GAZETTE BADEN

Danke an alle Helden
in der Pflege, Betreuung, Beratung, KiTa, Schule...

Juli 2020

Arbeiten in Zeiten von Corona >>>>>

Reform der Pflegeausbildung >>>>>

MVG-Novellierung: derzeitiger Stand >>>>>

www.ga-baden.de

Inhalt

2 Vorwort
3 Delegiertenversammlung 2020
4 Arbeiten in Zeiten von Corona
6 Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) in Zeiten von Corona
10 Arbeits- und Gesundheitsschutz Corona
12 Corona als Berufskrankheit
13 Die unsichtbare Macht, die die Welt verändert
14 Wir bleiben für euch hier… …und dafür brauchen wir
16 Reform der Pflegeausbildung
19 Poster „Danke"
20 Poster „Home-Office"
23 Hupe, wenn du Jesus liebst
24 Christina Müller neu beim KDA
25 Neuer Paragraf im AVR
26 Der Aufhebungsvertrag
28 MVG Novellierung
33 Thesen, gerichtet nicht nur, aber vor allem, an meine Kirche
34 Der Gesamtausschuss Baden
36 Corona Prämie und Aufwertung (nicht nur) für die Altenhilfe
40 Rückseite „Danke"

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.

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hoffe, es geht Ihnen, es geht Euch gut.

Als Redaktionsteam und als Gesamtausschuss Baden freuen wir uns, dass wir es geschafft haben – trotz Corona-Krise – dieses Heft zu gestalten und mit Inhalten zu füllen.

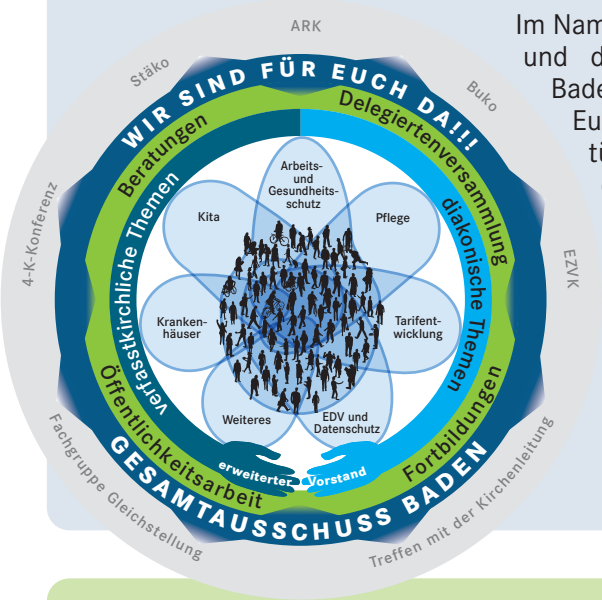
Wir bieten mit dieser Ausgabe der Gazette natürlich Artikel rund um diese *„corona-gesteuerte"* Zeit wie den Beitrag *„Corona als Berufskrankheit"*, aber auch Aktuelles zum (kirchlichen) Arbeits- und Tarifrecht. Zudem stellt sich Christina Müller vor, unsere neue Kollegin beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Baden – sie ist gemeinsam mit Katja Stange und Sabine Will verantwortlich für die Fortbildungen der Mitarbeitervertretungen.

Wie geht es weiter? Was die geplante Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen am 13./14. Oktober angeht vorab schon mal die Info: sie wird zum geplanten Zeitpunkt stattfinden – allerdings (leider) nicht im Haus der Kirche in Bad Herrenalb sondern in ganz neuer Art, über die wir auf diesem Wege noch nicht viel bekanntgeben wollen. Lasst Euch überraschen und lest aufmerksam unsere Newsletter. Wir arbeiten derzeit intensiv am Konzept und werden zeitnah informieren.

Im Namen des Redaktionsteams und des Gesamtausschusses Baden wünsche ich Ihnen und Euch viel Spaß bei der Lektüre dieses Heftes und einen schönen, erholsamen Sommer.

Es gilt weiterhin: (Auch) Wir sind für Euch da!

Florian Wolf



GAZETTE BADEN als Download

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

+++ Ticker +++ Delegiertenversammlung 2020 +++
+++ Ticker +++ Delegiertenversammlung 2020 +++
+++ Ticker +++ Delegiertenversammlung 2020 +++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

noch immer ist unser Alltag stark von Corona geprägt. Da wir alle in den sogenannten „systemrelevanten Berufen“ arbeiten und die Hygienebestimmungen – zu Recht – für größere Veranstaltungen sehr strikt sind, sehen wir derzeit keine Möglichkeit mit Euch im Herbst eine Delegiertenversammlung im herkömmlichen Sinne im Haus der Kirche in Bad Herrenalb durchzuführen.

Da es uns jedoch wichtig ist, gerade in dieser sehr herausfordernden Zeit mit Euch in Kontakt zu bleiben und Euch in Eurer Arbeit zu unterstützen, arbeiten wir mit Hochdruck daran Konzepte zu entwickeln, wie ein guter Austausch mit Euch gelingen kann, ohne dass wir uns alle am gleichen Ort befinden.

Das klingt für Euch wie Quadratur des Kreises? Dann dürft Ihr schon gespannt sein, was wir für Herbst planen. Wir wollen noch nicht zu viel verraten, aber wir sind guter Dinge, dass wir auf neue Art miteinander kommunizieren werden.

Neugierig geworden auf das was kommt?

Dann schaut immer mal wieder auf unsere Homepage und lest regelmäßig unsere Newsletter. Dort findet Ihr ab Sommer alle wichtigen Infos rund um die Delegiertenversammlung im Herbst.
www.ga-baden.de

Ulrike Kutzner

Illu: Rainer Zilly

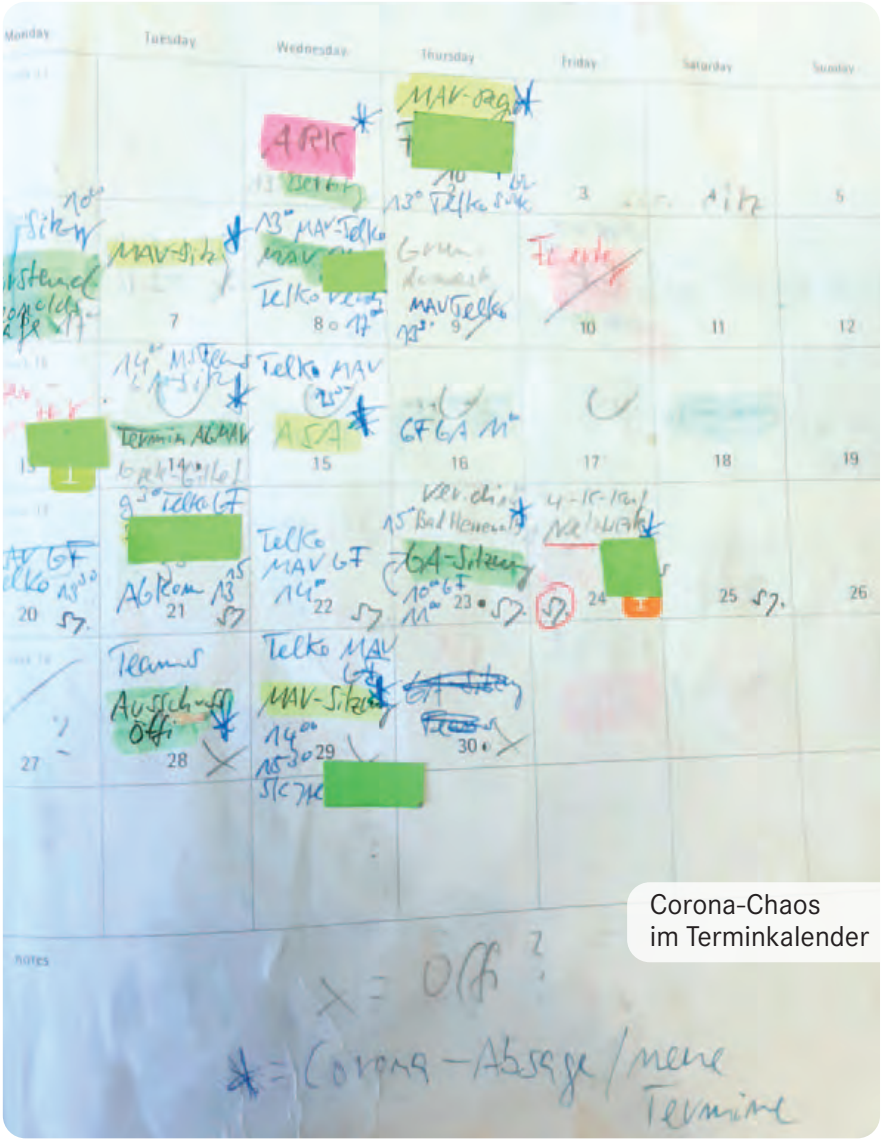
Arbeiten in Zeiten von Corona

Wie es anfing oder * = Corona-Absage / neue Termine

Mit dieser – etwas kryptisch wirkenden – Formulierung im Terminkalender begann für mich dienstlich die Corona-Krise Mitte März 2020. Praktisch jeder Termin in meinem Kalender – beginnend mit der Frühjahrsdelegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen – wurde mit einem * gekennzeichnet: absagen, verschieben, neues Format suchen. Das Ganze in „mittelblau“ mit einem Fineliner von Stabilo. Meine persönliche Corona-Farbe also: mittelblau. Mein vorerst letzter „Präsenz“-Termin war am 12. März die öffentliche Anhörung des Synodalen Jens Lehfeldt im DGB-Haus in Karlsruhe zur geplanten Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG). Im April wollte die Badische Landessynode eigentlich bei ihrer Frühjahrstagung die Novellierung beschließen – letztendlich wurde diese Tagung – genau wie unsere Delegiertenversammlung coronabedingt abgesagt.

Vor Corona

Ende Februar war die Corona-Krise in Deutschland noch weit entfernt. Der Gesamtausschuss plante in einer Klausur in Pforzheim die Delegiertenversammlung im Frühjahr, diskutierte über die (zukünftige) Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, die anstehende Novellierung des MVG in Baden und insgesamt über die weitere Ausrichtung seiner Arbeit im Jahr 2020 und darüber hinaus.



Corona-Chaos im Terminkalender

Corona

In der zweiten Märzhälfte begann in Deutschland endgültig der Lockdown mit Schließung der Schulen und Kitas, Isolierung der Alten und Kranken, „Social distancing“ und der Weiterarbeit im Home-Office – soweit möglich. Für die Arbeit im Gesamtausschuss hieß das: Absage von Präsenzveranstaltungen wie Sitzungen, Tagungen und Beratungsterminen vor Ort sowie Absprachen mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Baden, mit dem wir gemeinsam seit vielen Jahren Fortbildungen planen und durchführen: Mehrtägige Fortbildungen im Haus der Kirche in Bad Herrenalb waren vorerst nicht mehr mög-

lich. Gleichzeitig mussten wir die Form unserer Zusammenarbeit im Gremium umstellen- und die Beratungsangebote für die rund 330 MAVen in Baden sicherstellen. Ende März hatten wir erste Erfahrungen mit Videokonferenzen gesammelt (Skype, MS Teams), eine Notfallgeschäftsordnung verabschiedet und ein Corona-Krisen-Konzept erarbeitet und umgesetzt. Bestandteil des Konzeptes waren und sind unter anderem Arbeitsgruppen zu unserer Beratungsarbeit mit den Schwerpunkten Kurzarbeit, Mehrarbeit und Gesundheitsschutz, die *„Sonderseite zum Corona-Virus“* auf unserer Homepage sowie Überlegungen zur Weiterentwicklung unserer IT.

Themen wie die MVG-Novellierung sind aufgeschoben, aber nicht aufgehoben. Andere, wie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, sind in der Krise klarer geworden. Von Anfang an hat Ver.di aus meiner Sicht gute Arbeit geleistet, mit Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und profunder und nachhaltiger Lobby-Arbeit gegenüber der Politik. Zum Vergleich: Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) war und ist in der Krise stumm. Sie leistet sich zwar eine Homepage mit Informationen der Dienstgeber und Dienstnehmer, schaut man dort vorbei, findet man aber nur die Weihnachtsgrüße der Dienstgeber und Informationen der Dienstnehmer zu Tarifabschlüssen aus dem Sommer 2019… (Stand Mitte Juni 2020; wer sich das selbst anschauen möchte: **www.diakonie-ark.de**). Sprachlos in der Krise, zumindest was die Tarifarbeit angeht – das spricht nicht wirklich für den 3. Weg.

Was sein wird, oder: wie geht es weiter?

Wie es mit Corona weitergehen wird, weiß derzeit niemand. Gibt es eine Art Erholungsphase im Sommer, mit wenigen Infektionen und milden Verläufen? Wie lange müssen wir in der Öffentlichkeit Masken tragen? Gibt es bald einen Impfstoff? Wir alle „fahren“ (planen) auf Sicht. Die ersten Deutschen machen allerdings schon wieder Urlaub auf Mallorca – in einer *„Testphase“* soll geschaut werden, ob das funktioniert: Urlaub (im Ausland) und Corona.

Das ARD-Format „Hartaberfair“ nannte seine Sendung am 15.06. passend zum Thema *„Der Sommer der Entspannung: Kann man das Virus erstmal vergessen?”*

Wir werden sehen….. .

Im GA erarbeiten wir derzeit jedenfalls Formate, um Delegiertenversammlungen und den Austausch der Delegierten und der Mitarbeitervertretungen zumindest elektronisch zu ermöglichen. Das erste „Webinar“ des KDA für MAVen findet gerade statt.

