

gamav

Information

1/2018

HN

März 2018

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
DER DIAKONIE IN HESSEN UND NASSAU

Ederstr. 12

60486 Frankfurt

E-Mail: kontakt@gamavhn.de

06979476248 oder

061313750515

www.gamavhn.de



D **i** **a** **k** **o** **n** **i** **e**

ver,dient Tarifverträge

... auch wir in Hessen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist soweit – vor uns liegt das vermutlich letzte Info des GAMAV HN – wir sollen dieses Jahr einen gemeinsamen Gesamtausschuss für die ganze Diakonie Hessen wählen.

Inhaltlich sind beide Gesamtausschüsse gut zusammen gewachsen – **wir** haben unsere Hausaufgaben erledigt.

Was fehlt, sind gute gesetzliche Rahmenbedingungen für den neuen Gesamtausschuss. Seit über einem Jahr sind wir darüber in Gesprächen und Verhandlungen mit dem Vorstand der Diakonie Hessen und haben versucht, eine Dienstvereinbarung mit mehr Personen im Gesamtausschuss (vorgesehen sind nur 11 – wir haben 15 vorgeschlagen) und mehr Freistellung für die einzelnen Mitglieder zu erreichen. Vorgesehen sind 2,5 Freistellung, wobei jedes Mitglied 0,1 erhalten muss – bleiben noch 1,4 übrig für Vorsitz und Stellvertretungen. Ein ganz großes Problem ist, dass über die vorgesehene Freistellung hinaus keine Arbeitsbefreiung für die GAMAV- Tätigkeit im Anwendungsgesetz der Diakonie Hessen vorgesehen ist – das ist eine Abweichung und Verschlechterung gegenüber dem Wortlaut im Rahmen- MVG der EKD, und auch nach Feststellung unseres Kirchengerichts eine strukturelle Ungleichheit.

Wir denken, das ist nicht akzeptabel und versuchen zurzeit, über die Kirchenleitungen in den Synoden beider Landeskirchen noch eine Gesetzesänderung anzustoßen.

In Sachen Arbeitsrecht ist es nach wie vor unser Ziel, Tarifverträge für die ganze Diakonie zu erhalten – dazu könnt ihr einiges in den Beiträgen lesen.

Jedes Mitglied von uns hat einen persönlichen Blick auf die Zeit geworfen und sich in Bezug auf die Zukunft geäußert.

Die Umgestaltung der Homepage und die Nutzung neuer Medien beleuchten unsere Experten und ehrenamtliche Mitarbeiter.

Wir hoffen, ihr erkennt einiges wieder und ihr findet Positionen, die ihr als MAVen teilen könnt. Es gibt die Möglichkeit, am 21.06.2018 bei der letzten Vollversammlung für Hessen und Nassau in Bad Vilbel einen inhaltlichen Austausch zu organisieren. Jede/Jeder ist eingeladen, seinen Beitrag zu machen, auch wenn er/sie andere Sichtweisen hat. Wir sind an einem offenen Diskurs interessiert.

Für den Gesamtausschuss Hessen und Nassau

Edith Heller

Rückblick auf mehr oder weniger bewegte Zeiten der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen – später Gesamtausschuss der Diakonie in Hessen und Nassau

Eine lange Zeit der Mitgestaltung in der früheren AG MAV seit 1996 und seit 2013 im Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Hessen und Nassau liegt schon hinter mir. Zeit, ein wenig Bilanz zu ziehen. Es ist viel passiert, Themen und Inhalte verändern und entwickeln sich.

Das Mitarbeitervertretungsrecht

In Hessen und Nassau gab es sehr lange Zeit, bis 2013, eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung. Bei der Überarbeitung der „MAVO“ Anfang 2000 gab es eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung der AG MAV, die einen Gewerkschaftsvertreter als Unterstützung hinzuziehen konnte.

Die MAVO hatte einige Vorteile gegenüber dem MVG – das Beste aus meiner Sicht ist, dass es in Hessen und Nassau noch nie eine ACK-Klausel gab, die vorschrieb, dass MAV-Vertreter Mitglied in einer christlichen Kirche sein müssen.

Dann gab es die Fusionsgespräche und -verhandlungen zwischen Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck und die diakonischen Werke beider Landeskirchen haben diesen Schritt beschlossen, während die Kirchen getrennt blieben – zu groß waren hier wohl die Unterschiede.

Die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die Diakonie in ganz Hessen wurde in den Synoden beschlossen. Im Vorfeld hatten beide Arbeitsgemeinschaften der MAVen von Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck Forderungen dafür aufgestellt – leider wurde nur wenig übernommen.

Bei der ACK-Frage wurden sich Diakonie und Kirchen nicht einig, hier gilt bis heute noch die unterschiedliche Regelung je nach der Rechtslage in der jeweiligen Landeskirche. Das hat zur Folge, dass bei der MAV-Wahl in Kurhessen-Waldeck auch 2018 noch die Kandidaten Mitglied einer christlichen Kirche sein müssen.

Die Umstellung auf das MVG in der Fassung für die Diakonie Hessen (MVG.DH) hat uns viel abverlangt. In der Umbruchphase gab es sehr viele Spezialschulungen dazu, in Hessen und Nassau erstmals regelhaft mit Fachanwälten für das kirchliche Arbeitsrecht. Das war vorher nur bei speziellen Themen üblich.

Mittlerweile wird gerade das MVG-Wissen in 3 Grundschulungen vermittelt und die Qualität der Mitbestimmung in vielen Einrichtungen hat sich stark verbessert, so ist zumindest meine Wahrnehmung.

Bundesweit wird das MVG öfter mal überarbeitet (novelliert), weil es im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz beim Umfang der Mitbestimmung und den Durchsetzungsmöglichkeiten eines Betriebsrats weit hinterherhinkt.

Im Unterschied zu Gesetzen, die nun wirklich durch Bundestag und Bundesrat demokratisch legitimiert sind, wird das MVG einseitig von den Rechtsstellen der Kirchen, Diakonie entworfen und vorbereitet und von Synodalen beschlossen, die in der Praxis oft nicht betroffen davon sind und die Auswirkungen deshalb nicht abschätzen können.

Die Bundeskonferenz der AG MAVen und Gesamtausschüsse unterstützt deshalb die Initiative der DGB-Gewerkschaften zur Abschaffung des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht und möchte die Gleichstellung der kirchlichen Mitbestimmungsorgane erreichen.

Das materielle Arbeitsrecht – ebenfalls bestimmt durch den kirchlichen Sonderweg

Hierüber könnte ich vermutlich einen Roman schreiben, so lange besteht schon die Forderung nach Abschaffung des sogenannten 3. Wegs bei der Diakonie, weil dieser nicht die Bedingungen eines normalen Tarifvertrags enthält. Verhandlungspartner müssen die Möglichkeit der Durchsetzung haben, das nennt man auch Mächtigkeit. Abhängig Beschäftigte in einer Arbeitsrechtlichen Kommission sind aber nicht mächtig, sondern von der Struktur her immer unterlegen und abhängig vom guten Willen der stärkeren Gegenseite, die mit ihren Personalabteilungen, oft auch eigenen Rechtsanwältinnen, einfach am längeren Hebel sitzt.

Wir haben vor 2005 lange gekämpft gegen die Abkoppelung vom BAT. Vorher mussten alle Lohnerhöhungen und Verbesserungen in den Rahmenbedingungen vom Abschluss des öffentlichen Dienstes übernommen werden. Diese Automatik wurde in der damaligen Arbeitsrechtlichen Kommission mit Zustimmung des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter (Vkm) aufgegeben.

