

# gamav Information

1/2016

**HN**

März 2016

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN  
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12

60486 Frankfurt

E-Mail: [kontakt@gamavhn.de](mailto:kontakt@gamavhn.de)

Tel.: 069-79476248

und 06131-3750515

[www.gamavhn.de](http://www.gamavhn.de)



**Diakonie**

**ver.dient Tarifverträge**

... auch wir in Hessen

## Vorbemerkung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**unser erstes Info im Jahr 2016 hat euch soeben erreicht.**

Was erwartet euch:

Über unseren langjährigen Dauerbrenner, wie es in der Diakonie Hessen mit dem Arbeitsrecht weiter geht, erfahrt ihr einiges in einem Bericht über die Kampagne von ver.di für Tarifverträge. Auch über bereits geplante Aktivitäten in der nächsten Zeit wird informiert. In dem Zusammenhang die Erinnerung an die Einladung für die MAVen im Bereich Altenhilfe, die am 19.04.16 in Marburg über das Sondierungsgespräch zwischen ver.di und den Arbeitgebern ausführlich informiert werden (Anmeldung bitte nicht vergessen bei Geschäftsstelle, Birgit Weiß, Hermann-Jacobsohn-Weg 2, 35039 Marburg / [birgit.weiss@gamavkw.de](mailto:birgit.weiss@gamavkw.de)).

In diesem Jahr steht außerdem die Überprüfung der ACK (Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) –Klausel an. Diese besagt im Rahmengesetz des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (Evangelische Kirche Deutschland), dass für die Mitarbeitervertretung nur Kolleginnen und Kollegen kandidieren können, die einer dieser Kirchen angehören.

In Hessen und Nassau wäre dies ganz neu und eine große Einschränkung gegenüber der bisherigen Praxis. In Kurhessen-Waldeck wird diese Klausel bisher leider angewandt, sehr kritisiert von den dortigen Mitarbeitervertretungen und dem Gesamtausschuss.

Im MVG in der Fassung der Diakonie Hessen steht, dass rechtzeitig vor der nächsten MAV- Wahl eine hessenweite Regelung gefunden werden soll. Näheres darüber steht in einer der Beiträge.

Es gibt mehrere Initiativen zur Einrichtung von betrieblichen Einigungsstellen, über den derzeitigen Stand informieren wir euch.

Außerdem gibt es wieder die Rubrik ausgewählte wichtige Urteile aus dem Bereich Arbeitsrecht, die für unsere Praxis wichtig werden können.

Beginnen werden wir das Info mit der Schilderung von Schwerpunkten unserer Arbeit im GAMAV, die uns im letzten Jahr besonders beschäftigt haben.

Und nicht zuletzt: die **Einladung zu der Vollversammlung der MAVen im Bereich Hessen und Nassau am 15. April 2016 in Bad Homburg, Haus Luise**. Wir hoffen, dass möglichst viele von euch teilnehmen können.

## **Einige Schwerpunkte unserer GAMAV- Arbeit im letzten Jahr**

Besonders geprägt ist unsere Arbeit von der intensiven und guten Zusammenarbeit beider Gesamtausschüsse in Hessen.

Wir haben als Gesamtausschüsse regulär vier gemeinsame Sitzungen im Jahr. Zusätzlich treffen wir uns auch im Tarifpolitischen Ausschuss. Dort setzen wir uns zusammen mit anderen ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus der Diakonie Hessen und hauptamtlichen Sekretärinnen/Sekretäre der Gewerkschaft ver.di für den Abschluss von Tarifverträgen ein.

### **Fortbildung**

Wir Gesamtausschüsse machen einmal im Jahr einen längeren Klausurtag, um größere Themenkomplexe in Ruhe besprechen zu können.

Dabei haben wir im vergangenen Jahr das gemeinsame Fortbildungsprogramm erarbeitet und zusammengestellt.