Zu guter Letzt

Zur Sitzung der ARK am 27.05.2020 per Skype hatten die Dienst-(Arbeit-)nehmer die Tischvorlage *„Arbeitsrechtsregelung (AR) Coronasonderzahlung“* eingebracht. Diese soll – analog zur Corona-Prämie für Pflegekräfte in der Altenhilfe – weiteren Berufsgruppen zugutekommen, die in der Krise wichtige und „systemrelevante“ Arbeit leisten, wie zum Beispiel die Erzieherinnen und Erzieher. Thematisiert wird diese Arbeitsrechtsregelung nun leider erst in der nächsten ARK-Sitzung im Juli. **Wir bleiben dran!**

Florian Wolf

Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV) in Zeiten von Corona

Immer mehr wird von Fällen auch außerhalb Chinas berichtet, die sich mit dem Sars Covid 19 Virus angesteckt haben. Dann eine Faschingsveranstaltung in Deutschland und das Virus breitet sich auch in Deutschland rasant aus. Tests, Quarantäne und der Versuch der Bundesregierung, möglichst angemessen auf diese neue Situation zu reagieren. Bereits in der zweiten Märzwoche beschließt das Kabinett die Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen ab dem 17. März 2020 bis zum Ende der Osterferien. Vorerst. Zum Zeitpunkt des Entstehens dieses Artikels Ende Mai 2020 sind wir immer noch sehr weit weg von der Situation, wie sie vor Corona bestanden hat. In den Kitas werden Notgruppen für diejenigen Kinder eingerichtet, deren beide Elternteile in kritischen Infrastrukturen wie Polizei, Feuerwehr, medizinisches und pflegerisches Personal, Hersteller von für die Versorgung notwendigen Medizinprodukten, Lebensmittelproduktion und Lebensmitteleinzelhandel, Müllabfuhr sowie Energie- und Wasserversorgung arbeiten. Seit dem 4. Mai 2020 wird der Schulbetrieb Schritt für Schritt stark eingeschränkt wieder aufgenommen. Der Präsenzunterricht wird vor allem für Schülerinnen und Schüler, die in diesem oder nächstem Jahr ihre Abschlussprüfung ablegen werden, angeboten.

Ganz viele Eltern von betreuungspflichtigen Kindern sind berufstätig; auch in unserer Badischen Landeskirche sind viele Mitarbeitende derzeit mit der Herausforderung der Beschulung und Betreuung ihrer Kinder gefordert.

Arbeitsstätten wurden vorübergehend fast vollständig geschlossen. Da, wo es möglich ist, gilt seit Mitte März Homeoffice. Viele Mitarbeitende versuchen nun den Spagat zwischen Arbeiten im Homeoffice, sofern die technischen Voraussetzungen gegeben sind und der gleichzeitigen Beschulung schulpflichtiger Kinder. Vor allem in der Verwaltung soll möglichst die telefonische Erreichbarkeit weiterhin gewährleistet werden. Das ist für einige berufstätige Eltern jedoch einfach nicht möglich.

In anderen Bereichen ist die Arbeit komplett weggefallen, da beispielsweise Kitas, Schulen und Tagungshäuser geschlossen wurden.

Bei all diesen Veränderungen, die teilweise recht kurzfristig umgesetzt werden mussten, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, muss immer die MAV im Blick behalten werden. Im Rahmen der gesetzlichen Auflagen und um seiner Fürsorgepflicht den Mitarbeitenden gegenüber nachzukommen, kann der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen. Dabei werden jedoch Mitbestimmungsrechte der MAV, wie zum Beispiel die Mitbestimmung bei der Aufstellung von Grundsätzen der Arbeitsplatzgestaltung sowie bei der Einführung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und zur Abwehr gesundheitlicher Gefahren tangiert. Ein generelles Verlagern der Arbeit aus den

Foto: Alexander Hauk / alexander-hauk.de / pixelio.de

Foto: Rainer Zilly

Einrichtungen heraus (wo möglich) in den häuslichen Bereich zur Verringerung des Ansteckungsrisikos während der Arbeit ist natürlich eine Maßnahme der Abwehr von gesundheitlichen Gefahren. Jedoch hat nicht jede/r die Bedingungen zu Hause, die benötigt würden, um gesund arbeiten zu können. Nicht jede/r hat ein eingerichtetes häusliches Büro und selbst wenn, sind da vielleicht noch die kleinen Kinder, die nicht in die Kita können, aber so viel Energie haben und beschäftigt werden wollen. Hier tun sich andere Gefahren für die Gesundheit auf.

Natürlich musste im März schnell reagiert und weitreichende Entscheidungen getroffen werden. Jetzt – ca. 3 Monate später – ist es aber an der Zeit, genauer hinzuschauen und nachzubessern, wo es geht. Hierbei ist die MAV ganz besonders gefordert und sollte selbst die Initiative ergreifen. Es ist damit zu rechnen, dass ein Arbeiten wie vor dem Ausbruch der Pandemie in Deutschland bis Jahresende 2020 nicht möglich sein wird.

Bevor ein Arbeitgeber Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit beantragen kann, muss dieser das Einverständnis der betrieblichen Interessensvertretung einholen. Dies ist in der Arbeitsrechtsregelung zur Kurzarbeit geregelt:
t1p.de/1z80
Hier heißt es unter anderem, dass der Mitarbeitendenvertretung **schriftlich nachgewiesen werden muss**, dass Kurzarbeit notwendig ist. Ist dies geschehen, muss eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Gemäß § 36 MVG Baden können Dienstvereinbarungen nur im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossen werden. Das bedeutet: Selbst wenn der Abschluss unter einem gewissen Zeitdruck steht, muss keine Seite irgendetwas unterschreiben, womit sie nicht einverstanden ist. Da Kurzarbeit ja dazu dienen soll, finanzielle Schwierigkeiten von Mitarbeitenden aufgrund der aktuellen Situation abzuwenden, kann in einer solchen Dienstvereinbarung sogar auch eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber auf 100 % des ursprünglichen Gehaltes vereinbart werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine MAV zäh verhandeln müssen.

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einer Einrichtung aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Mitarbeitenden der Einrichtung betroffen sein. Die betroffenen Mitarbeitenden arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht.

Kurzarbeit ist ein Instrument, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall Kündigungen vermeiden zu können. Ein Verdienstausfall der Mitarbeitenden in Kurzarbeit kann teilweise durch das so genannte Kurzarbeitergeld, das unter bestimmten Voraussetzungen gewährt wird, ausgeglichen werden.

Ebenfalls geregelt werden muss, ob alle Mitarbeitende oder nur bestimmte Bereiche in Kurzarbeit gehen. Hier ist zu beachten, dass in der Regel die Leitungen und die Hausmeister nicht 100 % Kurzarbeiten werden können, da die Gebäude ja weiterhin beispielsweise beheizt und gelüftet werden müssen und ggf. Gartenarbeit anfällt. Die Leitung hingegen hat weiterhin Aufgaben der Verwaltung wahrzunehmen.

Wie ist es aber mit der MAV? Die Arbeit der MAV wird nicht weniger

in Zeiten von Kurzarbeit. So müssen vielleicht Dienstpläne für die Besetzung von Notgruppen in Kitas oder der Einsatz von Reinigungskräften (wenn nicht fremd vergeben) von der MAV geprüft und genehmigt werden. MAV Mitglieder mit einer Freistellung fallen definitiv nicht unter die Kurzarbeit. Sie sind weiter mit dem Umfang der Freistellung zu beschäftigen und vom Arbeitgeber zu bezahlen, wie bisher. Was ist aber mit MAVen ohne Freistellung? Da es hier keine klare gesetzliche Regelung gibt, sollte die Arbeit dieser MAV-Mitglieder in der Dienstvereinbarung geregelt werden. So können die MAV Mitglieder von der Regelung der Kurzarbeit insoweit ausgenommen werden, dass sie mit einem Teildeputat ihren Aufgaben in der MAV nachkommen können.

In der Dienstvereinbarung ist auch zu regeln, wann und wie die Kurzarbeit zurückgefahren und der Normalbetrieb wieder aufgenommen werden kann.

Wie bereits angesprochen, muss die MAV auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Blick haben. Normalerweise finden Begehungen durch den Arbeitsmediziner und die Fachkraft für Arbeitssicherheit statt, wenn Mitarbeitende Telearbeit (Arbeit im häuslichen Umfeld in einem dort eingerichteten Büro) beantragt und genehmigt bekommen haben. D.h.: Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist seitens des Anstellungsträgers sichergestellt.

Zudem gibt es Einrichtungen, in denen die MAV mit der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung zur Bürofreien Arbeit vereinbart hat. Hier obliegt der Arbeits- und Gesundheitsschutz weitestgehend den Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber muss lediglich explizit darauf hinweisen, dass Mitarbeitende diesen beachten müssen. Da bürofrei quasi überall gearbeitet werden kann (Einschränkungen je nach Tätigkeitsgebiet), findet auch keine durch den Arbeitgeber veranlasste Prüfung eines Arbeitsplatzes statt.

Die meisten diesbezüglichen – vor der Pandemie – abgeschlossenen Dienstvereinbarungen regelten die Arbeitserbringung so, dass der Großteil der Aufgaben in der Dienststelle und nur ein kleiner Teil bürofrei erbracht werden konnte.

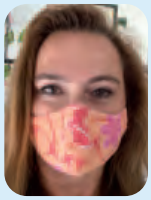
Corona hat dies geändert. Mitarbeitende, die sich durchaus vorstellen konnten, an nur einem Tag in der Woche vom Esstisch aus zu arbeiten, sind plötzlich gezwungen, dies an jedem Tag in der Woche (je nach Deputat) und für viele Wochen zu tun. Aufgrund der Pandemie kann auch nicht mehr gewählt werden, wo man arbeitet. Man arbeitet im häuslichen Umfeld, ohne dass dieser Bereich vom Arbeitsschutz abgenommen worden wäre. Vielleicht reicht nun der alte Rechner, an dem man bestimmte Tätigkeiten an einem Wochentag ohne Probleme erledigen konnte, nicht mehr aus, um die Arbeit zu bewältigen. Wer stellt nun hier geeignetes Arbeitsmaterial? Von vielen Mitarbeitenden – vor allem in der Verwaltung – weiß ich, dass diese aus eigenen Mitteln einen neuen Laptop und anderes Equipment gekauft haben, um den Betrieb für den Arbeitgeber am Laufen zu halten. Privat hätten sich viele diese Anschaffung gespart. Da diese Ausstattung bereits teuer war, wird dann vielleicht an guten Büromöbeln oder wenigstens an einem guten Stuhl gespart. Gesundheitliche Probleme sind so vorprogrammiert.

Hier ein Appell an alle Arbeitgeber, die diesen Artikel lesen:

Auch wenn die Pandemie den geplanten Haushalt völlig über den Haufen wirft und die Verluste teilweise sehr deutlich spürbar sind, denken Sie bitte auch an Ihre Mitarbeitenden und welche finanzielle Herausforderungen sich diesen stellen, damit der Dienstbetrieb für Sie als Arbeitgeber so gut wie möglich weiterlaufen kann.

Abgesehen von den gesundheitlichen Aspekten handelt es sich um größten Teils neue Arbeitsmethoden, deren Einführung der Mitbestimmung der MAV unterliegen. Es ist zu vermuten, dass die MAV in den allermeisten Fällen nicht beteiligt wurde. Nachdem jetzt etwas Ruhe eingekehrt ist, sollten Dienststellenleitung und MAV ins Gespräch kommen. Die Leitung hat die Aufgabe, der MAV darzulegen, wie sie sich die Gestaltung der Arbeit für die kommenden Monate und vielleicht sogar Jahre vorstellt und hierfür **vor Umsetzung bzw. Weiterführung** des in den vergangenen drei Monaten Gelebten die **Zustimmung der MAV** einzuholen. Ein gut geeignetes Instrument ist hier der Abschluss einer Dienstvereinbarung.

Sicherlich ist momentan für viele Dienststellenleitungen noch nicht so deutlich erkennbar, wo die Reise hingeht bzw. wie die Reise weitergeht. Es wird sicherlich teilweise deutliche Veränderungen für die Mitarbeitenden geben. Hier ist es wichtig, eine gut arbeitende, starke MAV zu haben, um alle Mitarbeitende mitzunehmen. **Eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienststellenleitung ist zur Zeit wichtiger denn je**. Mit anderen Worten: **gelebte Dienstgemeinschaft**).



Regina Richter

Arbeits- und Gesundheitsschutz Corona

Corona und Mitbestimmung

Im § 40 des MVG geht es im Absatz a) und b) um die Mitbestimmung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb/Dienststelle. Hier zeigt sich in Zeiten von Corona besonders deutlich, welche Wichtigkeit die Mitarbeit der MAVen zu diesem Thema hat. Geht es hier doch ganz konkret um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Mitarbeiter*innen.

In Zeiten von Corona wird besonders deutlich wie wichtig Händewaschen, Desinfizieren und das Tragen des Mundschutzes für unseren Eigenschutz und den Schutz unseres Gegenübers ist.

Dabei ist leider festzustellen, dass in vielen Einrichtungen der Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher vernachlässigt wurde und es keine ausreichenden Konzepte zu diesem Thema gibt (Sicherheitsbeauftragte, ASA-Sitzungen, Gefährdungsbeurteilungen), auf die nun aufgebaut werden könnte.

Der Kommunikation im Betrieb kommt eine besonders wichtige Rolle zu. Damit die ganzen Maßnahmen einen sinnvollen Schutz entfalten können, ist es unerlässlich sich regelmäßig, mit den zuständigen Beteiligten (Mitgliedern der ASA-Sitzung, bestehend aus MAV, Verantwortlichem der Dienststellenleitung, den Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit) abzustimmen und die Vorgehensweisen zu koordinieren.

Es nützt wenig nur einzelne Maßnahmen umzusetzen. Sie müssen in ein Gesamtkonzept eingebunden und mit allen Mitarbeiter*innen im Betrieb/Dienststelle kommuniziert werden.

Auch Gäste und Besucher müssen in das Konzept eingebunden werden; dabei ist unverzichtbar, die Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und zu kontrollieren.

Um all das umsetzen zu können bedarf es einem engen Austausch zwischen MAV und Geschäftsleitung.

Mathias Hammer

Arbeits- und Gesundheitsschutz auch oder gerade in Zeiten der Corona-Pandemie

Der Betrieb in den Kindertagesstätten wird allmählich wieder hochgefahren; Gottesdienste und weitere kirchliche Angebote sollen wieder möglich werden.

Was bedeutet dies für den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Kolleginnen und Kollegen? Wie können sie bestmöglich geschützt werden? Diese Fragen wollen am Beispiel einer Kindertagesstätte ein wenig näher beleuchten.

