



Liebe MAV-Kolleginnen- und Kollegen,

aufgrund der immer enger werdenden Personalsituation in den Einrichtungen der Hamburger Diakonie und somit auch der immer schwieriger werdenden Teilnahme an den Mitgliederversammlungen der agmav haben wir uns als Vorstand überlegt, wie wir euch trotzdem regelmäßig erreichen können. Deshalb haben wir uns entschieden, euch vierteljährlich mit einer eigenen agmav-Zeitschrift über alles Wissenswerte zu informieren. Was wollen wir euch mit dieser Zeitschrift sagen?

Wir wollen die Arbeit des agmav-Vorstandes so transparent wie möglich gestalten, über aktuelle Mitarbeitervertretungsangelegenheiten informieren, die Einrichtungen der Hamburger Diakonie vorstellen, über die aktuelle Rechtsprechung berichten und auch das kirchliche Arbeitsrecht durchaus kritisch beleuchten.

Was möchten wir nicht?

Wir wollen mit dieser Zeitschrift nicht die Teilnahme an den agmav-Mitgliederversammlungen ersetzen. Wir halten es für unbedingt notwendig, uns persönlich auszutauschen, und gemeinsame Strategien miteinander zu diskutieren.

Leider hat das Diakonische Werk die Kostenübernahme für diese Zeitschrift abgelehnt. Erfreulicherweise hat die Fachkommission Kirche der Gewerkschaft ver.di die Kosten für diese erste Ausgabe übernommen. Vielen Dank an die Kolleginnen und Kollegen! Nun wünschen wir Euch viel Spaß beim Lesen der ersten Ausgabe von magma

Für den agmav-Vorstand

Wolfgang Werner
-Vorsitzender-



nicht im Bild: Dieter Jessen-Langer (Rauhes Haus)

Der Vorstand der agmav Hamburg:

Von oben links nach rechts unten:

Carsten Rieger (Passage gGmbH)
Gabriele Biesterfeld (Martha-Stiftung)
Gabriele Meder (Amalie-Sieveling-KH)
Ingeborg Hinkelmann (Albertinen-KH)
Michael Imbusch (Bodelschwingh-Stfg.)
Michael Marquard (ESA/aawest)
Wolfgang Werner (Diakonie-Klinikum)
Dennis Wendel (ESA/aaost)

Was ist die agmav Hamburg?

Die agmav Hamburg ist ein Netzwerk aus allen Mitarbeitervertretungen in Hamburg. Die Abkürzung steht für Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen – Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e.V.

Mitarbeitervertretungen nehmen in kirchlichen Einrichtungen die Aufgaben von Betriebsräten wahr. Da die Kirche in ihren Religionsgemeinschaften, karitativen und erzieherischen Einrichtungen die betriebliche Mitbestimmung im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) selbst regelt, findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung. Deshalb gibt es Mitarbeitervertretungen und keine Betriebsräte. In allen Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen. Um die gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen gegenüber dem Diakonischen Werk zu vertreten, sind alle ordnungsgemäß gewählten Mitarbeitervertretungen aus Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Hamburg gleichzeitig Mitglied der agmav, deren Vorstand alle vier Jahre gewählt wird und zurzeit aus neun Personen besteht.

Schwerpunkte der agmav sind:

Die Förderung des Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen mit dem Ziel einer gemeinsamen Willensbildung, insbesondere zu arbeitsrechtlichen Fragen.

Die Wahl und Entsendung von MitarbeitervertreterInnen und ihren StellvertreterInnen in die Gremien, in die MitarbeitervertreterInnen bzw. VertreterInnen der Beschäftigten zu entsenden sind.

Die Abgabe von gemeinsamen Stellungnahmen und Anträgen zu Neuregelungen, Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsrechtes.

Die Beratung und Unterstützung der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte mindestens nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz-EKD.

Die Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen im Netzwerk der dai e.V. mit arbeitnehmerorientierten Beraterinnen und Beratern und in enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di sowie mit qualifizierten Fachanwälten.

