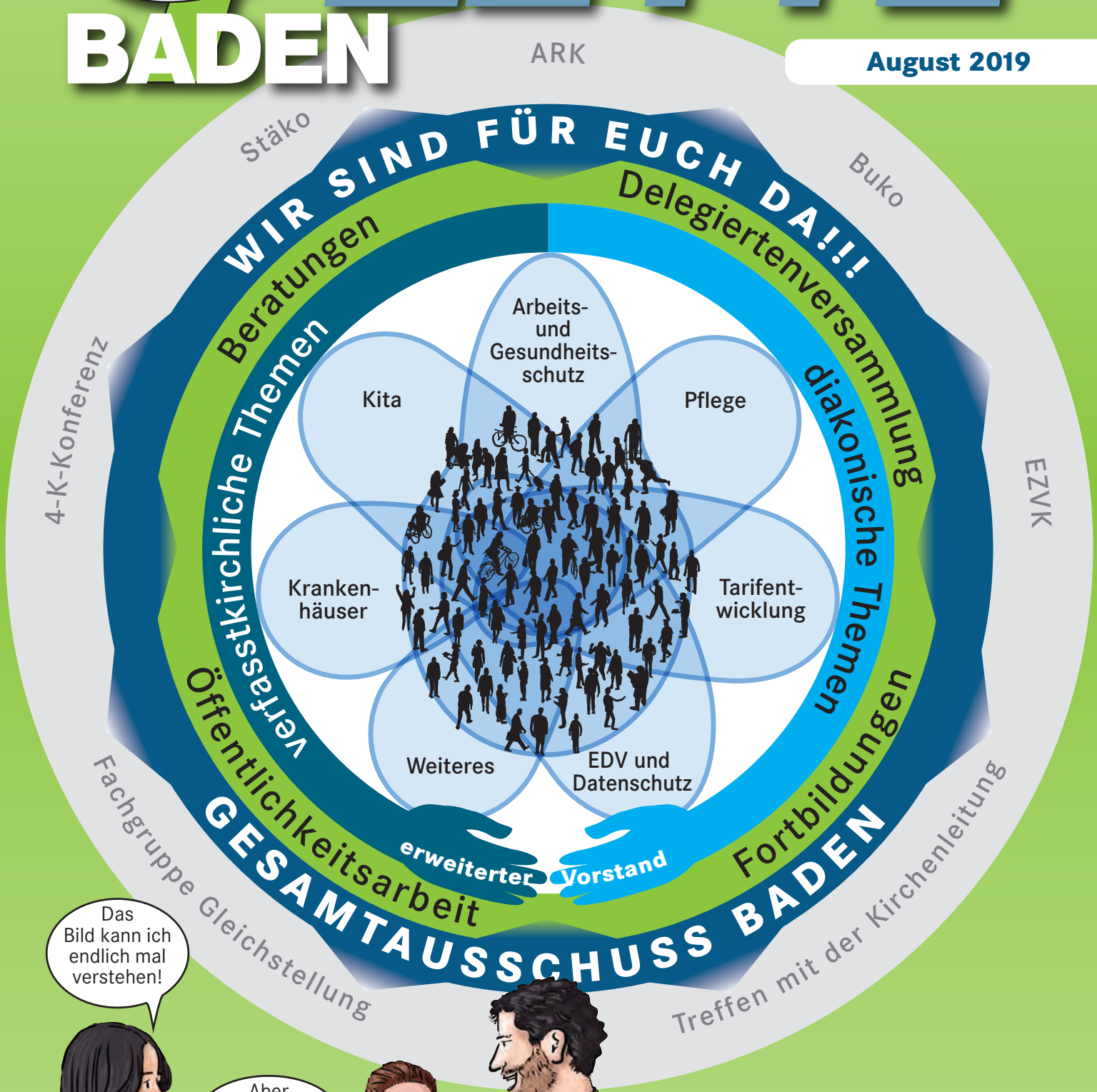
GAZETTE BADEN

August 2019



Delegiertenversammlung >>>>>

Die neue Ombudsstelle >>>>>

Hinter den Kulissen >>>>>

www.ga-baden.de

Inhalt

2 Vorwort

3 Es gibt mehr, was uns verbindet, als was uns trennt!

6 Nichts ist so stetig wie der Wandel

8 Nachlese Markt der Möglichkeiten

9 Der Gesamtausschuss Baden

10 Berufliche Perspektiven durch Zusatzqualifikation für Kinderpfleger*innen

12 Fortbildungen

15 Poster GA-Kosmos

16 Poster „Wir haben euch gefragt"

19 Die Geschäftsstelle des GA im neuen Büro

20 Die neue Ombudsstelle

22 Interessantes aus dem kirchlichen Arbeitsrecht

23 Bericht aus der ARK

24 Hinter den Kulissen

26 Alles über unsere Fachbereichsgruppen

32 Mitgliedervorstellung GA Baden

28 Mitbestimmung auf Augenhöhe

38 Lebendiges Wasser umsonst

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich willkommen zur neuen Gazette.

Unter anderem erfahren Sie, erfahrt Ihr in dieser Ausgabe, was ein Entenrennen auf dem Klemmbach mit „Mitbestimmung auf Augenhöhe bei Kirche und Diakonie“ zu tun hat und wie die beruflichen Perspektiven von Kinderpfleger*innen sind. Wir berichten von unserer letzten Delegiertenversammlung im Frühjahr und lassen in den Interviews unsere zwei neuen „GAler“ Daniela Jentzen und Mathias Hammer sowie unsere Geschäftstellenleiterin im EOK, Beate Zimmermann, zu Wort kommen. Es gibt einen Bericht zur Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Baden und eine Übersicht der Fachbereichsgruppen, die der GA für die Mitarbeitervertretungen anbietet.

Es gibt also wieder einiges zu erfahren – in diesem Sinne wünsche ich im Namen des Redaktions-Teams gute und informative Unterhaltung.

Florian Wolf

Übrigens:
der Klemmbach ist ein Bach im südlichen Markgräflerland und laut Wikipedia mit 20,1 Kilometern Länge „damit einer der bedeutenderen im südlichen Schwarzwald“.

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:
Mathias Hammer, 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.

GAZETTE BADEN

als Download

Die aktuelle Ausgabe und ältere Titel unter **www.ga-baden.de**/ueber/gazette.html

Abkürzungen
des „GA-Kosmos” auf dem Titel

Stäko Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse (Verfasste Kirche)

Buko Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse (Diakonie)

ARK Arbeitsrechtliche Kommission

4-K-Konferenz Treffen der ev. und kath. Gesamtausschüsse sowie Dienstgebervertreter aus den Landeskirchen Baden und Württemberg sowie der Gewerkschaft ver.di und GEW

EZVK Ev. Zusatzversorgungskasse

Es gibt mehr, was uns verbindet, als was uns trennt!

Die Delegiertenversammlung im Frühjahr 2019 – und der Weg dahin

„Jeder mit einer neuen Idee ist ein Spinner, bis die Idee Erfolg hat.“

Unter diesem Motto kamen rund 180 delegierte Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter im März 2019 zur Delegiertenversammlung in Bad Herrenalb zusammen. Die erste Feuerprobe nach Neuwahl und Konstituierung des GA – für uns, die GA-Mitglieder, alles andere als Routine.

Im Vorfeld

Viele Berufsfelder, große räumliche Entfernungen, tausend Aufgaben, unterschiedliche Themen in Verfasster Kirche und Diakonie, die eigene Arbeitsstelle auch ganz präsent… und gefühlt immer zu wenig Zeit: der ganz normale Alltags-Wahnsinn!

Wie bekommt man das am besten unter einen Hut? Seit langem schon hatten wir immer wieder darüber nachgedacht, wie eine gute Gesamtausschuss-Arbeit aussehen soll. Ganz ohne Denkverbote haben wir uns vor über einem Jahr unter der Moderation von Daniela Schultz und kreativer Unterstützung von Rainer Zilly (GA-Kosmos) auf den Weg gemacht, Lösungen zu finden. Am Anfang stand die Frage: Was haben wir eigentlich für Aufgaben und was nimmt wieviel unserer 25% Freistellung in Anspruch?

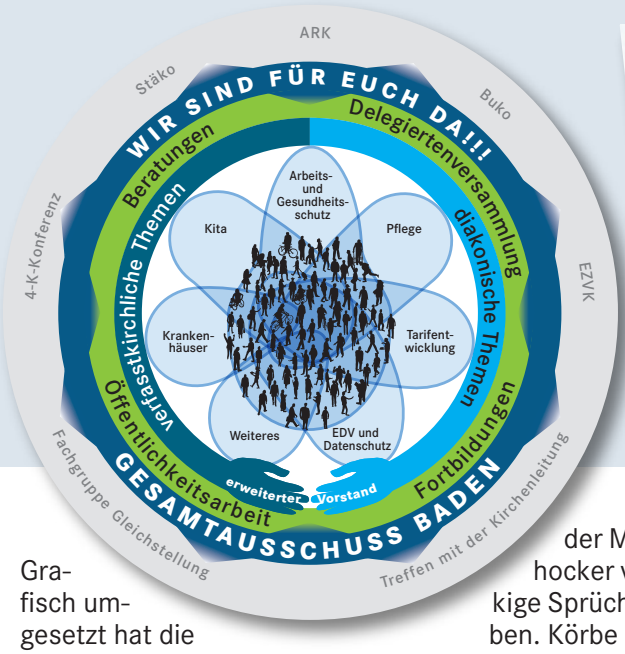
Außerdem hatten einige von uns GAlern das Gefühl, dass bestimmte Themen bei Delegiertenversammlungen oder in den Sitzungen zu kurz kamen. Das hat uns nicht gut getan. Auch daran wollten wir etwas ändern.

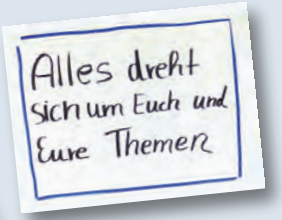
Wäre denn eine Trennung unseres Gremiums in die Bereiche „Verfasste Kirche“ und „Diakonie“ eine Lösung?

Die beruflichen Themenfelder Erziehung, Pflege oder Verwaltung gibt es auf beiden „Seiten“. Der Kostendruck in den Einrichtungen bekommen wir auch alle zu spüren. Dass das Mitarbeitervertretungsgesetz und vor allem die Umsetzung durch die Mitarbeitervertretungen vor Ort von den Leitungen und Verantwortlichen eher als Affront gegen ihre Arbeit begriffen wird, erleben wir fast überall.
Sind die Unterschiede also wirklich so groß, wie manchmal behauptet? Unsere Antwort: Nein!

Als wir diese Hürde genommen hatten, war alles relativ einfach. Wir mussten dafür sorgen, dass keine Themen verloren gehen bei Kirche und Diakonie, also haben wir Ausschüsse („Verfasste Kirche“ und „Diakonie“) gegründet und Sprecher gewählt. Diese Sprecher arbeiten nun eng mit dem Vorstand zusammen, ergänzen ihn und achten darauf, dass die wichtigen Themen immer rechtzeitig in die Sitzungen getragen werden.
Und die vielen gemeinsamen Themen, von den Fachbereichsgruppen über die Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Besetzung politischer Gremien, haben wir zusammen im Blick. Wir vertrauen und helfen uns.

Daniela Schultz





Grafisch umgesetzt hat die neue Arbeitsweise des GA Rainer Zilly, der mit dem „GA-Kosmos“ unser Leit-Bild greifbar gemacht hat.

„Leerer“ Plenarsaal

Der Gesamtausschuss auf neuen Wegen

Als die Delegierten am 19. März 2019 den Plenarsaal betraten, standen die Stühle in einem riesigen Kreis, in der Mitte waren bunte Papphocker verteilt und es gab markige Sprüche an den Fensterscheiben. Körbe mit Keksen wurden herumgereicht. Was sollte denn heute hier passieren?