Klar ist, es gibt keinen – und es wird auch keinen – 100%igen Schutz geben, zumindest so lange nicht,

bis ein sicherer Impfstoff vorliegt. Bis dahin müssen wir uns mit den Instrumentarien behelfen, die uns zur Verfügung stehen. Dreh- und Angelpunkt hierbei ist die Gefährdungsbeurteilung; zwischenzeitlich sollten hoffentlich für alle Arbeitsplätze allgemeine Gefährdungsbeurteilungen vorliegen. Was jetzt notwendig ist, sind die an die Corona-Pandemie angepasste – also anlassbezogene – Gefährdungsbeurteilungen. Die Berufsgenossenschaften und auch der **BAD** GmbH (**B**erufsgenossenschaftlicher **A**rbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer **D**ienst) haben hierfür Muster erarbeitet, die durchaus hilfreich sein könnten.

Bei allen technischen Schutzmaßnahmen, wie z.B. der Einhaltung der Abstandsregelungen, muss uns bewusst sein, dass wir in den Kitas mit Kindern arbeiten und die technischen Schutzmaßnahmen (wenn überhaupt) nur eingeschränkt umgesetzt werden können. Hier müssen wohl zusätzlich auch organisatorische und personenbezogene Maßnahmen getroffen werden. Dies wiederum bedeutet, dass für einzelne Beschäftigte eine individuell erstellte Gefährdungsbeurteilung notwendig werden könnte. Die Erfahrungen der letzten Wochen und Monate haben gezeigt, dass je älter ein an Covid 19 erkrankter Mensch war, desto höher war die Wahrscheinlichkeit eines schwereren Verlaufs der Krankheit. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass organisatorisch versucht werden sollte, diesem Umstand Rechnung zu tragen. Das gleiche gilt für sog. Risikogruppen, wobei die Zuordnung zu Risikogruppen durchaus ein schwieriges Metier ist. Auch hier gilt eine Abwägung, die sich in der Gefährdungsbeurteilung darstellen lässt. Über den BAD gibt es hilfreiche Richtlinien, Atteste von behandelnden Ärzten können für eine Zuordnung nützlich sein. Eine andere Möglichkeit stellt sich über das Hinzuziehen des Arbeitsmediziners dar; dieser könnte – mit Einverständnis der/des Mitarbeitenden – eine Bescheinigung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ausstellen. Selbstverständlich gilt auch hier, dass keine Aussagen zu medizinischen Befunden – ohne Einverständnis der/des betroffenen Mitarbeitenden – an Dritte weitergegeben werden dürfen.

Wir im Gesamtausschuss haben auf unserer Homepage ganz viele Informationen zum Thema publiziert. Dort ist auch ein Dokument mit einem Link zur BGW und einer Mustergefährdungsbeurteilung zu finden. Bitte holt euch die entsprechenden Informationen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz gerade in diesen schwierigen Zeiten für eure Kolleginnen und Kollegen umsetzen zu können.

Ulrike Kutzner

Corona als Berufskrankheit

In unseren Arbeitsbereichen der Jugend- und Behindertenhilfe, der Eingliederungshilfe, der stationären und ambulanten Altenhilfe, den Kindergärten und natürlich Krankenhäusern sind wir zurzeit einem erhöhten Ansteckungsrisiko durch das Coronavirus ausgesetzt. Alle Maßnahmen wie Desinfektion, Mund-Nasen-Schutz oder FFP 2- Masken tragen und Abstand halten sowie schnelle Corona-Tests bei Verdachtsfällen können keine 100-prozentige Sicherheit geben. Wachsamkeit und eine hohe Verantwortung jedes Einzelnen sind jetzt besonders wichtig. Die Schwierigkeit bei diesem Virus ist ja gerade, dass man auch Überträger sein kann, ohne selbst Symptome zu haben. Deshalb ist wichtig: **Eine im beruflichen Umfeld erworbene Infektion mit Covid-19 wird von der Berufsgenossenschaft als Berufserkrankung anerkannt.**

Das ergibt sich aus einem Merkblatt mit der Bezeichnung „BK 3101“, welches im Internet zu finden ist. Deshalb ist ein richtiges Vorgehen im Falle einer Infektion besonders wichtig:
Sobald der Verdacht besteht, sich mit Covid 19 infiziert zu haben, hat man sich als Mitarbeitende/r sofort an die Einrichtuns- bzw. Dienststellenleitung zu wenden.

Sollte in der Einrichtung das Virus schon vorhanden sein und damit eine „Ansteckung bei der Arbeit“ hätte passieren können, muss der Betriebsarzt und die BG (Berufsgenossenschaft) von der Einrichtungsleitung informiert werden.

Die Testung auf das Virus wird allerdings, wie bei allen (also sowohl beruflich Exponierte als auch Privatpersonen) vom behandelnden Arzt bzw. vom Gesundheitsamt veranlasst werden.

Wichtig: Der veranlassende Arzt muss aber vermerken, dass es sich um einen BG-Fall handelt, damit die BG die Kosten für die Testung übernimmt. Ob und wie oft es eine „Routinetestung“ auf das Virus für unsere Einrichtungen geben wird, können wir nicht sagen. In der Politik wird immer wieder darüber gesprochen, aber bisher ist nichts Konkretes geregelt.

Wichtig für Sie:

Da wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht wissen, ob eine Person, die eine Covid-19-Infektion Infektion durchgemacht hat, möglicherweise deutlich **später gesundheitliche Einschränkungen** erfährt, ist es in jedem Fall geboten, dass die Erkrankung durch eine BK-Anzeige bei der zuständigen BG aktenkundig gemacht wird. Dies ist für evtl. später geltend zu machende Ersatzansprüche wie beipielsweise Rentenansprüche wichtig.

Das Arbeiten mit Mund-Nasen-Schutz, das allgemeine Infektionsrisiko, fortlaufende Veränderungen, Umsetzung in neue Arbeitsbereiche, Kinderbetreuung zu Hause… das kann besonders Kolleginnen und Kollegen mit Vorerkrankungen psychisch stark belasten.

Dafür hat die Berufsgenossenschaft ein Angebot zur telefonischen Krisenberatung eingerichtet. Dort kann man kostenfrei bis zu fünf telefonische Einzelberatungen bekommen. Informationen und ein Kontaktformular findet ihr dazu unter:
www.bgw-online.de/telefon-krisenberatung

Susanne Eichler

Corona als Berufskrankheit

Die unsichtbare Macht, die die Welt verändert

Die unsichtbare Macht, die die Welt verändert
Corona oder „Carola“... wo kam sie her?
Keiner weiß es mehr.
Eine Pandemie sehen wir wie nie.
Die ganze Welt ist auf den Kopf gestellt.
Und sie kostet viel Geld.

Die Regierung hat Macht, dass es kracht.
Das hat keiner gedacht.
Geschäfte, Schulen, Grenzen dicht...
das gibt es nicht.
Kirchen zu, Konzerte tabu,
was gehört denn noch dazu?
Der Rummel mit seinem Getummel...
der Zoo... achso...
Sport jeder Art hat man nicht ausgespart.

Geschlossen ist geschlossen –
wir alle sind verdrossen.

Die Flieger sind vom Himmel gestürzt.
Der Urlaub wird jetzt verkürzt.
Die schwimmenden Städte sind auf dem Meer verweist
Große Traumreisen liegen auf Eis.

Alle bleiben drin – ich glaub, die spinn.
Man hört kein Kinderlachen.
Was die jetzt wohl machen?
Ist das nur ein Traum?
Ich glaub es noch kaum.
Sie isoliert, was keiner kapiert.
Alle haben Angst und sie macht manchen Zwang.

Abstand ist die neue Moral,
doch sie wird bald zu Qual,
denn es ist nicht normal.
Sie tötet die Schwachen
und will uns bewachen.
Wir können nicht mehr lachen.
Was sollen wir machen?
Den Mut nicht verlieren
und weiter probieren.

Carola öffnet eine neue Zeit,
doch wir sind nicht bereit.
Wir verwalten den Mangel
und hängen an der Angel.

Ich vergaß das Klopapier.
Es wurde gehortet an allen Orten.
Ja, habt ihr vergessen?
Man kann es nicht essen.

Nudeln, Dosen, „Desinfekt“
waren plötzlich alle weg.
Tauchen sie mal wieder auf…
„Lasst den andern auch noch was!!!“

Mundschutz an aller Munde.
Die Frage in die Runde…
gehen wir sonst zu Grunde?

Alles ist anders, wir kommen nicht hinterher,
es fällt uns schwer,
wir halten kaum Schritt,
doch alle müssen mit.
Die neue Realität…
ich hoffe, das vergeht.

Die vielen Selbstverständlichkeiten
aus alten Zeiten,
sie können uns nicht mehr begleiten.
Die Nerven liegen blank,
doch Gott sei Dank,
sind wir noch nicht krank.

Testen, testen, testen,
das ist am Allerbesten.
Kommt die große Pleite
suchen wir das Weite... aber wohin?
Wer jetzt die Geduld verliert
hat den Ernst der Lage nicht kapiert.
Es wird wieder anders, die Frage ist „wann“?
Was machen wir bis dann?
Weiterleben...

Macht

Gedicht von Claudia Feldmann
Hauswirtschaftliche Mitarbeiterin

Wir bleiben für euch hier…

…und dafür brauchen wir

Unter diesem Motto haben Kolleginnen und Kollegen des Altenhilfezentrums Karlsruhe an einer Initiative von **ver.di** teilgenommen. Die aktuelle Zeit, in der wir in der Gesellschaft große Aufmerksamkeit für unsere Arbeit in der Pflege und den andern sozialen Hilfefeldern bekommen, sollten wir nutzen um längst überfällige Forderungen nach mehr Anerkennung, besserer Ausstattung, mehr Personal und auch höheren Löhnen zu stellen.

Sicher haben viele von euch schon in der Presse von diesen Forderungen gelesen. Zum einen geht es dabei um eine Einmalzahlung von 1.500 € für alle Beschäftigten in der Pflege. Die vormalige Pflegekommission hat an die Bundesregierung **die Empfehlung** ausgesprochen, bundesweit einen Anspruch auf diese Sonderprämie für alle Beschäftigten in der stationären und ambulanten Pflege zu regeln und damit die besonderen Belastungen durch die Corona-Krise anzuerkennen.

Die geplante Prämie für die Pflegebetriebe in Deutschland ist insbesondere ein Erfolg der ver.di-Tarifinitiative für **allgemeinverbindliche Regelungen** in der Altenpflege. Vorbild ist ein Tarifabschluss über die Prämie mit der Bundesvereinigung der privaten Arbeitgeber in der Altenpflege.

Der Bund hat nun die Empfehlung der Pflegekommission umgesetzt. Der Anspruch ist gesetzlich geregelt und gilt trägerunabhängig.

Unsere Forderungen an die Politik sind:

- 1.500 € Einmalzahlung (haben wir für die Pflege erreichen)
- **Anerkennung für alle Kolleginnen und Kollegen in unseren Häusern**
- Regelmäßige Covid-19 Tests
- mehr Atemschutzmasken und Desinfektionsmittel
- Ausreichend Ruhezeiten
- Bessere Personalbesetzung
- Mehr Zeit für Bewohner und weniger Bürokratie
- 500 € Zulage
- Und wichtig: **„Denkt an uns auch nach der Krise!“**

Als zweite Forderung gibt es eine Initiative, dass alle Berufsgruppen, die jetzt in besonderer Weise gefordert sind und dazu zähle ich **alle** im BLV, die jetzt im Dienst sind, eine monatliche Zulage von 500 s€ bekommen, solange diese Krise andauert. Dazu braucht es aber eine tarifliche Regelung über unsere Arbeitsrechtliche Kommission und somit eine gesicherte Refinanzierung. Bisher ist die Kommission noch nicht tätig geworden. Die Arbeitnehmervertreter werden sich aber im Mai (per Videochat) treffen und beraten, wie diese Forderung mit Leben gefüllt werden kann.

Der Gesamtausschuss und weitere Gremien von Diakonie und Caritas haben dazu die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände aufgefordert, diese Forderung zu unterstützen. Hier in Baden ging ein diesbezüglicher Brief direkt an den Vorsitzenden des Diakonischen Werkes und den Evangelischen Oberkirchenrat.

Susanne Eichler

Reform der Pflegeausbildung

Alles Wichtige im Überblick

Die Bundesregierung hat zum 01. Januar 2020 beschlossen, für die Ausbildungsberufe in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege eine neue Ausbildungsordnung zu erlassen. Der Grundgedanke dabei ist, dass alle eine gleichwertige Ausbildung bekommen und damit in der Lage sind, auch überall arbeiten zu können.

Wichtig: alle bereits begonnenen Ausbildungen werden nach dem „alten" Ausbildungsgesetz zu Ende geführt.

Was bleibt gleich:

- die Ausbildung dauert 3 Jahre in Vollzeit (bis 5 Jahre in Teilzeit).
- Voraussetzung ist ein Realschul- oder gleichwertiger Abschluss. Auch zulässig ist ein Hauptschulabschluss mit 2-jähriger abgeschlossener Berufsausbildung / bzw. die 1-jährige Helferausbildung.
- die Ausbildung ist dual und findet in einer geeigneten Einrichtung und einer Schule statt.

Was ist neu:

- erstmals besteht der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung (gibt es bei uns schon immer – aber private Häuser haben teilweise nichts gezahlt).
- die ersten beiden Jahre sind „generalistisch" ausgerichtet, d.h. der Lehrstoff ist für alle gleich, egal wo sie die Ausbildung machen
- im dritten Jahr kann man die „Generalistik" weiterführen und wird dann Pflegefachfrau/Pflegefachmann oder man spezialisiert sich auf Alten- oder Kinderkrankenpflege (siehe auch grünes Kästchen).
- Es wurden sogenannte **„vorbehaltene Tätigkeiten"** für Fachkräfte definiert: Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs, Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses, Analyse und Entwicklung der Qualität der Pflege – doch was diese Schlagwörter in der Praxis bedeuten, ist noch ziemlich unklar.
- Nach dem 2. Ausbildungsjahr wird es eine Zwischenprüfung geben, die in Baden-Württemberg auch als Anerkennung zur „Pflegeassistenz" vorgesehen ist. Die Gefahr ist hier, dass Pflegeassistenten keine Fachkräfte sind, aber auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden können.
- Es gibt eine Mindestvorgabe zum Umfang der Praxisanleitung: zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit müssen angeleitet werden. Grundlage ist ein strukturierter Ausbildungsplan. Außerdem müssen die Praxisanleiter entsprechend geschult werden und ausreichend Zeit bekommen.

