

Inhalt

- 3 Evang. Landeskirche in Baden
- 4 Die Open-Space-Veranstaltung
- 8 Flipcharts der Open-Space-Veranstaltung
- 13 Open Space alles offen?
- 14 Wie siehst Du die Situation heute?
- 17 Flyer "Konfliktmanagement"
- 19 Nachgefragt
- 20 Tarifpolitische Erklärung
- 22 Steinige Andacht
- 24 Rückmeldungen zum Open Space
- 26 Vorbei ist vorbei nicht vorbei ist nicht vorbei
- 27 MAV-Übersicht 2018
- 28 Jahreslosung 2018

Termine 2018

zum Vormerken

GA-Fortbildungen für Wahlvorstände und MAVen

Für die MAV-Wahl 2018 bietet der Gesamtausschuss auch im neuen Jahr wieder qualifizierte und praxisorientierte Fortbildungen zur Vorbereitung und Durchführung der MAV-Wahl an:

Am **29.01.2018** in **Freiburg** Am **26.02.2018** in **Karlsruhe**

Weitere Infos kommen zeitnah per Email-Newsletter und sind auf **ga-baden.de** zu finden.

Delegiertenversammlungen

20.-21. März 2018 18.-19. September 2018 (mit Wahl des Gesamtausschusses)

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Kollegin, lieber Kollege,

unsere Open-Space-Veranstaltung im Oktober 2017 hatte bereits im Vorfeld für reichlich Gesprächsstoff gesorgt und inspirierte die Kirchenleitung inzwischen sogar zum Gesetzesentwurf "Ertüchtigung des Dritten Weges". Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Baden will in einer Sondersitzung im Januar 2018 über diesen Ertüchtigungsvorschlag beraten.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei allen, die an der Vorbereitung und Durchführung der Open-Space-Veranstaltung mitgewirkt haben – insbesondere bei Daniela Schultz und Ulrike Gaffron für ihre souveräne Moderation und bei Volker Vortisch und Markus Spranger für die Andacht und die musikalische Begleitung.

Die Sonderausgabe der GAzette ist als Dokumentation des Zusammenkommens von MAV, Kirchenleitung und Synode in Bad Herrenalb gedacht – inklusive Interviews

und Kommentaren von Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Zudem bietet dieses Heft ein ausführliches Interview mit dem MAV-Methusalem (so bezeichnet er sich gelegentlich selbst) Walter Berroth – in den Antworten auf meine Fragen steckt jahrzehntelange Erfahrung.

Und falls Sie im Open Space nicht dabei sein konnten, ärgern Sie sich bitte nicht zu sehr. Sie haben ja immerhin dieses Heft.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen im Namen des Redaktions-Teams und den Mitgliedern des Gesamtausschusses Baden eine spannende Lektüre und ein erfolgreiches lahr 2018.

Lassen Sie uns im Gespräch bleiben.



Florian Wolf



Impressum GAzette

Herausgegeben vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (GA Baden) www.ga-baden.de

Redaktion: Susanne Eichler, Gabriele Hamm, Ulrike Kutzner, Regina Richter, Uwe Vogt, Florian Wolf

Postanschrift: Geschäftsstelle des Gesamtausschusses Baden, Blumenstr. 1, 76133 Karlsruhe

Layout: Kreativ-Agentur-Zilly.de Druck: Gemeindebriefdruckerei.de

Die Artikel und Beiträge stellen die Meinung des/der jeweiligen Autors/in dar und werden auch von ihm/ihr verantwortet.

Zum Titelbild

Im Open Space (offener Raum für Themen und Anliegen) gibt es Teilnehmende, die sich von Workshop zu Workshop bewegen wie **Hummeln** von Blüte zu Blüte. Teilnehmende als "**Schmetterlinge**" sind wiederum Anziehungspunkt für Andere.

Mit der Open-Space-Veranstaltung wird der **Stein** (des gegenseitigen Aufeinander zu Gehens) angestoßen – er fällt ins Wasser und zieht seine Kreise...

Evang. Landeskirche in Baden

Landessynode diskutiert mit Mitarbeitervertreter/innen über den Weg der Arbeitsrechtsetzung

Die Landessynode der Evang. Landeskirche in Baden hat im Jahre 2014 das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG-EKD) in Form eines "Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes" (ZAG-ARGG-EKD) übernommen, allerdings zeitlich befristet bis Ende 2018. Man wollte sich noch nicht festlegen, welcher Arbeitsrechtsetzung für Kirche und Diakonie in Baden auf Dauer gelten soll, da die badisch-diakonische Tariflandschaft sehr bunt ist:

Seit 1979 bis dato existiert eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission für Kirche und Diakonie, die aber nur für einen Teil der Diakonie Arbeitsrecht setzt. Für ca. ein Drittel der Beschäftigten in der badischen Diakonie finden die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland direkt Anwendung, weil diese Abweichung vor einigen Jahren den diakonischen Einrichtungen durch Satzungsbeschluss ermöglicht worden ist. Einzelne Einrichtungen, die zu einem diakonischen Rechtsträger mit Hauptsitz in einer anderen Landeskirche gehören, wenden deren Arbeitsrecht an. Ein größerer diakonischer Rechtsträger, der mit einer Universitätsklinik im Wettbewerb steht, hat inzwischen einen Haustarifvertrag mitder Gewerkschaft ver.di abgeschlossen.

In ihrer Frühjahressitzung 2018 muss die Landessynode nun darüber entscheiden, ob sie ab dem Jahr 2019 neben dem Dritten Weg, den sie sehr wahrscheinlich für die verfasste Kirche beizubehalten gedenkt, den Zweiten Weg, den des Tarifvertrages für die Diakonie zumindest ermöglichen will.

Diese Situation hat der für Diakonie und Kirche gemeinsame Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen zum Anlass genommen, im Rahmen einer Delegiertenversammlung zusammen mit dem Präsidenten der Landessynode eine sog. Open-Space-Veranstaltung zu organisieren. So trafen sich 35 Synodale und 135 Mitarbeitervertreter/innen und diskutierten in zwei Runden mit jeweils sieben Arbeitsgruppen u.a. auch das Problem der zukünftigen Arbeitsrechtsetzung. Dabei - und in einer anschließenden Resolution sprachen sich die Mitarbeitervertreter/innen eindeutig für die Möglichkeit eines Tarifvertrages für die Diakonie aus. Demgegenüber steht allerdings der mehrheitlich gefasste Beschluss der Diakonischen Konferenz des Diakonischen Werkes in Baden, der Synode ausschließlich den Dritten Weg zur Arbeitsrechtsetzung vorzuschlagen.

Aus den Diskussionen waren zum Thema Arbeitsrechtsetzung nur wenige konkrete Positionen der Synodalen wahrzunehmen. Es herrschte eher Unsicherheit. Aber was diese Veranstaltung in hervorragender Weise transportierte: Die Brisanz des Themas für die Beschäftigten und für die gesellschaftliche Akzeptanz bzw. das Ansehen der Kirchen insgesamt. Man darf gespannt sein, ob die weit überwiegende Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die konservativen Positionen der Leitenden in Kirche und Diakonie sich im neuen Zustimmungsgesetz wiederfinden.

Walter Berroth





Die Open-Space-Veranstaltung



Zu den Arbeitsgruppen und ihren Ergebnissen

In insgesamt 17 Arbeitsgruppen trafen sich die Open Spaces Teilnehmer zur Bearbeitung der eingebrachten Themen. Die einzelnen Ergebnisse sind in dieser Sonderausgabe abgedruckt und auch auf der Internetseite des GA nachzulesen. Zur besseren Auswertung wurden in diesem Bericht die Themen in vier Schwerpunkten zusammengefasst.

Die Arbeitsrechtliche Kommission ARK

In zwei Gruppen wurde zu diesem Thema mit insgesamt 17 Mitarbeitervertretern, zehn Synodalen und zwei Mitarbeitern des EOK beraten. Zunächst wurde beschrieben, dass die ARK Baden für ca. 21.000 der insgesamt ca. 33.000 Beschäftigten in Kirche und Diakonie Tarifnormen setzt. Für ca. 12.000 diakonisch Beschäftigte gelten andere Tarifregelungen, wie die AVR der Diakonie Deutschland (u.a. Johannes-Diakonie Mosbach, Stadtmission Freiburg), die AVR Bayern (Augustinum), die KDAVO Hessen (Agaplesion-Konzern), die AVR Württemberg (Heimstiftung), der TVöD (Diakoniekrankenhaus Freiburg) oder der TVöD abgeändert (Diakonissenkrankenhaus Karlsruhe) etc.

In der Gruppe zur **Arbeitsweise der ARK** ging es vorwiegend um eine Sammlung von Fragen und weniger um deren konkrete Bearbeitung. Auch aus dem Kreis der Synodalen kamen Fragen wie:

- Wer ist Mitglied in der ARK und wen vertreten sie?
- Wie kommt die ARK zu einer Lösung?

- → Wer gibt der ARK ihre Aufträge?
- Wie bindend ist ein ARK-Beschluss?

Das war sehr verwunderlich, wo doch die Synode, die für die Gesetzgebung zuständig ist, den Bereich der Arbeitsrechtssetzung selbst an die ARK übertragen hat und damit diese ein Untergremium der Badischen Landessynode ist.

Einen Austausch gab es lediglich zur Geschäftsordnung und der Einbindung der Gewerkschaften.

Es wurde festgestellt, dass die ARK mehr Öffentlichkeitsarbeit auch gegenüber der Synode anbieten sollte.

Auch in der Arbeitsgruppe zur **Freistellungsregelung** der ARK-Mitglieder wurde mehr Transparenz und Dialog gefordert. Dort wurde sogar eine institutionalisierte Form dafür vorgeschlagen. Doch dafür und für die bestehende Arbeit braucht es eine ausreichende Finanzierung und Freistellung. Will man den 3. Weg, muss er auch für alle Beteiligten eine effektive und unabhängige Arbeit ermöglichen.

Fazit: Damit gute Arbeit möglich ist, sollte ein Dialog zwischen ARK und Synode installiert werden, bei dem besonders die Freistellung der ARK-Mitglieder, Finanzierung von juristi-



schem Beistand, Übernahme von Sachkosten und von Ersatzkräften diskutiert werden kann.

Die rechtliche Stellung der Geschäftsstelle (arbeitet derzeit für beide Seiten) hinsichtlich ihrer Neutralität muss geklärt werden, damit die dort verantwortlichen Personen nicht in Loyalitätskonflikte geraten.

Kommentar dazu: Die Ergebnisse suggerieren, dass mit einer Aufwertung des Dritten Weges die bestehenden Probleme behoben werden können. Diese sind vor allem ein Demokratiedefizit und die Tatsache, dass mit den Beschlüssen der ARK nur knapp die Hälfte der Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen in Baden erreicht werden. Bei weiteren Gesprächen, die baldmöglichst folgen sollten, muss an diesen Punkten noch einmal genau hingeschaut werden.

Arbeitsrechtssetzung und Reform des kirchlichen Arbeitsrechtes

Über die Arbeitsrechtssetzung der Zukunft wurde in vier Arbeitsgruppen diskutiert. Dabei waren 51 Mitarbeitervertreter, 12 Synodale und vier Mitarbeiter aus dem EOK beteiligt. Hier lag der Themenschwerpunkt des Open Spaces.

In einer Gruppe wurde die These aufgestellt: **1+3=4**. Als 4. Weg wurde die derzeitige Situation in der Diakonie Baden angesehen: Tatsächlich gibt es kein einheitliches Tarifwerk, bedingt durch Öffnungsklauseln in der Satzung des Diakonischen Werkes, die in der Vergangenheit immer wieder genutzt wurden.



Wie die **Arbeitsrechtssetzung in Zukunft** gestaltet werden soll, darüber waren sich die Teilnehmer dieser Gruppe naturgemäß nicht einig. Es entstand ein intensiver Argumentationsaustausch, jedoch kein Erarbeiten gemeinsamer Ziele.

An dieser Gruppe nahmen – wie zu erwarten – die weitaus meisten Personen teil, sowohl von Seiten der Synode als auch von den Mitarbeitervertreter/innen.