Nach einer kurzen Begrüßung durch den neuen Vorsitzenden des GA, Florian Wolf, ergriffen Andreas Deecke und Daniela Schultz die Mikrofone. Teilnehmer wurden in die Mitte geholt und nach der Größe ihrer Einrichtungen, den vertretenen Berufsgruppen und Tarifen befragt. Bunte Vielfalt...

Das neue Arbeitskonzept des GA Baden wurde den Delegierten präsentiert. Wir sehen euch im Mittelpunkt unserer Arbeit. Um die vielen Themen, die wir alle mitbringen, sind zwei verbindende Arme gelegt. Das ist unser neues Element. Um keine Themen aus Kirche und Diakonie zu verlieren, wurden zwei Ausschüsse gegründet. Hier werden die verfasstkirchlichen und dia-

Die Delegierten in der Mitte

Michaela Kleinfelder-Frey

Sascha Goldbeck

Bernhard Baumann-Czichon

konischen Besonderheiten beraten. Um aus diesem Ausschüssen auch nach außen wirken zu können, wurden Sprecher benannt: für die Verfasste Kirche ist das Lorenz Sauerborn, für die Diakonie Daniel Wenk. Mit dem Vorstand bilden sie gemeinsam den erweiterten Vorstand. Das hat für uns eine neue Qualität, besonders im Zusammenhang mit unserer vielfältigen Gremienarbeit.

Im Anschluss hatten die Delegierten die Gelegenheit, dem GA ihre Wünsche und Gedanken mitzuteilen und sich untereinander auszutauschen. Stellwände mit verschiedenen Rubriken standen bereit, um eure Ideen zu dokumentieren.

Das habt ihr sehr intensiv genutzt und uns viele gute Wünsche und Anregungen weitergegeben. Fast 200 Kärtchen wurden geschrieben. Sie alle hier wiederzugeben würde den Rahmen dieser Zeitschrift sprengen. Aber wir haben euch alles auf der Homepage bei der Delegiertenversammlung eingestellt.

Es gab einen regen Austausch, viele Gespräche, gute Stimmung – Aufbruchsstimmung. Nun müssen wir uns an unseren eigenen Idealen messen lassen. Wir hoffen, ihr seid nicht zu streng mit uns…

Der Nachmittag war dann gefüllt mit einem Markt der Möglichkeiten.

Michaela Kleinfelder-Frey, Sascha Goldbeck und Bernhard Baumann-Czichon haben uns als sachkundige Referenten zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und kirchliches Arbeitsrecht informiert. Genaueres könnt ihr dazu im Artikel *„Nachlese Markt der Möglichkeiten“* (Seite 8) nachlesen.

Zweiter Tag: Austausch und Beratung – und eine Resolution

Gleich morgens trafen sich die Fachbereichsgruppen mit – endlich – mehr Zeit für Austausch und Beratung. Es gab Berichte von Andreas Schächtele und Daniel Wenk zur Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Baden und zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (inklusive Verabschiedung einer Resolution zum MVG).

Daniel Wenk

Zudem berichtete Daniel Wenk über das *„Ultimatum vom Klemmbach“*. Auch dazu findet ihr noch einen gesonderten Artikel in diesem Heft (Seite 28).

An dieser Stelle noch ein herzlicher Dank an Volker Vortisch und Markus Spranger für die Gestaltung der Andacht – mittlerweile ein fester Bestandteil der zwei Tage in Bad Herrenalb.

Susanne Eichler
und
Florian Wolf

Neugierig geworden?

Unter **www.ga-baden.de/delegiertenversammlung/fruehjahr-2019** gibt es die Präsentationen der Referenten und die Resolution zum Nachlesen sowie weitere Fotos.

Nichts ist so stetig wie der Wandel

Zwei neue GA-Mitglieder stellen sich vor

Redaktion (R): Nachdem Margarete Köhler 2018 ihren Ruhestand angetreten hat und Thomas Hagendorn nicht mehr für eine Kandidatur zur Verfügung stand, da sein Ruhestand auch schon in Sichtweite ist, war klar, dass bei der Wahl des Gesamtausschusses am 18.09.2018 mindestens 2 neue Mitglieder gewählt werden würden. Und so war es dann auch; seit der Wahl sind nun Daniela Jentzen und Mathias Hammer „die Neuen" im Gesamtausschuss Baden. Höchste Zeit also für ein Interview.

R: War die Wahl sehr aufregend für Dich?

***Mathias Hammer (MH)**: Oh ja sehr, aber im positiven Sinne. Ich erinnere mich noch ganz genau daran. Ich habe mir vorab durch den Kopf gehen lassen, was ich sagen möchte und habe dann – ohne Notizen – eine flammende Rede gehalten. Das war ein richtig gutes Gefühl – vor allem die Auszählung hinterher.*

***Daniela Jentzen (DJ)**: Bei mir ist die Entscheidung zur Kandidatur erst am Vorabend gefallen. Die Idee ist in den Wochen vor der Wahl gewachsen, nachdem Regina Richter mich gefragt hatte, ob ich mir vorstellen könne, im GA mitzuarbeiten. Obwohl ich nie selbst auf die Idee gekommen wäre, zu kandidieren, hat mich die Idee, etwas bewegen zu können, immer mehr gereizt.*
Ich habe meine Rede gut vorbereitet und mir Notizen gemacht, war aber so aufgeregt, dass ich mich nicht mehr daran erinnern kann, was ich schlussendlich da vorn gesagt habe. Ich habe quasi nichts von dem, was ich aufgeschrieben habe, vorgelesen. Überrascht war ich über das Feedback zu meiner Rede; offensichtlich habe ich sehr souverän gewirkt und man hatte mir meine Nervosität gar nicht angemerkt.

R: Wie ist das Gefühl, plötzlich als Redner/in vor allen Delegierten zu stehen?

***DJ**: In dem Moment kurz bevor ich nach vorne ging, war ich sehr aufgeregt. Als ich dann vorn stand, war ich zwar immer noch nervös, aber es war auch irgendwie beflügelnd. Ich empfand es nicht als unangenehm, dass so viele Delegierte vor mir saßen; ich war in Erwartung, wie die Menschen mich wohl finden würden. Ich erinnere mich daran, vom Zug des Lebens gesprochen zu haben, in den ich einsteigen und zusammen mit den Delegierten etwas bewegen möchte.*

***MH**: Aufgrund meiner privaten Referententätigkeit bin ich es gewohnt, vor Menschen aufzutreten. Natürlich ist man trotzdem aufgeregt. Aber es gelang mir, trotzdem fokussiert zu bleiben.*

R: Was hat Dich bewogen, zu kandidieren?

***MH**: Politisch denken und handeln hat mich schon immer bewegt. Ich habe mir die Kandidatur für die MAV lange überlegt. Als die Chance kam, im GA mitzuarbeiten, habe ich nicht lange gewartet und sie ergriffen. Von meinen Kolleginnen und Kollegen in meiner Einrichtung höre ich immer wieder, dass ich rhetorisch gewandt sei und werde daher zu Gesprächen mit der Leitung vorgeschickt, um anstehende Themen zu besprechen. In meiner GA-Arbeit möchte ich diese Fähigkeit einbringen.*

***DJ**: Bei mir ist es ein Stück weit mein ausgeprägter Gerechtigkeitssinn, der mich mein Leben lang begleitet und der mich dazu bewogen hat, Sozialarbeit zu studieren. Ich weiß, wie es als MAV ist, wenn einem ein kalter Wind entgegen weht und ich weiß auch, wie bereichernd es ist, vom GA Unterstützung zu bekommen. Als GA-Mitglied*

möchte ich etwas zurückgeben und andere Menschen / MAVen unterstützen. Durch diese Arbeit sehe ich auch eine gute Möglichkeit, mich selbst weiter zu entwickeln.

R: Wie groß ist Eure MAV und wie lange bist Du schon dabei?

***DJ**: Wir sind eine 3er MAV und ich bin seit 2014 dabei. Im letzten Jahr wurden neben mir zwei neue Mitglieder in die MAV gewählt. Da diese beiden MAV-Mitglieder dieses Jahr zurückgetreten sind, ist zum einen unsere Nachrückerin nachgerückt und zum anderen durch Nachwahl eine neue Person nachgewählt worden.*

***MH**: Wir sind eine 9er MAV an der Schwelle zur 11er MAV, da wir knapp 600 Mitarbeitende haben. Ich bin seit Frühjahr 2018 in der MAV.*

R: Was ist Dir besonders wichtig in der MAV Arbeit?

***MH**: Ich habe Erfahrung damit, was es bedeutet, eine starke MAV an seiner Seite zu haben und möchte das nun anderen bieten. In der Entwicklung sehe ich, dass die Arbeit einer starken MAV immer notwendiger wird. Viele Kollegen haben wenig politisches Interesse und bringen sich erst ein, wenn Sie selber in Schwierigkeiten geraten. Bei mir ist irgendwann der Gedanke gewachsen, mich auch für andere einzusetzen.*

***DJ**: Für mich ist das Bestehen einer MAV ebenfalls wichtig, damit diese darauf achtet, dass in der Dienststelle ein Gleichgewicht herrscht und die Leitung nicht nach Gutsherrenart schalten und walten kann. Die MAV ist Sprachrohr zwischen den Beschäftigten und dem Dienstgeber. Ich empfinde es als meine Pflicht, mich für Menschen einzusetzen, mit denen ich nahe zusammen arbeite.*

R: Was möchtest Du mit dem GA bewegen?

***DJ**: Die gelebte Dienstgemeinschaft ist in vielen Einrichtungen praktisch nicht existent. Da ich aber denke, dass der 3. Weg noch lange beibehalten wird, möchte ich daran mitwirken, dass der 3. Weg besser umgesetzt wird (= gelebte Dienstgemeinschaft). Zusammen bringen wir etwas vorwärts, gemäß Vera F. Birkenbiehl: „Der erfolgreiche Mensch sitzt im Zug des Lebens und steht nicht die ganze Zeit an der Haltestelle." Mir ist es wichtig, gemeinsam im Zug zu sitzen und diesen gemeinsam in eine Richtung zu bewegen.*

***MH**: Mir ist es wichtig, dass die christlichen Werte ernster genommen und wir wieder authentischer werden. Die christlichen Werte sind mir wichtig und ich fände es gut, wenn wir uns wieder etwas darauf zubewegen könnten, was Jesus uns vorgelebt hat, was nicht heißt, dass wir immer die andere Wange hinhalten müssen. Wir müssen uns auch für Gerechtigkeit einsetzen. Meiner Meinung nach muss der 3. Weg abgeschafft werden.*

R. Was die Leser unbedingt über Dich wissen sollten….

***MH**: Ich bin auch schon mal gescheitert im Leben, aber ich versuche nie aufzugeben – ich habe den Willen, immer wieder aufzustehen. Was viele Menschen für Schwäche halten entpuppt sich manches Mal als Stärke. Ich finde es wichtig, sich die Sensibilität zu bewahren und nicht immer „drüber" zu stehen.*

***DJ**: …dass ich ein offener Mensch mit einem großen (Kämpfer-)Herz bin und total gerne mit anderen ins Gespräch komme. Ich würde mich selbst als jemanden beschreiben, der gut zuhören kann, anderen Menschen gegenüber aufgeschlossen ist und sich gut in andere hineinversetzen kann. Also keine Scheu, ruft oder schreibt mich einfach an (Kontakt siehe Homepage des GA).*

R: Vielen Dank an Euch beide für dieses Interview. Wir freuen uns über die gute Zusammenarbeit mit Euch. Schön, dass Ihr dabei seid!

Die Fragen stellte Regina Richter.

Nachlese Markt der Möglichkeiten

Nachdem der Gesamtausschuss am Vormittag des 1. Tages der Delegiertenversammlung sein neues Konzept vorgestellt hat, haben wir uns am Nachmittag gemeinsam mit 3 Schwerpunktthemen beschäftigt: der MVG-EKD Novellierung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz mit Schwerpunkt Gefährdungsbeurteilung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Nachdem die 3 Referenten Bernhard Baumann-Czichon, Michaela Kleinfelder-Frey und Sascha Goldbeck jeweils mit einem Impulsreferat in das jeweilige Thema eingeführt hatten, gab es am Nachmittag die Möglichkeit, die Themen in von den Referenten geleiteten Vertiefungsgruppen genauer zu betrachten.

