

Wie immer in unseren Rundbriefen: einige Informationen zur Arbeit von Mitarbeitervertretungen in Bayern und die Einladung zur nächsten Mitgliederversammlung.



## Einladung an alle MAVen

Die nächste

### Mitgliederversammlung

der AG-MAV Bayern findet statt

am: **28. September 1998**

um: **14.30 Uhr** (bis ca. 16.30 Uhr)

in: **Nürnberg, DGB-Haus, Kornmarkt 5-7**

Vorschlag für die **Tagesordnung**:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Vorstandes

3. Aussprache zum Tätigkeitsbericht
4. Synodenantrag: Bildung eines Gesamtausschusses nach dem bayerischen MVG
5. Aktuelle Entwicklungen in Landeskirche und Diakonie
6. Anträge, Wünsche, Verschiedenes

Wir freuen uns, wenn Sie/Ihr die Mitgliederversammlung wieder so zahlreich wie bisher besucht/en.

Die Mitgliederversammlung findet wieder im Anschluß an eine Tagesschulung für Mitarbeitervertretungen statt, die die ötv Bayern veranstaltet. Hierzu ergeht noch eine separate Einladung. Das Thema der Tagesschulung wird voraussichtlich sein:

### **Altersteilzeit + Jahresarbeitszeitkonten -** Worauf müssen MAVen bei Beratung und Dienstvereinbarungen achten?

Mit solidarischen Grüßen

gez. Bärbel Bösch  
Sprecherin



## Beginn der Abkoppelung vom BAT

### Urlaubsgeld in Bayern

Nicht erst seit gestern klingen uns die Forderungen nach Einsparungen in Kirche und Diakonie in den Ohren. Daß auch in Kirche und Diakonie zuerst der Rotstift beim Personal angesetzt wird, verwundert uns schon nicht mehr. Wir kennen solche Wünsche der deutschen Unternehmer bereits zur Genüge aus den Nachrichten und stellen keine weiteren Fragen. Zugegeben: In Landeskirche und Diakonie in Bayern wird jetzt zum ersten Mal der Rotstift gegen die Beschäftigten gezückt. Andere Landeskirchen sind hier schon ein Stück weiter. Doch schon heute fragen wir uns, wie geht es weiter in Sachen Rotstiftpolitik?

Im folgenden wollen wir die kleine Geschichte der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern (ARK) nachzeichnen, die zur Streichung bzw. drastischen Kürzung des Urlaubsgeldes bei den Beschäftigten in Kirche und Diakonie geführt haben.

#### **Herbstsynode 1997**

Streichung oder Kürzung des Urlaubsgeldes für die

Beschäftigten der bayerischen Diakonie hat sich der bayerische Dienstgeberverband (V.D.D.W.) bereits seit seiner Gründung im September 1996 auf die Fahnen geschrieben. Erste Ergebnisse dieses Plans werden dann in einem Beschluß der Herbstsynode in Schweinfurt (Nov. '97) festgehalten: der damals schon geplante Nachtragshaushalt 1998 soll eine Streichung des Urlaubsgeldes 1998 vorsehen.

#### **Beschluß der Frühjahrssynode 1998**

Konsequenterweise beschließen die 105 bayerischen Synodalen bei der Frühjahrssynode in Memmingen (April '98) die Streichung des Urlaubsgeldes 1998; weiterhin wird beschlossen, das Tarifergebnis im Öffentlichen Dienst (Gehaltserhöhung um 1,5% zum 1.1. 98) erst zum 1.10.98 zu übernehmen. Wohlgedacht: Dieses Gesetz gilt lediglich für die Kirchenbeamten (PfarrerInnen, DiakonInnen) in Bayern; doch es sollte auch auf den Beschluß der ARK Bayern ausstrahlen, von der man erwartete, ebenfalls Einsparungen



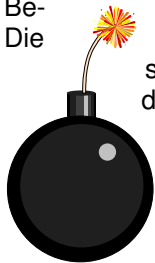
bei den Vergütungen vorzunehmen. Hintergrund: Die Einheit von Kirche und Diakonie sollte nicht aufs Spiel gesetzt werden.