... und vieles mehr! Nehmt Kontakt zu uns auf und macht mit!

Dennis Wendel

Inhalt :

Seite 1 & 2: „Nu mal Butter bei die Fische“

Seite 2: „Was ist die agmav Hamburg?“

Seite 3: „Diakonische Einrichtungen aus Sicht der MAVen“

Seite 4 & 5: „Stress und psychische Belastungen
– Handlungsmöglichkeiten der MAV“

Seite 6: „Ist das noch würdige Arbeit?“

Seite 7: Termine und Impressum

Nu mal Butter bei die Fische! Umsetzung der Magdeburger Beschlüsse auch in Hamburg?

Wir alle haben verfolgt, wie Kirche und Diakonie sowohl in der Öffentlichkeit als auch an weltlichen Arbeitsgerichten immer mehr unter Druck geraten, da sie ihr eigenes kirchliches Arbeitsrecht immer wieder missbrauchen und unterlaufen.

Im letzten Herbst hat die Synode in Magdeburg dann versucht, dem kirchlichen Arbeitsrecht einige Rettungsanker entgegen zu werfen.

3 grundlegende Beschlüsse wurden gefasst:

- Streikverbot
- Zwingende Anwendung des „Dritten Weges“
- 10-Punkte-Kundgebung

In der 10-Punkte-Kundgebung sind Forderungen festgeschrieben wie:

Einhaltung des „Dritten Weges“, Sanktionen (bis zum Ausschluss aus dem jeweiligen Diakonischen Werk) bei Verstößen, Einrichtung einer Beschwerdestelle zum Aufspüren von „Schwarzen Schafen“, Verbot von ersetzender Leiharbeit und Outsourcing, Verbesserung des Mitarbeitervertretungsrechtes und vieles mehr.

Passiert ist bisher jedoch wenig. Nur vereinzelt wurden „Schwarze Schafe“ aus den Diakonischen Werken entfernt, sind es doch oft die Diakonischen Werke selbst, die erhebliche Abweichungen vom kirchlichen Arbeitsrecht per Dispens (Sondergenehmigung) ermöglichen – sonst würden sie ja ihre meist großen Mitgliedsunternehmen verlieren, die auch erhebliche Mitgliedsbeiträge zahlen.

Wir als agmav sind davon überzeugt, dass die Kirche ihrem Image durch diese Beschlüsse noch mehr schadet, denn es mangelt an der Bereitschaft, diese umzusetzen.

So auch in Hamburg. Der agmav-Vorstand hat eine entsprechende Anfrage nach Umsetzung der Magdeburger Beschlüsse an den Geschäftsführer des DW Hamburg, Herrn Rehm und an die Landespastorin Frau Stoltenberg gestellt. Das Fazit eines persönlichen Gespräches im DW ist folgendes:

Es ist noch nicht klar, ob und wie die Beschlüsse umgesetzt werden können

Entscheiden kann das nur die Landessynode oder die Diakonische Konferenz

Zur Zeit ist dies nicht möglich, da die Fusion zur Nordkirche erst erfolgen muss

Es gibt in Hamburg keine ersetzende Leiharbeit!

Leiharbeit wird auch in den Firmen mit eigener Leiharbeitsfirma nur zu Arbeitsspitzen eingesetzt

Den Mitgliedsunternehmen wurde lediglich **empfohlen**, sich möglichst an die Beschlüsse und den „Dritten Weg“ zu halten.

Diese Reaktion hatten wir nicht anders erwartet, zeigt sich hier doch einmal mehr, dass die Struktur von Kirche und Diakonie nicht geschaffen ist, solche zentralen Synodenbeschlüsse in allen Landeskirchen und Diakonischen Werken umzusetzen.

Deshalb bleiben wir als agmav laut jüngstem Beschluss in der Mitgliederversammlung auch bei unserer Position:

Der „Dritte Weg“ ist ein Holzweg, faire Arbeitsbedingungen sind nur über Tarifverträge möglich!