Heraus kam eine ganz neue Ordnung, die damals KDAVO hieß, heute AVR.HN (= Arbeitsvertragsrichtlinien in Hessen und Nassau) genannt wird. Es gab Absenkungen im Lohnniveau, eine schwammige Eingruppierungsordnung und auch sonst noch Verschlechterungen. Wer damals schon dabei war, erinnert sich. Besonders die unteren Lohngruppen waren stark benachteiligt, weil auch der Besitzstand innerhalb von 3 Jahren weggenommen wurde.



Seit der Fusion wird nun versucht, eine Arbeitsrechtliche Kommission für die Diakonie Hessen ins Leben zu rufen. Der erste Anlauf ging gründlich schief, dank der geschlossenen Aktivitäten der MAVen in Gießen und später in Friedberg. Die massenhafte Kandidatur der MAVen war zu viel!

Wir fordern seitdem immer wieder, den Weg endlich für Tarifverträge frei zu machen. Es gab eine Resolution bei einer großen Vollversammlung, gemeinsam mit Kurhessen-Waldeck „Gemeinsam für Tarifverträge“.

Stand heute sind 11 Träger der Altenhilfe bereit, tatsächlich Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di aufzunehmen. Die Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen der Altenhilfe haben eine Tarifkommission gewählt und warten gespannt auf die Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite, die sich in einem Verband organisieren werden.

Wir anderen warten auch und zwar auf Tarifverträge für die ganze Diakonie Hessen – so zumindest der Großteil der MAV- Vertreter und auch viele Beschäftigte haben sich dafür ausgesprochen.

Über die Bundeskonferenz, über die Hans Appel in einem Beitrag in diesem Info berichtet, sind wir mit den anderen Gebieten vernetzt und unterstützen uns dabei gegenseitig. Niedersachsen ist ein Leuchtturm, weil es dort für die ganze Fläche zum Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen mit ver.di kam.

Vom Rederecht im alten Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes HN zu zwei Sitzen im Aufsichtsrat der Diakonie Hessen

Es gab auch positive Entwicklungen. Im alten Diakonischen Werk Hessen und Nassau hatte der Vorsitzende der AG MAV eine Anwesenheitsberechtigung und hatte auch die Möglichkeit zu sprechen, allerdings war er in der Zeit der kritischen Auseinandersetzung völlig auf sich allein gestellt und man hätte dort auf seine Beiträge gerne verzichtet und ist auch nicht groß darauf eingegangen.

Im neuen Aufsichtsrat der Diakonie Hessen haben zwei Vertreter der Gesamtausschüsse und später des Gesamtausschusses zwei gleichberechtigte Sitze mit Antrags-, Rede- und Stimmrecht. Es sind 2 Plätze von 20 Sitzen, wir können auch in den Ausschüssen mitarbeiten und unsere Sichtweise einbringen.

Es gibt durchaus das Interesse, die Sicht der MAVen zu hören und wir werden mittlerweile akzeptiert.

Erfahrungsaustausch – Fortbildung – Beratung

Für uns als Gesamtausschuss hat sich sehr viel verändert durch die Zusammenarbeit mit Kurhessen-Waldeck. Wir mussten unsere eigenen Erfahrungen austauschen, wir haben lange vor der Fusion schon Tagungen gemeinsam gestaltet, um als Arbeitnehmersvertretungen wirksam und einheitlich agieren zu können.

Das ist aus meiner Sicht sehr gut gelungen, auch wenn es nicht immer einfach war.

Wir treten als Einheit gegenüber dem Vorstand der Diakonie auf und fordern aktuell die Verbesserung von Arbeitsbedingungen des neuen Gesamtausschusses, weil dann nur noch ein Ausschuss gewählt wird.

Wir haben ein Fortbildungsprogramm erarbeitet, das wir gemeinsam durchführen und das hohe Akzeptanz erfährt.

Gerade die Schulungen zum MVG und speziellen Themen zur Vertiefung sind sehr hilfreich für die Praxis der MAVen vor Ort, das wird uns immer wieder rückgespiegelt.

Das bestärkt natürlich auch in der eigenen Arbeit und diese positive Verstärkung braucht jede und jeder von uns, denn ihr wisst auch:
Es ist bei weitem nicht einfach und wir brauchen ganz schönes Durchhaltevermögen, um Erfolg zu erreichen.

Nach all den Jahren kann ich sagen: Es lohnt sich!

Keine Mühe ist vergebens – auch wenn vieles noch nicht umgesetzt ist, die Themen sind präsent und werden nicht mehr überhört.

Ich wünsche euch allen viel Erfolg bei eurer MAV- Arbeit und viel Beharrlichkeit bei den Zielen, die vor uns liegen.

Edith Heller

16.02.2018



TARIFVERTRAG in der DIAKONIE HESSEN:



Im Kriechgang über verschlungene Pfade und der „Dritte Weg“ findet (immer noch) kein Ende!

Zur Erinnerung:

2013 fusionieren die diakonischen Werke Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau zur DIAKONIE HESSEN (DH). Der Fusionsprozess dauert immer noch an; entscheidende Prozesse sind bis heute noch nicht vollzogen, so z. B. die Zusammenführung der unterschiedlichen Arbeitsrechte (AVR).

Die Verdi – Aktiven in den MAVen und die beiden Gesamtausschüsse fordern damals umgehend, die historische Chance zu nutzen, dem Beispiel Niedersachsen zu folgen und in Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften einzutreten, was umgehend abgelehnt wird.

Die Gesamtausschüsse beschließen im Verlauf, am Dritten Weg nicht mehr mitzuarbeiten und eine neue arbeitsrechtliche Kommission (ARK) nicht zu besetzen.

Der Versuch der Diakonie, die Arbeitnehmerbank einer neuen ARK in einer großangelegten Wahlveranstaltung aus Mitgliedern der MAVen zu besetzen, scheitert spektakulär am koordinierten Protest von 250 Kollegen /innen vor und im Saal in Friedberg / Ts. 2015.

Die ARK Kurhessen-Waldeck ist seither unbesetzt, in Hessen-Nassau „regiert“, wie seit Jahrzehnten, der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen (VKM).



Wie sieht es heute, 5 Jahre später, in 2018 aus?

Die positiven Fakten und Aspekte:

- 2014 referiert Georg Schulze – Ziehaus, verdi Hessen, vor versammelten Dienstgebern über die Möglichkeit, Arbeitsrecht auch in der Diakonie über Tarifverträge zu regeln.
- In den Folgejahren ab 2015 gibt es Absichtserklärungen, Gespräche und Verhandlungen zwischen verdi und Dienstgebern der diakonischen Altenpflege Hessens. Im Herbst 2016 wird ein Rahmenpapier mit Eckpunkten von ver.di und der AG diakonischer Dienstgeber unterzeichnet.
- Die Diakonie Hessen öffnet sich dieser TV- Initiative, beschränkt diese jedoch klar auf den Bereich der Altenhilfe, und dies auch nur auf Einrichtungen, welche sich freiwillig für einen Tarifvertrag entscheiden.
- Eine gewählte verdi – Tarifkommission gibt es seit Anfang 2017, ein Arbeitgeberverband soll endlich jetzt in 2018 gegründet werden. Plan ist, noch in diesem Jahr mit Tarifverhandlungen zu beginnen. Ufff! Ca. 12 größere und mittlere Träger der AH beteiligen sich – Immerhin!
- Im November 2017 verabschiedet die Diakonie Hessen auf ihrer Mitgliederversammlung mit großer Mehrheit eine Satzungsänderung, welche „kirchenge-mäße“ Tarifverträge möglich macht.