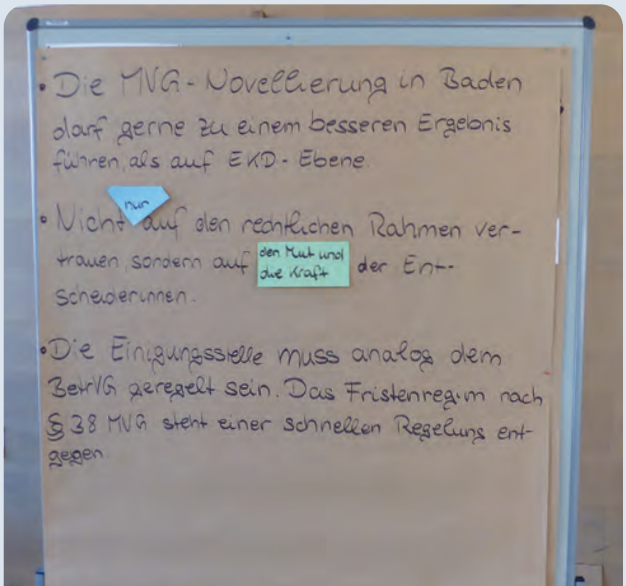
Die MVG.EKD Novellierung wurde im November 2018 von der EKD Synode beschlossen. Die Gliedkirchen, also auch die Badische Landeskirche, können die Vorgaben des MVG.EKD so übernehmen oder gliedkirchliche (hier: badische) Besonderheiten beschließen. Hierüber wird die Badische Landessynode entweder in ihrer Herbsttagung 2019 oder in ihrer Frühjahrstagung 2020 befinden.

In der Vertiefungsgruppe unter der Leitung von Bernhard Baumann-Czichon wurden nun die Änderungen auf EKD-Ebene näher beleuchtet und vor allem die Pflicht zur Bildung einer Einigungsstelle auf Antrag der MAV oder der Dienststellenleitung besprochen. Es wurde besprochen, welche Punkte für Baden konkret geregelt werden sollten. Diese wurden am 2. Tag der Delegiertenversammlung in einem „Beschluss der Delegiertenversammlung zur Novellierung des MVG.EKD“ zusammengefasst und später der Kirchenleitung übermittelt.

In der Vertiefungsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz war das Thema – wie oben erwähnt – Gefährdungsbeurteilung. Zunächst stellte die Referentin noch einmal die Wichtigkeit von Gefährdungsbeurteilungen dar. Sie sind die Grundlage für funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben und auch gesetzliche Vorschrift. Nach dieser kurzen Einführung wurde den Anwesenden an diversen Modellen zur Gefährdungsbeurteilung die Vielfältigkeit der möglichen Durchführungen erläutert. Im Anschluss daran konnten die Delegierten ihre Fragen an Michaela Kleinfelder-Frey richten, die sie durch ihre Fachlichkeit detailliert und umfassend beantwortete. Im Zuge dessen entzündete sich eine Diskussion, in der deutlich wurde, dass es hartnäckige MAVen braucht, die die Umsetzung fordern, gleichzeitig der MAV aber auch Grenzen gesetzt sind, die nur durch diplomatisches Handeln zu überwinden sind.

Die Vertiefungsgruppe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) war sehr gut besucht. Sie wurde von Sascha Goldbeck geleitet, der zu Beginn sein Aufgabengebiet bei der Berufsgenossenschaft (BG) vorstellte und dann mit einer sehr ausführlichen Präsentation ins Thema einleitete. Die PPP ist auf der Homepage des Gesamtausschusses abrufbar. Hierbei wurden sowohl die Vorteile für Arbeitgeber (AG) als auch für die Arbeitnehmer (AN) aufgezeigt und die verschiedenen Möglichkeiten der Gestaltung für die MAV erläutert, um BEM in den Betrieben zu installieren. Auch die Möglichkeit der Schulung sowohl für AG als auch AN vor Ort wurde angesprochen. Herr Goldbeck erklärte an einem konkreten Fall, wie seine Arbeit in der Einrichtung aussieht. Im Anschluss an die PPP stellte er sich den Fragen der Delegierten und konnte diese zur Zufriedenheit aller Teilnehmenden beantworten. Leider gibt es immer noch viele Einrichtung ohne funktionierendes Betriebliches Eingliederungsmanagement. Umso schöner ist es, dass es im Nachgang zur Delegiertenversammlung viele Anfragen von MAVen in Bezug auf die Einführung eines BEM gab.

Regina Richter



Der Gesamtausschuss Baden

Geschäftsstelle des GA Baden

Beate Zimmermann
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-928
gs@ga-baden.de
Bürozeiten: Mo, Mi + Do bis 14 Uhr

Juristischer Berater des Gesamtausschusses Baden

Dipl.-iur. Michael S. Biehl
(Assessor iuris)
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-655
biehl@ga-baden.de
Zu erreichen in der Regel: Mo – Do vormittags und Mi. nachmittags

Bei Fragen, Beratungen, Problemen und Anregungen stehen ALLE Mitglieder des GA zur Verfügung.

Gesamtausschussmitglieder:

Florian Wolf
Vorsitzender
Evang. Sozialstation Karlsruhe
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
07272-9555997
wolf@ga-baden.de

Regina Richter
stellvertretende Vorsitzende
EOK Karlsruhe
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-922
0160 95500725
richter@ga-baden.de

Susanne Eichler
Schriftführung
Altenhilfezentrum Karlsruhe-Nordost
Glogauer Str. 10, 76139 Karlsruhe
0159 04097464
eichler@ga-baden.de

Andreas Deecke
Ev. Kirche Karlsruhe
Mitarbeitervertretung
Stephanienstr. 98-100
76133 Karlsruhe
0721-167226
deecke@ga-baden.de

Mathias Hammer
Karl-Feuerstein-Str. 4-6
68305 Mannheim
0621-729269011
hammer@ga-baden.de

Daniela Jentzen
Diak. Werk Baden-Baden und Rastatt
Kaiserstr. 70, 76437 Rastatt
jentzen@ga-baden.de

Ulrike Kutzner
Evang. Kirche Freiburg
Hirzbergstr. 1, 79102 Freiburg
0761-5957581-1
kutzner@ga-baden.de

Lorenz Sauerborn
Evang. Diakoniestation Heidelberg
Emmertsgrundpassage 33
06221-720446
0173 9589009
sauerborn@ga-baden.de

Andreas Schächtele
Ev. Diakonissenanstalt
Diakonissenstr. 28
76199 Karlsruhe
0721-8898077
0176 46026174
schaechtele@ga-baden.de

Uwe Vogt
Diakonie Kork
Landstr. 1, 77694 Kehl-Kork
07851-841570 (AB)
vogt@ga-baden.de

Daniel Wenk
Evang. Sozialwerk Müllheim
0151-23134115
wenk@ga-baden.de

Berufliche Perspektiven durch Zusatzqualifikation für Kinderpfleger*innen

Diese Zusatzqualifikation befähigt KP (Kinderpfleger*innen) zur Leitung einer Gruppe. Mit entsprechender Aufgabenübertragung stellt diese Zusatzqualifikation KP mit Erzieher*innen – auch hinsichtlich der Vergütung – gleich.

Das Kindergartenbetreuungsgesetz ermöglichte bereits seit 2013, KP als Pädagogische Fachkräfte mit Leitungsbefugnis einzustellen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Kinderpfleger*innen eine 60 Stunden umfassende Fortbildung zur Bildung und Pädagogik verbunden mit einer 2jährigen Bewährungszeit nachweisen konnten.

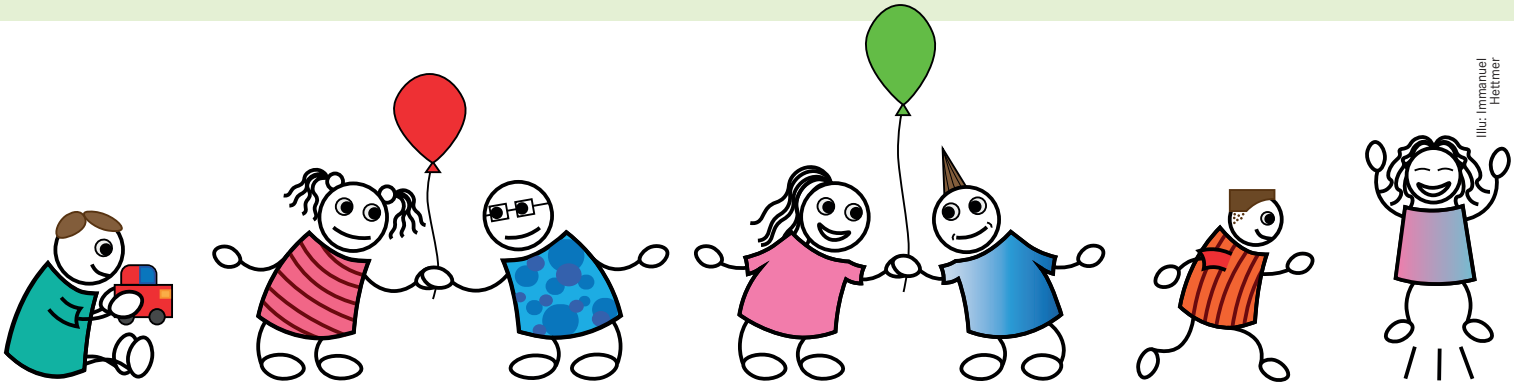
Praktisch sah das so aus, dass in unseren Kinderbetreuungseinrichtungen diese Regelungen i.d.R. nicht zur Anwendung kamen. KP wurden zwar beschäftigt und ihnen im praktischen Alltag die gleichen Aufgaben übertragen wie den ausgebildeten Erzieher*innen; vergütet wurden sie jedoch i.d.R. nur als KP.

Im Beratungsalltag des Gesamtausschusses wurde diese Diskrepanz immer deutlicher, so dass die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine konkrete Arbeitsrechtsregelung forcierte. In einem langwierigen Prozess gelang es schlussendlich mit Hilfe des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses eine Regelung zu treffen *(Nachzulesen im GVBL Nr. 2/2019 ab Seite 67).*

Zum einen wurde die Entgeltgruppe S8a (Eingruppierung Erzieher*in) um eine Fallgruppe erweitert, die nunmehr die unter Absatz 2 dargelegte Regelung des Kindergartenbetreuungsgesetzes als Arbeitsrechtsregelung widerspiegelt. Demnach haben KP Anspruch auf Eingruppierung in S8a anstatt S3 oder S4, wenn sie die 60 Stunden umfassende Fortbildung verbunden mit 2jähriger Bewährungszeit belegen können und die gleichen Aufgaben wir ihre als Erzieher*in ausgebildeten Kolleg*innen erfüllen.

Des Weiteren wurde die Protokollerklärung für die Entgeltgruppen S3 und S4 (Eingruppierung KP) dahingehend ergänzt, dass wenn sich KP vertraglich bereiterklären, eine

Foto: Rainer Zilly



Illu: Immanuel Hettmer

mindestens 60 Stunden umfassende Fortbildung zu Bildung und Pädagogik in Kindertageseinrichtungen zu absolvieren, sie eine Zulage erhalten. Die monatliche Zulage entspricht der Entgeltdifferenz zwischen S3, Stufe 3 zu Entgeltgruppe S4, Stufe 3 (derzeit: 172,92 €) und wird für die Fortbildungsdauer sowie Bewährungszeit bezahlt.

