

agmav

Information

1/2013

mai 2013

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DES DIAKONISCHEN WERKES IN HESSEN UND NASSAU
Ederstr 12 * 60486 Frankfurt * Tel.: 069 / 7947 - 248
e.mail: agmav.hn@gmx.de * * * www.agmavhn.de



Demonstration der Beschäftigten vor dem Altenheim in Neu-Isenburg

Die Altenpflege wehrt sich

In den Altenpflegeeinrichtungen rumort es. Eine Reihe von Arbeitgebern will bei der Arbeitsrechtlichen Kommission Notlagenregelungen beantragen, um die Erhöhung der Vergütung rückwirkend zum 1.1.2013 auszusetzen. Dagegen gibt es heftige Proteste. Den Anfang machten die Beschäftigten des Altenheims „An den Platanen“ in Neu-Isenburg, die am 19.3. mit 80 Mann und Frau lautstark vor ihrer Einrichtung protestierten. Ebenso demonstrierten vor dem Altenheim Heimathaus des Hessischen Diakonievereins in Darmstadt am 26.4. ca. 50 Beschäftigte. In Groß-Gerau (wie vorher auch in Neu-Isenburg und in Mainz) wurde am 27.4. unter zahlreicher Beteiligung der MitarbeiterInnen des dortigen Altenheims „An der Fasanerie“ ein Stand in der Fußgängerzone durchgeführt. In der lokalen Presse wurde sehr ausführlich und sehr positiv über diese Aktionen berichtet.

Am 29.4. tagte die Arbeitsrechtliche Kommission und sollte über die Notlagenregelung beschließen: Für denselben Tag hatte die Gewerkschaft ver.di zu einer weiteren Demonstration in Darmstadts Innenstadt aufgerufen (s. Bild). Die Aktionen zeigten ihre Wirkung. Statt die Anträge zu den Notlagenregelungen einfach durchzuwinken, wie die Arbeitgeber es sich wahrscheinlich vorgestellt hatten, wies der Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) in der ARK auf fehlende wichtige Unterlagen und insbesondere nicht entwickelte Sanierungskonzepte hin. Die Beschlussfassung wurde auf Mitte Mai vertagt. Notlagenregelungen wurden lediglich für zwei Einrichtungen, das Oberhessische Diakoniezentrum in Laubach und für eine Sozialstation der EKHN, beschlossen.

Diese Proteste und Aktivitäten in der Altenpflege sind was ganz Neues. Der größte Widerstand gegen die Notlagenregelungen und die Absenkung des Gehalts in der Altenpflege entwickelt sich in den Einrichtungen von Mission Leben. Anbei drucken wir einen Info-Brief der Unternehmens-MAV ab.



Aktueller Stand zu der Beantragung von Notlagenregelungen bei Mission Leben

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Ostern haben einige Mitarbeitervertretungen die Nachricht erhalten, dass in ihrer Einrichtung eine Notlagenregelung bei der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragt werden soll. Dies betraf folgende Häuser:

Martinsstift Mainz, „An der Fasanerie“ in Groß-Gerau, Wilhelm-Röhricht-Haus in Darmstadt, „An den Platanen“ in Neu-Isenburg und den ambulanten Pflegedienst Langen und Gedern.

Nach den Vorstellungen des Arbeitgebers würde das bedeuten:

- statt 4,1 % nur 2 % Lohnerhöhung zahlen
- Einmalzahlung von 10 % soll wegfallen
- Sonderzahlung (60%) soll auch wegfallen

Die Notlagenregelungen müssen bei der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragt werden und zwar bis zum 30. April 2013. Vorher muss der Arbeitgeber:

- die Mitarbeitervertretung umfassend über die wirtschaftliche Situation und die geplanten Maßnahmen zur Abwendung der Notlage informiert haben,
- der MAV die unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer ermöglichen und alle Fragen beantworten, dies auf Verlangen der MAV an Hand der Bilanzen der letzten drei Jahre,
- ein Sanierungskonzept vorweisen.

Parallel zur Notlagenregelung will Mission Leben den examinierten Pflegekräften ab 1. Mai 2013 eine Zulage von 2,1 % gewähren, weil es offensichtlich sowie schon sehr schwer ist, neues Fachpersonal zu finden.

Am 15. und 16. April fanden in Darmstadt die Informationsgespräche über die wirtschaftliche Lage statt. Alle betroffenen MAV-VertreterInnen sowie ein MAV-Kollege vom Wirtschaftsausschuss der UMAV, die Vorsitzenden der G-MAV Altenhilfe und die Vorsitzende der Unternehmens-MAV waren dabei. Wir haben uns als Laien so gut wie möglich vorbereitet und einen großen Fragekatalog zusammengestellt, dies mit einem sehr hohen Zeitaufwand.