Von den anwesenden Mitarbeitervertretern wurde, mehrheitlich in Form von Thesen zum Dritten Weg, festgestellt:

- Der Dritte Weg hat ein Demokratiedefizit.
- Er ist nicht von den Mitarbeitenden legitimiert.
- Er ist unverbindlich, da in der Diakonie Baden Tarifvielfalt herrscht.
- ➡ Er schadet der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie.
- Die Ergebnisse des Dritten Weges sind sozial unausgewogen.
- Mit dem Dritten Weg wird die Rolle der Gewerkschaften nicht ernst genommen.

Diesen Feststellungen wurde von den anwesenden Personen mit leitenden Funktionen und einzelnen ARK-Mitgliedern widersprochen. Gleichwohl sahen die Befürworter des Dritten Weges Notwendigkeiten zu dessen Verbesserung:

- Die T\u00e4tigkeit der ARK muss transparenter werden.
- ➡ Es bedarf einer Reform der ARK.
- Der Gedanke der Dienstgemeinschaft ist ernst zu nehmen.

Die Teilnehmer/innen einer weiteren Arbeitsgruppe waren sich darüber einig, dass es innerhalb von Kirche und Diakonie in Baden für gleiche Berufe auch gleiche Bezahlun-

gen geben sollte. Dies zu erreichen, müsste eigentliche ein Ziel der Arbeitsrechtlichen Kommission sein. Der derzeitige Stand, dass es unterschiedliche Entgelte bei kirchlichen Dienststellen und bei diakonischen Einrichtungen und dann noch Differenzen innerhalb der Diakonie gibt, schadet allen Betroffenen erheblich.

In der leider ausschließlich mit Mitarbeitervertretern besetzten Arbeitsgruppe "Tarifvertrag tut der Diakonie gut" wurden die Punkte zusammengetragen, die für die Öffnung der synodalen Gesetzgebung hin **Fazit:** Aus der Analyse der Situation wurde empfohlen:

- Wenn, dann muss der Dritte Weg konsequent und transparent gegangen werden. Bisher besteht hier keine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Die Beschäftigten in der Diakonie sagen: Lieber der Zweite Weg als der Dritte Weg mit Zersplitterung (4. Weg).
- Das Ziel muss sein, den Mitarbeitern in allen diakonischen und sozialen Arbeitsfeldern ein auskömmliches und menschenwürdiges Arbeiten zu ermöglichen. So



zum Zweiten Weg für die Diakonie spricht. Hauptargument ist, dass mit gleichwertigen Tarifabschlüssen im sozialen Bereich ein Flächentarifvertrag und letztendlich ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag entstehen kann. Dies zwingt den Staat schließlich zu einer besseren Refinanzierung mit der Folge: Die Anbieter sozialer Leistungen konkurrieren nicht mehr über Löhne, sondern über Leistung. Dann werden die Pflege- und Erzieherberufe wieder attraktiver, wodurch mehr Personal gewonnen werden kann, das in den Einrichtungen dringend benötigt wird.

kann allen geholfen werden: den Mitarbeitenden, den uns anvertrauten Menschen und dem Ansehen der Kirche und ihrer Diakonie.

Kommentar dazu: Wir wissen, dass bei der derzeitigen Refinanzierung eine gute diakonisch ausgerichtete Pflege und Betreuung kaum möglich ist. Warum halten dann die Arbeitgeber so vehement am 3.Weg fest? Auch sie wollen doch sicherlich, dass sich hier etwas ändert, was in den bisherigen Strukturen nicht möglich ist.



Um die von den Mitarbeitern geforderte Öffnung für Tarifverträge besser gewichten zu können, sollten die konkreten Arbeitgeberargumente für den dritten Weg mit in die Diskussionen einbezogen werden. Diese liegen uns bisher nicht vor.

Themen aus der MAV-Arbeit

Viele Mitarbeitervertreter sind mit ihren Themen aus dem beruflichen Alltag als MAV angereist. Daraus entstanden acht Arbeitsgruppen, an denen sich 72 Mitarbeitervertreter, 23 Synodale und 4 Mitarbeiter des EOK mit den Anliegen auseinandersetzten.

So wurden z.B. die **Kompetenzen der Führungskräfte** hinterfragt: Eine Lösung wurde darin gesehen, dass in der Ausbildung der Pfarrer, deren Leitungsfunktion intensiver geschult wird.

Für eine gedeihliche Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung muss deren Partnerrolle akzeptiert werden. Der Aufbau und das Pflegen von Feindbildern tragen nichts zu Problemlösungen bei. Neben einer ermutigenden Führung bedarf es für beide Seiten der Empathie und des gegenseitigen Respektes. Das jeweilige Handeln muss transparent sein und Entscheidungen müssen partizipativ und auf Augenhöhe getroffen werden. Dabei müssen beide Seiten sich bemühen, immer auf der Sachebene zu bleiben und Mut zur Veränderung haben.

In der Arbeitsgruppe "Dienstgemeinschaft zwischen Anspruch und Wirklichkeit" wurden Wünsche formuliert: den Mut zum gegenseitigen Verständnis, zum gemeinsamen Aufdecken von Missständen und einem Problembewusstsein auf Seiten der Leitungen, die dann entsprechend handeln.

Die Dienststellenleitungen sind auch oft zu wenig über die rechtliche Stellung der MAV und ihren daraus resultierenden Informationsanspruch unterrichtet. Dadurch werden die Mitarbeitervertretungen oft zu wenig und/oder nicht rechtzeitig in Entscheidungen eingebunden. Das verhindert eine wirkliche **Parität in der Zusammenarbeit**.

Diese Parität wird auch gefordert, wenn es darum geht, immer "up to date" sein zu müssen. Gesetze und das Tarifrecht ändern sich rasant. Um Konflikte zu vermeiden, sind beide Seiten aufgefordert, sich gegenseitig zu informieren.

Zu Konflikten kommt es auch immer wieder, wenn **das MVG** wissentlich und/oder unwissentlich missachtet

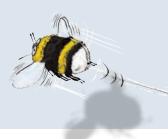


wird. Dann kommt es zum Misstrauen und "Kampfsituationen", in denen sich die Mitarbeitervertreter durch mangelnde Ressourcen stets als die "Unterlegenen" wiederfinden. Die Dienstellenleitungen hingegen erleben auch, dass einzelne MAVen Drohkulissen aufbauen und keinen adäquaten Umgangston pflegen. Zur Lösung der genannten Probleme wurden erarbeitet, dass es für die Mitarbeitervertretungen und auch Dienststellenleitungen Schulungen geben muss und Wert auf eine gute Gesprächskultur gelegt werden sollte. Dabei sind auch die jeweiligen Aufsichtsgremien mit einzubeziehen.

Die **Freistellungsregelung** im MVG ist eine Mindestregelung. Um Freistellung bzw. mehr Freistellung zu erreichen, ist es hilfreich, eine penibel geführte Arbeitszeitliste zu führen, aus der die MAV-Zeiten hervorgehen. Diese Liste kann dann Grundlage für eine Freistellungs- bzw. Refinanzierungsvereinbarung sein. So kann gute MAV Arbeit gelingen.

Für die Ausübung einer Leitungsfunktion ist die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche für alle Beteiligten der Arbeitsgruppe "ACK-Klausel" vorauszusetzen. Anders sehen dies die Mitarbeitervertretungen bei der Wahl zur MAV. Da immer mehr Mitarbeiter keiner oder einer anderen Konfession angehören, werden sie benachteiligt. In der Arbeitsgruppe blieb das Ergebnis different.

Auch das Thema **MAV auf Kirchen-bezirksebene** wurde aufgerufen. Dafür spricht, dass besonders im ländlichen Raum die Einrichtungen zu klein sind, um überhaupt MAVen zu wählen oder häufig nur solche, die



aus einer Person bestehen. Was höchst unbefriedigend ist, da hier eine Einzelperson gegenüber den Organen der Dienststellenleitung steht.

Daher bietet sich an, nur eine MAV auf der Ebene des Kirchenbezirkes wählen zu lassen, die dann alle Beschäftigten der Kirchengemeinden vertritt.

Aus der Sicht der Kirchengemeinden wird als Nachteil gesehen, dass für eine MAV auf Kirchenbezirksebene ein Freistellungsanspruch entsteht, der entweder vom Kirchenbezirk selbst oder per Umlage von allen Gemeinden finanziert werden muss.

Berufsspezifische Themen

Mit welch großem Engagement sich die Mitarbeitervertreter für ihre Einrichtungen einsetzen war auch in drei Arbeitsgruppen zu berufsspezifischen Themen zu sehen. Dabei haben sich 40 MAVen, zwei Synodale und ein Mitarbeiter des EOK zusammengesetzt.

Es ging unter anderem um die prekären Arbeitssituationen in der Pflege und Betreuung, wie befristete Arbeitsverhältnisse, nicht gewünschte Teilzeitarbeit, viele Arbeitstage am



Dabei wurde festgestellt, dass die Landessynode selbst dazu nichts regeln kann. Hier müssen der Bund und die Länder aktiv werden.

Ähnliches gilt auch für die Erzieherberufe. Die Qualität der Arbeit in den Kindertagesstätten muss unbedingt erhalten werden. Die Erzieherausbildung darf nicht an Substanz verlieren, vielmehr muss sich ihr Niveau noch steigern, um den höher gewordenen Anforderungen an die professionelle Erziehungsarbeit gerecht zu werden. Es wurde angeregt, hier mit Vertretern des KVJS ins Gespräch zu kommen.

Fazit: Die Mitarbeitervertreter sorgen sich um die Zukunft der sozialen Arbeitsfelder. Sie erleben in der Praxis, was die derzeitige Politik und Refinanzierung für die Mitarbeiter und zu betreuenden Menschen bedeutet. Hier muss alles getan werden, um Abhilfe zu schaffen.

Offene Frage hierzu: Müsste sich nicht das Diakonische Werk als Dachverband einer so großen Zahl von sozialen Einrichtungen stärker in der Politik für seine Berufsfelder einsetzen?

Susanne Eichler





Fazit: Um das MVG auf betrieblicher Ebene erfolgreich zu gestalten, braucht es von allen Seiten ein großes Maß an Kompetenz, Fachwissen und Dialogbereitschaft. Die Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertreter sind aufgefordert, sich mehr mit der Rolle und den Aufgaben der MAV auseinanderzusetzen und alles zu tun, was eine gute Zusammenarbeit fördert.

Offene Frage hierzu: Wie könnte man eine MVG-Schulung für Leitungskräfte umsetzen?

Stück und das sogenannte "Holen aus dem Frei". Die jetzige Situation schreit nach Verbesserungen, auch um den Pflege-Teufelskreis "schlechte Arbeitsbedingungen – weniger Bewerber – noch schlechtere Arbeitsbedingungen" aufzulösen.