Für die MAV ergibt sich hieraus bei der Einstellung von Kinderpfleger*innen ein neuer Prüfungsauftrag: Verfügt die neu eingestellte Kinderpfleger*in über die 60 Stunden umfassende Fortbildung? Hat sie die Bewährungszeit erfüllt? Wenn ja, gilt es zu klären, welche Aufgaben sie in der Einrichtung erfüllen soll. Wird sie wie eine Erzieherin eingesetzt, z. B. mit Beobachtung und Dokumentation oder Verantwortung für die Gruppe betraut, hat sie Anspruch auf die gleiche Eingruppierung wie eine Erzieherin, nämlich in S8a. Ganz besonderes Augenmerk muss auf der tatsächlichen Aufgabenerfüllung liegen; oft gibt es Diskrepanzen zwischen schriftlich übertragenen- und tatsächlich ausgeführten Aufgaben vor Ort „Konkludentes Handeln“ gewinnt hier ganz neu an Bedeutung. Auch Aufgaben können durch konkludentes Handeln übertragen werden Insbesondere vor dem Hintergrund des sich immer mehr zuspitzenden Fachkräftemangels übernehmen Kinderpfleger*innen in einem schleichenden Prozess mehr und mehr Aufgaben als Pädagogische Fachkräfte mit Leitungsbefugnis ohne dafür entsprechend vergütet zu werden.

Eine weitere Aufgabe, die sich für MAVen aus dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt, besteht in der Klärung vor Ort, wie mit vorhandenen oder neu einzustellenden KP umgegangen werden soll, welche die o.g. Voraussetzungen noch nicht erfüllen. Will die Einrichtung KP nachqualifizieren, Fachkräfte heranbilden und sie an sich binden? Ist dies der Fall, sollten den KP die Nachqualifikation angeboten werden. Wollen sich KP nachqualifizieren, müssen sie sich dazu vertraglich verpflichten und erhalten für diesen Zeitraum auch die Zulage. Will der Träger oder die KP oder gar beide keine Nachqualifikation, besteht die Aufgabe der MAV darin, darauf zu achten, dass die KP nicht die gleichen Aufgaben wie Erzieher*innen erfüllen.

Hierzu gibt es leider noch keine dokumentierte Erfahrungswerte oder konkrete Handlungsanleitungen; diese müssen in der Praxis erst noch entstehen. In einem guten Miteinander zwischen Dienststellenleitung und MAV sollte es gelingen, Konkretisierungen gemeinsam zu erarbeiten. Vor dem sich immer mehr zuspitzenden Fachkräftemangel erscheint die neu geschaffene Arbeitsrechtsregelung als gutes Instrument, weiterer Fachkräfte heranzubilden und an sich zu binden.

Ulrike Kutzner

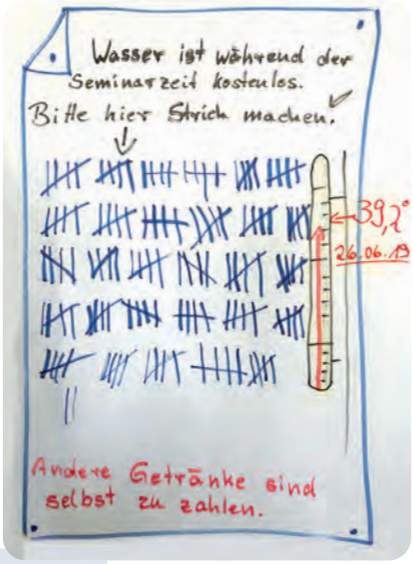
+++ Fortbildungen +++ Fortbildungen +++ Fortbildungen

Eine der zentralen Aufgaben des Gesamtausschusses ist es, die Fortbildungsarbeit zu fördern. Deshalb richten wir gemeinsam mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Fortbildungen aus, die durch ihren organisatorischen Aufwand bei der Bearbeitung allerdings auf etwa 10 pro Jahr beschränkt sind. Und auch für uns Referenten (Teamer genannt), sind die zeitlichen Kapazitäten nicht unbegrenzt erweiterbar, um weitere Schulungen anbieten zu können. Das jetzigen System hat sich aber schon viele Jahre bewährt.

Nun standen wir im vergangenen Jahr vor einer dreifachen Herausforderung. Carolin Käser hatte als neue Sozialsekretärin die Aufgaben von Klaus-Peter Spohn-Loge und Sabine Will im „fliegenden Wechsel“ die Arbeit im Sekretariat übernommen. Dazu kam noch eine nicht enden wollende Anmeldewelle für die Grundkurse. Auch wenn es nach einer Wahl immer einen hohen Bedarf gab, diesmal wurden alle Rekorde gesprengt. Und zu guter Letzt hatten wir als Teamer so unsere Wünsche: mehr vorbereitetes Kursmaterial, Getränkeangebot für die Teilnehmenden, Nachschlagewerke für alle. So hat sich der Seminar-Preis zwar etwas erhöht, im Vergleich zu anderen Anbietern sind wir aber immer noch sehr günstig.

Und Carolin hat alles angepackt, organisiert, gemanagt. Umso trauriger sind wir nun, dass sie aus privaten Gründen den KDA wieder verlassen hat. Wir bedanken uns für die tolle Zusammenarbeit und wünschen ihr von Herzen alles Gute für die Zukunft.

In unserer letzten gemeinsamen Sitzung haben wir noch einmal die Weichen für einen Zusatzkurs zur Einführung in das MVG gestellt, der aber nur für diejenigen ausgeschrieben wird, die auf der langen Warteliste stehen. Außerdem arbeiten wir bereits am Programm des nächsten Jahres, damit ihr euch bald anmelden könnt.



Bis Ende September, vielleicht auch noch etwas länger, steht uns Katja Stange vom KDA Freiburg zur Seite. Und sie war auch gleich bereit zu einem kurzen Interview.

Hallo Katja, schön dass du die Vertretung übernommen hast. Kannst du ganz kurz etwas zu dir und deinen sonstigen beruflichen Aufgaben sagen?

Katja: *Von Beruf bin ich Diplom Religionspädagogin und Supervisorin. Mit 50% bin ich als Bildungsreferentin beim KDA Freiburg eingesetzt. Dort biete ich Seminare zu unterschiedlichen Themen für Menschen in ihren beruflichen Kontexten sowie für Betriebsräte, Personalräte und auch Führungskräfte an. Ich besuche Firmen und bin dort vor allem mit Betriebsräten im Gespräch. Außerdem halte ich Kontakt zu den Gewerkschaften. Da ich meine Stelle erst im September 2018 angetreten habe, bin ich noch am Erkunden der unterschiedlichen Bereiche in der Arbeitswelt.*

Wie wirst du uns bei der Organisation der Fortbildungen unterstützen können?

Katja: *Bis zum 30.September habe ich 20% Deputat bekommen, um einige Aufgaben zu übernehmen. Vor allem halte ich den Kontakt zu euch Teamern und kümmere mich gemeinsam mit Sabine Will um die Organisation der in diesem Jahr noch anstehenden Schulungen. Außerdem muss die Jahresplanung für 2020 fertiggestellt werden, damit das*

Fortbild

Programmheft rechtzeitig an die Mitarbeitervertretungen verschickt werden kann. Zudem bin ich bei dringenden Fragen für euch Teamer die Ansprechperson.

Vielen Dank Katja, für dieses Interview und deine Bereitschaft, uns bei der Organisation der Fortbildungen zu unterstützen. Wir freuen uns, dass wir ein Stück Weg gemeinsam mit dir gehen werden.

Ihr habt uns bei der letzten Delegiertenversammlung eine Reihe von Wünschen und Anregungen mitgegeben, die auch die Fortbildungsarbeit betreffen.

Mit vielen Stimmen wurde genannt:

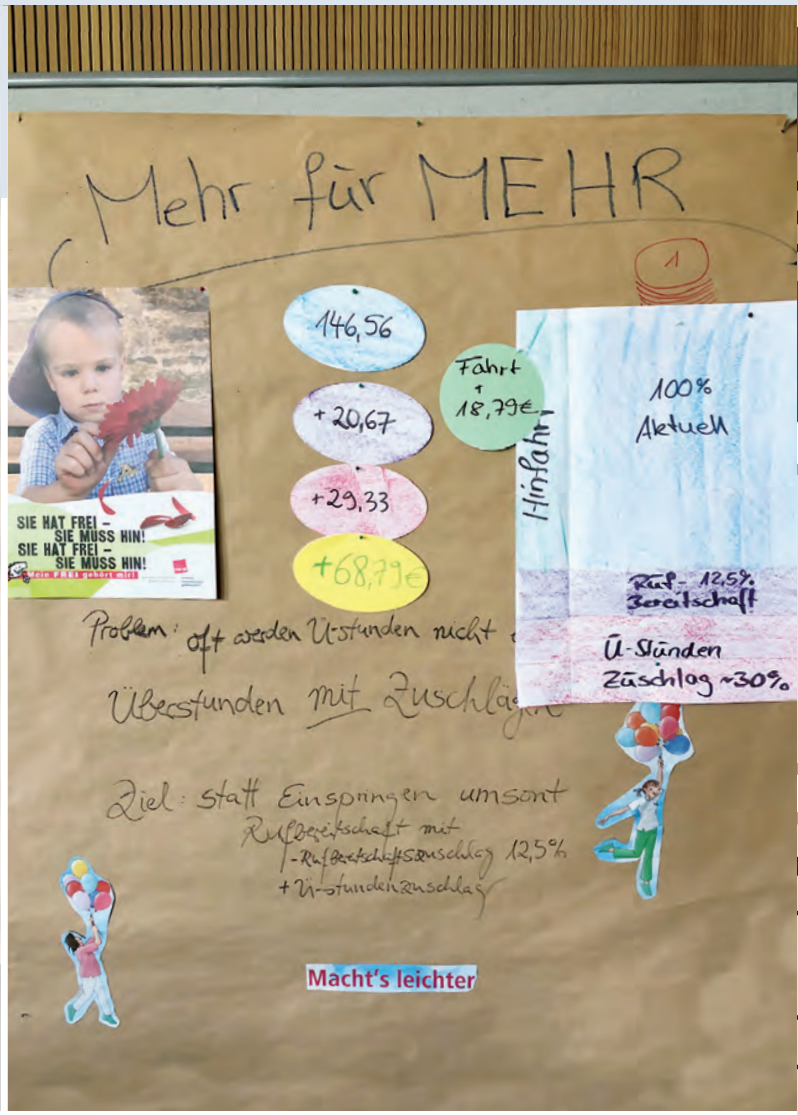
- Die „Neu“ gewählten MAVler schnell in Tagesfortbildung auf Arbeit vorbereiten
- Kurze Fortbildungen für Neue – 1 Tag oder Nachmittage
- Mehr Fortbildungen für „Neue“
- Mehr Plätze bei Fortbildungen

Der Wunsch ist mehr als verständlich. Leider sind uns hier aber Grenzen gesetzt, da die organisatorische Abwicklung nicht über uns läuft. Und das könnten wir auch überhaupt nicht stemmen. Außerdem sind wir als GA auch nicht „geschäftsfähig“ – wir dürfen z.B. keine Rechnungen stellen. So ist für die Anzahl der Fortbildungen die Kapazität des KDA ausschlaggebend. Unsere Fortbildungen zu organisieren ist nur ein kleiner Teil der Arbeitsbereiche, die der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt hat.

Auch das wurde gewünscht:

- Mehr Fortbildungen für langgediente MAVen
- Fortbildungen „alte Hasen“ – von alten Strukturen weggehen

Dieses Thema liegt uns auch am Herzen. Die MAVler, die ihre Arbeit schon über viele Jahre hindurchtragen, haben kaum eine Chance, ihre 20 Fortbildungstage pro Amtszeit auch nur ansatzweise zu verbrauchen. Deshalb haben Regina Richter und Susanne Eichler im letzten Jahr an einer Tagung der EAN (Ev. Arbeitnehmer in Baden) teilgenommen. Wir wollten die Möglichkeiten einer gemeinsamen Arbeit ausloten und haben dabei die Idee einer Fortbildung für langjährige MAVen entwickelt. Leider konnte da aus personellen Gründen noch keine konkrete Planung beginnen. Wir bleiben aber dran.