Gar nicht schön:

- Alle anderen Einrichtungen der Diakonie Hessen: die übrigen Häuser der AH, die Krankenhäuser, Schulen, Jugend-, Behinderten-, Obdachlosen- und Drogenhilfe behalten die AVR und bleiben so bis auf weiteres im kirchlichen Arbeitsrecht!
- Die Diakonie Hessen hat sich neu formiert. Wahl und Gründung einer neuen arbeitsrechtlichen Kommission im Frühjahr 2018 stehen kurz bevor. Als „Partner“ für die Arbeitnehmerbank gibt man sich erneut mit Kleinstverbänden zufrieden: dem VKM Hessen Nassau und dem Landesverband Hessen der so genannten Kirchengewerkschaft. 50 Mitglieder reichen laut Ordnung der DH aus, um in die ARK entsenden zu dürfen! Ganz prima!
Ver.di, der Marburger Bund und die beiden Gesamtausschüsse hatten eine Mitarbeit bis zuletzt abgelehnt.
- Auch an anderer Front kämpfen Kollegen/innen gegen eine Verschlechterung ihrer Bedingungen:
Bei der in 2018 stattfindenden Neuwahl zum Gesamtausschuss Diakonie Hessen wählen Kurhessen- Waldeck und Hessen - Nassau zum ersten Mal ein gemeinsames Gremium. Aus 14 Köpfen sollen nur noch 11 werden und auch die Höhe und Anzahl der Freistellungen schrumpft – dem MVG sei dank.
Ob hier per Dienstvereinbarung mit der Diakonie Hessen Verbesserungen verhandelt werden können, bleibt offen.
- Eine grundlegende Abschaffung der ACK – Klausel im MVG der Diakonie Hessen ist ebenfalls bis heute trotz vielfältiger Initiativen nicht gelungen. Es bleibt beim Wirrwarr der Regelungen: Kircheng Zugehörigkeit verpflichtend in Kurhessen Waldeck für das passive Wahlrecht zur MAV, nicht jedoch in Hessen – Nassau! Verpflichtend ist sie dann wieder für die Wahl in den Gesamtausschuss und zwar für Alle!

Warum konnte das so kommen?

Was 2015 hoffnungsfroh mit unserem erfolgreichen Protest in Friedberg begann, konnten wir über die letzten 2 Jahre ganz offensichtlich nicht halten oder gar den Druck erhöhen.

Zwar hatten wir als tarifpolitischer Ausschuss 2015 / 2016 eine Kampagne entwickelt und vorangetrieben

- hatten mit Faktenblättern zu allen wichtigen Themen und Fragen die Kollegen / innen in ganz Hessen auf den „Stand der Dinge“ gebracht,
- waren in 10 hessischen Städten mit unserem Anliegen auf den Kundgebungen zum 1. Mai als RednerInnen aufgetreten,
- hatten unsere Fragebogenaktion zur Zufriedenheit des Arbeitens bei Diakonie in Hessen durchgeführt und pressewirksam ausgewertet,
- hatten mit einer Postkartenaktion die Verantwortungsträger der DH über längere Zeit belästigt.

Als es dann aber 2017 darum ging, die Kollegen / innen in den MAVen der Betriebe und Einrichtungen für eine AKTIONSPHASE zu begeistern, als es darum ging, vielleicht erneut die Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Hessen in 2018 zu verhindern, gab es zwar Bereitschaft von etlichen MAVen, sich zu beteiligen; Kraft, Stärke und Mächtigkeit waren aber nicht groß genug, um einen ernsthaften Versuch zu starten, Druck aufzubauen.

Selbstkritisch möchte ich anmerken, dass auch wir, Mitglieder des Kampagnenrats, uns in dieser Phase 2017 hätten mehr ins Zeug legen müssen. Positive Ausnahmen waren: Die Protestaktion der Kollegen / innen des Diakonischen Werks vor der Geschäftsstelle des DH in Frankfurt im Frühjahr anlässlich eines inakzeptablen Entgeltabschlusses der ARK und auch unser musikalischer Auftritt beim Hessentag in Rüsselsheim im Sommer 2017.

Der erwünschte Durchbruch nach niedersächsischem Vorbild findet also nicht statt! Auch der Dritte Weg geht in Hessen erst mal wieder weiter!

Es gilt das zarte Pflänzchen „Tarifvertrag Altenhilfe Diakonie Hessen“ zu hegen.

Für uns, als ver.di – Aktive heißt es, sich neu zu orientieren und neu zu planen.

Hierzu dient ein erster Termin am Freitag, **27. April 2018 ab 10:00 Uhr**, ver.di Bezirk Mittelhessen, **Walltorstr.17, Gießen**. Interessierte verdi-Mitglieder aus der Diakonie Hessen melden sich bei: petra.wegener@verdi.de

DIAKONIE VERDIEN TARIFFVERTRÄGE ... AUCH WIR IN HESSEN!

Michel Hondrich

Mitglied im Tarifpolitischen Ausschuss und Kampagnenrat ver.di Diakonie Hessen ,
Mitglied Unternehmens - MAV EVIM Wiesbaden,
Mitglied im GAMAV Hessen Nassau



Geschichte(n) der Bundeskonferenz (Buko) der Arbeitsgemeinschaften (AGMAVen) und Gesamtausschüsse (GAs) der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich

Heute ist die Buko das anerkannte Spitzenorgan der Mitarbeitervertretungen diakonischer Betriebe im Bund. Auf der anderen Seite verabschieden sich dennoch viele diakonische Arbeitgeber nur widerwillig - wenn überhaupt - vom „Prinzip Anhörung“ der Belegschaftsvertreter

Im Vordergrund der Buko-Arbeit steht heute der Diskussionsprozess um das kirchliche Arbeitsrecht. Die Bundeskonferenz bringt die gemeinsamen MAV-Forderungen aus den diakonischen Landes- und Fachverbänden in eine möglichst breite kirchliche und weltliche Öffentlichkeit ein. Sie initiiert Aktionen, Demonstrationen, Kundgebungen, Tagungen und Fortbildungen. Unterstützung hierbei erfahren die AG-MAVen/GAs durch Informationen, Erfahrungsaustausch, Koordination, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit. Kooperationspartner sind die Stäko (Ständige Konferenz im verfassten kirchlichen Bereich) und die BAG MAV, das Bundesgremium der katholischen Interessenvertretungen.

Verbesserung der kollektiven Interessenvertretung

Die Bundeskonferenz steht für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Mitbestimmung. Diese wird am besten durch die Anwendung und Weiterentwicklung der staatlichen Gesetze verwirklicht. Auch in diakonischen Einrichtungen, Konzernen und Aktiengesellschaften muss die Geltung des BetrVG und der Unternehmensmitbestimmungsgesetze erreicht werden.

Unabdingbare Ziele sind Mitbestimmung auf Grundlage des BetrVG im Betrieb und die Geltung von Tarifverträgen in der Fläche.

Die Buko ist keine "Ersatzgewerkschaft"; speziell die Aufgaben der Tarifarbeit will und kann die Bundeskonferenz nicht ersatzweise übernehmen.

Die Bündelung der Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen Arbeit sieht die Bundeskonferenz bei der Gewerkschaft ver.di, die als Gewerkschaft innerhalb des DGB für die unsere Arbeitsbereiche zuständig ist.

Buko Startup

Die Buko wurde **1991** aus der Notwendigkeit, gemeinsame Positionen zum geplanten MVG der EKD zu entwickeln gegründet.

