

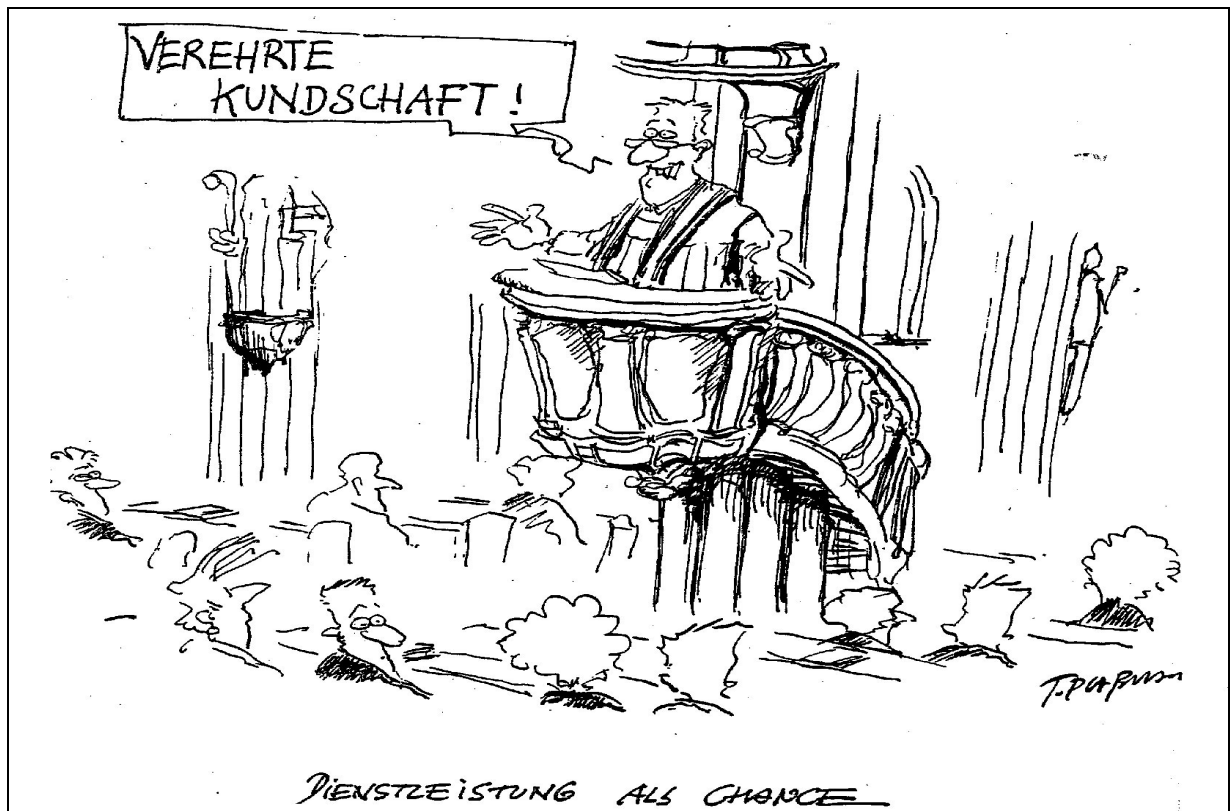
# agmav

# Information

4/07

dezember 2007

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER MITARBEITERVERTRETUNGEN  
DES DIAKONISCHEN WERKES IN HESSEN UND NASSAU  
Zweifalltorweg 10 \* 64293 Darmstadt \* [www.agmavhn.de](http://www.agmavhn.de)  
Tel: 06151/926131 \* FAX: 926147 \* e.mail: [agmav.hn@gmx.de](mailto:agmav.hn@gmx.de)  
Sprechzeiten: Dienstag und Mittwoch von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr



