WIR sind Diakonie

Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie

Ausgabe 23 vom Januar 2014

Aus dem Inhalt:

Lohnsklaven in Düsseldorf S. 2
Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag S. 3
SuE muss übernommen werden S. 4
Der neue Schorlauer S. 4

Kirchengemäße Tarifverträge - so ein Unsinn!

Stattdessen neue tarifpolitische Initiative der AGMAV: TVöD direkt als Anwendungstarifvertrag abschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Urteil zum Streikrecht für diakonische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesprochen. Darin wurde festgestellt, dass die Kirche die Gewerkschaften bei der Arbeitsrechtssetzung beteiligen muss. Wenn die Kirchen dies nicht tun, so dass BAG, dann können die Gewerkschaften zum Streik aufrufen. Seit diesem Urteil denken die diakonischen Arbeitgeber verstärkt über eine alternative Arbeitsrechtssetzung nach. Auch Tarifverträge sind denkbar, sagen die Arbeitgeber. Allerdings können dies nach Meinung der Kirchleitungen und der diakonischen Arbeitgeber nur „kirchengemäße Tarifverträge“ sein. Sie meinen damit Tarifverträge, bei denen für die Verhandlungen die Möglichkeit von Streiks ausgeschlossen sind. Das ist absoluter Unsinn. Tarifverträge ohne Streikrecht, stattdessen mit verbindlicher Schlichtung sind keine Tarifverträge, sondern Lohnbettelei auf dem „dritten Weg“. Nur die Bettler sind andere, nicht mehr die MAVen sondern die Gewerkschaften. Wenn die Arbeitgeber von kirchengemäßen Tarifverträgen reden, dann meinen sie ihren Verhandlungsvorteil. Tarifgespräche müssen aber Gespräche auf Augenhöhe sein. Die Arbeitgeber verfügen über die Macht des Geldes und der Direktionsrechte, dem müssen die ArbeitnehmerInnen die Macht der Solidarität entgegensetzen können. Natürlich gibt es kirchengemäße Tarifverträge. Diese Formulierung bezieht sich aber auf die Inhalte der Tarifverträge und nicht auf das Streikrecht. Das sieht auch die evangelische Kirche so und veröffentlicht auf ihrer Internetseite dazu in ihrer sozialethischen Position: Als Teilsysteme der Sicherung des sozialen Friedens und der Durchsetzung demokratischer Bürgerrechte im Arbeits- und Wirtschaftsleben waren und sind Tarifautonomie, Tarifvertrag und Tarifparteien ein wichtiges Thema evangelischer Ethik.“ Allerdings scheint dies nur für das Gewerbe und den Staat als Arbeitgeber zu gelten, nicht für den zweit-

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
mit der letzten Ausgabe der WIR! haben wir für die Kirchenwahlen am 1. Dezember geworben, insbesondere für die Wahl zur Landessynode der Ev. Kirche in Württemberg.
Die Rückmeldungen, die mich vor, während und nach der Wahl erreicht haben, haben mir das große Interesse von euch an der Kirchenwahl verdeutlicht.
Leider hat es nun für mich als Kandidat der „Offenen Kirche“ knapp nicht gereicht. Trotz 13.166 Stimmen fehlten mir doch 204 für den Einzug in die Synode. Dennoch kann sich mein persönliches Ergebnis sehen lassen und ich danke euch allen ganz herzlich für die tatkräftige und moralische Unterstützung! Der „Offenen Kirche“, die als einziger Gesprächskreis die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wahlprogramm hatte, konnten wir wohl zu einem Zuwachs verhelfen.
Hier die gute Nachricht: Die „Offene Kirche“ startet mit fünf regulären Sitzen mehr als bei der letzten Wahl in die neue Synode! Das ist ein echter Erfolg! Das ist auch wichtig, denn gleich zu Beginn der Amtsperiode der neuen Synode wird das kirchlich/diakonische Arbeitsrecht Thema sein. Wir werden unsere tarifpolitischen Anliegen in der Synode platzieren und hoffen, dass wir auch bei den Synodalen der anderen Gesprächskreise mehr Bewusstsein für die Belange der Mitarbeitenden in der Diakonie herstellen können.