Zu dieser Zeit kam niemand aus den Leitungen der EKD, den Gliedkirchen, dem Diakonischen Werk der EKD und den gliedkirchlichen Diakonischen Werken auf die Idee, vor der Verabschiedung der MVG's mit denen, die davon am meisten betroffen waren, den Mitarbeitervertretungen und deren Zusammenschlüsse (agmav + GA's), das Gespräch zu suchen, um evtl. herauszubekommen, was die so denken und welche Vorstellungen sie davon haben, wie in den kirchlichen und diakonischen Betrieben die Mitbestimmung zu gestalten ist. Mit der Gewerkschaft das Gespräch, den Austausch zu suchen, kam gar nicht in Frage, obwohl zu der Zeit zumindest in der Nordelbischen Kirche und Berlin mit den Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen waren.

Von daher war die Zeit reif, dass MitarbeitervertreterInnen und KollegInnen aus den Betrieben sich in die Debatte einmischten.

Ein zusätzlicher Impuls für die Bildung eines bundesweiten Zusammenschlusses ergab sich durch die Wiedervereinigung von DDR und BRD **1989/1990**.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD waren bis dato natürlich nur VertreterInnen aus der „alten“ BRD. Durch den „Beitritt“ der ehemaligen DDR wuchs das Gremium auf über 50 VertreterInnen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

So lag es nur allzunah, ein Gremium zu bilden, in denen sich die ArbeitnehmervertreterInnen bundesweit austauschen konnten zu arbeitsrechtlichen und Mitbestimmungsfragen und etwas zu schaffen, das in der Lage war, Einfluss zu nehmen auf die gesetzgeberischen Initiativen der EKD und der DW's.

Ab **1991** gab es erste Treffen von VertreterInnen der agmaven/GA's mit dem Ziel, eine Grundlage zu schaffen, die die ArbeitnehmervertreterInnen in die Lage versetzen würde, sich auszutauschen und vor allem handlungsfähig zu werden.

In der Folge haben sich die Kräfte durchgesetzt, die eine zunächst dreiköpfige „Sprechergruppe“ wollten an der Spitze, dem Prinzip „One (wo)-men, one vote“ und enger Anbindung an die Beschlusslage in der Bundeskonferenz, wie dieses Gremium schließlich getauft wurde. Basisdemokratisch.

Das erste Thema drängte sich sofort auf: Das MVG-EKD sollte auf der Synode in Suhl am 6. Nov. **1992** beschlossen werden – und zwar ausschließlich so, wie es sich die EKD und deren Kirchenjuristen es sich vorgestellt hatten.

So erhob die Bundeskonferenz ihre Stimme ausgesprochen laut und vernehmlich: Über 1000 Demonstranten bereiteten den Synodalen eine große Überraschung. Es wurden Flugblätter verteilt mit unseren Forderungen und es wurde ein Gegenentwurf zum MVG entwickelt und das Gespräch mit den Synodalen gesucht. Gleichzeitig zog ein bunter, lauter Zug durch Suhl, sehr zum Erstaunen der Bevölkerung, so was hatte man noch nicht gesehen und zusätzlich noch gegen die Absichten der Kirche gewandt, die Rechte der MAVler im Betrieb drastisch schlecht auszugestalten.

Von Anfang ihres Bestehens war den Menschen in der Bundeskonferenz klar, dass sie allein auf sich gestellt, nur schwer etwas bewegen könnten. So war die Gewerkschaft ÖTV (jetzt Ver.di) von Anfang an der natürliche Bündnispartner der Bundeskonferenz.

Innerkirchlich und innerdiakonisch verursachte die Vorgehensweise der Buko erhebliche Unruhe; das war man nicht gewohnt, in der Vergangenheit waren es immer gute, vertrauliche Gespräche mit den Kirchenoberen, in denen man Bitten vorbringen konnte oder „angehört“ wurde.

Für weitere Aufregung sorgte ein Schreiben der Buko an Vertreter der EU, die Sonderrechte der Kirche in Deutschland zu begrenzen: Wenn diakonische Arbeitgeber sich verhalten wie normale Arbeitgeber im Kapitalismus, müssen sie es sich folgerichtig auch so behandeln lassen: Das heißt Tarifverträge und Betriebsräte nach BetrVG!

Der Präsident des Diakonischen Werkes der EKD bat daraufhin die gliedkirchlichen DW's, die agmavler und GA'ler nicht mehr zur Buko fahren zu lassen.

Außer im Mecklenburgischen DW leistete niemand seiner Aufforderung Folge.

1997 in Fulda – die erste laute und bunte Demo mit einer Band, die uns musikalisch begleitete. Thema war die Besetzung der AN-Seite der ARK ausschließlich durch den VKM, der im Bereich der Diakonie keine Basis vorweisen konnte und kann.

Die Buko bezog ihre Bedeutung immer aus der Bewegung, aus der Aktion und in der gegenseitigen Unterstützung der agmaven/GA´s. Selbstverständlich war auch die dauerhafte Teilnahme des zuständigen ÖTV-, später Ver.di-Verantwortlichen auf Bundesebene für Kirche und ihre Einrichtungen.

Immer wieder gab es Anläufe, mit der Politik ins Gespräch zu kommen, um zu einer Verbesserung des kirchlichen Arbeitsrechts bzw. zur Übernahme der Standards aus Tarifverträgen und BetrVG zu kommen.

Seit **2002** führt die Buko zusammen mit der verdi-Bundesverwaltung, der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche (AuK) und dem Fortbildungsverein „dia e.V.“ regelmäßig Fachtagungen in Kassel immer im November durch, die Einfluss genommen hat auf den Diskurs über das kirchliche Arbeitsrecht.

Diese Tradition wird bis heute fortgesetzt.

Im Laufe der Jahre wurde die Buko faktisch auch von der Kirche und der Diakonie auf Bundesebene anerkannt: Wurde das BetrVG novelliert, war klar, dass MitarbeiterInnen in Kirche und Diakonie nicht tatenlos zusehen würden, wie sie selbst die Schlusslichter am Zug der Mitbestimmung bilden würden.

An der Praxis der „Anhörung“ änderte das leider nichts.

Spätestens bei der Synode am 9.Nov. **2011** in Magdeburg zeigten weit über 1000 MitarbeitervertreterInnen lautstark ihren Protest gegen das von der Synode proklamierte Streikverbot. Das war auch der vorläufige Höhepunkt der zunehmenden Präsenz in den Medien. War es zu Gründungszeiten der Buko schier unmöglich mit unserem Anliegen in die Medien zu kommen, hat die Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht stetig zugenommen. Am Ende war es möglich, in unterschiedlichen Sendungen im Fernsehen unsere Kritik weit zu verbreiten.

Das führte schließlich zur Thematisierung des kirchlichen Arbeitsrechts im Deutschen Bundestag. Auf dem Gewerkschaftstag von Ver.di in Leipzig ist es gelungen, das Thema in den Mittelpunkt zu stellen.

