



Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz

GMDW

GMDW

GMDW

GMDW

GMDW

GMDW



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem letzten GMDW-Aktuell ist leider wieder einige Zeit vergangen. Nach den MAV-Wahlen 2017 wurde der GMDW in der Vollversammlung am 29.09.2017 neugewählt. Der Vorstand möchte allen ausgeschiedenen Kolleginnen und Kollegen für die geleistete Arbeit danken (Ausführlicher Bericht ab Seite 3).

In der Vollversammlung wurde auf die Reforma(k)tion von ver.di und Bundeskonferenz hingewiesen. Nicht zufällig wurde das Lutherjahr genutzt um auf die uns bekannten Missstände wie Arbeitsverdichtung, unverlässliche Arbeitszeiten, Überlastung und ein schlechtes Arbeitsrecht hinzuweisen. In einer Tarifkonferenz in Berlin, an der sich auch Kolleg*innen des GMDW beteiligten, wurde das Berliner Manifest für gerechte Arbeitsbedingungen in der Diakonie verfasst. Es macht deutlich, dass die Mitarbeitenden den Dritten Weg nicht weiter unterstützen, sondern Tarifverträge fordern.

Zeitgleich fand in Nürnberg die Konferenz für Diakonie und Entwicklung statt. In dieser wurde mal wieder die Ordnung der ARK DD geändert und eine Empfehlung zur Unternehmensmitbestimmung in Diakonischen Einrichtungen verabschiedet. Frei nach dem Motto, wenn die Vertreter der Dienstnehmer sich nicht so verhalten wie es aus Sicht der Arbeitgeber nötig ist, wird eben die Ordnung ein weiteres Mal geändert um den dritten Weg zu erhalten. Auch die Empfehlung für eine Unternehmensmitbestimmung bleibt weit hinter den Forderungen der Bundeskonferenz und der gesetzlichen Regelung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zurück. Wieder einmal zeigt sich, dass viele Diakonische Unternehmen nicht bereit sind Macht abzugeben und die Mitarbeitenden angemessen zu beteiligen.

In der Synode der Pfalz im November 2017 wurde über den Antrag die Freistellung für die MAV auf das Niveau von 75% der Freistellung nach MVG-EKD zu erhöhen nochmals beraten. Da der Hauptausschuss des DW der Pfalz seine Zustimmung zu der Änderung gegeben hatte, wurde der Freistellungsregelung für die Diakonie zugestimmt und kann nach Ausformulierung und Veröffentlichung im Amtsblatt umgesetzt werden. Leider konnte sich die Synode nicht entscheiden diese Regelung auch für die Verfasste Kirche und die Sozialstationen zu übernehmen.

Der GMDW hat 2017 seine Fortbildungen neu geregelt und mit ver.di BB einen starken Partner gefunden. Diese Zusammenarbeit werden wir 2018 fortsetzen, aber auch bewährtes weiter in Eigenregie anbieten.

Fortsetzung Seite 2...

Inhalt

S. 02

Vorwort / Impressum

S. 03

Sitzungstermine des GMDW

S. 04

Bericht von der Vollversammlung mit Neuwahl GMDW

S. 07

Tür auf für Tarifverträge Reforma(k)tion

S. 09

Alltag eines Alltagsbegleiters

S.11

Bericht zur Kasseler Fachtagung im November 2017

S. 14

Fortbildungsreihe mit ver.di

S.16

Unternehmensmitbestimmung in Diakonischen Einrichtungen

S.18

Hinweis auf Unterschriftenaktionen

S. 19

Das Allerletzte

Impressum

Herausgeber

[Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz \(GMDW\)](#)

c/o Sigfried Löhlau
Diakonissen Speyer-
Mannheim
Hilgardstraße 26
67346 Speyer

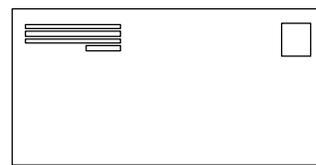
V.i.S.d.P.:

Tino Satter

Tel.: 06232 22-1335

t.satter@diakonissen.de

Leserbriefe und Artikel an die obige Adresse sind ausdrücklich erwünscht!



In der Synode der EKD im November soll das Mitarbeitervertretungsgesetz ein weiteres Mal geändert werden. Die Bundeskonferenz möchte hier zwei wichtige Änderungen durchsetzen. Zum einen sollen auch die Mitarbeitenden, die keiner ACK-Kirche angehören auch in die MAV gewählt werden können, zum anderen soll die verbindliche betriebliche Einigungsstelle eingeführt werden. Um dieses zu erreichen wurde von Buko und GMDW eine Unterschriftenaktion gestartet. Bitte unterstützt diese damit wir den nötigen Druck erzeugen können.

Letzte Woche überraschte uns die Mitteilung der ARK DD, dass die Löhne in der Diakonie um 5,6% angehoben werden. Diese Einigung ist für die Mitarbeitenden aber mit dem Einstieg an der Beteiligung zur Altersversorgung und mit der Lockerung der Kriterien bei Notlagenregelungen erkaufte. Da die Verhandlungsergebnisse noch nicht als Rundschreiben vorliegen ist eine genauere Analyse zurzeit nicht möglich. Erfreulich ist das der Vorbehalt der letzten Lohnzahlungen mit dem Beschluss aufgehoben ist.