Uli Maier
Vorsitzender der AGMAV

größten Arbeitgeber Deutschlands. Mehr als 1,2 Millionen ArbeitnehmerInnen verweigern die Kirchen diese Bürgerrechte. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Württemberg hat nun eine neue tarifpolitische Initiative gestartet. Hintergrund dieser Initiative ist, dass es nach Meinung der AGMAV nicht sein kann, dass Menschen die sich im Auftrag der Gesellschaft um Kranke, Behinderte, Alte und Kinder kümmern, schlechtere Arbeitsbedingungen und weniger Geld haben, als Beschäftigte bei den Kommunen, beim Staat, wenn dieser seine Pflichtaufgaben selbst erledigen würde. Soziale Arbeit ist gesellschaftliche Daseinsvorsorge, ist deshalb keine Besserstellung, sondern eine Selbstverständlichkeit. Auch die Arbeitgeber sollten eigentlich an der direkten Anwendung des TVöD ein starkes Interesse haben, wären sie doch ihr Image als schlechter Arbeitgeber los und sie hätten deutlich bessere Argumente gegenüber den Kostenträgern, wenn es um die Refinanzierung der Arbeit geht.
Für die Einrichtungen der Diakonie brauchen wir keinen „kirchengemäßen“ Tarifvertrag. Wir brauchen einen echten Tarif des öffentlichen Dienstes, einen Tarifvertrag, der auch von den anderen Wohlfahrtsverbänden angenommen werden kann. Wenn nur die beiden „Großen“, wenn Diakonie und Caritas einen Tarifvertrag zur Anwendung des TVÖD abschließen würden, würde dieser Tarif für weit mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in der sozialen Arbeit gelten. Das würde die rechtlichen Bedingungen erfüllen um den Tarif des öffentlichen Dienstes allgemeinverbindlich anzuwenden. Caritas und Diakonie wären damit auch die Lohnkonkurrenz der „Privaten“ los, über die sich unsere Arbeitgeber immer so beklagen. Auch diese müssten dann ihren MitarbeiterInnen Gehälter nach TVöD bezahlen.
Die Vollversammlung der AGMAV hat am 7.12.2013 einstimmig beschlossen, dass die Forderung nach einem Anwendungstarifvertrag TVöD weiterverfolgt werden soll.
Es ist so verblüffend einfach zu einem Tarifvertrag zu kommen, zu einem echten Tarifvertrag ohne ideologische kirchengemäße Scheuklappen.
Einem Tarifvertrag, in dem die Kosten sozialer Arbeit mit denen verhandelt werden, die für die soziale Arbeit zuständig sind.
Soziale Arbeit ist Daseinsvorsorge des Staates für seine BürgerInnen und kein Markt in dem es Nächstenliebe zum Dumpingpreis gibt.

Auf dem Weg zum Diakonie-Sklavenmarkt.

Lohnsklaven in Düsseldorf!

In groben Hemden an Kälberstricke gebunden, kamen sie zusammen auf dem Sklavenmarkt vor dem Düsseldorfer Rathaus. Hunderte Beschäftigte aus diakonischen Einrichtungen demonstrierten am 9. November gegen ein Gesetz, das von der zeitgleich tagenden Synode der EKD verabschiedet werden sollte. Das Ziel des Arbeitsrechtregelungsgrundsätzegesetzes (ARGG) ist die Bindung an einen Verfahrensweg der Arbeitsrechtsetzung, der höchst undemokratisch abläuft und zudem die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Forderungen mit Streiks durchzusetzen von vornherein verbietet.
Trotz kritischer Anmerkungen einiger weniger Synodale in der Aussprache zum Gesetzentwurf zu den Einschränkungen, die die Friedenspflicht und damit eine deutliche Position zu den Machtverhältnissen regelt, oder auch das Hinterfragen der ACK-Klausel für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses wurde das Gesetz weitgehend unverändert verabschiedet.
Die Tücke des Gesetzes besteht aber vor allem in der Bindung der Gliedkirchen der EKD an dieses Gesetz, die hier schon vorgeschrieben ist. Was das für die Landeskirche Württemberg und vor allem für die Diakonie bedeutet, wird sich in den kommenden Monaten zeigen, wenn dieses Thema von der neugewählten Landessynode bearbeitet wird.
Statt sich über Möglichkeiten und Wege der Einflussnahme auf die sozialpolitische Wirklichkeit zu unterhalten und darüber, wie Soziales auskömmlich refinanziert wird, der Wettbewerb über die Angebotsvielfalt stattfinden muss und nicht über die Personalkosten, werden den Mitarbeitenden schon beim Versuch der Wahrnehmung ihrer Grundrechte Fesseln angelegt. Wie sagte unsere junge Kollegin im Interview mit www.streik.tv: „Wir sind hier, wir sind laut, weil man uns die Rechte klaut!