### **Sitzung der ARK Bayern am 17. April 1998**

Doch die Planer der Landessynode hatten nicht mit der Flexibilität der ARK gerechnet. Bereits am 17.4.98, also eine Woche vor Beginn der Memminger Synode, beschloß die ARK, daß eine Verschiebung der Vergütungserhöhung des Öffentlichen Dienstes für sie nicht in Frage kommt. Gleichzeitig beschließt man aber, „das Urlaubsgeld 1998 unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente auszusetzen“, und zwar „zugunsten beschäftigungssichernder und beschäftigungsfördernder Maßnahmen für Mitarbeitende in Kirche und Diakonie“. Die eingesparten Mittel müssen voll für die genannten Zwecke ausgegeben werden. Soweit der Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission, von dem sich die Synode allerdings nicht beeindruckt ließ. Sie verfährt wie im Gesetzentwurf des Landeskirchenamts beantragt (s.o.).

### **Diakonie Neuendettelsau geht an die Presse**

In dieser Zeit geschieht etwas völlig Ungewöhnliches: Der größte diakonische Arbeitgeber in Bayern, die Diakonie Neuendettelsau (4600 Beschäftigte), geht an die Presse und verkündet: Wir zahlen unseren MitarbeiterInnen das Urlaubsgeld 1998. Man gehe davon aus, daß auch die anderen großen diakonischen Träger (Die Rummelsberger: 4200 Beschäftigte; Collegium Augustinum: ca. 2000 Beschäftigte) entsprechend verfahren. Die Bombe war geplatzt: Man verabschiedet sich praktisch vom 3. Weg, indem ein Beschluß der ARK nicht umgesetzt werden soll. Um diesen Vorgang wirklich hautnah beurteilen zu können, muß man wissen, daß die Leitungen von Neuendettelsau und Rummelsberg die bedeutendsten



Vertreter des bayerischen Dienstgeberverbandes und seiner Kürzungspläne sind. Es drängt sich daher der Gedanke auf, daß hier das Zuckerbrot Urlaubsgeld erhalten soll, um die Peitsche viel weitergehenderer Gehaltskürzungen in Ruhe aus der Kammer zu holen. Immerhin plant der V.D.D.W. nach neuesten Schreiben folgende Verschlechterungen der AVR:

- Streichung Beihilfeversicherung
- Streichung eines Bewährungsaufstiegs im H- und Kr-Tarif
- Absenkung Hauswirtschafts- und Reinigungsdienst auf branchenübliche Vergütungen
- Senkung der Urlaubsvergütung
- Senkung der Krankenbezüge
- Senkung Entgeltfortzahlung auf 80%
- Kürzung Weihnachtsgeld nach Krankheit
- zeitliche Streckung und Verringerung der Altersaufstiege
- Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten der KZVK.

Zu solchen Widersprüchen ist auch die Gesamt-MAV der Diakonie Neuendettelsau an die Presse



gegangen und hat sich einen Rüffel der Leitung eingehandelt. Schließlich darf nicht jeder an die Presse gehen!? Hier wird offenbar mit zweierlei Maß gemessen.

### **Sitzung der ARK Bayern am 5. Mai 1998**

Zu dieser Zeit jagt eine Sitzung die andere; es herrscht muntere Betriebsamkeit. Die ARK präzisiert am 5.5.98 ihren Beschluß vom April. Dies ist auch die derzeit gültige Beschlußlage. Danach

- wird das Urlaubsgeld für diejenigen Beschäftigten, die bisher 500 Mark erhalten haben, gestrichen,
- diejenigen, die bisher 650 Mark erhalten haben, bekommen 250 Mark.
- Die eingesparten Gelder müssen auf der Basis einer Dienstvereinbarung mit der MAV für eine verbesserte Altersteilzeitregelung in der Dienststelle verwendet werden.

Schlußfolgerung: Kommt keine Dienstvereinbarung zustande, ist das Urlaubsgeld wie bisher auszuzahlen.

Was für ein Beschluß! Die MAVen, in der Regel arbeitsrechtliche Laien, erhalten hier Verantwortung aufgebürdet, die sonst nur Tarifpartnern zukommt. Und: Die MAV hat immer den Schwarzen Peter, wie sie sich auch verhält: entweder verärgert sie die KollegInnen, die das Urlaubsgeld behalten wollen, oder die KollegInnen sind sauer, die unbedingt auf eine verbesserte Altersteilzeitregelung warten. Letztendlich will man hier verschiedene Gruppen von Beschäftigten gegeneinander ausspielen; von Solidarität kann hier unseres Erachtens keine Rede sein.