Unsere Einschätzung für die Altenhilfe kann so zusammengefasst werden:

- Das Jahresergebnis der GmbH Altenhilfe hat sich von - 443.000 Euro in 2011 auf - 23.000 Euro im Jahr 2012 verringert.
- Der Konzern Mission Leben konnte sein Bilanz-Ergebnis von 61.000 Euro plus auf 311.000 Euro plus steigern.

- Für die Instandhaltung der Gebäude ist die „Stiftung Innere Mission“ zuständig (das ist der alte Hessische Landesverein für Innere Mission). Auf der Homepage von Mission Leben konnten wir lesen, dass 500.000 Euro für das neue Haus „An der Königsheide“ in Neu-Isenburg aufgebracht wurde. Ebenso hat die Stiftung den ambulanten Dienst in Langen beim Kauf des Pflegedienstes mit Kapital ausgestattet. Durch den Besitz der Grundstücke und Gebäude gibt es Vermögenswerte im Hintergrund, die nicht bilanziert sind.

Wir sehen für die Altenheim-Einrichtungen keine Notlagensituation. Unsere Argumente haben wir bei den Gesprächen an Hand der uns vorgelegten Unterlagen dargelegt und unsere Geschäftsführung dringend aufgefordert, auf die Beantragung von Notlagenregelung bei den vier betroffenen Altenheimen zu verzichten. Wir sehen vor allem eine soziale Ungerechtigkeit, wenn gerade die Kleinverdiener die beschlossene Lohnerhöhung nicht erhalten sollen.

Leider veranstaltet die Geschäftsführung Altenhilfe in den betroffenen Einrichtungen „Mitarbeiterversammlungen“ und versucht, Stimmung gegen die gewählten Mitarbeitervertretungen zu machen. **Wir weisen dieses Vorgehen ganz klar zurück, denn dies bedeutet eine Behinderung der MAV-Arbeit.**

Eine Gesprächsbereitschaft unsererseits wird schon dadurch sichtbar, dass wir beim ambulanten Pflegedienst eine besondere Situation anerkannt haben. Auf Grund vieler Faktoren, die allerdings nicht die MitarbeiterInnen dort verursacht haben, ist der Pflegedienst von einem Plus in 2011 auf einen Verlust von ca. 100.000 Euro abgerutscht. Die Mitarbeitervertretungen haben deshalb in dem Fall eine Anwendung der Notlagenregelung nachvollziehen können, um einen Beitrag der Mitarbeiterschaft zur Sicherung der weiteren Arbeit zu leisten. Man wird dort in Zukunft sehr gut im Gespräch bleiben und spätestens gegen Ende des Jahres nachprüfen, ob die Lohnkürzung weiter bleiben muss und wie man in Zukunft gegensteuern kann. Leitung und MAV haben dazu ihre Bereitschaft geäußert.



Arbeitsrechtsregelungsgesetz und Entsendeordnung des DW Hessen

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz für das DW Hessen wurde im November letzten Jahres trotz heftigen Protests der MitarbeiterInnen und der AGMAV HN von den beiden Synoden der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck verabschiedet. Damit soll für das DW Hessen der Dritte Weg zementiert werden (s. AGMAV-Info 4/2012).

Den AGMAVen wurde nun der Entwurf zu einer Entsendeordnung vorgelegt, die im Einzelnen das Zustandekommen der Arbeitsrechtlichen Kommission regelt. Der vorliegende Entwurf zur Entsendeordnung atmet einen durch und durch autoritären Geist. Indem der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes über alle wichtigen Entscheidungen bei der „Wahl“ zur ARK die Hand darüber hält, setzt die Entsendeordnung den einseitig von Arbeitgebern konzipierten und gelenkten Dritten Weg konsequent fort.

Weiter drucken wir die Stellungnahme der AGMAV Hessen Nassau ab, die im Hinblick auf das BAG-Urteil zum Streikrecht eine grundsätzliche Kritik an der Entsendeordnung übt.

Wesentliche Inhalte

Die ARK besteht arbeitnehmerseitig aus 9 Personen (§ 6 ARRg). Als erste Stufe können alle **Arbeitnehmervereinigungen**, denen mehr als 150 MitarbeiterInnen angehören, ein Mitglied entsenden. Die vier Vereinigungen, in denen die meisten Mitglieder zusammengeschlossen sind, entsenden je einen Vertreter in die ARK (§ 7 ARRg). Zu den in Frage kommenden Arbeitnehmervereinigungen zählen zu Zeit ver.di, der Marburger Bund, der VKM Hessen und Nassau und der VKM Deutschland. Zwei Monat vor Beginn der Amtszeit der ARK werden die Vereinigungen angefragt, ob sie benennen wollen (§ 3 EO).