Diese Position werden wir auch weiterhin gegenüber dem DW vertreten.

Doch dazu brauchen wir Eure Hilfe!!!

Um die Aussage zu widerlegen, dass in Hamburg alles in Butter ist, werden wir eine Umfrage starten. Ihr werdet in den nächsten Tagen einen Fragebogen erhalten. Bitte sendet diesen ausgefüllt an uns zurück. Ohne Eure Hilfe werden wir im DW kein Gehör finden!!

Auch ver.di hat sich dieses Themas angenommen. In einer bundesweiten Aktion hat ver.di angefangen, „Schwarze Schafe“ an Abweichler zu übergeben. So soll gezeigt werden, dass es eben nicht nur vereinzelte „Schwarze Schafe“ sind, sondern hier tatsächlich etwas mit der Herde nicht stimmt.

Auch in Hamburg ist noch in diesem Jahr geplant, mindestens 2 solcher Schwarzen Schafe an „besonders dreiste“ Abweichler zu vergeben. Wir werden Euch darüber informieren, und bitten Euch auch an diesen öffentlichen Aktionen aktiv teilzunehmen.

Wolfgang Werner



Diakonische Einrichtungen aus Sicht der MAVen

Heute: „Haus Zinnendorf“ der Zinnendorf Stiftung, Stiftung der Grossen Landesloge der Freimaurer von Deutschland

Das Haus Zinnendorf ist mitten in Eppendorf auf der Anscharhöhe gelegen. Umgeben von viel Grün bietet es 25 jüngeren Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen ein Zuhause. Die Bewohner leben in Einzelapartments mit eigener Küchenzeile und geräumigem Bad. Das eigenständige Wohnen in der Gemeinschaft gleichzeitig betroffener und zugleich einer umsorgenden Pflege sicher zu sein, das ist die konzeptionelle Ausrichtung des Hauses.

Aber nicht nur eine aufwändige und individuelle Pflege werden geboten. Die Bewohner haben auch die Möglichkeit, Krankengymnastik, Logopädie und Ergotherapie in Anspruch zu nehmen. Es besteht ein Kreativkreis, Konzerte werden angeboten, Ausstellungen organisiert, Geburtstage gefeiert, Ausflüge und einmal im Jahr wird sogar ein Urlaub angeboten. Die Bewohner können Begleitung beim Ausgehen in Anspruch nehmen, sogar Weihnachtsgeschenke werden überreicht.

Alles in allem ein überzeugendes Konzept. Wir waren bei der Besichtigung überrascht von dem tollen Angebot und haben uns gefragt, wie das alles finanziert werden kann!? Selbstverständlich geben die Pflegekassen eine solch umfangreiche Betreuung nicht her, deshalb ist die Stiftung auf Geldspenden über den eigenen Förderverein, von Unternehmen, Privatleuten und anderen Stiftungen angewiesen.

Möglich machen diese aufwendige Pflege 38 Pflegerinnen und Pfleger. Sie bilden die Kernbelegschaft. Anwendungen wie Krankengymnastik, Ergotherapie etc. sind extern vergeben, werden also nicht durch eigenes Personal vorgehalten.

Die Mitarbeitervertretung existiert seit 2008 und besteht aus 3 Mitgliedern. Momentan steht bei der MAV die Dienstplangestaltung, Plus- und Minusstunden und die Vergütung ganz oben auf der Arbeitsliste. Die Heimleitung hat erkannt, dass ein gutes Betriebsklima, entsprechende Motivation der Mitarbeitenden und die Zufriedenheit der Patienten nur zu erreichen ist, wenn Mitarbeitervertretung und Heimleitung konstruktiv zusammenarbeiten. Hier ist man schon auf einem guten Weg, es finden regelmäßige Besprechungen statt, die sogar von den Zeitinterwallen noch ausgebaut werden sollen.