Wir glauben, dass die Qualität der Schulungen im Mitarbeitervertretungsrecht dadurch gewachsen ist. Mit 3 Grundkursen zu je einer Woche werden die Rahmenbedingungen der MAV- Arbeit, die Mitberatungs- und Mitbestimmungsrechte in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, bei wirtschaftlichen Themen und in einzelpersonellen und allgemeinen Personalfragen ausführlich behandelt. Zudem ist in jedem Seminar ein Fachexperte sowie je ein/e Teamer/in aus jedem Gesamtausschuss dabei. So kann die Praxis gut mit der Theorie verbunden werden.

Gerade hatten wir zwei MVG-Seminare parallel, die gut ausgebucht waren und wir hoffen sehr, dass auch die weiteren Kurse gut angenommen werden.

Außer diesen Grundlagen-Seminaren, an denen **jedes** MAV- Mitglied teilnehmen soll, gibt es noch spezielle Themen wie Gesundheitsmanagement, Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung, Verhandlungsführung, Allgemeines Arbeitsrecht mit Besuch eines Arbeitsgerichts, die jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien, sowie einige Tagesveranstaltungen. Das Programm findet ihr auf unserer Homepage ([www.gamavhn.de](http://www.gamavhn.de)).

### **Zusammenarbeit**

In der Vergangenheit hatte jeder Gesamtausschuss in der Regel auch 4 Sitzungen mit dem Vorstand der Diakonie Hessen und dem zuständigen Personalreferenten, darüber hinaus gab es zwei Treffen des sogenannten geschäftsführenden Vorstands der Gesamtausschüsse (das sind die Vorsitzenden und die ersten Stellvertreter der Gesamtausschüsse) mit dem Vorstand der Diakonie Hessen.

Wir haben uns entschieden, ab 2016 die Regeltreffen der Gesamtausschüsse mit dem Vorstand der Diakonie gemeinsam abzuhalten. Das hat den Vorteil für uns, dass wir gleichzeitig über die jeweiligen Themen informiert werden, für den Vorstand der Diakonie ist das in erster Linie eine Arbeitserleichterung.

### **Mitarbeit in Gremien**

Unser Vorstandsmitglied Hans Appel ist in der Sprechergruppe der Bundeskonferenz aller Arbeitsgemeinschaften der MAVen und Gesamtausschüsse in Deutschland. So haben wir eine direkte Verbindung zu den anderen Landesbereichen, sitzen nahe an den Informationswegen und haben gute Möglichkeit, selbst mit zu gestalten und unsere Ideen einzubringen. Auch die Erfahrung, dass wir hier in Hessen nicht alleine

sind und bundesweit ähnliche Themen anstehen, ist hilfreich. Die Bundeskonferenz arbeitet eng mit ver.di zusammen, es gibt zum Beispiel Ende April 2016 einen interessanten Fachtag.

Die beiden Vorsitzenden der Gesamtausschüsse, Beate Eishauer von KW und Edith Heller von HN sind seit September 2013 im Aufsichtsrat der Diakonie Hessen. Hier haben wir 2 Sitze von insgesamt 20 Mitgliedern. Ihr seht, wir können hier keine Macht ausüben, da wir in der Minderheit sind als Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite. Wir nutzen das Aufsichtsorgan, um die Positionen der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen darzustellen im Sinne von möglicher Überzeugungsarbeit.

Im Aufsichtsrat werden Budget und Bilanz der Diakonie Hessen, Vergaberichtlinien für Fördergelder vorgestellt und besprochen. Der Vorstand berichtet über seine Arbeit und alle wichtigen strategischen Überlegungen werden diskutiert. Alle geplanten gesetzlichen Änderungen für unseren Bereich werden dem Aufsichtsrat zur Stellungnahme vorgelegt. Über neue Mitgliedsanträge wird entschieden.

Es finden im Jahr vier Sitzungen statt.

### **Beratung der Mitarbeitervertretungen**

Durch unsere Zusammensetzung aus unterschiedlichen Arbeitsgebieten und verschiedenen Arbeitgebern haben wir einen guten Überblick über die aktuellen Probleme in vielen Einrichtungen. Über unsere zentrale Mail-Adresse erreichen uns Anfragen, die wir, wenn nötig auch mit Hilfe unserer anwaltlichen Beratung, oft schnell beantworten können. Gerne könnt ihr uns auch zu einer MAV- Sitzung einladen. Wir helfen gern bei komplizierten Fragen und Zusammenhängen bei euch vor Ort.