Es ergeben sich als Forderungen zur Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe die Beseitigung des Zeitdruckes, das Angebot von mehr Vollzeitarbeitsplätzen und zu verhindern, dass Azubis und Freiwilligendienst-

nitiator: 1 Oleson		
Teilnehmende: MAV	Synode	EOK
ungefähre III	- 1	
Anzahl		
Diskussionsergebnisse / Empfehl	ungen:	
Wer bestummt die im der HRW? ()	11.1.1.0	1.
wer spesimmi ale	Hobeitsin	eaungungen
1 101/2 /	1.100	1 0 0
in aer Hill : 17	reistellung	
	U	
7.1	11 0	C 1
wenn man den -	. Weg als	Junode
Wenn man den 3 will, muss man	. 10 .1	001
Toll muss man	sich ihm	Pisten
1	0	144.5.04
hömmen bzw wolt	PN	
The Live Co		
T 1 D. 11 .	1.1-1	P. 1
Wunsch: Direkter in	rstitutonal	ISIEHEL
7.0 / 17	DII	(
Violog Finschen, III	11. Imcl	Sunode
Diolog zwischen 111 zum gemeinsa <i>men t</i>	(1 .1	0-1
FISM OPMPINSIMPM. T	morrettom !	un Strip
The Third	H 1 : 1 /	1
turen, die die FRH	Hibert di	Linieren
und ausmachen: tro	rstelling	timonalemi
with the state of the	CILLING	Millian
on jur. Beistand,	Comboster	1 Frontabint
Millio Misura,	MUMUSIAN	
Leccha toolelle dans	lätskon flikte	
Y CSCHOHSSTELLE LAOUNE	nde diesen Taxt in eines der L	Apriapa im Vortaum des
Vortragssasias ein. Herzlichen Danki		
Rügig angehen um arb Zu werden	ertsfarug	
zu werden		

Thema der Arbeitsgruppe: 🏋		atraktiver
Initiator: Martin Schu	witt	aestalten
Teilnehmende: MAV	Synode	EOK
ungefähre ALF		0
Diskussionsergebnisse / Empfe	hlungen:	
Zeit douck		
Albeitszet -> Volla	eit	
Ausbeuten der Azu	615 / F5	7
Finanz Anreize		
Beider Diakonie 1 Welden von der Land muss to		
	1	

Flipcharts der Open-Space-Veranstaltung

Initiator;	rekäre Arbeitssi	V
Teilnehmende: MAV	Synode	EOK
ungefähre 20 16	1	1
Anzahl CO Diskussionsergebnisse / Empf	ehlungen:	
befristete Vertr	tine abschaffe	n / reduziere
· übertrieben viel	le Teilæit ver	trage
ibertrieben viel (wenn nicht ælbst	gewünscht)	
· Reduzierung de bei vollam Loluwausg	er Wochenarheit	szeit
I has walkened alexander	lains 1	
Coe vollan comeusy	(data)	
· hohe Ansahl au A	beitstagen au	stick
hohe Amaahl au A	ibeitstagen au Dienstolan voll	stück eingeteilt
hohe Propahl au A Schüler sind au bei Pusfällen kei	nbeitstagen au Dienstplan voll ne Ersatzkräffe	stück eingeteilt
hohe Traphl au A Schület sind un bei Ausfallen kei wird aus dem Frei	ibeitstagen au Dienstplan voll ne Ersatzkniffe gehoct	eingeteilt Personal
hohe Amahl au A Schület sind un bei Ausfällen keit wird aus den Frei Zuhehmende Auba	ibeitstagen au Dienstplan voll ne Ersatzkräffe geholf ifoverdichtung	eingeteilt Personal
hohe Praahl au A Schület sind au A bei Ausfällen kei wird aus dem Frei wuhehmende Arba ollegeferve Tätio	ibeitstagen au Dienstplan voll ne trsatzkräffe geholf Hoverdichtung keiten	stück eingeteilt Feisonal durch
hohe Amaahl au A Schület sind uu A bei Ausfallen kei wird aus dem Frei wuhehmende Arba ollegefertre Tätio	ibeitstagen au Dienstplan voll ne trsatzkräffe geholf Hoverdichtung keiten	stück eingeteilt reisonal durch
hohe Amaahl au A Schület sind uu A bei Ausfallen kei wird aus dem Frei wuhehmende Arba ollegefertre Tätio	ibeitstagen au Dienstplan voll ne trsatzkräffe geholf Hoverdichtung keiten	stück eingeteilt reisonal durch
hohe Amaahl au A Schület sind uu A bei Ausfallen kei sird aus dem trei suhehmende Arba plegefertre Tätig teit für Dakament am Semphuer (Schr	sbeitstagen au Dienstplan voll ne tosatzkröffe geholf stoverdichtung keiten ation stiehlt di eibkroff s	u Stück eingetelt Personal durch eit für Pflege
hohe Amaahl au A Schület sind au A bei Ausfällen kei wird aus dem Frei zuhehmende Arba pllegefertre Tätig teit für Dakament am Bewahner (Schr verbindlicher Pflee	sbeitstagen au Dienstplan voll ne troatzkräffe geholt Hoverdichtung keiten ation stiehlt Di eibkraff 1) Tersonalschlüss	u Stück eingeteilt Personal durch eit für Pflege
hohe TM2ahl au A Schület sind uu A bei Ausfallen kein wird aus dem trei wuhehmende Arbe plegefertre Tätig beit für Dakament am Benahner (Schr verbindlicher Pflee ehrliche Wahrnehr	sbeitstagen au Dienstplan voll ne trsatzkräffe geholf Hoverdichtung keiten ation stiehlt di eibkraff 1) Personalschlüss mung der tatsåd	stück eingetelt Personal durch eit für Pflege el
hohe Praahl au A Schület sind uu A bei Rusfallen kei sird aus dem trei suchehmende Ribe plegefertre Tatio teit für Dokament am sewahner (Schr verbindlicher Pflee ehrliche Nahrnehr Arbeitssituation ui	abeitstagen au Dienstplan voll geholt geholt htsverdichtung keiten ation stiehlt zi eibnaft a Tersonalschlüss mung der tatsäc allen sozialen l	stück eingetelt Personal durch eit für Pflege el Luchen Einrichtunge
hohe TM2ahl au A Schület Sind au A bei Ausfällen keit aird aus dem Trei Zuhehmende Taba plegeferre Tatio teit für Dokament am Bendhier (Schr. verbindlicher Tflee ehrliche Nahrnehi Tund den Dienstleist und den Dienstleist	nbeitstagen au Dienstplan voll ne Etsatzkräffe geholf itsverdichtung keiten ation stiehlt zi eibkraff i Personalsch lüss mung der tatsäd allen sozialen l	u Stück eingeteilt Personal durch eit für Pflege el Lilichen Sinrichtunge
hohe Praahl au A Schület sind uu A bei Rusfallen kei sird aus dem trei suchehmende Ribe plegefertre Tatio teit für Dokament am sewahner (Schr verbindlicher Pflee ehrliche Nahrnehr Arbeitssituation ui	nbeitstagen au Dienstplan voll ne Etsatzkräffe geholf itsverdichtung keiten ation stiehlt zi eibklaff 1) Tersonalsch lüss mung der tatssäc allen sozialen let tungen (Peiniguna unan (eban kon	eingeteilt eingeteilt Peisonal durch eit für Pflege el bilichen binrichtunge 7)

Initiator:	T	
Teilnehmende: MAV ungefähre 25 Anzahl	Synode	EOK
unge ante 25	1-3	1
Diskussionsergebnisse / Empfeh	lungen:	
+ 10	2	
Feindbild	- auf les	eiden
	Seite	u
Der Laclen muss lauf in Konflikt um di Determingsgri	en bringt die	MAV,
in Konflikt um di	Arbeits => 11+	V-Zeit
_ sentsteh	en	
Jeher Corenacecin	satze durale	die
22 1 10 0		
Workschafflichen &	wange in dent	myidihunga
Wirtschaftliden &		
	me Dunstq	
Ist das wedit	nie Dunstg	ememodia
Bedeulet Dienstgeme	rine Dunsty unsdaft dwistli	ememischaf her Houdel
Bedeulet Dienstgeme	rine Dunsty unsdaft dwistli	ememischaf her Houdel
Bedeulet Dienstgeme	rine Dunsty unsdaft dwistli	ememischaf her Houdel
Bedeutet Dienstgeme With wimpolum www branspa Vorgängen und en "Kämpfen	nie Dansty inschaft dwirtli word zu den betrig für berne Besting	emensoliaj Thes Houdell aldichen angen
Bedeutet Dienstgeme 2) ju wimsohn was branspin Vorgängen und en "Kämpfen	nie Dansty inschaft dwirtli word zu den betrig für berne Besting	emensoliaj Thes Houdell aldichen angen
Bedeutet Dienstgeme With wimpolum www branspa Vorgängen und en "Kämpfen	nie Dansty inschaft dwirtli word zu den betrig für berne Besting	emensoliaj Thes Houdell aldichen angen
Bedeutet Dienstgeme 2) ju wimsohn was branspin Vorgängen und en "Kämpfen	nie Dansty inschaft dwirtli word zu den betrig für berne Besting	emensoliaj Thes Houdell aldichen angen
Bedeulet Dienstgeme	nie Dansty inschaft dwirtli word zu den betrig für berne Besting	emensoliaj Thes Houdell aldichen angen
Bedeutet Dienstgeme Wir wimsdan ums tramppen Vorgängen und er "Kämpfen Wir wimschan ums Hut wie nach einem "Schullerschl wir het reuen.	nie Dansty inschaft christli errore zu den betrie for berne Bestings zum geglerzeitigen word gar unsert is	emessischen eblichen songen Worstand- worsten onzen onzen onzen onzen onzen onzen onzen onzen
Bedentet Dienstgeme 2) ix irmodun ums transpo Vorganya und en "Kampfen Wir wirmodun ums Hut- was and enem "Schullersall was letrens.	nie Dansty inschaft christin für berne Besting zum geglineitigen zum geglineitigen um Thisarchitern,	emensolny when Housell whichen whithand involven, ola
Bedentet Dienstgeme 2) ix irmodun ums transpo Vorganya und en "Kampfen Wir wirmodun ums Hut- was and enem "Schullersall was letrens.	nie Dansty inschaft christin für berne Besting zum geglineitigen zum geglineitigen um Thisarchitern,	emensolny when Housell whichen whithand involven, ola
Bedeutet Dienstgeme Wir wimoden und tramppen Vorgängen und en "Kämpfen Wir wimoden und Hut wie ward einem "Schullerschl wir betreuen.	nie Dansty anschaft christie for bone Bedinger for bone Bedinger Jum geglinetigen with gar unsert it den Mitarentern, oreden und con de Probleme andus	emensolay thes Houdely subtichen sungen. Martanol survicion, olis this continuele multiparate

2 constant and a second
Thema der Arbeitsgruppe: 4. Weg - 1 + 3
Initiator: Teilnehmende: MAY Sundale 500
ungefähre II/
Diskussionsergebnisse / Empfehlungen:
211-011-6
· S. Weg Soll Konsequent und trans-
parent segangen webler
· lieber 2 Wes als 3. Wes mit Tang-
Zersplittening (4. Deg)
· Aufwertung der Arbeitsrechtlichen kom-
mission: Oqualitable Parital, micht mur quantitabil
- Einsindung der Mitarbeitererbetungen bei der Besetzbung der Arbeitstechhiben Kommission (direkt, micht Indirekt über besamtanssilus)
der Besetzbung der Arbeitstechhibe Kommission
· Austausch zwischen Smode und Mitabeiterden
bzu. der Larbetern stärken und Kersdeligen.
Ausstatung der ARK (Früstellung und Finanzierung)
verbesser,
Thema der Arbeitsgruppe: (1)
Thema der Arbeitsgruppe: Partiet in der Zusammenarbeit Keichberahtigung Initiator: Wenke Wufzner
Tellnehmende: MAX Synode FOK
ungefähre 10
Diskussionsergebnisse / Empfehlungen:
Robleme: Informationsanspruch Nichtwissen der DL
11 UVLETTIE: JILJOINIQUONSONSPRICIZ
Vich-wissen der DL
Tribelle of Dulitat Di
x Freistellung / Arbeits befreiung
·
dosungsansatre
-Challe Die Die Wielert
Chefs der DL: Dekane (Hirchenber)
Vors Lirchengemeinderat 11
De la Colon
Aufsichtsrat (Diakonie)
HHPlan Ziffer 7470
000 110 11:01 P. 00 +
fuchtfortolldungen für faiter innen
Pflichtfortbildungen für Pfaverinnen baeits gegeben Verwaltung im Pforment
vanis gegoen verwanding im paname
X1 Sole Varschrift Zur Freistellungsrogelung
ist verpflichtend

eilnehmende: MAV	Synode		EOK
ungefahre 17	3		2
Diskussionsergebnisse / Empfe	mungen:		
- MAU IS PARTNER	Y		
- TEINDBILDER EN	ما نعب سعوه و 4.	LI AB	KHAT FO
- Gameinsome Schu			
- Engathis RES			PARENA
PARTICIPATION	AUGEN	HÖHE	
- ERMUTIGENDE	FÜHRUN	4	
- GENEINSAMES CHRI	STLICHES	LE1731C	0
- wie soll Filmy and	selven 212		
- KOMPETENSEN DER	TOURUNASIA	ÄTTE:	
togramonafatighis	Englishengue	internal lies	- glitet fähigle
- HUT für Wanderun		0 1	4 4 0
- SACHEBENE	đ		
- Kener mint aller in	sisse !	Has sike	111
			1.
- Kompetenzlen of			
(-DElmand)	لانج سعدا ه	27 ing	555
20 miles	firm+lin	1	, 0
- Mindesthikium you	CE - Films	high in	Lister!
- Wandel Si " Krone"	ما مدا م	-1 on 190	Her.
- vial Sailtige Auggas			
- brave, Kicke M -> Ausain blus etz	A braven	sid nio	A,
	.0		K SEX!
SACHEBENE Drompeter Tribeity apie	gant w	والالمالة)
- Diampetak	tron wite	a how!	
- KEINER MUSS	ALLE WISS	EN!	
in mur week, wo	fast as Rat +	HAC+ U-10	
- MAV + Dressly	SA KEINE	TEINDE	1
+ public to DO + AM			
Wake July	-1 -11	227	
wante ocen	Sunte	7555	0.1
0.4	L		
Parkzipa kon	Emp	2.0	
Respelat		,	
Angenticke		Wis	Apple
Transport 2		م عنها	
Emulyade Til	8	GENEN	
		PIPIC IO	
Leitstel/		70517/	