# Wo Diakonie drauf steht , muss auch Diakonie drin sein

*Auf der letzten Mitgliederversammlung der AGMAV haben die MAVen des Agaplesions-Konzerns über den ausufernden Einsatz von Leiharbeitnehmern und Fremdfirmen berichtet. Insbesondere das „Unternehmensmodell“ des Altenheims Haus Saalburg, alle MitarbeiterInnen außer der Geschäftsführung und der Pflegedienstleitung über Fremd- und Leiharbeitsfirmen einzustellen, stieß auf heftige Kritik. Die nach der Diskussion verabschiedete Resolution ist im Protokoll der Mitgliederversammlung vom 25.10. 2007 in diesem Info nachzulesen.*

*Dieses Thema ist in der Fernsehsendung defacto von HR 3 am 18.11. 2007 und in der Evangelischen Sonntagszeitung vom 18.11.2007 und von epd-sozial vom 16.11. 2007 aufgegriffen wurden (Die Zeitungsartikel sind unter [www.agmavhn.de](http://www.agmavhn.de) abrufbar).*

*Das Thema ist jetzt in Diskussion – und das ist längst überfällig. Im Folgenden haben wir die Situationen aus einigen Einrichtungen der Agaplesion gAG zusammengetragen.*

## **Altenheim Haus Saalburg Nur noch der Geschäftsführer und die Pflegedienstleitung sind bei einem diakonischen Träger beschäftigt**

Das Haus Saalburg, ein Altenheim in Frankfurt, hat im Oktober 2007 neu eröffnet. Die Besonderheit an dem neu eröffneten Altenheim ist: nur noch der Geschäftsführer und die Pflegedienstleitung sind bei einem diakonischen Träger eingestellt, das gesamte Pflege- und Betreuungspersonal wird von Servicefirmen zur Verfügung gestellt, die nicht Mitglied im Diakonischen Werk sind.

Diese Servicegesellschaft trägt den Namen „Markus Diakonie Service & Wohnen GmbH“. Gegründet wurde sie im Dezember 2003 als „CSB Facility Management GmbH“ (HRB 58105 Amtsgericht Frankfurt am Main). Das Grundkapital beträgt 25.000 €. Mit der „Beteiligungsgesellschaft an Gesundheitseinrichtungen mbH“ ist als herrschendem Unternehmen ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag abgeschlossen worden. Diese Beteiligungsgesellschaft ist wiederum eng verbunden mit der gemeinnützigen Aktiengesellschaft Agaplesion.

Diese Namensänderung vom „Facility Management“ zur „Markus **Diakonie** Service und Wohnen“ ist auch an anderer Stelle unangenehm aufgefallen. Nach einer Pressemitteilung von epd wird zur Zeit beim Diakonischen Werk der EKD geprüft, ob diese private Tochtergesellschaft den Namen „Diakonie“ überhaupt führen dürfe.

Inzwischen arbeiten im Haus Saalburg ca. 25 MitarbeiterInnen über die private „Markus Diakonie Service & Wohnen GmbH“, vorwiegend Pflegekräfte, aber auch Ergotherapeuten und der Hausservice. Nach derzeitigen Kenntnisstand werden diese

MitarbeiterInnen nicht nach einem Tarifvertrag bzw. der KDAVO bezahlt, sondern alle Arbeits- und Entlohnungsbedingungen werden einzelarbeitsvertraglich geregelt.

Eine Mitarbeiterin brachte es treffend auf den Punkt: „Hier steht ein diakonisches Geisterhaus“.

## **Diakonissenkrankenhaus**

### **Ausgliederung des gesamten therapeutischen Bereiches**

Zum 01.01.2008 beabsichtigt die Geschäftsführung der Frankfurter Diakoniekliniken die Ausgliederung der Bereiche Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie aus dem Diakonissen-Krankenhaus. Dieser Bereich der Therapeuten soll überführt werden in die Agaplesion Medizinisches Versorgungszentrum GmbH.