Dies alles täuscht aus Sicht der agmav aber nicht darüber hinweg, dass es auch in dieser Einrichtung noch richtig große Baustellen gibt. So werden die Mitarbeitenden zwar einzelvertraglich nach KTD bezahlt, jedoch ist arbeitsvertraglich festgelegt, dass dies der KTD von August 2002 ist, sofern der Arbeitsvertrag nichts Anderes regelt. Wie im Leitartikel bereits beschrieben, ist dies eine Regelung des ersten Weges. Unterschiedlichen Regelungen wird Tür und Tor geöffnet. Dies ist mit dem kirchlichen Arbeitsrecht und insbesondere mit der Beschlusslage der Magdeburger Synode nicht vereinbar. Eine Korrektur ist hier dringend erforderlich, z. B. bräuchte der Passus „Geltung August 2002“ nur durch den Satz „in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt zu werden. Auch die fremd vergebenen Bereiche sind der Dienstgemeinschaft entzogen worden, und müssten wieder „ingecourced“ werden. Es besteht also dringender Handlungsbedarf!



Stress und psychische Belastungen Handlungsmöglichkeiten der MAV

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Dies ist in den meisten Einrichtungen in der Vergangenheit auch geschehen.

Gefährdungen können insbesondere entstehen durch:

1. Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
2. Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
3. Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang damit
4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken
5. Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten (§ 5 ArbSchG)
6. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Gerade der letzte Punkt, die Gefährdungsanalyse der psychischen Belastungen wurde allerdings in den meisten Einrichtungen vernachlässigt oder gar nicht durchgeführt. Und dies, obwohl die psychischen Belastungen ständig steigen. Psychische Erkrankungen machen im Jahr 2010 12,1 % des Gesamtkrankenstands aus und stehen damit an vierter Stelle der wichtigsten Krankheitsarten. Ihr Anteil am Gesamtkrankenstand ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 1,3 Prozentpunkte bzw. 12 % gestiegen (2009: 10,8 %).

Der Stress ist in vielen Einrichtungen gewachsen. Man unterscheidet drei Stressphasen:

Phase 1, Alarmphase

Ein hohes Ziel wird klar definiert, das wir beurteilen können und wir mit hoher Anstrengung als erreichbar einschätzen. Die Anstrengung wird geleistet. Nach Erreichung des Ziels erhalten wir Anerkennung und eine Erholungsphase tritt ein, bis die verbrauchten Ressourcen regeneriert sind.

Was passiert mit uns?

Der Körper normalisiert seine Funktionen schnell wieder und nimmt keinen Schaden.

Phase 2, Widerstandsphase

Das Ziel ist fremdbestimmt, unklar definiert und wird als zu hoch eingestuft. Es wird eine ständige Hochleistung erbracht. Es erfolgt keine oder zu wenig Anerkennung. Eine Erholungsphase tritt nicht ein.

Was passiert mit uns?

Der Körper versucht sich an den Dauerstress anzupassen. Den körperlichen Symptomen wird entgegengewirkt. Dafür verbraucht der Körper sehr viel Energie. Dadurch wird das Immunsystem geschwächt und die Abwehrkräfte werden herabgesetzt. Erste Erkrankungen sind die Folge.

Phase 3, Erschöpfungsphase

Der Dauerstress hört nicht auf. Eine allgemeine Erschöpfung setzt ein. Eine Regenerationsphase findet nicht statt. Lob und Anerkennung ebenfalls nicht, sondern die Anforderungen bleiben gleich hoch oder werden sogar noch erhöht.

Was passiert mit uns?

Wenn Belastungen häufig, intensiv und in großer Zahl auftreten, versagen die körperlichen Anpassungsreaktionen. Psychische und physische Erkrankungen sind die Folge. Stress ist als Notprogramm gedacht und nicht als Dauerzustand!!!