Es grüßt Euch Euer

Sigfried Löhlau
Vorsitzender des GMDW

Zu Eurer Information hier die Sitzungstermine des GMDW:

- 15.03.2018 ZOAR Rheinhesisches Diakonie-Zentrum Heidesheim
- 17.04.2018 Alten- Pflege- und Übergangsheim Schernau
- 16.05.2018 Diakoniezentrum Pirmasens
- 18.06.2018 Diakonissen Speyer
- 21.09.2018 Evangelische Heimstiftung Speyer
- 15.10.2018 Vollversammlung des GMDW mit Tätigkeitsbericht und „special guest“.
Voraussichtlich im Naturfreundehaus Speyer (noch in Planung)

- 16.11.2018 ZOAR Rockenhausen
- 11.12.2018 Wolffstift Kirchheimbolanden (Diakonissen)

Falls ihr Fragen oder Themen habt, die wir in unseren Sitzungen bearbeiten können,
sendet diese an den Vorsitzenden des GMDW

Sloehlau@gmdw-pfalz.de

Wahl des GMDW am 28.09.2017

Am Donnerstag den 28.09.2017 lud der GMDW zu seiner Vollversammlung mit Neuwahlen zum Jugendhof nach Haßloch, einer Einrichtung der Evangelischen Heimstiftung, ein. Neben den Delegierten der unterschiedlichen MAVen fanden auch zahlreiche Gäste den Weg nach Haßloch.

Annett Fuchs führte in ihrer unkomplizierten und lockeren Art in die Veranstaltung ein und präsentierte den Tagesplan der Vollversammlung. Dieser begann mit der Reforma(k)tion die von der MAV des Diakoniezentrums Pirmasens, allen voran Anne Jacobi Wirth, präsentiert wurde. Martin Luther war zu Gast und war doch sehr überrascht über die Arbeitsbedingungen in unserer heutigen Zeit und bei „seiner“ Kirche



Anschließend verabschiedeten wir unsere scheidenden Mitglieder:

Ruth Schley, die seit 15 Jahren den GMDW unterstützte, bereitet sich auf ihren Ruhestand im Frühjahr 2018 vor und Kathrin Harnisch wird als neue MAV-Vorsitzende in ihrem Gremium mit vielen neuen Aufgaben betraut und möchte sich zunächst auf diese konzentrieren.

Ganz herzlichen Dank an Euch beide, für die vergangenen vier bzw. 15 Jahre!

Einiges hat den GMDW in den letzten vier Jahren bewegt. Darunter vor allem die „Abwicklung“ des Evangelischen Krankenhauses in Zweibrücken. Von der Nachricht der G-MAV des Landesvereins für Innere Mission, über Unregelmäßigkeiten im Zweibrücker Krankenhaus bis zu Fusionsgesprächen zwischen Landesverein und Diakonissen Speyer, passierten für uns sehr unerfreuliche Dinge. Vorwürfe und Druck von Seiten der Landeskirche und der Verantwortlichen in den Unternehmen führten zum Rücktritt unseres Vorsitzenden Michael Hemmerich. Dem GMDW, vor allem Michael wurde vorgeworfen, man hätte die Presse mit vertraulichen Informationen versorgt und man wolle den Ruf der Diakonischen Arbeitgeber mit der

Verbreitung von Gerüchten schädigen. Eine Rehabilitierung in dieser Sache steht noch immer aus!

Es gab aber auch Erfreuliches zu berichten. So unternahm der GMDW Einiges und brachte viele Verbesserungen auf den Weg.

Zu nennen waren hier die Fahrt nach Magdeburg zur Synode der EKD im November 2016 und die Klausurtage mit Lothar Slezak und Stefan Kempkens von ver.di b+b im Mai des gleichen Jahres.

Zudem konnten wir eine deutlich intensivere Zusammenarbeit mit dem GA der Ev. Kirche der Pfalz und dem GA der Sozialstationen erreichen, was uns als Vertreter der Mitarbeitenden ein größeres Gewicht und damit mehr Aufmerksamkeit verleiht. Das ist uns bei unserem Schwerpunktthema Freistellung deutlich geworden.

Wir kämpfen seit Jahren für eine Erhöhung der pauschalen Freistellungen für Eure MAV- Arbeit. Erreicht haben wir jetzt, dass ein Mitglied der Landessynode – Stephan Westerkamp – den Antrag auf volle Anwendung des §20 MVG EKD stellte. Nach vielen Ausschusssitzungen der Synode und Kompromissvorschlägen aller Gesamtausschüsse, sieht es aktuell so aus, als würden für den Bereich der freien Träger deutliche Verbesserungen erreicht und bei der nächsten MVG-Pfalz Novellierung verankert werden können.

