die Beschäftigten in der Altenhilfe müssen wie die Erzieher/innen auf die Barrikaden gehen und für eine deutliche Aufwertung ihres Berufes und bessere Arbeitsbedingungen kämpfen. Wer die vorhandenen Zustände duldend erträgt, erreicht niemals eine Verbesserung. Nur wer entschlossen und spürbar seine Interessen vertritt wird in unserer Gesellschaft gehört. Der erste Schritt ist sich in ver.di zu organisieren, denn wirksamer Protest kann nur mit Hilfe einer starken und handlungsfähigen Organisation auf die Beine gestellt werden.**

# Altenpflege in Bewegung



Bekanntermaßen sind die Arbeitsbedingungen auch in der Altenpflege immer belastender, betrieblicher Gesundheitsschutz täte wie im Sozial- und Erziehungsdienst nicht weniger not.

So ist es nicht verwunderlich, dass sich ver.di hier einmischt und eine bundesweite Kampagne gestartet hat, mit der auf die Missstände aufmerksam gemacht werden soll.

In Stuttgart startet die Aktion "Altenpflege in Bewegung" am Samstag, den 25. Juli 2009 von 11-15 Uhr auf dem Schloßplatz (gegenüber dem Kunstmuseum). Eine Kundgebung findet von 12-13 Uhr statt.

Ver.di fordert ein Sofortprogramm mit folgenden Schwerpunkten:  
Politische Fensterreden reichen nicht aus - es müssen Taten folgen:

## Mehr Personal

Die Arbeit in der Altenpflege ist so belastend, dass sie auf Dauer krank macht. Darum muss mehr Personal eingesetzt werden und dafür muss das Geld zur Verfügung stehen.

## Mehr Geld

Die gesellschaftliche Wertschätzung einer Arbeit drückt sich zuallererst in der Bezahlung aus. Darum muss Pflegearbeit besser bezahlt werden.

## Mein Frei gehört mir

Die Arbeitszeiten in der Altenpflege überschreiten nicht nur die Belastungsgrenze der Beschäftigten - sie verletzen permanent Gesetze und tarifliche Regelungen. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch in der Altenpflege und ist einzuhalten.

## Bessere Ausbildung

Die Altenpflegeschulen brauchen eine Landesfinanzierung, die Schulgeld durch die Auszubildenden unnötig macht. Für die praktische Ausbildung fordert ver.di ein Umlageverfahren. Wer nicht ausbildet zahlt, wer ausbildet bekommt Geld aus dem Umlagepotf.

Mehr dazu hier: [http://gesundheit-soziales.verdi.de/branchenpolitik/bewegung\\_altenpflege](http://gesundheit-soziales.verdi.de/branchenpolitik/bewegung_altenpflege)

## Auch in der Diakonie hat man mittlerweile erkannt, dass sich für die Beschäftigten in der Altenpflege dringend etwas ändern muss.

Die Diakonie fordert eine Anpassung der Sozialgesetzgebung, damit gute Arbeit auch in Zukunft gewährleistet werden kann.

Damit stehen erstmalig bundesweit die Pflegenden im Mittelpunkt, offenbar hat man den Fachkräftemangel der Zukunft heute schon erkannt und will dem nun entgegenwirken.



Im Internet wird für die Kampagne kräftig geworben unter [www.weil-wir-es-wert-sind.de](http://www.weil-wir-es-wert-sind.de) Neben den Kampagneinhalten werden auch prominente Unterstützer und Menschen wie du und ich vorgestellt.

Unter dem Link „mitmachen“ geht es zu einer Unterschriftenliste, in der man/frau sich eintragen sollte und somit seine Unterstützung für die Diakonie-Kampagne zeigt.  
<http://weil-wir-es-wert-sind.de/>

Wir empfehlen, als Berufsbezeichnung den Zusatz „Mitarbeitervertreter/in“ aufzunehmen. Denn:

# WIR! sind Diakonie.

## Aktuelles aus der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg

Infolge der intensiven Arbeit zur Tarifreform im vergangenen Jahr mussten sich wohl alle Beteiligten erst mal von dem enormen zeitlichen und inhaltlichen Einsatz erholen. So tagte der sogenannte AVR-Ausschuss – der Arbeitsausschuss der AK für den Bereich Diakonie – erstmals im Mai und dazu galt es ja auch zunächst die beschlossene Tarifreform in den Einrichtungen umzusetzen.

Gleichwohl hat sich die AK für die neue Amtsperiode konstituiert und auch bereits einen neuen Schlichter für den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz gewählt. Wir denken, mit Herrn Prof. Dr. Reichold einen versierten Schlichter gefunden zu haben. Er ist Richter am Staatsgerichtshof des Landes Baden-Württemberg und neuerdings auch Dekan der juristischen Fakultät Tübingen. Dazu hat er auch bereits in entsprechenden Ehrenämtern kirchenrechtliche Erfahrungen gesammelt.

Nach dem Rücktritt des stellvertretenden Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses nach dem MVG haben sich in der Juni-Sitzung der AK zwei Kandidaten zur Nachfolge vorgestellt. Die Wahl des neuen stellvertretenden MVG-Schlichtungsausschussvorsitzenden wird voraussichtlich in der AK-Sitzung am 24. Juli 2009 erfolgen. Eine komplette Schlichtungsstelle ist für uns wichtig, damit die zahlreichen Schlichtungsanträge zügig bearbeitet werden können.

Was die Umsetzung der Tarifreform – einschließlich der damit verbundenen Tariferhöhung - anlangt, so ist diese in den Einrichtungen unterschiedlich zwischen Januar und März, jeweils rückwirkend zum 1. Januar 2009 umgesetzt worden. Zwischenzeitlich mussten auch alle geringfügig Beschäftigten entsprechend den neuen AVR-Württemberg Fassung TVöD übergeleitet sein. Dabei fällt auf, dass offensichtlich noch nicht in allen Einrichtungen klar war oder klar ist, dass geringfügig Beschäftigte im tariflichen Sinne ganz „normale“ Mitarbeitende sind, dass also der Tarif vollumfänglich Anwendung findet.

Die von Arbeitgeberseite angekündigte große Flut an Bestandssicherungsverfahren auf-

grund der Tariferhöhung blieb bislang aus. Auf betrieblicher Ebene fanden bzw. finden aktuell Gespräche nach dem sogenannten „Vereinfachten Verfahren“ statt und die ersten Erfahrungen zeigen, dass es hoch problematisch ist, solch weitgehende Fragen der Tarifgestaltung – hier der Tarifabsenkung – auf die betriebliche Ebene zu legen. Nach unseren derzeitigen Informationen muss bei dem Anliegen im Rahmen des vereinfachten Verfahrens zur Bestandssicherung genau hin gesehen werden, ob eine Einrichtung aufgrund der aktuellen Tariferhöhungen wirtschaftliche Probleme hat oder ob dies nur als Vorwand genommen wird, ohnehin vorhandene Probleme zu vertuschen. Auf alle Fälle ist darauf zu bestehen, dass von den Einrichtungsleitungen positive Perspektiven aufgezeigt werden, da mit den Bestandssicherungsverfahren ja lediglich vorübergehenden Problemen begegnet werden soll.

Bezüglich der Umsetzung des Wahlrechts in den neuen AVR-Württemberg ist ebenso kritisch anzumerken, dass nach unserer Kenntnis noch keine einzige Einrichtung den Tarifwechsel zu den AVR-DW-EKD (Bundes-AVR) aus freien Stücken vollzogen hat; egal ob es um die sogenannten Direktanwender geht oder um einen Wechsel innerhalb der in den AVR-Württemberg geschaffenen Möglichkeit. In der Regel haben wir in der Württemberger Diakonie bislang ausschließlich Anwender der Bundes-AVR, bei denen die Entscheidung einseitig vom Arbeitgeber getroffen wurde oder bei der die Mitarbeitenden und die MAVen – vorwiegend mit Existenzängsten – unter Druck gesetzt wurden.

Die Vorgabe der Landessynode, dass ausschließlich mit (freier) Zustimmung der MAV der Tarifwechsel vollzogen werden kann, wurde und wird von den Arbeitgebern nicht eingehalten.

Nicht selten findet die Anwendung der Bundes-AVR rechtswidrig statt. Die Arbeitgeber, die in diesem Sinne am geltenden Recht vorbei agieren, haben damit den kirchlichen 3. Weg verlassen! In der Junisitzung des Verbandsrates wurden auch Einrichtungen in die Mitgliedschaft des DWW aufgenommen, die

nicht das verpflichtende kirchliche Arbeitsrecht anwenden. Somit hat auch der Verband – das Diakonische Werk Württemberg – selbst den 3. Weg verlassen!

Auch bezüglich des Wahlrechts im Arbeitsrecht ist festzustellen, dass solch grundlegende Fragen, wie die Festlegung des künftigen Tarifrechts nicht auf die betriebliche Ebene gehören.

Alles in Allem kann ich also feststellen, dass trotz des Fehlens großer eigenständiger AK-Themen im ersten Halbjahr, insbesondere die Umsetzung der neuen AVR-Württemberg incl. der Bestandssicherungsverfahren und der Umsetzung des Wahlrechts dafür gesorgt haben, dass keine Langeweile im „Tarifalltag“ aufkam.

*Uli Maier*  
AGMAV-Vorsitzender

## Die Zukunft des dritten Weges?

- epd-Dokumentation Nr. 26,  
16. Juni 2009 -

In der epd-Dokumentation sind die Beiträge der Tagung „Die Zukunft des dritten Weges?“ in der Evangelischen Akademie Bad Boll vom 12.-13.12.2008 veröffentlicht. In Kirche und Diakonie gilt seit gut 30 Jahren ein eigenes Arbeitsrecht. Die historisch bedingte und theologisch begründete Sonderregelung befindet sich in einem spannungsreichen Dilemma. Es besteht Diskussions- und Gesprächsbedarf zwischen allen Beteiligten und über die Beteiligten hinaus.

Wer zur Diskussion Grundagentexte und Anregungen möchte, kann sich die Dokumentation Nr. 26 bestellen bei:

GEP-Vertrieb

Postfach 50 05 50

60394 Frankfurt

Tel. 069 58098-191

E-Mail: [vertrieb@gep.de](mailto:vertrieb@gep.de)

Internet: <http://www.epd.de>

## Kilometergeldpauschale erhöht: Seit 1.1. 2009 gibt es 35 ct/km

Die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg (AK-Wü.) hat im Dezember 2008 beschlossen, die Reisekostenordnung dahingehend zu verändern, dass für Dienstfahrten mit dem eigenen PKW ab 1.1.2009 35 ct/ km erstattet werden.

Die Reisekostenordnung (RKO) des Oberkirchenrates gilt auch für Einrichtungen der Diakonie.

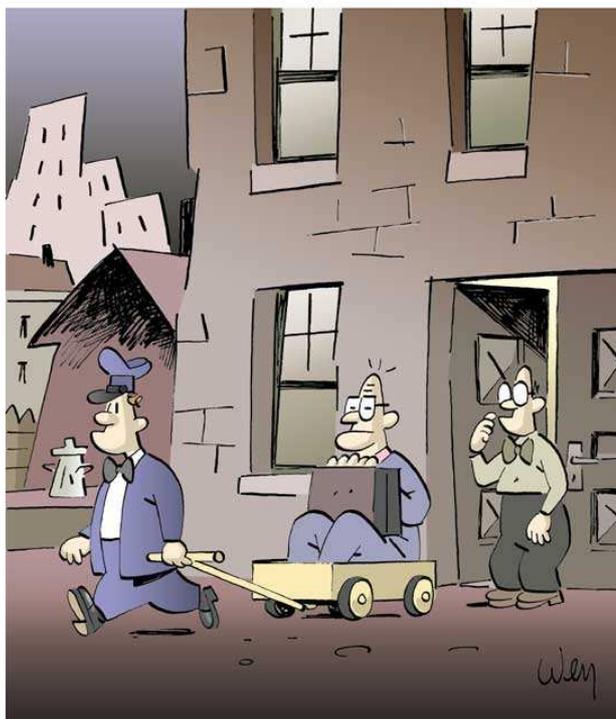
Nach Rückfrage bei der Oberlandesfinanzdirektion wurde jedoch geklärt, dass nach Einkommensteuergesetzgebung lediglich die bislang üblichen 30 ct/km steuerfrei bleiben. Die weiteren 5 ct/km müssen versteuert werden.

Die Erfassung und Abrechnung erfolgt über die Verwaltung bzw. Personalabteilung der Einrichtung.

Weiterhin steuerfrei bleiben 2 ct/km/Mitfahrer. Übrigens gibt es bei der Benutzung des Fahrrades für Dienstgänge 4 ct/km.