Die MAV ist mit dieser beabsichtigten Ausgliederung nicht einverstanden und hat dieser in einem Mitberatungsverfahren widersprochen. Über den Ausgang ist noch nicht endgültig entschieden. In einem Brief an den Aufsichtsrat von Agaplesion führt die MAV des Diakonissen-Krankenhauses folgende Begründung an:

*„Der MAV ist nach mehrmaligen Erklärungsversuchungen vonseiten der Geschäftsleitung un-klar, ob es sich beim Outsourcing der Therapeuten um einen tatsächlichen Betriebsübergang handelt. Wir sind der Meinung, dass die Verwurzelung der Therapeuten im geriatrischen Kernteam mit all seinen Querverbindungen und Verquickungen in den geriatrischen Arbeitsabläufen des Krankenhauses keine scharfe Abgrenzung zulässt.*

*Wir verstehen nicht, dass mit der geplanten Maßnahme des Outsourcings in eine nicht gemeinnützige Tochtergesellschaft der Frankfurter Diakonie Kliniken der diakonische Auftrag der Therapeuten jede Bedeutung verliert. Die therapeutische Tätigkeit am Menschen/Patienten soll demnach zwar im diakonischen Sinne unseres Leitbildes fortgeführt werden, aber als solche in der neuen Organisationsform keinen entsprechenden Stellenwert mehr haben.*

*Deshalb möchten wir unsere Bedenken zur Durchführung der Ausgliederungsmaßnahme im Weiteren wie folgt zum Ausdruck bringen.*

*Die vorgesehene Ausgliederung in eine nicht gemeinnützige Tochtergesellschaft, die dem Diakonischen Werk nicht angehört und nicht angehören soll, bedeutet aus Sicht der MAV vor allem eine Abkehr von unserem Leitbild einer dem diakonischen Auftrag verpflichteten ganzheitlichen Betreuung, Pflege und Therapie der uns anvertrauten Menschen.*

*Wir sehen in einer solchen Maßnahme eine Form der Substituierung von diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch säkulare LeiharbeiterInnen. Die jetzt im Dienst der Frankfurter Diakonie-Kliniken stehenden Beschäftigten würden aus der diakonischen Dienstgemeinschaft ausgegliedert, neue Kolleginnen und Kollegen gar nicht erst in diese aufgenommen. Die Betroffenen würden zu Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern, zwar dem Weisungsrecht – dessen genaue*

*Ausprägung und Wahrnehmung uns bislang nicht klar geworden ist – des Krankenhauses unterworfen, aber eben in einem Arbeitsverhältnis bei einer nicht gemeinnützigen diakoniefremden Gesellschaft stehend. Sie würden so zu „Dienern zweier Herren“, wie der Kirchengerechtshof der EKD formuliert hat. Es würde ein ständiges Spannungsverhältnis zwischen den Pflichten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einer gewinnorientierten GmbH einerseits und der Tätigkeit in der Arbeit mit den einer diakonischen Einrichtung anvertrauten Patientinnen und Patienten andererseits geschaffen.“*

## **Oberin Martha-Keller-Haus**

### **MitarbeiterInnen von Fremdfirmen nehmen überhand**

In diesem Altenheim strengte die MAV eine Schlichtung an, um feststellen zu lassen, dass die Einstellung von MitarbeiterInnen von Fremdfirmen der Mitbestimmung unterliegt. Die MAV hatte vorher bei der Leitung auf die unhaltbare Situation hingewiesen, dass die 25 MitarbeiterInnen des Oberin-Martha-Keller-Hauses in den ersten 3 Monaten in 2007 im Schnitt mit 30 MitarbeiterInnen von Fremdfirmen arbeiten mussten. Die Arbeitssituation für das „Stammpersonal“ war unzumutbar geworden, weil es laufend damit beschäftigt war, immer wieder neues Personal einzuweisen. Weiter wurde kritisiert, dass das Personal des Altenheimes über eine Einsatzplanung der externen MitarbeiterInnen nicht informiert wurde und sich täglich neue und unvorhergesehene Situationen ergaben. Die meisten MitarbeiterInnen der drei unterschiedlichen Fremdfirmen beteiligen sich zudem nicht an der Dokumentation der Pflege (die Eintragung am PC), so dass die Arbeitsbelastung für das übrige Personal immens anstieg.