Rolf Mienert berichtete noch von den verschiedenen Fortbildungen, welche wir organisierten und die von Euch gut besucht waren. Darunter der jährliche „Klassiker“: „Mitarbeitervertretungsrecht“ mit Bernhard Baumann-Czichon, der auch für 2018 bereits seine Zusage signalisiert hat.

Nach Ende des Tätigkeitsberichts fand die Wahl des neuen GMDW statt. Nadine Bungert, Kathrin Harnisch und Matthias Staud erklärten sich bereit, die Wahl als Wahlvorstand durchzuführen. Gewählt wurde in zwei Wahlgängen, bei denen zuerst die Mitglieder und im zweiten Durchgang die Stellvertreter gewählt wurden.

Alle „alten“ Mitglieder des GMDW, die sich aufstellen ließen, wurden in Ihrem Amt bestätigt, vier Neue kamen hinzu:

Norman Boos, Siegfried Löhlau, Maurizio Nici und Dorothea Sawallisch-Stephan. An dieser Stelle vielen Dank dem Wahlvorstand für die angenehme Durchführung der Wahl und Gratulation den neuen und „alten“ GMDWlern zur Wahl!

Viel Erfolg uns allen für die neue Amtszeit!

Tino Satter



Tür auf für Tarifverträge in der Diakonie

Mitarbeitervertreter*innen aus ganz Deutschland haben auf einer Konferenz vom 10.-11. Oktober 2017, initiiert und organisiert von Verdi, der Bundeskonferenz (Buko), sowie der Diakonischen Arbeitnehmer*inneninitiative (dia.e.V.) in Berlin, teilgenommen.

Der „Dritte Weg“ die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland sind eindeutig gescheitert und werden mit jeder Neuordnung und Entscheidung der Arbeitgeberseite der Kommission ad absurdum geführt!

Der „Dritte Weg“ ist undemokratisch und intransparent.

Das vielgepriesene Konsensprinzip der ARK DD wird durch die Mächtigkeit der Arbeitgeberseite, den arbeitgebernahen Schlichter und nicht zuletzt durch die Zwangsschlichtung durchkreuzt.

Diese Zusammenhänge und ihre negativen Konsequenzen für die Arbeitnehmer*innen verdeutlichte der Göttinger Rechtsanwalt Sven Feuerhahn in seinem Vortrag. Insbesondere die Beschäftigten in der Altenhilfe werden von der ARK DD benachteiligt. Die Tariferhöhungen werden immer erst Monate später an die Kolleg*innen ausgezahlt.

Es werden obskure Regelungen diskutiert, die Beschäftigten in der Altenhilfe nach regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten zu bezahlen.

Die Krönung Jahres im Frühjahr 2017 war, dass die Arbeitgeberseite mit dem arbeitgeberlastigen Schlichter ohne die Arbeitnehmerseite selbstherrlich auf dem 1. Weg einseitig entschieden haben.

Wir Arbeitnehmer*innen können dies nicht länger hinnehmen!!

Der Verdivertreter Berno Schuckart-Witsch rief dazu auf:

Wir brauchen einen flächendeckenden Tarifvertrag mit echten Tarifpartnern und einem gerechten Interessenausgleich!

Wir müssen reguläre Tarifverhandlungen mit Verdi aufnehmen,

Dem haben die Teilnehmer*innen einstimmig zugestimmt und zusammen das Berliner Manifest für gerechte Arbeitsbedingungen in der Diakonie verfasst!

Alle Teilnehmer*innen zusammen mit den Kolleg*innen der Berliner Diakonie demonstrierten im Anschluss vor der Diakonie Deutschland und dem Arbeitgeberverband VdDD und übergaben das Berliner Manifest.

Es wurden aus ganz Deutschland „Luther Tore“ mit „angenagelten“ Forderungen mitgebracht, um im Reformationsjahr deutliche Zeichen zu setzen. Es waren Tore in allen Größen und Macharten vorhanden. Es war ein sehr kreativer und deutlicher Protest.



Lasst uns für flächendeckende Tarifverträge für die Beschäftigten kämpfen. Lasst uns für unsere Rechte und die Demokratie eintreten!



Viele Grüße von
Anne Jacobi-Wirth - GMDW

Einfühlsam und empathisch ohne wenn und aber...

Alltagsbegleiter sind mehr als „Senioren-Animateure“

Von Wolfgang Ziegler

In einer Art Siegeszug sind Alltagsbegleiter in den Einrichtungen der Altenhilfe in den letzten Jahren von der Politik inthronisiert worden. Der Job ist vielschichtig, komplex und geht weit über die „Richtlinien für zusätzliche Betreuungskräfte in der Pflege“, wie es im Amtsdeutsch lautet, hinaus.

Es ist die Aufgabe von Alltagsbegleitern die Heimbewohner mit unterschiedlichen Aktivitäten zu beschäftigen bzw. den Alltag zu strukturieren. Ferner sind sie Hauptansprechpartner für alle kleineren und größeren Sorgen und Nöte der Heimbewohner. Dabei immer verständnisvoll zugewandt und einfühlsam sein, ist eine hohe Kunst bzw. menschliche Gabe. Verschnupft reagieren deshalb „ATB“, wenn man sie auf „Vorlesen“, „Singen“ und „Spazieren gehen“ reduziert. In Wahrheit ist das Ganze mentaler und emotionaler Hochleistungssport.