Zusätzlich führt Stress häufig zu Burnout. Was ist eigentlich Burnout? Burnout ist kein Endstadium, sondern ein langer schmerzlicher Prozess, der den Betroffenen in einer ständig schneller werdenden Abwärtsspirale gefangen hält. Ursache ist eine zu hohe Zieldefinition vom Arbeitgeber oder von uns selbst.

Eigentlich sollten die Dienststellen ein starkes Interesse daran haben, Stress und Burnout zu vermeiden. Durch den hohen Krankheitsstand erhöht sich der Stress und damit der Krankenstand weiter und die Leistungen können nicht mehr ordnungsgemäß erbracht werden. Folge ist bei vielen Arbeitnehmern innere Kündigung und Burnout sowie weiter steigende Krankheitszahlen.

Was kann die MAV tun?

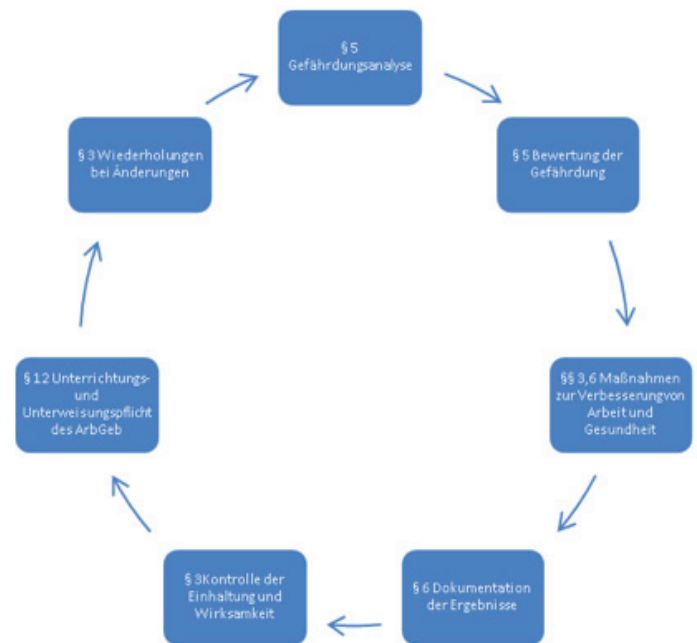
Der Ansatzpunkt ist das Arbeitsschutzgesetz und die Gefährdungsbeurteilung. Die MAV muss die Dienststelle zwingen, in den Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastungen zu ermitteln. Dabei hat die MAV nach § 40b NVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht bei den Inhalten und der Methodik der Gefährdungsanalyse. Folgende Anforderungen sind an eine Gefährdungsanalyse zu stellen:

Die Gefahrenquellen und die körperlichen und psychischen Gefährdungsfaktoren sollen vollständig berücksichtigt sein.

Das Vorgehen ist systematisch aufgebaut, von der Analyse, über die Risikobewertung, Maßnahmenentwicklung zur Wirksamkeitsprüfung.

Das Vorgehen ist angepasst an betriebliche Bedingungen hinsichtlich Branche, Tätigkeiten, Zeit, Personal, Budgets, Standards.

Es lässt sich in betriebliche Prozesse schrittweise vertiefend integrieren.



Die Methode ist arbeitswissenschaftlich getestet und berücksichtigt aktuelle Erkenntnisse.

Bei der Auswahl der Maßnahmen hat Gefährdungsvermeidung Priorität.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind einbezogen.

Die Unternehmensleitung übernimmt die Verantwortung.

Die Untersuchungsbereiche sollen vollständig sein, d.h. es sollen

sowohl körperliche und psychische Belastungsfaktoren und Beanspruchungen untersucht werden, wenn dies nicht bei einem Teil bereits geschehen ist.

Die Untersuchung soll anpassbar an betriebliche Bedingungen, integrierbar in betriebliche Prozesse sein. Sie soll arbeitswissenschaftlich getestet und modular aufgebaut und schrittweise vertiefend sein.