Teilnehmende: ungefähre	(Wehk		
		5ynode 10	EOK
Anzahl	26		3
Diskussionsergeb	nisee / Emptehic	ingen:	
Der 7. Ly	hatem 1	Domokratie	defizt
ldu du M			
- Der 3. Ves	ist midt u	n den Mita	Beitenden
Reform Reform Lugiri		- 1	-
Reform	der ACK	noty	
- UM ULI DIMAY	W - X	CAN LINGKA	we hemse
Tarifucif	1+		
poise Der 30	ly mass ?	+ tending & c)	ende
Tarifully Der ? Wil on Be	Har zuforied m	ועאר	
- Day 3. Ling.	if in Enge	bruis amos	& uncusari
Street m	Gewarshaf	ten?	
Street	dy Kirdi	3 Way one	sogewing
hese - Dar 3. 44 Kireq	we cand his	tonil	green von
- A.J.	014	TOMAC	
Bernick Dingt	semmenishett e	nt mehm	
EHD B	entology a	GRENERSH	wast miline
	9.11. 9.24.6.	, v	
Der 3	1100		
-U & V	. weg		
	111	10 000	(A)
	h Dem	mknutia	definit
	in Dem	oknatie	defizit
-hat ei			
-hat ei			
-hatei -istni	cht von		
-hat ei	cht von		
-hat ei - ist ni Legitim	cht von iert!	den <u>Mit</u>	ar beitonda
-hat ei - ist ni Legitim	cht von iert!	den <u>Mit</u>	ar beitonda
-hat ei - ist ni Legitim - ist u	icht von int! nver bir	den <u>Mito</u>	arbeitonde > İn dev
-hat ei - ist ni Legitim - ist u	icht von int! nver bir	den <u>Mito</u>	arbeitonde > İn dev
-hat ei - ist ni Legitim - ist u Diakon	icht von iert! nuer bir nie herrse	den <u>Mita</u> duch - ht Tarif	arbeitonda > İn dev fuielfact
-hat ei - ist ni Legitim - ist u Diakon	icht von iert! nuer bir nie herrse	den <u>Mita</u> duch - ht Tarif	arbeitonda > İn dev fuielfact
-hat ei - ist ni Cogitim - ist un Diakon - ist im	icht von iert! nver bir nie herrse Erged	den <u>Mita</u> d Lich - ht Tarif nis soz	arbeitonda > İn dev fuielfact
-hat ei - ist ni Cogitim - ist un Diakon - ist im	icht von iert! nuer bir nie herrse	den <u>Mita</u> d Lich - ht Tarif nis soz	arbeitonda > İn dev fuielfact
- hat ei - ist ni Cegitim - ist un Diakon - ist im unau	icht von iert! nver bir nie herrse Erger sgewoge	den <u>Mita</u> d Lich - ht Tarif nis soz n	arbeitonda > in dev svielfact ial
- hat ei - ist ni Cogitim - ist un Diakon - ist im unau: - schad	icht von iert! uver bir nie herrse Ergen sgewoge at der	den <u>Mita</u> d Lich - ht Tarif nis soz	in der Svielfalt ial

Initiator:	Mechali	de Scherer
Teilnehmendein W	Settles Butant	on:
MAV 6	Synode	EOK A
Diskussionsergebn	lsse / Empfehlungen:	
Unter Dia	lonic gleicher	Bevul gleiche
	V .	1 (
Bezahluge		
70150/illet	· Rezubluma S	charlet der
Atrallhoitat	Bezahlung S	
2	1. 11	and the last
ZUSAMMENSEN	ung der Intere	ceinvertiverer
	chmer inder MAL	

Thema der Albeitsgruppe: Bleigrung der Attalkirität des Erzichen linner - Berufs Juitator/in: Teilnehmende: MAV: 1 (Anzahl) Eok: 0 Syrack: 0 Eok: Diskussions ergebnisse/Empfehlungen * Erzichung muss Qualivat behalten (Umsetzung Orientierungsplan, ga Ausbildung neuer Wolleginnen) * Die Ausbildungsqualität muss erhalten bleiben bzw. wieder erhäht werden * Was brauchen wir um in unserem Beruf alt werden zu konnen? Emplehlung: Jemance vom KV75 Einzuladen

Thema der A	tobeitsgruppe:
"Fre	ristellung" MAN
Junator lin;	
Teilnehmende:	MAV: 11 Synak A
CANEALI)	EOK: /
Diskussionsergel	xisse/Empfehlungen
Vertschä <i>tzung</i> Mehvarbeit Finanzen Bualitätsanspuch	Tanklyorgaben andern! befristete Deput. Anderungen
	Freistellung, erhöht die Chance auf Refinanzierung!

Thema der Arbeitsgruppe:

ACK

Initiator:

Teilnehmende: MAV: 4 (Anzah) EOK: O

Synode: 2

Diskussionsagebnisse/Empfehlungen:

- Loyalitätserklännig statt HCK mit

Frangs Klausel

Loyalivalser Klarung

· Wahlrecht attiv/passiv MAV

· Leitungsfunktioner sell ALK waiter angewendet worden Thema der Arbeitsgruppe: Immer tragen mässen "UP TO DATE" Initiator: Martin Shmitt

Teilnehmende: MAV: #11 Synode: (Anzahl) EOK:

Diskussionsergebnisse/Empfehlungen:

Infos bei ga badende

Empfehlung: Arbeitgebes ist verflichtet. Andesungen zu kommunizieser



Ebenon: | DURCHSETZUNG (KIUG - Dereich reitunga - MAU Symode: 11 EOK: 1 MAU :-17 - Vertrauen fehlt - Keine personlichen Konreguenzez, Probleme - Desinterecce
- Besin n i an une ne oler von Vereinbarungen
Wenn neue Lei fungen kommen - wissentliche Misrachtungen der MUG - Umgangston mit dem "Chel" opsychische -Zwischen olon Stullen Stellen Belastung der M - Drokkulirse seiten MAV - Zeit probleme / Goldprobleme Losungen Fortsildung "Dine MAU" - resolmatige Contracte
- Jahresprogramm Coh ula ngen + Aurtanich
- parsonli du Flore filde · An Srick+ state unladen

Thema der Arbeitsgruppe: Kirchen bezirks MAV Duitiator/in: 6. Hamus Teilnehmende MAV: Synode: EOK: Diskussionsergebuisse/Empfehlung

- 1er MAV Kannnicht effektiv arbeit - große MRV how besser Arbeit aufteilen.
- Alle nollen vertretta werden /

Thema der Arbeitsgruppe: Wie arbeitet die ARK?

Initiator: Susanne Eichler

Teilnehmende: MAV: HHTHH Syrade: HHT EOK:II

Diskussionsergebnisse/Empfehlungen:

- · ARK solle mehr Öffentlichkeitsarbeit leisten, auch gegenüber der Synade
- · ARK Baden verhit ca. 21000 von 33000 Mitabeitenden
- · die ARK gibt sich selbst eine beatafbonlung
- · Zukunftig weitere Gesproche und tiefergehender Austonsia.
- Wen verbetan die ARK-Mitglieder?
- Werist Mitglied der ARIT?
- Wie Kommit die ARK zu einer Lasury ?
- bild es sine Rickkopplong der ARK mit den Mitarsoitenden?
- Wie Werden Arseitsrechtsregelungen Userarseitel?
- War gibt der ARK Aufhage ?
- Wer Seradt do ARK?
- Wie bindered & ist ein ARK-Beschlus ?

Thema der Abeitsgruppe: Tarifvertrag tul der Diakonic aud

Juitiatorlin:

Teilnehmende: MAV: 15 (Anzahl) EGL

Synade o EOK 0

Diskussiousergebuisse/Empfehlunger

- · MITAREITER BEFRAUNG ZUN TI
- · FLACHEN TV
- . KEIN KONKURENZ UBER LCHN - ÜBER INHALTE



Auch bei kritischer Betrachtung kann man die Open-Space-Veranstaltung zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts im Rahmen der Delegiertenversammlung der badischen Mitarbeitervertretungen als durchaus gelungen bezeichnen. Es ist gelungen, mit vielen Synodalen und Vertretern des EOK ins direkte Gespräch zu kommen - für viele MAV-Mitglieder aber auch die Synodalen eine neue Erfahrung. Den Synodalen und der Kirchenleitung konnte in den verschiedenen Workshops aufgezeigt werden, dass die kirchliche und diakonische Arbeitswelt keine heile Welt ist. Es konnte authentisch vermittelt werden, mit welchen Problemen, Fragen und Beschwernissen Mitarbeitervertretungen zu kämpfen haben. Beklagt wurde von den Mitarbeitervertretungen vor allem die vielfach fehlende Akzeptanz der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung in Kirche und Diakonie. Auffällig war, wie gering der Informationsstand über das kirchliche Arbeitsrecht bei vielen Synodalen war. In der Vielfalt der angesprochenen Themen liegt allerdings auch ein Problem. Es war ein vielstimmiger Chor der da angestimmt wurde oder, um mit einem anderen Bild zu sprechen, ein bunter Supermarkt mit vielen Angeboten. Was sich Synode und Kirchenleitung nun heraus picken und weiter verfolgen, bleibt offen. Den einzelnen Themen und Forderungen will ich damit ihre Berechtigung keineswegs absprechen, doch ist teilweise die Synode gar nicht der richtige Ansprechpartner. Als Beispiel sei hier die Aufwertung von Erziehungs- und Pflegeberufen genannt. In anderen Fragen wie Novellierung des MVG oder die un-

zureichende materielle Ausstattung der Mitarbeitervertretungen oder des Gesamtausschusses könnte die Synode durchaus Verbesserungen beschließen. Aber das steht derzeit gar nicht auf der Agenda. Ursprünglich war das Treffen von Mitarbeitervertretungen und Synode vor allem als Entscheidungshilfe in Vorbereitung auf die Frühjahrssynode 2018 gedacht. Dort soll die Grundsatzentscheidung gefällt werden, ob in der Diakonie die Öffnung für Tarifverträge ermöglicht wird oder weiterhin am Dritten Weg festgehalten wird. Von der fachlichen und (kirchen-)politischen Seite ist das Thema 2. und 3. Weg bereits vielfach in Publikationen und Tagungen behandelt und diskutiert worden. Dem ist nichts mehr hinzu zu fügen. Als Mitarbeiter im KDA und als Mitglied von ver.di habe ich mich - wie viele andere auch - immer deutlich für den Tarifvertragsweg ausgesprochen. Eigentlich gab und gibt es also nichts Neues zu sagen bzw. die alten Argumente zu wiederholen. Auch die Delegiertenversammlung hat sich bereits mehrfach mit großen Mehrheiten für Tarifverträge ausgesprochen. Warum also diese Open-Space-Veranstaltung? Warum eine Veranstaltung ganz ohne Beteiligung der Gewerkschaften?