Vereinigungen, in denen mehr als **zehn Prozent** der Beschäftigten organisiert sind, entsenden einen zweiten Vertreter (§ 7 Abs. 4) Von den vier im zukünftigen DW Hessen vorhandenen Arbeitnehmerorganisationen erfüllt zur Zeit keine einzige diese Voraussetzung.

Die weiteren Vertreter in die ARK werden von einer **Delegiertenversammlung der MAVen** aus ihrer Mitte gewählt. Jede MAV entsendet eine Person. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats des DW Hessen veröffentlicht spätestens 3 Monate vor Ablauf der Amtszeit der ARK (30.9.2013) auf der Internetseite des DW das Wahlausschreiben. (§ 4 EO).

Spätestens 4 Wochen vor dem Tag der Delegiertenversammlung versendet die Geschäftsstelle der ARK im Auftrag des Vorsitzenden des Aufsichtsrates das Wahlausschreiben an die Einrichtungsträger. Dieser informiert spätestens 2 Wochen vor der Wahl die Geschäftsstelle der ARK über die Weitergabe des Wahlausschreibens. Die MAVen benennen gegenüber der Geschäftsstelle bis spätestens eine Woche vor dem Tag der Delegiertenversammlung den Delegierten (§ 4 EO).

Die Delegiertenversammlung wird von dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats des Diakonischen Werkes einberufen und geleitet (§ 7 ARRg). Sie ist nicht öffentlich. Die Delegierten weisen ihre Teilnahmeberechtigung durch Vorlage eines amtlichen **Lichtbildausweises** nach (§ 6 EO).

Jeder Delegierte kann bis zum Beginn der Wahlhandlung gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats Wahlvorschläge machen. Der Wahlvorschlag muss u. a. enthalten die unterzeichnete **Erklärung des Kandidaten** enthalten, dass sie/er die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht nach § 6 (3) 1 ARR.G.DW erfüllt, ein Mitglied einer MAV im DW Hessen ist und ihrer/seiner Benennung zustimmt (§ 5 EO).

Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen.

Nehmen weder die Mitarbeitervereinigungen noch die Mitarbeitervertretungen ihr Entsenderecht wahr, werden die Vertreter der Dienstnehmer in der ARK unmittelbar von den MitarbeiterInnen gewählt (§ 19 ARR.G). Für diese „**Urwahl**“ sind keine Bestimmungen in der Entsendeordnung aufgenommen. Wahlberechtigt sind alle MitarbeiterInnen und jeder kann einen Wahlvorschlag machen. „Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes bestellt einen Wahlvorstand, der die Wahl vorbereitet und durchführt. Der Wahlvorstand wird bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl von der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission unterstützt.“ (Weitere Vorschriften fehlen).

Stellungnahme der AGMAV HN zur Entsendeordnung

„Die AGMAV Hessen Nassau hat grundsätzliche Kritik an dem Entwurf zu der Entsendeordnung, die wir Ihnen hier mitteilen möchten.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.11.2012 festgestellt, dass innerhalb des Dritten Weges die koalitionsmäßigen Rechte der Gewerkschaft gesichert sein müssen.

Das vorgelegte Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARR.G.DW) und die Entsendeordnung widersprechen den Vorgaben des BAG. Die Vorschriften zur Urwahl und der Besetzungsmodus, wonach die Gewerkschaft ver.di in der ARK immer in der Minderheit wäre und überstimmt werden kann, bilden nicht die koalitionsmäßigen Rechte einer Gewerkschaft ab.

Wegen dieser grundsätzlichen Kritik sehen wir von einer Detailkritik ab.“

Ver.di legt Verfassungsbeschwerde ein

Die Gewerkschaft ver.di hat gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht Verfassungsbeschwerde eingelegt. Die Gründe von ver.di für die Verfassungsbeschwerde und die Bewertung der Begründung des BAG-Urteils sind (neben dem BAG-Urteil) nachzulesen unter: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Zum Thema: Keine Entsendung der MAVen in die ARK

Information der Unternehmens-Mitarbeitervertretung an alle MitarbeiterInnen von EVIM (Evangelischer Verein Innere Mission, Wiesbaden)

MitarbeiterInnen – Info Der Unternehmens-MAV von EVIM

Seit dem 1.1. 2013 sind die diakonischen Werke Nordhessen (ehemals: Kurhessen – Waldeck) und Südhessen (ehemals: Hessen – Nassau) zur DIAKONIE HESSEN fusioniert.

