

MITTEILUNGEN

**AG
MAV**



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

**Nr. 99
Juli 2010**



**Das nennt ihr gerecht?
Diakonie geht anders!**

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Aus dem Inhalt

| | |
|--|-------|
| Meine Meinung: Von Wolfgang Lindenmaier | S. 3 |
| Brennpunkt: Die Scheinheiligen - oder: 30 Jahre Dritter Weg | S. 4 |
| Rezension: Hermann Lührs Dissertation zu „Die Zukunft der AK“ | S. 10 |
| Im Gespräch mit: Wolfgang Lindenmaier | S. 12 |
| Die Katze ist aus dem Sack: Neues aus der AK Württemberg | S. 14 |
| dazu Pressemitteilung des Diakonischen Werkes vom 31.05.2010 | S. 16 |
| dazu Pressemitteilung der AGMAV vom 14.06.2010 | S. 17 |
| Auch in der Kirche gilt: ... wer nicht kämpft hat schon verloren! | S. 18 |
| Neues aus der Anstalt | S. 20 |
| 99 AGMAV Mitteilungen - WIR! feiern! | S. 21 |
| Der AK Gleichstellung gratuliert den AGMAV Mitteilungen mit 99 Luftballons | S. 22 |
| Alles was Recht ist: | |
| Auch bei Krankheit und Urlaub: Anspruch auf Zulage bleibt erhalten! | S. 23 |
| Die Rufbereitschaft | S. 24 |
| Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.... | S. 26 |
| Das nennt ihr gerecht? Gerecht geht anders! Bericht zum 12. Juni 2010 | S. 28 |
| Termine | S. 23 |
| D'r Guschdaf | S. 30 |
| Impressum | S. 30 |

Meine Meinung



Nun ist es also soweit: Die Diakonische Konferenz hat sich entschieden. Es gibt eine neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der EKD.

Die in der Diakonischen Konferenz vertretenen Arbeitgebervertreter haben sich gerächt: Die AGMAVen, die sich in einer Presseerklärung gegen Bettlei als Rechtssetzung ausgesprochen hatten, dürfen nicht mehr mitmachen! Bis 2014 sind diese Arbeitnehmervertreter von der Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeschlossen. Stattdessen hat man zwei so genannte Gewerkschaften als neue Bündnis- oder besser als Sozialpartner gefunden. Der VKM, die Gewerkschaft von Kirchengnaden, und der Marburger Bund, die Gewerkschaft der leitenden Oberärzte, verkörpern jetzt die Vertreter der Dienstgemeinschaft.

Die Scheinheiligkeit der Diakoniefürsten ist kaum noch zu überbieten. Während in Bielefeld Herr Gebhardt (Vorstand des Johanneswerk) empört darauf hinweist, dass man Gott nicht bestreiten kann, sitzt er in Zukunft zufrieden mit dem Marburger Bund in der Kommission und erhöht die Gehälter der Leistungsträger auf Kosten der Putzfrauen. Er sitzt mit den Vertretern der Organisation am Tisch, die ihre Mitglieder am Diakonieklinikum in Stuttgart zum Streik aufgerufen hat.

Natürlich sind nur die Mitarbeitervertreter der AGMAVen von der Wahl zur Arbeitsrechtlichen Kommission ausgeschlossen. Die braven VDDD-hörigen Arbeitgeber aus Württemberg und Baden dürfen natürlich weiterhin ihre Sitze

in dieser paritätisch besetzten Kommission einnehmen.

„Gott kann nicht bestreikt werden“, diese Aussage ist sicher richtig; aber diejenigen, die sich zu den Besitzern der Diakonie erklären, sind nicht Gott.

Mit dieser Neuordnung haben die diakonischen Arbeitgeber endgültig alle demokratischen Grundsätze in der Führung diakonischer Sozialunternehmen verlassen und sich auf einen vorlutherischen Herr-im-Haus-Standpunkt versteift.

Vermutlich müssen die bösen Arbeitnehmervertreter erst einen Ablassbrief kaufen, bevor sie wieder von ihren Kolleginnen gewählt werden dürfen.

Damit ich nicht missverstanden werde: Die Haltung der AGMAVen zu der bestehenden Kommission ist richtig. Wenn die Arbeitgeber die Kommission dazu missbrauchen, um die Marktmacht der Unternehmen zu stärken, dann können wir uns daran im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen nicht beteiligen.

Es wurde mir vorgeworfen, ich würde die diakonischen Einrichtungen verunglimpfen, weil ich sie im Interview des FOCUS mit Schlecker verglichen habe. Ich bitte die Kolleginnen von Schlecker um Entschuldigung. Sie haben in der Zwischenzeit einen Tarifvertrag erkämpft! Wir haben noch nicht einmal begonnen, uns gegen die Missachtung der Arbeitgeber ernsthaft zu wehren. Nach der Entscheidung der diakonischen Konferenz kann die Forderung nur noch heißen: Tarifverträge in der Diakonie erkämpfen und nicht schenken lassen.

Euer

Wolfgang Hudenmaier

Die Scheinheiligen

oder:

30 Jahre Dritter Weg

Warum das Jahr 2010 kein Jubeljahr für die kirchliche Form der Arbeitsrechtssetzung wird

Es geschah beim letzten Stadtfest.

Ein Taschendieb trieb sich zwischen den Verkaufsständen herum, rempelte mal da einen Menschen an, stolperte dort scheinbar ungeschickt über ein Hindernis. Geschickt und gerissen bewegte er sich in der Menge, seine Beute war gut: Uhren, Geldbörsen, Armbänder wechselten unbemerkt und ungewollt den Besitzer.

Fast übermütig zog er einem jungen Mann den Geldbeutel aus der Hosentasche. Aber irgendetwas ging schief, der Mann bemerkte den Diebstahl, bevor der Dieb sich in der Menge unsichtbar machen konnte. Er rannte dem Dieb nach und versuchte ihn festzuhalten.

Aber es verschlug ihm die Sprache, denn der Dieb wandte sich um und rief: „Der da hat mich bestohlen, haltet ihn fest.“ Er zeigte mit dem Finger auf sein

Opfer. Die Umstehenden drehten sich zum Bestohlenen um. Bedrohlich gingen sie auf den Mann zu, niemand hörte auf seine Erklärungen, immer dichter wurde der Ring um ihn, die Menschen griffen nach ihm. Der Dieb schrie immer noch: „Haltet den bösen Dieb.“ Der Bestohlene versuchte in seiner Angst zu fliehen, aber es war zu spät, er wurde auf den Boden geworfen, die

Menschen traten mit Füßen nach ihm. Irgendjemand rief die Polizei. Erst auf der Polizeiwache durfte er telefonieren und es dauerte noch Stunden, bis ein Anwalt seine Freilassung durchsetzte. Aber auch nachdem er frei war kümmerte sich niemand um den wirklichen Dieb. Der Mann bekam weder sein Geld zurück, noch wurde der Dieb gefasst. Stattdes-

sen wurde er immer wieder gefragt, wo er denn so schnell und geschickt seine Beute versteckt hätte.

Dichtung und Wahrheit

Diese Geschichte ist tatsächlich geschehen und sie ist immer noch nicht beendet. Dies ist die Geschichte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AK DW EKD).

Die Mitarbeitervertreter in der Kommission haben sich in dem Glauben an eine einigermaßen gerechte Arbeitsrechtssetzung acht lange Jahre auf die Arbeit in der Kommission eingelassen. Sie haben acht lange Jahre mitgearbeitet an der völligen Veränderung der Bundes - AVR. Sie sind auf die Wünsche der Arbeitgeber eingegangen. Gegen die Stimme der AGMAV Württemberg wurde die Veränderung der AVR durchgesetzt.

Als es dann aber darum ging, die Vergütungen zu erhöhen, da war Schluss mit der kreativen Arbeit. Nach fast fünf Jahren sollte es auch für die Mitarbeitenden mit AVR DW EKD-Verträgen erstmals eine Gehaltserhöhung geben. Die Arbeitgeberseite weigerte sich, auch nur annähernd die Vergütung des öffentlichen Dienstes zu zahlen. Es galt plötzlich wieder: Über Gehaltserhöhung spricht man nicht, die Menschen sollen doch dankbar sein, dass sie Arbeit haben.

Die Mitarbeitervertreter, die bis vor kurzem noch so überzeugt in der AK mitgearbeitet haben, waren über die Missachtung entsetzt und enttäuscht. Sie waren mit einem klaren Auftrag



Wie war das mit dem Nadelöhr???

in die AK entsandt worden. Der Auftrag lautete, keine Lohnabsenkungen und keine Arbeitszeitverlängerung zuzulassen. Mitarbeitende der Diakonie, so der Auftrag, sollten nicht zu Billiglöhnen arbeiten müssen. Bei der Arbeitszeit ist die Auftragserfüllung gelungen, beim Einkommen nicht. Während Fachkräfte annähernd dasselbe Gehalt wie vor der Änderung der AVR bekamen, mussten Hilfskräfte deutliche Absenkungen hinnehmen.

Mehrere Verhandlungsrunden und die erste Runde des zweistufigen Schlichtungsverfahrens waren erfolglos. Die Arbeitgeber legten kein auch nur annähernd akzeptables Angebot vor.

Dass es dann doch noch zu einem Kompromiss kam, war nicht der Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber oder gar der Einsicht in die Notwendigkeit einer Gehaltserhöhung zu verdanken.

Die Situation der Krankenhäuser führte zu einem Umdenken. Es musste noch im Jahr 2009 eine Tarifsteigerung verhandelt werden, wenn sie in die Refinanzierung der Krankenhäuser einfließen sollte. Dies und die zunehmenden Schwierigkeiten Fachpersonal für die Krankenhäuser zu finden, waren Gründe für eine Tarifeinigung. Allerdings lag auch dieser Abschluss deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Nur dort, wo es gar nicht ging, wurde der branchenübliche Tarif übernommen.

Das war die Situation Ende 2009. Die Mitarbeitervertreter mussten erkennen, dass sich nichts geändert hatte. Solange die Arbeitnehmervertreter nützlich waren, wurden sie hoffiert, durften sie ein bisschen Tarifverhandler spielen. Sobald es um das Realeinkommen, um GELD ging, da waren sie im Weg. Natürlich gab es in dieser Phase auch Überlegungen wie es weitergehen sollte. Die Arbeitnehmervertreter kamen in ihren Beratungen zu dem Ergebnis, dass eine Arbeitsrechtssetzung mit einer dermaßen hohen strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite nicht möglich ist. In dem kleinen Ort Springe in Niedersach-

sen wurde im April eine Erklärung durch die Mehrheit der in der Kommission vertretenen AGMAVen mit folgendem Inhalt verabschiedet: Die Haltung der Diakonischen Arbeitgeber und des Diakonischen Werkes der EKD lassen eine weitere Mitarbeit in der Kommission nicht mehr zu.

Streikaufruf der Gewerkschaft

Gleichzeitig rief die Gewerkschaft ver.di ihre Mitglieder zu Arbeitskämpfen auf. Ver.di hatte den Arbeitgeberverband der Diakonie, den Verband Diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VDDD), aufgefordert, unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen. Der VDDD



Arbeitsniederlegung auch in der Kirche erlaubt!
Kirchengestühl im Kloster Kirchberg um 1748

verweigert dieses Ansinnen jedoch schon seit Jahren. So war es auch diesmal keine Überraschung, dass der VDDD die Aufnahme von Verhandlungen ablehnte. Konsequenterweise rief die Gewerkschaft danach zum Arbeitskampf auf.

Auch in der Diakoniestadt Bielefeld kam es zu kleineren Streiks und in dieser von diakonischen Einrichtungen beherrschten Stadt traute sich das Johanneswerk Bielefeld gegen ver.di zu klagen. Es war nicht verwunderlich, dass die Haltung der diakonischen Arbeitgeber in Bielefeld gehört wird. So kam es zum erwarteten Ergebnis in der ersten Instanz. Der Streik wurde für unzulässig erklärt. Dieses Urteil der ersten Instanz wurde von den Arbeitgebern sofort benutzt. „Gott darf nicht bestreikt wer-

den“, so die Losung der Arbeitgeber. Das Johanneswerk ist aber nicht Gott, sondern nur ein weltlicher Arbeitgeber.