Die MAV fordert deshalb, den übermäßigen Einsatz von Fremdpersonal stark zu reduzieren und dafür feste Einstellungen in dem Altenheim vorzunehmen.

In der Schlichtung wurde eine generellen Regelung zwischen der MAV und der Leitung zu dem Einsatz von Fremdpersonal nicht erreicht und die MAV sah in den Aussagen der Leitung über den zukünftigen Einsatz von Fremdpersonal keine tragfähige Lösung.

Deutlich wurde in der Schlichtungsverhandlung, dass die MAV ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Fremdpersonal hat.

## **Markus-Krankenhaus**

### **Auseinandersetzungen um den Einsatz von Fremdfirmen**

Im Markus-Krankenhaus ist das Outsourcing und der Einsatz von Fremdfirmen am meisten fortgeschritten. Zahlreiche Arbeitsgebiete sind teilweise oder bereits vollständig fremdvergeben:

- Zentrallabor an die KLG mit 25 MitarbeiterInnen
- Technischer Dienst mit 15 – 20 MitarbeiterInnen an die CSB

- Reinigung mit ca. 30 Beschäftigten an CSB Gebäudedienste
- Hol- und Bringendienste 5 MitarbeiterInnen an CSB Gebäudedienste
- Küche mit ca. 30 MitarbeiterInnen an CSB Catering

Dazu kommen weitere Bereiche z. B. in der Verwaltung, Druckerei, Zentraleinkauf, EDV und Pforte. Insgesamt werden weit über 200 MitarbeiterInnen von den Fremdfirmen gestellt.

Aktuell sollen bei der Apotheke und dem Patientenfahrdienst alle Neueinstellungen über CSB-Firmen laufen. Dagegen hat die MAV Widerspruch eingelegt. Sie beruft sich auf das aktuelle Urteil des Kirchengenerichtshofs der EKD, dass der dauerhafte Ersetzung von Beschäftigten durch Leiharbeitseinsatz sich nicht mit dem kirchlichen Arbeitsrecht vereinbaren lässt und den Grundsätzen des Leitbildes der Dienstgemeinschaft widerspricht.

## **Gründung von eigenen Personalservice-Firmen**

Die Frankfurter Diakoniekliniken, die auch zum Agaplesion-Konzern gehören, haben im Jahr 2007 begonnen eine eigene Personalservice-Firma zu gründen, die „FDK Personalservice GmbH“. Die MitarbeiterInnen dieser Servicegesellschaft werden nach den Tarifverträgen der Zeitarbeit bezahlt, die 20 – 30 % unter dem Niveau der üblichen Branchentarifverträge und auch noch unterhalb der KDAVO liegen. So erhält eine Krankenschwester nach diesem Tarifvertrag die Entgeltgruppe 5 und damit 10,20 € die Stunde. Der entsprechende Tarif nach KDAVO ist mindestens E 6 mit einem Stundenlohn von 12,22 €. Da in der Frankfurter Region für 10 € die Stunde keine qualifizierten Fachkräfte in der Krankenpflege gefunden werden, werden in dem Arbeitsvertrag als freiwillige und jederzeit kündbare außertarifliche Zulage 2 € zusätzlich gezahlt. Die jährliche Einmalzahlung entfällt, genauso wie eine betriebliche Altersversorgung, auch die Urlaubsregelung ist wesentlich verschlechtert.