WAS BEDEUTET DAS FÜR SIE, FÜR UNS?

- EVIM ist jetzt Mitglied der DIAKONIE HESSEN.
- Wir Mitarbeitervertretungen haben eine neue „geeinte“ Rechtsgrundlage; einige unserer bisherigen Mitbestimmungs- Möglichkeiten wurden zurechtgestutzt: NICHT GUT!
- Die Grundlage unserer Arbeitsverhältnisse, die KDAVO, wird in den kommenden 5 Jahren weiter gelten: GUT?
- Was wir verdienen, wie lange wir arbeiten müssen, Urlaub und all das Andere, wird nach wie vor in einer kirchlichen Kommission festgelegt. Dort sitzen sich diakonische Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter direkt gegenüber.
- Das nennt sich „Dritter Weg“. FAIR, GLEICHBERECHTIGT?

WIR HÄTTEN UNS DAS AKTUELL ANDERS GEWÜNSCHT!

KLARTEXT:

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitervertretungen in Hessen setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass auch kirchliche und diakonische Einrichtungen sich an die Spielregeln des „wahren Lebens“ halten:

Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen sollen zwischen unabhängigen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften verhandelt werden.

Gibt es keine Einigung, haben beide Seiten das Recht zu Arbeitskampfmaßnahmen.

So kennen Sie das aus dem öffentlichen Dienst, aus der Wirtschaft, aus dem Fernsehen, aus dem WAHREN LEBEN!

Wir plädieren für einen regulären TARIFVERTRAG, z.B. einen TV Diakonie Hessen, besser noch: einen TV Diakonie Deutschland oder gar einen TV Soziale Arbeit.

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn ! Überall in Deutschland. Transparent. Gerecht.

Die Fusion zur Diakonie Hessen wäre in unserer Auffassung ein guter Zeitpunkt gewesen, in diese Richtung zu denken und zu gehen.

Das haben wir gesagt!

Unsere Forderungen und Vorschläge wurden aber kategorisch abgelehnt!

Die Mitarbeitervertretungen der diakonischen Einrichtungen in Hessen (auch wir bei EVIM) werden nun aktuell angefragt, ob wir bereit sind,

Die Mitarbeitervertretungen der diakonischen Einrichtungen in Hessen (auch wir bei EVIM) werden nun aktuell angefragt, ob wir bereit sind, KandidatInnen für die so genannte „Arbeitsrechtliche Kommission“ der Diakonie Hessen zu stellen.

Wir, die Vorsitzenden der Unternehmens – MAV EVIM (Behinderten-, Alten-, Jugendhilfe und Bildung) haben uns entschieden, NEIN zu sagen!

Wir stellen uns der Arbeitsrechtssetzung nach kirchlichem Modell nicht zur Verfügung.

Wir nehmen in Kauf, kritisiert zu werden:

- uns nicht zu beteiligen
- die Arbeitsbedingungen unserer MitarbeiterInnen nicht aktiv zu vertreten
- uns trotzig zu verweigern

Wir halten dagegen:

- wir sind engagierte betriebliche InteressenvertreterInnen, keine Tarifpolitiker
- der kirchliche „Dritte Weg“ ist keine gleichberechtigte Interessenverhandlung
- wir haben konstruktive Vorschläge gemacht; diese wurden ignoriert
- Beteiligung, Mitgestaltung, Mitverantwortung JA!, aber nicht um jeden Preis!

Sie dürfen sicher sein, dass wir, die MAVen EVIM, nach wie vor Ihre betrieblichen und überbetrieblichen Interessen engagiert vertreten werden.

Wir werden uns auch weiter politisch einmischen und nicht aufgeben, unser Ziel eines Tarifvertrages für unsere Arbeitsverhältnisse tatkräftig zu verfolgen.

Alleine allerdings werden wir dies kaum durchsetzen können.

Auch das kennen Sie aus dem Fernsehen und dem „Wahren Leben“:

Hinter jedem guten Tarifabschluss standen und stehen MitarbeiterInnen, die bereit sind und waren, ihre Interessen aktiv zu vertreten.

Denken Sie darüber nach!

Die Unternehmens – MAV EVIM

Neunte Novellierung des MVG.EKD

Das MVG der EKD ist seit dem Beschluss der Herbstsynode der EKHN im letzten Jahr die Vorlage für das MVG des DW Hessen. Die Änderungen im MVG.EKD treten für den Bereich des Diakonischen Werks Hessen sechs Monate nach Inkrafttreten für den Bereich der EKD in Kraft, soweit die Synoden der EKHN und der EKKW nichts anderes beschließen.