Das ist die Vorgeschichte zur folgenden undemokratischen Aktion der Diakonischen Konferenz.

Sondersitzung der Diakonischen Konferenz

Die diakonischen Arbeitgeber riefen, wie in der Geschichte am Anfang dieses Artikels, „haltet den Dieb“ und die Mitglieder der diakonischen Konferenz reagierten wie die Passanten in unserer Geschichte, sie glauben dem Dieb und bedrohen den Bestohlenen.

Strukturen:

Das Diakonische Werk der EKD (DW EKD) wird vom hauptamtlichen Vorstand geleitet. Derzeitiger Vorstandsvorsitzender Pfarrer K.D. Kottnik, ehemals Vorstandsvorsitzender der Diakonie-Stetten.

Aufgabe: Beschlüsse der Diakonischen Konferenz umzusetzen.

Diakonische Konferenz

Oberstes Organ der Diakonie. Beschließt Grundsätze der diakonischen Arbeit in Deutschland.

Derzeit 93 gewählte Mitglieder, dazu personengebundene Stellvertreter sowie weitere 7 Personen mit beratender Stimme.

Laufende Amtszeit von 2005 - 2012

Der Diakonische Rat ist Aufsichtsgremium der Diakonischen Konferenz, jedoch sind die Ratsmitglieder zugleich Mitglieder der Diak.Konferenz. Neuer Ratsvorsitzender ist seit Juni 2010 Frank O. July, Landesbischof Württemberg.

Diakonisches Werk der Landeskirche Württemberg

Wie andere Landeskirchen hat auch Württemberg ein eigenes, lokales, Diakonisches Werk.

die Wahl eines Vorsitzenden des Diakonischen Rats an.

Der Vorstand des Diakonischen Werks legte den Mitgliedern der Konferenz je einen Antrag zur Änderung der Geschäftsordnung und zur Änderung der Wahlordnung vor:

Wenn eine Seite nicht mit der erforderlichen Anzahl der Delegierten erscheint, so gelten die Anträge auf der Tagesordnung als genehmigt. In der Wahlordnung müssen die eingeladenen Vertreter bei der Kommissionswahl zusichern, dass sie an der Wahlhandlung teilnehmen.

Mit diesen beiden Maßnahmen soll verhindert werden, dass sich die Mitglieder der Kommission durch Fernbleiben von den Sitzungen zur Wehr setzen.

Die Bösen dürfen nicht rein

Aber dieser Antrag war den Konferenzteilnehmern aus Sachsen und Baden nicht streng genug. Ihrer Meinung nach müssen die „bösen“ AGMAVen bestraft und benannt werden. Sie stellten den Erweiterungsantrag, dass alle AGMAVen, welche die Erklärung von Springe unterschrieben haben, nicht mehr als Sozialpartner benannt werden dürfen. Man kann nun sagen, diese AGMAVen haben sich dafür entschieden, dass sie nicht mehr an der Rechtssetzung auf dem 3. Weg teilnehmen wollen. Sie haben sich dafür entschieden, einen bestehenden Beschluss umzusetzen. Also kein Grund zur Aufregung. Es geht nicht darum, die Erklärung von Springe in Frage zu stellen. Auch die württembergische AGMAV hat diese Erklärung unterschrieben, auch wir ha-

Die schwierigen Verhandlungen, die Streikaktionen der Gewerkschaft ver.di und die Weigerung der AGMAVen sich unter diesen Bedingungen weiter an der AK DW EKD zu beteiligen, waren Anlass zu einer Sondersitzung der Diakonischen Konferenz Mitte Juni. Ursprünglich war die Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der einzige Anlass für diese Sondersitzung. Auf Grund des Rücktritts von Frau Käßmann stand auch noch

ben uns entschieden, dass wir dieser Kommission keine Legitimation mehr

geben wollen. Wir können uns nicht dafür hergeben, dass sich die diakonischen Unternehmen mit Berufung auf das kirchliche Selbstbe-

**WIR!
müssen
draußen
bleiben**



stimmungsrecht Wettbewerbsvorteile auf Kosten ihrer Mitarbeitenden verschaffen.

Der Dritte Weg: Was wirklich passiert

Von Anbeginn des Dritten Weges, der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, war die fehlende Durchsetzungsmöglichkeit das große Defizit. Es gibt keine Möglichkeit eines Arbeitskampfes. Es gibt eine Zwangsschlichtung, in der letztlich die Stimme des Schlichters allein über die Inhalte des Arbeitsrechts entscheidet. Dieses System schafft bei den Beschäftigten das Gefühl, dass sie nur durch demütiges Betteln zu ihrem Lohn kommen können.

Wir können dieses Jahr in Württemberg auf dreißig Jahre Erfahrung mit dem Dritten Weg zurückblicken. Für die diakonischen Mitarbeitenden ist dieses Jubiläum kein Grund zum Feiern. Im Jahr 1980 hat sich die Synode gegen Tarifverträge als Form der Arbeitsrechtssetzung entschieden. Die Hintergründe dieser Entscheidung prägen den Dritten Weg bis heute. Dauerhaft wird der Mythos genährt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich für dieses Modell entschieden hätten. Vor 30 Jahren wurde in Mitarbeiterversammlungen, der vorläufigen Arbeitsrechtlichen Kommission, in den Vorläufergremien der AGMAV über die Form der zukünftigen Arbeitsrechtssetzung heftig gestritten.

Es gab dann tatsächlich so etwas wie eine Abstimmung. Es gab eine Abstimmung durch die Mitarbeitervertreter, die sich für eine Mitarbeit in den Gremien entschieden haben. Selbst diese Abstimmung war nicht eindeutig, aber es gab in der Delegiertenkonferenz eine Mehrheit für die Beteiligung an der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg. Für viele Delegierten war die Organisation und Struktur des württembergischen Dritten Weges der Grund für die Zustimmung.

Konsequent wurde in Württemberg der Gedanke der Dienstgemeinschaft umgesetzt. Nur Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sollten auf der Arbeitnehmerseite in der Kommission sitzen, keine Verbände, keine Gewerkschaften wurden zugelassen. Stattdessen wurden der Arbeitnehmerseite eine gut ausgestattete Geschäftsstelle zugestanden. Siegfried Herrmann, der erste Geschäftsführer

der AGMAV, war als Jurist beim Diakonischen Werk angestellt. Ihm wurde als Geschäftsführer die Leitung der AGMAV Geschäftsstelle übertragen. Dazu kamen fünfzehn weitere Vorstandsmitglieder, die alle zusätzlich noch Freistellungsanteile für die Arbeitsrechtliche Kommission und die Arbeit im AGMAV Vorstand hatten.

Im Arbeitsrechtsregelungsgesetz, das die württembergische Synode vor nunmehr dreißig Jahren beschloss, war von Anfang festgelegt, dass die Mitglieder der AK zu fünfzig Prozent von ihrer beruflichen Arbeit freigestellt werden.

Adolf Kuppler, der geistige Motor des württembergischen Dritten Weges, hat von Anfang an darauf bestanden, dass die AGMAV frei über die Verteilung dieser Freistellung entscheiden kann und, dass die Bindung an die Personen aufgehoben wurde. Dies ist der Grundstock für die Stärke der AGMAV in Württemberg. In vielen anderen Landeskirchen ist es nicht gelungen, die enge Bindung zwischen Mitarbeitervertretungen und den Mitgliedern der Kommission zu erhalten. In manchen Landeskirchen gibt es gar keine Beteiligung der Mitarbeitervertretungen an der Arbeitsrechtssetzung. Trotzdem wird auch in diesen Kirchen, z.B. bei unseren bayrischen Nachbarn behauptet, ihr Arbeitsrecht würde auf dem Dritten Weg zustande kommen.

Der Sonderweg der Kirchen – Deckmantel für Marktvorteile

Als vor dreißig Jahren in Württemberg und anderen Landeskirchen über eine andere Arbeitsrechtssetzung diskutiert wurde, da standen die Kirchen mit dem Rücken zur Wand. Hilfswerke und Diakonie wurden immer größere Arbeitgeber, die Zahl der Beschäftigten stieg. Die traditionelle Form der Arbeit durch die Diakonissen der Mutterhäuser und Diakonie war nicht mehr geeignet, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Der Staat zog sich immer mehr aus der sozialen Arbeit zurück und übertrug die Aufgaben der Betreuung und Pflege den freigemeinnützigen Trägern. Vor allem die Hilfswerke der Kirchen profitierten von dieser Politik und wurden schnell zu einem der größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik. Heute wird die Zahl der Beschäftigten in den beiden großen Kirchen, Caritas und Di-

akonie auf etwa 1,2 Millionen Menschen geschätzt. Noch höher ist die Zahl der von diesen Arbeitnehmern betreuten Menschen. Für diese große Zahl der Beschäftigten gab es keine geregelte Form der Arbeitsrechtssetzung. Manche Einrichtungen halfen sich dadurch, dass sie den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes angewandt haben. Der BAT war die Grundlage der meisten Arbeitsverträge in der Diakonie. Aber der BAT war häufig nicht geeignet, alle Arbeitsbedingungen in der Diakonie zu regeln. Es gab Berufsbilder, die im BAT nicht geregelt waren: Die Heilerziehungspflege, die Diakone, aber auch Arbeitsplätze in Kirche und Diakonie, die von der staatlichen Regelung nicht erfasst wurden wie Kirchenmusiker, Mesner. Deshalb wurden die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geboren.

Doch wird der Kirche weiter vorgeworfen, dass sie ein Arbeitsrecht pflegt, das den Arbeitgebern die alleinige Entscheidung über Arbeitsbedingungen und Entlohnung zugesteht; ein Vorwurf wie ein Stachel im Fleisch. Denn während die Kirche in Denkschriften und Erklärungen für betriebliche Mitbestimmung und gerechte Löhne eintrat, muss sie sich fragen lassen, warum sie selbst keinen Tarifvertrag verhandelt und anwendet.

Nein zur Gewerkschaft

Klar war, dass die immer noch sehr konservativ geleitete Amtskirche und die Leitungen der großen diakonischen Einrichtungen alles tun würden, um zu verhindern, dass die Gewerkschaft ÖTV, die heutige Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Einfluss auf die Arbeitsrechtssetzung und die Arbeit der Mitarbeitervertretungen nimmt.

Um dies sicher zu stellen, wurde einerseits gegen die ÖTV bis zum Bundesverfassungsgericht prozessiert, andererseits der theologisch verbrämte Dritte Weg als Alternative

zum Tarifvertrag erfunden.

Das Zauberwort, das damals arbeitsrechtlich eingeführt wurde, war der Begriff der Dienstgemeinschaft. Alle in einer diakonischen Einrichtung Angestellten dienen dem Werk Gottes. Es gibt keinen Interessenswiderspruch zwischen Leitung und Mitarbeitenden, kein „oben“ und kein „unten“. Viele diakonische Arbeitnehmer haben natürlich die Erfahrung machen müssen, dass dies nicht der Wirklichkeit entspricht. Aber es gab durchaus auch Mitarbeitende, die an diese heile Welt glaubten.

Schon als das Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Landeskirche Württemberg 1983 verabschiedet wurde, hätte jeder erkennen können, dass dies nicht ganz stimmen kann, waren doch die Leitungen von der Mitbestimmung ausgeschlossen. Wenn aber alle im Dienste Jesu ihre Arbeit verrichten, wenn die Diakonie keinen Besitzer hat, warum darf dann die Mitarbeitervertretung nicht das Gehalt der Leitung erfahren und mitbestimmen?

Aber auch auf der gewerkschaftlichen Seite wurde vor dreißig Jahren mit harten Bandagen gekämpft. Adolf Kuppler, seit vielen Jahren aktives ÖTV Mitglied ist seinem Ausschluss zugekommen und aus der Gewerkschaft ausgetreten. Denn auf dem Gewerkschaftstag wurde beschlossen, dass sich kein Gewerkschaftsmitglied und schon gar kein gewerkschaftliches Gremium am Dritten Weg beteiligen darf.