Von Seiten der Diakonie waren die Karten bereits lange vorher gemischt. Auf einer internen Konferenz des Diakonischen Werks haben sich die Vertreter der großen diakonischen Unternehmen im Sommer auf ein Festhalten am 3. Weg ausgesprochen. Die offensichtlichen Mängel in der Beschlussfassung der Arbeits rechtlichen Kommission wie mangelnde Transparenz und der Vielfalt

von tariflichen Regelungen sollte durch eine Ertüchtigung des 3. Wegs begegnet werden. Nachdem zum Ende der Delegiertenversammlung die bisherigen Beschlüsse für Tarifverträge in einer Entschließung erneut bekräftigt wurden (= Resolution, Anmerkung der Redaktion), steht die Synode nun vor der Entscheidung, was sie stärker gewichtet:

das Votum der Mitarbeitenden bzw. ihrer Interessenvertretungen

oder

das Votum der Unternehmensdiakonie.

Derzeit scheint alles darauf hinzudeuten, dass mit dem Alibi einer scheinbaren Ertüchtigung am 3. Weg festgehalten wird. Und dies geschieht mit dem Hinweis, dass es offensichtlich innerhalb des Gesamtausschusses und der Delegierten unterschiedliche Stimmen gäbe. Dem entschieden entgegen zu treten, ist nun die Aufgabe aller.

Klaus-Peter Spohn-Logé, Sozialsekretär KDA Baden





Lieber Walter, Du hast die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechtes in Baden über Jahrzehnte mitgeprägt. Im Jahr 2011, als das Diakonische Werk Baden still und leise seine Satzung änderte und die Tarifvielfalt in der Diakonie endgültig legitimierte hast Du den Slogan kreiert "Satzungsrecht bricht Arbeitsrecht – der Dritte Weg in Baden ist am Ende".

1. Die Badische Landessynode scheint den Weg der sogenannten "Ertüchtigung des Dritten Weges" gehen zu wollen. Wie könnte eine solche Ertüchtigung Deiner Meinung nach aussehen und wie sollten sich Mitarbeitervertretende einbringen (können)?

Walter Berroth: Das Diakonische Werk hat mit ihrem Satzungsbeschluss im Jahr 2011, wonach sie den diakonischen Rechtsträgern einen einseitigen Wechsel der Tarifgrundlage ermöglich hat, den Dritten Weg selbst ad absurdum geführt. Damit wurde den jeweiligen Einrichtungen aufgrund der entsprechenden Vertragsklausel in der AVR ermöglicht, einseitig die Arbeitsverträge ihrer Beschäftigten zu verändern, also den klassischen Ersten Weg zu beschreiten. Das hat zwar das DW Baden zur traurigen Berühmtheit gebracht, indem es in die Analen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eingegangen ist. Aber dies war ein Pyrrhussieg, weil es dadurch den Dritten Weg zertrampelt hat.

Auch die Tatsache, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland von einer Arbeitsrechtlichen Kommission ausgehandelt wird, deren Spielregeln durch die Dienstgeberseite bestimmt wird, zeigt, dass es auf dem so beschrittenen Dritten Weg nicht um Interessensausgleich sondern um die Durchsetzung von Träger-, besser gesagt Managerinteressen geht. Wenn man dann noch in Rechnung stellt, dass ein Großteil der Trägervertreter, die in diesem Spiel die Fäden ziehen, schon längst nicht mehr ihren diakonischen Auftrag sondern vielmehr ihre Rolle als Spieler am Sozialmarkt im Vordergrund sehen, dann kann man der Diakonie nicht mehr ernsthaft einen Sonderweg zur Setzung von Tarifnormen zugestehen.

2. Ver.di und auch die Kirchengewerkschaft fordern Tarifverträge für die Diakonie in Baden, die Kirchengewerkschaft ist gleichzeitig in der ARK Baden vertreten, also im Dritten Weg "unterwegs". Ver.di hält derzeit an der Maximalposition "Tarifvertrag" fest. Wo gibt es aus Deiner Sicht Verhandlungsspielraum?

WB: Wenn man für Baden eine Ertüchtigung des Dritten Weges planen möchte, dann müsste zuallererst dafür gesorgt werden, dass ausnahmslos alle diakonischen Einrichtungen in Baden auch das badische kirchliche Arbeitsrecht anwenden. Das wird das Diakonische Werk nicht schaffen. Damit gilt: Ein bisschen badischer Dritter Weg ist etwas ähnliches wie ein bisschen Schwangerschaft.

Sollte für den Bereich der verfassten Kirche der Dritte Weg aufrechterhalten werden, so muss "Waffengleichheit" für die Dienstnehmerund die Dienstgeberseite gelten. D.h.: Die Dienstnehmerseite muss durch professionell-fachliche Ausstattung und Beratung die Möglichkeit erhalten, auf dem selben Niveau wie die Dienstgeberseite zu handeln. Dazu gehört natürlich auch eine entsprechende Freistellung der ARK-Mitglieder.

Alle möglichen Modelle, eine Lösung für einen Tarifsetzungsweg zu finden, der zwischen dem Zweiten und dem Dritten Weg liegt, sind gescheitert. Gerade nach dem BAG-Urteil vom November 2012 ist dieses Spiel ausgereizt. Es gibt nur die Alternative Tarifvertrag oder Dritter Weg, wobei ein kirchengemäßer Tarifvertrag, so wie ihn das BAG ermöglicht, ein durchaus interessanter Weg sein kann. Dessen Möglichkeiten sind mit den wenigen Beispielen die wir in Berlin, Hannover und Schleswig-Holstein haben, m.E. noch lange nicht ausgereizt. Und die Kirchengewerkschaft, die auf ihren Veröffentlichungen immer darauf hinweist, dass sie Tarifverträge abschließt, muss sich auch die Frage stellen lassen, wie sie auf Dauer dieses hochgehaltene Primat des Tarifvertrages für Baden umsetzen will.





3. Die Diakonie in Niedersachsen hat ihren – kirchengemäßen – Tarifvertrag, in der Diakonie in Hessen gibt es immerhin eine Prozessvereinbarung zwischen ver.di und den Arbeitgebern. Was könnten wir uns in Baden da – nennen wir es – abschauen?

WB: Zunächst ist festzustellen, dass es in Hessen nur eine Prozessvereinbarung zwischen ver.di und Diakonie für den Bereich Altenhilfe gibt. Für den Rest der Diakonie soll es so noch derzeitige Planungen - ab Januar 2018 ein Arbeitsrechtliche Kommission geben, die auf der Dienstnehmerseite durch den VKM besetzt ist. Dieser hat allerdings in der Diakonie Hessen einen Organisationsgrad im Promille-Bereich. Eventuell will sich auch die Kirchengewerkschaft dort noch beteiligen. Der niedersächsische Weg zum Tarifvertrag konnte vor einigen Jahren nur deshalb beschritten werden, weil nahezu alle diakonischen Einrichtungen die AVR Niedersachsen angewandt haben, die durch Blockade der Dienstnehmerseite der damals amtierenden ARK nicht mehr fortgeschrieben worden ist. Ein solcher Druck kann in Baden nicht aufgebaut werden, da ja gerade die großen Diakonischen Rechtsträger gar kein badisches Arbeitsrecht anwenden. Also helfen nur Gespräche und Verhandlungen mit den Mitgliedern des Diakonischen Werkes in Baden. Diese werden aber nur erfolgreich sein, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD), also die sog. AVR-Kommission durch die weitere Blockade der Dienstnehmerseite langfristig funktionsunfähig bleibt. Dann hätten unsere gro-Ben diakonischen Einrichtungen in Baden ein Problem, dessen Lösung dann ein kirchengemäßer Tarifvertrag wie mit der Stadtmission Heidelberg sein könnte. Ansonsten helfen nur Streikmaßnahmen, die zumindest bei den AVR-Anwendern rechtens sind, da die ARK-DD bei weitem nicht den Anforderungen entspricht, die das BAG an einen eigenen kirchlichen Weg gestellt hat.

4. Die AVR DD wir arbeitnehmerseitig zunehmend skandalisiert, zuletzt im sogenannten Berliner Manifest. Parallel versucht der VddD (Verband der Diakonischen Dienstgeber) seit Jahren, die AVR DD als modernen flächendeckenden Tarif darzustellen. Es gibt auch Ansätze, den TVÖD als ungeeignet für die Sozialbranche abzuqualifizieren ausgerechnet den TVÖD, der für den Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Baden als Leitwährung angesehen wird. Wie schätzt Du das ein?

WB: Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) geriert sich als Vertreter der marktwirtschaftlich organisierten Diakonie, musste aber aus der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Deutschland auch deswegen ausscheiden, weil er deren Ziel, Flächentarifverträge abzuschließen, gerade nicht verfolgen will.

Der VdDD verhöhnt den TVöD als nicht mehr geeignete "Leitwährung", weil er nicht mehr die selbe Verbreitung und damit dieselbe Bedeutung hat, die der BAT vor dreißig Jahren noch hatte. Durch sein vehementes Vertreten der marktwirtschaftlichen Orientierung sucht er natürlich ein Instrument, um selbst die Tarifnormen zu bestimmen, was er in der ARK-DD erreichen will. Damit fördert er einen Preiswettbewerb im Sozialbereich, der nur über die Entgelte der Beschäftigten geführt werden kann. Denn im Sozialbereich machen die Personalkosten 70 bis 80 Prozent der Gesamtaufwendungen aus (Im produzierenden Gewerbe liegt dieser Anteil bei 20 bis 30 Prozent).

Gegen diesen ruinösen Wettbewerb über die Personalkosten hilft nur ein Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Um einen solchen für den Sozialbereich zu erreichen, müssen Caritas und Diakonie – oder zumindest eine von beiden – auch entsprechende Tarifverträge abschließen. Und als Leitlinie gibt es eben nur einen gängigen Tarifvertrag für Anbieter sozialer Dienstleistungen, und das ist der TVöD.

5. An vielen Mitarbeitenden scheint die Diskussion um die Zukunft des Arbeitsrechtes in Baden vorbeizugehen. Gleichzeitig herrscht massiver Fachkräftemangel in praktisch allen sozialen Berufen. Anstatt zusammenzuarbeiten streiten Kirche und Gewerkschaft über Positionen und wenige Inhalte. Was sollte für die Zukunftsfähigkeit des Sozialen getan werden?

WB: Die Gewerkschaften und die Diakonie haben, gesamtgesellschaftlich gesehen, erheblich mehr Ge-



meinsamkeiten als Trennendes. Ihre sozialpolitischen Ziele sind weitgehend identisch. Worin sie sich unterscheiden ist der jeweilige Sprachgebrauch - also der jeweilige innerkirchliche oder der gewerkschaftliche "Jargon" - und die Frage, wie Tarifnormen im kirchlichen Bereich gesetzt werden sollen. Nun hemmt die letztgenannte Differenz natürlich die gemeinsame Durchsetzungskraft in Sozialpolitik, weil jeder auf die beiden Organisationen mit dem Finger zeigen und feststellen kann: "Was wollt ihr eigentliche gemeinsam fordern, wenn ihr Euch untereinander dauernd streitet." Im Moment ist die Zeit doch reif für Verbesserungen im Sozialbereich: Es ist Geld da, um im Sozialbereich höhere Entgelt zu bezahlen. Das zeigt sich an dem neuen SuE-Tarif, der den Erzieherinnen/Erziehern doch erhebliche Verbesserungen gebracht hat. So etwas müsste auch für den Bereich der Pflege erfolgen. Aber auch hier wartet die Diakonie

darauf, dass im öffentlichen Dienst höhere Entgelte eventuell erstreikt werden, die dann automatisch Bestandteil badisch kirchlichen Arbeitsrechtes werden.