Da dies ein Beschluss der AK-Wü. ist, hat der Dienstgeber hier kein einseitiges Eingriffsrecht.

Zum Nachlesen: ⇒ Reisekostenordnung ⇒ [www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de](http://www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de)



DER ANBLICK DES NEUEN FIRMAWAGENS LÖSTE BEI KRAUSE STARKE ZUKUNFTSÄNGSTE AUS.

## Durch die neue AVR-Württemberg haben sich auch die Regelungen zu den Überstunden geändert

Von einer Überstunde gemäß § 7 Abs. 7 Teil 2 AVR-Wü/I ist auszugehen, wenn innerhalb eines Zeitraumes von einer Woche mehr gearbeitet wurde, als nach dem Dienstplan im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten von 39 Stunden vorgesehen war. Weitere Voraussetzung ist, dass die Stunden nicht innerhalb der Folgewoche sofort zeitlich ausgeglichen wurden.

Überstunden werden durch den Dienstgeber mündlich oder schriftlich angeordnet. Es kann aber auch seine stillschweigende Zustimmung genügen. Voraussetzung dafür ist, dass der Dienstgeber die durch den Dienstnehmer geleisteten Überstunden kennt und duldet.

⇒ **Für Überstunden gibt es aber grundsätzlich keinen Freizeitausgleich mehr.**

Das Ziel dieser Regelung ist es, Überstunden insgesamt teurer zu machen und damit eine Eindämmung zu erreichen.

Nur bei Vorliegen einer Dienstvereinbarung, die ein Arbeitszeitkonto einführt, muss der Dienstgeber die Überstunden nicht ausbezahlen, sondern dem Zeitkonto gutschreiben.

Ansonsten sind die Überstunden gemäß § 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I finanziell voll auszugleichen. Hierbei müssen die Überstunden (= normales Stundenentgelt) und der Überstundenzuschlag für jede mehr gearbeitete Stunde ausbezahlt werden.

**Wie läuft die genaue Berechnung des Entgelts für Überstunden?**

### I. Berechnung Stundenentgelt:

**Tabellenentgelt der individuellen Stufe, höchstens aber Stufe 4**

---

**39 x 4,348**

**So wird das Stundenentgelt errechnet im Einzelnen:**

- 1.) **39 Std. (Wochenarbeitszeit) mal 4,348 (pauschaler Faktor) = 169,572**
- 2.) **monatliches Tabellenentgelt in individueller Stufe (maximal Stufe 4) geteilt durch 169,572 ergibt das Stundenentgelt**

Für die Berechnung des Stundenentgelts ist also auszugehen von dem tatsächlich gezahlten Tabellenentgelt der individuellen Stufe, höchstens aber der Stufe 4. Das Tabellenentgelt dividiert durch die Anzahl der Arbeitsstunden im Monat (169,572) ergibt das tarifliche Stundenentgelt.



### II. Berechnung Überstundenzuschlag:

**Tabellenentgelt Stufe 3**

**x 30% bzw. 15%**

---

**39 x 4,348**

**Im Einzelnen:**

**Tabellenentgelt nach Stufe 3 durch 39 x 4,348 x 30% (bzw. 15 % in den Entgeltgruppen 10-15)**

**Für Überstunden ist insgesamt also zu bezahlen:**

normales Stundenentgelt + Überstundenzuschlag mal Anzahl der mehr gearbeiteten Stunden

*Leonhard Weinmann  
AGMAV-Referent*

## Rund um das Thema Urlaub

In letzter Zeit tauchen wieder viele Fragen rund um das Thema Urlaub auf. Aus diesem Grund und passend zur Jahreszeit möchten wir an dieser Stelle nochmals eine Übersicht geben.

### I. Urlaub

Urlaub ist an das Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) gebunden. Konnte er bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, so war er nach alter AVR bis 30.4. (in Ausnahmefällen bis 30.6. oder gar 30.9.) des Folgejahres anzutreten. Resturlaub aus dem Jahre 2008 wird nach § 15 I AVR-Wü/II in 2009 übertragen. Danach muss der übertragene Urlaub bis 31.3.2009, bzw. bei Vorliegen betrieblicher Gründe bis zum 31.5., genommen werden im Sinne des § 26 Teil 2 AVR-Wü/II i.V.m. BUrlG. Bei Erscheinen dieser AGMAV-Mitteilungen ist also der Resturlaub aus 2008 verfallen (wenn nicht eine Dienstvereinbarung diese Frist verlängert hat bis bspw. 30.6.2009).

Urlaub des Jahres 2009 richtet sich alleine nach den Regelungen der §§ 26 ff. Teil 2 AVR-Wü/I. Danach besteht ein Anspruch auf 26 bis 30 Arbeitstage Urlaub (je nach Lebensjahr). Dieser kann bis zum 31. März 2010 übertragen werden. Bei Krankheit oder betrieblichen Gründen kann er noch bis zum 31. Mai spätestens angetreten werden.

### Was ist, wenn Urlaub wegen langer Krankheit nicht genommen werden konnte?

Für die Fälle, dass der Arbeitnehmer lange Zeit krank ist, gibt es neue Rechtsprechung vom Europäischen Gerichtshof. Danach darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines Übertragungszeitraums nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krank-

geschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, und er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Zudem ist die Praxis unwirksam, nach der für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes bzw. Übertragungszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und deshalb sei-



nen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Für die Berechnung der entsprechenden finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt maßgebend, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist. Dies soll im Sinne des Gesundheitsschutzes mit dazu dienen, dass

Erholungsurlaub in diesen Fällen nicht verfällt und der Arbeitnehmer wirklich davon profitiert. Diese Rechtsprechung begrenzt sich also auf den Fall, dass nicht genommener Jahresurlaub mit Krankheitsphasen zusammenfällt und nicht fristgerecht genommen werden kann. Die Entscheidung betrifft auch nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch (24 Tage bei einer Sechstageswoche nach BUrlG). Darüber hinaus gewährter Jahresurlaub unterfällt dieser Entscheidung nicht. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs ist jedoch die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 37 Teil 2 AVR-Wü/I zu beachten.

### II. Sonderurlaub

Einen Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes wie in § 29a der alten AVR gibt es nicht mehr.

Nach dem Wortlaut von § 28 Teil 2 AVR-Wü/I steht die Gewährung von Sonderurlaub nun im Ermessen des Dienstgebers. Zudem ist zu beachten, dass bei Sonderurlaub keine Bezüge bezahlt werden.

### III. Arbeitsbefreiung

Dahingegen ist eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen im Sinne des § 29 Teil 2 AVR-Wü/I möglich. Dies ist beispielsweise der Fall bei der Geburt eines Kindes, bei der Eheschließung oder bei der Konfirmation bzw. Kommunion der Kinder. Hierbei kann der Tag auch vor oder nach dem Ereignis genommen werden (sog. „Kuchenbacktag“).

### IV. Zusatzurlaub

Ein Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht zudem bei ständiger Schicht- oder Wechselschichtarbeit nach § 27 Teil 2 AVR-Wü/I. In Bezug auf nicht ständige Schicht- oder Wechselschichtarbeit sollte in den einzelnen Einrichtungen eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Nur dann kann daraus auch Zusatzurlaub entstehen. § 27 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I gilt für uns nämlich nicht.

### V. Zum Sonderproblem der Überleitung von Zusatzurlaub

Ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 28b AVR (alt) für geleistete Nachtarbeit aus dem Jahre 2008 richtet sich nach § 15 AVR-Wü/II. Dieser Urlaub geht nicht verloren und kann als Urlaub des Jahres 2009 voll in Anspruch genommen werden. Zusatzurlaub durch Nachtarbeit wird zwar im Jahre 2008 erarbeitet, der Anspruch auf den daraus entstehenden Zusatzurlaub entsteht aber erst am 01.01.2009 - es handelt sich somit um Urlaub des Jahres 2009.

Jedoch wird der Zusatzurlaub für Wechselschicht und Schichtarbeit nach § 27 I und II Teil 2 AVR-Wü/I, der jeweils im laufenden Kalenderjahr erworben und gewährt wird, angerechnet.

Es besteht ein Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag für zwei bzw. vier Monate ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit. Wenn nicht „ständig“ in Schicht gearbeitet wird, so sollte die Handhabung durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

Hierbei wird der Zusatzurlaub aus 2008 und 2009 also verrechnet und der Zusatzurlaub aus Arbeit des Jahres 2009 kann nur geltend gemacht werden, soweit er den Zusatzurlaub

aus Arbeit des Jahres 2008 übersteigt.

Zudem ist die Höchstgrenze für Urlaub zu beachten von 35 bzw. max. bis 36 Tagen nach § 27 IV Teil 2 AVR-Wü/I.

#### **Zur Veranschaulichung noch ein kleiner Beispielfall hierzu:**

*Frau Geschäftig arbeitete im Jahre 2008 insgesamt 240 Stunden in ständiger Nachtarbeit. Im Jahre 2009 arbeitet sie nun für 12 Monaten in ständiger Schichtarbeit.*

*Sie fragt in ihrer MAV, wie viel Zusatzurlaub ihr nun zusteht.*

*Für die Nachtarbeit im Jahr 2008:*

*Nach § 28b Abs. 1 AVR (alt) bekommt sie grundsätzlich ab dem 1.1.2009 hierfür 2 Arbeitstage Zusatzurlaub.*

*Für die Schichtarbeit im Jahr 2009:*

*Da für 4 Monate ständiger Schichtarbeit jeweils ein Tag Zusatzurlaub zu gewähren ist, erwirbt sie also nach § 27 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I einen Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub.*

*Für eine endgültige Bewertung der ihr zustehenden Zusatzurlaubstage im Jahr 2009 muss nun aber die Anrechnungsregelung des § 15 Abs. 3 Satz 2 AVR-Wü/II beachtet werden.*

*Da in unserem Beispiel ihre 2 Tage Zusatzurlaub für die Nachtarbeit in 2008 auf jeden Fall erfüllt werden und die 3 Tage Zusatzurlaub aus 2009 hierauf angerechnet werden, bekommt sie nur einen zusätzlichen Zusatzurlaubstag aufgrund ihrer Schichtarbeit im Jahr 2009.*

*Somit hat sie nun insgesamt Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub.*

*Dieser steht ihr auch in voller Höhe zu, da sie die Urlaubshöchstgrenze von 35 bzw. 36 Tagen nach § 27 Abs. 4 Sätze 2 und 4 Teil 2 AVR-Wü/I nicht überschreitet.*

### **Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Im Falle, dass die Mitarbeiterin schwerbehindert wäre, stünden ihr nach § 125 SGB IX zudem weitere 5 Tage Zusatzurlaub zu. Insoweit ist auch die Höchstgrenze von 35 bzw. 36 Tagen Gesamturlaub nicht zu beachten.

*Leonhard Weinmann  
AGMAV-Referent*

# ARBEITSHILFE MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT



Stand 1.7.2009

## Merkblatt MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT



Die MAV hat nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG dafür einzutreten, dass die zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Rechtsnormen in ihrer Einrichtung beachtet und eingehalten werden. Zu diesen Schutzgesetzen zählen u.a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das den Mitarbeiterinnen vor und nach der Entbindung einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz gewährleistet, sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Betreuung und Erziehung ihres Kindes in seiner ersten Lebensphase ermöglichen soll.

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichsten Vorschriften und ergänzenden Bestimmungen in Stichworten auf.

### I. MUTTERSCHUTZ



#### 1. Mitteilung der Mitarbeiterin an den Arbeitgeber

soll erfolgen, sobald Schwangerschaft bekannt ist, damit der Arbeitgeber früh- und rechtzeitig die zum Schutz der Mitarbeiterin und des ungeborenen Lebens erforderlichen Schutzvorkehrungen nach dem Mutterschutzgesetz treffen kann (§ 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

## 2. Gestaltung der Arbeitsplätze werdender bzw. stillender Mütter

Der Arbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des Kindes vermieden werden (§ 2 Abs. 1 MuSchG);

- Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen für Mitarbeiterinnen, die ständig stehen oder gehen müssen (§ 2 Abs. 2 MuSchG);
- Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bei ständig sitzender Tätigkeit (§ 2 Abs. 3 MuSchG).

## 3. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

### 3.1 Individuelles Beschäftigungsverbot

wenn bei Fortdauer der Beschäftigung die Gesundheit der werdenden Mutter oder die des Kindes gefährdet ist (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

### 3.2 Verbot bestimmter Arbeiten

- keine schweren körperlichen Arbeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen die Mitarbeiterin schädlichen Immissionen (Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm usw.) ausgesetzt ist (§ 4 Abs. 1 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten vom mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden (§ 4 Abs. 2 Ziffer 1 MuSchG);
- nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft keine ständig stehende Tätigkeit von mehr als 4 Stunden täglich (§ 4 Abs. 2 Ziffer 2 MuSchG);
- keine Arbeiten, bei denen sich die Mitarbeiterin häufig erheblich strecken oder beugen, oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten muss (§ 4 Abs. 2 Ziffer 3 MuSchG).