Es muss die Unterstützung Fach-

kundiger externer möglich sein. Hierzu hat die MAV das Recht Sachverständige hinzu zu ziehen. Dabei ist es wichtig die begrenzten betrieblichen Ressourcen hinsichtlich Zeit, Personal, Budgets, Standards zu berücksichtigen. Das bedeutet da anzufangen, wo die höchsten Belastungen vorliegen. Leider ist daher immer betriebliche Anpassungsarbeit erforderlich.

Fazit:

Über die Gefährdungsanalyse hat die MAV ein Instrument um aktiv zu werden, um psychische Belastungen abzubauen und Burnout und innere Kündigung zu verhindern. Gelingt es, die Dienststelle mit ins Boot zu holen, so entsteht für beide Seiten eine Win-Win Situation.

Gerald Fuhlendorf

Berater bei Gefährdungsanalysen

Labyrinth Forschungs- und Beratungs- Team GmbH Hamburg

Ist das noch würdige Arbeit? Pflege, da geht sie hin. Wie sieht es in der diakonischen ambulanten Pflege aus?

Situation

Das Diakonische Werk Hamburg listet auf seiner Internetseite 23 diakonische Pflegeeinrichtungen auf.

Davon sind weit weniger als die Hälfte tarifgebunden durch den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD). Was die anderen anwenden ist fraglich. AVR oder einzelvertragliche Anlehnungen an den KTD oder irgendetwas? Jeder regelt seine Arbeitsbedingungen mehr oder weniger selbst. Eine Anwendung vergleichbarer oder gar gleicher, offen einsehbarer Regelungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsrechtsgrundsätze wäre eine sinnvolle Sache. Sie böten Sicherheit für die Beschäftigten, zeigten den Willen der Diakonischen Einrichtungen einen Standard einzuführen und zu halten, der, neben dem Anspruch 'Pflegen in Würde und Respekt', auch den Anspruch auf 'Arbeiten unter würdigen Bedingungen und unter Respekt' Rechnung trägt. Ein solcher Anspruch harrt aber seiner weiteren Verwirklichung. In den ambulanten Pflegeeinrichtungen gibt es immer noch: Massive Teilzeitbeschäftigung, viel geringfügige Beschäftigung (400 Euro), aufwandsentschädigte Pflegearbeit, Leiharbeit, regelmäßige Wochenendarbeit, erschwerte Bedingungen eben, die dem zuarbeiten, was gemeinhin als prekäre Beschäftigungsverhältnisse angesehen wird.

Dabei werden oft Mindestbedingungen unterschritten. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird z.B. für Arbeit auf Abruf, einer Arbeitsweise, die zu den flexibilisiertesten gehört, geregelt, dass Arbeit für mindestens 3 Stunden am Stück angewiesen werden muss und das die Lage der Arbeit, also

Beginn und Ende der Arbeitszeit, mindestens 4 Tage vor Inanspruchnahme mitgeteilt werden muss. Von solchen Mindestbedingungen können viele Pflegenden nur träumen.

Die Dienstpläne

Ein Dienstplan gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit seine Arbeits- und Freizeit zu überschauen und seine Zeit entsprechend zu planen und zu gestalten. Arbeitszeitsicherheit eben, die es ermöglicht souverän über seine Freizeit verfügen zu können. Ein solches Gut sollte man nicht leichtfertig aufgeben.

Es gibt unserer Kenntnis nach in der diakonischen ambulanten Pflege wenig oder gar keine Anwendung von Dienstplänen in dem Sinne, dass über einen angemessenen Zeitraum Beginn und Ende der Arbeitszeit festgelegt würde. Es gibt Einrichtungen, die legen vage fest, wann jemand zu arbeiten hat, z.B. Morgendienst oder Abenddienst. Als fortschrittlich muss schon gelten, wenn diese vage Festlegung weiter eingegrenzt wird (z.B. Du arbeitest diesen Monat morgens zwischen 4 und 5 Stunden mit Beginn ca 7.00 Uhr). Die eigentliche Festlegung der Arbeitszeit erfolgt über kurzfristige 'Einsatzpläne', die oft von Tag zu Tag verändert werden. ('Du arbeitest morgen früh bis morgen Mittag, ich sag Dir dann noch bescheid' (ob 2 oder 5 Stunden)) Dass die Arbeitnehmerin potentiell zu diesen stets veränderten Zeiten zur Verfügung steht wird vorausgesetzt. Aus der KTD Tarifkommission hört man, dass die Arbeitgeber im Zuge der Verhandlungen um einen 'Ersatz' für den die Sonderentgelte absenkenden Sondertarif ambulante Pflege gefordert haben, den Begriff 'Dienstplan' als die vage Lage der Arbeitszeit bezeichnend