Es fällt auch schwer, angesichts von 1,5% Gehaltserhöhung in 1998 solidarisch zu sein, was noch nicht einmal die Inflationsrate ausgleicht! Durch die Steigerungen bei Gebühren und Abgaben haben wir alle letztendlich weniger Geld zur Verfügung als 1997.

Das Interessante ist auch, daß über solche Kürzungen diejenigen entscheiden, die gleichzeitig vollbeschäftigt und von der Vergütung her in IVb und aufwärts einzureihen sind, auch auf der Dienstnehmerseite! Vielleicht weiß man dort gar nicht, wie sehr eine teilzeitbeschäftigte alleinerziehende Mutter die paar Mark Urlaubsgeld schmerzen, die sie bereits eingeplant hat.

Das Besondere aus unserer Sicht: Hier findet erstmals in Bayern der Ausstieg aus der Ankoppelung der AVR an den BAT statt. Und es wird erstmals das Prinzip verlassen: gleiche Vergütung in Kirche und Diakonie. Wir befürchten, dies war nur ein erster Schritt; die Einschnitte sollen weitergehen.

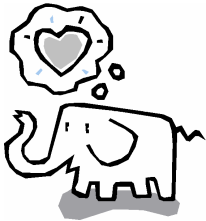
### **Sitzung des Diakonischen Rates am 27.5.98**

In dieser Situation nimmt der Diakonische Rat seine Richtlinienkompetenz für Arbeitsrecht wahr und beschließt, daß die Mitglieder des DW Bayern das Urlaubsgeld 1998 einbehalten und diese Beträge für beschäftigungssichernde und beschäftigungsfördernde Maßnahmen verwenden. Dies sind insbesondere:



- „vordringlich Altersteilzeit,
- Erhaltung von Arbeitsplätzen zur Vermeidung von ansonsten aus finanziellen Gründen notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigungen.“ (Brief von Präsident Liebl und Gaby Schwarz-Seeberger an die Mitglieder des DW Bayern vom 29.5.98)

Gleichzeitig wird festgestellt: „Der Diakonische Rat ist der Auffassung, daß über die Verteilung und Verwendung der zweckgebundenen Mittel eine Dienstvereinbarung abzuschließen ist. Kommt es zu keinem Abschluß einer Dienstvereinbarung, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Auszahlung des



Urlaubsgeldes für das Jahr 1998, gemäß der Anlage 13 der AVR“, also wie bisher und in der bisherigen Höhe.

Allerdings scheint diese Auslegung vorerst nur für den Bereich der Diakonie zu gelten, denn in der verfaßten Kirche sollen die eingesparten Gelder in einem zentralen Topf gesammelt werden. Doch wo bleibt dann die Mitbestimmungsmöglichkeit der betroffenen MAVen, denn ein Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen existiert ja nicht? Wie steht es dann mit der vielgepriesenen Gleichbehandlung der Beschäftigten in Kirche und Diakonie? Diese Fragen zeigen noch einmal die Problematik des Urlaubsgeldbeschlusses der ARK auf.

Für den Beginn der Sitzung des Diakonischen Rates hatte die ÖTV Bayern/Abteilung Kirchen zu einer kleinen Demonstration aufgerufen, zu der trotz der sehr kurzen Frist über hundert MAV-Mitglieder und Beschäftigte nach Nürnberg kamen (Sonntagsblatt 7.6.98: 130).

### Hektische Aktivitäten

In vielen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen in Bayern regte sich der Unmut über den Beschluß der ARK. Man entfaltete hektische Aktivitäten, um den Beschluß der ARK umzusetzen. Viele MAVen machten deutlich, daß sie keine Dienstvereinbarung über eine Altersteilzeitregelung abschließen wollen. Auch viele Dienststellenleitungen wollten den ARK-Beschluß nicht realisieren. Ist das der Anfang vom Ende des 3. Weges?

### Fazit, aber auch Ausblick

Was ist das Ergebnis dieses „heißen bayerischen Frühlings“: Etwa die Hälfte der bayerischen Diakonie-Beschäftigten sind von dem Beschluß der ARK nicht betroffen, weil ihre Leitungen den Beschluß nicht vollziehen wollen. Hier stellt zweifellos die Dienstgeberseite den ansonsten liebgewonnenen 3. Weg in Frage. Taugt dieser Weg doch nur für Schönwetterzeiten?