### 3.3 Verbot der Arbeit zu bestimmten Zeiten

- Maximale tägliche Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Abs. 2 MuSchG)

unter 18 Jahren	-	8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche
über 18 Jahren	-	8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

- Keine Nacharbeit (Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr), also auch kein Nachtbereitschaftsdienst bzw. keine Nachtrufbereitschaft (§ 8 Abs. 1 MuSchG).
- **Ausnahme:** für Mitarbeiterinnen in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten in Heimen (§ 8 Abs. 3 Ziffer 1):  
→ **Nacharbeit bis 22 Uhr möglich.**
- Keine Mehrarbeit, d.h. nicht mehr als 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche; in die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- Keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 8 Abs. 1 MuSchG).
- **Ausnahme:** Mitarbeiterinnen in Krankenhäusern und Heimen, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird (§8 Abs. 4 MuSchG).

### 3.4 Umsetzungsrecht des Arbeitgebers

Kann eine Mitarbeiterin aufgrund eines der vorstehend genannten Beschäftigungsverbote an ihrem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden, hat der Dienstgeber ein Umsetzungsrecht auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz.

### 3.5 Lohnfortzahlung für die Zeit der Beschäftigungsverbote

Muss die Mitarbeiterin ganz oder teilweise mit ihrer Arbeit aussetzen, besteht ein Anspruch gegenüber dem Dienstgeber auf Fortzahlung der Vergütung (§ 11 MuSchG).

## 4. Schutzfristen

- Beschäftigungsverbot in den **letzten sechs Wochen vor der Entbindung**, es sei denn, dass sich die Mitarbeiterin zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (Mutterschutzfrist gem. § 3 Abs. 2 MuSchG).
- absolutes Beschäftigungsverbot **acht Wochen nach der Entbindung**; bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung (Mutterschutzfrist gem. § 6 Abs. 1 MuschG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

## 5. Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung

- Für Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft (§ 16 MuschG).
- Für stillende Mütter (§ 7 MuschG):
  - die zum Stillen erforderliche Zeit, **mindestens** aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde;

- bei mehr als acht Stunden Arbeitszeit:
  - **mindestens** zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

## 6. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

- **Absolutes** Kündigungsverbot des Arbeitgebers
  - während der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 1 MuSchG);
  - bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 Abs. 1 MuschG);
  - ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG);
  - während der Elternzeit (§ 18 BEEG).
- Die Mitarbeiterin selbst kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG).

## 7. Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG)

erhält die Mitarbeiterin während der Mutterschutzfristen in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommens, höchstens jedoch 13,-- Euro pro Kalendertag (§ 200 RVO)

- von der Krankenkasse, wenn sie in gesetzlicher oder privater Krankenkasse versichert ist;
- vom Bundesversicherungsamt, wenn sie nicht krankenversichert ist (z.B. geringfügig Beschäftigte, bis zu 210,- Euro).

## 8. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)

- vom Arbeitgeber für die Dauer der Schutzfristen in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13,-- Euro und dem Netto-Einkommen.
- Änderungen der Steuerklasse, um einen höheren Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen, sind unzulässig.

## 9. Säuglingspauschale bei Geburt des Kindes

- Höhe: pauschal 155 Euro;
- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Säuglingspauschale anteilig entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

## 10. Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 MuSchG).

## II. ERZIEHUNGSGELD bzw. ELTERNGELD; ELTERNZEIT



### 1. Elterngeld

Anspruchsberechtigt sind alle Mütter und Väter,

- die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
  - mit ihren Kindern in einem Haushalt leben, bzw. ein Kind des/der Ehegatten/in oder Lebenspartners/in in seinen Haushalt aufgenommen haben,
  - nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und
  - ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 1 BEEG).
- schriftlicher **Antrag** beim örtlichen Bürgermeisteramt bzw. der Landeskreditbank Baden-Württemberg, 76113 Karlsruhe, Tel.: 0721 / 3 83 30, Fax: 0721 / 150 31 91  
E-Mail: familienfoerderung@l-bank.de  
[www.l-bank.de/erziehungsgeld](http://www.l-bank.de/erziehungsgeld)
  - Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt gestellt werden; rückwirkende Zahlungen erfolgen aber nur für die letzten 3 Monate vor Antragstellung. In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate des Kindes Elterngeld beantragt wird (§ 8 Abs. 1 BEEG).
  - Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie, wer den Anspruch geltend macht. Diese Entscheidung ist verbindlich und kann nur in besonderen Härtefällen geändert werden.
  - **Dauer**  
Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 1 BEEG).

Ein Elternteil kann höchstens für 12 Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge (also 14 Monate) haben die Eltern, wenn auch der andere El-

ternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (**Partnermonate als Bonus**) (§ 4 Abs. 2 BEEG).

**Alleinerziehende**, die das Elterngeld zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, erhalten Elterngeld **allein für die vollen 14 Monate** (§ 4 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

- **Höhe** (§ 2 Abs. 1 BEEGG)

Das monatliche Erziehungsgeld beträgt

- 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens, höchstens jedoch 1 800,- Euro monatlich, mindestens jedoch 300 Euro;
- bei geringerem durchschnittlichen Einkommen als 1 000,- Euro monatlich, Erhöhung um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1 000,- Euro unterschreitet, höchstens jedoch 100 Prozent;
- Erhöhung um zehn Prozent, mindestens um 75,- Euro, wenn die berechtigte Person mit zwei Kindern unter drei Jahren oder mit drei oder mehr Kindern unter 6 Jahren in einem Haushalt zusammenlebt;
- bei Mehrlingsgeburten Erhöhung um je 300,- Euro für jedes weitere Kind.

Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet (§ 3 BEEG).

- Teilzeitarbeit **bis zu 30 Stunden pro Woche** möglich (§ 2 BEEG); wird aber bei der Ermittlung des Einkommens berücksichtigt (§ 2 Abs. 3 BEEG).

Nähere Auskünfte erteilen die Bürgermeisterämter und die Erziehungsgeldstelle bei der Landeskreditbank Baden-Württemberg,  
76113 Karlsruhe,  
Tel.: 0721 / 3 83 30, Fax: 0721 / 150 31 91  
E-Mail: [familienfoerderung@l-bank.de](mailto:familienfoerderung@l-bank.de)  
[www.l-bank.de/erziehungsgeld](http://www.l-bank.de/erziehungsgeld)

## 2. Elternzeit (§ 15 BEEG)

- Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie
  - mit ihrem Kind,
  - mit einem Kind des Ehegatten/der Ehegattin bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners,
  - mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Adoption in ihre Obhut genommen haben,
  - mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 BEEG).

- Höchstzulässige Dauer im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung bis zur Vollendung des **3. Lebensjahres des Kindes**;  
ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar (§ 15 Abs. 2 BEEG).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden (§ 16 Abs. 1 BEEG).
- Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres bedarf die Elternzeit nicht der Zustimmung des Arbeitgebers!
- Die Elternzeit kann - auch anteilig - von jedem Elternteil allein oder gemeinsam genommen werden (§ 15 Abs. 3 BEEG).
- Die Elternzeit kann auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden; darüber hinaus nur mit Zustimmung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 1 S. 5 BEEG).

### **3. Teilzeitarbeit während der Elternzeit**

#### **→ Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber**

- Hauptleistungspflichten bleiben in entsprechend verändertem Umfang bestehen. (Identität des Arbeitsverhältnisses)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber unter folgenden Voraussetzungen:
  - Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in der Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
  - das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
  - die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
  - dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen  
und
  - der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

#### **→ Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber**

- nur mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG)
- bis zu 30 Stunden in der Woche (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG).

#### 4. Kündigungsschutz, Kündigungsfristen

Absolutes Kündigungsverbot des Arbeitgebers

- ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (§ 18 Abs.1 Satz 1 BEEG);
- während der Elternzeit (§ 18 BEEG);  
auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit (§ 18 Abs. 2 Satz 1 BEEG);
- wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder deshalb nicht hat, weil das Einkommen die Einkommensgrenze übersteigt.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter selbst kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen (§ 19 BEEG).

#### 5. Krankenversicherung

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind**, bleiben während der Elternzeit beitragsfrei weiterversichert; bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit besteht Beitragspflicht.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichert sind**, müssen den Beitrag während der Elternzeit selbst tragen, und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil.

Bei erziehungsgeldunschädlicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit gibt es zwei Möglichkeiten:

- Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Versicherungspflicht und Beibehaltung des privaten Versicherungsschutzes;  
der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der zuständigen Krankenkasse (in der Regel AOK) zu stellen;  
Anspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag gem. § 257 SGB V

oder

- Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung;  
privat versicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der gesetzlichen Versicherungspflicht an kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V).

## 6. Rentenversicherung

Der Zeitraum der Elternzeit gilt als Pflichtversicherungszeit (§ 56 Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

## 7. Arbeitslosenversicherung

Zeiten, in denen Anspruch auf Erziehungsgeld besteht bzw. nur wegen Anrechnung von Einkommen nicht besteht, werden wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

### III. Auswirkungen der Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis bzw. Zeiten der Unterbrechung: - Anstellungsgrundlage AVR-Württemberg -



#### 1. Beschäftigungszeit

Mutterschutzfristen und der Zeitraum der Elternzeit zählen auch als Beschäftigungszeit.

#### 2. Bewährungsaufstieg

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet. (§ 8 AVR-Wü/II i.V.m. § 13a Abs. 5 Unterabsatz 2 Buchstabe d) AVR-Württemberg in der bis 31.12.2008 geltenden Fassung)
- Der Zeitraum der Elternzeit wird auf die Bewährungszeit bzw. den Stufenaufstieg nicht angerechnet.
- Die Elternzeit führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit; sie hemmt jedoch den Ablauf der Bewährungszeit bzw. des weiteren Stufenaufstiegs.

#### 3. Stufenlaufzeiten innerhalb der Entgeltgruppen

- Die Zeiten der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Stufenlaufzeiten vollständig angerechnet, d.h. diese Zeiten werden mitgezählt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) Teil 2 AVR-Wü/I).

- Unterbrechungen der Stufenlaufzeit durch Elternzeit bis zu jeweils 5 Jahren (pro Kind) sind unschädlich. Die Stufenlaufzeit wird angehalten und lebt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme wieder auf.

#### 4. **Urlaubsanspruch**

- Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit darf der Dienstgeber den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG).
- Für die Zeit der Mutterschutzfristen darf der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden.
- Resturlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen werden konnte, verfällt nicht. Er ist nach der Elternzeit im **laufenden** oder **nächsten** Kalenderjahr zu nehmen (§ 17 Abs. 2 BEEG) bzw. bei Kündigung abzugelten.

#### 5. **Urlaubsgeld im Jahr 2009**

Der Anspruch auf Urlaubsgeld besteht auch während der Schutzfristen und der Elternzeit, wenn

- ein Anspruch auf Vergütung, Bezüge oder Ausbildungsvergütung für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat,  
oder
- wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit in demselben Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

#### 6. **Zuwendung im Jahr 2009**

- wird auch während der Schutzfristen und der Elternzeit bis zum 12. Lebensmonat des Kindes gewährt; der Anspruch entsteht auch aus einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.
- Bei Kündigung des Dienstverhältnisses in der Zeit vom 01. Januar bis 30. November nur dann anteilige Zuwendung, wenn die Mitarbeiterin die Kündigung **spätestens drei Monate** nach der Entbindung ausspricht.

#### 7. **Sonderzahlung ab 2010**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Bemessungszeitraum Juli bis September (§ 20 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I) während der Elternzeit eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, haben im Kalenderjahr der Geburt keinen Nachteil.

Sie erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend dem Beschäftigungsumfang, der am Tag vor der Elternzeit bestanden hat (§ 20 Abs. 2 Satz 4 Teil 2 AVR-Wü/I).

In den nachfolgenden Jahren der Elternzeit gilt dies aber nicht.

## **8. Vermögenswirksame Leistungen**

Nur für Kalendermonate, für die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss zustehen (§ 23 AVR-Wü/I).

Danach besteht der Anspruch also:

- während der Schutzfristen,
- während der Elternzeit nur bei Teilzeitbeschäftigung.

## **9. Zusatzversorgung**

- Bestehende Pflichtversicherung wird nicht berührt.
- Keine Umlage an ZVK zu entrichten, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist teilzeitbeschäftigt.
- Der Zeitraum der Elternzeit wird nicht als gesamtversorgungsfähige Zeit anerkannt.