1. + 2. Jahr	Orientierungseinsatz	400 Stunden, evtl. mehr im Übergangszeitraum
	Pflichteinsätze allgemein	
	stationäre Akutpflege	400 Stunden
	stationäre Langzeitpflege	400 Stunden
	ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Stunden
	Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung	120 Stunden, bis 31.12.2024: 60 Stunden bis 120 Stunden
3. Jahr	Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung	120 Stunden
	Vertiefungseinsatz im Bereich eines Pflichteinsatzes	500 Stunden
	weiterer Einsatz	80 Stunden
	Stunden zur freien Verteilung	80 Stunden

Soll-Vorgabe: vor Zwischenprüfung

Gesamt: 2.500 Stunden

Robert Kneschke/stock.adobe.com

Karin & Uwe Annas/stock.adobe.com

- Im ersten Ausbildungsjahr entfällt eine Anrechnung auf den Stellenschlüssel, dank einer gezielten Kampagne von unserer Gewerkschaft ver.di. In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen werden die Schüler danach mit 9,5 zu 1 auf den Fachkraftschlüssel angerechnet. Allerdings sollen sie nicht mehr auf den Dienstplänen stehen und bei der täglichen Besetzung mitgezählt werden. Ob das in der täglichen Praxis klappt, wird die Zukunft zeigen.

Beispielhafte Darstellung der Einsatzzeiten und Orte

In den gelb markierten Monaten sind die Azubis in der Einrichtung, hier exemplarisch am Beispiel der stationären Altenhilfe. **Die Verteilung ist zeitlich geschätzt.**

AH = Altenhilfe
KH = Krankenhaus
AmP = Ambulante Pflege
KKP = Kinderkrankenpflege
Psy = Psychiatrie

Hier muss die Politik nachbessern:

- In der neuen Prüfungsordnung wird bisher die **Altenpflege deutlich abgewertet.** Die Absolventen müssen z.B. nur über ein „ausreichendes" Verständnis im Pflegeprozess verfügen, wohingegen in der Kranken- und Kinderkrankenpflege ein „breites" Verständnis gefordert wird. So könnte es sein, dass vermeintlich „schwächere" Schüler in die Spezialisierung gedrängt werden. Diese Ausbildung befähigt aber nicht gleichberechtigt zum Arbeiten z.B. im Krankenhaus.

- Parallel zur Pflegeausbildung soll es auch ein Pflegestudium (3 Jahre) geben. Was die Absolventen dieser Studiengänge später mehr oder besser machen sollen, ist unklar. Außerdem ist hier **keine Vergütung** vorgesehen, obwohl der Anteil in der Praxis mit 2100 Stunden (Pflegeausbildung = 2300 h) fast gleich hoch ist. Zusätzlich gelten sie in den Einrichtungen während ihrer Praxiseinsätze nicht als Mitarbeiter und unterliegen damit auch nicht dem Schutz durch eine Mitarbeitervertretung oder einen Betriebsrat.

- Die Anrechnung der Auszubildenden auf den Fachkraftschlüssel muss mindestens auch im zweiten Jahr entfallen, da die Schüler aufgrund der vielen Pflichteinsätze kaum in der Einrichtung tätig sind.

1.Jahr	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli
Schüler 1	AH					KH					AH	
Schüler 2	AH					AmP					KH	
Schüler 3	AH					AH					KKP	

2.Jahr	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli
Schüler 1	AH			KKP		AmP					Psy	
Schüler 2	KH								KKP		AH	
Schüler 3	AmP					KH					AH	

3.Jahr	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli
Schüler 1	Psy		AH			?	AH			?	AH	
Schüler 2	AH	?	?	AH			Psy				AH	
Schüler 3	AH		Psy				?	?	AH			

STEEX/istockphoto.com

Fazit

Der Fachkräftemangel ist nicht nur in der Pflege gegenwärtig, aber hier ist die Politik aufgrund der breiten öffentlichen Debatten bereit, etwas zu tun. Ist das nun der große Wurf? Leider nein. So richtig es auch ist, in der Pflege gleiche Ausbildungsbedingungen zu schaffen, so tückisch sind doch die kleinen Details.

- Wir haben zu wenig Fachkräfte? Machen wir uns halt welche. Wir rechnen die Schüler ab dem 2. Jahr dazu und zusätzlich die „Pflegeassistenten“, die wir ja immer dann haben, wenn ein Schüler nach der Zwischenprüfung die Ausbildung nicht weitermacht. Und diese Fachkräfte sind dann auch noch viel billiger – ein tolles Geschäftsmodell. Da helfen auch nicht die „vorbehaltenen Tätigkeiten“ – nur als 3-jährig Examinierter oder mit Pflegestudium darf man den Pflegeprozess steuern – wenn nicht gleichzeitig der Stellenschlüssel von 50:50 (Fachkraft:Helfer) neu festgelegt wird. Die Spirale nach unten dreht sich weiter.

- Was wirklich helfen würde ist eine **bessere Personalbemessung**, mehr Geld für Pflegehelfer und sicher auch eine 35-Stunden-Woche mit mindestens 8 freien Tagen pro Monat bei Vollzeit.

- Für die Krankenhäuser gibt es mit ver.di gerade eine Aktion, dass Pausenzeiten als Arbeitszeit bezahlt werden müssen. Es liegt an uns, ob auch wir unsere Forderungen laut-stark und gut organisiert vertreten wollen.

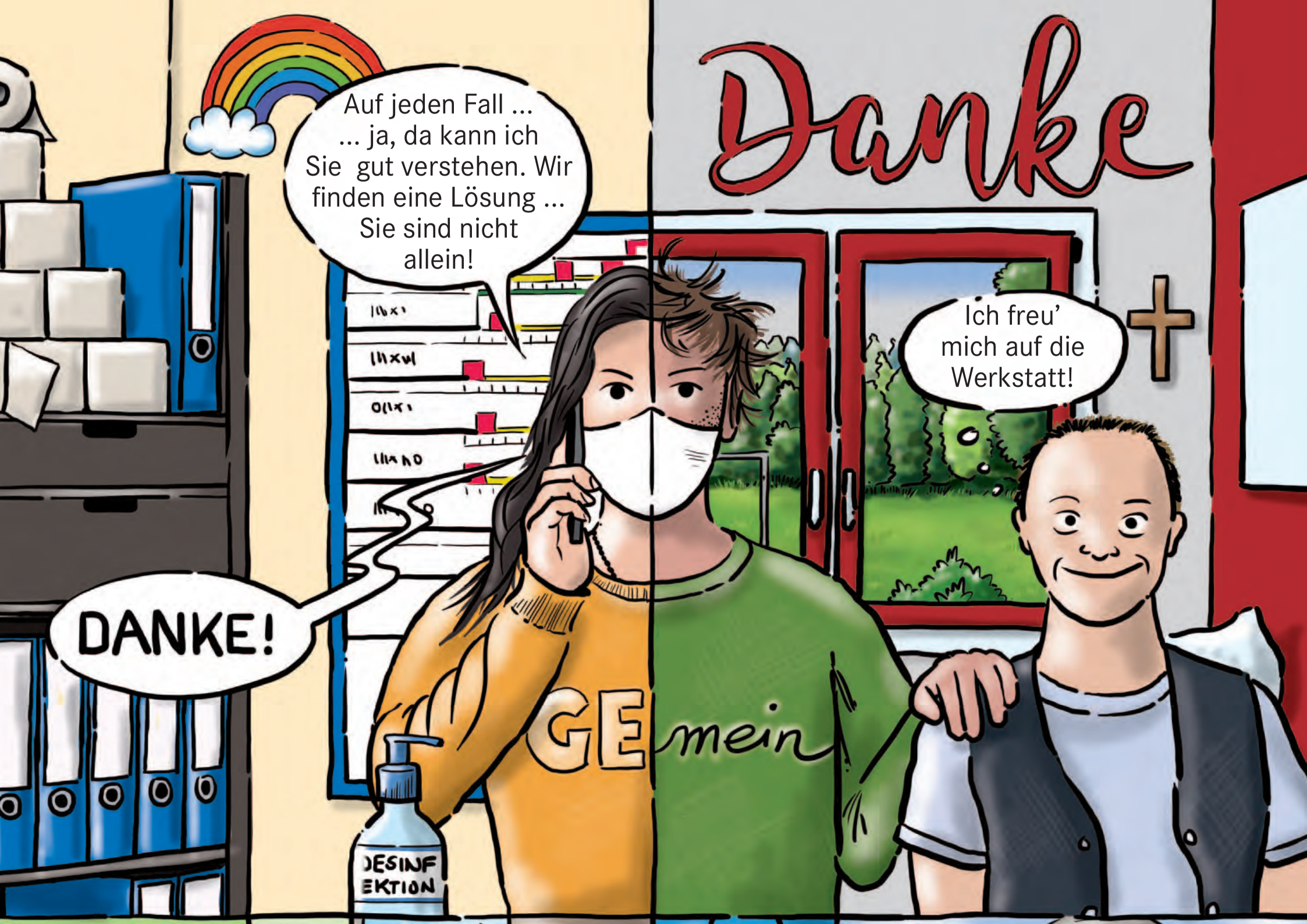
Susanne Eichler

ver.di-Themenseite
Reform der Pflegeausbildung
www.pflegeausbildung.verdi.de

Zu einer guten Pflege gehört das ganze Team

» WIR WAREN SIND BLEIBEN SYSTEM-RELEVANT «

ver.di


Auf jeden Fall ... ... ja, da kann ich Sie gut verstehen. Wir finden eine Lösung ... Sie sind nicht allein!
Danke
Ich freu' mich auf die Werkstatt!
DANKE!
GEmein
DESINF EKTION

Prämie.
Kurzarbeit?
Hab grad keine Zeit, bin beim Pflegen!
Mund-schutz!
I love Heike
Mitbe-stimmung!
Wie geht's weiter?
EFFE KTIV
Die Gewerkschaft leistet echt gute Arbeit!

24/40 - 21/9 + 28/15
Warum hilft Papa nicht?
MY HOME IS OFFICE MY CASTLE!
RING!
GAZETTE BADEN
Korrekturen sehr dringend machen!
ALLTAGS-Held
HOPE
Rainer Zilly
aus GAzette – www.ga-baden.de
Illu: www.kreativ-agentur-zilly.de
GA BADEN

GA BADEN

Hupe, wenn du Jesus liebst

Foto: Rainer Zilly

Letztens ging ich an einem Buchladen mit religiösen Büchern vorbei, als ich einen *„Hupe, wenn du Jesus liebst“* Stoßstangenaufkleber sah. Ich war gut aufgelegt und weil ich gerade von einer gelungenen Kirchenchoraufführung kam, kaufte ich mir einen Sticker und klebte ihn auf meinen Wagen.

Man bin ich froh, dass ich das gemacht habe!

Die nachfolgende Begebenheit gehörte zum Aufregendsten, was mir je widerfahren ist. Ich musste an einer roten Ampel stehen bleiben und während ich gerade über den Herrn und seine Güte nachdachte, wurde die Ampel grün, ohne dass ich es bemerkte. Da war es gut, dass auch jemand anderes Jesus liebte, denn hätte er nicht gehupt, wäre mir wohl nie aufgefallen, dass viele Menschen Jesus liebten!

Während ich da so stand, fing der Typ hinter mir wie wild zu hupen an und er lehnte sich aus dem Fenster seines Wagens und schrie *„Bei Gott vorwärts, vorwärts“*. Wie überschwänglich dieser Mann doch liebte! Alle fingen zu hupen an und ich lehnte mich ebenso aus dem Fenster und winkte und lächelte diesen vielen Gläubigen zu. Ich hupte sogar mehrmals um an ihrer Liebe teilzuhaben.

Ich sah einen andren Mann, der mir mit dem ausgestreckten Mittelfinger zuwinkte. Ich fragte meinen Enkel auf dem Rücksitz, was denn das zu bedeuten habe und er meinte, es wäre wahrscheinlich ein hawaiianischer Glücksgruß oder so. Nun, ich habe noch nie jemanden aus Hawaii getroffen, also gab ich ihm den Gruß zurück. Mein Enkel brach in Gelächter aus, offensichtlich genoss auch er diese religiöse Erfahrung. Einige Leute waren so gefangen in der Freude des Augenblicks, dass sie aus dem Wagen stiegen und zu mir kamen. Ich wette, sie wollten wissen welche Kirche ich besuche, oder sie wollten einfach nur mit mir beten, aber da bemerkte ich die grüne Ampel. Ich winkte also noch einmal lächelnd meinen Brüdern und Schwestern zu und fuhr weiter.

Mir fiel noch auf, dass ich der einzige Wagen war, der es über die Kreuzung schaffte, bevor es wieder rot wurde. Ich war ein wenig traurig, dass ich diese Leute nach all der Gottesliebe, die wir miteinander genossen hatten verlassen musste, also fuhr ich langsamer, lehnte mich noch einmal aus dem Fenster und winkte ihnen ein letztes Mal den hawaiianischen Glücksgruß zu, während ich davonfuhr.

Lobe den Herrn für solch wunderbare Menschen!

Verfasser unbekannt

(Abdruck mit freundlicher Genehmigung durch die Kirchengewerkschaft)

Christina Müller ist neu beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, KDA

Am 15. Januar habe ich meinen Dienst beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, KDA, der Evangelischen Landeskirche in Baden begonnen. Einen guten Einblick in die Fortbildungsangebote für Mitarbeitervertretungen des KDA und des GA habe ich Mitte Januar bekommen: beim MAV-Grundkurs I im Januar im Haus der Kirche in Bad Herrenalb. Und auch an der Teamer-Sitzung Anfang März, habe ich teilgenommen und wurde von allen herzlich begrüßt.