Der Vorwurf der Gewerkschaft lautete, dass hier in einer Kommission Arbeitsrecht entwickelt wird, die das vom Tarifvertragsgesetz geforderte Prinzip der Gegnerunabhängigkeit nicht verwirklicht. Abhängig Beschäftigte sitzen ihren Arbeitgebern gegenüber und müssen, so die ÖTV Argumentation, befürchten, dass sie persönliche Nachteile haben, wenn sie nicht den Wünschen der Arbeitgeber nachkommen. Tatsächlich ist dies ein nicht zu un-

Was „der Markt“ so alles kann

(Zitate aus der Tagespresse und dem Fernsehen):

- ... der Markt fürchtet ...
- ... der Markt ist nervös...
- ... der Markt ist unsicher...
- ... der Markt straft...
- ... der Markt erwürgt...
- ... der Markt explodiert...
- ... der Markt ist wütend...
- ... der Markt wartet...
- ... der Markt rächt sich...
- ... der Markt schlägt zurück...
- ... der Markt spekuliert...
- ... der Markt bewegt sich...
- ... der Markt profitiert...
- ... der Markt reagiert...
- ... der Markt hofft...
- ... der Markt lacht...
- ... der Markt freut sich...
- ... der Markt liebt...
- ... der Markt schläft...
- ... der Markt rettet...

terschätzendes Problem. In der Bundeskommission hat der Sprecher der Arbeitgeber, Gebhardt, mit allen Tricks und Drohungen zu verhindern versucht, dass der MAV Vorsitzende seiner Einrichtung in die Kommission gewählt wird.

Aus Sicht der Gewerkschaft war die Frage besonders problematisch, welche Rechtswirkung der Dritte Weg denn entwickelt. Während ein Tarifvertrag für Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar gilt und zugleich eine normative Wirkung entfaltet, gelten die AVR nur über den Arbeitsvertrag. Wer also im Arbeitsvertrag etwas anderes unterschreibt oder wenn Teile der AVR ausgenommen werden, dann gelten die AVR für diesen Mitarbeiter nicht.

In Württemberg versuchte man diesen Mangel der kirchlichen Rechtssetzung zu heilen, indem im Gesetz vorgeschaltet wurde, dass eine Dienstvereinbarung abzuschließen ist, die die Anwendung der AVR verbindlich im gesamten Betrieb vorschreibt. Das ist die berühmte, bis heute umstrittene, Dienstvereinbarung nach §36a Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Zuckerbrot und Peitsche

Aber trotz der besseren Ausstattung, trotz der Finanzierung der AGMAV durch die Arbeitsrechtsumlage gibt es bis heute keine Parität in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Arbeitnehmer sind selbst in Württemberg strukturell unterlegen.

Solange die Arbeitgeber Fakten schaffen können, indem sie einfach nichts tun, jede Forderung der Arbeiterschaft einfach ablehnen und die Arbeitnehmervertreter keine strukturelle Möglichkeit haben diese Blockade aufzulösen, solange besteht in den Kommissionen Scheinparität.

Von Beginn an war deshalb der Dritte Weg geprägt vom kollektiven Betteln, wie es der ehemalige Bundesarbeitsrichter Kühling einmal ausgedrückt hat. Von Beginn an war die AGMAV Württemberg auch gezwungen, ihre Forderung nach tariflicher Verbesserung durch Demonstrationen und Kundgebungen zu unterstreichen.

Kirchliche Mitarbeiter - Weg vom Fenster, das

war das Motto der ersten großen Demonstration der AGMAV Württemberg. Mehr als 3.000 Beschäftigte gingen 1984 auf die Straße, um sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dies ist bis heute notwendig.



Von den Anfängen bis heute war der Dritte Weg davon geprägt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ihren Lohn kämpfen mussten. Sie waren gezwungen, für ihre Interessen regelmäßig auf die Straße zu gehen.

Das war am Anfang so und seit die Einrichtungsleitungen den Markt für sich entdeckt haben,

wurde es noch viel schwieriger, eine Tarifforderung durchzusetzen. Mal war das Argument, das bekommen wir nicht refinanziert, dann wieder wurde als Begründung für die Ablehnung benannt, dass die Entgelte zu hoch wären und deshalb die Einrichtung nicht mehr belegt wird.

War es früher der Pflegesatz, so ist es heute der Markt: Vom Ergebnis ist es das gleiche. Die Arbeitgeber verweigern sich den Forderungen der Mitarbeitervertretungen und zeigen mit den Fingern auf uns und schreien: „Haltet den Dieb!“

Damit schließt sich der Kreis:

Die Geschichte des Dritten Wegs ist und bleibt die Geschichte der Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen gegen die Mitarbeitenden. Unter der Berufung auf Grundgesetz und Staatskirchenrecht werden die Mitarbeitenden ausgenutzt. Wehren sie sich, werden Arbeitsplätze in den nahezu rechtsfreien Raum der Privatwirtschaft verlagert.

Völlig zu Recht werden die großen Discounter, Modeketten wie H&M oder Drogeriemärkte wie Schlecker für ihren Umgang mit ihren Beschäftigten gerügt. Es ist gut, dass auch Kirchenvertreter einen solchen Umgang mit Arbeitnehmern kritisieren. Aber leider ist es auch so, dass in diakonischen Einrichtungen all diese Verstöße wie Lohndumping, Druckkündigungen, Verstöße gegen die Arbeitnehmerüberlassung usw. begangen werden. Im Umgang mit dem Arbeitsrecht sind die Kirche und ihre Diakonie sehr weltlich geworden.

Wenn die Vertretungen der Mitarbeitenden

nun Tarifverträge fordern, ist das die logische Konsequenz aus dem Verhalten der Arbeitgeber. Die Ergebnisse der Diakonischen Konferenz machen noch einmal deutlich, dass es hier nicht um Gemeinschaft geht, sondern um Herrschaft.

Nun wird auf der Bundesebene der Dritte Weg mit neuen Partnern weitergeführt. Statt Mitarbeitervertreterinnen und -vertretern ziehen nun mehrheitlich Verbändevertreter in die Bundeskommission. Die Vertreter des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter (VKM), die nur wenige Mitglieder aus der Diakonie in ihrer Organisation haben und der Marburger Bund, die Ständeorganisation der Klinikärzte, werden nun die Interessen von knapp 200.000 Beschäftigten vertreten. Vor allem, dass die Arbeitgeber gemeinsame Sache mit dem Marburger Bund machen, ist pharisäerhaft. Immerhin streikten auch am Stuttgarter Diakonieklinikum Mitglieder des Marburger Bunds für höhere Löhne.

Welche Folgen hat die ganze Entwicklung nun für uns Württemberger?

Der Schlichtungsspruch von 1997 wird wieder aufleben. In diesem Schlichtungsspruch wurde entschieden, dass in Württemberg kein Recht angewendet werden darf, welches ohne Beteiligung der AGMAV zustande kam.

Sobald also eine neue Kommission gewählt wird und die AGMAV Württemberg von der Wahl ausgeschlossen ist, kann das 3. Buch der AVR Württemberg (AVR DW EKD) nicht mehr angewendet werden. Die Landessynode wird sich Gedanken machen müssen, ob sie das Arbeitsrechtsregelungsgesetz in diesem Sinne ändern muss.

Der Bischof und sein Schwur

In der Sitzung der Diakonischen Konferenz wurde der württembergische Landesbischof July zum neuen Vorsitzenden des Diakonischen Rates gewählt. Als Bischof hat er geschworen, allen Schaden von der Kirche abzuwenden. Die Konferenz hat den evangelischen Kirchen, auch der württembergischen Kirche, großen Schaden zugefügt, indem sie die Anliegen



der Beschäftigten nicht wahrgenommen hat und nur auf Wunsch der Arbeitgebervertreter die Ordnung so verändert hat, dass ein Zurück in die Arbeitsrechtliche Kommission endgültig unmöglich wurde. Unser Landesbischof sollte sich daher überlegen, wie er Einfluss nehmen kann, um diesen Schaden zu heilen und den Einfluss der Macher des VDDD zu begrenzen. Ein Signal des Landesbischofs wäre es, wenn er die Arbeitgeber von Kirche und Diakonie auffordert, die vereinbarte automatische Tarifübernahme in der Kirche und ihrer Diakonie umzusetzen. Es bleibt zu hoffen, dass er das Amt als Vorsitzender des Diakonischen Rates nicht nur als Sprungbrett in den Rat der EKD betrachtet, sondern dass er auch in der Diakonie die Interessen der Mitarbeitenden sieht. Vielleicht erkennt er sogar, dass es wertvoll wäre, wenn in der Diakonischen Konferenz nicht nur Arbeitgebervertreter säßen, sondern auch diejenigen in die Beratungen einbezogen werden, die tagein tagaus die Last der Diakonie tragen.

Geschichte und Zukunft des Dritten Weges – fast so spannend wie ein Krimi

Auch wenn in dem Buch mit dem etwas sperrigen Titel „**Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen –Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden...**“ weder Tote noch ermittelnde Kommissarinnen und Kommissare vorkommen, so hat es doch viel von einem Krimi. Der Autor ermittelt und zwar in Sachen „Dritter Weg“. Er trägt Tatsachenbeweise und Indizien zusammen, durchleuchtet, erläutert und bewertet sie

und kommt schließlich zu einem klaren Urteil.

Worum geht es denn nun genau?

Hermann Lührs, Sozialwissenschaftler, Mitarbeiter beim Evangelischen Entwicklungsdienst, langjähriger MAVler und Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD hat in Tübingen zum Dritten Weg, genauer zur Arbeitsrechtssetzung in den beiden Kirchen, Diakonie und Caritas promoviert.

Damit liegt zum ersten Mal eine sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung vor.

Lührs, der zum Teil sehr wissenschaftlich schreibt, z.B. wenn er sich mit Theorie und Methodik beschäftigt, findet aber überwiegend, gerade wenn es um praxisrelevante Aspekte geht, zur Sprache des Praktikers zurück, ohne den wissenschaftlichen Anspruch schleifen zu lassen.

Dienstgemeinschaft

Die Arbeit von Hermann Lührs widmet sich sehr intensiv und genau der Entstehung des Dritten Weges und fördert selbst für alte MAV-Hasen Erstaunliches ans Tageslicht: So wird dargelegt, dass der Begriff Dienstgemeinschaft mitnichten theologisch begründet ist, sondern in erster Linie „arbeitsordnungspolitisch“. Es handelt sich dabei um einen Begriff aus dem Arbeitsrecht der Nazis. In der NS-Wirtschaft bildeten die Betriebsgefolgschaft (Arbeitnehmer/innen) und der Betriebsführer (Arbeitgeber) die Betriebsgemeinschaft. Im öffentlichen Dienst in der NS-Diktatur wurde daraus die Dienstgemeinschaft. Dieser Begriff ist auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse übertragen worden. In der Nachkriegszeit wurde der Begriff in den Kirchen, Diakonie und Caritas beibehalten. Er war zu dem Zeitpunkt theologisch nicht gefüllt, diente aber weiter als Ordnungsrahmen. Theologische Deutungen erfolgten erst viel später und sind bis heute eher oberflächlich, unscharf und entsprechend dem jeweiligen kirchenpolitischen Standort sehr unterschiedlich. Vor allem aber sind sie allesamt wenig praxisrelevant.

Arbeitsrechtliche Kommissionen

Lührs beschreibt zum einen die Funktionsweise der Kommissionen und begründet zum anderen sehr fundiert ihre Unzulänglichkeiten. Anhand eindeutiger Forschungsergebnisse wird deutlich, dass die Frage von Macht und Gegenmacht und damit die Grundlage für einen Interessensausgleich auf Augenhöhe durch Struktur und Praxis der Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht gegeben ist. Die Machtverteilung bei der Arbeitsrechtssetzung ist also ungleich und deshalb kann entgegen kirchenoffizieller Darstellungen von materieller Gewährleistung der Parität in den Kommissionen nicht die Rede sein.



Hermann Lührs:

Berufserfahrung in Übersee, langjährige Tätigkeit im Evangelischen Entwicklungsdienst, Mitarbeitervertreter, Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD (nicht AK DW EKD!); 2009 Promotion an der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Universität Tübingen.