## **10. Teilzeitbeschäftigung nach § 11 AVR-Wü/I - bzw. Weitergehende Beurlaubung nach § 28 AVR-Wü/I**

- Teilzeitbeschäftigung auf Antrag möglich wegen Betreuung oder Pflege bis zu fünf Jahre; dies ist weiter verlängerbar.
- Zudem können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z.B. Kindererziehung) Sonderurlaub bei Entgeltfortzahlungsverzicht erhalten.

**Beachte das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der MAV nach § 42 Buchst. k) MVG!**

**Möchte der Arbeitgeber den Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen völlig oder teilweise ablehnen, so ist dies nur mit Zustimmung der MAV zulässig.**

*Stand: 01.07.2009*

*Andrea Unterweger-Rösiger  
Geschäftsführerin der AGMAV*

*Leonhard Weinmann  
AGMAV-Referent*

# Antrag der AGMAV auf Schaffung der Stelle eines/einer Beauftragten für Chancengleichheit im Diakonischen Werk Württemberg



Zum dritten Mal seit 1993 stellt die AGMAV in einem dreiseitig begründeten Antrag an Oberkirchenrat und Vorstandsvorsitzenden des Diakonischen Werkes Württemberg, Herrn Beck den Antrag auf Einrichtung einer Stelle für eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Ermutigt wurde die AGMAV durch den positiven Redebeitrag von Herrn Beck auf der Fach-

vollversammlung für Gleichstellungsbeauftragte. Die Ernüchterung folgte mit einem knapp bemessenen Antwortschreiben. Gleichstellung und Chancengleichheit bleiben wohlfeile Worte, solange die Finanzherrschaft über die Inhalte dominiert. *Der Antrag der AGMAV mit ausführlicher Begründung ist an dieser Stelle im Internet abrufbar.*

## DWW-Vorstand als Beauftragte für Chancengleichheit?

Übernehmen nun gleich 3 Vorstandsmitglieder des Diakonischen Werkes Württemberg die Stelle der Beauftragten bzw. des Beauftragten für Chancengleichheit im Verband? Dies könnte man meinen, wenn man die Antwort des DW-Vorstandes auf den Antrag der AGMAV zur Schaffung einer Stelle eines/einer Beauftragten für Chancengleichheit liest. Der Vorstand schreibt, dass er die gendergerechte Entwicklung des Verbandes seit 2008 zu einem seiner wichtigsten Verbandsziele gemacht hat. Da es sich hierbei um die Jahresziele des Vorstandes handle, sei unser Anliegen auf der obersten Verbandsebene angesiedelt. Weiter meint der DW-Vorstand, dass damit sicher gestellt sei, dass alle inhaltlichen Anliegen des AGMAV-Antrages durch Berücksichtigung bzw. Weiterentwicklung in den jeweiligen Arbeitsgebieten nicht nur beachtet würden, sondern auf diese Weise effizienter vorankommen als durch Schaffung einer gesonderten Stelle. Nach dieser meines Erachtens fragwürdigen Begründung für die Ablehnung unseres AGMAV-Antrages ist dann im Schreiben des DW-Vorstandes der vermutlich wahre Grund zu lesen, nämlich dass eine solche Stelle derzeit

nicht finanzierbar sei. Letzteres ist wohl auch der Grund, wieso der an den Vorstandsvorsitzenden adressierte Antrag der AGMAV nicht von diesem selbst sondern vom Finanzvorstand beantwortet wurde. Noch weit aus trauriger ist jedoch die inhaltliche Behandlung des Antrages. Nachdem sich Gleichstellungsbeauftragte vieler MAVen im Arbeitskreis Gleichstellung Mühe gegeben haben, eine inhaltlich fundierte und praktisch nachvollziehbare Begründung für das Anliegen zu formulieren, mutet es mich sonderbar an, wenn der Vorstandsvorstand erklärt, er könne diese Aufgaben neben oder innerhalb seiner Vorstandsaufgaben wahrnehmen. Abgesehen davon, dass dies wg. möglicher inhaltlicher Kollisionen vielleicht nicht unbedingt sinnvoll ist hätte ich mir doch zumindest erwartet, dass der DW-Vorstand sich auf der Grundlage unseres Antrages mit uns auseinandersetzt. Von daher würde ich erst mal ein Fragezeichen hinter die Aussage machen, dass „die gendergerechte Entwicklung des Verbandes“ seit 2008 zu einem der wichtigsten Verbandsziele gehört.

*Uli Maier  
AGMAV-Vorsitzender*

## Das MVG der EKD wird geändert und schlechter...

Warum, so könnte frau/man mit Recht fragen, beschäftigt sich die AGMAV Württemberg mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)? Die württembergische evangelische Landeskirche und somit auch ihre Diakonie haben doch seit Jahr und Tag ein eigenes MVG!

Das ist soweit richtig.

Allerdings sind seit 1992, dem Entstehungsjahr des MVG – EKD, die landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze nach und nach dem bundesweiten Vorbild angeglichen worden, so auch in Württemberg.

In der Regel nach dem Motto: die Mitarbeiter/innenunfreundlichen Regelungen des eigenen MVG bleiben erhalten, während diejenigen Paragraphen des MVG – EKD, die für die Mitarbeitenden Fortschritte bringen würden, nicht übernommen werden.

Unser württembergisches MVG ist somit über weite Strecken mit dem MVG – EKD identisch mit einigen, allerdings markanten Unterschieden:

- Im MVG Württemberg gibt es keine GMAV in einem Dienststellenverbund (z.B. Holding), in dem der EKD sehr wohl.
- Die Freistellung für MAVen größerer Dienststellen ist im MVG – EKD besser geregelt als im MVG Württemberg, was bei der zunehmenden „Fusionitis“ nicht unwichtig ist.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die von der Leitung der EKD geplanten Änderungen in absehbarer Zeit auch für Württemberg, nach entsprechendem Gesetzgebungsverfahren in der Synode, Wirksamkeit entfalten werden.

Die Wahrscheinlichkeit ist deshalb so hoch, weil die allermeisten der vorgesehenen Änderungen zum Teil massive Verschlechterungen darstellen.

### Wesentliche Änderungen im Überblick:

- Die Bedingungen für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nur vorübergehend ruht, z.B. durch Eltern- oder Pflegezeit, sollen gravierend verschlechtert werden. Im Klartext heißt das, dass Mitarbeitende, die sich für Kinder entscheiden bzw. ihre pflegebedürftigen Eltern versorgen, aus der

Dienstgemeinschaft zunehmend ausgeschlossen werden.

- Während es bisher lediglich eine Sollbestimmung war, die Dienststellenleitung zu Mitarbeiterversammlungen einzuladen, sieht der Vorschlag der Kirchenleitung vor, hieraus eine Mussbestimmung zu machen. Damit ist eine wichtige Möglichkeit der Mitarbeitenden, sich gerade in Krisensituationen ungestört mit ihrer MAV auszutauschen, gestrichen worden. Die sowieso schon nicht sehr ausgeprägten Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Belegschaften und ihrer MAVen werden somit noch einmal deutlich geschwächt.
- Im Gegensatz zum württembergischen MVG gab es im MVG – EKD bisher die Pflicht des Arbeitgebers einem Wirtschaftsausschuss der MAV umfassend wirtschaftliche Auskunft zu geben. Dies soll nun so geändert werden, dass der Arbeitgeber dies nicht mehr tun muss, wenn aus seiner Sicht dadurch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden. „Nachtigall, ick hör Dir trapsen...“
- Die Mitbestimmung bei der Auswahl von Teilnehmer/innen an Fort- und Weiterbildungen soll abgeschafft werden. Damit würde der Gewährung bzw. der Nichtgewährung nach „Nase und Wohlverhalten“ Tür und Tor geöffnet.
- Die Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit usw. soll dadurch geschwächt werden, dass die Mitbestimmung in erster Linie für die Grundsätze und nicht mehr für den konkreten Fall gilt. Damit wäre die MAV eines grundlegenden und für die Wahrnehmung der Mitarbeitendeninteressen außerordentlich relevanten Mitbestimmungsrechts beraubt. In Zeiten massiven Arbeitsplatzabbaus und gravierender Arbeitsverdichtung wäre dies ein ausgesprochen fataler Schritt.
- Des Weiteren soll das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Vergütung nur auf die Eingruppierung beschränkt werden und nicht für die Festlegung der Stufen sowie die Umgruppierung gelten. Angesichts der Regelungen nach dem TVöD wäre dies in gewisser Weise verhängnisvoll.

- Schließlich soll der MAV nach einer Erörterung lediglich eine Wochenfrist eingeräumt werden, um eine Nichtzustimmung schriftlich zu begründen. Mit dieser überaus kurzen Frist werden die Möglichkeiten der MAV, sich fachlichen Rat oder eine Rechtsauskunft einzuholen, massiv eingeschränkt. Außerdem wird der Grundsatz des Dritten Weges, alle strittigen Fragen dialogisch und konsensual zu regeln, mit dieser K.O. – Frist ad absurdum geführt und ein „Herr im Hause Klima“ maßgeblich befördert.

Diese unvollständige Auflistung zeigt mehr als deutlich die Tendenz der beabsichtigten MVG – Novellierung:  
Weg von der Partizipation, hin zum Top-down Prinzip!

Zusätzlich muss noch berücksichtigt werden, was bisher alles schon bedenklich ist und nicht geändert werden soll, wie z.B.

- die ACK –Klausel,
- die Benachteiligung von Teilzeitkräften bei den MAV –Fortbildungen, sowie
- die Wahlberechtigung von Dienstbeginn an und für Leiharbeiter/innen.

Es ist dringend notwendig, diese MVG – Änderungen auf EKD-Ebene zu verhindern und eine Übernahme für Württemberg auf jeden Fall zu abzuwenden.

Die bundesweiten Zusammenschlüsse der kirchlichen und diakonischen MAVen, sowie kirchliche Mitarbeitendenverbände und die Gewerkschaft ver.di haben in einer gemeinsamen Stellungnahme an die EKD die Verschlechterungen zurückgewiesen und endlich eine paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer/innenseite gefordert, welche natürlich seitens der Kirchenleitung nicht vorgesehen ist.

Der AGMAV – Vorstand wird an dem Thema dranbleiben, die MAVen zeitnah informieren und ggf. zu gemeinsamen Aktionen aufrufen.

*Christian Lawan  
Mitglied im AGMAV -Vorstand*

## MAVen müssen sich wehren!

### Geplante MVG-Novellierung hat auch Folgen für „Unsere“ Diakonie 25.-29.10.2009: Die Synode der EKD tagt in Württemberg!

Die Synode tagt im Herbst im Congress-Centrum in Ulm. Beginnen wird sie mit dem Auftaktgottesdienst im Ulmer Münster am Sonntag, 25.10.09.

Neben der Wahl zum Ratsvorsitzenden der EKD ist auf der Synode der Evangelischen

Kirchen in Deutschland das Mitarbeitervertretungsgesetz Thema. Uns interessiert in zweiter Linie, wer Nachfolger von Wolfgang Huber wird.

In erster Linie ist für uns interessant, wie das Thema MVG-Novellierung in der Synode besprochen wird. Die geplanten Veränderungen bei der Mitbestimmung, z.B. bei der Festlegung der Arbeitszeit, bei der Festlegung der Stufen, bei der Auswahl der Teilnehmerinnen zur Fort- und Weiterbildung u.m. bedeuten erhebliche Verschlechterungen für die Mitarbeitenden in der Diakonie. Die geplanten Veränderungen zeigen aber auch auf, dass die Arbeitnehmersseite in diesen Planungen überhaupt nicht vorkommt. Die Parität ist nicht einmal am Dunst des Horizontes zu erkennen. Im dritten Weg wollten doch alle Fragen in der einvernehmlichen Dienstgemeinschaft besprochen und geklärt werden.

Damit diese Verschlechterungen weder für die Mitarbeitenden, die davon betroffen sind, aktuell werden, noch in unser MVG in Württemberg einfließen, sind wir in Ulm vor Ort. Dem Schwerpunkt-Thema der Synode entsprechend „Ehrenamtliches Engagement in Kirche und Gesellschaft“ sieht für uns das ehrenamtliche Engagement so aus: Wir stellen uns gegen geplante Verschlechterungen im Mitarbeitervertretungsgesetz. Wir stehen für die Mitarbeitenden und ihre Beteiligungsrechte in der Diakonie und fordern von der Synode, diesen Verschlechterungen nicht zuzustimmen. Denn die Mitarbeitenden in der Diakonie sind über ihre Arbeit hinaus, oft und gerne ehrenamtlich in Kirche und Gesellschaft tätig. Sie sind Diakonie!