Immer wieder genannte Wünsche für die Fortbildungen sind, dass sie auch eintägig und mehr regional angeboten werden. Das haben wir schon begonnen, umzusetzen. In diesem Jahr hat zum ersten Mal in Freiburg ein Grundkurs 1 stattgefunden, der auf 5 einzelne Tage verteilt war. Die Resonanz der Teilnehmenden und Teamer war sehr positiv. Leider haben wir in Freiburg und Umgebung noch kein Tagungshaus aufgetan, welches sowohl vom Angebot als auch dem Preis unsere Vorgaben erfüllt. Oder man müsste schon mindestens 2 Jahre im Voraus buchen.

So gibt es bisher „Notlösungen“ (an einem Ort tagen, an einem anderen schlafen). Wenn ihr uns da weiterhelfen könnt, würden wir uns sehr freuen.

Auf den Metaplanwänden fanden wir auch die Frage nach Fortbildungen in Sachen Dienstplan. So einen Kurs gibt es bereits und hat dieses Jahr im Juni stattgefunden. Für die Einrichtungen mit Wechselschicht war er gut gebucht, für den Bereich Kindergarten gab es fast keine Anmeldungen, so dass er wohl erst im übernächsten Jahr wieder angeboten wird.

Auch die Entwicklung neuer Fortbildungsinhalte ist bei uns ständig im Gespräch (war auch von euch aufgeschrieben). Hier haben wir besonders die Schwerbehindertenvertretungen im Auge bzw. die MAVen, die diese Aufgabe haben, weil keine eigene Schwerbehindertenvertretung gewählt ist. Allerdings ist es ein langer Weg von der Idee zum fertigen Konzept, begrenzt durch unsere knappen Zeitressourcen. Wir freuen uns aber weiterhin über eure Anregungen und versuchen, immer wieder neue Ideen so lange voranzutreiben, bis sie Realität geworden sind.

Susanne Eichler

ARK
Stäko
Buko
4-K-Konferenz
EZVK
WIR SIND FÜR EUCH DA!!!
Beratungen
Delegiertenversammlung
Öffentlichkeitsarbeit
diakonische Themen
Verfasstkirchliche Themen
Arbeits- und Gesundheitsschutz
Kita
Pflege
Kranken-häuser
Tarifent-wicklung
Weiteres
EDV und

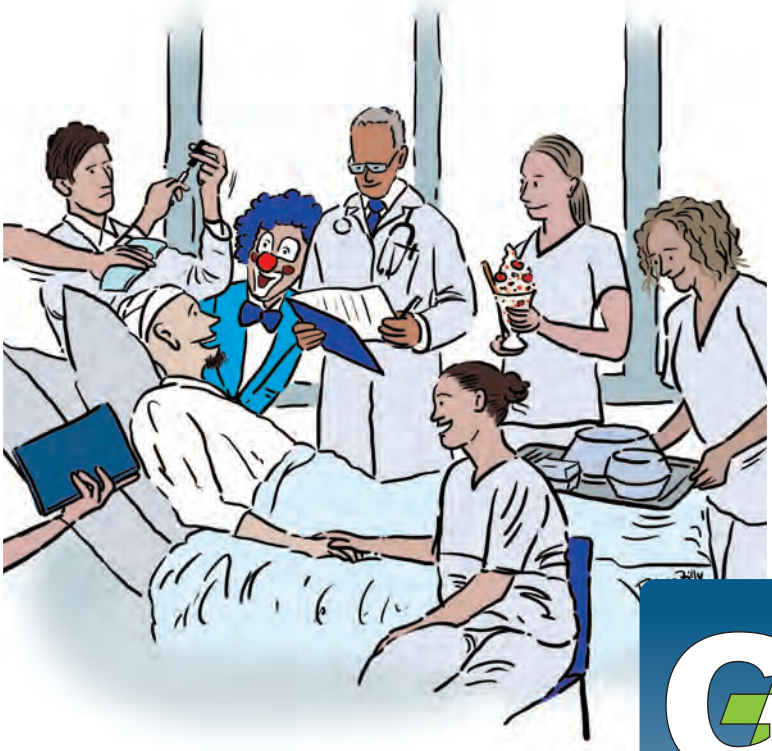
Was ich schon immer mal ents

Auf Augenhöhe gegenüber dem Chef

Die Höhe meiner Rente

Fortbildungspflicht für Vorgesetzte in Personalführung

Ausreichend Personal einstellen



scheiden wollte...

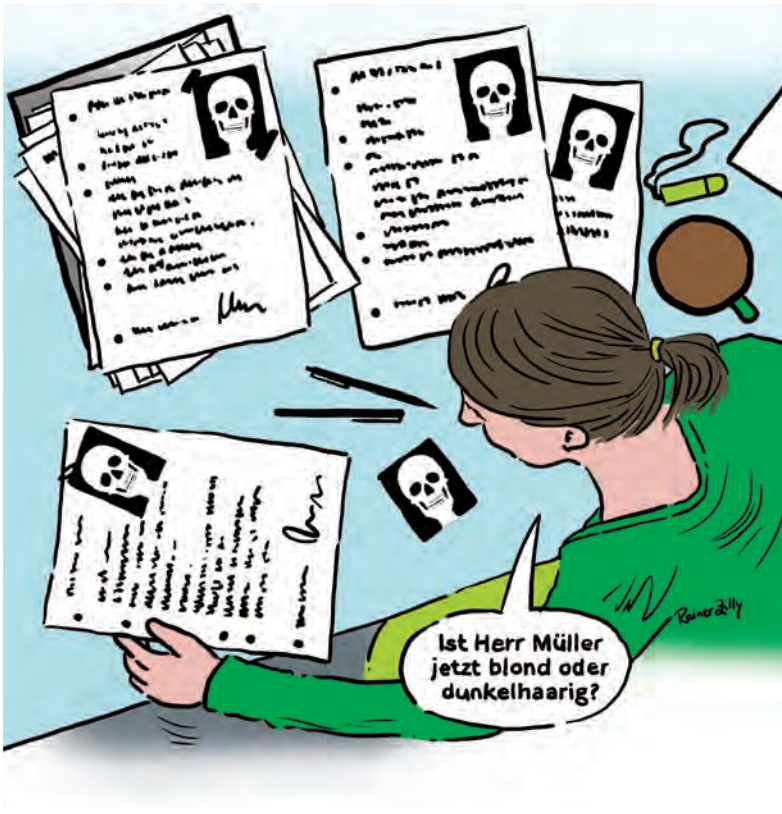
Warnhinweis: Diese Seite kann verstörende Inhalte haben!

Bei Krankheitsausfällen: Einspringen der Leitungsebene

Vorgesetzte kündigen

Eine total verfahrene Situation mit einem Handschnippen beseitigen

Transparente Stellenbesetzung



GA-Kosmos

aus GAzette – www.ga-baden.de – Illu: www.kreativ-agentur-zilly.de

GA BADEN

Die Geschäftsstelle des Gesamtausschusses im neuen Büro

www.ga-baden.de

Beratungsformular:
www.ga-baden.de/service/beratungsformular/

Wahlmeldebogen:
www.ga-baden.de/service/wahlrecht/

Seit 01.01.2018 ist Beate Zimmermann unsere gute Seele in der Geschäftsstelle des Gesamtausschusses mit Sitz im Evang. Oberkirchenrat in Karlsruhe. Seitdem durfte sie mehrfach in verschiedene Büros innerhalb des Dienstgebäudes umziehen. Seit Mitte Mai 2019 ist sie nun in ein neu renoviertes Büro im Neubau des EOK gezogen. Da das Büro ursprünglich für zwei Personen gedacht war, ist es für all die Unterlagen des Gesamtausschusses noch nicht ausreichend möbliert, aber für die Bearbeitung der täglichen Aufgaben ausreichend ausgestattet.

R. Richter: Hast du dich schon gut eingelebt in deinem neuen Büro?

Beate Zimmermann: Ja das ging sehr schnell, da dieses Büro angenehm groß ist. Es fehlt noch an Mobiliar für einige Aktenordner, aber ich konnte schon viel in den vorhandenen Schränken verstauen. Es ist mit diesem größeren Raum ein angenehmeres Arbeiten. …

RR: Da man sich als externe/r Besucherin am Empfang des EOK im Altbau anmelden muss, ist es nicht so leicht, die Geschäftsstelle des Gesamtausschusses zu finden. Hast Du regelmäßig oder gelegentlich „Kundenbesuch“ oder nehmen die MAVen überwiegend telefonisch oder per E-Mail Kontakt mit Dir auf?

BZ: Ich habe gelegentlich Besuch – vor allem von den GA-Mitgliedern. Von MAVen hatte ich bisher noch keinen Besuch. Es ist jedoch wirklich schwierig, in dem Labyrinth des EOK zu meinem Büro zu finden. Es bedarf einer guten Ausschilderung vom Haupteingang aus, die es bis jetzt noch nicht gibt.

RR: In der Vergangenheit war die Arbeit als Leiterin der Geschäftsstelle des Gesamtausschusses aufgrund mangelnder Ausstattung etwas schwierig für Dich. Ist es Dir jetzt gut möglich, Deine Aufgaben zu erfüllen? Was würde Dir die Arbeit noch erleichtern?

BZ: Es macht es einfacher, in einem größeren Büro zu arbeiten. Es wäre noch einfacher für mich, wenn ich benötigte Aktenordner nicht aus dem Transport-Container suchen müsste, sondern einen Aktenschrank mit ausreichend Platz für alle Ordner hätte. Ein paar Farbtupfer in Form von Bildern an der Wand würde das Ganze noch abrunden.

RR: Du bist quasi das Nadelöhr, durch das alle MAV-Anfragen gehen. Gibt es etwas, was MAVen tun könnten, um die Bearbeitung ihrer Anfragen zu beschleunigen?

BZ: Ja, das gibt es. Es nutzen immer noch nicht alle die Formulare auf der Homepage des Gesamtausschusses. Diese sind extra dafür entwickelt worden, um einen reibungslosen Ablauf von Beratungsanfragen oder auch Meldungen nach erfolgter Wahl zu bearbeiten.

Vielen Dank für dieses Interview und gutes Arbeiten im neuen Büro.

Regina Richter

Fotos: Regina Richter

Die neue Ombudsstelle

In der Frühjahrssynode 2018 wurde ein Begleitbeschluss verabschiedet, der die Einrichtung einer Ombudsstelle vorsieht. Jetzt, über ein Jahr später, ist es endlich so weit. Aber **Stopp** erst einmal.

Was ist diese Ombudsstelle und was hat das mit uns zu tun?

Im ZAG-ARGG-EKD (Zustimmungs- und Ausführungsgesetz Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz, Ordnungsnummer 900.310) kann man dazu nachlesen:

§ 4 (Zu § 4) Verbindlichkeit

(1) Für die Arbeitsverträge sind ausschließlich die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (Arbeitsrechtliche Kommission) getroffenen Regelungen verbindlich. § 16 ARRG-EKD bleibt unberührt. (siehe Fußnote)

(2) Die Landeskirche richtet eine Ombudsstelle ein. Die Ombudsstelle nimmt Beschwerden von Mitarbeitenden

a. der Landeskirche und ihrer Körperschaften sowie
b. der rechtlich selbstständigen Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landes kirche in Baden

hinsichtlich der Anwendung des ZAG-ARGG-EKD durch die jeweilige Körperschaft oder Mitgliedseinrichtung entgegen und fordert die von der Beschwerde betroffene Körperschaft oder Mitgliedseinrichtung auf, der Beschwerde nachzugehen.

(3) Über das Ergebnis unterrichtet die Ombudsstelle die Beschwerde führende Person und – je nach betroffener Einrichtung – den Evangelischen Oberkirchenrat oder das Diakonische Werk der Landeskirche.