Was wird's geben im Neuen Jahr? Tarifrunde 2014 für den Öffentlichen Dienst

Die Bundestarifkommission hat beschlossen, zum 28. Februar 2014 Teile des Tarifvertrages öffentlicher Dienst zu kündigen. Die Verhandlungen mit

dem Arbeitgeber werden Anfang März beginnen. Die Diskussionen über die Forderungen laufen seit November in den Betrieben, den Fachbereichen und den Bezirken. Am 11. Februar wird dann die Bundestarifkommission, gestützt auf die Vorschläge der Basis, die Forderung der Arbeitsnehmerseite für die Tarifrunde 2014 endgültig beschließen.
Egal ob vier oder acht Prozent mehr Geld gefordert wird, mehr Urlaub oder anderes, die Vergangenheit hat gezeigt, dass ein plausibel vorgebrachter Anspruch alleine nicht reicht. Wir werden wahrscheinlich wieder streiten und kämpfen müssen um Forderungen durchzusetzen.
Wir sagen „Wir", weil wir Mitarbeitende der Diakonie Württemberg den TVÖD anwenden und selbstverständlich mit gemeint sind. Wir brauchen den Ausgleich für Kostensteigerungen der letzten beiden Jahre genauso wie unsere Kolleginnen in den Krankenhäusern, den Bauhöfen oder den Verwaltungen.

Wir sind zwar nicht direkt öffentlicher Dienst, aber wir sind Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und wir sind durch die AVR-TVÖD Teil der Tarifbewegung. Deshalb wird unsere Gewerkschaft in den nächsten Tarifrunden uns Mitarbeitende der Diakonie selbstverständlich mit aufrufen zu Aktionen, Demonstrationen oder zu Warnstreiks. Darauf sollten wir uns vorbereiten. Auf unseren Mitteilungsbrettern werden bald wieder die ver.di Tarifinformationen und Terminen der Betriebsgruppentreffen aushängen. Jetzt ist es an der Zeit, in den ver.di Betriebsgruppen unserer Einrichtungen intensiver zu arbeiten. Wo es keine gibt, helfen die ver.di- BezirksSekretärInnen bei der Gründung.

Nicht mit mir! - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Debatte über Sexismus - ausgelöst durch den Vorwurf der sexuellen Belästigung durch einen Minister der Bundesregierung - ist wieder abgeebbt, das Thema aber bleibt trotzdem bestehen.

Die Mehrheit der berufstätigen Frauen wurde am Arbeitsplatz schon sexuell belästigt. Dennoch wird über das Thema kaum gesprochen - aus Scham oder aus Angst um den Arbeitsplatz. In diakonischen Einrichtungen begegnet uns das Thema noch weniger. Dabei kommt bei der Pflege und Betreuung von Menschen noch eine mögliche Belästigung durch Klientinnen und Klienten hinzu, der Mitarbeiterinnen ausgesetzt sein können. Männer sind grundsätzlich weniger betroffen, für sie gilt jedoch im Umgang mit dem Thema dasselbe wie für Frauen.

Ihre MAV kann Sie darin unterstützen, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen.
Ihr Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin ist dazu verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, wenn er/sie von einem Fall sexueller Belästigung erfährt. Er/sie muss eine die Beschwerde inhaltlich prüfen und entsprechend tätig werden.
Ihnen steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu wenn Sie von sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keinen oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergriffen hat.

Damit der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin schützend eingreifen kann, muss er/sie natürlich darüber informiert sein. Sagen Sie ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin:

Nicht mit mir!

Eine Veröffentlichung des Arbeitskreises Gleichstellung

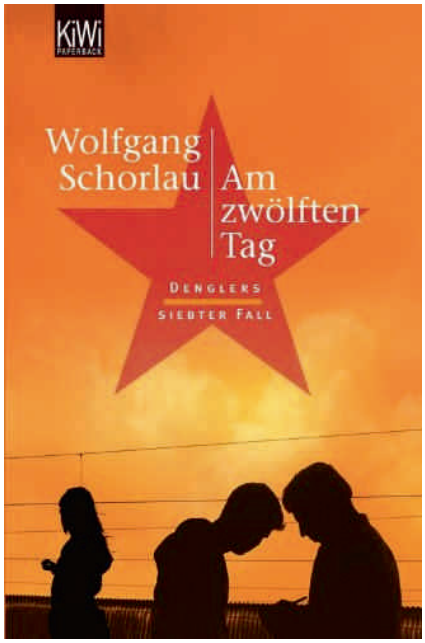
- ⇒ Schweigen Sie nicht zu Vorfällen sexueller Belästigung!
- ⇒ Nehmen Sie Belästigungen nicht hin!
- ⇒ Unterstützen Sie andere Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie Fälle von sexueller Belästigung zur Kenntnis bekommen!
- ⇒ Wenden Sie sich an Ihre/n Vorgesetzte/n!
- ⇒ Wenden Sie sich an Ihre MAV!