Die meisten „ATB“ haben lediglich Teilzeitstellen. Für einige ein echtes Dilemma. Mit einem Netto-Einkommen zwischen 900 und 1.100 € kann man keine großen Sprünge machen. Viele „ATB“ müssen daher noch einer Nebenbeschäftigung nachkommen. In Großstädten oder Ballungsräumen reicht das Einkommen allenfalls für die Miete. Die Einrichtungen der Altenhilfe bekommen die Lohnkosten für die Alltagsbegleiter zu 100 Prozent von der Pflegekasse zurück erstattet. Einige Arbeitgeber schließen zudem Korridor-Verträge mit den „ATB“ ab. Meint, zum Beispiel Teilzeit zwischen 50 und 70 Prozent, je nach Auslastung bzw. Belegung der Einrichtung. Das wirtschaftliche Risiko wird hierdurch auf die Arbeitnehmer überwältigt. Fair ist das nicht.

Die Marktseitenverhältnisse der „ATB“ erscheinen zunächst ausgeglichen bzw. homogen. Der Schein trügt. Die Agentur für Arbeit hat im Zuge ihrer Vermittlungsbemühungen viele, völlig ungeeignete Kandidaten zum Alltagsbegleiter qualifizieren lassen. In der Praxis kommen diese - auch bei wohlwollender Betrachtung - für eine Anstellung nicht in Frage. Daher können Alltagsbegleiter, die fachkompetent, engagiert und tough sind, den Arbeitgeber meist frei auswählen.

Immer wieder ein Thema, ist der vorgesehene Aufgabenbereich der „ATB“. Sie sollen einerseits die Pflege entlasten, andererseits aber keine Aufgaben der Grundpflege, geschweige der Behandlungspflege, wahrnehmen. Tun sie es dennoch, entstehen rechtliche Grauzonen, etwa im Bereich der Haftung. Hier sind mittel- und langfristige Lösungen seitens der Arbeitgeber auf den Tisch zu legen.

„ATB“ sind nach § 53 c SGB XI gesetzlich dazu angehalten, sich mindestens zwei Tage im Jahr weiterzubilden. Viele „ATB“ absolvieren jedoch weitaus umfangreichere Fortbildungen, um ihre Handlungskompetenzen sukzessiv zu erweitern. Beliebte sind zum Beispiel Weiterbildungen in Bereichen wie Gedächtnistraining oder Validation. Hat man sein Beruf begleitendes Weiterbildungsziel mit akribischem Fleiß und Durchhaltevermögen erreicht, wird das von den Arbeitgebern geschätzt und gewürdigt. Eine Gehaltserhöhung für die erweiterten Kompetenzen bleibt jedoch meist aus. Im Bereich der Wertschätzung und Anerkennung der „ATB“ ist für viele noch jede Menge Luft nach oben.

Wer mit couragiertem Engagement maßgeblich dazu beiträgt, älteren Menschen ein Stück Lebensqualität und deren Würde zu erhalten, sollte ein Anrecht auf ein „Auskommen mit dem Einkommen“ haben. Warum sollte eine Lohnerhöhung nicht möglich sein? Wer mithilft Umsatzerlöse für die Einrichtungen der Altenhilfe zu generieren, müsste auch ein wenig daran partizipieren dürfen. Ein Desiderat, mit welchem sich alle Verantwortungsträger in Politik, Fachgremienebene sowie auf Arbeitgeberseite eingehend auseinandersetzen sollten. Der Engländer sagt: „You get, what you pay for“.



Wolfgang Ziegler: Eurokaufmann, Betriebswirt und Freier Journalist. Seit 2015 Alltagsbegleiter beim Landesverein für Innere Mission in der Pfalz e. V. Ab 05/2017 in der MAV engagiert. Davor fast 10 Jahre als Pädagogischer Mitarbeiter bzw. Dozent für diverse Weiterbildungsträger der hiesigen Region tätig. Unter anderem auch verantwortlich für die Qualifizierung von etwa 150 Alltagsbegleitern.

Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 13.+14. November 2017

Kirchliche Wohlfahrt unter Stress, unter dieser Überschrift fand zum 16 Male die Fachtagung in Kassel statt.

Unter den rund 270 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, überwiegend Mitgliederinnen und Mitglieder aus MAVen quer durch die Republik, befanden sich auch Kolleginnen und Kollegen unseres GMDW und aus Mitarbeitervertretungen verschiedener Einrichtungen wie Diakonissen Speyer-Mannheim, Ev. Diakoniewerk Zoar Rockenhausen, Christliches Jugenddorf und des Diakoniezentrums Pirmasens.

Es gab interessante Vorträge zu den Themen: „Dritter Weg“, Arbeit 4.0 und indirekte Steuerung. In Arbeits- und Vertiefungsgruppen wurde unter anderem über Gesundheitsschutz, Ausfallmanagement, Defizite im MVG, Digitalisierung der Sozialwirtschaft referiert und diskutiert. Man konnte sich gute Anregungen für die eigene MAV- Arbeit mit nach Hause nehmen.