Im November **2013** wurde das MVG-EKD wieder einmal renoviert: die Bundeskonferenz wurde kirchenrechtlich anerkannt und sie wurde - wie auch die Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse der verfassten Kirche - in das MVG aufgenommen.
(Quelle: Buko-Archiv 2018)

Aktuell arbeitet die Bundeskonferenz weiterhin an Verbesserungen des MVG.EKD in Richtung Angleichung an das BetrVG. Ende 2017 wurden dazu zwei bis Ende Mai 2018 laufende bundesweite Unterschriften-Aktionen zur verpflichtenden Einführung von betrieblichen Einigungsstellen und zur Streichung der ACK-Klausel gestartet. Mehr Informationen zur Arbeit der Bundeskonferenz und Vordrucke für die aktuell laufenden Unterschriften-Aktionen findet Ihr unter:

www.buko-diakonie.de oder www.gamavhn.de

Die Mitglieder des Gesamtausschusses Hessen und Nassau im März 2018



Bettina Eisenbach Susanne Berger Inge Waddy-Faust Edith Heller

Alfred Grimm Michel Hondrich Hans Appel

Zu Perspektiven und Herausforderungen an den neuen Gesamtausschuss 2018 – 2022 Beiträge von einigen derzeitigen Mitgliedern:

Mein Name ist **Alfred Grimm**, 1956 geboren in Nordhessen – 1980 machte ich mein Krankenpflegeexamen, arbeitete 10 Jahre in der Akutpsychiatrie und bin seit 1990 zu 100% freigestellt für die MAV-Arbeit am AGAPLESION Elisabethenstift gGmbH in Darmstadt

Seit nunmehr gut 20 Jahren arbeite ich in unserer Dachorganisation zur Betreuung, Schulung und Unterstützung der lokalen MAVen mit. Bis 2013 war dies die Arbeitsgemeinschaft der MAVen (AGMAV) im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau, 2013 änderte sich der Name in Gesamtausschuss. Es änderte sich aber auch die gesetzliche Grundlage im Zuge der Fusion der Diakonischen Werke in Hessen und

Nassau und in Kurhessen Waldeck zur Diakonie Hessen. Nun gilt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland in einer Anwendungsversion für die Diakonie Hessen (MVG.DW).

Was erst wie ein reiner „Verwaltungsakt“ anmutete, entpuppte sich nach und nach als eine massive Beeinträchtigung der Vertretungsarbeit im Vorstand des Gesamtausschusses.

Aber was waren und sind meine Leitmotive, auch unter erschwerten Bedingungen Vorstandsarbeit zu leisten, MAV-Mitglieder in ihren Rechten zu schulen und insbesondere bei der Anwendung zu unterstützen?

Es kommt wohl aus einer Tradition, die ich in der MAV-Arbeit seit Anfang 1990 erleben durfte. Schulungen, anschließende Unterstützung und die Schaffung von Austauschmöglichkeiten (heute sagen wir „Vernetzung“) zwischen Arbeitnehmervertretungen wurden als wichtigste Aufgabe in der AGMAV und auch im Gesamtausschuss in den letzten viereinhalb Jahren gesehen – ob uns dies dann auch tatsächlich gelungen ist, können nur die einzelnen MAVen und deren Mitglieder beurteilen.

Eines meiner großen Ziele war es, in der Diakonie den Weg für „echte“ Tarifverträge zu bereiten – mein Vorbild dafür ist die Diakonie Niedersachsen. Dort gibt es seit Mai 2013 Regelungen zum Abschluss von Tarifverträgen (in der Regel mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) – und die Diakonie in Niedersachsen ist deshalb nicht verschwunden...

Leider wird es auch weiterhin mein großes Ziel bleiben, da sich die Diakonie Hessen nicht für den niedersächsischen Weg entscheiden wollte. Aber erste zarte Versuche gibt es dennoch: in der Altenhilfe verhandeln derzeit 11 große und mittlere Rechtsträger mit ver.di einen Tarifvertrag. Diese Einrichtungen kommen aus dem Kirchengebiet Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau. Da liegen gerade spannende Monate vor uns, in denen es auch um die Frage gehen wird: wann ist ein Tarifvertrag eigentlich „kirchengemäß“?

Mein zweites Ziel war und ist es, die ACK-Klausel aus den Mitarbeitervertretungsgesetzen zu verbannen. In immer mehr diakonischen Einrichtungen wird bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen nicht mehr auf Kirchenzugehörigkeit geachtet, warum soll sie dann bei der Wahl in die betriebliche Interessenvertretung eine Voraussetzung sein dürfen? Wie schon vor 5 Jahren gibt es gerade wieder Signale, dass diese ACK-Klausel im MVG.EKD gestrichen werden soll – aber wie schon damals haben bei der Kirchengesetzgebung die Synoden das letzte Wort, und damals blieb die Klausel trotz gegenteiliger Ankündigungen im MVG erhalten.

Mein ständiges Ziel war es und wird es wohl auch in den nächsten Jahren sein, MAVen und ihre Mitglieder für ihre Arbeit zu schulen und sie zu unterstützen, falls es vor Ort „klemmt“. Meine Überschrift für die nächsten 4 Jahre im Gesamtausschuss lautet: Bestmögliche Hilfe zur Selbsthilfe geben, denn helfen müssen wir uns selbst können.

GAMAV DH-Wahl 2018 - Gemeinsam und Wohin?

Der noch in diesem Jahr erstmalig zu wählende gemeinsame Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV DH) für die Diakonie Hessen (DH) wird sich zu den drängenden offenen Fragen, im Hinblick auf die Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts positionieren und verhalten müssen.

Dazu eine Einordnung von **Hans Appel**, stellv. Vorsitzender im GAMAV HN und Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz (Buko), Sozialarbeiter im Diakonischen Werk Bergstraße.

Auch mit der abermals neu aufgelegten Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO.DH) der DH wird sich am bisherigen System „3. Weg“ nichts Grundlegendes ändern. Die Arbeitgeber haben weiter die unumstößliche Regelungsbefugnis und können auch künftig ungebremst ihre Interessen durchsetzen¹. Die bislang nur theoretische Option „kirchengemäße Tarifverträge“ mit Gewerkschaften vereinbaren zu können, vertröstet derzeit nur Teile der Altenhilfe auf bessere Zeiten. Alle anderen Arbeitsbereiche in der DH sollen nach dem Willen der Arbeitgeber im „3. Weg“ verbleiben.

Der politisch gewollte „Wettbewerb um den Sozialmarkt“ hat unsere Arbeitsbedingungen, die zunehmend von Leistungsverdichtung, Hetze, steigenden psychischen Belastungen und Druck geprägt sind, ins Wanken gebracht². Ungewollte Teilzeitarbeitsverhältnisse, Befristungen, Ausgliederungen und Leiharbeit sind Bestandteil „normaler“ Instrumente diakonischer Betriebspolitik geworden. Immer mehr Beschäftigte bekommen das in ihrem Arbeitsalltag zu spüren und empfinden dies als eine Abkehr vom ursprünglichen Gedanken der christlichen Soziallehre.

Der Wandel der Diakonischen Einrichtungen zu marktwirtschaftlich ausgerichteten und betriebswirtschaftlich handelnden Unternehmen führt dazu, dass der „3. Weg“ zunehmend Widersprüche produziert. Einerseits wird ein Sonderstatus „Dienstgemeinschaft“ reklamiert, der andererseits für immer mehr Beschäftigte immer weniger zu spüren ist. Dazu kommt, dass Verfahren in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bei denen ein Verhandlungspartner abhängig Beschäftigter des anderen Verhandlungspartners ist, schwerlich als gleichberechtigte Verhandlungen auf Augenhöhe bezeichnet werden können. Dieses Ungleichgewicht wird immer schwerwiegender, je mehr sich die Arbeitsbedingungen im oben genannten Sinne verändern.

Ein Ausgleich der Interessenlagen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite kann im „3. Weg“ deshalb nicht gelingen.

¹ ZMV, Die Mitarbeitervertretung, 1/2018, Kettelerverlag, Arbeitsrechtsregelungsordnung für die Diakonie Hessen S. 28-30

² [Gut und billig: Zur Ökonomisierung in der Sozialen Arbeit - DVJJ](#)

www.dvjj.de/sites/default/files/medien/imce/documente/.../hofgeismartext_003.pdf

20.09.2016 - Grund von Burn-Out-Erkrankungen...Die steigenden Erwartungen und Anforderungen an personenbezogene Dienstleister schlagen sich bei den Beschäftigten offensichtlich in überdurchschnittlich hohen psychischen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen nieder Evans/Hilbert 2015, S. 389

Dies gilt insbesondere für die Kernthemen im Sozial- und Gesundheitswesen: Entlastung, mehr Personal und eine Aufwertung der Tätigkeiten sind im diakonischen Bereich unter den vorherrschenden Bedingungen flächendeckend nicht erreichbar.