Wir hoffen, dass ihr mit unserer Arbeit zufrieden seid und sind immer froh über eine hohe Beteiligung bei unseren Treffen und Fortbildungen.

Für den Gesamtausschuss  
Edith Heller

## **EINLADUNG zum Fachtag an alle Mitarbeitervertretungen der stationären und ambulanten Altenpflege in der Diakonie Hessen**

**am Dienstag, 19.04.2016 in 35041 Marburg-Wehrda, Oberweg 4**

Wir wollen Euch über das Sondierungs-Gespräch bezüglich möglicher Tarifvertragsverhandlungen informieren. Danach werden wir über den Stand der Notlagen in Hessen berichten. Gemeinsam können wir weitere Schritte beraten.

**Bitte meldet euch bis zum 12.4.16 an bei der Geschäftsstelle, Birgit Weiß, Hermann-Jacobsohn-Weg 2, 35039 Marburg. Per Mail: [birgit.weiss@gamavkw.de](mailto:birgit.weiss@gamavkw.de), per Fax: 06421-180829-**



## Einigungsstelle nach MVG. EKD 36 a

**„Es geht - langsam - voran ....“ – MAVen verhandeln in drei großen Einrichtungen in Hessen und Nassau über die Errichtung von betrieblichen Einigungsstellen  
Arbeitgeber der Diakonie Hessen haben dazu Fortbildungsbedarf**

Das Thema „Betriebliche Einigungsstelle“ nach MVG.EKD. 36 a nimmt in Hessen und Nassau langsam Fahrt auf.

Dieses im kirchlichen Bereich relativ neue Instrument zur innerbetrieblichen Konfliktlösung, bietet durch das gleichberechtigte Antragsrecht von Leitung und MAV, die Möglichkeit - frei vom Fristenregime im MVG.EKD - faire betriebliche Regelungen vor Ort anzubahnen.

Nachdem wir im Rahmen unserer Informations - und Fortbildungsangebote bereits seit 2014 sehr intensiv über die Chancen und Möglichkeiten, aber auch über die Widersprüche einer kirchlich/diakonischen Einigungsstelle im Vergleich zu den Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (der weltliche Arbeitsbereich schreibt eine betriebliche Eingungsstelle zwingend vor - die Kirchen und ihre Sozialwerke lassen nur eine Regelung mittels Dienstvereinbarung zu) berichtet haben, befassen sich nun auch die Arbeitgeber mit diesem Thema.

In drei großen Einrichtungen in HN haben die jeweiligen MAVen bereits seit Anfang des Jahres entsprechende Gespräche mit den Arbeitgebern aufgenommen. Diese verlaufen derzeit zwar noch zäh und schleppend, sollten jedoch nach dem Fachtag der diakonischen Arbeitgeber Mitte April zu: „Aktuelle Entwicklungen im Mitarbeitervertretungsrecht“ (Veranstalter: Diakonie Hessen (DH) in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft diakonischer Dienstgeber in der DH) etwas an Tempo zulegen, denn Herr Mestwerdt, Vorsitzender Richter des Zweiten Senates des Kirchengenrichtshofes der EKD und Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, spricht hierbei zu den praktischen Erfahrungen mit Einigungsstellen aus richterlicher Sicht. Insofern sollte es nützlich sein, spätestens Ende April das Thema „Einigungsstelle“ wieder auf die Tagesordnung - im Rahmen der MAV-Regelgespräche mit den Dienststellenleitungen - zu setzen.

## **Hier die Grundzüge der Einigungsstelle auf einen Blick:**

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.

(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung **in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40**. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengenichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

**Nachfolgend eine Muster-Dienstvereinbarung**, als **eine** mögliche Form zur Installation der Einigungsstelle auf betriebliche Ebene.

Darüber hinaus bieten wir weiterhin den MAVen an, zusätzliches Material zu übersenden oder auch jeweils vor Ort darüber zu informieren.