(4) Die Ombudsstelle unterliegt keinen fachlichen Weisungen. Sie kann in nebenberuflicher oder ehrenamtlicher Weise gegen Aufwandsentschädigung versehen werden. Auf die Ombudsstelle beruft der Landes-

kirchenrat eine geeignete Person mit der Befähigung zum Richteramt auf Vorschlag der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Dauer von sechs Jahren. Widerberufung ist möglich. Der Vorschlag der Arbeitsrechtlichen Kommission bedarf der Mehrheit der Anwesenden (§ 6 Abs. 10).

(5) Die konkrete Besetzung der Ombudsstelle und deren Erreichbarkeit für die Mitarbeitenden gibt der Evangelische Oberkirchenrat im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Landeskirche bekannt.

(6) Ein Verfahren der zuständigen Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wird durch die Regelungen der vorstehenden Absätze nicht ersetzt. Satzungsrechtliche Maßnahmen des Diakonischen Werkes der Landeskirche in Bezug auf die Mitgliedseinrichtung bleiben ebenfalls unbenommen.

Das heißt für uns: Wir können uns an die Ombudsstelle wenden,

1. wenn in einer Einrichtung in den Arbeitsverträgen keine Bezugnahme auf ein nach diesem Kirchengesetz bestimmter Tarif steht (erlaubt sind allerdings neben A-RM, AVR-Baden und AVR-DD noch etliche weitere Regelungen), sondern ganz eigene Regelungen und Löhne vereinbart wurden
2. oder der entsprechende Tarif nicht richtig angewendet wird (z.B. wenn keine Überstundenzuschläge gezahlt werden).

Kein Grund für eine Beschwerde sind Probleme in der Anwendung des MVG oder auch aller staatlichen Gesetze (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung oder BGB) oder ein eventuelles schwerwiegendes Fehlverhalten von Vorgesetzten. Das ist sehr schade.

Das bedeutet aber nicht, dass wir die Ombudsstelle nicht nutzen sollten. Die Synode wollte durch diese neutrale Beschwerdestelle möglich machen, dass sich Mitarbeitende und MAVen an jemanden wenden können, wenn sie im Betrieb nicht weiterkommen. Und außerdem erfährt die Synode dann auch, wie es um die Einhaltung des Arbeitsrechtes im dritten Weg bestellt ist. Und das ist wohl das stärkste Argument dafür, diese Beschwerdemöglichkeit zu wählen.

Zum 01. Juli 2019 wurden nun zwei Ombudsmänner benannt:

Daniel Obst, zuständig für den Bereich Nordbaden, und Hans Hilgers für Südbaden.

In den Kästchen findet ihr die auch im Gesetzes- und Verordnungsblatt Nr. 7/2019 veröffentlichten Kontaktdaten und zugeordneten Kirchenbezirke. Wir ermutigen euch dazu, diese Möglichkeit bei Verstößen gegen geltende Tarife oder der Nichtanwendung von kirchengemäßen Tarifen zu nutzen und beraten euch bei Fragen dazu gern.

Daniel Obst
0163-6226232
office@judgedan.de

Zuständig für die Kirchenbezirke
Adelsheim-Boxberg
Bretten-Bruchsal
Heidelberg
Karlsruhe
Karlsruhe-Land
Kraichgau
Ladenburg-Weinheim
Mannheim
Mosbach
Neckargemünd-Eberbach
Pforzheim-Land
Pforzheim-Stadt
Südliche Kurpfalz
Wertheim

Hans Hilgers
0721-9263923
hans.hilgers@law-school.de

Zuständig für die Kirchenbezirke
Baden-Baden und Rastatt
Breisgau-Hochschwarzwald
Emmendingen
Freiburg
Hochrhein
Konstanz
Markgräflerland
Ortenau
Überlingen-Stockach
Villingen

Susanne Eichler

Fußnote: Mit diesem Paragraf werden die zahlreichen Ausnahmegenehmigungen legitimiert.

Interessantes aus dem kirchlichen Arbeitsrecht

„Die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen ohne partnerschaftliche Arbeitnehmerbeteiligung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht in Sinne des Diakoniegesetztes der Nordkirche, stellte der Kirchengerichtshof […] fest (Beschluss Kirchengerichtshof der EKD Az.: -II-0124/34-2018).“

Grundsatz:

Sind die Arbeitsbedingungen nicht kirchengesetzlich gedeckt und unterlaufen sie diese Regelungen, entfällt eine Bedingung für die Zugehörigkeit zur Kirche.

„Kirchengemäß“ bedeutet:

Innerhalb der Evang. Kirche (und ihrer Diakonie) gibt es derzeit Arbeitsbedingungen, die auf dem 2. Weg zustande kommen (in Verhandlungen mit Gewerkschaften) sowie Arbeitsbedingungen, die im 3. Weg (in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen) verhandelt werden. Die Verpflichtung zur so genannten Dienstgemeinschaft ist im Mitarbeitervertretungsgesetz verankert.

Was war passiert?

Nach jahrelangem Rechtsstreit zwischen der Interessenvertretung (MAV) und der Einrichtungsleitung der diakonischen Einrichtung St. Martin gGmbH in Eckernförde hatte der Kirchengerichtshof der EKD im Jahr 2018 Klarheit geschaffen. In besagter Einrichtung wurden „Hausverträge” angewendet, d.h. der Arbeitgeber wendete die Arbeitsvertragsbedingungen an, die in Aufbau und Struktur zwar den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) entsprechen; die Vergütungssätze waren aber pauschal um 15% im Vergleich zu den AVR-DD abgesenkt! Der Arbeitgeber gab diese Arbeitsvertragsbedingungen vor und macht sie zum Inhalt der Arbeitsverträge.

Dies wird auch als 1. Weg bezeichnet – der Arbeitgeber entscheidet alleine. Eine Arbeitnehmerbeteiligung bei der Findung der Arbeitsbedingungen findet nicht statt.

(Quelle: ver.di Gesundheit und Soziales in Hamburg)

Die Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AG-MAV) Schleswig-Holstein und Hamburg sowie des Gesamtausschusses (GA) Mecklenburg-Vorpommern nahmen dazu wie folgt Stellung:

[…]

Geht eine Einrichtung den 1. Weg, kann sie keine kirchlich-diakonische sein.

Die St. Martin gGmbH ist nicht alleine. Innerhalb der Diakonischen Werke der Nordkirche sind ca. 20% der Mitgliedseinrichtungen auf dem sog. 1. Weg unterwegs.

Will die Diakonie als Teil der Ev. Kirche glaubwürdig sein, müssen die Mitglieder auch die Regelungen, die sich die Kirche setzt, in ihren Einrichtungen umsetzen. Es geht nicht an, dass nach Außen die Sonderrolle herausgestellt wird und nach innen die Konsequenzen daraus unterlaufen werden. Zumal, wenn dies auf Kosten der Beschäftigten geschieht. Der 1. Weg gehört nicht in die Kirche und nicht in die Diakonie. Arbeitsvertragsbedingungen einseitig zu setzen ist Rechtsmissbrauch kirchlicher Regeln. Der Kirchengerichtshof gibt es vor. Jetzt muss gehandelt werden.

Wir, die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken Hamburg und Schleswig-Holstein und der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen Mecklenburg-Vorpommern, fordern die Diakonischen Werke in der Nordkirche auf, umgehend zu gewährleisten, dass diejenigen ihrer Mitgliedseinrichtungen, die Arbeitsbedingungen auf dem 1. Weg setzen, sich von diesem abwenden und den Beschäftigten Bedingungen bieten, die unter Beteiligung der Mitarbeiterseite entstanden sind und damit den eigenen kirchenrechtlich gesetzten Maßstäben entsprechen.

Als fairer Weg bieten sich Verhandlungen mit Gewerkschaften an.

Florian Wolf

Bericht aus der ARK

Die Arbeitsrechtliche Kommission Baden hat jetzt eine Homepage. Unter **ark-baden.de** könnt ihr ab sofort alle neuen Beschlüsse sowie gerade anliegende Themen nachlesen. Manches ist nicht ganz auf dem letzten aktuellen Stand, aber man schaut ja auch nicht täglich auf diese Seite.

Unter der Rubrik „Was heißt Entsendung“ findet ihr ein Schaubild, welches die Zusammenhänge bei der Besetzung der ARK sehr schön wiedergibt.
Als Gesamtausschuss ist es eine unserer Aufgaben, Eingaben an die ARK zu machen. Leider haben wir dabei aber nur die Möglichkeit, Verbesserungen für die A-RM und die AVR Baden voranzubringen. Die vielen anderen Tarife unserer Diakonischen Einrichtungen sind unserem Zugriff entzogen. Eine der bitteren Tatsachen, die der dritte Weg mit sich bringt.

Für die Beschäftigten, die die AVR Baden anwenden, haben wir gerade einige Themen auf den Weg gebracht. Bis davon etwas spruchreif ist, vergeht aber einige Zeit und wir wollen da nicht vorgreifen. Wir werden berichten…

Susanne Eichler

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 | …

KREATIVAGENTURZILLY

Hans-Thoma-Str. 54 | 75196 Remchingen | Fon 07232 372020
zilly@kreativ-agentur-zilly.de | **www.kreativ-agentur-zilly.de**

SCHRITTWEISE…

Einzelgespräche für Jugendliche und Erwachsene, Paar- und Eheberatung.

Gerne begleite ich Sie
auf Ihrem Weg zur Veränderung
in folgenden Bereichen:

- Beziehungskonflikte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Erziehungsfragen
- Ängste
- Stress
- Abhängigkeiten
- Depressionen
- Glaubensfragen

Heike Zilly

Individual-psychologische Beraterin & Seelsorgerin (ICL)

Hans-Thoma-Straße 54
75196 Remchingen
Fon 07232 372022
0176 98885821
heike@zillyberatung.de

…WEITERGEHEN

Hinter den Kulissen

Vorbereitung der Delegiertenversammlung Februar 2019

So eine Delegiertenversammlung ist eine knifflige Sache. Einerseits haben wir formale Sachen zu bedenken wie die Feststellung der Beschlussfähigkeit, Wahlen und Rechenschaftsberichte. Andererseits gibt es den großen Wunsch von euch Delegierten nach interessanten Themen, Fachbereichsgruppen und einen entspannten Abend an der Bar. Und irgendwie dazwischen und drumherum basteln wir die aktuellen und gerade wichtigen Themen zusammen. So auch im Februar 2019. Die erste Delegiertenversammlung nach der Neuwahl. Da mussten wir unbedingt weitersagen, wie wir uns für die nächste Amtszeit unsere Zusammenarbeit vorstellen und welche Weichen wir dafür gestellt haben. Also eine richtige Baustelle.

Was machen wir also?

Wir krempeln unsere Ärmel hoch…

Sind chaotisch kreativ

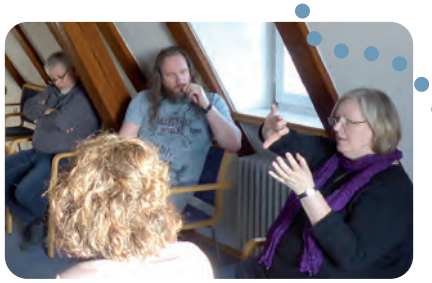
Arbeiten bis in den späten Abend, hochkonzentriert…

Sind immer im Gespräch…

Beraten

Zeigen vollen Körpereinsatz…

Beraten…



Und beraten

Feiern unsere Zwischen-
ergebnisse

Und gehen dann mit Ideen und guten Vorsätzen in die Weiterarbeit.

Ob sich das alles dann gelohnt hat, könnt ihr besser beurteilen.

Susanne Eichler

Alles über unsere Fachbereichsgruppen

Fachbereichs

Der Gesamtausschuss bietet im Rahmen der Delegiertenversammlung Fachbereichsgruppen (FBG) zu bestimmten Themen an. Diese finden zumeist im Rahmen der Versammlung selber statt. Aber auch außerhalb bieten viele Gruppen diese Beratungsmöglichkeit. Man kann sowohl einmalig als auch regelmäßig an den Treffen teilnehmen. Die Termine findet ihr auf unserer GA-Homepage bei „Fachbereichsgruppen“. In der Regel freuen sich die Verantwortlichen über eine vorherige Anmeldung.