Zu dem MVG von 1993 liegt nun der „Entwurf zum Neunten Kirchengesetz zur Änderung des MVG.EKD“ vor. Auch die neunte Änderung ist alles andere als ein großer Wurf, trotz des Beschlusses der Magdeburger EKD-Synode vom November 2011 „die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen zu stärken“. Die Stärkung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen und die Einführung der Unternehmensmitbestimmung sind so gut wie ganz unter den Tisch gefallen.

Im Folgenden drucken wir eine Presseerklärung der Bundeskonferenz der AGMAVen vom 19.4.2013 zu dem Novellierungsentwurf ab. Die Bundeskonferenz hat zu dem Novellierungsentwurf ausführlich Stellung genommen. Wir veröffentlichen daraus einen Abschnitt zur betrieblichen Einigungsstelle, ein wesentliches Element aus dem Betriebsverfassungsgesetz, was im MVG noch keinen Einzug gehalten hat. Die gesamte Stellungnahme der Bundeskonferenz leiten wir auf Anfrage gerne zu.

Presseerklärung der Bundeskonferenz der AGMAVen

Die Bundeskonferenz hat sich auf ihrer Klausurtagung vom 17.-18.04.2013 mit den aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechts in der Diakonie beschäftigt. Seit ihrer Gründung fordert die Bundeskonferenz für die MAVen Beteiligungsrechte, mindestens auf dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes.

In der Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ der EKD Synode vom November 2011 wurde auch die Forderung an Diakonie und Kirche gestellt „die Rechte der Mitarbeitendenvertretungen zu stärken“.

"Der vom Kirchenamt der EKD vorgelegte Entwurf zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes genügt diesen Ansprüchen in keiner Weise "bemängelt Siegfried Löhlau, Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen. Die Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen seien nach wie vor deutlich schlechter gestellt."

Wir fordern eine echte und praxistaugliche Mitbestimmung. Diese setzt insbesondere eine betriebliche Einigungsstelle voraus, welche aktiv nach verbindlichen Lösungen im Betrieb sucht. „Die ständig härter werdenden Arbeitsbedingungen auf dem Sozialmarkt erfordern eine starke und wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten. Das Mitarbeitervertretungsgesetz ermöglicht diese bisher nicht“, so S. Löhlau weiter.

Viele diakonische Unternehmen haben sich zu umsatzstarken Sozialkonzernen entwickelt. Das macht eine Unternehmensmitbestimmung mit Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsgremien unverzichtbar. Jeder Ansatz einer diesbezüglichen Reform fehlt jedoch.

Es ist ein Skandal, dass es nach wie vor verboten sein soll, Beschäftigte ohne kirchliche Bindung in die Mitarbeitervertretung zu wählen. Wer in diakonischen Einrichtungen arbeitet, muss auch das Recht haben, in seiner Interessenvertretung mitzuarbeiten.

Auszüge aus der Stellungnahme der Bundeskonferenz der AGMAVen

Im BetrVG gibt es ein zweigeteiltes Rechtsschutzsystem: **Die betriebliche Einigungsstelle** und die **staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit**. Der Rechtsschutz im Rahmen des MVG.EKD besteht aus der innerkirchlichen Gerichtsbarkeit für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Wir fordern, dass es künftig auch im Rahmen des MVG.EKD ein zweigeteiltes Rechtsschutzsystem entsprechend des BetrVG gibt.

Begründung:

Sinn und Zweck der betrieblichen Einigungsstelle ist es, dass es ein passgenaues Ergebnis für die zu regelnde Angelegenheit vor Ort gibt. Deshalb ist sie auch auf der betrieblichen Ebene – so nah wie möglich am Geschehen – gebildet und durch Personen aus dem Unternehmen besetzt. Der Vorsitzende hat zunächst die Rolle eines Moderators bzw. Impulsgebers für eine zwischen den Parteien auszuhandelnde Lösung. Dies ist sehr hilfreich, da sich die Parteien hier auf für die zu regelnde Angelegenheit fachlich kompetente und nicht nur rechtlich versierte Personen einigen können. Da das BetrVG der Einigungsstelle – die im Zweifel durch die Stimme des Vorsitzenden entscheidet – die Befugnis einräumt „interessengerechte Lösungen“ zu finden, werden die Parteien sicher eher bereit sein, sich im Vorfeld der Entscheidung zu einigen, als dies im Einigungsgespräch im Rahmen des kirchengerichtlichen Verfahrens der Fall ist.

Wesentlich ist dabei, dass nach § 61 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD die Aufgabe des Vorsitzenden des Kirchengerichts darin besteht im Einigungsgespräch „auf eine gütliche Einigung hinzuwirken“ und die der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG die weiteren Verhandlungen zu begleiten. Der Schwerpunkt des Verfahrens ist hier ein ganz anderer.