zu definieren und auch den Begriff des 'kurzfristigen Einsatzplanes' als die eigentliche Arbeitszeit angegebenden einzuführen. Das spart Mehrarbeitszuschläge - man kann ja schnell umplanen - und möchte das, was eh Gang und Gäbe ist, rechtlich unterfüttern. Aber das, was

Gang und Gäbe ist, ist ein Mischstand, der von der Arbeitnehmerin Verfügbarkeit verlangt ohne dafür bezahlen zu wollen.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz

Und das MVG? Das Mitarbeitervertretungsgesetz ist eindeutig. Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht bei „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen“

Die tägliche Arbeitszeit jeder KollegIn muss der MAV also zur Zustimmung vorgelegt werden. Mindestens zwei Wochen vorher (Zustimmungsfrist § 38,3 MVG). In welcher diakonischen ambulanten Pflegeeinrichtung passiert das denn? Ich weiß es auch nicht. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers zustimmungspflichtige Angelegenheiten der MAV vorzulegen. Und es liegt in der Verantwortung der Mitarbeitervertretung dafür zu sorgen, dass er es auch tut. Das ist sie ihren WählerInnen schuldig.

Daher, liebe MAV-KollegInnen aus..

Ambulante Pflege St. Markus i. d. Martha Stiftung gGmbH,

Diakonie St. Pauli gGmbH,

ELIMmobil Hamburg

Diakoniestation Bergedorf-Vierlande gGmbH,

Diakoniestation Wilhelmsburg,

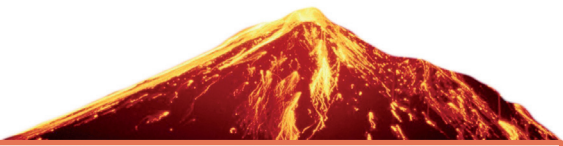
Ambulanter Pflegedienst Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. - Regionalverband Hamburg -

Hauspflegestation Barmbek-Uhlenhorst g.G. für Alten- u. Krankenpflege mbH,

Ambulanter Alten- und Hospizpflegedienst der ev.-ref. Kirche,

Hilfe im Haus e.V.,

Boodelschwingh Diakoniestation Horn,



Ev. Diakoniezentrum Rahlstedt gGmbH,
Bodelschwingh Diakoniestation - Ambulante Pflege,
Ambulanter Pflegedienst Residenz Am Wiesenkamp,
Diakoniestation Alstertal,
Sozial- und Diakoniestation Langenhorn e.V.,
Diakoniestation Niendorf,
Ambulanter Pflegedienst Albertinen-Krankenhaus/ Albertinen-Haus gGmbH
Diakoniestation Alten Eichen gGmbH,
Sozialstation Lurup - Osdorfer Born Diakoniestation e.V.
Diakoniestation Elbgemeinden e.V.,
Diakoniestation Flottbek-Nienstedten gGmbH,
Augustinum Pflege gGmbH
Diakonie Ottensen gGmbH

..da kann man doch noch was machen, oder? Wir sollten uns mal treffen.