Damit WIR! an diesem brisanten Thema dranbleiben, merkt euch den Termin in Ulm vor.

**Vormerken:  
25. - 29.10.2009  
EKD - Synode  
in Ulm!**

## Fachvollversammlung Gleichstellung „Chancengleichheit in der Diakonie –Wirklichkeit oder Utopie?“

Am 6. März 2009, also in unmittelbarer Nähe zum Internationalen Frauentag, fand die diesjährige Fachvollversammlung für die Gleichstellungsbeauftragten statt. Ausgerichtet wurde sie – wie immer – vom Arbeitskreis Gleichstellung der AGMAV.

Neben renommierten Fachfrauen, wie Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe von der Uni Gießen, Mitglied in der Sachverständigenkommission zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und Ursula Kress, Beauftragte für Chancengleichheit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, waren der Vorstandsvorsitzende des Diakonischen Werks Württemberg, Oberkirchenrat Helmut Beck und das Mitglied des AGMAV Vorstandes, Christian Lawan eingeladen.

**Ursel Spannagel**, Mitglied des AGMAV-Vorstandes, hat in ihrer Begrüßung herausgestellt, dass „die Diakonie mit ihren frauendominierten Arbeitsbereichen nur dann zukunftsfähig sein wird, wenn sie sich den Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie widmet.“ Weiterhin, so Ursel Spannagel, hoffe sie mit der heutigen Veranstaltung, dem Ziel der AGMAV näher zu kommen, endlich eine Stelle für eine/n Beauftragte/n für Chancengleichheit im Diakonischen Werk einzurichten.

**Uta Meier – Gräwe** arbeitete in ihrem Vortrag heraus, dass zum einen die gesellschaftliche Realität nach wie vor vom traditionellen Rollenverständnis geprägt ist, während zum anderen die Frauen die Männer in Sachen beruflicher Qualifikation seit einiger Zeit schon überholt haben. Zum dritten gibt es aber gerade in der aktuellen Krise keine Alternative dazu, endlich zu einer gerechten Bewertung von Frauentätigkeiten in Beruf **und** Familie zu kommen.

**Ursula Kress** stellte in ihrem Vortrag heraus, dass in Diakonie und Kirche über 70 Prozent der Mitarbeitenden Frauen sind, während frau im Bundesdurchschnitt lediglich auf 44 Prozent kommt. Dies unterstreicht, laut Ursula

Kress, die wichtige Vorreiterfunktion von Kirche und Diakonie in Sachen Gleichstellungspolitik für die gesamte Gesellschaft. Um dieser Rolle gerecht zu werden, bleibt aber noch viel zu tun.

**Helmut Becks** Ausführungen spannten einen breiten Bogen von der biblischen Aussage zur Gleichstellung der Geschlechter über aktuelle diesbezüglich diakonische Forderungen bis hin zum noch immer unbefriedigenden beruflichen Alltag in der Diakonie in der Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

### **Christian Lawan**

hat anhand einer fiktiven aber sehr realistischen Geschichte die Praxiserfahrungen zum Thema Gleichstellung in den diakonischen Betrieben und die Forderungen der Mitarbeitenden und ihrer MAVen in die Veranstaltung eingebracht.

Der AGMAV –Vorsitzende **Uli Maier** führte durch die sich anschließende Diskussion. Deren Schwerpunkt war die AGMAV-Forderung nach einer/einem Beauftragten für Chancengleichheit.

Der Vorstandsvorsitzende Helmut Beck hat in der Diskussion zugesagt, sich noch in seiner verbleibenden Amtszeit bis zum Sommer des Jahres diesem Thema zuzuwenden. Er betonte, dass ein/e Beauftragte für Chancengleichheit im Diakonischen Werk auf Grund dessen Struktur als Dachverband von selbstständigen Unternehmen lediglich eine beratende Funktion einnehmen könnte. Überdies müsse man ja nicht gleich an eine Vollzeitstelle denken.

Mittlerweile stellte der AGMAV-Vorstand seinen aktualisierten Antrag (siehe linke Seite).

Jetzt wünschen wir viel Spaß beim Lesen der Dokumente der Fachvollversammlung und hoffen sehr, dass dadurch das Interesse an der Tätigkeit des Arbeitskreises Gleichstellung weiter steigt.

Das nächste Treffen findet statt am Freitag, den 6. November 2009 im Diakonischen Werk von 09.30 bis 13.00 Uhr.

*Für den AK Gleichstellung  
Christian Lawan*

**Die Beiträge finden sich hier in gekürzter Form und vollständig auf der Website der AGMAV unter ⇒ AK-Gleichstellung**

## „Sind Gleichstellung und Chancengleichheit machbar ? - Vereinbarkeit von Beruf und Familie



**Uta Meier-Gräwe**  
 Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft, Lehrstuhlleiterin an der Justus-Liebig Universität Gießen.  
 Vorstandsmitglied der Deutschen Liga für das Kind in Familie und Gesellschaft, Mitglied im Kompetenzteam "Familienbezogene Leistungen" bei Familienministerin Dr. Ursula von der Leyen

### Eine Frau muss sich entscheiden:

Beruf oder Kind?

Mit „ja“ antworteten:

- ⇒ 18 % Schweden
- ⇒ 19 % Dänemark
- ⇒ 71 % Deutschland

Quelle: Europabarometer, Europäische Kommission 1998

### „EU-Roadmap“ zur Gleichstellung 2006 - 2010

- wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben
- Förderung gleichberechtigter Teilhabe beider Genusgruppen an Entscheidungsprozessen
- Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft
- Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt

Aus dem Vortrag mit einem umfangreichen Folienvortrag hier einige Kernaussagen:

### Geld hat ein Geschlecht

Das Einkommen von Frauen liegt in Deutschland bei ungefähr gleicher Arbeitszeit etwa 24 Prozent unter dem von Männern. Damit nimmt Deutschland mit Österreich und Großbritannien unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein.

### Erwerbsbeteiligung und Wochenarbeitszeit der 15 bis 64-jährigen Mütter nach Alter des jüngsten Kindes (6-14 Jahre) im Haushalt 2003

- 37,6 % weniger als 20 Stunden
- 16,0 % zwischen 21 und 25 Stunden
- 14,9 % 36 Stunden und mehr
- 31,5 % sind nicht erwerbstätig

**52,3 % aller Paare in Deutschland leben das Modell „Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig“, aber nur 5,7 % wünschen diese Konstellation.**

Der vollständige Foliensatz ist unter dem AK-Gleichstellung auf der AGMAV Webseite einzusehen.



## Chancengleichheit „ALLE sind verantwortlich“



**Ursula Kress**

*Seit 1. 01.1994 gibt es das Büro der Frauenbeauftragten, eingerichtet als Stabsstelle beim Direktor/der Direktorin des Evang. Oberkirchenrats. Seit dem 1.6.2007 lautet der neue Name: "Büro der/des Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern". Seit 2000 ist Ursula Kress die Beauftragte für Chancengleichheit der Württembergischen Landeskirche.*

Der Redebeitrag von Frau Kress stand unter der Überschrift: „Chancengleichheit ist Trumpf“ Chancengleichheit in der Evang. Landeskirche in Württemberg

In ihren Ausführungen ging Frau Kress von der Ausgangslage (Sinkende Geburtsziffern, steigende Lebenserwartungen, Abnahme der Erwerbsfähigen, Fachkräftemangel, stereotype Rollenerwartungen, ... hohe Konzentration bei Frauen auf wenige, vorwiegend schlechter bezahlte Berufe und Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, ...) zu der Frage, warum Gleichstellungspolitik aktuell bleibt. Leitbilder von Männer und Frauen würden sich verändern, führt Kress aus.

Neue Vorstellungen von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben würden sich zunehmend durchsetzen. Dafür gäbe es vielerlei Ansatzpunkte. An den Beispielen der Pflegebereiche und der Personalentwicklung veranschaulichte Frau Kress diese Vorstellungen in ihrem Vortrag.

Chancengleichheit muss Teil einer Unternehmenspolitik sein, diese Forderung stellt Frau Kress zum Ende ihres Beitrages auf. Geschlechtergerechtigkeit als ein Merkmal einer Kirche der Freiheit. Familienförderung ist ein sozialetisches Kernthema der evangelischen Kirche und muss im kirchlichen Arbeitsrecht verankert sein, gute Ansatzpunkte seien im TvÖD zu finden.

### Sensibilisierung

- Handbuch Chancengleichheit - MAVen
- Paritätische Besetzung von Gremien
- Genderorientierte Wahrnehmung
- Konzeptionen und Beratung von Schlüsselpersonen
- Rollenbilder

### 1. Beschäftigungssituation

- geschlechtergetrennte Statistiken
- bes. Merkmale

### 2. Personalbeschaffung Einstellung und Nachwuchsförderung

- Mentoring
- Genderorientierte Wahrnehmung von Qualifikationen (Richtlinien zur Förderung)
  - Boys Day
  - Ausbildung und Elternschaft

### 3. Personalentwicklung und Weiterbildung

- Lebensphasenorientierte PE:
- BuL (Berufs- und Lebensplanung)
- Kontakthalte tage jährlich
- Module für Beurlaubte und Mentoring für Berufsrückkehrerinnen
- Mentoring HA + EA als PE Maßnahme
- 45+
- Fit für Führung bis 2007
- Führungskräfteweiterentwicklung und Fachkräfteentwicklung
- Mitarbeitendenbindung

### 4. Vereinbarkeit von Erwerbs und Familienverantwortung

- Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle, Modelle angesparter Zeit
- Telearbeit
- Altersteilzeit
- Kinderbetreuung im Sommer
- Betriebskindergarten
- Infolyer für pflegende Angehörige Zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit
- Elterninfo

### 5. Chancengleichheit als Unternehmenspolitik

- Verschiedenheit als Chance begreifen als Konzept der Personalentwicklung
- Führungsentwicklung von Frauen und Männern
- Modelle von Stellenteilung

### 6. Institutionalisierung

- Büro für Chancengleichheit
- Beirat
- AG Chancengleichheit
- Regelmäßiger Bericht bei der Landessynode

## Chancengleichheit in der Diakonie – Kommt sie ganz von selbst oder was braucht es dafür?“



**Helmut Beck**  
Seit 2004 Vorstandvorsitzen-  
der des Diakonischen  
Werks Württemberg und in dieser  
Funktion auch Mitglied des Kolle-  
giums im Evangelischen Oberkir-  
chenrat.  
Zuvor war Beck Hauptgeschäfts-  
führer der Samariterstiftung Nür-  
tingen.

„Chancengleichheit in der Diakonie – Kommt sie ganz von selbst oder was braucht es dafür?“ wurde mir als Thema für mein Referat vorgegeben. Ich könnte dies nun in aller Kürze beantworten und sagen: Ja, sie kommt ganz von allein. Dies hat zumindest vor ein paar Jahren schon ein kluger Mensch bei den Vereinten Nationen (UNO) festgestellt und dabei sogar genau berechnet: Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern wird, wenn es im bisherigen Tempo weitergeht, im Jahr 2490 erreicht sein. Das bedeutet aber, dass wir doch etwas dafür tun müssen, wenn wir das Thema Chancengleichheit ernst nehmen und Gleichberechtigung ein bisschen eher als in 500 Jahren erreichen wollen.“

Mit diesen Worten leitete Gastreferent Helmut Beck seinen Beitrag auf dem Fachtag ein. Es folgte ein Exkurs über den Historischen Hintergrund, in dem er die Vorreiterrolle der Diakonie, insbesondere von Gustav Werner in den Mittelpunkt rückte. Werners Arbeit wurde von Anfang an von Frauen getragen.