Dissertationsschrift: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen - Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch. Erschienen im Nomos-Verlag, erhältlich für 49 € ISBN 978-3-8329-5183-2

Zukunft

Hermann Lührs legt überzeugend dar, dass der Dritte Weg in der Arbeitsrechtssetzung in keiner Weise zur Gestaltung eigenen Arbeitsrechts ausgelegt ist, da ein Instrumentarium zum wirklichen Interessensausgleich fehlt. Der Dritte Weg funktioniert dann einigermaßen leidlich, wenn er sich im Ergebnis an Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes orientiert. In dem Maße aber, wie davon abgewichen wird, also eigene Gestaltungsmacht erforderlich wird, stößt der Dritte Weg an seine Grenzen. Hier fordert Lührs die Mitarbeitenden auf, sich um ihre eigenen Interessen zu kümmern, z.B. durch gewerkschaftliche Orientierung und Organisation. Den Kirchen ruft er zu, dies als Chance zu begreifen. „Denn ihre Beschäftigten sind keine der Fürsorge und Lenkung Bedürftigen. Sie sind mündige Bürgerinnen und Bürger einer ihrerseits zu demokratisierenden Arbeitsgesellschaft.“

Resümee

Das Buch von Hermann Lührs wird nicht unbedingt für jedefrau und jedermann die geeignete Feierabendlektüre sein. Es gehört allerdings nach meiner Meinung in jedes MAV – Büro. Das Buch ist ein wichtiges Nachschlagewerk zum Thema Dritter Weg und kann auch in alltäglichen Auseinandersetzungen zur bedeutenden Argumentationshilfe werden. Es bietet für MAV – Mitglieder unverzichtbare und alltagstaugliche geschichtspolitische Informationen.

*Christian Lawan,
Mitglied des AGMAV - Vorstandes*

Im Gespräch mit: Wolfgang Lindenmaier

Redaktion: Welche Auswirkungen haben die Beschlüsse der Diakonischen Konferenz für die Beschäftigten der Diakonie?

Lindenmaier: Nach dem Beschluss der Diakonischen Konferenz dürfte sich etwa die Hälfte der Mitarbeitervertretungen an den Verhandlungen in der bundesweit tätigen ARK nicht mehr beteiligen. Dieser Beschluss ist ein Rückschlag für die Beschäftigten. Es war zwar realistisch betrachtet, kein anderes Ergebnis zu erwarten. Jedoch hatte ich auf die Arbeitgeber-Vernunft gehofft.

Redaktion: Was will die Diakonische Konferenz mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der EKD erreichen?

Lindenmaier: Die Diakonische Konferenz will die AVR-DW-EKD als Leitwährung durchsetzen. Sie will nichts anderes als die Marktmacht der Einrichtungen stärken. Allerdings nimmt sie damit in Kauf, dass die soziale Arbeit weiter entwertet wird.

Redaktion: Wenn die AVR-DW-EKD Leitwährung werden soll, was wird dann aus dem „Tarifvertrag für die soziale Arbeit“?

Lindenmaier: Meiner Meinung nach stärken diese Beschlüsse die Unvernunft. Vernünftig wäre ein Tarifvertrag für die soziale Arbeit für alle Anbieter der sozialen Arbeit. Alle Einrichtungen, alle Sozialunternehmen arbeiten im Auftrag des Staates. Dieser ist Kunde und bezahlt die erbrachten Leistungen. Der Staat hat den TVöD mit ver.di ausgehandelt, ist also bereit, diese Entgelte zu zahlen. Deshalb ist es doch vernünftig, diese Entgelte, die unser Kunde ausgehandelt hat, zu verwenden, und nicht eine neue Leitwährung.

Redaktion: Wie sieht nach diesen Beschlüssen die Zukunft des 3. Weges aus? Wird es diesen noch mal 30 Jahre geben?

Lindenmaier: An weitere 30 Jahre glaube ich nicht, denn „Angsttriebe retten den Baum nicht vor dem Absterben“. Doch im Ernst: Wir haben

schon lange keinen 3. Weg mehr. Das hat sich mit diesem Beschluss noch einmal deutlich gezeigt. Die Arbeitgeber bestimmen, was gezahlt wird und geht es nicht mit dieser Arbeitsrechtlichen Kommission, wird die Kommission entsprechend geändert.

Redaktion: Was bedeutet das für Württemberg?

Lindenmaier: Das ist eine gute Frage. Das Diakonische Werk Württemberg ist das einzige Diakonische Werk, das die Anwendung der AVR Württemberg verbindlich vorsieht. Allerdings ist die Verbindlichkeit reine Theorie. Die Praxis zeigt mit der Schlichtung zur Anwendung des Tarifvertrags „Berufliche Bildung“, dass die Verbindlichkeit Stück für Stück in Frage gestellt wird.

Redaktion: Die Gewerkschaft ruft die Arbeitnehmervertreter in den Kommissionen zum anlassbezogenen Ausstieg aus dem Dritten Weg auf. Ist diese Schlichtung der Anlass?

Lindenmaier: Nein sicher nicht, die Entscheidung des Schlichtungsausschuss den Tarifvertrag Bildungsträger in die AVR aufzunehmen ist eine verlorene Schlichtung, mehr nicht. Das Ergebnis ist eine befristete Arbeitsrechtsregelung, die in dieser Form kaum angewandt werden kann. Über einen Ausstieg aus der AK müssen wir nachdenken, wenn die Arbeitgeber weiter die Tarifautomatik in Frage stellen und nicht bereit sind die Lohnabschlüsse zu übernehmen.

Redaktion: Müssen sich diakonische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dann auf dem Arbeitsmarkt nach anderen Stellen umsehen?

Lindenmaier: Wir haben zwei Möglichkeiten: Entweder wir suchen uns eine anständig bezahlte Arbeit oder wir kämpfen. Ich fürchte nur, dass die Entsolidarisierung bereits eingesetzt hat. In den Krankenhäusern wird schon fast überall rechtswidrig der TV Ärzte angewandt. Bezahlt wird dies mit Stellenabbau und Auslagerung.

Redaktion: Jetzt bitte noch der Blick in die Zukunft.

Lindenmaier: Der Blick in die Zukunft ist eigentlich einer in die Vergangenheit. Jeder soziale Fortschritt in Deutschland, von der Einführung der Krankenversicherung unter Bismarck, über den 8-Stunden-Tag, die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Lohnerhöhung, bis zu den Tarifverträgen bei Schlecker, das alles haben Arbeiterinnen und Arbeitnehmer erreicht, wenn sie sich organisiert haben.

Redaktion: Was antwortest du denjenigen, die meinen, dass die Organisation, die Gewerkschaft noch keinen gerechten Lohn schafft, allerdings Beitrag kostet?

Lindenmaier: Die Kirchensteuer bringt auch nicht das Himmelreich. Das heißt, der Gewerkschaftsbeitrag für die Organisation ist notwendig, damit wir kämpfen können. Doch kämpfen müssen wir selbst.

Redaktion: Wenn der TV Soziale Arbeit noch in weiter Ferne ist, wie steht es mit einem Tarifvertrag Diakonie?

Lindenmaier: Wenn unsere Kolleginnen und Kollegen alle mitkämpfen, können wir einen Tarifvertrag Diakonie erreichen. Und die Diakonie wird es überleben.

Redaktion: Welche Zwischenschritte wären denkbar?

Lindenmaier: In Württemberg wäre ein möglicher Zwischenschritt ein Übernahmetarifvertrag des TVöD. Dieser Übernahmevertrag müsste eine Klausel enthalten, die besagt: Alle Beschlüsse der AK Württemberg, die die diakonischen Besonderheiten regeln, werden Bestandteil des Tarifvertrags.

Redaktion: Welche Haltung hat ver.di zu einem Tarifvertrag mit einer solchen Klausel, einer Öffnung für die Kirche?

Lindenmaier: Ver.di hat diese Idee noch nicht diskutiert. Doch bin ich überzeugt, dass ver.di dafür aufgeschlossen ist. Der Charme dieses Tarifvertrags wäre, dass die materielle Tarifaufeinandersetzung auf der TVöD-Ebene geschieht. Wir könnten also für unsere Interessen kämpfen gegen die Kostenträger. Die Anerkennung in Kirche und Diakonie wäre aber gegeben, da die AK-Beschlüsse direkt in den Übernahmetarifvertrag wirken. Und weiter könnten die Beschlüsse der AK nur von denen angewendet werden, die den Übernahmetarifvertrag auch anwenden.

Wolfgang Lindenmaier

geboren 1953 in Heilbronn, 1972 – 74 Zivildienst in den evangelischen Jugendheimen Heidenheim.

Danach Ausbildung zum Jugend- und Heimerzieher in der Sophienpflege.

Seit 1976 Mitarbeiter der Stuttgarter Wilhelmspflege, die heute Stiftung Jugendhilfe: Aktiv heißt und mit 680 MitarbeiterInnen eine der größten Jugendhilfe Einrichtungen Deutschlands ist.

Bereits seit 1974 Mitglied der Gewerkschaft ÖTV

Schon als Jugendlicher war Wolfgang Lindenmaier in der Stuttgarter Markusgemeinde als Jungscharleiter engagiert. Die Mitarbeit in einer Kirchengemeinde, die vom Stuttgarter Schulbekenntnis geprägt war und die Schüler und Studentenbewegung waren der Anlass für ein frühes politisches Engagement. Für Wolfgang Lindenmaier war es immer selbstverständlich, dass er in der Gewerkschaft aktiv mitarbeitet und nicht nur Beitrag bezahlt.

1980 wurde Wolfgang Lindenmaier in die Mitarbeitervertretung der Wilhelmspflege gewählt. Von Beginn an kritisierte er die Bemühungen um einen tariflichen Sonderweg der Kirchen. Auch als er 1984 in den AGMAV Vorstand gewählt wurde änderte sich seine Haltung zum 3. Weg nicht, er sah diesen immer nur als Übergangslösung auf dem Weg zu einem Tarifvertrag.

Als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes war er federführend in der Formulierung des „Fischbacher Beschlusses“ der AGMAV. Seit 2000 ist er Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD.

Als einziges Mitglied der Kommission stimmt er 2007 gegen die Bundes AVR.

Neben seiner Tätigkeit als Interessenvertreter engagiert sich Wolfgang Lindenmaier als Verantwortlicher für die Jugendarbeit des Hockeyclub Esslingen. Als Ausgleich für die vielen Sitzungen spielt er auch selbst als Torhüter in diesem Verein. Auch im Ehrenamt versucht er Treffer der Gegenseite zu verhindern.



Die Katze ist aus dem Sack – Neues aus der AK Württemberg

Seit dem Bericht über die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) Württemberg in der Aprilausgabe der AGMAV-Mitteilungen hat lediglich eine AK-Sitzung stattgefunden; dennoch gibt es viel Neues und auch Spannendes zu berichten!

Arbeitgeber wollen Tarifautomatik kippen

Die Katze ist aus dem Sack: Mit einer Pressemitteilung vom 31. Mai (siehe Seite 16) machen die Diakonischen Arbeitgeber ihre Tariflüge offenkundig; sie wollen vom TVöD abweichen und uns Diakoniesbeschäftigten weniger bezahlen als im Öffentlichen Dienst!

Diese Pressemitteilung hat uns überrascht. In den vorausgegangen Gesprächen zwischen den Arbeitgebern und der AGMAV war es der Arbeitgeberseite ein großes Anliegen, eine interne Klärung für die Übernahme des Tarifabschlusses zu finden und damit nicht an die Presse zu gehen. Die Pressemitteilung kam nun völlig ohne Vorankündigung. Insofern muss ich den Diakonischen Arbeitgebern Wortbruch vorwerfen. Die Pressemitteilung wird vom Vorstand des Diakonischen Werks herausgegeben. Der Verband zeigt damit einmal mehr, dass er als Arbeitgeberverband fungiert und dass er damit nicht die Interessen der Mitarbeitenden vertritt. Von daher verwundert es doch sehr, dass das Diakonische Werk meint, darüber hinaus auch noch eine Publikation an die Diakoniesbeschäftigten herausgeben zu müssen – „Ihr gutes Recht“.