Auch die Lohnentwicklung in den übrigen diakonischen Landes- und Fachverbänden ist nicht in der Lage, vergleichbare Standards, etwa wie im Öffentlichen Dienst (ÖD) zu gewährleisten.

Nur dort, wo eine direkte Anbindung an die Entwicklung im ÖD über den „3. Weg“ kirchenrechtlich vorgesehen ist (Diakonie Württemberg, Teile Diakonie R-W-L) kann eine gänzliche Abkoppelung von den allgemeinen Tarifentwicklungen verhindert werden.

Wer die „Dienstgemeinschaft“ als fairen Interessenausgleich begreift, der darf nicht die Stimmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ignorieren, die sich mit überwältigender Mehrheit für den Abschluss von Tarifverträgen aussprechen³. Nur Tarifverträge sichern faires Verhandeln: Die „Regeln“ machen nicht die Arbeitgeber, sondern der Bundestag mit dem Tarifvertragsgesetz. Die Inhalte bestimmen beide Seiten gleichberechtigt. Dieses System funktioniert (manchmal auch mit kurzem Arbeitskampf) in Deutschland sowohl in der Wirtschaft als auch in der Daseinsvorsorge des Öffentlichen Dienstes und mancher Wohlfahrtsverbände.

In der Diakonie Niedersachsen, Teilen der Diakonie Nordbaden, mit Einschränkungen auch in der Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein konnte bisher gezeigt werden, dass Tarifverträge in der Diakonie mit guten Standards möglich sind.

In der Diakonie Hessen sind nach wie vor, aus Sicht der weitaus überwiegenden Mitarbeitervertretungen in Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau keine nennenswerten Gründe ersichtlich, warum die bisherigen gemeinsamen Forderungen nicht fortgeschrieben werden sollten:

- Diakonie Hessen: Machen Sie den Weg frei für Tarifverhandlungen für alle Arbeitsbereiche!
- Halten Sie nicht länger an einem ungerechten und unfairen System fest, das von den Beschäftigten weit überwiegend abgelehnt wird!
- Arbeitnehmerverbände in der ARK: Entsendet keine Vertreter mehr in die Kommission!
- Keine Verhandlungen mehr in Arbeitsrechtlichen Kommissionen!
- Abschluss von Tarifverträgen für alle Beschäftigten der Diakonie Hessen!

³ Überall, wo bisher Umfragen bei Beschäftigten der Diakonie durchgeführt worden sind, haben sich über 90 % für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen

Guten Tag liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

mein Name ist **Bettina Eisenbach**, ich wohne in einem kleinen historischen Städtchen am Rhein, bin seit 1990 verheiratet und habe einen erwachsenen Sohn.

Von Beruf bin ich Arzthelferin und Lohn- und Gehaltsbuchhalterin (IHK). Seit 15 Jahren arbeite ich im Otto-Fricke-Krankenhaus Paulinenberg in Bad Schwalbach.

Dort bin ich seit 2003 in der MAV und seit 2013 Vorsitzende der MAV.

In den Gesamtausschuss der Diakonie Hessen Bereich Hessen – Nassau bin ich 2014 als Krankheitsvertretung nachgerückt und nahtlos vollwertiges Mitglied geworden.

Für mich war die hessenweite Arbeit des Gesamtausschuss Neuland. Ich habe in dieser Zeit an den regelmäßigen Sitzungen des GAMAV HN, gemeinsamen Sitzungen GAMAV HN und KW sowie Sitzungen des GAMAV mit der Geschäftsführung der Diakonie teilgenommen.

Zu meinem großen Glück durfte ich vom umfangreichen Wissensschatz meiner langjährigen Kolleginnen und Kollegen teilhaben und lernen. So durfte ich dann bei unseren Vollversammlungen die Moderation übernehmen, was mir bis heute noch richtig Freude bereitet. Auch da ich die Gelegenheit bekam, einige Neuerungen einführen zu dürfen.

Ganz herzlich möchte ich mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen für die Möglichkeit mich als Teamer bei den Fortbildungsveranstaltungen des GAMAV einzubringen, bedanken. Auch den Teilnehmern ein herzliches Dankeschön dafür, dass sie mich so positiv unterstützt haben.

In den vergangenen 5 Jahren als Vorsitzende meiner MAV und als Mitglied des Gesamtausschuss durfte ich viel Neues lernen und ausprobieren. Dabei habe ich festgestellt wie viel Spaß es mir bereitet, Verantwortung zu übernehmen.

Parallel betreue ich mit einem MAV-Kollegen die Facebook Seite „Tarifverträge für die Diakonie Hessen“, da ich es als ausgesprochen wichtig erachte, sich auch in den neuen Medien ansprechend zu präsentieren.

Mein Vater war und ist mein großes Vorbild. Er war Betriebsratsvorsitzender und hat mir immer vermittelt, was es heißt, sich für Kolleginnen und Kollegen einzusetzen und für sie zu streiten. Es ist für mich ein persönliches Anliegen, durch Gespräche und Diskussionen positive Veränderungen herbei zu führen sowie dafür auch mal auf die Straße zu gehen.

Obwohl und gerade da ich weiß, was es heißt Mitglied der GAMAV zu sein, bin ich bereit, mich gerne der nächsten Wahl zu stellen.

Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mein Name ist **Susanne Berger** ich bin Krankenschwester und arbeite seit über 40 Jahren in dem Beruf. Seit 27 Jahren bin ich im Altenheim, bei der Gesellschaft für diakonische Einrichtungen, in Weilburg beschäftigt und seit 15 Jahren Mitglied in der MAV. Ab 2013 habe ich die Aufgabe der GAMAV Vorsitzenden in der GfdE übernommen und wurde in den GAMAV Hessen und Nassau gewählt.

Fünf interessante Jahre sind seit meiner Wahl in den Gesamtausschuss vergangen. In dieser Zeit habe ich viel Neues erfahren und gelernt. Ich war zuständig für die Beratungen der Altenheime und Diakonie Stationen und konnte mit Kompetenz und Wissen die anderen Mitglieder des Gesamtausschusses beratend unterstützen. Spannend waren die Gespräche mit dem Vorstand der Diakonie Hessen. Als Beisitzer war ich bei Verhandlungen beim Kirchengengericht und Schlichtungen. Viel Spaß haben mir die Fortbildungen als Teamer bereitet. Als großen Erfolg kann ich die Sondierungsgespräche und Aufnahme der Gespräche mit ver.di und den Arbeitgebern der Diakonie Hessen Bereich Altenhilfe bezeichnen. Ich bin Mitglied der Tarifkommission für ver.di und vertrete dort die Beschäftigten der Gesellschaft für diakonische Einrichtungen.

Dies ist alles neues Wissen und Erfahrungen, die ich mir angeeignet habe und die mich interessieren und mir liegen.

Ich bin gerne bereit, die nächste Amtszeit im neuen GAMAV Hessen zu bestreiten. Ich möchte eure Interessen in allen Bereichen vertreten und bin bereit mich für euch einzusetzen um bessere und gerechtere Arbeitsbedingungen zu erreichen!

Meine Erfahrungen weiter geben - gute Beratung machen - umfassend informieren - den Zusammenhalt stärken und fördern – Initiativen auf den Weg bringen! ...

... das waren meine Triebfedern, mich 2013 für die Wahl zum Gesamtausschuss Hessen - Nassau aufstellen zu lassen. Mit der Erfahrung der letzten 5 Jahre im Rücken, beabsichtige ich, das dieses Jahr nochmal zu tun!