### **Dienstvereinbarung**

zwischen

(Dienststellenleitung)

und

Mitarbeitervertretung .....

### **über die Bildung einer Einigungsstelle gem. § 36a MVG.EKD**

#### **§ 1 - Bildung der Einigungsstelle**

(1) Für die ..... Dienststelle wird eine Einigungsstelle gem. § 36a MVG.EKD gebildet. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung entsenden jeweils mindestens zwei, höchstens fünf Beisitzer in die Einigungsstelle. Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf die Zahl der Beisitzer nicht verständigen, so bestimmt der Vorsitzende der Einigungsstelle nach Anhörung beider Seiten die Zahl der Beisitzer. Jeweils ein Beisitzer muss der Dienststelle angehören. Entsendet eine Seite auch nach Aufforderung und Fristsetzung durch den Vorsitzenden keine Beisitzer oder erscheinen diese trotz ordnungsgemäßer Ladung ohne Entschuldigung nicht in der Verhandlung der Einigungsstelle, so ist diese gleichwohl beschlussfähig.

- (2) Den Vorsitzenden der Einigungsstelle bestimmen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht binnen 14 Tagen nach Anrufung der Einigungsstelle durch eine Seite zustande, so entscheidet auf Antrag einer Seite und nach Anhörung beider Seiten *der/die Präsident/in des Kirchengerichts/Kirchengerichtshofs der EKD/ Direktor des örtlich zuständigen Kirchengerichts*. Die Entscheidung ist nicht anfechtbar.
- (3) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung können die Person des Einigungsstellenvorsitzenden auch für zukünftige Fälle festlegen, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung.

## **§ 2 - Zuständigkeit der Einigungsstelle**

Die Einigungsstelle ist zuständig für Regelungsverlangen der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gem. § 40 MVG.EKD.

## **§ 3 – Verfahren**

- (1) Begehren Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung bei Gegenständen gem. § 40 MVG.EKD eine Regelung, so haben sie dies der anderen Seite in entsprechender Anwendung von § 38 Abs. 2 MVG.EKD mitzuteilen. Beide Seiten sind zur Beratung über das Regelungsverlangen verpflichtet und haben sich um eine einvernehmliche Regelung zu bemühen.
- (2) Kommt in der Beratung eine Einigung nicht zustande oder nimmt eine Seite an der Beratung nicht teil, so kann jede Seite die Einigungsbemühungen für gescheitert erklären, in dem sie die Einigungsstelle anruft. Die Anrufung ist der anderen Seite schriftlich unter Benennung des Regelungsverlangens zu erklären. Mit der Anrufung ist ein Vorschlag für die Person des Vorsitzenden zu unterbreiten, soweit diese noch nicht bestimmt ist sowie ein Vorschlag für die Zahl der Beisitzer. Die andere Seite hat sich umgehend, spätestens binnen einer Woche zu erklären.
- (3) Ist die Person des Vorsitzenden bestimmt, so ist diesem das Regelungsverlangen begründet darzulegen. Der/die Vorsitzende kann der anderen Seite vorab Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme geben.
- (4) Der/die Vorsitzende bestimmt das Verfahren unter Beachtung rechtsstaatlicher Grundsätze nach billigem Ermessen. Die Einigungsstelle ist in ihrer Entscheidung an einen bestimmten Antrag nicht gebunden.
- (5) Wird der/die Vorsitzende von einer Seite wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt, so entscheidet auf Antrag der ablehnenden Seite das Kirchengericht der EKD. Sodann ist nach § 1 Abs. 2 zu verfahren.
- (6) Das Verfahren in der Einigungsstelle wird durch Vereinbarung von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung oder durch Beschluss beendet. Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, so dass die §§ 38 Abs. 3 – 5, 47 Abs. 2 MVG.EKD keine Anwendung finden. Der Spruch der Einigungsstelle gilt unmittelbar und kann im Einzelfall nicht abbedungen werden.

- (7) Die Einigungsstelle entscheidet mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist nicht zulässig. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.
- (8) Der Beschluss ist schriftlich nieder zu legen und zu begründen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und beiden Seiten zuzuleiten.