**Zum Theologisch-sozialethischer Hintergrund referierte Oberkirchenrat Beck, dass** „Der weibliche Geschlechtscharakter, geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und somit gesellschaftliche Geschlechterordnungen wurden in der Kirche und der Diakonie bis in die jüngere Geschichte biblisch-theologisch begründet und legitimiert. Damit wurden Frauen in dienenden Funktionen gehalten und bestehende Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern stabilisiert.“

Auch biblische Texte können für die Ungleichbehandlung von Mann und Frau nicht herangezogen werden. „Beide, Mann und Frau, sind nach dem Bilde Gottes geschaffen. Sie sind unterschiedlich, haben aber dieselbe unveräußerliche Würde. Beide repräsentieren gleichwertig und zusammen Gott in der Welt. ... Vor diesem Hintergrund kann und darf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit, der Chan-

cengleichheit zwischen Männern und Frauen keine zweitrangige oder nachgeordnete Frage innerhalb der Diakonie sein.“

### **Zur Situation in der Diakonie in Württemberg führte Beck aus,**

Die Situation in der Diakonie ist allgemein bekannt: Mehr als Dreiviertel der Mitarbeitenden bei uns in der Diakonie sind Frauen. Die basisnahe Arbeit direkt mit und an Menschen – in Pflegeheimen, Kindertagesstätten etc. – wird sogar zu 80 Prozent von Frauen ausgeübt. Gleichzeitig ist der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen deutlich geringer und nimmt drastisch ab, je höher die Leitungsebene ist. Das bedeutet, dass die meiste Arbeit in der Diakonie von Frauen geleistet wird, aber in der Regel Männer das Sagen haben. Dies schlägt sich auch im Verband, in der Landesgeschäftsstelle und in den verschiedenen Gremien nieder:

Bei 15 Abteilungen der Landesgeschäftsstelle des DWW werden nur 3 von Frauen als Abteilungsleiterinnen geführt.

Im Präsidium sind alle drei Mitglieder männlich.

Im Verbandsrat sitzen bei 30 stimmberechtigten Mitgliedern gerade mal 3 Frauen.

In den Fachverbänden sind die Frauen ähnlich unterrepräsentiert.

In der Kommission für Unternehmensfragen sind die Männer gar unter sich; ebenso die Vertreter der Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

### **Drei Ziele für den Verband** nannte Beck:

- Die Gewährleistung von Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die Erreichung und Gewährleistung der Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Als Unterziele konkretisierte Beck

- *Paritätische Stellenbesetzung*
- *Qualifizierung und Fortbildung*
- *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Am Ende geht es aber darum, „dass diakonisches Handeln weiterhin zu mehr sozialer Gerechtigkeit, aber auch zu einer Kultur wechselseitig lernender Gemeinschaft und zu gelebter Solidarität beiträgt. Diesen Auftrag kann die Diakonie nur glaubwürdig erfüllen, wenn sie in ihren eigenen Reihen Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen überwindet.“

## „Chancengleichheit in der Diakonie – Wunsch und Wirklichkeit“ Eine fast wahre Geschichte..

Es ist Dienstagfrüh. Der Wecker rappelt um 04:45 Uhr. Der Frühdienst beginnt für Bettina S. eindreiviertel Stunden später um 06.30 Uhr. Obwohl sie es nicht so weit zur Arbeit hat, also gut und gerne noch eine dreiviertel Stunde schlafen könnte, muss sie doch so früh raus. Ihr 2,5 jähriger Sohn geht seit dem Sommer in den Kindergarten. Es ist schon ein Glücksfall, dass dort Kinder unter drei Jahren überhaupt aufgenommen werden. Doch der Kindergarten öffnet erst um 07.00 Uhr, was auch schon toll ist, denn eigentlich beginnt der KiGa – Tag erst eine halbe Stunde später. Sei's drum. Sie muss ihren Kleinen jetzt auf jeden Fall wecken, damit sie ihn vor der Arbeit noch zu ihrer Mutter fahren kann und die Oma ihn dann pünktlich im Kindergarten abliefert. Das weitere Problem ist die Mittagszeit. Der Kindergarten macht um 12.30 Uhr zu. Doch da kann ihr Mann den Buben für die nächsten 6 Wochen während seiner Mittagspause holen und zur Tante Ute bringen, von der Bettina S. den kleinen Oliver dann nach ihrem Frühdienst gegen 14.30 Uhr holt. Wie das dann wird, wenn ihr Mann, er ist Schreiner von Beruf, die Baustelle wechselt und nicht mehr geschwind in der Mittagspause zum KiGa kann, ist noch völlig unklar. Weil sie während des Dienstes viel unterwegs ist, hat sie ständig ihr privates Handy dabei, falls mit Oliver mal was ist, dass sie reagieren kann. Das gab vor gut einem Jahr einen Riesenkrach, weil die Dienststellenleitung, die ansonsten immer ihre Familienfreundlichkeit herausstellt, z.B. auf der Internetseite der Einrichtung, einfach private Handys verboten hat, obwohl es jahrelang geduldet wurde. Die MAV hat das nicht hingenommen und dann – nach vielen Verhandlungen– Ausnahmeregelungen für Eltern mit kleinen Kindern durchgesetzt. Doch zurück zum Kindergarten. In der Einrichtung, in der Bettina S. arbeitet, sind ungefähr 70% der Beschäftigten Frauen. Über die Hälfte davon haben Kinder und arbeiten im Schichtdienst. Bettina S. steht also mit ihrem Problem nicht alleine. Sie und viele ihrer Kolleginnen, die, wie sie auch, in Teilzeit arbeiten, müssen sich immer, wenn der Dienstplan geschrieben wird, anhören, dass sie nicht flexibel genug sind, wegen ihrer Kinder.

Es ist schon ärgerlich genug, dass Müttern, die bei einer kirchlichen Einrichtung arbeiten, eigentlich sehr direkt die Verantwortung für Dienstplanprobleme in die Schuhe geschoben wird, obwohl Kirche und Diakonie auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes doch sehr familienorientiert sein müssten und das in ihren Leitbildern auch so geschrieben steht. Zudem sollte doch die Dienstgeberseite wissen, dass es die Kostenträger sind, die auf Grund einer politisch gewollten Unterfinanzierung der sozialen Arbeit für Arbeitsverdichtung und Arbeitsüberlastung verantwortlich sind. Mindestens so unerfreulich ist aber, dass die Chefetage in der Dienststelle von Bettina S. trotz verschiedener Anfragen und Anträge, die Einrichtung eines Betriebskindergartens, möglichst mit schichtdienstkompatiblen Öffnungszeiten, noch nicht mal ernsthaft prüfte sondern immer mit dem Geldargument abgelehnt hat. Dass kinderfreundliche Arbeitsbedingungen zu mehr Arbeitszufriedenheit und damit zu weniger Krankenstand führen und dadurch viel Geld eingespart werden kann, wird leider bei diesem kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Denken nicht berücksichtigt. Selbst der Vorschlag, mit der Stadtverwaltung zu verhandeln, ob die Einrichtung Belegplätze in dem städtischen Kindergarten, der sich unmittelbarer Nähe der Einrichtung befindet, reservieren könnte, wurde rundweg abgelehnt. Obwohl sich dadurch für Bettina S. und viele ihrer Kolleginnen zumindest das Thema Transfer zum und vom Kindergarten sehr entspannen würde. Doch wenn Bettina S. in ihrer Mittagspause mal einen kurzen Spaziergang macht und dann ins Nachdenken kommt, fällt ihr noch Vieles ein, über das man sich eigentlich ununterbrochen ärgern könnte. Sie erinnert sich z.B. daran, wie sie im ersten Jahr ihrer beruflichen Tätigkeit, das war vor ca. 10 Jahren, von ihren Vorgesetzten, übrigens fast alle männlichen Geschlechts, mit Anerkennung für ihre Arbeit als Heilerziehungspflegerin überhäuft wurde und recht schnell zur Gruppenleiterin aufstieg (in Anführungsstrichen). Weitere Karriereschritte wurden ihr in Aussicht gestellt, z.B. zur Qualitätsbeauftragten der Einrichtung. Bettina S. war damals allein stehend und kin-

derlos. Nun passierte was passieren muss, sie lernte ihren Joachim kennen und ca. ein Jahr später kündigte sich Nachwuchs an.

Die Glückwünsche zum Neugeborenen kamen auch von der Dienststellenleitung, ein Standardschreiben mit gestempelter Unterschrift.

Als sie dann nach zwei Jahren zu 50 % zurückkam, war keine Rede mehr von der Karriere. Ein männlicher Kollege hatte inzwischen den QM –Posten inne und damit auch die Höhergruppierung. Nicht dass sie neidisch wäre, der Kollege macht seine Sache gut und sie ist ausgesprochen gerne Mutter und Ehefrau.

Doch muss man ihr und anderen Müttern darüber hinaus noch die Verbindung von Beruf und Familie unnötig schwer machen durch unflexible Dienstzeiten und mangelnde Kinderbetreuungsangebote? Und warum kommt die Dienststellenleitung denn nicht mal auf die Idee bzw. greift entsprechende Vorschläge auf, auch Frauen mit Kindern in Teilzeit durch entsprechende Mentoring - Programme bzw. gezielte Personalentwicklung auf Leitungsverantwortung vorzubereiten? Die soziale Kompetenz und das Organisationsvermögen, über die sie gerade als Teilzeitfamilienfrau selbstverständlich verfügt, wäre doch in einer Leitungsfunktion im Sozialbereich mit Sicherheit nicht fehl am Platze, oder?

#### Übrigens:

Was spräche denn dagegen, durch entsprechende betriebliche familienfreundliche Rahmenbedingungen (also ohne die Gefahr des Karriereknicks), auch mehr Männer z. B. zur Inanspruchnahme der Elternzeit zu motivieren. Auch denen und den von ihnen wahrgenommenen Leitungsfunktionen täte es gut, durch mehr Familiennähe ihre soziale Kompetenz zu erweitern.

Da fällt ihr noch etwas ein, auf den ersten Blick zwar eine Kleinigkeit, aber es ärgert sie trotzdem.

Sämtliche interne Berichte, Dokumentationen z.B. auch im Qualitätshandbuch (sic) kennen nur ein Geschlecht, nämlich das männliche. Bedauerlicherweise ist das übrigens gelegentlich auch in Berichten der Fall, die von Kolleginnen verfasst worden sind. Muss das denn so bleiben? Sprache ist doch auch Ausdruck von Denken und Füh-

len, oder?

Vor ungefähr vier Jahren hat die Dienststellenleitung mal ein Infoblatt der Landeskirche zur gendergerechten Sprache herum geschickt und um Beachtung gebeten. Das war's!!

Also, genug gegrübelt, die Mittagspause ist rum, der Dienst ruft.

Doch - eins ist klar, am 8. März geht es zur Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, der ja zwischenzeitlich auch in der Diakonie angekommen sein soll. Vielleicht tun sich danach ja mal ein paar Frauen – vielleicht auch Männer - zusammen, um sich gemeinsam mit der MAV dem Thema Gleichstellung intensiver zu widmen. Dort soll es ja eine Gleichstellungsbeauftragte geben oder war es **ein Gleichstellungsbeauftragter** (?).

#### Außerdem:

Bettina S. hatte vor kurzem gelesen, dass heute am 6. März eine Veranstaltung für MAVen zum Thema Gleichstellung in der Diakonie stattfindet. Unter anderem soll es auch darum gehen, ob es endlich eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten im Diakonischen Werk geben wird.

Schlecht wäre es nicht, ein bisschen fachliche Unterstützung könnten die oft zaudernden Dienststellenleitungen schon brauchen, ihr Chef auf jeden Fall!

Hoffentlich kommt was dabei raus am Freitag, da in Stuttgart!!

*Christian Lawan*



## Protokoll der AGMAV-Vollversammlung 02.07.2009

**Zu Beginn der Versammlung stellte Uli Maier den neuen Referenten der Geschäftsstelle, Leonhard Weinmann vor.**



Er arbeitet als Arbeitsrechtsreferent seit Mai 2009 für die AGMAV und verstärkt damit das Team in der Geschäftsstelle und unsere juristischen Kapazitäten.

### **Andacht (Wolfgang Lindenmaier)**

Einmischen! Ausgangspunkt für diese Aufforderung waren die Psalm-Interpretationen von Ernesto Cardenal. Ernesto Cardenal, der sich als Priester in Nicaragua den Aufständischen in Nicaragua anschloss, die sich für bessere



und gerechtere Lebensbedingungen einsetzen. Sein Ziel war die bessere Welt im Diesseits. Dieses Ziel verlor er trotz Verfolgung,

Folter und Repressalien nicht aus den Augen: Seine Not formulierte er wie die Psalmeter aus alter Zeit, er klagte zu seinem Gott, breitete die brutale Wirklichkeit vor ihm aus. Er blieb allerdings nicht in der Klage verhaftet, sondern war sich sicher, dass er in seinem Glauben und seinem Gottvertrauen sein Ziel erreichen könnte. Sein Mut und seine Kraft, sich einzumischen, sind als Vorbild immer noch aktuell. Deshalb: Mischt euch ein, wo immer es nötig ist!

### **Tätigkeitsbericht (Uli Maier):**

#### **Umsetzung Tarifreform**

Die Umsetzung der Tarifreform ist weitestgehend abgeschlossen.

Bundesweit Anerkennung für Erreichtes! Insbesondere in der Frage der Strategie, der Solidarisierung und Mobilisierung haben WIR! uns einen Namen gemacht!