Hier wollen wir euch die einzelnen Gruppen vorstellen und auch benennen, wo man sie besuchen kann.

Datenschutz und EDV

Andreas Deecke & Uwe Vogt

Diese FBG hat sich zur Aufgabe gemacht, Mitarbeitervertretungen vor Ort zu unterstützen und ihnen MAV-relevante Informationen rund um moderne Informationstechnologien, elektronische Datenverarbeitung und Datenschutz zu bieten. Darüber hinaus können in der Gruppe Fragestellungen aus der jeweiligen Dienststelle der teilnehmenden MAV-Mitglieder besprochen und geklärt werden. Außerdem findet ihr hier Unterstützung beim Erarbeiten einer Dienstvereinbarung im Zusammenhang mit dem Einsatz von elektronischer Datenverarbeitung und Kommunikation, natürlich immer im Rahmen unserer zeitlichen Möglichkeiten. Die Leitung der FBG liegt bei Uwe Vogt und Andreas Deecke. Die FBG trifft sich in der Regel 4x pro Jahr in Karlsruhe und zusätzlich auf den Delegiertenversammlungen.

Pflege

Lorenz Sauerborn

Susanne Eichler

Florian Wolf

In dieser FBG sind die Berufsbilder der stationären und ambulanten Kranken- und Altenpflege, der Behindertenhilfe und Betreuungseinrichtungen sowie der Jugendhilfe vertreten. Das Ziel dieser FBG ist in erster Linie die Unterstützung und Beratung von MAVen sowie die Vernetzung untereinander. Es werden regelmäßig die neuesten gesetzlichen Regelungen und Urteile besprochen sowie Anregungen zur Dienstplangestaltung und Arbeitszeitgesetzen gegeben. Die Leitung der FBG liegt bei Lorenz Sauerborn, als weitere Teamer sindSusanne Eichler und / oder Florian Wolf dabei.
Die Treffen der FBG sind ¼-Jährlich im EOK in Karlsruhe.

Kindertagesstätten

Andreas Deecke

Diese FBG trifft sich im Rahmen der Delegiertenversammlungen und darüber hinaus nach Bedarf und Möglichkeit im Diakonischen Werk Baden in Karlsruhe. Einmal jährlich nimmt Herr Renk (Referatsleitung Tageseinrichtungen für Kinder) an der Sitzung teil. Geleitet wird diese Gruppe von Andreas Deecke. Themen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen stehen hier im Vordergrund, wobei der Focus auf den Beteiligungsrechten der MAV liegt. Daher werden auch sozial- und arbeitsrechtliche Themen behandelt.
Aufgrund knapper Zeitressourcen und nur noch einem GA Mitglied, das diese FBG kompetent begleiten kann, kann sich diese FBG zurzeit nicht so häufig zusammen finden, wie wir das gerne anbieten möchten.

Arbeitsschutz

Ulrike Kutzner

Andreas Deecke

Florian Wolf

Die FBG Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tagt meist getrennt in den Un-

gruppen

tergruppen Verfasste Kirche (Leitung: Ulrike Kutzner und Andreas Deecke) und Diakonie (Leitung: Florian Wolf). Diese Gruppe wird sowohl im Rahmen der Delegiertenversammlung als auch außerhalb dieser angeboten. In dieser FBG werden unter anderem die Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gefährdungsbeurteilung und andere Themen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit behandelt. Am 2. Tag der Frühjahrsdelegiertenversammlung 2019 hat diese FBG gemeinsam Plakate für den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf der Frühjahrstagung der Badischen Landessynode in Bad Herrenalb erstellt. Andreas Deecke hat im Rahmen der Frühjahrssynode gemeinsam mit Wolfgang Mohr (Koordinator der Ortskräfte für Arbeitssicherheit) den Synodalen die Wichtigkeit des Arbeitsschutzes näher gebracht.

Tarifentwicklung

Daniel Wenk

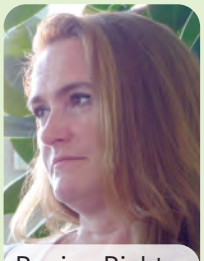
Florian Wolf

Die AVR Baden, die AVR DD und weitere in der Diakonie angewandte Tarife sind der Schwerpunkt, mit dem sich diese FBG unter der Leitung von Daniel Wenk und Florian Wolf auseinandersetzt. In den Sitzungen werden die neuesten Entwicklungen besprochen und Schritte geplant, die auf dem Weg zu einer gerechten und gleichen Vergütung aller Beschäftigten in Kirche und Diakonie sinnvoll erscheinen. Außerdem gibt es eine enge Anbindung zur Gewerkschaft ver.di. Die Treffen finden an unterschiedlichen Orten statt – Mannheim, Karlsruhe und 2x im Jahr in Bad Herrenalb, wenn wir die Landessynode zu ihren Tagungen besuchen.

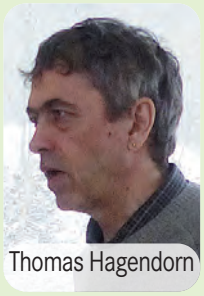
Diese Fachbereichsgruppen werden nur im Rahmen der Delegiertenversammlungen angeboten und dienen zum einen dem Informationsaustausch und zum anderen als Forum für mitgebrachte Fragestellungen der Teilnehmenden, sofern sie nicht zu individuell sind. Für individuelle Fragestellungen aus dem MAV Alltag bietet es sich an, eine Beratungsanfrage über das Beratungsformular auf der Homepage des GA an diesen zu richten.

AR-M / TVöD – Leitung: Andreas Schächtele , Regina Richter

Andreas Schächtele


Regina Richter

Schwerbehindertenvertretung – Thomas Hagendorn (unser ehemaliges GA-Mitglied)


Thomas Hagendorn

Neue MAVen – Leitung: Susanne Eichler, Regina Richter

Susanne Eichler

Regina Richter

Die einzige Fachbereichsgruppe, die ausschließlich außerhalb der Delegiertenversammlung tagt, ist die FBG **Diakonische Krankenhäuser**.

Die Teilnehmenden trafen sich bisher etwa halbjährlich unter der Leitung von Andreas Schächtele in der Ev. Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppurr. Bisher nahmen MAVen der entsprechenden Kliniken aus Baden, dem linksrheinischen Grenzgebiet sowie die AGMAV Württemberg teil und diskutierten über arbeits-, sozialrechtliche und krankenhausspezifische Themen.

Andreas Schächtele

Weiterführende Infos zu allen FBG gibt es auf unserer Homepage **www.ga-baden.de**

Regina Richter

Mitbestimmung auf Augenhöhe – nicht gewollt bei Kirche und Diakonie

Eine wirksame Vertretung der Mitarbeiterinteressen ist auf der Grundlage des Mitarbeitervertretungsgesetzes nicht möglich. Besonders deutlich wird dies beim Vorgehen des Sozialwerks Müllheim. Am Ende haben die Mitarbeiterinnen das Heft in die Hand genommen und ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum gestellt.

Die Schließung von Zentralküche und Wäscherei, die Fremdvergabe des Mittagessens und der Reinigung im neuen Haus am Köhlgarten sowie die Zusammenlegung von Essensproduktion und Service im Elisabethenheim waren Anlass für die Mitarbeitervertretung, für alle betroffenen Mitarbeiterinnen einen Sozialplan zu fordern. In diesem sollten vorrangig Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aber auch Abfindungsregelungen vereinbart werden. Der Arbeitgeber weigert sich bis heute, einen solchen Sozialplan abzuschließen. Auf Grund der fehlenden Einigungsstelle im Mitarbeitervertretungsgesetz kann ein Sozialplan nicht erzwungen werden. Die Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung liegen deshalb vorwiegend bei der stärkeren Mitbestimmung bei Kündigungen.

Werden die Kündigungen, wie in unseren Fall geschehen, aber ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgesprochen, werden sie dennoch wirksam. Die Mitarbeiterinnen können nur noch individualrechtlich dagegen klagen. Der Mitarbeitervertretung fehlt das Druckmittel, um die Mitarbeiterinteressen wirksam zu vertreten. Über eine verbindliche Einigungsstelle analog dem weltlichen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hätte man den Abschluss eines Sozialplans initiieren und mit hoher Wahrscheinlichkeit erreichen können.

Im Rahmen der Zusammenlegung der Essensproduktion mit dem Service wurden zum Jahreswechsel 2018/2019 rund 40% Personal abgebaut. Die tägliche Einsatzzeit wurde um 46% reduziert, ohne dass die Arbeit nennenswert weniger wurde. Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgte auch hier nicht. Über 100 Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen wurden von den Mitarbeiterinnen und der Mitarbeitervertretung innerhalb weniger Wochen an den Arbeitgeber gerichtet.

Die Mitarbeitervertretung versuchte, diese drastische Maßnahme per Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bei der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle in Karlsruhe zu stoppen und in die Mitbestimmung zu kommen. Wir waren uns sicher, dass es sich hierbei um eine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung gem. § 40 i) MVG handelt. Fey/Rehren kommentiert in der Randnummer 49: *„Der Schutzzweck der Regelung liegt darin, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von unzumutbaren oder unnötigen Belastungen durch unkontrollierte einseitige Direktiven des Arbeitgebers zu schützen. Als unzumutbar oder unnötig kann eine Anweisung nur dann angesehen werden, wenn die Erhöhung des Arbeitsdrucks objektiv wahrnehmbar ist. Dabei muss eine Gesamtabwägung vorgenommen werden, wenn durch die Änderung der Arbeitsweise neben den Belastungen auch Entlastungen entstehen. Erst wenn der „Saldo" eine Mehrbelastung ergibt, ist von einer „Hebung der Arbeitsleistung" auszugehen (KGH.EKD v. 24.5.2011, ZMV 2012 S. 38). Es ist eine enge Zusammenarbeit der MV mit dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin und der betrieblichen Fachkraft für Arbeitssicherheit zu gewährleisten."*

Leider ist die zweite Kammer der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle diesem Ansatz nicht gefolgt. Aktuell läuft eine Beschwerde in der zweiten Instanz. Eine Klärung wird möglicherweise erst im Jahre 2020 erfolgen – das Problem hat sich bis dahin möglicherweise bereits durch Zeitablauf erledigt. Eine schnelle Klärung war hier über den kirchengerichtlichen Rechtsschutz nicht möglich.

Auf Grundlage des BetrVG wäre auch hier die Anrufung der Einigungsstelle möglich gewesen. Die Einigungsstelle nach dem BetrVG ist als Instrument sehr viel schneller als das Kirchengericht. Sie kann unmittelbar nach der gescheiterten Einigung angerufen werden. In der Einigungsstelle wird zunächst versucht, eine Einigung zwischen den Betriebsparteien zu erzielen. Scheitert dies, kann die Einigungsstelle per Spruch auch eine Kompromisslösung zwischen den beiden Parteien erzwingen. Ein weiterer Vorteil gegenüber dem Kirchengericht. Dort können Kompromisse nur auf dem Wege der gütlichen Einigung erzielt werden.

Eine weitere Möglichkeit der Einflussnahme im Bereich der Mitbe-

stimmung ist bei der monatlichen Dienstplanung gegeben. Seit der Reduzierung des Personals im Präsenzbereich im Januar 2019 bis Ende Mai 2019 wurden ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung über 1100 Überstunden angeordnet. Die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung zum Dienstplan und zu den angeordneten Überstunden hindern den Arbeitgeber nicht, den Dienstplan mitbestimmungsfrei durchzuführen. Will die Mitarbeitervertretung auf dem aktuell gegebenen kirchlichen Rechtsweg wirksam die Durchführung des Dienstplanes oder die Anordnung der Überstunden verhindern, zum Beispiel um auf die Einstellung von mehr Personal hinzuwirken, scheitert sie ebenso am langwierigen Verfahren und an dem Erfordernis, überhaupt einen Dienstplan zu haben. Vielfach erprobt für die Mitbestimmung bei der Anordnung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden ist auch hier die Einigungsstelle im BetrVG.