#### **§ 4 – Kosten**

Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle. Über die Höhe der Vergütung des Vorsitzenden und der dienststellenfremden Beisitzer ist mit dem Vorsitzenden zuvor eine Vereinbarung zu treffen. Die Tätigkeit der Beisitzer, die der Dienststelle angehören, gilt als Arbeitszeit. Notwendige Auslagen sind zu erstatten.

#### **§ 5 – Gerichtliche Überprüfung**

Die Entscheidung der Einigungsstelle kann von der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung binnen 14 Tagen nach Zugang des Verhandlungsprotokolls durch Anrufung des örtlich zuständigen Kirchengerichts angefochten werden. Das Kirchengericht hat lediglich zu prüfen, ob die Entscheidung mit geltendem Recht vereinbar ist und die Einigungsstelle die Grenzen des ihr zustehenden Ermessens beachtet hat.

#### **§ 6 – Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann erstmalig nach Ablauf von ..... Monaten/Jahren unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten zu Jahresende gekündigt werden.

#### **§ 7 – Salvatorische Klausel**

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Vereinbarung als unwirksam oder unvollständig erweisen, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. An die Stelle der unwirksamen bzw. unvollständigen Regelung tritt diejenige wirksame Regelung, der unwirksamen bzw. unvollständigen am nächsten kommt.







## **DIAKONIE VER.DIENT TARIFVERTRÄGE ! ..... auch wir in Hessen !**

Seit 2013 sind die diakonischen Werke Hessen – Nassau (Süd) und Kurhessen-Waldeck (Nord) zur DIAKONIE HESSEN fusioniert.

Genauso lange fordern wir, aktive Kolleg/innen bei ver.di und in den Mitarbeitervertretungen den Paradigmenwechsel:

Schluss mit dem Dritten Weg – Tarifvertrag für die 35000 Kolleg/innen der Diakonie in Hessen: Endlich und jetzt!

Niedersachsen war und ist das Vorbild – es geht doch, ist doch möglich ... wenn auch zäh und mit einigen Stolpersteinen.

Die Realität bei uns in Hessen bleibt aber erst mal eine Andere!

- Zwar ist es uns bisher gelungen, durch gemeinsame Aktionen die Wahl einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Hessen zu verhindern.
- Zwar befinden wir uns momentan in einer Situation, bei der in Nordhessen deshalb keine Arbeitsrechtssetzung Diakonie mehr möglich ist und in Südhessen die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission verlängert wird, obwohl sie auf Arbeitnehmerseite in der Diakonie nicht akzeptiert wird.
- Das Alles reicht aber bei unseren Arbeitgebern offenbar nicht, die Zeichen der Zeit zu erkennen, nämlich einen gesellschaftlich akzeptierten, zeitgemäßen Weg einzuschlagen: Die Arbeitsverhältnisse auch in der Diakonie Hessens endlich über ordentliche Tarifverträge zu regeln.

Zu stark scheint immer noch der Wille, am Altgewohnten - dem kirchlichen „Dritten“ Sonderweg - festzuhalten.

Vertan bleibt so die Chance, sich zurück in die Mitte der Gesellschaft zu bewegen und Arbeitsrecht so zu regeln, wie es allgemein üblich ist - mittlerweile, seit langem, fast überall!

Die Aushandlung von Arbeitsbedingungen über Tarifverträge, Tarifrunden hat eine lange erprobte und erfolgreiche Tradition:

Eine ziemlich genau so lange, wie die der diakonischen Sozialarbeit auch!

### **Und so sieht es 2016 aus bei uns in der Diakonie Hessen:**

Unsere Dienstgeber hadern nach wie vor. Ganz vorsichtig und zäh will man sich den Themen Tarifvertrag und Gewerkschaften annähern.

Vorstellbar wäre eventuell ein Tarifvertrag für die Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe. Hier ist der Leidensdruck am stärksten. Die privaten Betreiber von Senioreneinrichtungen erzeugen einen enormen Preiswettbewerb nach unten bei gleichzeitig schlechter Refinanzierungssituation der gesamten Branche.