Michael Imbusch
Mitarbeitervertretung Bodelschwingh ambulante Pflege,
Vorstandsmitglied AG-MAV Hamburg

**Die AG-MAV Hamburg lädt regelmäßig zu Mitgliederversammlungen.
Die verbleibenden Termine für dieses Jahr:**

13. September 2012
06. Dezember 2012

Jeweils 14.00 Uhr, Raum St. Georg, Gewerkschaftshaus Besenbinderhof 60

Zweimonatlich bieten wir von Referenten geleitete kostenfreie Veranstaltungen zu die MAV-Arbeit
betreffenden Themen. Die ausstehenden Termine 2012:

18.09.2012 `Arbeiten bei Kirchens – Recht und Rechte` (Wolfgang Werner)

20.11.2012 `Wie eruiert eine MAV die Bedürfnisse der KollegInnen` (Walter Stahl)

Jeweils 15.00 Uhr, Raum St. Pauli, Gewerkschaftshaus Besenbinderhof 60

Darüber hinaus bieten wir zahlreiche Seminare über DAI e.V.
Das Programm kann unter

http://gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de/fachgruppe_kirche_diakonie_und_caritas/ag_mav_hh-sh
abgerufen werden.

Impressum

Vi.S.d.P.

Vorsitzender Wolfgang Werner

Redaktion und Gestaltung:

Dennis Wendel
Michael Imbusch

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen
Diakonisches Werk Hamburg
c/o Agaplesion Diakonieklinikum
Hamburg
Hohe Weide 17, 20259 Hamburg
T +49 40 790 20 1210, 1211, 1212
ag-mav@d-k-h.de

Erscheinungsweise:

Viermal jährlich, Auflage 500 Stück



Was läuft schief in der Hamburger Diakonie?

ver.di startet bundesweit die Aktion »Schwarze Schafe« und verleiht den Abweichlern von kirchlichem Arbeitsrecht das schwarze Schaf.

Wer ist – nach Regeln der Evangelischen Kirche – in der Diakonie eigentlich ein »Schwarzes Schaf«?

- Flucht aus den vorgegebenen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen mit der Absicht Löhne abzusenken,
- einseitige Arbeitsrechtsfestlegungen nach Gutsherrenart,
- Ausgegliederte Firmen mit Niedriglöhnen unterhalb geltender kirchlicher Regelungen,
- Leiharbeit.



In Hamburg erfüllen leider die Mehrzahl der Mitglieder des Diakonischen Werkes die von der Synode der Evangelischen Kirche festgelegten Negativ-Kriterien.

- Stiftung Alten Eichen: nicht genehmigte Leiharbeit, eigene Leiharbeitsfirma, illegale Aufwandsentschädigungen, Outsourcing
- Pflegediakonie: Tarifvertragslosigkeit und Dumpinglöhne
- Hospital zum Heiligen Geist: Dumpinglöhne durch Entlohnung unterhalb aller Tarifverträge
- Bethesda Krankenhaus Bergedorf: Outsourcing, Krankenpflegeschüler werden unterhalb des KTD entlohnt
- Evangelische Stiftung Alsterdorf: Outsourcing
- und, und, und

Und dies alles wird vom Diakonischen Werk Hamburg gedeckt!

Was will ver.di?

Wir wollen, dass in allen diakonischen Betrieben in Hamburg Tarifverträge mit ver.di abgeschlossen werden und dass endlich Menschenwürdige Arbeitsbedingungen eingeführt werden.

Wir werden die ersten schwarzen Schafe im September an die übelsten Arbeitgeber überreichen. Damit die Diakonie als gesamtes auf den rechten Weg zurückkehrt.

Benannte schwarze Schafe und Informationen unter:
www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Ansprechpartner in Hamburg

Für die ESA und kirchliche Krankenhäuser

Dr. Arnold Rekittke

Tel. 040 / 2858-4147

arnold.rekittke@verdi.de

Für kirchliche Kitas

Sigrid Ebel

Tel. 040 / 2858-4033

sigrid.ebel@verdi.de

Für diakonische Pflegeeinrichtungen

Norbert Proske

Tel. 040 / 2858-4037

norbert.proske@verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**