Schlichtung entscheidet:

Der Tarifvertrag SuE muss übernommen werden

Nachdem die AGMAV am 19.Juli die Verhandlungen zur Übernahme des Tarifvertrags für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) nach drei Jahren Blockadeverhandlungen der Arbeitgeber an die Gewerkschaft ver.di übergeben hat, ging alles ganz schnell. Im Eilverfahren haben die Arbeitgeber ihren Antrag in die Schlichtung getrieben. Sie wollten durch die Zwangsschlichtung erzwingen, dass in den TV SuE Absenkungen für Beschäftigte der Behindertenhilfe eingeführt werden. Im Oktober tagte der Schlichtungsausschuss und fällte eine überraschende Entscheidung. Der Antrag wurde abgelehnt. Statt dessen verlangte der Ausschuss unter dem Vorsitz von Professor Reichold, dass die AK erneut Verhandlungen aufnimmt. Die Schlichtung hat die Aufgabe der AK klar beschrieben. In der AK soll beschlossen werden, „die tätigkeitsbezogene abstrakte Tarifsystematik der Tarifvertrags SuE ist in der AVR Wü. zu übernehmen und durch notwendige diakoniegemäße Besonderheiten im Wege von Protokollnotizen zu ergänzen."

Zum ersten Mal hat die Schlichtung damit festgestellt, dass sich die AK auf die Anwendung des TVöD geeinigt hat und nicht einseitig von dieser Entscheidung abgewichen werden kann. Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber sich nicht an den Spruch des Schlichtungsausschuss gebunden fühlen. Sie haben angekündigt, dass sie ihren Antrag als Grundlage für Verhandlungen betrachten. Wenn sie dies durchsetzen wollen, müssen sie mit der Gewerkschaft verhandeln, die AGMAV verhandelt nicht. Sie wird ihrem Beschluss und dem Beschluss der Schlichtung treu bleiben.



Ein neuer Fall für Dengler:

Die schmutzigen Geschäfte der Massentierhaltungskonzerne

Georg Denglers Sohn Jakob ist verschwunden. Bereits seit drei Tagen! Denglers geschiedene Frau macht ihm die Hölle heiß: Finde unseren Sohn! Aber nicht nur Jakob ist unauffindbar. Auch Laura Trapp, die in Jakobs Parallelklasse geht, ist verschwunden. Ebenso Julian und Tim, zwei seiner Freunde. Georg Dengler, der Stuttgarter Privatermittler, macht sich auf die Suche nach seinem Sohn und dessen Freunden. Er findet bei Jakob zu Hause Aufkleber, wie sie Unbekannte in den letzten Wochen auch in den Tiefkühltruhen von Supermärkten angebracht haben. »Dieses Fleisch stammt aus Massentierhaltung. Sie vergiften damit sich und ihre Familie«, steht darauf. Auf Jakobs Computer findet er Fotos und Filme aus Hühner- und Putenmastanlagen. Widerliche Fotos, eklige Filme, die das Elend der Tiere dokumentieren. Ist sein Sohn ein radikaler Tierschützer geworden? Bereitet er mit seinen Mitstreitern eine große Aktion vor? Oder sind sie den Betreibern der Tierfarmen in die Quere gekommen und jetzt in Gefahr? Wieso weiß er nichts darüber? Wieso kennt er seinen Sohn so wenig? So lernt Georg Dengler auf der Suche nach Jakob seinen Sohn erst wirklich kennen – und kommt den mörderischen Methoden von Massentierhaltung und Lebensmittelindustrie auf die Spur.

Wolfgang Schorlau lebt und arbeitet als freier Autor in Stuttgart. Neben den sechs Dengler-Krimis (Die blaue Liste, Das dunkle Schweigen, Fremde Wasser, Brennende Kälte, Das München-Komplott und Die letzte Flucht) hat er die Romane „Sommer am Bosporus" und „Rebellen" veröffentlicht sowie den Band „Stuttgart 21. - Die Argumente". 2006 wurde er mit dem Deutschen Krimipreis und 2012 mit dem Stuttgarter Krimipreis ausgezeichnet.

Schorlau strickt fesselnde Geschichten um wahre deutsche Geschichte aus jüngerer Vergangenheit oder Gegenwart. Seine akribischen Recherchen belegt er in jedem seiner Bücher im Anhang unter „Finden und Erfinden".

Foto: Heike Schiller

Buchpremiere

Am 12. Tag - Denglers siebter Fall

Dienstag, den 14. Januar 2014
20 Uhr Liederhalle Mozartsaal
danach → on tour mit Lesungen
www.schorlau.de

AGMAV Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

WIR! Die Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie wurde Ihnen überreicht durch Ihre Mitarbeitervertretung

Impressum: WIR! herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier; Fotos S. 1-3 Susanne Haase
Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711-1656 266, Fax 0711 - 1656 49 266, Mail: info@agmav-wuerttemberg.de, Homepage: www.agmav-wuerttemberg.de

PEFC PEFC/04-31-0819
Ein Glück für unseren Wald.