Zeitnah erschien die AVR- Württemberg als Buch für die MAV Mitglieder und auf der Homepage. Auch künftig gibt es beim Bauer Ver-

lag die Loseblattsammlung.

Statt 5 haben wir 13 AVR I- Fortbildungen im Programm.

Mit Sorge wird die Umsetzung des Wahlrechts betrachtet. Rückmeldung aus den RVen ergab, dass keine Einrichtung das Wahlrecht aus freien Stücken praktiziert hat!

Die Durchsetzung des einseitigen Willens erfolgt mit Druck und am Recht vorbei, besonders problematische Entwicklungen in Marienberg und Ev. Heimstiftung: Druck (Existenzängste) und persönliche Angriffe. Es liegen aber auch Anträge zur Aufnahme neuer Mitglieder ins DWW vor: Jedoch: klar benennen, wo von AG Spielregeln verletzt sind! Einrichtungen, die sich nicht an Vorgaben halten (5 von 8) verlassen 3. Weg! Der Verband (DWW) der diese Einrichtungen aufnimmt verlässt ebenso 3. Weg! Tendenz: AG dürfen machen was sie wollen – Verband toleriert, ggf. unterstützt!

Bestandssicherungsverfahren laufen an: 6 Vereinfachte und 2 Standardverfahren. Die Ankündigung, Tarifierhöhung löse Verfahren aus, hat sich nicht bestätigt!

Insgesamt bestätigt sich: Tariffragen, insbesondere Wahlrecht als auch Bestandssicherung, gehören nicht auf betriebliche Ebene!

#### **Entwicklungen AK-Württemberg**

Wahl von Prof. Reichold als ARRG-Schlichter ist erfolgt.

Wahl des stellv. MVG-Schlichters voraussichtlich am 24.07.09

Derzeit Verhandlung zur Übernahme des TV Rationalisierungsschutz anstelle der Sicherungs-O. Gespräche zur Anwendung eines TV für Bildungsträger. Wir beobachten zunehmend, dass neue Tätigkeits- und Berufsfelder mit unterschiedlichen Bezeichnungen, wie „Wohnassistenten, Alltagsbegleiter, Betreuungshelfer, Präsenzkkräfte...“ eingeführt werden und bitten um Rückmeldung aus den MAVen wg. Überblick und inhaltlicher Auseinandersetzung

#### **Verhandlungen Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Verhandlungen werden seitens der AGMAV durch Aktivitäten unterstützt durch Infos an MAVen über Aktionen und Redebeiträge. Eine gemeinsame Stellungnahme aller kirchlichen Interessenvertretungen in Baden und Württemberg wurde initiiert, Aktionen zu unter-

stützen und nicht als Streikbrecher aufzutreten. Ergebnisse, insb. die Frage der Eingruppierung sind Grundlage auch für unsere AVR-Eingruppierungen.

### **Entwicklungen AK-DW-EKD/weitere Themen Bundesebene**

Thema auf Bundesebene: Mindestlohn Pflegehilfe. Aktion auf Bundesebene: „Weil wir es wert sind“. Frage bleibt, wieso diese Aktion des DW-EKD ohne Einbeziehung der MAVen auch auf Bundesebene gestartet wurde.

### **Novellierung MVG-EKD**

Novellierung des MVG-EKD für Ende Oktober in der EKD-Synode geplant, schlägt sich durch, denn das MVG-EKD ist Grundlage für MVG-Württemberg. Im derzeitigen Entwurf zeigen sich weitere Verschlechterungen z.B. bei Teilnehmungsrechten wie Fobi, Arbeitszeit, Eingruppierung. Mit gem. Stellungnahme aller Interessenvertretungen auf Bundesebene wird dagegen protestiert. Wir haben zur Synode Ende Oktober in Ulm Aktionen in Planung.

### **Fortbildungsarbeit**

Fortbildungsarbeit läuft auf Hochtouren, 2009; insgesamt 33 Fobi-Veranstaltungen (dazu 4 Beratungstage). Planung für 2010 läuft bereits.

### **Geschäftsstelle**

Räumliche Veränderung und personelle Ausweitung ist erfolgt. 3. Juristenstelle zunächst 2 Jahre befristet (dauerhafte Besetzung geplant). Immer noch viel Tarifarbeit und verstärkter Einsatz bei Fortbildungen; Beratung von MAVen weitgehend aufgearbeitet.

Der Bericht zeigt, dass die „Nachwehen“ der Tarifreform uns noch über weite Strecken im Griff haben. Es wird jedoch zunehmend erforderlich, die strategische Ausrichtung in den Blick zu nehmen. Die Stärke der AGMAV ist die Aktion und agieren! In diesem Sinne wollen wir weiter arbeiten und uns gegenseitig unterstützen!

### **Bericht aus der EKD**

Wolfgang Lindenmaier gab die Informationen zur aktuellen Situation der EKD. (Siehe dazu ausführliche Dokumentation und Berichte ab Seite 4)

### **Berichte aus den Arbeitskreisen**

Die Verantwortlichen der Arbeitskreise berichteten über die letzten Treffen und luden

für die nächsten Termine ein. AK Lehrkräfte am 10.11.2009; AK Krankenhäuser am 28.09.2009; AK JAV am 30.10.2009; AK HTW am 04.11.2009; AK Gleichstellung am 06.11.2009. Die MitarbeitervertreterInnen, die an den Arbeitskreisen teilnehmen möchten, sollen sich bitte zu den Treffen anmelden. Für die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen findet noch eine Tagung statt am 10.-11.12.2009 in Stuttgart Feuerbach. Die MAVen werden gebeten das Fortbildungsheft an ihre JAVen weiterzugeben.

### **Resolution der Region Ost zur Situation im Evangelischen Verein Schwäbisch Gmünd**



Die Vollversammlung stimmt der Resolution einstimmig zu. Im Moment laufen allerdings Gespräche zur Rettung des Johannes-Brenz-Hauses. Von diesem Gesprächsergebnis hängt ab, ob die Resolution öffentlich wird oder nicht.

### **Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst**

Hannelore Herrmann, Tarifsekretärin im Fachbereich 03, Landesbezirk Württemberg über die Hintergründe, auch rückblickend, zum TVöD.



## Referat zur Vollversammlung der AGMAV am 2. Juli 2009 im Kolpinghaus Stuttgart



**Hannelore Herrmann,**  
Tarifsekretärin im  
Fachbereich 03  
(Gesundheit, soziale  
Dienste, Wohlfahrt  
und Kirchen) im ver.di  
Landesbezirk Württemberg

### Historie:

Seit 1. Oktober 2005 gilt für die Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) stehen, der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD). Die bislang geltenden Tarifverträge BAT und BMT-G wurden abgelöst. Die „alten“ Tarifverträge wurden allerdings nicht gekündigt, sind aber statisch. Es gelten noch die die „alten“ Eingruppierungsregelungen und zwar so lange, bis eine neue Entgeltordnung vereinbart ist.

Der TVöD wurde unter schwierigen Rahmenbedingungen verhandelt und im Jahr 2005 abgeschlossen. Das Jahr 2005 war geprägt von Wahlen und Wahlen haben ihre Auswirkungen. Aus den Reihen der Politik (einige Ministerpräsidenten) und der Wirtschaft gab es Störfeuer. Die Forderung nach Arbeitszeitverlängerung wurde immer stärker. Unter diesem Druck musste ver.di verhandeln.

Ziel war, dass mit dem TVöD ein einheitliches, modernes und diskriminierungsfreies Tarifrecht geschaffen wird. Auch rechtliche Belange spielten eine Rolle (Bewährungsaufstiege, Lebensaltersstufen).

Zunächst verhandelte die Tarifgemeinschaft Bund, Länder und die Mitgliederverbände, die der VKA angehören, mit Ver.di. Im Laufe der Verhandlungen zerbrach die Tarifgemeinschaft der Arbeitgeber. Das Arbeitgeberlager hatte sich zerstritten. Die Folge ist, dass wir nun im öffentlichen Dienst zwei Tarifverträge haben. Den TVöD (Bund und Kommunen) und den TV-L (Länder).

Beide Tarifverträge regeln keine Sozialzuschläge und Bewährungsaufstiege mehr. Das wirkt sich auf neueingestellte Beschäftigten aus. Die übergeleiteten Beschäftigten sind durch die Überleitungstarifverträge (TVÜ) hinsichtlich ihrer Besitzstände abgesichert.

Das Problem „kein Bewährungsaufstieg für Neueingestellte“ haben wir aktuell bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die entgangenen Aufstiege führen u.a. dazu, dass neueingestellte Erzieherinnen bis zu 340 Euro monatlich weniger verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen in gleicher Tätigkeit. Die Arbeitgeber können anscheinend mit dieser Ungerechtigkeit gut leben. Sie sparen Geld.

### Allgemeine Entgeltordnung:

Es gelten eingruppierungsmäßig die alten Tarifregelungen in Form einer Übergangsregelung, also ohne Aufstiege. Das wirkt sich insbesondere auf die Angestellten aus. Davon in der Regel nicht betroffen sind die Arbeiter/innen und die Pflege. Dort sind die Aufstiege in die neue TVöD-Tabelle mit eingebaut worden.

Bis Ende 2007 sollte eine neue Entgeltordnung vereinbart sein.

Bislang sind alle Verhandlungen dazu ergebnislos.

Ver.di will, dass alle Faktoren einer Arbeit der Bewertung unterliegen.

Dazu gehören die Einzelarbeiten in Form von Arbeitszusammenhängen (Arbeitsvorgänge), die Ausbildung und auch die Arbeitsbedingungen. Nur bei Betrachtung aller Faktoren lässt sich Arbeit miteinander vergleichen. Die Arbeitgeber greifen bei vielen Punkten lediglich die Ausbildung und eine ausbildungsbezogene Tätigkeit heraus und das soll es dann gewesen sein.

Die Arbeitgeber haben kein Problem damit, Merkmale zu formulieren, die aufeinander aufbauen. Also: Ausbildung plus entsprechende Tätigkeit plus schwierigere Tätigkeit plus hö-

here Schwierigkeit plus besonders hohe Schwierigkeit.

Wie, bitte, soll **eine** Arbeit viermal beschreiben und qualifiziert und jeweils eine neue Steigerung entdeckt werden? Das ist nach jahrzehntealten Erfahrungen mit einigen Merkmalen des BAT, mit nur zwei Steigerungen, pure Rechtsunsicherheit. Würde man den Vorstellungen der Arbeitgeber folgen, wären die Arbeitsgerichte bis ins Unendliche mit der Definition und der Trennung von schwierigen Tätigkeiten beschäftigt. Das wollen wir nicht!

### Ohne Druck geht nichts – seit 2006 immer wieder Streiks

Im TVöD und auch im TV-L hat sich entgeltmäßig in der letzten Tarifrunde viel getan. Eine tüchtige Lohnerhöhung war das Ergebnis. Dass ver.di so erfolgreich war, ist auch den massiven Streiks im öffentlichen Dienst zu verdanken. Die Beschäftigten wissen sich zu wehren. Das ist gut so. Von nichts kommt nichts.



Von diesem Erfolg partizipieren auch andere Bereiche. Auch die Beschäftigten bei der Diakonie Württemberg.

### Tarifentwicklung im Sozial- und Erziehungsdienst

Streiks seit Mitte Mai 2009. Starker Druck. Es geht um einen Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Letzte 5. Verhandlungsrunde (Marathon) wurde ergebnislos ab-

gebrochen. Dieser Tarifvertrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist für die Beschäftigten sehr wichtig und unsere Mitglieder stehen voll hinter dieser Forderung. Die Belastungssituation im Sozial- und Erziehungsdienst ist enorm und die Anforderungen an die Beschäftigten wachsen ständig. Die Beschäftigten können sich nicht vorstellen, unter diesen Bedingungen die Rente mit 67 Jahren gesund zu erreichen. Natürlich geht es auch um's Geld. Die Entgeltordnung ist nicht gekündigt. Es besteht Friedenspflicht.

Betroffen sind 220.000 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

### Angebot der Arbeitgeber:

Lange Zeit wollten die AG zur betrieblichen Gesundheitsförderung nicht verhandeln, verwiesen immer auf die gesetzlichen Regelungen. Ein Angebot wurde von den Arbeitgebern vorgelegt, leider ist dieses Angebot nicht angemessen.

Kein individuelles Recht auf Gefährdungsanalyse, keine verbindlichen Regelungen zur Umsetzung der Maßnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten.

„Im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten“.

Für die Erzieherinnen in EG 6 haben die Arbeitgeber eine Nachbesserung angeboten. Sie haben lediglich in **einem** von rund 50 Tätigkeitsfeldern ein **Teilangebot** vorgelegt. Für Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen wurde nichts Neues vorgelegt.