Michel Hondrich, Sozialpädagoge, Lehrkraft an einer Schule für Erziehungshilfe, seit dem Jahr 2000 GAMAV- Vorsitzender und später Mitglied der Unternehmens – MAV EVIM in Wiesbaden, einem großer Träger in der Diakonie Hessen mit 2400 MitarbeiterInnen.

Als überzeugter Gewerkschafter habe ich mich darüber hinaus in den letzten Jahren maximal für die Umsetzung eines Tarifvertrages Diakonie Hessen eingesetzt. Einige kennen mich vielleicht auch, weil ich nicht immer der leiseste und gesittetste Vertreter unserer Branche war und bin.

Als mein „Ziehkind“ betrachte ich das viermal im Jahr stattfindende INFOTREFFEN Kinder- Jugend- und Behindertenhilfe, das ich zusammen mit Inge Waddy-Faust seit etlichen Jahren in Mittelhessen organisiere. Gerne würde ich das, in Hessen - Nassau gut angenommene, Treffen nun auf den ganzen Bereich der Diakonie Hessen ausweiten. Inge wird leider nicht mehr dabei sein.

Gleichzeitig habe ich mich immer als Statthalter der genannten Berufsfelder im Gesamtausschuss gesehen.

Wenig in Erscheinung getreten bin ich im Bereich MAV – Fortbildung. Mein Arbeitsalltag als Lehrkraft erlaubt es mir selten, ganze Wochen oder mehrere Tage in Schulzeiten auszusetzen – in den hessischen Schulferien wiederum finden so gut wie keine Fortbildungen statt.

Alles zusammen aber: Eine gute Kosten- Nutzen- Rechnung für mich (und hoffentlich auch für euch!). Hat Spaß gemacht. Gerne weiter!

Die beiden GAs Kurhessen-Waldeck und Hessen Nassau haben ihre anfänglichen Annäherungsschwierigkeiten und Differenzen überwunden. Ich bin zuversichtlich, dass aus den beiden ein tragfähiger, robuster, konstruktiv und schlagkräftig wirkender gemeinsamer Gesamtausschuss Diakonie Hessen entstehen kann. Gerne trage ich meinen Teil dazu bei!

Kommt zu den Versammlungen – geht zur Wahl!

mit einem herzlichen Gruß

Michel Hondrich
UMAV EVIM Wiesbaden



Diakonie Hessen (DH) gewährt keine Anerkennung von „Plusstunden“ für Gesamtausschuss (GAMAV K-W) Tätigkeiten

Der Kirchengenrichtshof in Hannover (KGH) beschreibt in seiner Entscheidung vom 18.12.2017 zu Lasten des GAMAV K-W ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen GAMAV und der DH - muss aber berücksichtigen, dass im MVG-Anwendungsgesetz der DH (MVG.DW) bewusst die Auslassung von § 19 Abs. 2 und § 54 MVG.EKD vorgesehen ist.

Die Gesamtausschüsse im Bereich der DH streiten seit geraumer Zeit mit den Arbeitgebern über die Gestaltung des Anwendungsgesetzes MVG.DW hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Gesamtausschüsse. U.a. auch über die Gewährung von Freizeitausgleich, der über das jeweilige Freistellungskontingent der Mitglieder des Gesamtausschusses hinausgeht.

Grundlegend hierbei ist § 8 (6) MVG.DW der die Freistellung abschließend regelt. Über das dort vorgesehene Freistellungskontingent hinaus, besteht kein weiterer zeitlicher Anspruch für Aufgaben der jeweiligen GAMAV Mitglieder. Zusätzliche Kontingente können danach nur einvernehmlich zwischen den jeweiligen Gesamtausschüssen und der DH vereinbart werden. KG und KGH sehen hier eine im Anwendungsgesetz verankerte strukturelle Ungleichheit im Verhältnis Gesamtausschuss und DH.

Damit folgt die DH anderen Regeln zur GAMAV Tätigkeit als sie in § 54 MVG.EKD festgelegt sind. Insbesondere auch in Bezug zu § 19 (2) MVG.EKD. Gravierend dabei ist die im MVG.DW bewusste Auslassung bzw. Nichterwähnung von § 19 (2) MVG.EKD. Stellt doch gerade diese Regelung im MVG.EKD sicher, dass zusätzlich zum pauschalisierten Freistellungskontingent ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht, wenn dies zur Sicherung der Aufgaben des GAMAV notwendig ist. Diese zusätzliche Freistellung ist gerichtlich durchsetzbar. Eine solche Sicherung zur Wahrnehmung der Mitbestimmung fehlt jedoch in § 8 MVG.DW.

Der beschriebene Sachverhalt als auch ungenügende Regelungen zur Bildung eines Gesamtausschusses und die fehlende Verzahnung mit § 54 MVG.EKD bedürfen dringend einer „Überarbeitung“ und werden uns in 2018 weiterhin stark beanspruchen. Dies bedeutet aber bislang noch eine skandalöse Schlechterstellung der GAMAV Arbeit im Bereich der Diakonie Hessen im Vergleich zu den anderen diakonischen Landesverbänden.

Und zu guter Letzt noch zwei Gastbeiträge zu „neuen Medien“

1. Facebook Seite „Tarifverträge für die Diakonie Hessen“

Während der letzten Arbeitsrechtsfortbildung in Rothenburg o.d.T. im Juni 2017 stellten sich die TeilnehmerInnen die Frage, wie die Kampagne für Tarifverträge bekannter gemacht werden könnte. Einige von uns nutzen Facebook privat, andere stehen und standen den sogenannten „Sozialen Medien“ eher skeptisch gegenüber und

konnten sich nicht vorstellen, wie so etwas aussehen könnte und ob damit Reichweiten zu erzielen und Inhalte zu transportieren sind. Beim abendlichen Bier habe ich dann die Facebook Seite erstellt und erste Bilder geteilt. In der Folge haben einzelne Beiträge bis zu knapp 1300 User erreicht, es ist also möglich eine größere Öffentlichkeit zu erreichen. Bisher haben 87 Personen die Seite abonniert. Weiterhin gibt es bei Facebook schon länger eine Gruppe „Tarifverträge für die Diakonie“, in dieser Gruppe sind zurzeit knapp 300 Mitglieder aus ganz Deutschland aktiv. Da es sich um eine geschlossene Gruppe handelt kann dort recht offen diskutiert werden. Sowohl die Seite als auch die Gruppe transportieren vor allem „Ver.di Postings“ oder Zeitungsartikel, die sich mit diesem Thema beschäftigen, am erfolgreichsten waren allerdings die Bilder, Videos oder Texte von unseren Aktionen. Genau da zeigt sich auch, dass einiges an Öffentlichkeit möglich ist, wenn die KollegInnen die Inhalte nicht nur liken sondern mit ihren Freunden teilen. Weiterhin besteht für alle Facebook Mitglieder unter uns die Möglichkeit eigene Beiträge zu posten und so die Seite populärer zu machen und am Ende irgendwie auch etwas dazu beigetragen zu haben, wenn es klappt mit dem Tarifvertrag für die Diakonie Hessen.

Ralf Ahrens, MAV Vorsitzender NRD Orbishöhe GmbH

2. Der GAMAV und das Internet – Content is King

Als Mitglied der MAV des Diakonischen Werks Bergstraße, Sozialarbeiter und zertifizierter Webmaster mit einer kleinen Internetagentur im anerkannten Nebenerwerb (seit 2003) betreue ich die Internetauftritte der beiden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen von Hessen und Naussau und Kurhessen Waldeck.