In den einzelnen Gruppen wurde deutlich, dass viele Einrichtungen erkannt haben wie wichtig im Hinblick auch auf Fachkräftegewinnung Themen wie Gesundheitsschutz und Ausfallmanagement geworden sind. Viele arbeiten daran, oder haben schon konkrete Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Gerade dies macht die Fachtagung so wertvoll, da es gute Anregungen gibt und man Beispiele aus der Praxis erfährt.

Zwei Themen möchte ich hervorheben.

Beispiel Digitalisierung: Der Trend macht auch vor der Sozial- und Gesundheitswirtschaft nicht halt.

In dieser Vertiefungsgruppe wurde abgefragt in welche Einrichtungen es eine digitale Strategie gibt. Von ca. 50 Teilnehmern hoben zwei die Hand. Bei allen anderen gab es kein Konzept. Es wird mal was eingeführt, z.B. eine neue Betriebssoftware oder ein neues Kopiersystem. In den meisten Fällen beschränkt sich die Aufgabe einer MAV auf den § 40 Buchstabe j MVG-EKD.

„Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.“

In stationären Einrichtungen der Altenhilfe, Krankenhäusern und bei ambulanten Pflegediensten werden schon länger mobile Endgeräte und Programme zur Unterstützung der Arbeit und Dokumentation eingesetzt. Eine Überwachung der Mitarbeiter durch diese Systeme ist technisch möglich. Hier sollte eine MAV genau hinschauen.

Generell ist beim Datenschutz zu bemerken, dass bei Einführung und Nutzung das Prinzip der Datenvermeidung und Datensparsamkeit zu berücksichtigen ist. So steht es im 2. Datenschutzgesetz- EKD.

Ein anderer wichtiger Aspekt bei der Digitalisierung ist der Gesundheitsschutz.

Ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung führen zu psychischen Beschwerden. Ein Kollege aus einer Verwaltung berichtete, dass er vor der Digitalisierung auch mal einen Aktenordner in ein anderes Büro gebracht hat. Auf dem Weg hat man dann mal eine Kollegin oder Kollegen getroffen und sich auch kurz unterhalten. Jetzt sitzt er den ganzen Tag vor dem Bildschirm. Ist ein Vorgang bearbeitet steht der nächste sofort bereit. Die Tätigkeiten werden fragmentiert und zum Teil anspruchsloser.

Im Hinblick auf EDV gestützte Arbeitsplätze sind natürlich auch Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen. Kriterien wie Bildschirmarbeit, stärkere Taktung und vermehrte Reizaufnahme sind dabei zu berücksichtigen.

Thema zwei: Unternehmerische Freiheit und Gesundheitsschutz. Vortrag von Silvia Thimm (BG Unfallklinik Duisburg) und Norbert Schmidt (BG Wohlfahrtspflege und Gesundheitsdienst) Hier ging es darum welche gesetzlichen Grundlagen es zum Gesundheitsschutz gibt und welche Möglichkeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine MAV haben. Folgende Gesetze und Verordnungen sind maßgebend.

Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Biostoffverordnung, Strahlenschutzverordnung, Unfallverhütungsvorschriften.

Nach § 16 Arbeitsschutzgesetz hat jede Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer die Pflicht mögliche Gefahren dem Arbeitgeber zu melden. Weiter hat man das Recht sich an Behörden (z.B. Gewerbeaufsicht) zu wenden, sollten keine Maßnahmen erfolgen.

Bei **Gefährdungsanzeigen** kann der Betroffene durch die MAV unterstützt werden!

Eine weitere Rolle spielen die Berufsgenossenschaften. Das Thema psychische Belastungen wird zunehmend wichtiger und sollte als Punkt bei den Begehungen mit aufgenommen werden. „Normale Belastungen“ wie Beleuchtung, Lärm, Gerüche etc. sind mit Grundlage für psychische Belastungen. Arbeitet man z.B. in einem Bereich in dem es laut ist und muss unter akustisch problematischen Bedingungen mit Menschen reden spricht man von einem Wahrnehmungsumfang. Verstehe ich alles, muss ich oft nachfragen? Dies kann anstrengend sein und gehört auch zu den psychischen Belastungen. Habe ich es mit aggressiven Bewohnern/Patienten oder mit desorientierten Menschen zu tun gilt das ebenfalls. Bedrohungen und

Beschimpfungen zählen auch zu den Belastungen. Entscheidend dabei ist das subjektive Empfinden des Einzelnen.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sagt, dass es für ihn eine Belastung ist, dann ist das auch so. Grundsätzlich sind solche Ereignisse zu dokumentieren. Auch wenn der Arbeitgeber meint das dies zum Beruf gehört und man das aushalten muss. Ursache für Übergriffe kann evtl. ein mangelndes Betreuungskonzept sein.

Psychisch belastende Ereignisse wie die oben genannten sind Belastungen und können eine Unfallanzeige erforderlich machen. Eventuell notwendige REHA Maßnahmen sind dann leichter zu erhalten. Ist eine therapeutische Behandlung notwendig werden fünf Sitzungen direkt durch die BG genehmigt.