Wir brauchen die Einigungsstelle – aber richtig!

Zur wirksamen Vertretung der Mitarbeiterinteressen benötigen die Mitarbeitervertretungen eine Einigungsstelle analog der Regelungen im BetrVG. Das oben genannte Beispiel zeigt anschaulich den Druck, der in vielen diakonischen Betrieben herrscht. Werden einschneidende Maßnahmen ergriffen, braucht es die Möglichkeit, durch die MAV wirksam die Mitarbeiterinteressen zu vertreten. Noch immer spricht das Mitarbeitervertretungsgesetz von Dienstgemeinschaft und gönnt den Mitarbeitervertretungen gleichzeitig keine Mitbestimmung auf Augenhöhe. Dass die Einigungsstelle, die es auf freiwilliger Basis bereits gab, nun ab 2020 kommen soll, ist überfällig. Dass sie in der Ausgestaltung immer noch entscheidend hinter den Regelungen des BetrVG zurückbleibt, ist ärgerlich aber „von oben“ gewollt.

Bleiben die Bemühungen der Mitarbeitervertretung ohne Erfolg, entsteht ein Ungleichgewicht zu Lasten der Mitarbeiterinnen. Das schadet letztendlich auch dem Ansehen von Kirche und Diakonie als Arbeitgeber. Im Elisabethenheim haben die Mitarbeiterinnen ihre Konsequenzen gezogen. Sie haben es selbst in die Hand genommen und zusammen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum gestellt. Nachfolgend beschreiben wir den Auftakt und das Zwischenergebnis des Ultimatums in zwei Veröffentlichungen von ver.di.

Daniel Wenk

Ultimatum in der Diakonie Baden

Beschäftigte in der Essensversorgung der Altenhilfeeinrichtung Elisabethenheim Müllheim stellen ihren Arbeitgeber vor die Wahl: Mehr Personal oder Schluss mit Überstunden.

In der stationären Altenhilfeeinrichtung Elisabethenheim Müllheim wehren sich die Beschäftigten in der Essensversorgung gegen die drastische Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Nach der Kündigung von 6,3 Vollzeitstellen zum Jahreswechsel wurde ihre tägliche Einsatzzeit fast halbiert. Sollte der Arbeitgeber ihre Forderung nach einer fünften Person in Früh- und Spätdienst bis Ostern nicht erfüllen, kündigen sie Konsequenzen an. Mit diesem wohl ersten Ultimatum im kirchlichen und im hauswirtschaftlichen Bereich reagieren die Mitarbeiter/innen auf das rücksichtslose Vorgehen ihres Arbeitgebers. Die Kolleg/innen fordern ihren Arbeitgeber mit folgenden Worten zum Handeln auf:

Ultimatum

„Wir arbeiten im Elisabethenheim in Müllheim (Evang. Sozialwerk Müllheim e.V.) und sind in Sorge wegen der qualifizierten Essensversorgung unserer Bewohner/innen. Wir möchten die Bewohner/innen gut mit Essen versorgen. Wir wollen unsere Kolleg/innen aus der Pflege von pflegefremden Tätigkeiten entlasten, doch wir sind erschöpft. Wir können nicht mehr. Seit der Umstrukturierung Anfang 2019 und dem Freisetzen von 6,3 Vollzeitstellen in der Essensversorgung fehlt es an Personal. Wir können und wollen die Belastungen nicht länger ertragen. Unsere Geduld ist am Ende. Seit Wochen versuchen wir mit unserer MAV die Situation zu verbessern. Vergebens. Die Art und Weise, wie mit uns umgegangen wird, ist nicht wertschätzend.

Die Kolleg/innen der Hauswirtschaft setzen ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum für bessere Arbeitsbedingungen.

Jetzt zwingen wir unseren Arbeitgeber zum Handeln.

- Wir verlangen das Einplanen einer fünften Präsenzkraft im Früh- und im Spätdienst sowie das dienstplanmäßige Einplanen der aktuell gearbeiteten Arbeitszeiten in der Hauswirtschaft.
- Wir fordern mindestens 40 Minuten Zeit je Bewohner und Tag für die Versorgung unserer Bewohner/innen mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.
- Wir fordern außerdem die Einhaltung der Dienstvereinbarung zu Regelungen der Arbeitszeit, Urlaubsplanung bzw. -berechnung und der Dienstplanung vom 12.12.2017

Wir geben dem Vorstand bis zum 22.04.2019 Zeit, das Problem zu lösen. Sollte bis zu diesem Datum keine Änderung erfolgt sein, dann werden wir:

- nicht mehr über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinaus arbeiten
- nicht mehr aus dem Frei kommen
- nicht mehr bereit sein, über 10 Stunden täglich zu arbeiten
- uns streng nach Recht und Gesetz richten und nach Vorschrift arbeiten“.

Die Kolleg/innen der Hauswirtschaft geben mit diesem Vorgehen die richtige Antwort auf die drastische Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Sie nehmen das Heft in die Hand und vertrauen nicht darauf, dass andere das Problem für sie lösen. Von der Änderung der Arbeitsbedingungen in der Hauswirtschaft sind auch die Kolleg/innen in der Pflege massiv betroffen. Die dringend notwendige Entlastung wird auf diese Weise nicht gelingen.

Hintergrund

Schon im Frühjahr 2017 wurde im Elisabethenheim angekündigt, die Zentralküche zu schließen und die Essensversorgung auf dezentrale Küchen in den Wohnbereich zu verlagern. In einer ersten Welle wurden drei Kündigungen ohne die gesetzlich geforderte Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgesprochen. Etliche Arbeitnehmer/innen haben aufgrund der Ankündigung der Küchenschließung „freiwillig“ die Einrichtung verlassen. Die Forderung der Mitarbeitervertretung zum Abschluss eines Sozialplanes führte aufgrund der Schwäche des Mitarbeitervertretungsgesetzes nicht zum Erfolg. In einer zweiten Welle sprach der Arbeitgeber zum Ende des Jahres 2018 weitere Kündigungen aus – gänzlich ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung, ohne Beachtung von tariflicher Unkündbarkeit (nach AVR) und ohne Beachtung einer Sozialauswahl. Insgesamt wurden in der Essensversorgung 6,3 Vollzeitstellen abgebaut. Die tägliche Einsatzzeit wurde von 80 Stunden auf durchschnittlich 42 Stunden reduziert, ohne dass Tätigkeiten in wesentlichem Umfang weggefallen sind. Die Versorgung der rund 90 Bewohner/innen der stationären Pflege zuzüglich der Gäste des Betreuten Wohnens und diverser anderer Kunden, musste ab dem neuen Jahr von den verbliebenen Beschäftigten sichergestellt werden. Eine dauerhafte Überlastungssituation war die Folge dieses Verhaltens. Über hundert Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen wurden an den Arbeitgeber gerichtet – ohne nennenswerte Reaktion des Arbeitgebers.

Quelle: gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/

Dienst nach Vorschrift

Beschäftigte in der Essensversorgung des diakonischen Elisabethenheims in Müllheim verweigern Einspringen aus dem Frei. Ihre Forderung: mehr Personal. Viel Solidarität.

„Die Geschäftsleitung hatte es in der Hand, diese Eskalation zu vermeiden. Doch sie hat sich anders entschieden”, stellte Daniel Wenk, Mitarbeitervertreter und ver.di-Vertrauensmann im Evangelischen

Öffentlichkeitswirksame Aktion: „Entenrennen” auf dem Klemmbach

Die mutigen Kolleginnen haben ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum gestellt.

Sozialwerk Müllheim fest. Am 22. April ist das Ultimatum der Beschäftigten in der Essensversorgung der Altenpflegeeinrichtung Elisabethenheim abgelaufen. Die meisten von ihnen leisten keine freiwilligen Überstunden mehr und springen bei Ausfällen nicht mehr kurzfristig ein. Zum Teil müssen Pflegekräfte und Alltagsbegleiterinnen die Verteilung der Mahlzeiten übernehmen, um Engpässe zu überbrücken. Eins ist mit der Aktion bereits gelungen: Die Personalnot ist in der Region zum öffentlichen Thema geworden.

Die Präsenzkräfte in der Hauswirtschaft des Pflegeheims sind Stadtgespräch. *„Die Unterstützung ist grandios. Bei einer Aktion auf dem Müllheimer Marktplatz haben in nur zwei Stunden über 300 Menschen per Unterschrift ihre Solidarität bekundet"*, berichtete Wenk. Im April informierten die Beschäftigten den Landesbischof über die Zustände in der diakonischen Einrichtung. Kurz darauf veranstalteten sie ein „Entenrennen" auf dem Klemmbach, der direkt hinter der Einrichtung verläuft, und stießen auch damit auf großen Zuspruch.

Erste Erfolge

Ein konkreter Erfolg des Ultimatums ist, dass das Zeitkontingent für die Essensversorgung dauerhaft um sechs Stunden erhöht wurde und zwei gekündigte Kolleginnen wieder im Präsenzteam arbeiten. Zudem ließ sich das Management kurz vor Ablauf des Ultimatums erstmals auf Gespräche mit den Betroffenen ein. Dabei war sogar eine Einigung in Sicht: Die Hausleitung sagte zunächst zu, eine zusätzliche Präsenzkraft in der Mittagszeit einzusetzen, zog dies aber wieder zurück, als die MAV und ver.di darauf hinwiesen, dass die Probleme damit nicht wirklich gelöst werden. Letztlich müsse mehr Personal eingestellt werden, so die Belegschaftsvertretung. Dass die Geschäftsleitung ihre Zusage daraufhin zurückzog, sei nicht nachvollziehbar, erklärte ver.di-Sekretärin Ulrike Glogger. *„Wir haben diesen Kompromiss ausdrücklich begrüßt, allerdings wollten wir wissen, wie dieser zusätzliche Dienst personell abgedeckt werden sollte. Auf die Antwort warten wir noch heute."*

Der Arbeitgeber habe zwei Monate Zeit gehabt, für Entlastung zu sorgen, betonte Aline Kessler, die als Präsenzkraft in der Essensversorgung arbeitet. *„Wir hatten bis zuletzt darauf gehofft, dass eine Lösung gefunden wird. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, wenn die Essenszubereitung für die Bewohnerinnen und Bewohner jetzt nicht mehr reibungslos möglich ist. Wir können nicht mehr."*

Die Geschäftsleitung behauptet, mehr Kräfte würden nicht refinanziert. Der MAV-Vorsitzende Wenk hält dem entgegen, dass in der Essensversorgung des Nachbarheims Haus am Köhlgarten im Verhältnis zur Zahl der Bewohner*innen deutlich mehr Personal eingesetzt ist als im Elisabethenheim. *„Leider wird die Mitarbeitervertretung in die Personalplanung nicht einbezogen"*, monierte Wenk. Auch sonst werde in dieser Auseinandersetzung deutlich, wie wenig erwünscht die Beteiligung der Beschäftigten sei. *„Ich bin seit 1995 Vorsitzender der Mitarbeitervertretung hier. In all diesen Jahren ist die Mitbestimmung noch nie so wenig beachtet worden wie jetzt."* So seien in Zusammenhang mit Umstrukturierungen in der Küche mehrfach Kündigungen ausgesprochen worden, ohne Sozialplan, ohne Beteiligung der MAV und ohne die für das Sozialwerk geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien zu beachten.

„Wenn mit den Mitarbeiterinnen und ihrer Interessenvertretung so umgegangen wird, ist klar, dass sie auch zu ungewohnten Aktionsformen greifen müssen", erklärte Wenk. *„Es ist jetzt an der Zeit, dass das Management auf die Kolleginnen und Kollegen zugeht – im Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner, der Beschäftigten und der Einrichtung als Ganzes."*

Quelle: gesundheit-soziales.verdi.de/service/drei/drei-69/

Ich will dem Durstigen geben von der Quelle des lebendigen Wassers umsonst.

Die Bibel - Offenbarung 21,6b

Foto: Rainer Zilly