Die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort, in Kitas, Schulen, Service- und Verwaltungsämtern in den Kirchenbezirken, Pfarrgemeinden und Diakonischen Werken kennenzulernen hatte ich bereits in meiner vorherigen Dienststelle: als Presse- und Öffentlichkeitsbeauftragte der Evangelischen Kirche in Karlsruhe. Und auch die MAV-Arbeit wurde mir dort vorgestellt.

Ein Teil meines Dienstauftrags beim KDA ist, gemeinsam mit dem Teamer-AK Schulungsangebote für die MAV-Mitglieder zu entwickeln und zu organisieren. Mich interessiert sehr was Sie brauchen, was für Sie gerade besonders wichtig ist, bei welchen Fragen und Themen Sie Unterstützung und Angebote brauchen.

Seit Mitte März ist durch die Corona-Pandemie jetzt alles anders als geplant. Das ist eine Herausforderung für mich und alle, die die Fortbildungsarbeit für MAVen verantworten.

Wir nutzen jetzt die Zeit zum intensiven Austausch untereinander und mit den Teamern zur Weiterentwicklung unserer Angebote, vor allem auch im digitalen Bereich. Dass das so gut funktioniert liegt an der Offenheit von Ihnen und euch allen.

Und so wird der MAV-Grundkurs II im Juni als Webseminar/Onlineseminar stattfinden. Dass ich hier dabei bin ist, eine weitere gute Gelegenheit für die Einarbeitung in das Themenfeld Dienst- und Arbeitsrecht. Dass mir der Start hier beim KDA gut gelungen ist, liegt an der Unterstützung von allen Seiten und besonders der von Katja Stange und Sabine Will. Katja Stange wird auch weiterhin mit einem Deputat von 25 Prozent ihrer Arbeitszeit im Bereich der MAV-Schulungen mitarbeiten. Daneben ist auch Walter Berroth ein guter Lehrer für die Einarbeitung in das Fachgebiet Arbeitsrecht. Sie sind meine Mentoren und dafür bin ich sehr dankbar.

Foto Mitte: Joachim Faber

Ich freue mich auf die Begegnungen mit Ihnen und Euch.

Herzliche Grüße

Ihre/Eure
Christina Müller

Neuer Paragraf im AVR

§29 b AVR – Wahltage

Die Veränderung unserer Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) hat zum 01.01.2020 ein Recht auf **unbezahlte** Urlaubstage aufgenommen. Die dafür getroffenen Regelungen, die auch für die AVR- Baden gelten, möchten ich euch hier im Einzelnen erklären.

Im §29 Buchst. b AVR steht:
Man kann **bis zu drei unbezahlte Urlaubstage** (auch ohne Grund wie z.B. einen pflegebedürftigen Angehörigen) beantragen:

- Wenn man mindestens seit 10 Jahren in seiner Einrichtung beschäftigt ist
- die Tage müssen bis zum 31. August des Vorjahres beantragt werden
- der Dienstgeber kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen bis 2 Monate nach dem Antrag (also bis zum 31. Oktober) ablehnen
- für die Verteilung der Wahltage gelten die betrieblichen Bestimmungen wie für die Urlaubsansprüche
- nicht genutzte Wahltage können nicht ins Folgejahr übertragen werden

Diese Regelungen ergeben sich unmittelbar aus dem Gesetzestext. Aus der Kommentierung dazu lässt sich weiterhin feststellen:

- es ist möglich, die Wahltage zu beantragen, aber dann doch nicht zu nutzen
- wenn man die Wahltage bean tragt, muss man sich noch nicht auf ein Datum, wann man sie im nächsten Jahr nehmen will, festlegen
- die Tage müssen nicht zusammenhängend genommen werden.

Der meines Erachtens wichtigste Teil dieses Gesetzes steht ganz zum Schluss: **Man kann durch eine Dienstvereinbarung auch Abweichendes regeln.**

Wie ist nun diese Gesetzesänderung zu bewerten?

Ein Recht auf unbezahlte Urlaubstage... in vielen Einrichtungen war es sicher bisher schon möglich, zum Beispiel bei familiären Notfällen oder einer länger geplanten Reise, für einige Zeit ohne Lohnfortzahlung frei zu bekommen. In diesen Fällen ist das neue Gesetz eher ein Klotz am Bein, weil mit den Regelungen plötzlich Hürden aufgebaut wurden, die keiner gebraucht hätte.

In anderen Einrichtungen, in denen eine unbezahlte Freistellung bisher nicht üblich war, könnte man diesen neuen Paragrafen jetzt zum Anlass nehmen, mit dem Dienstgeber über dieses Thema zu sprechen. Dann sollte man aber auch über die Praktikabilität der vom Gesetz vorgegebenen Zeiträume nachdenken. Wer eine Dienstvereinbarung zur Urlaubsregelung abgeschlossen hat, könnte hier ergänzen. Im Falle meiner Einrichtung werden wir darüber sprechen, die Fristen mit der Urlaubsbeantragung gleichzustellen. Das macht für uns viel mehr Sinn.

Wichtig ist in meinen Augen auch, mit den Kolleginnen und Kollegen darüber zu sprechen, was überhaupt gewünscht ist. Vielleicht gibt es ja gar keinen Bedarf an einer Regelung zu unbezahltem Urlaub, z.B. weil es eine gute Arbeitszeitkontenregelung gibt – man also auch leicht bezahlt frei nehmen kann. Denn eines ist wichtig – unbezahlter Urlaub ist für einige Tage im Jahr sicher unproblematisch. Wer aber über längere Strecken unbezahlt frei nehmen will, sollte dabei bedenken, dass dadurch auch Rentenansprüche verloren gehen, sich die Jahressonderzahlungen verringern usw.

Die Kollegen mit Dienstplänen sollten auch mit dem Dienstgeber klären, wie unbezahlter Urlaub im Dienstplanprogramm eingetragen wird. Richtig wäre, mit einem Kürzel (z.B. uU) an den entsprechenden Tagen die durchschnittliche individuelle tägliche Arbeitszeit zu hinterlegen und die Lohnminderung unabhängig davon zu dokumentieren. Wenn an den Tagen nicht die entsprechende Arbeitszeit angerechnet wird, würde man in Minusstunden kommen und müsste die Zeit später wieder rausarbeiten, ohne dass man den entsprechenden Lohn dafür bekommen hat. Also – sprecht mit euren Leitungen darüber und kommuniziert das mit den Kolleginnen und Kollegen.

Fazit: In meinen Augen sollte dieses Gesetz eine Großzügigkeit der Dienstgeber symbolisieren, die bei genauer Betrachtung aber nicht vorhanden ist. Eine gelebte unbezahlte Freistellung vom Dienst ist viel mehr wert als dieser erzwungene und überregulierte Paragraf. Also macht vom letzten Satz des Gesetzes Gebrauch und diskutiert mit eurer Leitung darüber, wie unbezahlter Urlaub im Unternehmen geregelt werden kann. Denn das wiederum macht Sinn.

Susanne Eichler

Der Aufhebungsvertrag

In jeder Situation richtig zu beraten – das ist ein Anspruch, dem wir als MAV jeden Tag ein bisschen mehr gerecht werden wollen. Natürlich sind wir keine Rechtsanwälte. Und das müssen wir auch nicht sein. Denn zum Glück gibt es Fachzeitschriften wie die ZMV, deren Artikel zum Aufhebungsvertrag in der Ausgabe 1/2020 die Grundlage für diesen Artikel ist – aus dem „Fachchinesisch" übersetzt.

Ein Aufhebungsvertrag ist, wie der Name schon nahelegt, die Aufhebung des Arbeitsvertrags. Das kann einerseits vom Mitarbeiter ausgehen, der unabhängig von der gesetzlichen Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen will (um z.B. ein neues Arbeitsverhältnis zu beginnen). Aber es gibt auch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag anzubieten.

Ein Aufhebungsvertrag ist der Abschluss **eines neuen schriftlichen Vertrages**. Man muss sich darüber einigen, wie das bestehende Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Ein Anspruch, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, besteht aber von beiden Seiten nicht.

Grundsatz eines Aufhebungsvertrages ist das **Gebot des fairen Verhandelns** gemäß § 241 Abs. 2 BGB. Dies bedeutet: Das Aushandeln des Aufhebungsvertrages findet i.d.R zeitgleich mit dem Abschluss eines neuen Vertrages statt.

Dieses Prozedere verpflichtet dazu, dass der jeweils andere nicht unfair behandelt werden darf. Und da wir uns als Mitarbeiter in einer „Abhängigkeitssituation" befinden, sind hier besonders an das Verhalten des Arbeitgebers hohe Ansprüche zu stellen.

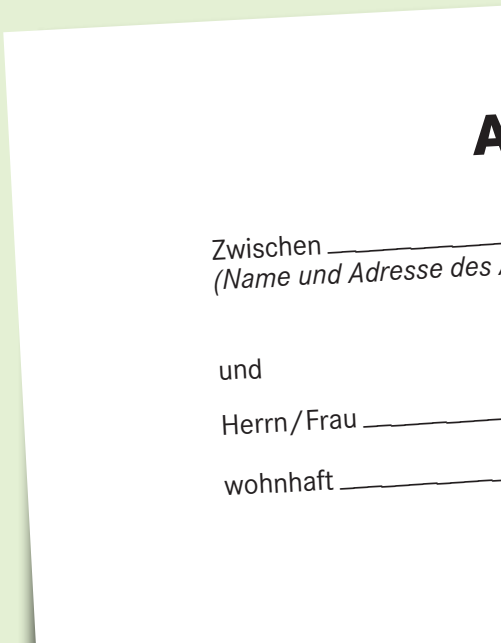
Meist unproblematisch ist es, **von Seiten des Mitarbeiters** das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen. Man hat sich zu einigen:

- über den Zeitpunkt, an dem der Arbeitsvertrag endet
- wie mit noch vorhandenen Plus- oder Minusstunden umgegangen werden soll
- was mit noch vorhandenen Urlaubstagen passiert
- und wie zum Beispiel mit offenen Arbeitsaufgaben, der Rückgabe von Betriebseigentum oder anderem

umgegangen werden soll. Da von Seiten des Mitarbeiters das Interesse darin liegt, schnell und unkompliziert aus dem Arbeitsverhältnis zu kommen, können Kompromisse und kleine Zugeständnisse an den Arbeitgeber durchaus akzeptabel sein. Wenn nicht, dann muss man halt bis zur gesetzlichen Kündigungsfrist weiterarbeiten. Doch der Fall, dass die Bedingungen, die der Arbeitgeber anbietet, zu schlecht sind, kommt kaum vor. Denn wenn der Mitarbeiter nicht aus dem Vertrag entlassen wird, ist die Gefahr groß, dass dieser sich durch eine Krankschreibung von der Arbeitspflicht entbinden lässt. Und dann muss man ihn bezahlen, ohne etwas davon zu haben.

Anders verhält es sich, wenn **der Arbeitgeber** von sich aus einen Aufhebungsvertrag anbietet. Das kommt dort vor, wo eine reguläre Kündigung ausgeschlossen ist. Allein dies sollte zu denken geben. Prof. Dr. Jacob Joussen schreibt:

„Genau dieses Gebot des fairen Verhandelns wird missachtet, wenn die Entscheidungsfreiheit der anderen Partei in einer Weise beeinflusst wird, die nicht gebilligt werden kann... wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder gar unmöglich macht."



In dem Artikel (ZMV 1/2020 Seite 15-18) werden folgende Beispiele für solch eine unfaire Verhandlungssituation genannt:

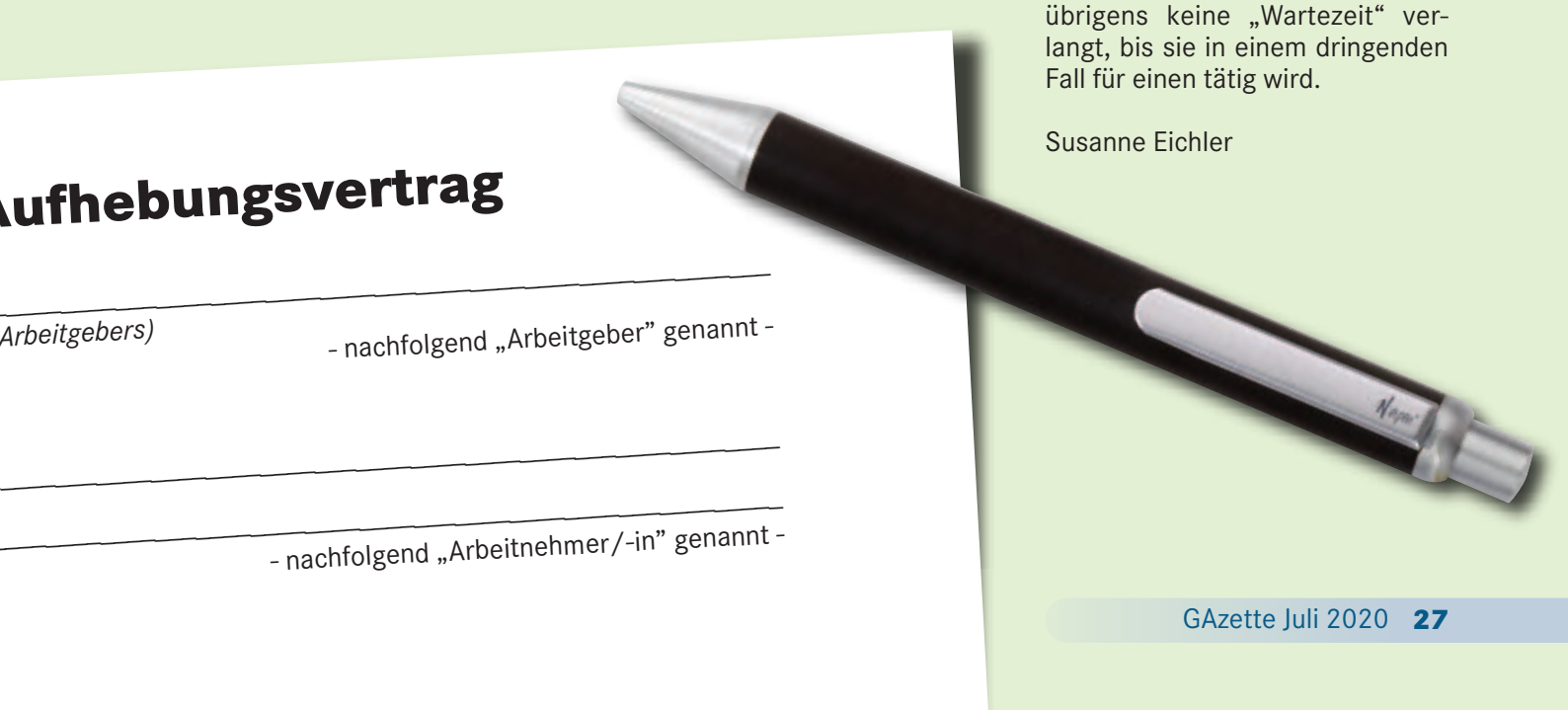
- viele Arbeitgebervertreter sitzen einem betroffenen Mitarbeiter gegenüber
- die Situation erinnert mehr an ein Verhör als ein gleichberechtigtes Miteinander
- im Gespräch ist erkennbar, dass der Mitarbeiter die Tragweite des Gespräches nicht erkennt, fahrig und unkonzentriert ist
- der Mitarbeiter besitzt nicht genügend Deutschkenntnisse, um alles zu verstehen und für seine Rechte entsprechend eintreten zu können
- der Mitarbeiter wird mit dem Angebot eines Aufhebungsvertrages überrumpelt und hat keine Zeit (und sie wird ihm auch nicht angeboten), sich auf die neue Situation einzustellen

Wird das Gebot des fairen Verhandelns vom Arbeitgeber missachtet, ist ein Schadensersatzanspruch möglich: Der Aufhebungsvertrag kann für ungültig erklärt werden.