Der Pressemitteilung der Arbeitgeber sind wir mit einer eigenen Pressemitteilung begegnet (siehe Seite 17).

Sowohl das Vorpreschen mit der Pressemitteilung, als auch die Herausgabe einer Mitarbeitendenzeitung interpretieren wir als reine Machtprobe. Doch es nützt nichts. Folgender Auszug aus § 3 Teil 1 AVR-Wü/I beschreibt die gemeinsam von den Arbeitgebern und der Mitarbeitendenseite beschlossene Tarifautomatik:

„Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 2 finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung und die den TVöD ergänzenden Tarifverträge entsprechende Anwendung.“

Die Pressemitteilung und der gleichlautende Bericht im Informationsdienst der Diakonie vom Juni 2010 – in dem von „Tarifverhandlungen“ die Rede ist – zeigt, dass die Arbeitgeber offensichtlich den TVöD nie wirklich wollten und, dass sie jetzt mit aller Macht den Ausstieg aus dem TVöD betreiben. Ihr sogenanntes Angebot zur Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses bedeutet nichts anderes, als dass wir Mitarbeitenden in der Diakonie alleine in den Jahren 2010 und 2011 mehr als 2% weniger verdienen sollen als im TVöD vereinbart ist. Um den Titel der neuen Arbeitgeberpublikation noch einmal zu verwenden: Weniger zu verdienen scheint also „Ihr gutes Recht“ als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie zu sein!

Die Ankündigung, den aktuellen Tarifabschluss lediglich mit Abstrichen übernehmen zu wollen, hat die AGMAV veranlasst, zur Maitagung der Arbeitsrechtlichen Kommission einen Grundsatzbeschluss zur Übernahme des aktuellen Tarifabschlusses zu beantragen. Dieser Antrag wurde von der Arbeitgeberseite vehement abgelehnt. Wir haben uns daraufhin entschlossen, den Grundsatzbeschluss nicht zur Abstimmung zu stellen und haben nun den konkreten Antrag zur Übernahme des Tarifabschlusses für die Julisitzung der AK vorbereitet.

Sollten sich die diakonischen Arbeitgeber nicht darauf besinnen, dass sie mit uns in der AVR-Württemberg den TVöD – und eben nicht TVöD minus X - vereinbart haben, wird es sicher erneut zu heftigen Auseinandersetzungen kommen.

ARRG-Schlichtung setzt Sonderregelung für Einrichtungen der beruflichen Bildung in Kraft

Bereits in der Aprilausgabe der Mitteilungen haben wir über Entwicklungen der Sonderregelung für Einrichtungen der beruflichen Bildung berichtet. Ursprüngliches Ziel dieser Regelung war es, diese lediglich im Falle der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages für Bildungseinrichtungen in Kraft treten zu lassen und damit dem Lohndumping in der Bildungsbranche zu begegnen. Nun hat der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) die Regelung ohne das Erfordernis der Allgemeinverbindlichkeit des Bildungsträgertarifvertrages für 4 Jahre in Kraft gesetzt. Nachdem bislang verschiedene Mitgliedseinrichtungen die Tarife durch Gründung von eigenen Tochterunternehmen außerhalb Tarif selbst unter Druck gebracht haben, droht nach dieser Schlichtung die Gefahr, dass die Diakonie ganz offiziell zum Lohndumper in dieser Branche wird. Ob dies so tatsächlich eintritt ist jedoch unklar. Für bestehende Arbeitsverhältnisse in Mitgliedseinrichtungen gilt grundsätzlich die Besitzstandsregelung. Derzeit weltliche Tochterunternehmen von Mitgliedseinrichtungen, welche die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk erlangen wollen, müssen zunächst entsprechend der Regelung auch die AVR-Württemberg Fassung TVöD anwenden und damit wäre für die dort Beschäftigten auch der Besitzstand gegeben. Für Einrichtungen „in Anbahnung“ der Mitgliedschaft ist nach unserer Auffassung die AK nicht zuständig und kann damit auch nicht den erforderlichen Beschluss zur Anwendung dieser Regelung fassen.

Alles in Allem ist es also sehr unklar, wie und ob diese Regelung greift. Was bleibt ist, dass die Arbeitgeber eine im Konsens mit der AGMAV getroffene Regelung einseitig zu ihren Gunsten verändert und dies auf dem kirchlichen Rechtsweg durchgesetzt haben.

Ansonsten geht nicht viel voran...

...was die bereits laufenden Themen anlangt. Im AVR-Ausschuss der AK wird derzeit die Übernahme des Tarifvertrages für die Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten vorbereitet. Hierzu gibt es wohl

keine großen inhaltlichen Differenzen. Anders sieht es bei der Übernahme des Rationalisierungsschutztarifvertrages (RatSchTV) aus. Nachdem die Arbeitgeber darauf beharren, den Geltungsbereich dieser Regelung so einzuschränken, dass die Regelung in der Praxis nahezu bedeutungslos würde, kam es hier zu keiner Einigung. Dies führt dazu, dass die bereits zweimal verlängerte Sicherungsordnung zum 30. Juni 2010 ausläuft und, dass dann ab 1. Juli 2010 der Rationalisierungsschutztarifvertrag unverändert in die AVR-Württemberg einfließt. An der Übernahme des Tarifvertrages für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) konnte aufgrund der anderen Themen nicht weiter gearbeitet und verhandelt werden. Dies eilt unseres Erachtens auch nicht so sehr, da wir uns ja noch in der Überleitungsphase zum TVöD befinden und die Einarbeitung des SuE deshalb zeitverzögert erfolgen kann.

Vereinbarte Regelungen zur Bestandssicherung funktionieren

In der Maisitzung der AK wurde für eine Mitgliedseinrichtung in wirtschaftlicher Notlage eine Regelung nach dem Bestandssicherungsverfahren beschlossen. Nach intensiven und harten Verhandlungen wurden sehr weitgehende Einschnitte in die Gehälter der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbart. Dies zeigt, dass sich die AGMAV ihrer tarifpolitischen Verantwortung und der Verantwortung für die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden durchaus bewusst ist und, dass die vereinbarten Verfahren zur Bestandssicherung für Einrichtungen mit wirtschaftlichen Problemen funktionieren.

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender



Suchbegriff



erweiterte Suche

[★ Startseite](#)
[✦ Presse & Aktuelles](#)
[✦ Pressemitteilungen](#)
[✦ Detailansicht](#)

Tarifverhandlungen in der württembergischen Diakonie

Dienstgeber unterbreiten ein Angebot für Tarifsteigerungen bei den anstehenden Tarifverhandlungen. Tarifsteigerung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes soll dabei weitestgehend übernommen werden.

Stuttgart, 31. Mai 2010. Die Dienstgeberseite der württembergischen Diakonie geht mit einem konkreten Angebot für Tarifsteigerung in die anstehenden Tarifverhandlungen. Dieses sieht die weitgehende Übernahme der Tarifsteigerung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) für die württembergische Diakonie vor. Allerdings sollen die Tarifsteigerungen später als im Öffentlichen Dienst erfolgen und die vorgesehene Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro nicht übernommen werden. „Um langfristig Arbeitsplätze zu sichern, weitere Arbeitsverdichtung zu vermeiden und Spielräume für zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, haben unsere Mitarbeitende sicherlich großes Verständnis, wenn mit Augenmaß und Vernunft Tarifpolitik in der Diakonie in Württemberg betrieben wird“, so Thilo Rentschler, Vorsitzender der Kommission für Unternehmensfragen und Tarifpolitik der württembergischen Diakonie (KfU) in seinen Brief an die Dienstnehmerseite. Er hofft auf baldige Einigung.

Über Tarifsteigerung entscheidet in Kirche und Diakonie die „Arbeitsrechtliche Kommission“ (AK). Sie ist paritätisch besetzt – Dienstgeber und Dienstnehmer haben also die gleiche Stimmzahl. Das bedeutet, dass man sich einvernehmlich einigen muss. Dies sieht das besondere Arbeitsrecht von Kirche und Diakonie vor, der sog. Dritte Weg. Das Tarifwerk von Kirche und Diakonie heißt „Arbeitsvertragsrichtlinien“ (AVR). Es orientiert sich an dem TVöD. Sobald im TVöD eine Tarifsteigerung vorgesehen ist, muss auch Kirche und Diakonie entscheiden, ob und wenn ja, in welchem Umfang die Tarifsteigerungen übernommen werden.

Zu Beginn des Jahres wurde im TVöD eine Tarifsteigerung beschlossen. Diese sieht eine Anhebung der Tabellenentgelte um insgesamt 2,3 Prozent in drei Stufen vor. Die Dienstgeberseite bietet an, dass die dreistufige Tarifierhöhung übernommen wird – allerdings zeitlich um circa zehn Monate versetzt – und dass auf die Einmalzahlung verzichtet wird. Denn die diakonischen Einrichtungen mussten in den letzten beiden Jahren Tarifsteigerungen um bis zu acht Prozent verkraften. Tarifsteigerungen können nur refinanziert werden, wenn die Kostenträger, im Regelfall die Kommunen und Landkreise, bereit sind, für die Begleitung, Betreuung und Unterstützung von hilfebedürftigen Menschen mehr Geld zu bezahlen. Thilo Rentschler weist deshalb in seinem Schreiben darauf hin, dass „alle Einrichtungen einen Vorlauf benötigen, um über Entgeltverhandlungen mit den Kostenträgern höhere und auskömmliche Pflegesätze verhandeln zu können.“ Inwieweit dies gelinge, sei bei der derzeitigen Finanznot der Kommunen nicht absehbar – so der KfU-Chef weiter. „Das Dienstgeberangebot versucht eine Antwort auf die Frage zu geben, wie in dieser turbulenten Zeit und nach den hohen Tarifsteigerungen vom Jahr 2009 besonnen reagiert werden kann.“

Zurzeit gibt es Gespräche mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV), der Vertretung der Dienstnehmerseite. Rentschler hofft, dass man sich noch vor der Sommerpause einigen kann.

Pressemitteilung

Erneuter Tarifkonflikt in der Württemberger Diakonie

Die Arbeitgeber in der Württemberger Diakonie weigern sich, den Tarifabschluss im öffentlichen Dienst für die Jahre 2010 und 2011 für die Beschäftigten zu übernehmen.

Damit stellen die Arbeitgeber den erst im vergangenen Jahr in Kraft getretenen Tarifkompromiss in Frage.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) hatte berichtet, dass nach dem längsten und härtesten Tarifstreit in der Württemberger Diakonie zum 1. Januar 2009 die Einigung zu einer Tarifreform erfolgt ist. Demnach gilt seit dem vergangenen Jahr für mehr als 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie in Württemberg grundsätzlich der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) mit seinen ergänzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Für diesen Tarifkompromiss waren die Mitarbeitervertretungen zu weitgehenden Zugeständnissen bereit, unter anderen wurden Verfahrensregelungen für Einrichtungen in wirtschaftlicher Notlage vereinbart. In einer Pressemitteilung haben die Arbeitgeber der Diakonie nun deutlich gemacht, dass sie nicht bereit sind, die Ergebnisse des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst so zu übernehmen. Konkret sollen die Diakoniebeschäftigten allein in den Jahren 2010 und 2011 mehr als 2 Prozent weniger verdienen als die Kolleginnen und Kollegen, für die der TVöD Anwendung findet.

Die Arbeitgeber stellen damit die gemeinsam beschlossene Geltung des TVöD in Frage und machen ihre Tarifflüge offenkundig. Offensichtlich waren sie bereits beim Übernahmebeschluss nicht bereit, sich an diesen Beschluss auch in Zukunft zu hal-

ten.

Mit diesem Vorgehen kommen die Diakoniarbeitgeber der Aufforderung ihres Arbeitgeberverbandes (VdDD) nach, das kirchliche Sonderrecht – tarifliche Dinge selbst regeln zu können – dazu zu nutzen, sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber tarifgebundenen Anbietern sozialer Arbeit zu holen.

Nach Auffassung der AGMAV schaden die Diakonieverantwortlichen mit diesem Lohndumping der sozialen Arbeit und dem Wert sozialer Arbeit insgesamt. Dies ist ein höchst undiakonischer Akt.