Aber Sparkarussell und Streichkonzert in der bundesdeutschen Diakonie sollen weitergehen: Die oben genannten Vorschläge des bayerischen Dienstgeberverbands liegen nämlich mittlerweile als Beschlußvorlagen auf dem Tisch der (zentralen) Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD.

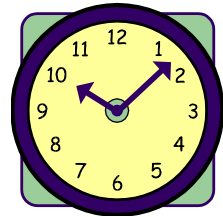
Die Beschlüsse dieser Kommission wären übrigens auch für die bayerische Diakonie gültig, sofern die ARK Bayern nichts anderes beschließt. Das ist jedoch nicht zu erwarten, nachdem die Arbeitnehmerseite in beiden Kommissionen allein durch den VKM gestellt wird, der wohl kaum hier so und dort anders entscheiden wird.

Bisher hat diese ARK lediglich beschlossen, die 1,5% Tariferhöhung des Öffentlichen Dienstes rückwirkend zum 1.1.98 zu übernehmen. Bei einer Kundgebung der Beschäftigten der Diakonie, ihrer MAVen und der betroffenen Gewerkschaften am 16.6.98 in Hannover, hat es die ARK vorgezogen, den Demonstranten aus dem Weg zu gehen und die Sitzung an einen anderen Ort bzw. auf einen anderen Termin zu verlegen.... Ein Armutszeugnis für die Vertreter der Arbeitnehmerseite!

## Zeitsouveränität für Beschäftigte? Jahresarbeitszeitkonten

Seit 1.1.98 können Mitarbeitervertretungen der Diakonie eine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten abschließen. Wir stellen die wichtigsten Bestimmungen des neuen § 9h AVR vor.

Die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten kann für die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität bedeuten, für die Dienstgeberseite dürfte sie vor allem zu Kosteneinsparungen bei den Überstundenvergütungen führen.



### Vorgaben des neuen § 9h AVR

- Der Dienstgeber richtet das Arbeitszeitkonto ein und führt es.
- MitarbeiterInnen können nicht zu einem Arbeitszeitkonto gezwungen werden.
- Die jährliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 2.008,78 Stunden.
- Maximale Plusstunden auf dem Konto: 600.
- Maximale Minusstunden: 40.
- Urlaubstage werden mit der Durchschnittsarbeitszeit auf dem Konto gutgeschrieben.
- Einem Antrag auf Zeitausgleich ist zu entsprechen, wenn nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.
- Krankheit während des Zeitausgleichs mindert das Arbeitszeitkonto in der 1. Woche.
- Auf Antrag der MitarbeiterIn werden Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet (Arbeitszeitfaktorisierung).
- Näheres (z.B. Antrags- und Ablehnungsfristen, Auskunft über Kontostand und Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit) ist in der Dienstvereinbarung zu regeln.

## Sind Mitarbeitervertretungen überfordert?

Zwar berücksichtigt der Beschluß der ARK Stuttgart weitgehend die Vorstellungen, die die ÖTV seit Jahren in die Diskussion um Arbeitszeitkonten eingebracht hat. Allerdings besitzt die neue Regelung 3 problematische Punkte:

1. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf ein Arbeitszeitkonto. Es kann nur durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden. Da Dienstvereinbarungen nicht schlichtungsfähig sind, hängt es letztendlich von der Stärke einer MAV und dem Wohlwollen der Arbeitgeberseite ab, ob es ein Arbeitszeitkonto gibt und wie gut die Vereinbarung ist.
2. Krankheit während des Zeitausgleichs mindert das Arbeitszeitkonto in der 1. Woche. Hierzu gibt es keine Analogie während der Anspannphase von Arbeitszeit.
3. Die Festlegung wöchentlicher Höchstarbeitszeiten und Ausnahmen von der 600 Plusstunden-Grenze sollten starken „Tarifpartnern“, nicht einer schwachen MAV als Betriebspartner überlassen sein.

Insoweit stellt der Abschluß einer Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten hohe Anforderungen an uns als MAVen. Hier ist sachkundige Beratung einzuholen. Erste Gelegenheit gibt eine Tagesschulung der ötv Bayern am 28.09.98 (direkt vor der nächsten Mitgliederversammlung der AG-MAV Bayern) in Nürnberg.

## Das Schelmenstück aus Stuttgart: Notlagenvereinbarung überfordert Mitarbeitervertretungen

Seit 1.4.98 ist in die AVR eine neue Anlage 17 aufgenommen: „Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage“. Danach können zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen befristet Personalkosten bis zu 10% abgesenkt werden.