Dazu ist es aber unbedingt notwendig, Klage vor dem Arbeitsgericht einzureichen, wie bei einer Kündigung auch. Als erster Ansprechpartner bietet sich hier die MAV an. Allerdings nur solange der Kollege oder die Kollegin noch Mitarbeiter ist. Unser Rat sollte selbstverständlich lauten, sich umgehend von einem Anwalt beraten zulassen.

Deshalb hier mein dringender Rat: schließt eine Arbeits-Rechtsschutzversicherung ab und ratet dies auch euren Kolleginnen und Kollegen. Das kann man z.B. auch durch eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wie ver.di tun, die übrigens keine „Wartezeit“ verlangt, bis sie in einem dringenden Fall für einen tätig wird.

Susanne Eichler



MVG Novellierung – derzeitiger Stand

oder

der Versuch, die Dinge noch einmal zusammenzufassen…

„Arbeitnehmer sind von ihrem Arbeitsplatz abhängig, denn nur durch ihr Gehalt können sie ihren Lebensunterhalt verdienen. Und sie sind innerhalb des Arbeitsverhältnisses abhängig, denn der Arbeitgeber bestimmt einseitig im Rahmen seines Direktionsrechtes, wann und wo welche Tätigkeiten zu verrichten sind. Vor allem durch die Festlegung der Arbeitszeit wird die Lebensführung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar beeinflusst, wenn nicht sogar maßgeblich bestimmt. Betriebliche Mitbestimmung ist der Versuch, die ***strukturelle Ungleichheit*** *zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen abzumildern… Deshalb haben Betriebs- und Personalräte mitzubestimmen bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit, bei Umsetzungen und Versetzungen und vielem mehr.“*

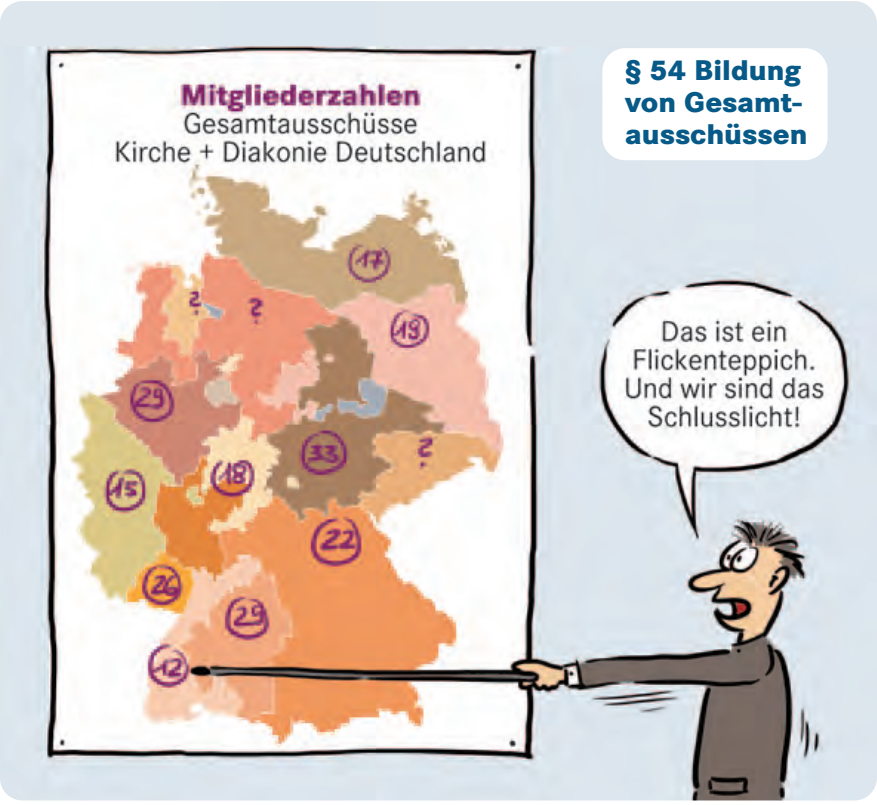
Dies ist ein Zitat von Bernhard Baumann-Czichon aus seiner Denkschrift *„Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich“*. Er bezieht sich hier auf die Schaffung des Betriebsverfassungs- und später des Personalrätegesetzes. In seinem Ursprung 1920 in Kraft gesetzt, wurden das BetrVG nach einer Unterbrechung in der Nazizeit 1952 wieder neu beschlossen und 1972 noch einmal reformiert.

Gemäß Artikel 140 unseres Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung hat die **Kirche in Deutschland** bis heute das Recht, seine inneren Angelegenheiten selbst zu regeln. Eine Sonderstellung, die besonders auf europäischer Ebene immer kritischer hinterfragt wird. Und diese Sonderstellung wird auch dazu genutzt, dass in unseren Arbeitsverhältnissen in Kirche und Diakonie unter anderem die Anwendung des **Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen** ist.

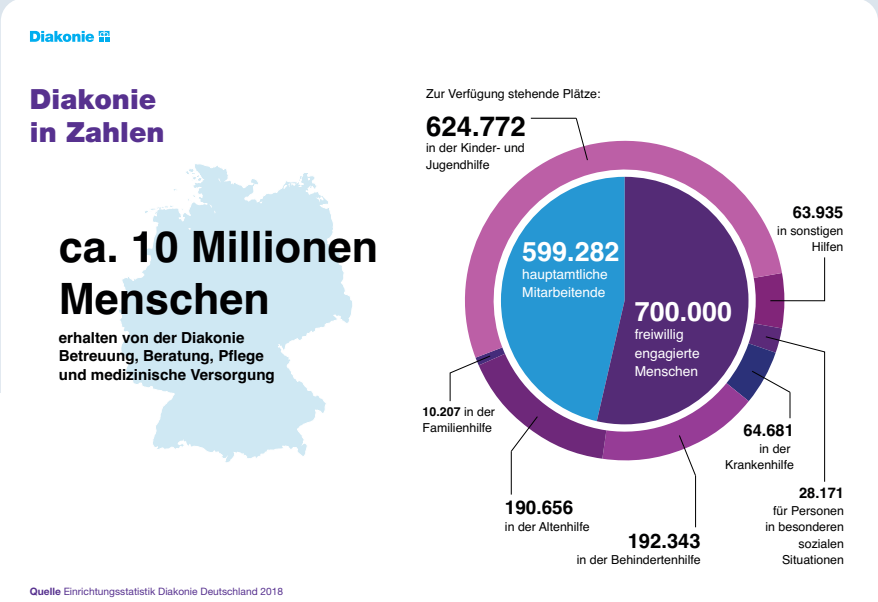
Stattdessen wurde 1970/71 das MVG (Mitarbeitervertretungsgesetz) geschaffen, welches aber damals noch in jeder Landeskirche ganz unterschiedlich ausgestaltet war. Erst mit der Verabschiedung des Rahmengesetzes MVG EKD (**E**vangelische **K**irche **D**eutschland) 1992 wurde der Versuch unternommen, eine Vereinheitlichung vorzunehmen. Das ist aber bis heute nicht gelungen. Auch wir in Baden haben noch ein eigenes MVG, welches aber in großen Teilen das MVG EKD abbildet.

In kleinen „Erklär-Cartoons“ haben wir euch hier ein paar der Änderungswünsche zur MVG-Baden-Novellierung dargestellt. Als großes Ganzes könnt ihr unsere Eingabe an die Synode auf der Homepage **www.ga-baden.de** nachlesen.

Am 14. November 2018 hat die EKD-Synode in Würzburg eine Novellierung des MVG beschlossen. Besondere Aufmerksamkeit erhielt die Novelle durch die Streichung der ACK-Klausel, also der Bestimmung, dass jedes Mitglied einer MAV immer auch Mitglied in einer Mitgliedskirche der **A**rbeitsgemeinschaft **C**hristlicher **K**irchen (ACK) sein muss. Dies



Alle Cartoons des Artikels: Rainer Zilly



geschah vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 2018, wonach im Hinblick auf die EU-Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften nur zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion nach der Art der Tätigkeiten eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Das im letzten Absatz Dargelegte steht so bei Wikipedia. Ganz schön kompliziert.

In der evang. Kirche in Deutschland arbeiten rund 840.000 Menschen. Die überwiegende Zahl mit fast 600.000 Beschäftigten sind in der freien Unternehmensdiakonie angestellt. Von den Mitarbeitenden der verfassten Kirche arbeitet ein großer Teil in Kindertagesstätten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen und Verwaltungen. Lediglich auf knapp 21.000 Stellen (Statistik 2014) sind Pfarrer beschäftigt, davon rund 12.000 im aktiven Gemeindedienst. Aber für alle 840.000 Mitarbeitenden gilt, egal ob die Arbeitsbedingungen und Finanzierungen von denen in der freien Wirtschaft abweichen, ausschließlich das Mitarbeitervertretungsgesetz.

Nun aber zurück zum eigentlichen Thema.

Nach der Novellierung des MVG EKD im November 2018 war die Synode der Badischen Landeskirche aufgefordert, über eine **Übernahme der Änderungen** zu beraten. In diesem Zusammenhang wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese bestand aus einigen Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK). Ausdrücklich war sie aber **kein Bestandteil der ARK** und damit dieser auch nicht Rechenschaft schuldig.

Dazu steht im GA-Sitzungsprotokoll vom 11. April 2019:

Arbeitsgruppe MVG-Novelle
(es berichtet M. Biehl)

W. Berroth und A. Schächtele haben in der letzten Amtszeit auf Veranlassung von G. Hamm das MVG überarbeitet und mit M. Biehl die Wahlordnung angeschaut.
In einer ARK-Sitzung hat Frau Wöstmann erklärt, dass sie einen Vorschlag zur MVG Baden-Novellierung erstellen soll. Sie möchte diesen Vorschlag nicht ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite machen. Deshalb wurde (ohne Formalien) eine Arbeitsgruppe gebildet, für die folgende Personen benannt wurden: Frau Wöstmann und Frau Lange, W. Lentzen, G. Hamm (ausgeschieden), A. Schächtele und M. Biehl. Für G. Hamm ist F. Wolf nachgerückt.

Aus den Ausarbeitungen und der MVG DD Novellierung wird Paragraf für Paragraf ein Vorschlag für eine neue Gestaltung des MVG Baden erarbeitet (möglichst bis zum Herbst). ***Aus diesem Grundgerüst soll dann durch alle Gremien hindurch der Vorschlag für die Synode entstehen.***

Das Zustandekommen und die Besetzung der Arbeitsgruppe werden von uns überwiegend kritisch betrachtet. M. Biehl kann über das Vorgehen sagen, dass von vornherein klar war, dass das Ergebnis danach nicht als fertig betrachtet wird. Dazu bleiben aber Bedenken im Gremium bestehen.

Es gibt den Wunsch, ein Zwischenergebnis einsehen zu können. M. Biehl wird dies veranlassen, wenn in der nächsten Sitzung im Mai der im MVG DD neu gefasste § 36a bearbeitet ist.

MVG Novellierung – derzeitiger Stand

oder

der Versuch, die Dinge noch einmal zusammenzufassen…

In dieser Arbeitsgruppe ging man nun akribisch zu werke. So wurden z.B. alle nicht gendergerechten Formulierungen geändert. Aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden flächendeckend Mitarbeitende.

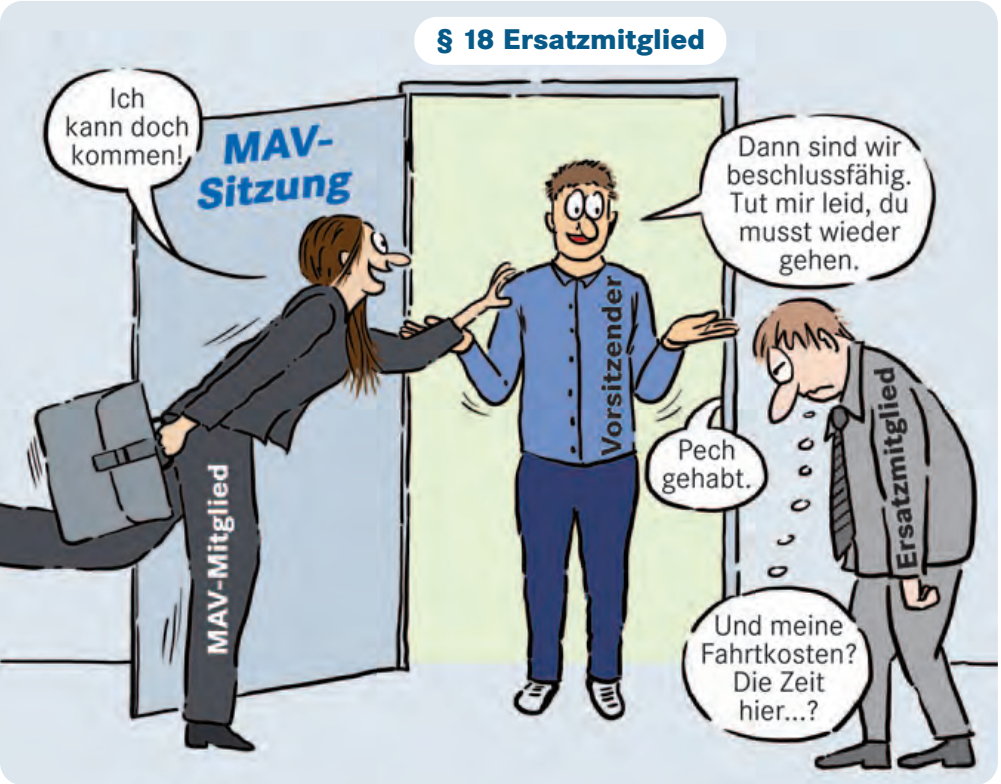
Die Änderungen, die aus der EKD-Novelle kamen, wurden zu einem großen Teil übernommen. Das lässt z.B. hinsichtlich der ACK-Klausel und Einigungsstelle hoffen.