Sollten sich die diakonischen Arbeitgeber nicht darauf besinnen, dass sie bei der Tarifreform den TVöD – und eben nicht TVöD minus X - vereinbart haben, wird es sicher erneut zu öffentlichen Aktivitäten der Diakoniebeschäftigten kommen.

Uli Maier
AGMAV Vorsitzender

Newsticker:

Auch bei der caritas: Tarifeinigung scheitert

Zu viele Dienstgeber verweigern dem Verhandlungskompromiss auf Bundesebene ihre Stimme

In monatelanger Vorarbeit war es der Verhandlungskommission gelungen, sich auf einen Wechsel in moderne Tarifstrukturen und auf die Festlegung von höheren mittleren Werten zu einigen. Dem von ihr vorgelegten Gesamtpaket stimmte die Mitarbeiterseite zu. Doch wieder einmal scheiterte ein bis ins Detail geeinter Kompromiss an den Dienstgebern, die ihre eigenen Verhandler im Stich ließen. Gegenvorschläge blieben sie schuldig. Damit gibt es auch bei der caritas 2010 keine Annäherung an den TVöD.

Auch in der Kirch` gilt's:

Wer kämpft, kann verlieren – wer nicht kämpft, hat schon verloren!

Plädoyer für eine stärkere ver.di in Kirche, Diakonie und Caritas

Wer dafür ist, dass Beschäftigte in Kirche und Diakonie nicht länger auf die Brosamen eines Tarifabschlusses angewiesen bleiben oder dass die ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen nicht länger zum kollektiven Betteln um die Übernahme der Tarifabschlüsse durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen verdammt sind, der muss sprichwörtlich selber was tun.

Organisationswahlen und Basisarbeit im Betrieb

Im Jahr 2010 beginnen gerade die sogenannten Organisationswahlen in der Gewerkschaft ver.di. Sie enden nächstes Jahr mit dem Bundeskongress. Die Basis der gewerkschaftlichen Arbeit liegt aber im Betrieb bzw. in den Einrichtungen. Das ist auch in kirchlichen, diakonischen oder karitativen Einrichtungen nicht anders.

Der reale Alltag dort ist kaum zu unterscheiden von „weltlichen“ Betrieben: Es gibt eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge. „Billigkräfte“ halten Einzug in den Altenheimen. Sie tragen tolle Namen, etwa „AlltagsbegleiterInnen“ oder anderen kreative Schöpfungen. Es gibt 1-€-JobberInnen – auch in der Pflege. Outsourcing von Haustechnik, Hauswirtschaft bis hin zur Pflege findet statt. Wir sehen Mobbing-Methoden gegen engagierte MAV-Mitglieder. Es gibt keine wirtschaftliche Mitbestimmung bei gleichzeitiger Konzernbildung.

Die Seite der ArbeitnehmerInnen kann nur dann entschlossen einen anderen Weg gehen, wenn sie die Belegschaften hinter sich hat. Das heißt, dass alle ver.di-Mitglieder sich bei ihrer Gewerkschaft beim jeweils zuständigen Bezirk melden müssen. Allein schon, um zu erfahren, wer im Betrieb auch noch Mitglied ist. Denn oft ist es noch Realität, dass die KollegInnen in kirchlichen Einrichtungen gar nicht wissen, wer denn nun ver.di-Mitglied ist. Oft ist es der Kollege / die Kollegin im selben Haus oder der selben Station. Oft findet der Eintritt von KollegInnen in kirchlichen – diakonischen Einrichtungen ganz heimlich still und leise statt – soll bloß keiner mitgriega?! Warum eigentlich?!

Regelmäßige Treffen der ver.di-Mitglieder

Auch wenn es nur wenige ver.di-Mitglieder gibt, sollte man sich regelmäßig einmal im Monat oder im Quartal treffen, um Alltagsprobleme im Betrieb zu besprechen. Es empfiehlt sich auch, zu diesen Terminen den/die zuständige/n FachbereichssekretärIn von ver.di einzuladen. Diese Hauptamtlichen können bei Klärung von Problemen unterstützen und Antworten auf rechtliche Fragen geben. Die Treffen dienen etwa auch zur Planung und Vorbereitung eines Flugblatts, das an die KollegInnen verteilt werden soll. Ein erstes Flugblatt könnte konkrete Problemstellungen im Betrieb und Lösungsvorschläge enthalten, ein weiteres Angebote und Leistungen der Gewerkschaft ver.di. Die Betriebsgruppe plant dann die Verteilung des Flugblatts – verantwortlich für das Flugi im Sinne des Presserechts ist natürlich der/die ver.di SekretärIn und nicht ein/e KollegIn aus dem Betrieb.

Kurzum : Als ver.dianerIn bin ich freier als das MAV-Mitglied, denn dort unterliege ich den Rechten und Pflichten des MitarbeiterInnenvertretungsgesetzes; als ver.di kann ich frecher formulieren, als MAVlerIn bin ich verpflichtet, den Betriebsfrieden zu bewahren.

Wie viele MAV-Mitglieder sind in ver.di?

Die MAV als Gremium hat natürlich eine Vorbildfunktion: Je mehr MAV-Mitglieder in ver.di sind, umso besser. Wenn die Arbeitgeberseite das Gefühl hat, ihr sitzt als MAV eine starke ver.di-Bank gegenüber - oder sie empfindet es wenigstens so – dann ist schon viel gewonnen und es verhandelt sich leichter. Deshalb muss es der erste Schritt von ver.di-Mitgliedern in der MAV sein, möglichst das Gremium in ver.di zu organisieren – ein „Kampfauftrag“ für alle LeserInnen der AGMAV - Mitteilungen also, wenn dies noch nicht erfolgt ist!

Wie gehe ich vor?

Antwort: „Steter Tropfen höhlt den Stein!“
Mein erster Schritt war, dass ich den ver.di-Bezirk aufgefordert habe, alle Mitglieder zu einem Treffen einzuladen. Wir sollten nicht erschrecken, wenn nur wenige Teilnehmer kommen! Als InitiatorIn des Treffens erhalte

ich von ver.di eine aktuelle Liste der Mitglieder in meinem Betrieb - natürlich nach Unterzeichnung der Datenschutzerklärung. Mit diesen Daten spreche ich dann gezielt ver.di-Mitglieder in der Einrichtung an, ob sie nicht kommen möchten. ver.di erstellt ein Flugblatt für alle Beschäftigten, mit der herzlichen Einladung auch an die Nicht-Mitglieder zur Teilnahme. In unseren kirchlichen, diakonischen und karitativen Einrichtungen muss es verstärkt Ziel sein, KollegInnen für eine Mitgliedschaft in ver.di anzuwärmen.

Was bietet mir ver.di als Kirchenbeschäftigte?

Als ver.di-Mitglied habe ich viele Serviceleistungen, z.B. kostenlosen Arbeits- und Sozialrechtsschutz, Mietrechtsberatung, Lohnsteuerhilfe, Freizeitunfallleistung usw.. Das alles steht in den Werbeproschüren von ver.di. Darüber hinaus habe ich bei allen individuellen arbeitsrechtlichen Fragen ein/e AnsprechpartnerIn bei ver.di.

Als ver.di Vertrauensfrau/-mann gewählt und nun?

Zuständiger Fachbereich für Beschäftigte in Kirche, Diakonie und Caritas ist der Fachbereich 03 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen). Von dem / der zuständigen hauptamtlichen GewerkschaftssekretärIn habe ich erfahren, dass eine Veranstaltung des Fachbereiches beispielsweise zum Widerstand gegen die Kopfpauschale oder die aktuellen Sparpakete der noch aktuellen Bundesregierung. Da gehe ich nicht alleine hin, denn wir sind schon ein paar KollegInnen aus mei-

nem Betrieb und wir verabreden uns, gemeinsam dort hinzufahren und an der Versammlung teilzunehmen. Uns genügt es auch nicht, dass wir nun ver.di-Vertrauensleute in der Einrichtung haben. Selbst nach Ende der Organisationswahlen kann ein gewählter Fachbereichsvorstand auf Vorschlag des / der SekretärIn in das Gremium als KirchenvertreterIn kooptiert werden, wenn eine/r von uns zeitliche Kapazitäten frei hat ! Nun wird gleich das übliche Gegenargument kommen : Zeit habe ich eh keine ! Aber es gilt auch das alte Prinzip : die eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn kann ich nicht delegieren, sondern muss selbst anpacken – also nur Mut zur Lücke ! Und in der Auseinandersetzung mit ver.di-KollegInnen aus anderen Bereichen stellen wir fest, dass die Alltagsprobleme im kommunalen Krankenhaus, in der Diakonie oder in der AWO-Sozialstation, im kirchlichen Kindergarten oder in der Beratungsstelle der Caritas sehr ähnlich sind: Hier wir dort geht es um zunehmende Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig abnehmender Fachlichkeit und Qualität der sozialen bzw. pflegerischen Arbeit. Es tut gut zu sehen, dass es die eigenen Probleme auch bei anderen gibt!

Was kann man noch in ver.di tun?

ver.di bietet Aktionsfelder an, die zugeschnitten sind auf den Gesundheits- und Sozialbereich: „Mein Frei gehört mir“ / Schichtplanfibel / Arbeitszeit-Schulungen für die Pflege und das Gesundheitswesen / „Altenpflege in Bewegung“, usw.

*Jochen Dürr
Sprecher ver.di-
Betriebsgruppe
Sonnenhof, Schwä-
bisch Hall,
Mitglied Bundes-
fachkommission
Kirchen, Diakonie
und Caritas für den
ver.di-Bezirk Ba-Wü*



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.v.

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit Teilzeit _____ Anzahl Wochenstid.
 Erwerbslos

- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Wirtschafts-/Geschäftszweig ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft:

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di e.V., den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

- monatlich halbjährlich
- vierteljährlich jährlich

einzuziehen.

Name des Geldinstituts/Filiale (ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Monatsbeitrag

Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Mitglied werden ganz einfach online: mitgliedwerden.verdi.de/

Uns repräsentieren jedoch die Menschen, die die diakonische Arbeit an der Basis leisten.

„Ihr gutes Recht“ geht aber noch weiter. Sie fragt die Mitarbeitenden um ihre Meinung, sie sucht den Dialog. Unsere Meinung ist gefragt, zum ersten Mal in der Diakonie. Sozialpolitische Partnerschaft heißt das Zauberwort, zu dem sich Mitarbeitende äußern sollen. Per Mail soll geantwortet werden. Kein Wort allerdings dazu, wie vertraulich die Meinung der Beschäftigten von unseren 167 Repräsentanten behandelt wird. Kein Wort dazu, wie es denn mit der Schweigepflicht bestellt ist, wenn ich Interna aus meiner Einrichtung benutze, um die Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung zu beschreiben, z.B. die Beschäftigung von konzerneigenen Leiharbeitern zu Dumpinglöhnen.

Die Beschäftigten der Diakonie haben ihre „Repräsentanten“ gewählt: Ihre MAVen. Sie sind nicht nur gewählt, sie haben auch einen Auftrag. Im Mitarbeitervertretungsgesetz ist dieser Auftrag formuliert. „Die Repräsentanten (Mitarbeitervertretungen) haben die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter/innen zu fördern.“.

Das werden wir tun und WIR! sind Diakonie und werden uns gemeinsam für unsere Rechte einsetzen. Ob es dann ein gutes Recht wird, hängt in erster Linie von unserer Stärke ab, von der Bereitschaft aller, ihre Rechte einzufordern.

Wir betrachten die Herausgabe der „Ihr gutes Recht“ als großes Lob für unsere Zeitung „WIR! sind Diakonie.“ Es gibt kein größeres Lob als die Kopie eines Markenproduktes.

99 AGMAV Mitteilungen

Im Februar 1982 ging die erste AGMAV - Mitteilung an die MAVen in die Einrichtungen.

Und so sah sie aus:

Eine DIN A4-Seite mit der Stellungnahme der AGMAV zur Entwicklung der Diakonie. Damals.