Zudem ist hervorzuheben, dass die Vorsitzenden Richter einer kirchengerichtlichen Kammer sehr gute Kenntnisse im staatlichen und kirchlichen Arbeitsrecht haben sollten, es aber unwahrscheinlich ist, dass sie in der vor Ort zu klären Materie zusätzlich fachkundig sind. Die Möglichkeit, eine Einigungsstelle so zu besetzen, dass dies für die Anliegen inhaltlich hilfreich ist, sollte auch künftig im Rahmen des MVG.EKD möglich sein.

Protokoll der Mitgliederversammlung der AGMAV am 10.4.2013

Anwesend: siehe Teilnehmerliste

TOP 1: Eröffnung und Begrüßung

Erhard Schleiter begrüßt die anwesenden MAVen. Von der AGMAV KW ist niemand anwesend.

TOP 2: Festlegung der Tagesordnung und Genehmigung des Protokolls der letzten Mitgliederversammlung.

Dies Tagesordnung und das Protokoll vom 16.10.2012 werden wie vorliegend genehmigt.

TOP 3: Fusion zum DW-Hessen und das neue Arbeitsrecht

a) Das MVG DW Hessen – (siehe dazu Folien)

Die einzelnen Punkte auf der Folie werden dargestellt. Auf der Demonstration vor der Herbstsynode waren ca. 350 Teilnehmer. Im Sept. 2013 soll auf der nächsten Mitgliederversammlung der AGMAV der Gesamtausschuss für den Bereich des ehemaligen DW-HN gewählt werden.

Die Abstimmung der Mitarbeiter zu Tarifvertrag oder 3. Weg ergab aus insgesamt 60 Einrichtungen des DWHN 3410 Stimmen für einen Tarifvertrag und nur 49 für den 3. Weg.

b) Entsendeordnung und ARRG - (siehe Artikel in diesem Info)

Die MAV des DW Gießen stellt einen Antrag vor, in dem der Vorstand der AGMAV aufgefordert wird, bei ver.di Hessen darauf hinzuwirken, dass ver.di in die ARK entsendet.

Die Sinnhaftigkeit der Teilnahme an der ARK durch Mitglieder der AGMAV oder einzelner MAVler wird ausführlich diskutiert.

Die Mitgliederversammlung spricht folgende Empfehlungen aus:

- **Keine Entsendung von MAVlern in die ARK.**

86 der anwesenden Personen sprechen sich für diese Empfehlung aus, 1 dagegen und 9 Personen enthalten sich.

- **Teilnahme an der Delegiertenkonferenz um Position vertreten zu können.**

91 Stimmen dafür, 1 dagegen, 4 Enthaltungen.

Darüber hinaus wird abgestimmt, dass es keine weiteren Empfehlungen geben soll.

Der Antrag der MAV des DW Gießen wird nicht zur Abstimmung gestellt.

c) Schlichtungen

Schlichtungen die bereits vor 2013 bestanden, werden nach altem Recht (Schlichtungsordnung der MAVO) behandelt, neue Schlichtungen (Anrufung ab 01.01.2013) werden nach neuem Recht behandelt.

Anpassung der Vergütung nach KDAVO

Für den Bereich der Altenpflege gibt es eine Sonderregelung (Notlagenregelung), die laut Befragung der anwesenden MAVler ca. 20 Arbeitgeber in Anspruch nehmen möchten, um die Vergütungserhöhung nicht tragen zu müssen.

Frau Heller berichtet über die Notlagenregelungen in den Altenheimen von Mission Leben. Hier fanden und finden Aktionen gegen diese geplanten Maßnahmen statt.

TOP 4: Aktuelle Informationen

Erhard Schleitzer begrüßt als Gast Saskia Jentsch, ver.di Sekretärin, zuständig für die Bereiche Kirche/Diakonie und Caritas.

• allgemeine Situation in der Altenpflege

Kurze Beschreibung der Entwicklung der Arbeitsrechtsregelung

- Beschluss der ARK im Januar Gehaltserhöhung und Einmalzahlung
- Im Bereich der Altenpflege sind Notlagenregelungen möglich.
- Abstand zum Niveau TVÖD ist bereits jetzt erheblich.
- Aus Sicht von ver.di ist diese Situation nicht hinnehmbar, die Situation verschärft sich für die unteren Lohngruppen, vor allem für die Frauen.
- Es findet eine Ungleichbehandlung in der Belegschaft statt.
- Ver.di fordert gleiches Recht für alle.
- Am Samstag den 13. April werden Mitarbeiter aus dem Altenpflegebereich DW am Wochenmarkt in Neu Isenburg die Bürger über die Situation in den Altenheimen informieren.
- Am 29.04. ist eine Aktion in Darmstadt geplant.