Leider sind aber auch die negativen Entwicklungen des MVG EKD mit in den Entwurf gelangt. Ein Beispiel ist die Reduzierung der Zeit, in der eine Gesamt-MAV eine nicht vorhandene MAV im eigenen Unternehmen vertreten darf, von „vorübergehend“ auf „6 Monate“. Dabei hat es in solch seltenen Fällen meist einen triftigen Grund, dass es eine MAV nicht mehr gibt: Personelle Veränderungen, eine schwierige Leitungskonstellation, Mitarbeitende, die noch nicht lange im Unternehmen sind oder vielleicht auch langzeiterkrankte Kolleg*innen. Sechs Monate reichen gerade einmal aus, um eine Wahl zu organisieren und durchzuführen (wenn überhaupt). In dieser Zeit sind aber weder Probleme behoben noch neue Kolleg*innen für das Amt gewonnen. Somit läuft man Gefahr, dass es keine MAV mehr gibt – und dies obwohl im Unternehmen eine Gesamt-MAV besteht und lt. § 1 MVG-Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

Ich schweife etwas ab. Verzeiht.

Also diese Arbeitsgruppe hat sich viele Gedanken gemacht und einen Entwurf erstellt. Diesen hatten wir euch zur Herbstdelegiertenversammlung 2019, kurz nachdem wir ihn bekommen hatten, vorgestellt. Danach haben wir den Entwurf genau angeschaut. Was war neu, was vom MVG EKD übernommen, und was vielleicht auch nicht?

Jede Änderung wurde nun von uns bewertet, abgewogen, hinsichtlich seiner Auswirkungen in der MAV-Praxis überprüft, gegebenenfalls überarbeitet und in einer Übersicht zusammengefasst. Das war eine Menge Arbeit. Und kurz vor Weihnachten war es dann vollbracht, inklusive ausführlicher Begründungen. Doch dann mussten wir erfahren, dass der von uns **unbearbeitete Entwurf der Arbeitsgruppe** als Arbeitsgrundlage für die Synode gelten sollte. Unsere Vorschläge sollten alle nicht berücksichtigt werden. Was war mit der Aussage, dass das Ergebnis der Arbeitsgruppe nur ein Zwischenergebnis sein sollte und dann alle Gremien an dem Entwurf mitarbeiten dürfen? **Dass es so kommt, hatten wir von Anfang an befürchtet.** Und besonders bitter ist dabei, dass in der Arbeitsgruppe auch Arbeitnehmervertreter saßen und damit „unsere Seite“ an diesem ersten Entwurf beteiligt war… **aber eben nicht offiziell, ohne Abstimmung zu einem Gremium, ohne Mandat.**



Aber bange machen gilt nicht. Wir haben unsere Ärmel noch einmal aufgekrempelt und aus unseren Vorschlägen an die Arbeitsgruppe eine Eingabe an die Synode erarbeitet. In vielen Stunden Arbeit wurde vor allem durch Daniel Wenk, Lorenz Sauerborn und mich ein form- und sachgerechtes Schreiben erstellt. Lorenz Sauerborn fungierte dann als Eingebender an die Synode, da der Gesamtausschuss als Gremium nicht eingabeberechtigt ist.

Und wie nun weiter?

Bei einem Termin habe ich Frau Wöstmann auf den Stand der Dinge angesprochen. Dabei hat sie mir erklärt, dass die Eingabe natürlich eingegangen und an sie weitergeleitet wurde. Einige Punkte sind wohl auch in die Vorlage an die Synodalen mit eingeflossen. Um welche es sich dabei handelt, ist uns aber nicht bekannt. An Lorenz sollte auch noch ein Antwortschreiben gehen, auf welches er noch immer wartet.

Wir hatten im Herbst 2019 gemeinsam verabredet, die Synodalen auf unsere Frühjahrsdelegiertenversammlung einzuladen. Es gab auch schon einige Anmeldungen. Nur leider hat uns die Pandemie einen Strich durch die Rechnung gemacht. Nicht nur unsere Delegiertenversammlung, auch die Synode danach ist ausgefallen. Alle Synodalen sind weiter im Amt (nach den Kirchenwahlen im Dezember hätte sich auch die Synode zum Herbst 2020 neu zusammengesetzt). Wie es mit dem Beschluss zum MVG jetzt aber weitergeht, ist noch offen – oder besser… **uns derzeit nicht bekannt.**

MVG Novellieru

oder

der Versuch, die Di zusammenzufassen

Das Mitarbeitervertretungsgesetz ist fast 50 Jahre alt.

Ein Grund zum Feiern?

Mit der Erarbeitung des MVG ist der Versuch unternommen worden, die kirchlichen Besonderheiten im Umgang miteinander aufzugreifen und eine dem christlichen Weltbild entsprechende Mitbestimmung der Beschäftigten, anders als im Betriebsverfassungsgesetz, zu ermöglichen. Ist das gelungen?

Meine klare Meinung: Nein!

Bis heute hinkt das MVG in vielen Punkten den Möglichkeiten des BetrVG hinterher. Und damit muss es sich nun mal messen lassen. Der Versuch, hier aus einem anderen Geist heraus zu handeln, ist im Gesetzestext schwer zu finden. Eine offene Diskussion darüber würde uns als Kirche gut zu Gesicht stehen. Allem voran würde es darum gehen, mit welcher Haltung und in welcher Zusammensetzung wir uns dabei begegnen. Ein Monolog kircheninterner Gremien ohne Arbeitnehmerbeteiligung wäre hier kontraproduktiv.

Susanne Eichler

Thesen, gerichtet nicht nur, aber vor allem, an meine Kirche

- Jede Zusammenarbeit beruht auf guter und wertschätzender Kommunikation. Das MVG bietet hier nur die Basis, die so ähnlich auch im Betriebsverfassungsgesetz zu finden ist. Reicht uns das, um in ein wirkliches Miteinander zu kommen? Können wir nicht neue Wege finden, die über das Bestehende hinausgehen?
  Lasst uns darüber reden.

- Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist durch seine Herkunft aus dem Vokabular der Nazizeit belastet und wird von den Arbeitnehmern eher als Joch, unter dem sie schuften, verstanden. Das steht uns nicht gut zu Gesicht.
  Lasst uns darüber reden.

- Die innere Haltung, das MVG im betrieblichen Kontext wirklich zu leben, muss auch bei Leitungskräften gestärkt werden. Leider habe ich selbst in einem Gespräch mitanhören müssen, wie ein hoher Vertreter der Diakonie sagte: *„Ja, so eine MAV ist schon belastend. Sie schränkt uns in unserer Arbeit ganz schön ein…“* **Nein, nicht wir als MAV sind „belastend“**. Wer auch immer dieses Amt inne hat, ist damit Repräsentant*in auf Augenhöhe, der bzw. die – laut MVG – in der Kirche und ihrer Diakonie gewollten Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Und so wollen wir auch gesehen werden!
  Lasst uns darüber reden.

- Die Zersplitterung des Mitarbeitervertretungsgesetzes in Deutschland macht es fast unmöglich, unsere Anliegen bis in die höchsten Kirchengremien zu bringen. Abgesehen davon, dass wir dort als Gesamtausschuss der EKD, (bestehend aus Stäko und Buko) wie ja auch in unserer Badischen Landessynode kein Eingabe- oder Rederecht in der EKD-Synode haben. Auch dann nicht, wenn unsere ureigenen Themen wie das MVG behandelt werden.
  Lasst uns darüber reden.

- Wenn wir als Mitarbeitervertretung, Gesamt-MAV oder im Gesamtausschuss etwas wollen, dann nicht zum Selbstzweck. Wir stecken uns nichts in die Taschen. Wir wissen, dass jede Minute unserer MAV-Zeit von den Kollegen mitgearbeitet werden muss. Wir erleben, dass immer dort, **wo ein gutes Miteinander mit der Dienststellenleitung gelebt wird**, die Kolleginnen bessere Arbeitsbedingungen haben. Mit guten Ideen und einer offenen Informationskultur können wir als kirchliche Einrichtung unser besonderes Profil stolz nach innen und außen tragen. Zum Wohl aller.
  Lasst uns miteinander ins Gespräch kommen.

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

Sylvia Klink
Eine-Welt-Familienzentrum
Dr. Martin Luther-Str. 2
69168 Wiesloch
06222-4797
klink@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
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

GA BADEN

Zur guten Pflege gehört das ganze Team

» WIR ALLE

WAREN

SYSTEMRELEVANT. Die Erkenntnis ist nicht neu. Wir erleben, dass unsere Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen durch die Folgen der Ökonomisierung massiv erschwert wird. Durch eine jahrzehntelang verfehlte Politik. Das ist gesundheitsgefährdend für uns alle. Kein Weiter so!

SIND

SYSTEMRELEVANT. Viele unterstützen uns mit diesem Blick. Wir gehen als Profis durch die Krise. Wir erwarten Respekt und Anerkennung dafür, dass wir das Gemeinwesen am Laufen halten. Wir fordern einen Corona-Bonus.

BLEIBEN

SYSTEMRELEVANT. Jetzt aus der Krise lernen. Wir fordern endlich Veränderungen: Soziale Dienste und Gesundheitseinrichtungen müssen für die Menschen da sein! Deshalb: Deutlich mehr Personal für die Arbeit mit Menschen, gute Rahmenbedingungen und bedarfsgerechte Finanzierung im Gesundheits- und Sozialwesen. Längst überfällig sind verbesserte Einkommen, die dem gesellschaftlichen Stellenwert unserer Arbeit gerecht werden.

SYSTEM-RELEVANT «

ver.di

gesundheit-soziales-bawue.verdi.de

V.i.S.d.P.: ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, Fachbereich 3, Irene Gölz, Theodor-Heuss-Str. 2, tHeo 1, 70174 Stuttgart

Corona Prämie und Aufwertung (nicht nur) für die Altenhilfe

Anerkennung und Aufwertung für systemrelevante Berufe

Durch die Corona-Pandemie hat sich die öffentliche Wahrnehmung der Menschen in Tätigkeiten und Arbeitsfeldern, die sich nicht ins Home-Office verabschieden konnten und stattdessen in verschiedenen Bereichen weiter präsent arbeiten mussten, massiv gewandelt. Auf einmal sind wir systemrelevant! Gleichzeitig herrscht ein höheres Infektionsrisiko durch den Kontakt mit anderen Menschen. Ver.di hat in dieser Zeit bereits früh versucht, durch politische Arbeit und viele Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQs) zu unterstützen. Außerdem wurde von ver.di die Forderung nach einer Corona Prämie erhoben. Der ver.di Vorsitzende Frank Werneke hat schon im März gefordert, dass alle Menschen in systemrelevanten Bereichen eine Prämie erhalten sollen. Diese Forderung unterstützen wir neben anderen Punkten auch in Baden-Württemberg.

Offener Brief – Jetzt handeln – Klatschen reicht uns nicht

Betriebliche Interessenvertretungen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen wenden sich gemeinsam mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di und BIV – Betriebliche Interessenvertretungen der Krankenhäuser Baden-Württembergs mit einem Offenen Brief an Ministerpräsident Kretschmann und Sozialminister Lucha. Dieser Brief wurde auch durch einen Aufruf vom GA Baden unterstützt und von vielen MAVen aus Baden durch Beschluss und betrieblichen Aktionen vorwärtsgebracht. Vielen Dank dafür an alle die mitgemacht haben. Infos zum Brief und der aktuellen Unterstützerliste sowie ein kleines Video findet Ihr hier: t1p.de/2eng

Unserer längerfristigen Forderungen darin sind folgende:

- *Das Gesundheits- und Sozialwesen muss flächendeckend und am Bedarf orientiert umgestaltet werden. Die Planung der Daseinsvorsorge muss sektorenübergreifend erfolgen (z. B. Krankenhausplanung mit Notfallversorgung und Rettungsdienstplanung als auch mit Pflegeeinrichtungen/-diensten). Für die Planung ist Transparenz herzustellen und demokratische Teilhabe zu ermöglichen.*
- *Das Finanzierungssystem der Fallpauschalen (DRGs) muss durch eine kostendeckende Finanzierung ersetzt werden. Alle medizinisch notwendigen Krankenhausleistungen müssen dauerhaft voll refinanziert werden, inklusive dem dafür notwendigen Personal.*
- *Das Land Baden-Württemberg muss der Verpflichtung zur Finanzierung aller notwendigen Investitionen des Gesundheits- und Sozialwesens voll nachkommen. Einrichtungen und Dienste dürfen durch die Corona-Krise keinerlei Verluste haben.*
- *Wir brauchen ein gesetzliches, am Bedarf orientiertes Personalbemessungssystem für Krankenhäuser: die „Pflege-Personal-Regelung 2.0“ muss zeitnah eingeführt und verbindlich umgesetzt werden. Für die Psychiatrie muss ein bedarfsgerechter Personalaufbau durch lückenlose verbindliche Personalbemessung eingeführt werden. Auch die stationäre Pflege braucht ein verbindliches, bedarfsorientiertes Personalbemessungsinstrument.*
- *In der Behindertenhilfe muss die Wettbewerbsklausel (§ 124 SGB IX) gestrichen werden, um Fehlentwicklungen zu verhindern. Sie trägt nichts zur Inklusion bei, sondern erhöht den Druck auf die Arbeitsplätze.*
- *Die Privatisierungen müssen rückgängig gemacht werden: Wir brauchen ein Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Psychiatrien, Pflegebranche) in öffentlicher Hand – nicht für Konzerne oder Aktionäre, sondern für die Gesellschaft.*
- *Wir fordern die Einführung einer Pflegebürgervollversicherung, um so eine humane Langzeitpflege für die Pflegebedürftigen mit guten Arbeitsbedingungen für das Personal zu ermöglichen.*

Um diese langfristigen Ziele zu erreichen, sind in vielen Arbeitsfeldern im Sozial- und Gesundheitsbereich die Interessenvertretungen zusammen mit Aktiven in den Betrieben und zusammen mit der Gewerkschaft ver.di unterwegs, um Aufwertung, Entlastung und mehr Anerkennung ihrer Arbeit zu erreichen. Beispielhaft genannt seien hier folgende Kampagnen:

Soziale Arbeit ist unverzichtbar – immer!
➡ t1p.de/9gbc

Eine Kampagne, in der Anerkennung und mehr Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst gefordert wird. In zwei zuvor mit viel Einsatz geführten Aufwertungskampagnen konnten Verbesserungen beim Arbeitsschutz und bessere Eingruppierungen erreicht werden.