Nicht ausreichend !

### Appell:

**Bitte bringt Euch ein, unterstützt die streikenden Kolleginnen im Sozial- und Erziehungsdienst. Sie streiken auch für Euch. Streik ist kein Zuckerschlecken. Aber es geht in diesem Fall nicht anders.**

## Nachlese zu Schwäbisch Gmünd: Alle Arbeitsplätze gesichert!

**Die Aktion der Kolleginnen und Kollegen im März in Schwäbisch Gmünd waren ein voller Erfolg.**

Zur Erinnerung: Bereits vor 3 Jahren wurde ein Haus des Evangelischen Vereins Schwäbisch Gmünd, das Melanchthonhaus durch die Heimaufsicht wegen maroder Zustände geschlossen und nur mit großer Mühe und gutem Sozialplan konnten die Arbeitsplätze durch Verteilung in andere Häuser erhalten werden.

Das von den Kolleginnen und Kollegen erwirtschaftete Geld des Vereins, floss in den letzten Jahren (trotz der Erfahrung der Schließung durch die Heimaufsicht) nicht in erforderliche Investitionen. Mit diesem Geld des Vereins wurde vielmehr eine Tochter, eine GmbH, gegründet und gebaut. Fehlende Sanierungen am Johannes-Brenz-Haus veranlassten die Heimaufsicht jetzt erneut dazu einzuschreiten und die Schließung eines weiteren Hauses des Evangelischen Vereins zu veranlassen. Die Folge wäre der Arbeitsplatzverlust der Mitarbeitenden des Johannes-Brenz-Hauses gewesen.

Unter der Ankündigung der MAV Vorsitzenden Uschi Seitz, dass jetzt monatlich solche Demonstrationen wie im März (Siehe Bericht AGMAV-Mitteilungen Nr.95) stattfinden würden, kam endlich Bewegung in die Sache. Mittlerweile laufen Gespräche zur Übernahme des Vereins durch einen großen diakonischen Anbieter in der Altenpflege.

Dieser hat zudem zugesichert, dass alle Arbeitsplätze erhalten werden sollen.

Da es sich beim Geschäftsführer um eine Persönlichkeit handelt, die in einem wichtigen Gremium der Diakonie eine maßgebliche Position innehat, dürfte man ihn beim Wort nehmen können.

Dass die Verantwortlichen, die jahrelang dem Missmanagement zugeschaut haben und den Karren erst in den Dreck gefahren haben, unbehelligt davon kommen, verwundert nur den Naiven.

Wir können hier der neuen Geschäftsführerin nur gutes Aufräumen mit den Altlasten aus der Tätigkeit früherer Leitung- und Aufsichtsgremien wünschen und gratulieren den Kolleginnen und Kollegen des Vereins zu diesem tolen Kampf für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Das macht Mut für eigenes Handeln!!!

## Geschafft – Er lebt!

**Seit 9. Dezember 2008 gibt es den Arbeitskreis Krankenhäuser als jüngstes Mitglied in der Reihe der AGMAV-Arbeitskreise.**

Bei unserer ersten Zusammenkunft waren wir alle neugierig und gespannt, wie das wohl werden würde.

Es waren 9 motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Ende übereinstimmend der Meinung waren, dass es sinnvoll sei, diesen speziellen Arbeitsbereich mit Hilfe eines AK weiter zu bearbeiten.

Das erste Treffen diente vor allem dazu, auszuloten, welche die wichtigsten Themen aus unserem Arbeitsbereich sind.

Wolfgang berichtete noch über die Verhandlungen zur neuen AVR und zur Kampagne „Der Deckel muss weg!“

Beim zweiten Treffen am 4. Mai mit schon 12 Teilnehmer/innen hatten wir als Gastreferentin Christina Ernst, ver.di Bezirkssekretärin in Stuttgart und zuständig für unseren Fachbereich 03, eingeladen.

Sie führte die Informationen des ersten Treffens weiter und referierte über die Verhandlungserfolge der Kampagne und die Auswirkungen des neuen Gesetzes zur Krankenhausfinanzierung. Wolfgang konnte uns interessante Informationen zur neuen AVR mit dem besonderen Teil Krankenhäuser (BT-K) geben.

Es kam eine intensive und weiterführende Diskussion auf.

Es sei an dieser Stelle Christina Ernst noch mal herzlich Dank gesagt, dass sie dabei sein konnte.

Für die Zukunft haben wir uns vorgenommen, eine Fortbildung extra für den Krankenhausbereich anzubieten. Außerdem hatten wir in der Diskussion den Eindruck gewonnen, dass die Zusammenarbeit mit der „Welt“ weiter gewünscht wird, so dass wir auch gerne wieder Gastreferent/innen bitten werden, uns auf den neuesten politischen Wissensstand zu bringen.

Wir haben schon jetzt einiges gelernt und werden damit nicht aufhören!

Dank an die engagierten Mitarbeiter des Arbeitskreises ergeht von

*Wolfgang und Conne*

**FAX an 0711 1656 49 266**

An die AGMAV  
im Diakonischen Werk Württemberg  
Postfach 10 11 51  
70010 Stuttgart

Datum \_\_\_\_\_

**Rückmeldung zur Abfrage:  
Neue Tätigkeitsfelder für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne fachliche Ausbildung**

Welche neuen Tätigkeits- bzw. Berufsfelder sind in Eurer Einrichtung in diesem „ungelernten“ Bereich entstanden? (Tätigkeitsbeschreibungen)

---

---

---

---

Welche Ausbildungsvoraussetzungen sind jeweils gefordert?

---

---

---

Wie sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Eurer Einrichtung eingruppiert?

---

---

---

Name der Einrichtung:

---

**Vielen Dank für Eure Unterstützung!**

# **AGMAV Geschäftsstelle**

**Fax - Nummer:        0711 1656 49 266**



# Termine



## JAV Tagung im Dezember 2009

Kurs Nr. 37/09 vom 10.-11.12.2009

Zur Erinnerung: Damit die Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf die Tagung gehen können, bedarf es des Beschlusses der MAV.

Bitte nehmt Kontakt zu euren JAVler/innen auf und meldet sie danach in der Geschäftsstelle an.

### Regionalversammlungen:

Nord: Dienstag, 6.10.2009  
Süd: Dienstag, 6.10.2009  
Ost: Donnerstag, 8.10.2009  
West: Donnerstag, 8.10.2009

**Vollversammlung:** Do., 03.12.2009

### Arbeitskreise:

Lehrkräfte: 10.11.2009 in Korntal  
JAV: 30.10.2009 in Stetten  
Im DWW in Stuttgart finden statt:  
Altenpflege: 14.09.2009  
Krankenhäuser: 28.09.2009  
Hauswirtschaft und Technik: 4.11.2009  
Gleichstellung: 6.11.2009

### Ankündigung

## Bad Boll Tagung 2009

Thema:

### Die Zukunft des Sozialen

**Perspektiven von Finanzierung, Entlohnung und Bewertung sozialer Arbeit.**

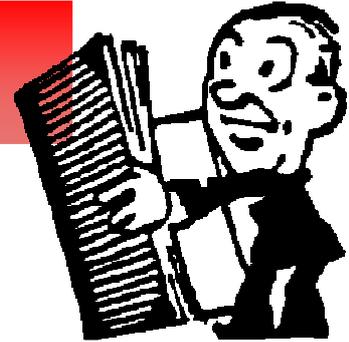
Der »freie Markt«, auf dem Anbieter, Kunden und die in der sozialen Arbeit Tätigen aufeinander treffen, ist in Wirklichkeit stark reglementiert. Dabei folgt die Rahmensetzung durch die Politik oft kurzfristigen politischen Interessen. Wie sieht die Vision einer sozialen Gesellschaft 2030 aus? Welche konkreten Schritte auf diesem Weg müssen wir gleich morgen gehen?

Über diese Fragen diskutieren wir vom 12.11.2009 - 13.11.2009 in der Evangelischen Akademie Bad Boll.

Bitte direkt bei der Akademie Bad Boll anmelden,  
Tagungsnummer: 670409



## D'r Guschdaf hot gsait...



So Amelie, mogsch noa an Apfelsaft?“ Mein Freind Guschdav sitzd em Ochsen, uff m Stual nebe ihm sitzd a klois blonds Mädle, so vielleicht sechs Johr ald.

„Noi, Onkel Guschdav i hab doch scho drei Apfelsafd drunken, mei Vater sagd emmer, wenn mer soviel Äpfelsafd drinkt kriagd mer Dinnpfiiff.“ Dui Kloie guckd der Guschdav an, grinst ond moind: „aber a Eis tät i scho noch esse“ „Aber klar, was willsch den fiar ois mit em Löffel oder a Schleckeis?“ „A Schleckeis mit Himbeera häd i gern“ Während d'r Guschdav em Ochsewirt winkt, bin i zu am an der Disch noadappt. „Grüß Godd Guschdav“ han i zu meim Freind gsagd, „wenn hasch en dua heid dabei? Des ischd Amelie, die Dochter von d'r Berta.“ I han glaub a bissle domm aus d'r Wäsch guckd, weil Amelie had no glei gsagd: „Mei Mama muss doch schaffa gehe, ond i derf doch grad ned in d'r Kindergarda, ond noa had der Guschdaf zu meiner Muadder gsagd er däd uff me uffpassa.“ „Wieso derfsch du ned en Kidergarda? froag i die Kloie.“ „Ha dua bisch aber dumm.“ Amelie guckd me ganz empörd ao. „Meine Erzieherinne schdreiket doch, deshalb isch mein Kindi zu.“

„Sisch, des hasch jetzd davon, mit deem dauernde schdreike, jetzd musch Kendermädle spiele.“ I dreh me zom Guschdav om, dr grad d'r Amelie a Eis auspackd ond net wois wo er des klebrige Papier noa do soll. D'r Guschdaf guckd me oa ond sagd: „Amelie had scho rechd, du bisch scho a weng an Dommer.“ D'r Guschdaf guckd Amelie oa ond froagd: „Solle mer em erzähla, was mir zwoi heid da ganze Dag do hen?“ „Amelie grinst frech ond moind: „Klar vielleicht blickd ers dann au.“ „Du bisch ganz sche frech fir dei Alder,“ dr Guschdav boxd der Amelie uff der Arm ond beide grinsed mi ao.

„Weisch“ sagd der Guschdav dann: mir zwei sind heid morgue zuerst zom Kindi gange, i mit der Amelie an der Hand, doa sind scho a ganze Meng Mütter gschdande ond hen mit dene Erzieherinne gschridde. Dia warred scho ganz sche gnervd. Noah an i mi eigmischd ond han gsaggd: I find des guad, weil mei Amelie,“ er lachd des Mädle oa, „dia soll zufriedene Erzieherinne habe, ond ned welche die nebeher no putza ganged, weils Geld ned hinde ond vorne reichd. Oder di dauernd krank send, weil die

verzogene

Borschd em kindi so laud send.“ Noa hemme a weile diskudierd, i han so oiner uffgmoitzde Ziege, die schdändig gmoind hat, für des bissle mit da Kender schpiala kennd mer ja au net mehr verlanga, a bissle lauder gsagd, dass i mit dene uzoagene Borschd vor allem ihr Jonge gmoind hab. Vor Schreck isch se zwei Schritt rückwärts gange ond in an Mords Hundehaue nei dabbd. Alle dia ausse rum gschdande send hend glachd ond als die Zieg endlich beleidigd abzoga isch, henn mer au die andere Miadder rechd gebe.“ Amelie sagd: „Ond dan senn mer alle mit dem Guschdav uff Erzieherinnen-Demo ganga, meine Erzieherinne warn ganz schdolz uff d'r Guschdav. Als er dann uff der Demo au no durch der Lautsprecher gschwätzd had, had mei Lieblingserzieherin gsagd, dass mein Opa aber an ganz toller Typ wär, aber als i no gsagd han, dass des doch ned mein Opa ish sondern der Freind von meiner Mudder, doa had se dann ganz komisch guckd.“ „Aber“, Amelie grinsd d'r Guschdav oa, „an toller Typ isch er trotzdem.“ D'r Guschdav kriagd an ganz rode Meckel, so verlega han i mein Freind no nie gsehe. „Brauchs ned rod werde, Guschdav“ hab i zu meim Freind gsagd. „I find au, dass en toller Typ bisch, vor allem wenn mer jetzd no a Vierdele ausgibs.“

### Impressum AGMAV – Mitteilungen

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

Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, Sabine Handl-Bauer, Pia Hafner  
v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier

Postanschrift:  
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen  
im Diakonischen Werk Württemberg

Postfach 10 11 51  
70010 Stuttgart

Druckerei Schweikert, Obersulm