Es gab noch weitere interessante Themen die berichtenswert wären. Dies würde aber zu umfangreich werden.

Ich hoffe, euch ein paar Anregungen gegeben zu haben und würde mich freuen weitere Kolleginnen oder Kollegen bei der nächsten Fachtagung in Kassel zu treffen.

Der Termin steht auch schon fest:

15 und 16. November 2018 in Kassel

Sollte euer Interesse geweckt sein, meldet euch an. Schaut immer wieder mal auf die Seite der DIA e.V:

www.mav-seminare.de ,

oder meldet euch beim GMDW

www.gmdw-pfalz.de

Mit kollegialen Grüßen

Jörg König
Ev. Diakoniewerk Zoar Rockenhausen
Mitglied GMDW

Ver.di b+b schult gemeinsam mit GMDW MAV „Nachwuchs“

Erstmals im Jahr 2017 gab der GMDW die Schulung neuer und auch noch schulungsbedürftiger Mitarbeitervertreter (fast) aus der Hand. Bislang war die Ausbildung komplett aus unseren Reihen organisiert und durchgeführt worden.

Durch die stetig steigenden Aufgaben unseres Gremiums, entschlossen wir uns nach Kooperationspartnern zu suchen und wurden bei ver.di b+b fündig.

Lothar Slezak, Bereichsleiter Gewerkschaftliche Bildung ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, wurde von Michael Hemmerich kontaktiert und die Vorbereitungen kamen ins Rollen. Lothar, Michael und ich trafen uns erst einmal in Mainz, um ganz grob zu besprechen, um was es dem GMDW eigentlich ging.

Ver.di ist natürlich sehr erfahren was das weltliche Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsgesetz angeht. In diesem Bereich werden regelmäßig Schulungen angeboten. Was unseren Bereich, nämlich das Mitarbeitervertretungsgesetz EKD und das kirchliche Arbeitsrecht angeht noch nicht so. Deshalb stiegen Michael und ich mit in das „Boot“ ein und trafen uns regelmäßig zu Teamer Arbeitskreisen.

Zu unserem Team kam noch Stefan Kempkens, ein sehr erfahrener Freiberufler in Sachen Schulungen für Ver.di dazu. Wir vier sprachen über Inhalte, Aufteilungen, Umfang etc. des ersten Moduls „MAV I“.

Nun war es an der Zeit die Schulungen auszuschreiben und zu bewerben.

Wir boten 3 Module an. 25.-27.09.2017 in Mosbach, 23.-25.10.2017 und 27.-29.11.2017 jeweils auf der Ebernburg in Bad Münster am Stein an. Alle 3 Schulungen waren ausgebucht und erfreuten sich großer Resonanz, wohl auch durch die Neuwahlen 2017. Die Teilnehmer waren bunt gemischt und auch regional zusammen gewürfelt.

Die Schulung in Mosbach führten Stefan und Michael durch. Der zweite Termin im Oktober war eine Kooperation zwischen Stefan, Michael und mir und im November schulten Lothar und ich die Teilnehmer.

Insgesamt war das Feedback positiv und die Teilnehmer konnten wertvolle Tipps, z. Bsp. die Arbeit mit Rechtsquellen etc., für ihre tägliche Arbeit mitnehmen. Auch Fälle aus der Praxis fanden Anklang und wurden heiß diskutiert.

Auch im Jahr 2018 sind weitere Termine geplant zum Modul „MAV II“. Die Termine findet ihr bei Ver.di b+b und auf unserer Homepage www.gmdw-pfalz.de.

Herzliche Grüße Eure Annett Fuchs - GMDW

Die Referenten:



L.Slezak



S.Kempkens

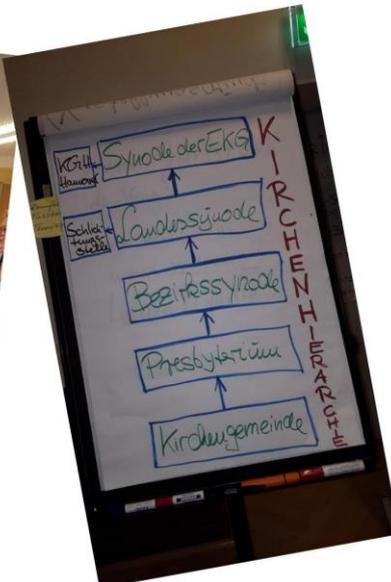


M.Hemmerich



A.Fuchs

Impressionen



(K)Eine Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie

Die Konferenz Diakonie und Entwicklung hat am 12. Oktober 2017 eine

Verbandsempfehlung zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die MAVen in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen

beschlossen.

Es wird den Einrichtungen mit mehr als 500 Mitarbeitern empfohlen, zwei Mitarbeiter aus der Einrichtung in das Aufsichtsgremium aufzunehmen, wenn dieses aus über acht Personen besteht.