• Aktuelles aus Agaplesion

- Es gibt Einrichtungen die Streiks durchgeführt haben, bzw. die streikbereit sind
- Regelmäßiges MAVen/Betriebsräte-Treffen.
- Vertrauensleute von ver.di treffen sich regelmäßig.
- derzeit gibt es keine Gesamtmitarbeitervertretung.
- Es gibt Teilerfolge, so wurden z.B. in einigen Einrichtungen Leiharbeit rückgängig gemacht.
- Von Arbeitgeberseite wird versucht, das kirchliche Arbeitsrecht/Dritter Weg zu manifestieren.
- Strategie der Geschäftsleitung ist, die Personalkosten drastisch zu senken.
- Es läuft über alle Einrichtungen von Agaplesion eine Postkartenaktion „Tarifverträge fallen nicht vom Himmel.“ Mitarbeiter können darauf ihre Wünsche äußern zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Karten werden an die Geschäftsleitung gesandt.

- **BAG Urteil zum Streikrecht in Kirche und Diakonie**

- Es wird kurz der Weg erläutert wie es zum BAG Urteil kam (November 2012).
- Inzwischen liegt die schriftliche Begründung vor.
- Die Rechtmäßigkeit des Dritten Weges wurde grundsätzlich bestätigt.
- Folgende Bedingungen müssen allerdings erfüllt sein:

- Bestimmungen gelten ausnahmslos für alle Betroffenen.
- Gewerkschaften haben das Recht sich in den Einrichtungen der Kirche und Diakonie koalitionsmäßig zu betätigen (die koalitionsmäßige Betätigung wurde aber nicht näher erläutert).
- Bestimmungen für die Mitglieder der Verhandlungskommission liegen ausschließlich bei den Gewerkschaften.

- Juristen von Ver.di auf Bundesebene erwägen vor dem Bundesverfassungsgericht Klage einzureichen, da die Koalitionsrechte der Gewerkschaft nicht gewahrt werden (z.B. Besetzung der ARK, Anwendung der ACK Klausel).

Es erfolgen eine allgemeine Diskussion und einige Verständnisfragen.

TOP 5 Verschiedenes

- **Fortbildungen**

- Im Mai finden zwei Einführungskurse für neue MAV'ler statt. Es sind noch Plätze frei.
- Vom 01.07. -05.07. findet in Fulda eine Fortbildung zum neuen MVG statt.
Referent ist RA Sven Feuerhahn.
- Zwischen den beiden Mitgliederversammlungen der AGMAV (nächste im September 2013) ist am 11.06. ein Treffen der MAV-Vorsitzenden in Bad Vilbel geplant.

Herbert Krauß, Bettina Karber

26.04.2013

Kein Ausgleichsanspruch für Betriebsratsstätigkeit während des Urlaubs

Ist ein Betriebsratsmitglied während seines Urlaubs für sein Gremium tätig, so ist dies zwar persönlich unzumutbar, aber zulässig. Der Urlaub führt zu einer Verhinderung des Mitglieds, die durch rechtzeitige Anzeige der Tätigkeit aufgehoben werden kann. Der Tag führt aber nicht zu einer entsprechenden Verlängerung des Urlaubs, weil die Teilnahme nicht betrieblich veranlasst ist und aus persönlichen Gründen erfolgt.

ArbG Cottbus, Urteil vom 15.8.2012, Aktenzeichen 2 Ca 147/12

Verdeckte Videoüberwachung kann Kündigung unzulässig machen

Diebstahl beim Arbeitgeber kann auch nach einer langen, beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit eine Kündigung rechtfertigen. Wurde der Nachweis während einer versteckten Videoüberwachung gewonnen, kann das Material im Prozess allerdings nicht ohne weiteres verwendet werden.

BAG, Urteil vom 21.6.2012, Aktenzeichen 2 AZR 153/11

Wer in objektiven Gefahrensituationen Hilfe leistet, ist unfallversichert

Auch das Überqueren einer Autobahn, mit dem Ziel, einen den Straßenverkehr gefährdenden Gegenstand zu entfernen, steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Im zugrunde liegenden Rechtsstreit hatte der Kläger die Fahrbahn betreten, um eine Stützradführungshülse zu entfernen, die außerhalb der Fahrbahn neben der Mittelleitplanke lag und bis zum Rand der Überholspur ragte. Dabei wurde er von einem Fahrzeug erfasst und schwer verletzt. Eine gemeine Gefahr besteht, wenn eine ungewöhnliche Gefahrenlage vorliegt, bei der ohne sofortiges Eingreifen eine erhebliche Schädigung von Personen oder bedeutenden Sachwerten unmittelbar droht.