Schöne Aussichten für MAVen: Sie können bald Kurse besuchen, die sonst Wirtschaftsberatern oder Steuerprüfern vorbehalten sind. Stellt ihr Dienstgeber eine sog. Notlage fest, müssen sie jedenfalls Bilanzen und Wirtschaftsbücher lesen können.



### Vorgaben der neuen Anlage 17 AVR

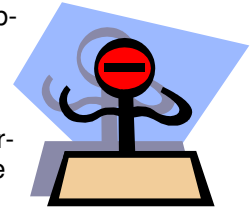
- Die Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung nicht mehr in der Lage ist, aus den laufenden Mitteln die laufenden Verpflichtungen zu erfüllen.
- Die Notlage ist von der Diakonie-Treuhand oder von einem Wirtschaftsprüfer festzustellen.
- Auf der Basis einer Dienstvereinbarung kann die Vergütung der Beschäftigten oder Teile da-

von befristet auf max. 2 Jahre um bis 10% abgesenkt werden.

- Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich ist ebenfalls möglich.
- Während der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.
- Ein gemeinsamer Ausschuß von MAV und Leitung berät laufend die Umsetzung eines Konzeptes zur Überwindung der Notlage.
- Die Dienstvereinbarung ist vor Abschluß der ARK zur Genehmigung vorzulegen.

### Was für eine Verantwortung für MAVen?

Wir meinen, daß die Vielzahl der ehrenamtlichen MAV-Mitglieder mit dem Abschluß einer solchen Dienstvereinbarung hoffnungslos überfordert ist. Darüber hinaus setzt die neue AVR-Ergänzung Signale in die falsche Richtung:



- Die Ausweichmöglichkeit „Absenkung der Personalkosten“ verringert den politischen Druck auf die Kostenträger und schafft damit eher die Voraussetzung für die weitere Absenkung von Entgelten.
- Wesentliche Inhalte der Arbeitsbedingungen (Vergütung und Arbeitszeit) werden nicht mehr durch eine ARK, sondern auf der betrieblichen Ebene geregelt. Damit entfernt sich die AVR noch mehr von den Kriterien an Tarifverträge. Die absenkenden Vereinbarungen sind arbeitsgerichtlich anfechtbar.
- Die Ursachen der wirtschaftlichen Notlage (z.B. Managementfehler) entziehen sich jeder Diskussion.
- Bei der Feststellung der Notlage werden nur die laufenden Einnahmen und Ausgaben berücksichtigt, nicht jedoch die Rücklagen und Vermögen.

So mag sich jeder selbst ein Urteil über diese Ergänzung der AVR Diakonie bilden.

## Letzte Meldung

Der bayerische Dienstgeberverband (V.D.D.W.) veranstaltet am 30.09.98 in München eine Fachtagung zum Thema: „Handlungsspielräume bei der Vorbereitung der Mitarbeitervertretungswahlen 1999“. Es geht um

- „strategische Vorbereitung“, also „ob Dienststellen nicht zweckmäßigerweise eigene Mitarbeitervertretungen bilden sollen.“ Im Klartext: Dienststellen sollen verkleinert werden, damit es weniger Freistellungen für MAVen gibt.
- „klare Information“, damit die Dienststellenleitung „der Mitarbeitervertretung gut informiert gegenübersteht.“

Alles klar?! Allein schon die Tatsache, daß ein Dienstgeberverband „Handlungsspielräume bei MAV-



Wahlen“ ausloten will, spricht unseres Erachtens Bände.

Ab hier nicht mehr gedruckt:

### **Vorletzte Meldung**

Die Sprecherin der AG-MAV Bayern, Bärbel Bösch, hat einen Antrag für die Herbstsynode in Nürnberg eingereicht.. Es geht um die Ergänzung des bayerischen MVG mit dem Ziel, den Gesamtausschuß auch in der bayerischen Landeskirche zu etablieren. Der Gesamtausschuß ist ein Zusammenschluß von Mitarbeitervertretungen auf bayerischer Ebene (s. §§ 54, 55 MVG).

**Wir Mitarbeitervertretungen brauchen mehr Beratung und gegenseitige Unterstützung! Deshalb:**

- **Beteiligen Sie sich an der AG-MAV Bayern!**
- **Kommen Sie zur Mitgliederversammlung am 28. September 1998 in Nürnberg!**