## **Zur Erinnerung:**

Die KDAVO wurde zum 1.10.2005 mit der Begründung eingeführt, dass mit der Verlängerung der Arbeitszeit und den geänderten Vergütungen (mehr als 80 % der Mitarbeiterinnen in der Diakonie erhalten seit dem eine Besitzstandszulage, was heißt, dass ihr Entgelt gekürzt wurde) Arbeitsplätze erhalten und kirchliche und diakonische Arbeitsgebiete langfristig gesichert werden sollen.

**„Grundlage für alle Überlegungen, die zu diesem eigenständigen Arbeitsvertragsrecht für Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau geführt haben, ist der Wunsch, Arbeitsplätze zu erhalten und kirchliche und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.“**

*(Präambel zur KDAVO.)*

# Auszug Protokoll der außerordentlichen Mitgliederversammlung der AGMAV am 25.10.07 im Markus Krankenhaus in Frankfurt/M.

## Outsourcing

Die Anwesenden diskutieren über die Auswirkungen des Urteils des Kirchengerichtshofes zum Einsatz von LeiharbeiterInnen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bewertung im Diakonie Hauptausschuss vom September 2007 sowie der entsprechenden Schlichtungen im DWHN.

Armin Löw schildert ergänzend die stetig wachsenden und sich häufenden „kreativen“ Verleihstrategien der Dienstgeber im Bereich des DWHN. Folgende Arbeitnehmerschutzregelungen werden hierbei verschlechtert bzw. umgangen: Kündigungsschutz, Sozialplan, Meldefristen bei der Agentur für Arbeit, Aushöhlung und Schwächung der MAVen, Kernbelegschafts-Reduzierung.

Folgende Resolution wird einstimmig verabschiedet:

*Dauerhafter Einsatz von Leiharbeitnehmern ist reine Tarifflicht und schränkt massiv die Beteiligungs- und Vertretungsrechte der Beschäftigten ein. Arbeitsrechtliche Schutzgesetze und Regelungen werden so weitgehend ausgehebelt.*

*Das widerspricht dem kirchlich-diakonischen Grundgedanken, der Mitarbeiterschaft einheitliche und verbindliche Arbeitsbedingungen sowie ihre demokratische Beteiligung in den Einrichtungen zu sichern.*

*Die Mitarbeitervertretungen lehnen diesen auf Dauer angelegten Leiharbeitnehmereinsatz ab.*

*Insbesondere auch die Formen von Unternehmensführung, in denen diakonische Einrichtungen hauptsächlich nur mit Fremdpersonal betrieben werden.*

*Besonders kritisieren wir die „Unternehmensmodelle“, bei denen diakonische Träger eigene Personalservicegesellschaften gründen und das dort eingestellte Personal in großem Umfang wieder an sich rückverliehen.*

*Wenn sich diese Einrichtungen weiterhin diakonisch nennen, ist dies mindestens für die Arbeitsbereiche, die von MitarbeiterInnen der Fremdfirmen abgedeckt werden irreführend:*

*„Wo Diakonie draufsteht, muss auch Diakonie drin sein“.*

*Wir kritisieren die Eröffnung des Altenheim Saalburgallee in Frankfurt Bornheim als diakonische Einrichtung. Dort werden kaum diakonische Mitarbeiter eingesetzt (nur in der Leitungsebene) und alle Mitarbeiterinnen in der Pflege über „diakonieeigene“ Servicegesellschaften eingestellt*

# Mitbestimmung der MAV bei Einstellung von Aushilfen und MitarbeiterInnen von Fremdfirmen

In den letzten Jahren haben in einer Reihe von Einrichtungen die Einstellung von Aushilfen und auch von MitarbeiterInnen von Fremdfirmen stark zugenommen. Der Einsatz von Leihpersonal ist nach dem Urteil des Kirchengerichtshofs der EKD vom 9.10. 2006 (s. AGMAV-Info 2/07) kirchenweit breit thematisiert und kritisiert worden. Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Urteile zusammen. Die Begründung der Urteile bzw. Schiedssprüche haben wir, außer bei dem ersten zitierten Schlichtungsspruch, im AGMAV-Info 2/07 abgedruckt.