Bundessozialgericht, Urteil vom 27.3.2012 – B 2 U 7/11 R -

Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten der Beschäftigten

Dem Personalrat steht ein nicht anlassbezogenes Recht auf Einsicht in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten aller von ihm vertretenen Beschäftigten zu. Diese Listen sind nicht Teil der Personalakten. Der Schutz der persönlichen Daten der Beschäftigten geht dem Einsichtsrecht des Personalrats in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten nicht vor. Die Einsichtnahme in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten gehört nicht zu den laufenden Geschäften des Personalrats, die der Vorstand führt. Sie ist daher nicht auf die Mitglieder des Vorstands des Personalrats beschränkt. Vom Personalrat in Gesamtheit können auch andere Mitglieder mit der Einsichtnahme in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten betraut werden. Die regelmäßige Einsichtnahme in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten ist das einzige Mittel, im Verborgenen unternommene Diskriminierungen aufzudecken.

Hamburgisches OVG, Beschluss vom 29.11.2011 – 8 Bf 138/11.PVL-

Arbeitnehmer können abschließende Dankes- und Wunschformel im Zeugnis verlangen

Arbeitnehmer können gemäß § 109 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftlich qualifiziertes Zeugnis verlangen. Dessen Mindestinhalte sind gesetzlich nicht im Einzelnen festgelegt. Eine Dankes- und Wunschformel findet sich üblicherweise am Ende des Zeugnisses. Das Weglassen der heutzutage weithin üblichen Schlussformel führt bei einer überdurchschnittlichen Leistungsbeurteilung zur Abwertung und kann beim Leser Misstrauen erregen. Im Rahmen eines guten oder sehr guten Zeugnisses stellt das Fehlen der Schlussformel somit eine nach § 109 Abs. 2 GewO unzulässige verdeckte Abwertung der Leistung und Verhaltensbeurteilung dar.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.11.2010, 12 Sa 974 /10

Kirchenaustritt: Arbeitslosengeld sofort nach Kündigung

Kündigt ein katholischer Arbeitgeber einem Beschäftigten wegen dessen Kirchenaustritts, darf die Arbeitsagentur keine Sperrzeit auf das Arbeitslosengeld verhängen. Die Glaubensänderung und die „Abkehr vom katholischen Glauben“ stelle einen „wichtigen Grund“ für das Handeln des Arbeitslosen dar

Sozialgericht München, Beschluss vom 26.5.2011, Aktenteichen S 35 AL 203/08

EINFÜHRUNG

In das neue MVG des DW Hessen

Im Diakonischen Werk Hessen und Nassau wurde zum 1.1.2013 die **Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)** durch das **Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG)** des DW Hessen abgelöst. Die MAVO ist in einigen wesentlichen Punkten geändert worden. Die Kenntnis dieser Änderungen und der Umgang mit der neuen Systematik des MVG sind wichtig für jede MAV.

Seminarinhalte:

- Einführung und Systematik des kirchlichen Arbeitsrechts;
- Wesentliche Unterschiede zwischen der MAVO und dem MVG;
- Systematik des MVG;
- Regelungen zur Fortbildung;
- Fristen und Formen des Verfahrens der Mitbestimmung;
- Mitberatungsverfahren;
- Grundzüge des Schiedsverfahrens;
- Informationsrechte der MAV und Wirtschaftsausschuss;
- Kommentierung und andere Arbeitsmaterialien zum MVG.

Referenten sind Sven Feuerhahn (Fachanwalt für Arbeitsrecht) und Erhard Schleitzer (Vorstand der AGMAV Hessen Nassau).

Termin: 14. - 16.08.2013

Kosten: 530,- € (inkl. Übernachtung und Verpflegung)

Ort: Fulda, Kolpinghaus

Dieses Seminar wird zusammen mit der dia e.V. * durchgeführt. **Die Anmeldungen für dieses Seminar gehen deshalb nicht an die AGMAV Hessen Nassau, sondern an die dia ev. E-Mail-Adresse: verwaltung@mav-seminare.de mit dem Stichwort MVG-Hessen oder Sem.67/2012**

* **dia e.V.** ist ein Verein, in dem sich vor allem Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter zusammengeschlossen haben, um die Arbeit der Mitarbeitervertretungen durch Seminare und Veranstaltungen zu fördern und zu unterstützen. Der gemeinnützige Verein bietet ein breites Seminarprogramm für MAVen an und stellt Referentinnen zur Verfügung.