Ab 1986 wurden die Mitteilungen zu einem mehrseitigen Heft im A 5 - Format. Später wurde das Heft wieder größer in A 4 mit ähnlichem Layout – Umschlagseite in Diakonieblau, innen viele Informationen zur und für die MAV-Arbeit.

Seit der Ausgabe 65 sehen die AGMAV Mitteilungen so aus, wie sie jetzt alle kennen: Weiß, mit AGMAV Logo samt rotem Balken, Titelbild und Titel.

Die Diskussion Ende der 90er Jahre zum neuen Logo, insbesondere den roten Balken, ist noch manchem in Erinnerung. Signalisiert das Rot etwa Gewerkschaftsnähe? Vielleicht. Bis heute sind die Mitteilungen ein wichtiges Medium, um die MAVen in der Fläche zu erreichen. Und für die MAVen sind sie ein wichti-



ges Arbeitsmittel und Informationsquelle.

Wie die Umfrage in den Regionalversammlungen ergeben hat, werden die AGMAV Mitteilungen erwartet, gelesen und diskutiert. Sie bieten viele Informationen, auch zu den politischen Entwicklungen, interessante Artikel rund um das Thema „Recht“ und vor allem auch Hintergrundinformationen

für gute Argumente in der Auseinandersetzung mit unseren Arbeitgebern. Sie beinhalten Themen, um sich zu empören und aufzuregen aber auch mal was zum lachen und sie enthalten dabei immer auch die Aufforderung, die Nachrichten nicht nur zu konsumieren sondern sich eine Meinung zu bilden und aktiv zu wirken.

99 AGMAV Mitteilungen sind wirklich ein Grund zum Feiern!

Der AK Gleichstellung gratuliert den AGMAV-Mitteilungen mit 99 Luftballons

... der AK Gleichstellung gratuliert aber auch der AGMAV und sich selbst zur 99. Ausgabe der AGMAV-Mitteilungen!

Die AGMAV-Mitteilungen gaben dem AK Gleichstellung in den letzten Jahren die Möglichkeit, seine Themen der „breiten Masse“ von MAVen zur Verfügung zu stellen.

immerhin die Möglichkeit, dass auch bei den MAVen aller anderen (ca. 250) Einrichtungen der Diakonie Württemberg gelegentlich das Thema Gleichstellung ankommt.

Der AK Gleichstellung hofft, dass seine Beiträge in den AGMAV-Mitteilungen keine Seifenblasen – die kurz schillern und dann platzen – sind, sondern Luftballons, die vom



Die Mitarbeitervertretungen sollen nach § 35 Abs. 3c) MVG für „die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele anregen, sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“. Die MAVen haben diese Aufgabe ausdrücklich seit dem Jahr 2000 mit Inkrafttreten des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes. Seither soll die MAV auch eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n benennen. Im AK Gleichstellung sind zwischenzeitlich ca. 15 – 20 Einrichtungen der Diakonie Württemberg mit benannten Gleichstellungsbeauftragten oder anderen MAV-Mitgliedern regelmäßig vertreten.

Durch die Veröffentlichungen des AK Gleichstellung in den AGMAV-Mitteilungen besteht

(Gendermain-)Stream an Orte getrieben werden, wo sie von Finderinnen und Findern eingefangen und aufgegriffen werden.

Es sind noch keine 99 Luftballons, denn den AK Gleichstellung gibt es erst seit 1998, gegründet als AK „Gleichstellung von Frauen“. Doch haben die AGMAV-Mitteilungen seither in 25 Ausgaben in Form von Artikeln, Sonderteilen, Veranstaltungshinweisen und Wahlaufufen zur Verbreitung des Themas Gleichstellung beigetragen. Dafür:

Vielen Dank !

*Für den AK Gleichstellung
Ursel Spannagel*

Also doch! Auch bei Krankheit und Urlaub gilt: Der Anspruch auf Zulage für ständige Wechselschichtarbeit bleibt erhalten!

Nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für kommunale Krankenhäuser geltenden Fassung (TVöD-K) haben Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, Anspruch auf eine Zulage von 105,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten 40,00 Euro monatlich. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

Der Kläger ist als Krankenpfleger in Wechselschicht bei der Beklagten tätig. Die Beklagte legt bis zum 15. eines jeden Monats die Einteilung der Arbeitnehmer für den Folgemonat fest. Der Kläger hatte von Mitte August 2006 bis Mitte September 2006 Erholungsurlaub. Er hat deswegen erst nach mehr als einem Monat wieder in Nachtschichten gearbeitet. Ohne urlaubsbedingte Freistellung wäre er spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen worden. Die Arbeitgeberin hat dem Kläger für den Monat September 2006 nur die Zulage für ständige Schichtarbeit, nicht aber die für ständige Wechselschichtarbeit gezahlt. Die Differenz macht er im vorliegenden Rechtsstreit geltend.

Der Zehnte Senat hat - anders als die Vorinstanzen - der Klage stattgegeben. Fällt eine tariflich für den Zulagenanspruch geforderte Schicht nur deshalb aus, weil der Beschäftigte wegen der Gewährung von Erholungsurlaub oder aus anderen in § 21 TVöD-K genannten Gründen (z. B. Arbeitsunfähigkeit während des Entgeltfortzahlungszeitraums) von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei ist, so steht dies dem Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit nicht entgegen. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte ohne die Arbeitsbefreiung die geforderten Schichten geleistet hätte. Den tariflichen Regelungen lässt sich nicht mit der erforderlichen

Deutlichkeit ein Abweichen von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) oder des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) zu Lasten der Beschäftigten entnehmen. Die Rechtslage hat sich insoweit gegenüber der früheren tariflichen Regelung des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT) verändert.

Quelle: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2010&anz=43&pos=16&nr=14227&linked=pm>

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 -
Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urteil vom 18. Dezember 2008 - 5 Sa 716/07—

Termine

Arbeitskreise

AK Gleichstellung: 29.10.2010
(9.00 – 13.00) im DWW

AK Krankenhäuser: 20.10.2010
(9:00-16:00 Kurhaus Bad Boll)

AK HWT: 20.10.2010
(9.30 – 13.00) Werkhaus in Feuerbach

AK JAV: 30.07.2010 und 01.10.2010
(jeweils von 10:00-15:00)
28./29.10.2010 JAV Tagung in Feuerbach

AK Lehrkräfte: 26.10.2010
(9.30 – 16.00) Nikolauspflege in Stuttgart

Regionalversammlungen:

RV Nord 05.10.2010
RV Süd 07.10.2010
RV West 07.10.2010
RV Ost 14.10.2010

Vollversammlung:

02.12.2010 im Kolpinghaus in Stuttgart.

Die Rufbereitschaft

Definition nach § 7 Abs. 4 Teil 2 AVR-Wü/I:

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

Wie beim Bereitschaftsdienst besteht bei der Rufbereitschaft die Verpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiter, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bei Bedarf - und hier auf **Abruf** - die Arbeit aufnehmen. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst wird bei Rufbereitschaft der Aufenthaltsort nicht vom Arbeitgeber bestimmt, sondern ist diesem **nur anzuzeigen**. Grundsätzlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei bei der Wahl ihres Aufenthaltsortes. Voraussetzung ist lediglich, dass sie für den Arbeitgeber **erreichbar** sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen sich nicht nur an einem Ort aufhalten, sie können diesen auch wechseln, sofern die Erreichbarkeit gewährleistet bleibt.

Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Mobiltelefon zu Verfügung stellt oder ein vergleichbares technisches Hilfsmittel, mit dem die ständige Erreichbarkeit gewährleistet wird. Es entfällt lediglich die Notwendigkeit, dem Arbeitgeber den Aufenthaltsort jeweils mitzuteilen, weil dieser für die Erreichbarkeit nicht wesentlich ist.

I. Grundsatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung.

- ➔ Siehe Arbeitsvertragsmuster Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. (§ 45 Abs. 8 Teil 3.2 AVR-Wü/I und Teil 3.3. AVR-Wü/I).

Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

Rufbereitschaft selbst wird nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes angesehen, sondern gilt als Ruhezeit. Einsatzzeiten während der Rufbereitschaft zählen allerdings zur Arbeitszeit und müssen insbesondere bei der arbeitszeitrechtlichen Betrachtung berücksichtigt werden.

➔ Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG

Durch die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§ 45 Abs. 8 AVR-Wü/I Teil 3.2 und 3.3)

➔ Einhaltung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG).

Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten!!

Die MAV hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Rufbereitschaft gem. § 40

Buchst. d) MVG: Bitte die Voraussetzungen prüfen, dass auch tatsächlich nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(Urteil Kirchengenerichtshof: KGH-EKD I-0124/P16-08)

II. Ausgleich – Vergütung von Rufbereitschaft

Die Vergütung richtet sich nach § 8 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nach § 8 Teil 2 AVR-Wü/I nicht bezahlt. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die entsprechende Dienstvereinbarung dies vorsieht, kann Entgelt für die Rufbereitschaft dort gebucht werden.

Zu unterscheiden ist die (a) Vergütung für die Rufbereitschaft selbst und (b) für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft:

(a) Vergütung für die Rufbereitschaft § 8 Abs. 3 Teil 2 AVR-Wü/I

Ist die Rufbereitschaft für **12 oder mehr Stunden** angeordnet

→ **Pauschale:**

- Montag bis Freitag: jeweils das zweifache Stundenentgelt
- Samstag, Sonntag und Feiertag: jeweils das vierfache Stundenentgelt

Maßgeblich für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Beispiel 1:

A ist von Freitag 14.00 Uhr bis Sonntag 18.00 Uhr zur Rufbereitschaft eingeteilt.

Folgende Pauschalen werden gezahlt:

- zweifaches Stundenentgelt für Freitag
- vierfaches Stundenentgelt für Samstag
- vierfaches Stundenentgelt für Sonntag

= insgesamt zehnfaches Stundenentgelt für die Zeit der Rufbereitschaft

Für die Berechnung des Stundenentgeltes wird die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe zugrunde gelegt:

Stundenentgelt =

$$\frac{\text{Tabellenentgelt der individuellen Entgeltgruppe und Stufe}}{4,348 \times 39}$$

Beispiel 2:

A ist in Entgeltgruppe 9 Stufe 4 eingereiht (= 2.522,49 €). Es ergibt sich ein Stundenentgelt in Höhe von

$$\frac{2.522,49 \text{ €}}{4,348 \times 39} = 14,88 \text{ €}$$

Ist die ununterbrochene Rufbereitschaft für **weniger als 12 Stunden** angeordnet

→ **12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts für jede Stunde der Rufbereitschaft**

Beispiel 3:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) wird zur Rufbereitschaft von Donnerstag 23.00 Uhr bis Freitag 6 Uhr eingeteilt. Diese sieben Stunden werden wie folgt abgerechnet:

$$\text{Stundenentgelt} \times 12,5 \% \times 7 = 14,88 \times 12,5 \% \times 7 = 13,02 \text{ €}$$

(b) für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (Einsatzzeiten):

Für Arbeitsleistung **außerhalb des Aufenthaltsortes** gilt:

Jede einzelne Einsatzzeit einschließlich der Wegezeiten wird auf eine **volle Stunde** aufgerundet.

→ Entgelt für Überstunden + Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Beispiel 4:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) arbeitet während der Rufbereitschaft von Donnerstag 23.00 Uhr bis Freitag 6.00 Uhr wie folgt:

Donnerstag:
23.30 – 23.45 = 15 Minuten + 10 Minuten Wegezeit = aufgerundet 1 Stunde

Freitag:
2.30 – 3.40 = 1 Stunde 10 Minuten + 10 Minuten Wegezeit = aufgerundet 2 Stunden

Gesamtzeit: 3 Stunden = Überstundenvergütung (8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

(d.h. 100 Prozent Stundenentgelt Stufe 4 plus Überstundenzuschlag 30 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

+

Zeitzuschlag für Nachtarbeit nach § 8 Abs. 1 Satz Buchst. b) Teil 2 AVR-Wü/I (d.h. Nachtarbeitszuschlag 20 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

Für Arbeitsleistung **am Aufenthaltsort** gilt: **Die Summe der Arbeitsleistungen** wird auf eine **volle Stunde aufgerundet, wenn** die Arbeitsleistung am Aufenthaltsort telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht wird.