Begonnen hat alles im Februar 2014 mit der Pflege der „alten“ Webseiten des GAMAV HN. Einige von Euch werden sich sicher an den Vorgänger des heutigen Internetauftritts erinnern. Da es den Vorständen der GAMAVen - allen voran Erhard Schleiter von dem GAMAV HN - immer daran gelegen war, die MAVen und andere Interessierte stets mit aktuellen Berichten, Informationen aus dem Arbeitsrecht, Arbeitsmaterialien, Fortbildungsangeboten, Terminen etc. zu versorgen, war dieser Internetauftritt inhaltlich prall gefüllt. Als aktives MAV Mitglied gehörte ich selbstverständlich zu den Besuchern dieser Webseiten. Daher habe ich mich auch sehr gefreut als der Vorstand des aktuellen GAMAV HN mit der Bitte an mich herangetreten ist, ob ich sie nicht bei der Pflege ihrer Website in technischer Hinsicht unterstützen könne.

Nein, ich habe nie Inhalte für die Website des GAMAV HN und später für die Website des GAMAV KW erstellt - sondern eingestellt und optisch „aufbereitet“. Inhalte „geliefert“ haben immer die Vorstände selbst. Ich bin zuständig für *HTML*¹, *PHP*², *MySQL*³, *CSS*⁴, *WP*⁵, etc. Als „Techniker“ im Hause der GAMAVen bin ich zuständig dafür, dass die Internetseiten von Euch möglichst einfach genutzt werden können.

Aber zurück zu den Anfängen. Zunächst hat der damals neue gewählte Vorstand der GAMAV HN neue Inhalte für die „alte“ Website geliefert und ich habe diese in HTML umgewandelt. Nun war der „alte“ Internetauftritt noch zu Zeiten von Röhrenmonitoren mit einer Bildschirmdiagonale von 15 Zoll (also klein) oder 17 Zoll (also etwas größer) erstellt worden. Handys waren noch keine Smartphones und konnten - fast - nur telefonieren (wie schön). Schnell war dem neuen Vorstand klar, dass im Jahr 2015 ein Relaunch erfolgen muss, so dass die Informationen für die MAVen auch auf aktuellen Endgeräten (Smartphones, Tablets, großen und kleine Monitoren, TVs etc.) abgerufen werden können.

Gesagt, getan und ein neuer Internetauftritt (nämlich der Aktuelle) wurde entwickelt. Gleichzeitig haben die Kolleginnen und Kollegen des GAMAV HN alte Inhalte aussortiert, neue Inhalte verfasst und gemeinsam mit mir dann der neuen Website Leben eingehaucht.

Schon wenige Monate später hat sich dann auch der Vorstand des GAMAV KW entschlossen dem Beispiel von Hessen und Nassau zu folgen und mich ebenfalls für ihren neuen Internetauftritt beauftragt, der technisch und optisch an den Auftritt von Hessen und Nassau angelehnt sein sollte.

Heute nun gibt es zwei Internetpräsenzen mit der gleichen technischen Basis, einem fast Identischen Aussehen, das der Gemeinsamkeit der beiden GAMAVen Rechnung trägt - aber mit inhaltlichen Unterschieden.

„*Content is King*“ („Inhalt ist König“) sagt mein Sohn der Online-Kommunikation studiert, und immer ein wenig über meine „Programmierung“ lächelt. Recht hat er: was nutzt die schönste Präsentation, wenn es keine Inhalte gibt?

Als aktives MAV-Mitglied bin ich stolz auf meine Arbeit für die GAMAVen. Ich trage dazu bei, dass die GAMAVen uns alle über das Internet stets mit neuen Informationen und Materialien versorgen. Aber *Content is King* - und das ist das wirklich Besondere an den Webseiten der GAMAVen. Neben ihren Tagesgeschäften kümmern sich die Vorstände der GAMAVen um die Aktualität der bestehenden Inhalte und sorgen sich um aktuelle Informationen rund um den 3. Weg. Das ist eine starke Leistung und alles andere als gewöhnlich. Wenige Internetauftritte, die ich deutschlandweit betreue, werden inhaltlich ähnlich gut gepflegt.

Aber gibt es auch noch in Sachen Interaktion, Social Media etc. perspektivisch etwas Neues?

Die Internetauftritte sind für die Interaktion schon vorbereitet. Die „Strippen sind gezogen“ für Kommentare, Facebook, Twitter und Co. Es mangelt jedoch an freier Zeit, um diese Schnittstellen zu versorgen. *Content is King* - mein Sohn studiert deshalb Online Kommunikation. Er will nach Beendigung des Studiums u. a. hauptberuflich Inhalte für Webseiten, Shops und Blogs erstellen und zuständig sein für den Aufbau und die Betreuung von Social Media Kanälen. Lange Rede, kurzer Sinn: abhängig von den geringen vorhandenen zeitlichen Ressourcen der Vorstände bleiben zumindest vorerst die Möglichkeiten der vielfältigen Kommunikationskanäle des Internets den GAMAVen weitgehend verwehrt. Jedoch, das kann ich jetzt schon verraten, gibt es viele Ideen - zumindest punktuell bei besonders brisanten Themen - die „neuen“ Möglichkeiten der elektronischen Interaktion zu nutzen!

Bis dahin wünsche ich Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen der MAVen viel Spaß beim Besuch der Webseiten unserer GAMAVen. Und sollte mal was nicht funktionieren, freue ich mich auf eine E-Mail unter: info@tipto.de.

Thomas „Tom“ Bartelsen

¹ Hypertext Markup Language = einfache Programmiersprache für die Seitenstrukturierung von Webseiten

² Programmiersprache z. B. für die Erstellung von Anwendungen im Internet

³ Datenbank-Management-System

⁴ Stylesheet-Sprache für die optische Gestaltung von elektronischen Dokumenten

⁵ WordPress = ein Blogsystem

EINLADUNG zur VOLLVERSAMMLUNG des Gesamtausschusses der MAVen in Hessen und Nassau am 21. Juni 2018

Wir laden alle MAVen in Hessen und Nassau (GAMAV HN) ein zur vermutlich letzten Vollversammlung des GAMAV HN vor der Neuwahl zum GAMAV in der Diakonie Hessen

**am Donnerstag, den 21. Juni 2018
von 10.00 bis 16.00 Uhr
im Altenzentrum Heilsberg,
Pestalozzistraße 10, 61118 Bad Vilbel**

Vorschlag für die Tagesordnung:

1. Eröffnung, Begrüßung und Grußworte
2. Festlegung der Tagesordnung
3. Rückblick auf die Arbeit des GAMAV HN
4. Stand der Novellierungen MVG.EKD und MVG.DW
5. Neuwahl des Gesamtausschusses DH 2018 – 2022
– Wahlverfahren und Problem der ACK-Klausel
6. Entwicklungen im Arbeitsrecht der Diakonie Hessen:
 - Mitglieder der Tarifkommission Altenhilfe berichten
 - Was macht die ARK der Diakonie Hessen?
7. Verschiedenes

VertreterInnen der Gewerkschaft ver.di Hessen sind als Gäste angefragt, Barbara Senser-Joester, Anwältin aus Frankfurt (Beraterin des GAMAV und Fortbildungsreferentin für AVR.HN) und der ehemalige Vorsitzende der AGMAV, Erhard Schleitzer, haben ihre Teilnahme bereits zugesagt.

Wir bitten Euch um zahlreiche Teilnahme. Formlose Anmeldung bitte mit Absenderangaben, ab sofort per Mail an den Gesamtausschuss HN, bitte teilt uns dabei auch die Namen und die Rechnungsadresse der Einrichtung mit.

E-Mail-Adresse: kontakt@gamavhn.de.

Ergänzungen zur Tagesordnung sendet bitte bis Ende Mai 2018. per E-Mail.

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