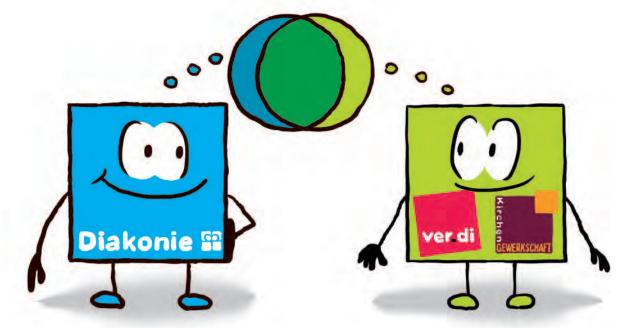
Fazit: Wenn die beiden Großorganisationen über ihre jeweiligen Schatten springen – was sie z.B. in Württemberg mit einem Bündnis auch schon getan haben – dann wird etwas erreicht werden können. Aber so lange die Gewerkschaftsspitze tönt, sie könne mit den "Kirchenfuzzis" nichts anfangen und feine Kirchenbzw. Diakonieleitende schon mit dem Begriff "Forderungen" Probleme haben, entsteht daraus keine Bündelung sozialpolitischer Initiativen.

6. Wie können die Mitarbeitenden motiviert werden, sich aktiv einzubringen?

WB: Es ist bekanntlich schwierig, kirchliche Beschäftigte zu aktiver Interessenspolitik zu motivieren,

obwohl alle genau wissen: Nur wenn wir mehr Personal haben, können wir Verbesserungen für unsere Patienten/Klienten erreichen und mehr Personal bekommt man u.a. durch bessere Bezahlung. Die meisten Beschäftigten in Kirche und Diakonie scheuen sich aber auf die Straße zu gehen, vorgegebene Transparente hochzuhalten und mit der Trillerpfeife im Mund mehr Geld zu fordern. Deshalb müssen die die Mitarbeitenden repräsentierenden kirchlichen Organe (z.B. der Gesamtausschuss) und die Gewerkschaften und Verbände spezielle Formen und Foren für Beschäftigte in Kirche und Diakonie finden, wie diese ihre Interessen und damit auch die Interessen der von ihnen zu Betreuenden nach außen tragen können. Ein kleiner Anfang hierzu war m.E. die Open-Space-Veranstaltung im Rahmen der Delegiertenkonferenz.

Die Fragen stellte Florian Wolf.



Seminarleitung

systemische Therapeutin (SG), Coach (dvct), Konflikthotline Baden-Württemberg e.V. Eva Gehring, Dipl. Sozialpädagogin (FH) lehrende Coach; Projektleiterin der

pädagogisch-wissenschaftliche Mitarbeiterin der Johanna Völkle, Erziehungswissenschaftlerin Konflikthotline Baden-Württemberg e.V. M.A., systemische Beraterin (DGSF);

Florian Wolf, Gesamtausschuss Baden

Seminarort

Tel. 07083-928-0, Fax 07083-928-601 Dobler Str. 51, 76332 Bad Herrenalb Haus der Kirche

Seminarkosten

für Unterkunft, Verpflegung und Tagungsbeitrag

Grundsätzlich erfolgt die Unterbringung im Einzelzimmer.

Schulungen und Bildungsveranstaltungen. Nach § 30 MVG haben sie Anspruch auf Übernahme treterInnen einen Freistellungsanspruch für Nach § 19 Abs. 3 MVG haben Mitarbeiterverder Schulungs- und Reisekosten durch die Dienststellen.

Nach Anmeldungseingang erhalten Sie von uns eine Bestätigung und Rechnung. Bitte überweisen Sie den Rechnungsbetrag noch vor Beginn der Tagung.

Ihre verbindliche ANMELDUNG

umgehend, spätestens aber 4 Wochen vor Beginn erbitten wir mittels beiliegendem Formular des jeweiligen Seminars eingehend an:

Kirchl. Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

Haus der Evang. Kirche, M1, 1a, 68161 Mannheim Tel.: 0621/28000-170, Fax: 0621/28000-179 Mail: kda.mannheim@ekiba.de Bei kurzfristiger Abmeldung müssen wir leider die uns entstandenen Kosten in Rechnung stellen.

Arbeitsformen:

ressourcenorientierten Methoden zurück. Es wird in Neben der Vermittlung von Praxisbezug greifen die vielfältigen Settings und Formen gearbeitet. Referentinnen auf ein breites Spektrum an

Selbstreflexion, Feedbackschleifen, Supervision von Theoretische Inputs und Diskussionen wechseln sich mit Arbeitsgruppen, Übungen, Rollenspielen, Fällen bzw. Problemstellungen der Kursteilnehmenden ab.

Die TN-Zahl ist auf insgesamt 14 Teilnehmer beschränkt.





Konfliktmanagement im **Arbeitskontext**

Seminar für MitarbeitervertreterInnen Dienststellen und Einrichtungen aus kirchlichen/diakonischen

12. bis 14. März 2018

Haus der Kirche **Bad Herrenalb**

Einladung

Wo Menschen aufeinander treffen gibt es immer unterschiedliche Vorstellungen und Bedürfnisse; Konflikte sind alltäglich, auch am Arbeitsplatz.

Im betrieblichen Alltag findet sich selten ein sachgerechter Umgang damit. Viel häufiger sind Reaktionen zwischen Empörung und Abwehr.

Bleiben Konflikte angemessen reagieren zu können. Mobbingvorwurf Betriebsklima schwelend -, kosten sie Zeit, Nerven und rechtzeitig Konflikten Handlungsbedarf. Es ist deshalb wichtig, die mit Zusammenarbeit unerträglich machen und das Zudem können sie leicht ΝZ verbundenen Herausforderungen vergiften. erhoben, erkennen, ungeklärt - offen besteht akuter Wird eskalieren, m frühzeitig oder Geld. ein die

Konflikte sind unangenehm. Niemand will sie haben. Doch wer Konflikte konstruktiv gestaltet statt sie zu vermeiden, kann ihr Entwicklungspotential positiv für sich nutzen. Konflikte lösungsorientiert bearbeiten zu können bedeutet im betrieblichen Umfeld eine wertvolle Zusatzqualifikation.

In diesem Seminar wird theoretisches Wissen über Konflikte im Arbeitskontext genauso vermittelt wie "praktisches Handwerkzeug", um die Inhalte anschließend am eigenen Arbeitsplatz und in der Funktion als MAV umzusetzen.

Es laden ein

für den für den Gesamtausschuss

Klaus-Peter Spohn-Logé Gabriele Hamm Sozialsekretär Vorsitzende

Programm

Montag, 12.03.2018

10.00 Uhr Anreise - Kaffee/Brezel 10.30 Uhr - Beginn des Seminars

Im Seminar setzen Sie sich konstruktiv mit dem Thema Konflikte und Kommunikation auseinander. Dadurch können Sie als Mitarbeitervertretung:

- Konflikte rechtzeitig erkennen und analysieren
- verschiedene Konfliktarten, ihre Besonderheiter und ihre Dynamik besser verstehen
- sich neue Perspektiven und Lösungsräume eröffnen
- die positive Dynamik von Widersprüchen entdecken und
- Konflikte positiver gestalten und auflösen, indem Sie
- die Konfliktgesprächsführung im geschützten Rahmen ausprobieren können.

Inhalte

- Grundlagen von Konflikten: Definition und Analyse von Konflikten, Konfliktarten und ihre Besonderheiten, Eskalationsstufen und Interventionsmöglichkeiten, Konflikte erkennen und einordnen.
- Grundlagen ressourcenorientierter Beratung
- Kommunikationsmodelle zur Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung
- Hilfreiche Gesprächs- und Kommunikationstechniken in Konflikten entwickeln und praktisch anwenden
- Systemischer Blick auf Konflikte: Linearität und Zirkularität

Seminarzeiten:

9.00 - 12.30 Uhr 14.30 - 18.30 Uhr

(letzter Tag bis 15.00 Uhr)

Essenzeiten:

Frühstück ab 7.45 Uhr Mittagessen 12.30 Uhr Abendessen 18.30 Uhr



Für diese Open Space-Veranstaltung hätte ich mir einen differenzierteren Blick gewünscht. Die Forderung des 2. Weges war da. Doch bei vielen Personen hörte ich ganz klar auch starke strukturelle Missstände in den Einrichtungen, die zunächst mit dem 2. Weg nichts zu tun haben. Viele menschliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit hörte ich auch. Sei es wegen fachlicher Kenntnisse oder die (Un)Fähigkeit Menschen anzuleiten.

Dies führte meines Erachtens dazu, dass die Sachlichkeit dieses Themas in manchen Teilgruppen in den Hintergrund gedrängt wurde. Manches war zu emotional und die klaren Ausblicke für eine Verbesserung der Situation durch den 2. Weg haben mir gefehlt.

Hilfreich wäre für mich gewesen, wenn mir Betroffene mehr erklärt hätten, was sie sich vom 2. Weg erhoffen und wie sie sich dies in der Praxis vorstellen könnten. Des Weiteren hätten mich Beweggründe der Arbeitsplatzwahl interessiert.

Ich bin im Kreisverband des DGB als Vertreterin der GFW. Meine Aktivität in der Gewerkschaft begann schon 1976 in der IG Metall. Ich absolvierte meine Ausbildung und meine ersten Gesellenjahre in einem Großunternehmen, in dem weder Gewerkschaftsarbeit vorgesehen, noch erwünscht war. Angst stand im Raum. Wir jungen Kollegen und Kolleginnen begannen auf einem etwas schwierigen und langen Weg, die Menschen für eine Mitbestimmung der täglichen Arbeit, der Bezahlung und des Lebensraumes zu sensibilisieren.

Wir hatten Visionen, Argumente und vor allem Sensibilität für unser Gegenüber. Wir wollten um etwas kämpfen, aber wir wollten niemanden besiegen. Wir wollten einen Weg beschreiten, auf dem Arbeitende und Unternehmer mit einer gemeinsamen Perspektive unterwegs sind.

Ich fordere von den Mitarbeitervertretungen und den Einrichtungen Perspektiven, die für einen gemeinsamen Weg beschritten werden können. Diese sollten im besten Fall zu einer Win-Win-Situation führen.

Beate Wiegand-Steinegg Musisch-technische Fachlehrerin Stadtkirchenbezirk Pforzheim Rechtsausschuss



Die Full-Service-Agentur bietet Kreativität in den Bereichen Grafik-Design, Werbung, Fotos, Sympathiefiguren, Illustrationen, Marketing, Kunst ...

Grafik-Design

Anzeigen | Flyer | Folder | Plakate | Kalender | Broschüren | Postkarten | Visitenkarten | Briefbögen | CD-/ DVD-/Buch-Cover | Internet | ...

Corporate Design

Logos | Geschäftsausstattungen | Fahrzeugbeschriftungen | Kleidung

Sympathiefiguren

Menschen | Tiere | Gegenstände ...

Illustrationen

Cartoons | Comics | Modern Art | Fotorealismus ...



Evangelische Landeskirche in Baden Gesamtausschuss

Gesamtausschuss Baden Geschäftsstelle Postfach 2269 76010 Karlsruhe



Gesamtausschuss Baden

Vorsitzende Gabriele Hamm

Bahnhofstr. 8 79539 Lörrach Tel.: 07621-915-8858

hamm@ga-baden.de

10.10.2017

Tarifpolitische Erklärung des Gesamtausschusses zur zukünftigen Arbeitsrechtssetzung in der Evangelischen Landeskirche in Baden und Ihrer Diakonie e.V.

Liebe Synodale,

1997 haben sich die beiden großen Kirchen in Deutschland in ihrem Wirtschafts- und Sozialwort folgendermaßen geäußert:

"Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt umso überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet." (Ziff. 243)

Deshalb unsere Bitte an Sie: Haben Sie den Mut, sich bei der Gesetzgebung zur Arbeitsrechtssetzung in der Badischen Landeskirche für einen Weg zu entscheiden, der ein klares Zeichen setzt. Haben Sie den Mut, sich für die Diakonischen Hilfefelder als Vorreiter und Vorbild für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen. Haben Sie den Mut, etwas zu tun, dass alle Mitarbeiter*innen genügend verdienen, um nicht in die Altersarmut abzudriften. Zeigen Sie den Mitarbeiter*innen in den diakonischen Hilfefeldern, dass sie Ihnen wichtig sind und dass es Ihnen ein Anliegen ist, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Haben Sie den Mut und vertrauen Sie auf neue Wege. Sprechen Sie sich für Tarifverträge in der Diakonie aus, die schlussendlich in einen Tarifvertrag Soziales münden.