Der Tenor der Rechtsprechung ist eindeutig: die MAVen haben bei der Einstellung von Aushilfen und von Fremdpersonal ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

## Mitbestimmung bei der Einstellung von kurzfristigen Aushilfen

**Eine Einstellung im Sinne des § 34 Abs. 1 MAVO liegt vor, wenn Personen in die Dienstgemeinschaft eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon tätigen Mitarbeitern den Zweck der Einrichtung durch ihre Tätigkeit zu verwirklichen. Dies ist auch bei der Beschäftigung von nur kurzfristig als Aushilfe tätigen Personen der Fall.**

( ... ) Dem gemäß sind alle im kirchlichen Dienst Beschäftigten und Tätigen Mitarbeiter. ( ... ) Einstellung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung ist die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Entscheidend dabei ist die tatsächliche Eingliederung in eine kirchliche Einrichtung, nicht der Abschluss eines Dienst- oder Arbeitsvertrages (vgl. Bleistein/Thiel, a. a. O. § 34 Rdnr. 9 m. w. N.). Dies ist nach Auffassung der Schlichtungsstelle auch dann der Fall, wenn die Beschäftigungsverhältnisse – wie hier – nur von vorübergehender und geringfügiger Dauer sind.

Die Mitarbeitervertretung soll gerade die kollektiven Interessen der von ihr vertretenen Mitarbeiter der Einrichtungen vertreten. Sie kann ihrem „Wächteramt“ (vgl. Thiel, ZMV 1994, 4 ff.) nur dann sinnvoll nachkommen, wenn sie an den Veränderungen in der Dienstgemeinschaft entsprechend in vollem Umfang beteiligt wird.

( ... ) Insgesamt ist also im Hinblick auf den umfassenden Mitarbeiterbegriff daher von einem ebenso umfassenden Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von Mitarbeitern im Sinne von § 34 Abs. 1 MAVO auszugehen.

Die Einstellung von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst unterliegt daher ohne Rücksicht auf die Dauer der beabsichtigten Beschäftigung grundsätzlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

*Schlichtungsstelle des Bistum Münster vom 30.5.1994 (für die katholische MAVO)*

## **Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung von Fremdpersonal**

Eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz liegt vor, wenn der Mitarbeiter derart in die die Arbeitsorganisation eingegliedert wird, dass der Betriebsinhaber die für eine weisungsgebundene Tätigkeit typischen Entscheidungen über Zeit und Ort der Tätigkeit zu treffen hat. Der Mitarbeiter kann dabei in einem Arbeits- oder einem sonstigen Rechtsverhältnis zu Dritten stehen.

*BAG vom 13.12.2005*

## **Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einsatz von Leiharbeitnehmern / Zuordnung zu einzelnen Schichten**

Teilt der Arbeitgeber in der Unterrichtung Einsatzzeiten nach § 99 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat mit, zu welchen Zeiten Leiharbeitnehmer beschäftigt werden sollen und schweigt der Betriebsrat, so liegt hierin keine Zustimmung zu den Einsatzzeiten.

Sollen Leiharbeitnehmer in bestehenden Schichtplänen der Stammbeslegschaft eingesetzt werden, so unterliegt die Zuordnung der Leiharbeitnehmer zu den einzelnen Schichten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist zu beachten, wenn Leiharbeitnehmer – betrieblich veranlasst – über das Schichtende hinaus arbeiten.

*LAG Baden-Württemberg vom 5.8.2005*

## **Informationspflicht der Dienststellenleitung**

Die Dienststellenleitung ist in Erfüllung des Informationsrechts der Mitarbeitervertretung nach § 35 Abs. 4 S. 3 MVG.K verpflichtet, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten über alle einzelnen in der Dienststelle tätigen Arbeitnehmer von Fremdfirmen unter Angabe der Namen, der Einsatztage und der Einsatzzeiten sowie der Tätigkeitsbereiche.