Einen Tarifvertrag unter Einbeziehung der übrigen Sparten Jugend-, Behindertenhilfe, Krankenhäuser etc. lehnen die Dienstgeber jedoch nach wie vor kategorisch ab.

Auch will man unseren Dienstgebern „Wahlfreiheit“ lassen: Diese sollen also entscheiden dürfen, ob sie den dann neuen Tarifvertrag anwenden oder beim alten Arbeitsrecht AVR bleiben wollen! Ein weiter gehendes heillooses Durcheinander wäre

vorprogrammiert – ist es doch jetzt schon im Bereich der Diakonie Deutschlands unüberschaubar genug.

Jetzt, im März gab es seit langem mal wieder ein „Sondierungsgespräch“. Teilnehmende: Herr Dr. Clausen (Diakonie Hessen); Vertreter der AG Dienstgeber (für unsere Arbeitgeber); Hauptamtliche von ver.di mit Georg Schulze-Ziehaus an der Spitze, sowie gewählte Kollegen / -innen aus den Reihen unseres tarifpolitischen Ausschusses.

Es war ernüchternd, wie wenig abgesprochen die Dienstgeber in das von unserer Seite gut vorbereitete Gespräch erschienen. Entsprechend dürftig war die Ausbeute. Immerhin: Es wird ein Folgegespräch im Mai geben, beide Seiten wollen bis dahin Positionspapiere ihrer Vorstellungen erarbeiten und vorlegen. Die AG Dienstgeber will zeitnah einen ordentlichen Arbeitgeberverband gründen – eine unabdingbare Voraussetzung, um mit Gewerkschaften in Verhandlungen zu treten.

### **Kein Weg wird daran vorbei führen, dass wir weiter Druck von unten aufbauen!**

Seit Mitte 2015 läuft die ver.di – Tarifikampagne in unseren Betrieben.

Wie wirkungsvoll die zahlreichen „Faktenblätter“ unsere Kollegen/-innen dem Thema näher bringen und mobilisieren konnten, sollten wir auf unserer Vollversammlung am 15. April 2016 in Bad Homburg erörtern.

Zur Zeit läuft die Mitarbeiterbefragung in den Einrichtungen, welche dann, ausgewertet, unser Thema öffentlichkeitswirksam weiter bringen soll.

Bei den 1. Mai-Kundgebungen werden wir mit Redebeiträgen erstmalig hessenweit in großen und kleineren Städten unsere Forderung nach Tarifverträgen für die Diakonie vorstellen. Näheres hierzu in der separaten Ankündigung.

Bündnispartner von außerhalb der Diakonie müssen gefunden werden, die uns in unserem Anliegen unterstützen.

Es gibt noch viel zu tun. Bleibt wach und am Ball, findet weitere Mitstreiter/innen und unterstützt die Kampagne mit euren kreativen Ideen und Aktivitäten.

Dieses Jahr – aber so wie es aussieht – auch darüber hinaus!

Michel Hondrich

UMAV EVIM Wiesbaden, Mitglied im Tarifpolitischen Ausschuss und Kampagnenrat  
Diakonie Hessen, Mitglied im GAMAV HN



## **Die Pflicht zur Kircheng Zugehörigkeit in diakonischen Arbeitsfeldern lockert sich**

Die Stiftung Alsterdorf, diakonischer Träger mit 6300 Mitarbeitenden in Hamburg hat es vorgemacht:

Mit einer Dienstvereinbarung zwischen Leitung und MAV wird den Mitarbeitenden der Weg geöffnet, auch aus bestehenden Arbeitsverhältnissen heraus, ihre Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche zu verändern oder auch aufzugeben.