Entlastung per Tarifvertrag
➡ t1p.de/mka9

Die Entlastungskampagne im Krankenhausbereich, in der ebenfalls mit viel Aufwand und massiven Streiks Entlastungstarifverträge in vielen Krankenhäusern Tarifverträge für mehr Personal und z.B. Entlastungstage für arbeiten in Unterbesetzung abgeschlossen werden konnten.

Gemeinsame Sache für die Altenpflege
➡ t1p.de/7e45

In dieser ganz aktuellen Kampagne setzt sich ver.di für einen Systemwandel in der Altenpflege mit besseren Arbeitsbedingungen, guter Bezahlung und einer Absicherung von Pflegebedürftigen durch die Solidarische Pflegegarantie ein.

Als Interessenvertreter und ver.di Aktiver in einer Einrichtung der Altenhilfe freut es mich besonders, dass eine Corona Sonderprämie für unsere Kolleg*innen bereits beschlossen ist. Wir werden uns weiter für die Bezahlung einer Prämie für alle einsetzen – nicht nur in der Altenhilfe. Wie oben bereits dargestellt – für eine nachhaltige Verbesserung und Aufwertung unserer Tätigkeiten. Der Verteilungskampf um die Finanzierung und damit auch um Arbeitsbedingungen und Personal wird zukünftig nicht einfacher werden. Einerseits hat die Corona Pandemie zwar gezeigt, wie wichtig systemrelevante Berufe sind. Es wird aber aufgrund der Entwicklung der Steuereinnahmen in Bund, Land und Kommunen zukünftig auch schwierig sein, entsprechende Gelder zu erhalten. Das heißt, es wird viel Anstrengung und Energie benötigen, es wird die Unterstützung von jedem einzelnen von euch brauchen um Verbesserungen in der Zukunft erreichen zu können.

Lasst es uns gemeinsam angehen, denn:

Daniel Wenk

Corona-Prämie für alle Beschäftigten in der Altenpflege kommt

Ab Juli 2020 wird es bundesweit in allen Einrichtungen und Diensten der Altenpflege eine einmalige Sonderprämie für alle Beschäftigten geben. Sie ist nach Arbeitszeit und Tätigkeit gestaffelt und beträgt bis zu 1.500 Euro. Diese flächendeckende Prämie ist eine Anerkennung der besonderen Anforderungen und Leistungen während der Corona-Pandemie. Sie ist ein Erfolg der Tarifinitiative von ver.di. Die dringend nötigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und eine grundsätzlich bessere Bezahlung ersetzt die Prämie nicht. Diese wichtigen Ziele erreichen wir am besten gemeinsam: Die Beschäftigten in der Altenpflege mit ihrer starken Gewerkschaft ver.di.

Ohne ver.di keine flächendeckende Corona-Prämie in der Altenpflege

Während der Pandemie wird allen bewusst, wie bedeutend die Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen ist. In der akuten Krise stehen die Beschäftigten in der Altenpflege noch stärker unter Strom als ohnehin schon. Auch ihre Gesundheit ist in besonderer Weise gefährdet. ver.di hat daher an die Arbeitgeber aller versorgungsrelevanten Bereiche appelliert, ihren Beschäftigten eine Prämie für diese außerordentlichen Belastungen und Leistungen zu zahlen. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) war bereit, mit ver.di einen Tarifvertrag über die Zahlung einer Corona-Prämie zu verhandeln. Damit Beschäftigte die Prämie unabhängig von der Trägerschaft ihrer Einrichtung bekommen, haben ver.di und BVAP angekündigt, beim Bundesarbeitsminister die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrags zu beantragen.

Unsere Tarifinitiative hat gewirkt: Nach öffentlicher Ankündigung haben Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) die Arbeitgeber aufgefordert, gemeinsam mit ver.di Vorschläge zur Ausgestaltung einer Prämie zu erarbeiten. Wir konnten erreichen, dass **alle** Beschäftigten in der Altenpflege eine Prämie erhalten, schließlich ist eine gute Versorgung der Pflegebedürftigen Teamarbeit. Aus der Empfehlung wurde inzwischen ein gesetzlicher Anspruch.

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver.di

altenpflege.verdi.de

Eine Prämie für alle in der Altenpflege

Die Prämie gilt für Altenpflegeeinrichtungen und ambulante Dienste einschließlich Betreuungsdienste. Auch Beschäftigten im Rahmen von Leiharbeit oder eines Werkvertrages in Pflegeeinrichtungen steht die Sonderzahlung zu. Der gesetzliche Anspruch gilt für Beschäftigte bei privaten, öffentlichen und freigemeinnützigen Arbeitgebern. Voraussetzung ist, dass sie im Zeitraum vom 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate in einer Pflegeeinrichtung tätig waren.

Diese Beschäftigten profitieren:

- Pflege- und Betreuungskräftekräfte, Alltagsbegleiter*innen u.ä. mit direkter Pflege und Betreuungstätigkeit: **1.000 Euro vom Bund und zusätzlich 500 Euro, wenn das jeweilige Land aufstockt**
- Beschäftigte, wenn sie mindestens zu 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend verbringen: **667 Euro vom Bund und zusätzlich 333 Euro, wenn das jeweilige Land aufstockt**
- Auszubildende in den Pflegeberufen (einschließlich der mindestens einjährigen Assistenz- oder Helferausbildungen nach Landesrecht): **600 Euro vom Bund und zusätzlich 300 Euro, wenn das jeweilige Land aufstockt**
- Alle anderen Beschäftigten in den Pflegebetrieben: **334 Euro vom Bund und zusätzlich 166 Euro, wenn das jeweilige Land aufstockt**
- Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst und im Freiwilligen Sozialen Jahr: **100 Euro vom Bund und zusätzlich 50 Euro, wenn das jeweilige Land aufstockt**

Teilzeitkräfte erhalten die Prämie anteilig entsprechend ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in den drei Monaten, die dem Anspruch zugrunde gelegt werden.

Achtung!

Die Prämie ist steuerfrei und es werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Die vollen Beträge werden gezahlt, wenn neben dem Anspruch durch das Bundesgesetz (2/3) auch das jeweilige Bundesland (1/3) aufstockt. Stand Ende Mai haben alle Länder außer Thüringen und Berlin die Aufstockung bereits beschlossen.

Mehr Informationen dazu und Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQs) gibt es hier:
t1p.de/corona-praemie

Gemeinsam für grundsätzliche Verbesserungen in der Altenpflege

Die Prämie ist eine finanzielle Anerkennung für eine besonders herausfordernde Zeit. Sie ersetzt keine faire monatliche Vergütung für diese anspruchsvolle und wichtige Arbeit. Deshalb macht sich ver.di stark für gute Tarifverträge. Weil viele Arbeitgeber – vor allem auch kommerzielle Pflegeunternehmen – ihren Beschäftigten anständige Löhne und gute Arbeitsbedingungen verweigern, gibt es seit 2010 den Pflegemindestlohn. Dieser verhindert zwar die schlimmste Ausbeutung, eine angemessene Bezahlung kann auf diesem Weg jedoch nicht erreicht werden. Das zeigt die Erfahrung. Deshalb will ver.di mit dem Arbeitgeberverband BVAP einen Tarifvertrag verhandeln, der dann auf die gesamte Altenpflege erstreckt werden soll. Existierende Tarifverträge blieben daneben weiterbestehen. Und selbstbewusste Belegschaften setzen mit ver.di umfassende gute Tarifverträge in ihrem Betrieb durch.

ver.di macht sich stark für:

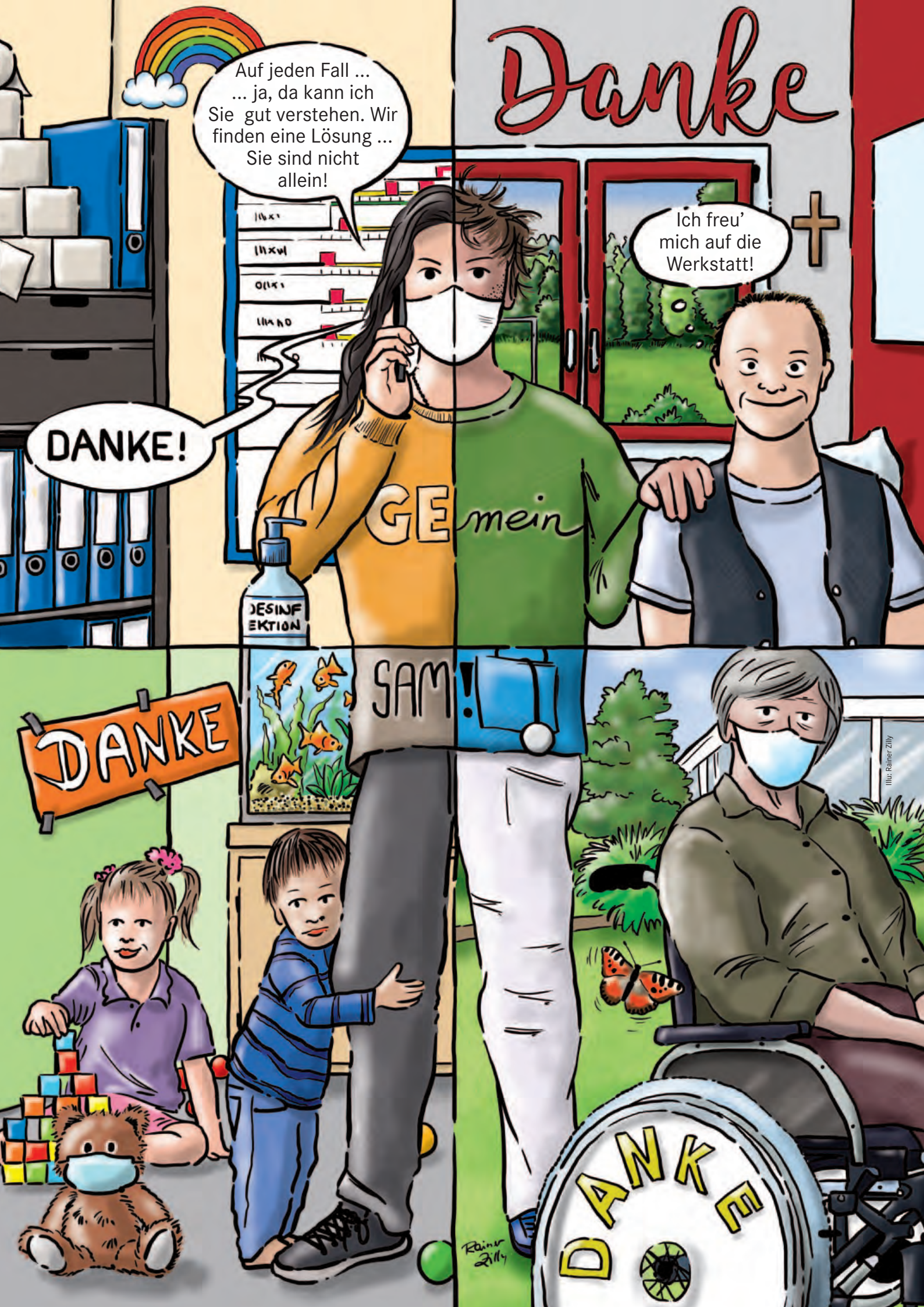
- einen flächendeckenden Tarifvertrag zu Mindestbedingungen in der Altenpflege,
- eine bundeseinheitliche und am Bedarf orientierte verbindliche Personalausstattung sowie
- eine solidarische Pflegegarantie; damit die Sozialversicherung alle pflegebedingten Kosten trägt und von allen Bürgerinnen und Bürgern solidarisch finanziert wird.

Mach dich stark – werde Mitglied bei ver.di

Je mehr Beschäftigte aus der Altenpflege sich bei ver.di organisieren und ihre Interessen gemeinsam vertreten, desto mehr können wir erreichen. Wer immer noch darauf vertraut, dass es die Gesellschaft, die Politik oder gar die Arbeitgeber schon regeln werden, wird vermutlich noch lange vergeblich warten. Lasst es uns gemeinsam anpacken. Wir wissen, was gute Pflege braucht und gute Arbeitsbedingungen ausmachen.

- **mitgliedwerden.verdi.de**
- **verdi-mitgliederservice.de**

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di-Bundesverwaltung, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin; Bearbeitung: Mario Gembus, Matthias Gruß, Fotos: Titel: ver.di


Auf jeden Fall ...
... ja, da kann ich Sie gut verstehen. Wir finden eine Lösung ... Sie sind nicht allein!
DANKE!
Danke
Ich freu' mich auf die Werkstatt!
GEmein
DESINF EKTION
DANKE
SAM!
DANKE
Illu: Rainer Zilly