→ Entgelt für Überstunden + Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I

Beispiel 5:

A (Entgeltgruppe 9 Stufe 4; siehe Beispiel 2) wird während der Rufbereitschaft von Donnerstag 23 Uhr bis Freitag 6 Uhr mehrfach angerufen:

Donnerstag:
23.45 Uhr Telefonat von 10 Minuten Dauer
= 10 Minuten

Freitag:
1.45 Uhr Telefonat von 15 Minuten Dauer
= 15 Minuten

Freitag:
3.15 Uhr Telefonat von 5 Minuten Dauer
= 5 Minuten

→ Gesamtzeit
= 30 Minuten
gerundet auf eine volle Stunde
= 1 Stunde

Gesamtzeit 1 Stunde = Überstundenvergütung (§ 8 Abs. 1 Teil 2 AVR-Wü/I),

(d.h. 100 Prozent Stundenentgelt Stufe 4 plus Überstundenzuschlag 30 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

+

Zeitzuschlag für Nachtarbeit nach § 8 Abs. 1 Satz Buchst. b) Teil 2 AVR-Wü/I (d.h. Nachtarbeitszuschlag 20 Prozent aus Stundenentgeltstufe 3)

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV

Ursel Spannagel
AGMAV-Vorstandsmitglied

Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen...

Im Geltungsbereich von Teil 3.2 (Krankenhäuser) und Teil 3.3 (Betreuung) der AVR-Wü/I gibt es eine Regelung, die wohl noch etwas Zeit braucht, bis sie in der Praxis ankommt.

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

Rechtsgrundlage

Nach § 49 Teil 3.2. und Teil 3.3 AVR-Wü/I vermindert sich für alle Mitarbeitenden, die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, arbeiten müssen und die üblicherweise

⇒ regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt sind, der Wechselschicht – oder Schichtarbeit (d.h. Anspruch auf Wechselschicht – oder Schichtzulage im Sinne der Definition in § 7 Abs. 1 und 2 AVR-Wü) an sieben Tagen in der Woche vorsieht,

oder

⇒ nicht wegen des Feiertags, sondern dienst-

planmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Feiertage, die auf einen Werktag fallen (bzw. gefallen sind)

Feiertage, die auf einen Werktag fallen (bzw. gefallen sind)

Im Jahr 2010 fiel der 1. Mai auf einen Samstag, der 1. Weihnachtsfeiertag (25.12.2010) und der Neujahrstag (01.01.2011) sind ebenfalls Samstage. Das heißt, dass allen Mitarbeitenden, die die o.g. Voraussetzungen erfüllen, für diese Tage ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit reduziert bekommen müssen.

Außer für den 1. Januar 2011 kommt diese Regelung weder 2011 noch in den darauf folgenden Jahren zur Geltung, da kein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag fällt.

Umsetzung des tariflichen Anspruchs

Soweit in Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR-Württemberg/I diese Regelung noch nicht umgesetzt worden ist, muss die Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung hinwirken. Der rückwirkende Anspruch der Mitarbeitenden für den 1. Mai ist grundsätzlich ein individualrechtlicher Anspruch und muss von den Mitarbeitenden selbst geltend gemacht werden, außer es gelingt der Mitarbeitervertretung, das Thema rückwirkend kollektivrechtlich zu regeln. Für die Geltendmachung findet Ihr auf der nächsten Seite eine Vorlage, die Ihr den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen könnt. Die Mitarbeitenden sollten Ihren Anspruch für den 1. Mai möglichst rasch geltend machen, da hier die (kurze) Ausschlussfrist von 6 Monaten nach § 37 Abs. 1 Satz 2 gilt.

Und was war im Jahr 2009?

Im Jahr 2009 gab es ebenfalls zwei gesetzliche Feiertage, die auf einen Samstag gefallen sind: der 03. Oktober und der 26. Dezember.

Die Mitarbeitervertretung sollte versuchen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber die (verfristeten) Ansprüche der Mitarbeitenden auch für diese Tage zu sichern. Die Mitarbeitenden können für 2009 individualrechtlich keinen Anspruch mehr geltend machen, da die Ausschlussfrist vorbei ist.

Der Arbeitgeber muss eine ordnungsgemäße Umsetzung des Tarifrechts sicherstellen. Unter dem Gesichtspunkt kann die Mitarbeitervertretung beim Arbeitgeber darauf hinwirken, dass die Ausschlussfrist ausgesetzt bzw. verlängert wird oder die Mitarbeitenden unbürokratisch die Zeitgutschrift auch noch für 2009 erhalten.

Ursel Spannagel

Vorsitzende des Tarifausschusses

Definition Werktag

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

Definition gesetzlicher Feiertag

Die gesetzlichen Feiertage werden von den Ländern festgelegt, vereinzelt auch vom Bund. Keine gesetzlichen Feiertage sind der 24.12. und der 31.12..

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

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

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

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

„Das nennt ihr gerecht!? Gerecht geht anders“

Fast 20.000 Menschen protestierten am Samstag 12. Juni in Stuttgart gegen die unsoziale Sparpolitik der Regierung. Ein wenig größer noch zeitgleich die Demonstration in Berlin. Ein breites Bündnis von Gewerkschaften, insbesondere ver.di und der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg, Gruppen der sozialen Bewegung und Parteien hatten zu der Demonstration aufgerufen. Mit großem Erfolg, das war seit Jahren die größte Demonstration in Stuttgart. Mit dabei ein deutlich sichtbarer und deutlich

NICHT AUF UNSEREM RÜCKEN

zur Regulierung des Finanzsektors verabschiedet wurde, weder Steueroasen geschlossen noch hochriskante Finanzspekulationen verboten sind, stößt zu Recht auf Unverständnis.



hörbarer Block von Diakoniebeschäftigten. Begleitet von Kirchenglockengeläut haben sich die diakonischen Mitarbeitenden dem Protestzug angeschlossen.

Unsozial – 80% der Bevölkerung lehnen das Sparpaket ab

Das Gerechtigkeitsempfinden der Menschen ist deutlich gestört. Wenn Arbeitnehmer/innen, Eltern, Arbeitslose zur Kasse gebeten werden jedoch Reiche und Kapitalbesitzer weitgehend verschont bleiben. Dass zwei Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise kein einziges wirksames Gesetz

Gerecht geht anders:

⇒ statt erwerbslose, Beschäftigte und Eltern zu belasten, wollen wir dass die Verursacher und Profiteure zur Kasse gebeten werden, zum Beispiel durch die Einführung der Millionärssteuer

⇒ statt Rente mit 67 wollen wir Zukunftschancen für die junge Generation

⇒ statt Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst abzubauen und Leistungen einzuschränken,

wollen wir mehr Geld für Lehrer/innen, Kindertagesstätten, Erzieher/innen, Soziales und Ökologie





Unter die 20.000 Demonstranten haben sich auch unübersehbar und vor allem unüberhörbar diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemischt. Denn wir wissen:

Einmischen lohnt sich.

- ⇒ statt die Arbeitslosen in die Armut zu treiben und die Löhne weiter zu senken wollen wir eine Grundsicherung, die diesen Namen verdient, und die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns
- ⇒ statt Bildungsnotstand und soziale Auslese wollen wir gute und kostenfreie Bildung für alle

Die Proteste müssen weiter gehen

Wenn wir die unsoziale Politik der Bundesregierung verhindern und einen Politikwechsel erreichen wollen, müssen die Proteste weitergehen. Die Mehrheit der Bevölkerung hat die Chance, eine unsoziale Sparpolitik zu verhindern und eine Politik der sozialen Gerechtigkeit durchzusetzen.

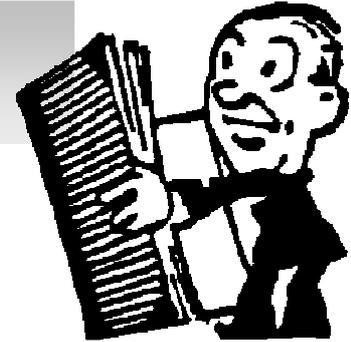
Frank Bsirske sagte: „Die Regierung muss für ihre Politik der sozialen Schiefelage Protest ernten. Wir werden den Widerstand gegen die unsoziale und konjunkturschädliche Rotstiftpolitik von Schwarz-Gelb, gegen die Entsolidarisierung der Sozialsysteme und gegen die einseitige Lobbypolitik in die Fläche, in die Betriebe und Verwaltungen tragen.“

Wir Mitarbeitende der sozialen Bereiche kämpfen dabei auch um den Wert unserer Arbeit, für eine anständige Finanzierung und bessere Arbeitsbedingungen.

Wenn es uns „gut“ geht, geht es auch unserem anvertrauten Klientel gut. „Gestärkte“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stark genug für ihre Arbeit in der Diakonie. Nur „kräftige“ Beschäftigte können die Klientel tragen. WIR! sind Diakonie - stark für uns und andere.



D'r Guschdaf hot gsait...



Grad lauf i durch d' Schdad, doa hanne mein Freind Guschdaf troffe. En der Hand had er a Plaschdikguck vom Schlecker.

I han en ganz irritiert aoguckd ond han en noa gfroagd: „Griass God Guschdaf, wo kommsch den du her, warschd eikaufa?“ ond zeig uff sei Guck. „Tag au! Jo i han a paar Sachen brauchd,“ saggd mei Freind, „aber die Einkauferei machd durschdig, kommsch mit en Ochse?“ „Noi,“ i ben jetzed völlig danebe, „i muass no was bsorge. Aber jetzt sag bloss, was isch au mit dir? Bis geschdern häd mer de eher schlage gmiasd, als dass dua mit soner Dasch rumglaufe wärschd. Ond Tag han i von Dir au no nia als Begriasong ghört.“

D'r Guschdaf guckd a weng betroffe uff die Guck en seiner Hand ond moind: „Hasch ja rechd, aber i war em Diakonieladen ond han mer a Paar Schua kaufd ond a bissle was zom lesa, ond doa wolld mer der doch des Zeig en a Diakonie guck packe. No han i en gfroagd, ob er ned e andere Dasch hed, weil fir so an udemokrtische Laden, der seine Mitarbeiter ausbeidet däd i ned Reklame laufe.“ „Ja abber mit d'r Guck vom Schlecker koasch dur Schdad laufen?“ „Naja,“ sagd mein Freind, des isch scho richdig, dia send au net besser. Aber dene ihre Mitarbeiter, die kämpfed wenigschdens ond hend jetzd endlich an Tarifvertrag, der nedamol so schlecht isch. Diakonie had des ned.“

„Ja aber deshalb brauch doch ned mit dere Guck rumlaufen ond nemme griass Godd sage.“ I guck mein Freind immer no endgeischdert oa. „Hano,“ moind er bloß, „jetzad hema bald finf Johr d'r Schlecker boykodierd, weil der koine Tarifverträ g abschliassd ond seine Leid bscheissd. Ond au weil er seine Betriebsräd schikaniert, do missa mer doch jetzd konsequend sei ond Diakonie boykodiere. I däd ja mei Oma au aus dem Heim von der Diakonie hole, damit dia amol schbiared, wie sich so an Boykod oafialld. Aber leider isch se scho vor oim Johr gschdorbe, deshalb kos e nemm e mithelfe, dene Mitarbeiter zu mer oaschdändige Tarifvertrag zu helfe. Di häd des mit Sicherheit mitgmachd, des war so a richdige alte Linke.“ „Aber warum sagsch no

nemme Griass Gott? Der koa doch nicks da fier“ Guschdav grinsd ond sagd: „Ha wege meiner Oma! Die sell had immer gsagd, woisch Bua, warum des bei ons Schwoaba ned gklappt mit dem Uffstand?“ Weil mer emmer em liaba God begegne beim Schpaziere-laufa! Am Herrn Fabrikbesitzer kennd mer ja oine and Backe haue, fier die Sauereia, di er machd, aber wenn en mit Godd begriaß noa kanne des nemme.“ I muass wohl guckd habe wie a Auto, bloss ned so schnell. „Ja ond weil i des begrifa hab, gwehne mer des ab mit dem Godd griaßa, dann hann i Händ frei, wenn mer die richtige Leid begegna.“

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