In Aufsichtsgremien mit bis zu acht Personen soll ein(e) Vertreter(in) der Mitarbeitenden entsandt werden. Die Vertreter*innen der Mitarbeitenden haben im Aufsichtsgremium dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder.

Um die Wertigkeit dieser Mitbestimmung einordnen zu können ist es sinnvoll sich die Regelungen der Unternehmensmitbestimmung im „staatlichen Recht“ anzuschauen. Hier gibt es seit Jahrzehnten drei Gesetze, das Montan-Mitbestimmungsgesetz, das Mitbestimmungsgesetz und das Drittelbeteiligungsgesetz.

Ohne kirchliche Sonderrechte wären auf die diakonischen Einrichtungen das Mitbestimmungs- und das Drittelbeteiligungsgesetz anzuwenden. Das Mitbestimmungsgesetz gilt ab 2000 Mitarbeitende und sieht eine paritätische Beteiligung vor, sprich die Hälfte der Vertreter*innen im Aufsichtsrat wird von den Mitarbeitenden gestellt. Das Drittelbeteiligungsgesetz wird angewandt bei 500 bis 2000 Mitarbeitenden, dann muss der Aufsichtsrat zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein.

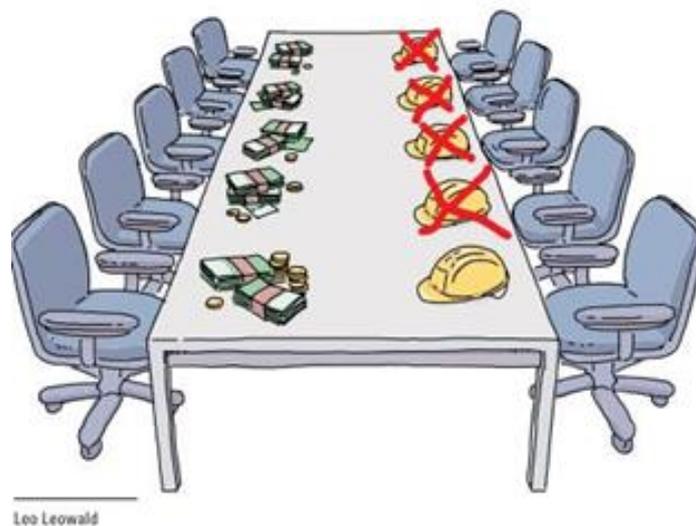
Vergleicht man diese beiden Ansätze, so wird deutlich dass es in diakonischen Einrichtungen weiterhin keine „echte“ Unternehmensmitbestimmung gibt. Die Vertreter*innen der Mitarbeitenden können aber die übrigen Mitglieder des Gremiums aus Sicht der Arbeitnehmer*innen informieren und vielleicht auch bei Entscheidungen beeinflussen.

Dieses ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung, wobei klarzustellen ist, dass in zukunftsorientierten, den Mitarbeitenden zugewandten Einrichtungen, oft schon Mitarbeitende im Aufsichtsgremium sitzen. Das größte Problem stellt aber die Verankerung der Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen dar.

Nicht ein Kirchengesetz, oder wenigstens eine Satzungspflicht regelt diese, sondern sie ist **leider nur eine Empfehlung, die befolgt werden kann oder eben nicht.** Man muss kein Prophet sein um vorher sagen zu können, dass in den Einrichtungen

in denen die Unternehmensmitbestimmung und damit die Beteiligung der Mitarbeitenden am nötigsten wäre, diese nicht umsetzen werden. Es ist eben schwierig Macht abzugeben.

Der GMDW würde gerne eine Liste mit den Diakonischen Einrichtungen erstellen die Mitarbeitende in ihren Aufsichtsgremien haben. Dabei sind wir auf eure Mithilfe, die Mithilfe der MAVen angewiesen. Ihr werdet deshalb in den nächsten Wochen einen Fragebogen zur Unternehmensmitbestimmung in eurer Einrichtung erhalten.



Viele Grüße
Siegfried Löhlau
Vorsitzender der GMDW

- **ACHTUNG AKTUELLE MELDUNG** -

DIE DIAKONIE DEUTSCHLAND HAT DAS RUNDSCHREIBEN ZUM BESCHLUSS DER ARK VOM 21. FEBRUAR 2018 VERÖFFENTLICHT

HIER:

<https://www.diakonie-wissen.de/documents/1253481/5066424/2018-03-01+AVR-Rundschreiben.pdf/bfb518e-605d-4103-9791-4d5df9582d5f>

ODER HIER:

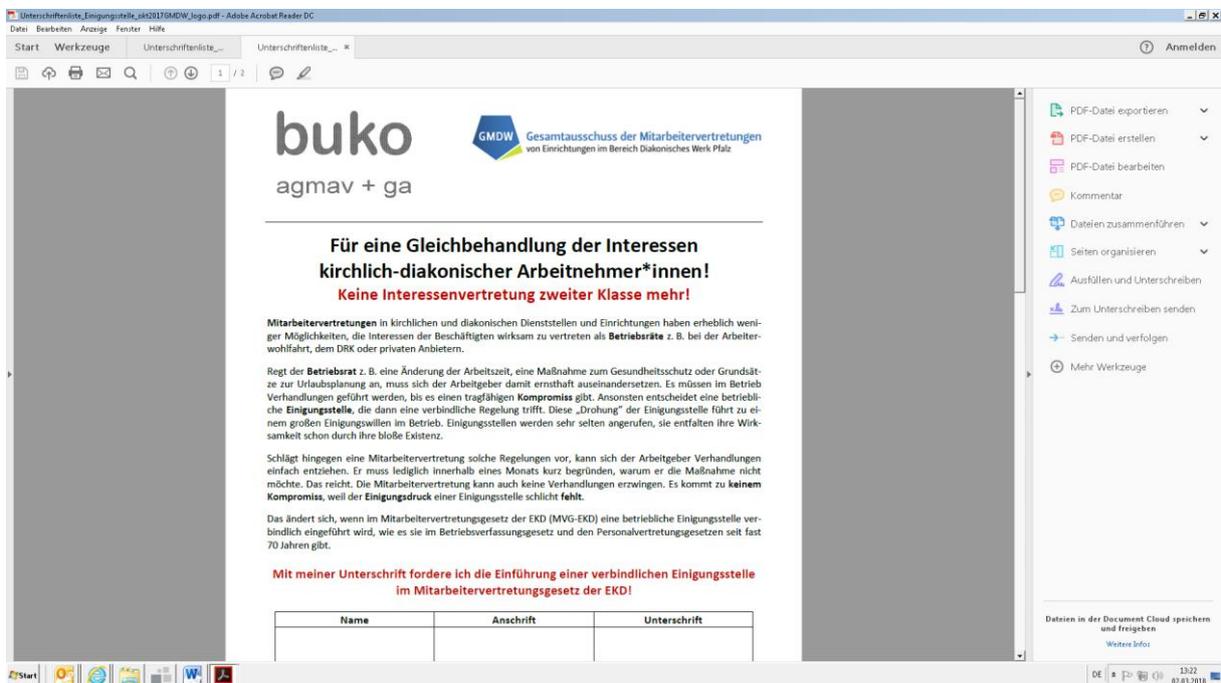
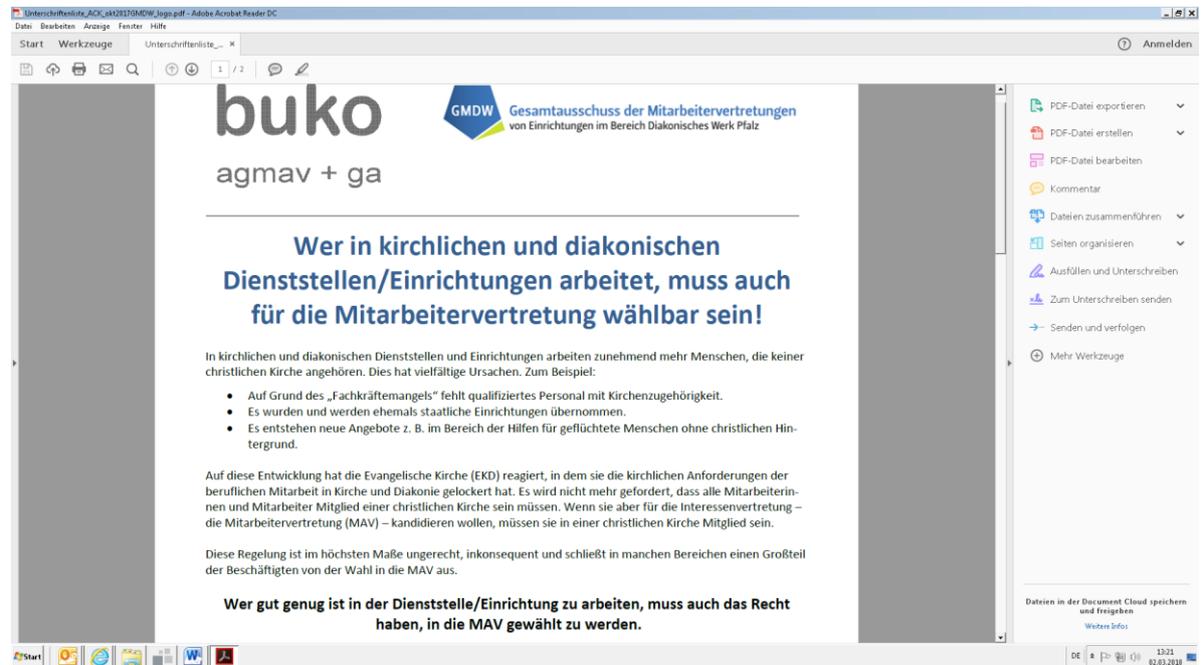
<https://www.diakonie-ark.de/>

KÖNNT IHR DAS RUNDSCHREIBEN ALS GANZES LESEN.

Hinweis auf unsere Unterschriftenaktionen

Zu finden auf

www.gmdw-pfalz.de



Das Allerletzte.....

....Achtung Satire !

Aus der Rubrik unser täglich Brot.....