*Kirchengerichtshof der EKD, Beschluss vom 29.05.06 – II-0124/M6-06*

## **Mitbestimmung der MAV bei Einstellung von Mitarbeitern aufgrund eines Werkvertrags**

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Zusammensetzung der Personen, die einen kirchlichen Auftrag erfüllen (sollen) und sonach beruflich in der Diakonie tätig sind. Dabei kommt es nicht drauf an, ob sie aufgrund eines Arbeitsvertrags oder eines Werkvertrags in der Dienststelle tätig sind.

*KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.07*



# Zahl der schlecht bezahlten Arbeitsplätze steigt ständig

Trotz der guten Konjunktur nimmt in Deutschland die Zahl schlecht bezahlter Arbeitsplätze nach Darstellung der Gewerkschaften zu. Leiharbeit, Mini-Jobs, Ein-Euro-Jobs oder befristete Beschäftigung – all diese Formen der prekären Beschäftigung gehörten inzwischen zum Alltag für Millionen Menschen.

## Leiharbeitnehmer nehmen zu

Heute arbeiten **rund 650.000 Menschen als Leiharbeiter**, das seien doppelt so viele wie noch vor vier Jahren. **Zwölf Prozent** der Leiharbeiter wiederum erhielten ein so niedriges Gehalt, dass sie ergänzend **Arbeitslosengeld II beziehen** müssten, argumentierte Buntenbach. Insgesamt nähmen **rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer** ergänzende Leistungen aus **Hartz IV** in Anspruch, um über die Runden zu kommen. **Rund 50 Prozent davon seien Vollzeitbeschäftigte.**

## Frauen besonders betroffen

Rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte bekämen in Deutschland Löhne, die 50 Prozent und mehr unter dem Durchschnittslohn lägen. Die meisten der Betroffenen seien Frauen. Rasant angestiegen sei auch die Zahl der Mini-Jobber, sagte Buntenbach. **6,9 Millionen Personen seien geringfügig beschäftigt**, davon **4,9 Millionen** ausschließlich **in Mini-Jobs**. Dies seien 18 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

## Geringfügige Beschäftigung verbreitet

Geringfügige Beschäftigung sei vor allem im Dienstleistungssektor verbreitet. Außerdem arbeiten **600.000 Menschen als Ein-Euro-Jobber**, bezögen also Arbeitslosengeld II und zusätzlich eine geringe Aufwandsentschädigung. Buntenbach kritisierte zugleich die Praxis, Arbeitslose insgesamt länger als zwölf Wochen im Jahr in Praktika zu beschäftigen. Dies sei rechtswidrig und müsse geahndet werden.

*(Quelle: Pressemitteilung des DGB)*

## Teilzeit statt Vollzeit

Während im Jahr 2007 genauso viele ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind wie im Jahr 2000, ist das **Arbeitsvolumen** insgesamt **um 1,58 Milliarden Stunden gesunken**. Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten ging in diese Zeitraum um 2,21 Millionen zurück, während die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 2,26 Millionen anstieg. Der Arbeitsmarkt hat sich trotz der verkündeten „heftigen Belebung“ dramatisch verschlechtert.

In den letzten zwei Jahren entstanden zwar 787.000 neue Arbeitsplätze, davon waren aber nur 200.000 Vollarbeitsplätze. Die neu entstandenen 587.000 Teilzeitarbeitsplätze entsprechen in ihrem Arbeitsvolumen aber lediglich 228.000 Vollarbeitsplätze.

## Zwangsteilzeit

Nach dem Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes waren in dem Jahr 2005 **1,72 Millionen Männer und Frauen** im Alter von 15 bis 65 Jahren **unfreiwillig teilzeitbeschäftigt**, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten, obwohl sie sich eine solche wünschten.

# Schnell Informiert !



**Schon die e.mail-adresse bei der  
AGMAV angegeben ?**