Die Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertreter*innen hat sich in der Vergangenheit schon mehrfach deutlich für Tarifverträge in der Diakonie eingesetzt. In diesem Sinne sind wir uns einig.

Mit Sorge beobachten wir seit Jahren, wie sich die Bedingungen in allen sozialen Arbeitsbereichen immer weiter verschlechtern.

Beispiele hierfür sind:

- Überwiegend befristete Arbeitsverträge
- Ungewollte Teilzeitbeschäftigungen
- Unzureichende Personalschlüssel und dadurch zu wenig Personal in den Einrichtungen

- In den am niedrigsten dotierten Berufsgruppen ein Einkommen, das unmittelbar in die Altersarmut führt
- Zuspitzung des Fachkräftemangels, kaum jemand mag noch unter diesen Arbeitsbedingungen einen solch verantwortungsvollen Beruf ausüben

All diese Probleme stellen sich auch in den Einrichtungen unserer diakonischen Arbeitgeber. Die Abkehr vom Selbstkostendeckungsprinzip durch die Bundespolitik hat sie gezwungen, die Wirtschaftlichkeit des Arbeitens immer weiter zu optimieren. Längst kann sich keiner mehr leisten, das christliche Miteinander in den Mittelpunkt zu stellen.

Während sich der Staat in weiten Teilen von Einrichtungen der Alten-, Kranken-, Behindertenund Jugendhilfe trennt, übernehmen besonders diakonische Anbieter diese Aufgaben. Es bestehen sogar Unternehmen mit konzerngleichen Strukturen.

Unser Modell der Arbeitsrechtssetzung - die Arbeitsrechtlichen Kommissionen - hat sich in dieser Zeit nicht verändert. Strukturell haben hier die Vertreter der Mitarbeiter*innen so gut wie keinen Einfluss, anders als die Mitglieder von Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen. Dies zeigt sich deutlich, wenn man die Ergebnisse der letzten Jahre prüft. Deshalb brauchen wir Tarifverträge.

Hinzu kommt, dass sich durch die Satzung des DW Baden die rechtlich selbständigen Einrichtungen Mitspracherecht Beschäftigten diakonischen ohne der oder Mitarbeitervertretungen aussuchen können, welchen Tarif sie für ihre Einrichtung anwenden wollen. Mehr als 50 % der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie sind deshalb der Arbeitsrechtlichen Kommission der Badischen Landeskirche und damit dem Regelwerk der Landessynode entzogen. Der dritte Weg ist damit für die Diakonie in Baden gescheitert. Deshalb fordern wir Tarifverträge.

Zurzeit können die Diakonischen Arbeitgeber immer wieder den sich verschlechternden Refinanzierungen durch den Staat folgen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die diakonischen Dienstgeber sich im Juli gegen eine Öffnung hin zu kirchengemäßen Tarifverträgen ausgesprochen haben. Damit schwächen sie aber nicht nur sich selbst, sondern auch die anderen Wohlfahrtsverbände. Soll das das Signal sein, das wir an die Politik senden? Sollten wir nicht lieber durch Tarifverträge die Entscheidungen zum Wohle der Betreuten und Beschäftigten positiv beeinflussen?

Wir machen uns große Sorgen - einerseits um die Zukunft unserer Arbeitsbedingungen und andererseits um die Glaubwürdigkeit der Badischen Landeskirche mit ihrer Diakonie und appellieren dringend.

Die Diakonie braucht Tarifverträge!

Mit freundlichen Grüßen

Gabriele Hamm

Steinige Andacht

bei der Open-Space-Veranstaltung 2017



Wir haben vom Stein gesungen, der ins Wasser fällt und Kreise zieht. Die Steine hier visualisieren diesen Wunsch für diese Veranstaltung.

- Vor dem Haus, in dem mein MAV-Büro ist, wurde ein Stolperstein verlegt zum Andenken an einen ermordeten Gewerkschafter.
- Bei Wanderungen braucht man manchmal einige Trittsteine, um weiterzukommen, beispielsweise über einen Bach.
- Manchmal werden einem Steine in den Weg gelegt.
- Es gibt auch Edelsteine.
- Die Bibel spricht vom "Baustein, den die Bauleute verworfen haben, der zum Eckstein geworden ist."
- Im Kirchenkompass finden wir das Haus der lebendigen Steine aus dem Petrusbrief wieder.
- Stephanus, der erste Märtyrer, wurde gesteinigt und ein gewisser Saulus fand Gefallen daran.

In Johannes 8,1-11 finden wir auch eine steinige Geschichte:

Jesus aber ging zum Ölberg. Und frühmorgens kam er wieder in den Tempel, und alles Volk kam zu ihm, und er setzte sich und lehrte sie. Aber die Schriftgelehrten und Pharisäer brachten eine Frau, beim Ehebruch ergriffen, und stellten sie in die Mitte und sprachen zu ihm: Meister, diese Frau ist auf frischer Tat beim Ehebruch ergriffen worden. Mose aber hat uns im Gesetz geboten, solche Frauen zu steinigen. Was sagst du? Das sagten sie aber, ihn zu versuchen, damit sie ihn verklagen könnten. Aber Jesus bückte sich und schrieb mit dem Finger auf die Erde. Als sie nun fortfuhren, ihn zu fragen, richtete er sich auf und sprach zu ihnen: Wer unter euch

ohne Sünde ist. der werfe den ersten Stein auf sie. Und er bückte sich wieder und schrieb auf die Erde. Als sie aber das hörten, gingen sie weg, einer nach dem andern, die Ältesten zuerst; und Jesus blieb allein mit der Frau, die in der Mitte stand.

lesus aber richtete sich auf und fragte sie: Wo sind sie. Frau? Hat dich niemand verdammt? Sie antwortete: Niemand, Herr. Und Jesus sprach: So verdamme ich dich auch nicht; geh hin und sündige hinfort nicht mehr.

Es gab beim Laubhüttenfest, mal wieder möchte man sagen, eine Diskussion um die Person des Jesus aus Nazareth. Jeder ging heim, Jesus auf den Ölberg. Das geht unserer Andacht voraus. Es ist eine typische Handlung von Jesus, weg von den Menschenmassen, dem Gedränge und Getriebe in die Stille. Viele kennen das: Raus ins Grüne, die Gedanken schweifen lassen, den Kopf frei be-

Man muss sich das mal vorstellen: Jesus lehrt an geweihtem Ort, dem Ort der Gegenwart Gottes, im Tempel. Alle hören gespannt zu, denn er spricht eine andere Sprache als es hier üblich ist. Er verlässt die frommen Echokammern, seine Bildsprache greift die Lebenswelt seiner Zuhörer auf. Und dann kommt der Skandal: Eine Frau, in flagranti ertappt, wird vorgeführt. Dann die Aussage: Nach dem Gesetz hat die Frau ein todeswürdiges Verbrechen begangen. Dann die Frage: "Jesus, was sagst du dazu?" Meine Kinder liefen zeitweise mit einem Armband herum: wwjs, ausgeschrieben: "what would Jesus say?" Auf Deutsch: "Was würde Jesus dazu sagen?"

Diese einfache Frage brachte den Gutsinspektor Martin Niemöller vom U-Boot zur Kanzel, vom Nationalsozialismus ins Konzentrationslager. Stellen wir uns heute dieser Frage, wenn wir über kirchliches Arbeitsrecht reden: "Was würde Jesus dazu sagen?"

Aber gehen wir zurück zur biblischen Geschichte.

Der Skandal ist eine böse Absicht. Wenn die Botschaft nicht angreifbar ist, ist es vielleicht der Botschafter. Es wird sich doch irgendeine dunkle Stelle auf der weißen Weste finden lassen.

Haben wir es hier mit einem Verhalten zu tun, das uns im Heidelberger Katechismus begegnet: Der Sünde unter dem Anschein des Rechts? Es gibt Sünden, die fromm daher kommen.

Es gibt noch einen Skandal im Skandal, den wir meist nicht im Blick haben: Zum Ehebruch gehören zwei. Vielleicht ist dies der Grund, warum Jesus wie unbeteiligt im Sand malt. Die Frau wird öffentlich angeprangert, vor Gericht gezerrt, mit dem Tode bedroht. Und wo bleibt ihr Sexualpartner? Was passiert dem Mann? Fehlanzeige. Buchstäblich. Er wird nicht angezeigt. Er kommt in der ganzen

Geschichte nicht vor. Ist uns dies nicht aufgefallen, weil wir die Geschichte schon auswendig kennen?

Wie oft sind wir betriebsblind und sehen das Offensichtliche nicht.

"So sind wohl manche Sachen, die wir getrost belachen, weil unsre Augen sie nicht sehn."

Oder haben wir Angst vor den Konsequenzen, wenn wir zugeben, dass wir Unrecht gesehen haben? Dass wir mit dem Unrecht an anderen ganz gut zurecht kommen?





"wwjs, was würde Jesus dazu sagen?" Im Tempel reißt diese Frage nicht ab. Die Menschen fahren fort, Jesus zu fragen.

Haben wir schon aufgehört zu fragen: "wwjs, was würde Jesus dazu sagen?"

lesus richtet sich auf. Er richtet nicht hin, er richtet sich auf. Er bringt zurecht. Er fragt seine Zuhörer: "Und, was ist mit dir?"

Das würde Jesus dazu sagen: "Wie sieht es bei dir aus mit Recht und Unrecht?"

Wer ohne Sünde ist, der werfe den ersten Stein.

Jesus stellt nicht das Gesetz in Frage. Er ist nicht gekommen, das Gesetz aufzulösen. Er ist gekommen, das Gesetz zu erfüllen.

Es ist immer leicht, im Strom mitzuschwimmen. Gegen den Strom wird's schwieriger. Die Reformation begann mit der frommen Ich-AG Martin Luther.

Einer muss den Anfang machen. Beim Steinewerfen muss einer den Anfang machen.

Jesus sagt sogar, wer es sein soll: Der, der ohne Sünde ist. Derjenige, der kein Gebot übertreten hat.

lesus sanktioniert hier nicht den Ehebruch, wie man vorschnell meinen könnte. Er stellt unser Verhalten in Frage. Er fragt dich und mich nach unserem Verhalten.

Jesus bückt sich wieder und schreibt weiter im Sand. Und die ganze Aktion verläuft im Sande. Einer nach dem Anderen geht. Es ist kein kollektiver Aufbruch. Sie schleichen sich einzeln davon.

Einer muss anfangen. Die Ältesten gehen zuerst. Der Ältestenkreis geht voran. Er erkennt wohl, dass er in Jesu Augen bös daneben lag.

Erkennen wir als Verantwortliche in der Kirche, wo wir Volkes Stimme einfach nachgeben und nachlaufen? Erkennen wir, wo wir daneben liegen? Gehen wir dann auch lautlos davon und zur Tagesordnung über?

"wwjs, was würde Jesus dazu sagen?" Jesus richtet sich wieder auf. Die Frau steht in der Mitte, vermutlich inmitten der Jünger. Es folgt ein kurzer Dialog.

Jesus fragt die Frau: "Wo sind sie, Frau? Hat dich niemand verdammt?" Sie sagt: "Niemand, Herr."

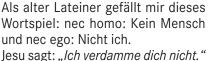
Im Lateinischen steht hier: Nemo, niemand. Es ist eine Zusammenziehung aus "nec homo", kein Mensch. Wir können es so auffassen: Kein Mensch verdammt mich.

Die Gottesbeziehung bleibt aber gestört. "Kein Mensch verdammt mich" heißt noch lange nicht, dass Gott

nabo".