Diese Entscheidung folgt der Tatsache, dass in der Stiftung mehr und mehr auch nicht christliche Mitarbeitende eingestellt wurden und werden, weil sich die Gesellschaft in Deutschland insgesamt verändert und der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zunimmt. Auch der Fachkräftemangel in vielen sozialen Berufen machte es nötig, das Einstellungskriterium „Kircheng Zugehörigkeit“ immer häufiger fallen zu lassen. In einigen Arbeitsfeldern – z.B. der Betreuung von Flüchtlingen – werden immer öfter bewusst muslimische Kollegen/innen eingestellt, weil sie mit ihrer Kenntnis der Kulturkreise besonders geeignet sind für die Integration der Ankömmlinge.

Die verpflichtende Kircheng Zugehörigkeit wurde bei der Stiftung Alsterdorf durch einen „Wertekodex“ ersetzt, eine Art Leitbild des Trägers, den alle Mitarbeitenden unterschreiben und mit dem sie sich verpflichten, die ethisch – christlichen Prinzipien ihres Arbeitgebers anzuerkennen und zu respektieren.

Eine ganz ähnliche Dienstvereinbarung ist nun auch bei Mission Leben, einem großen Träger der Diakonie Hessen, abgeschlossen worden.

In anderen Einrichtungen der Diakonie Hessen, z. B. bei EVIM in Wiesbaden, reden MAVen mit ihren Dienstgebern zu diesem Thema.

Wen das Thema näher interessiert, wendet sich an: [edith.heller@gamavhn.de](mailto:edith.heller@gamavhn.de)

Einen ausführlichen Artikel zum Thema findet ihr in der Ausgabe 2/2015 der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche“, zu beziehen über den Kellner- Verlag in Bremen [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de).

## **Arbeitsgruppe der Kirchensynoden soll Voraussetzung für MAV- Kandidatur überprüfen**

Auf Initiative beider Gesamtausschüsse wird voraussichtlich im zweiten Halbjahr die Arbeitsgruppe beider Kirchensynoden gebildet, die überprüfen wird, ob für die Wahl zur Mitarbeitervertretung weiterhin die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche verlangt wird (ACK- Klausel). Die Einführung einer solchen Regelung in Hessen und Nassau und die Weiterführung in Kurhessen-Waldeck wäre das falsche Signal, das auch nicht zu Entwicklungen wie im o. a. Artikel passt. Unsere Gesamtausschüsse haben darum gebeten, dass wir in dieser Arbeitsgruppe beteiligt werden, denn es geht ja um unsere Interessensvertretungen, die im Frühjahr 2018 wieder gewählt werden.

**EINLADUNG**  
**GAMAV HESSEN und NASSAU**  
zur  
**VOLLVERSAMMLUNG für alle MAVen**  
**15. April 2016**

Wir laden alle MAVen in Hessen und Nassau ein

**am Freitag, den 15.04.2016 von**  
**10.00 bis 15.00 Uhr im Altenheim Haus Luise,**  
**61350 Bad Homburg, Saarstr. 3**  
(bitte unteren Parkplatz benutzen)

**Vorschlag für die Tagesordnung:**

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Bestätigung der Tagesordnung
3. Bericht aus der Arbeit des Gesamtausschusses und Aussprache
4. Arbeitsrecht in der Diakonie Hessen-
  - Wie geht es weiter? Berichte und Einschätzungen
  - Informationen zur Kampagne für Tarifverträge
5. Aktuelle Urteile im Arbeitsrecht
6. Berichte aus den Einrichtungen
7. Verschiedenes

Zum Punkt 4. wird auch Saskia Jensch von ver.di Hessen Auskunft geben.

Wir bitten Euch um zahlreiche Teilnahme. Formlose **Anmeldung** mit Mitteilung der Name der Einrichtung und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus eurer MAV, ab sofort per Mail bis zum 08.04.16 an den Gesamtausschuss HN, bitte teilt uns dabei auch die **genaue Personenzahl und die Namen** mit.

**E-Mail-Adresse: [kontakt@gamavhn.de](mailto:kontakt@gamavhn.de).**

Ergänzungen zur Tagesordnung bitte ebenfalls bis zum 08.04.16 per E-Mail.

Der Kostenbeitrag pro Person beträgt 30,00 € und wird per Rechnung beim jeweiligen Arbeitgeber angefordert.

Edith Heller  
für den Vorstand des GAMAV HN