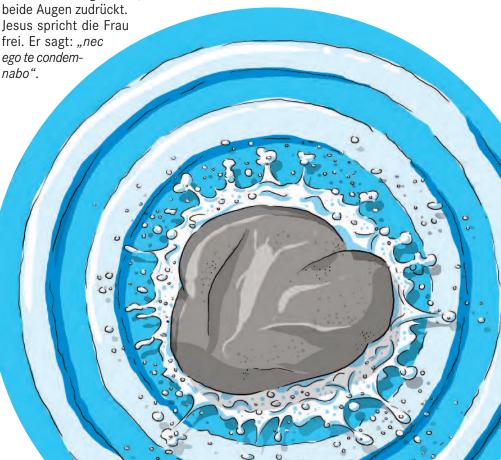
Volker Hans Vortisch

Vorsitzender der Mitarbeitervertretung Evang. Stadtmission und ESW



Jesu sagt: "Ich verdamme dich nicht." Es ist nicht von Sündenvergebung die Rede.

Jesus spricht eine Erwartungshaltung aus: "Sündige hinfort nicht mehr". Er sagt: "Geh einen neuen Weg ohne Sünde. Geh unter der Gnade." "twjs (this would Jesus say), das würde Jesus dazu sagen."



Rückmeldungen zum Open Space

Einige Kurz-Interviews

Ein herzlicher Dank für die Interviews geht an: Daniela, Ilona und Wenke, Birgit, Petra, Heidi und Sabine, Martina, und zweimal Iris.

1. Open Space - offener Platz hast Du dich mit deinen Anliegen dabei einbringen können?

- Am Anfang war ich etwas überfordert, weil ich mich gern für mehr als zwei Gruppen eingetragen hätte. Außerdem hätte ich mich gern zu Hause auch auf ein Thema vorbereitet. Aber das wurde aus der Einladung nicht deutlich. Vielleicht beim nächsten Mal.
- Ja. Die Gruppen waren sehr übersichtlich und alle hatten das gleiche Interesse am Thema. Da war ein guter Austausch möglich.
- → Zum Teil. In der ersten Runde hatten sich die Gespräche nicht so entwickelt, wie ich dachte. Deshalb bin ich da auch weitergewandert.

- Ich habe das alles auf mich wirken lassen und die Freiheit genossen, mir mein Thema selbst aussuchen zu dürfen.
- Ich habe selbst ein Thema eingebracht. Wir haben besonders über die Freistellungsregelungen für MAV'en sprechen können. Zum Ende kam auch ein Mitglied der Synode zu uns in die Gruppe, die uns Mut gemacht hat, uns mit unseren Anliegen durchzusetzen.
- Ja. Man hat viele Meinungen äußern können und gern zugehört. Wenn man aber als "Hummel" in eine andere Gruppe kam, konnte man den Inhalten nur schwer folgen.
- → Teilweise. In einer Runde wurde vom "Teamer" sehr viel Monolog gehalten. Das hat einen wirklichen Dialog nicht entstehen las-

- Ja, besser als in anderen Delegiertenversammlungen. Es gab vor allem auch einen regen Austausch mit Kollegen.
- 2. Gespräche und Begegnungen sollten den Tag prägen. Hattest du Gelegenheit, dich mit Mitgliedern der Synode auszutauschen?
- → In unserer Gruppe haben wir über die Attraktivität der Pflegeberufe gesprochen. Da war jemand von der Synode dabei, der sehr aufmerksam zugehört hat. Das hat uns gutgetan. Wir fühlten uns verstanden.
- ▶ Ich konnte mich im Anschluss an eine Gruppe mit jemandem von der Landessynode unterhalten. Sie berichtete, wie groß der zeitliche Aufwand für die Synode ist. Wir sollten viel mehr Verständnis füreinander aufbringen und ins Gespräch kommen.







- Persönlich nicht. Aber in den Gruppen sind wir ins Gespräch gekommen.
- Ja. Die Gelegenheit hatte ich beim Chor. Ich wusste gar nicht, dass einige von der Synode mitsingen und bin ganz "lässig" ins Gespräch gekommen.
- Zwischen den Gruppen auf dem Gang ...ganz beiläufig. Das war gut.
- → In unserer zweiten Runde waren Mitglieder des EOK dabei. Dort ist ein schöner Dialog möglich gewesen.

3. Was nimmst Du von diesem Tag mit?

Ich habe Erfahrungen gesammelt. Und ich habe insgesamt ein positives Gefühl. Man hat sich toll untereinander kennenlernen können - viel mehr als sonst.

- Mit welcher Lockerheit so viele Themen zur Sprache kamen war einfach toll. Wir konnten uns auch prima mit Kollegen austauschen.
- → Ich konnte mir unter Open Space nicht viel vorstellen. Aber ich fand es toll, nur mit zu wenig Zeit. Die Gruppen hätten länger laufen sollen, so dass sich eine "Wanderschaft" auch lohnen würde.
- → Ich freue mich auf das nächste Mal und wünsche mir, dass wir öfter so locker im Kreis sitzen.
- Es war anstrengend und ich habe die Erkenntnis, dass die Synodalen vieles von unserer Arbeitswirklichkeit nicht kennen. Da tut weiterer Austausch gut.
- So etwas sollte man mal wieder machen, gern auch wieder mit den Mitgliedern der Synode.
- Dass ich keine "Hummel" bin :-).

- 4. Wenn Du den Tag mit einem Wort oder Satz beschreiben solltest...
- Zufrieden und ausgefüllt.
- Super organisiert.
- Erfahrungsreich, lehrreich, besser. Gern wieder.
- Hoffnung auf mehr Miteinander.
- Interessant und anstrengend. Mir brummt echt der Schädel.
- Gelungen!
- ➡ Es war einfach Open Space ein Tag der Begegnungen.
- → Ich hoffe, dass der Stein, der jetzt ins Wasser geworfen wurde, wirklich Kreise zieht.

Die Fragen stellte Susanne Eichler am "Tag danach".



Vorbei ist vorbei – nicht vorbei ist nicht vorbei



Unter diesem Titel wurde ich gebeten einen Beitrag zur Open-Space-Veranstaltung für die Gazette zu schreiben. Ich möchte nicht versuchen aus der Themenvielfalt und den unterschiedlichen Standpunkten, welche in dieser Veranstaltung zu Tage traten, einen Trend oder ein Fazit abzuleiten. Denn das käme Wahrsagerei gleich. Vielmehr möchte ich Nachfolgendes deutlich machen.

Vorbei ist die Open Space Veranstaltung.

Vorbei ist eine Gelegenheit mit gut vorbereiteten Fachvorträgen und praktischen Beispielen aus der Praxis die Untauglichkeit des Dritten Weges für die im Wettbewerb stehenden Unternehmen der Diakonie aufzuzeigen. Das gibt die Methode Open Space nun mal nicht her.

Nicht vorbei ist die Diskussion über die Untauglichkeit des Dritten Weges für die Diakonie der freien Rechtsträger. Diese Diskussion schadet - so meine These auch in der Open-Space-Veranstaltung – der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie. Die Ungerechtigkeit und Untauglichkeit des Dritten Weges wird an den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) am besten deutlich. Hier bastelt die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) vollkommen eigenständig an den Arbeitsrechts-Regelungen. An welcher Stelle wir mit der AVR DD derzeit stehen möchte ich anhand einer Veröffentlichung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes Niedersachsen vom 26.11.2017 deutlich machen (siehe Link am Schluss).

Der Dritte Weg funktioniert? Mitnichten, er ist gescheitert!

Die tragische Konsequenz der dargestellten Vorgänge für die Einrichtungen und die Mitarbeitenden im Anwendungsbereich der AVR DD oder der leicht abgeänderten AVR Baden ist gravierend. Erneut ist am Ende des Jahres vollkommen unklar, welche Entgeltsteigerungen die Einrichtungen gegenüber den Kostenträgern für das Jahr 2017(!) verhandeln sollten - oder die Mitarbeitenden in der Lohntüte haben werden. Arbeitgeber und Beschäftigte im TVöD kannten diese Größe bereits nach Abschluss der Tarifrunde im April 2016. Ich vermute, dass diese Bankrotterklärung noch nicht einmal den diakonischen Einrichtungsleiter in Freiburg kalt lässt, der in der Diakonischen Konferenz in Baden für sich und andere die Möglichkeit der direkten Anwendung der AVR DD in Baden in der Satzung initiiert und mitbeschlossen hat. Gleichzeitig hat er in der Diakonischen Konferenz auf Bundesebene an der Ordnung für die ARK DD mitgewirkt.

Nicht vorbei ist die Diskussion um die Ungerechtigkeit des Dritten Weges. Die massive Schlechterstellung der an- und ungelernten Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 1 - 4 in der AVR DD, die mit monatlichen Gehaltseinbußen von über 600 Euro eigentlich auch Teil der Dienstgemeinschaft sein sollten. Die Möglichkeit, das frühere Weihnachtsgeld auf 25 % abzuschmelzen (-5,9% Jahresentgelt) zusammen mit den anderen Möglichkeiten in der AVR DD Lohnkosten abzusenken wenn das Geld knapp wird, verlagern das unternehmerische Risiko auf die Schultern der Beschäftigten. Ein zwingendes Arbeitszeitkonto mit ungünstigen Regelungen und die Zahlung der Überstundenzuschläge ab 30 Stunden über Vollzeit(!) runden den sozial unausgewogenen "Vorzeigetarif" der Diakonie ab!

Nicht vorbei ist die Entscheidung der Synode über die Öffnung für Tarifverträge. Obwohl die Arbeitgeber im Vorfeld mit großer Mehrheit dafür votiert haben, dass alles beim Alten bleiben soll, und von der Kirchenleitung bereits die Einflussnahme in Richtung der Ertüchtigung des Dritten Weges zielt.

Nicht vorbei sein wird die Diskussion um den Dritten Weg in der Diakonie solange arbeitgeberdominierte Gremien die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Interessenvertreter ins strukturelle Abseits stellen.

Bis dahin stehen alle, die an der Ausgestaltung des Dritten Weges mitwirken, in der Verantwortung, für die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie zu sorgen!

Daniel Wenk

Das absurde Theater der Arbeitsrechtssetzung im "3. Weg" nimmt seinen Lauf... Der komplette Artikel:



www.ga-baden.de/ fachbereichsgruppen/ fbg-tarifentwicklung

MAV-Übersicht 2018



Den aktuellen Anmeldebogen finden Sie auch auf unserer Homepage: www.kda-baden.de

Ihre **Anmeldung** nehmen wir umgehend, **spätestens aber 4 Wochen vor Beginn des jeweiligen Seminars**, entgegen: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt Nordbaden (KDA), Haus der evang. Kirche, M1, 1a, 68161 Mannheim

Hiermit melde ich mich zum Seminar	MAV-Nr. (Entsprechendes bitte anl	(reuzen) verbindlich an:
	.01.2018 Haus der Kirche, Bad Herren tervertretungsrecht – Grundkurs I	alb € 570,00
	05.2018 Haus der Kirche, Bad Herrens tervertretungsrecht - Grundkurs I	alb €570,00
	.06.2018 Haus der Kirche, Bad Herrena tervertretungsrecht – Grundkurs I	ellb € 570,00
	07.2018 Haus der Kirche, Bad Herrenalb entwicklung in der MAV – Grundkurs	s Soziale Kompetenz 2 € 430,00
	09.2018 Haus der Kirche, Bad Herrena rhandlungsführung in der MAV – Gru	
Arbeitsrecht in der Praxis	0.2018 Haus der Kirche, Bad Herrenalk der Mitarbeitervertretung: ne Arbeitsrecht – Grundkurs II	€ 570,00
	11.2018 Haus der Kirche, Bad Herrenalb e Grundlagen: Einführung in den T\	/öD – Grundkurs III € 570,00
	11.2018 Haus der Kirche, Bad Herrenalb e Grundlagen: Einführung in die AV	
	rsenden wir ca. 4 Wochen vor dem Seminar chung Ihrer unten stehenden Angaben einv	
Name (bitte in Blockschrift)	Vorname	Beruf
Anschrift privat Straße	PLZ Wohnort	Tel. ☐ privat ☐ dienstlich
Anschrift Dienststelle (Name, Straße,	PLZ, Ort)	
Welches Arbeitsrecht findet in der Einrichtung Anwendung?	Mail	
☐ Kirchl. Arbeitsrecht / TVöD ☐ AVR		
Sonstiges	Unterschrift	

