



An die
Mitarbeitervertretungen
in Kirche und Diakonie in Bayern

Betrifft:
**Einladung zur a.o. Mitgliederversammlung
der AG-MAV Bayern**

Liebe MAV-Kolleginnen und -Kollegen,

Unsere letzte Versammlung hat (wieder einmal) gezeigt, dass die Zeit für intensivere Fragen und Diskussionen zu knapp gewesen ist. Das hat uns gemeinsam auf die Idee gebracht, eine außerordentli-



che Mitgliederversammlung anzuberaumen. Trotz unserer schlechten finanziellen Situation – keine rechtliche Anerkennung – ist es uns gelungen, einen geeigneten und vor allem kostenfreien Raum zu finden. Wir danken hierfür ganz herzlich H.G. Koch, Leiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt.

Die Versammlung findet statt am

Samstag, 30.06.2001
von 10 bis ca. 15 Uhr
im Mediensaal des kda
(früher: Amt für Industrie- und Sozialarbeit)
Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg

Inhalt:	Seite:
• Einladung zur a.o. Mitgliederversammlung.....	1
• AG-MAV Bayern bei der Landshuter Synode ..	2
• Wie weiter mit der AG-MAV Bayern.....	3
• AG-MAV Bayern bleibt wichtig.....	3
• Preiswürdig?! – Wo ist der Wanderknüppel?..	5
• Recht auf Teilzeitbeschäftigung.....	6
• Ver.di-Gewerkschaftstag: Beschluss zur Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie.....	8

Wegbeschreibung: Vom Hauptbahnhof (Südausgang) links in den Hummelsteiner Weg. Wenn man diesen bis zum Ende geht, steht man direkt vor dem Gebäude des KDA. Gehzeit: ca. 10 Min. (siehe Stadtplanauszug unten).

Auf der **Tagesordnung** stehen die drei gemeinsam festgelegten Punkte:

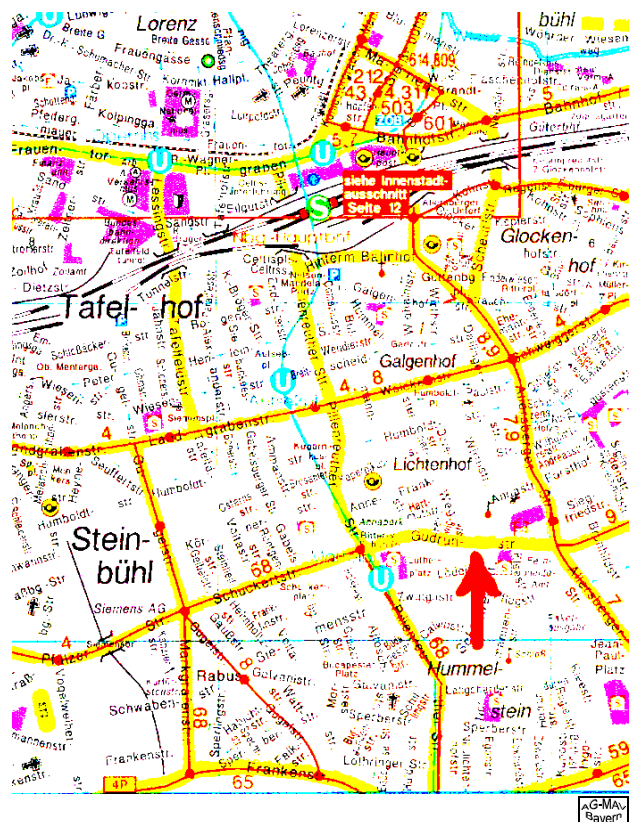
1. Arbeitsrechtssetzung in Kirche und Diakonie: 3. Weg oder Tarifvertrag?
2. Anerkennung der AG-MAV als Gesamtausschuss
3. Novellierung Betriebsverfassungsgesetz und MVG.EKD

Zur Planung benötigen wir den beigefügten ausgefüllten **Anmeldeabschnitt** (siehe letzte Seite). Wir bitten um Verständnis, dass die Versammlung nur stattfinden wird, wenn sich mindestens 15 Teilnehmer verbindlich anmelden. Bitte denkt daran, dass für diese Versammlung weder Freistellung und Fahrkosten noch Verpflegung abgerechnet werden können. Wir werden auf jeden Fall gegen einen Unkostenbeitrag für das leibliche Wohl sorgen.

mit solidarischen Grüßen

gez. **Bärbel Bösch**
Sprecherin

Gudrunstr.: siehe Pfeil



Aktion gegen Trennung von Kirche und Diakonie

AG-MAV Bayern bei der Lands- huter Synode

Morgens gegen 8.20 Uhr fanden sich schon die ersten Aktivisten von der AG-MAV in Landshut ein, klar erkennbar durch den Aufdruck auf den T-Shirts. Sie verteilten an die Synodalen das eigens angefertigte "Geduldsspiel" in Form von zwei ineinander gehakten Nägel, jeweils versehen mit der Aufschrift "Kirche" und "Diakonie". Dieses Symbol in Kombination mit den "letzten" Flugblättern der ÖTV sollten das Anliegen von AG-MAV Bayern und ÖTV deutlich machen, dass sich die Diakonie nicht noch weiter von ih-



ren ursprünglichen Wurzeln entfernen soll.

Die ÖTV-Abteilung Kirchen demonstrierte sehr eindrucksvoll, dass "Kirche und Diakonie" eine untrennbare Verbindung darstellen. Eine Kollegin trug würdevoll einen Talar, die zweite war kunstvoll in eine Diakoniefahne gewickelt. Dieses "PÄRCHEN"

Der Kommentar

Die Synodalen haben die Tragweite ihrer Entscheidung in Landshut nicht erkannt: Diakonie und Kirche können künftig arbeitsrechtlich getrennte Wege gehen. War das tatsächlich beabsichtigt?

Und die Konsequenz der Novellierung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes dürfte die weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Bereich der Diakonie sein. Damit hat sich letztendlich der Dienstgeberverband gegen die Einheit von Kirche und Diakonie durchgesetzt. War das den Synodalen in Landshut bewusst? Ich glaube nicht!

Die Bildung von zwei Kammern in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist daher eine Niederlage für die Beschäftigten in der bayerischen Diakonie. Sie werden es demnächst an ihrem Geldbeutel spüren.

Statt den 3. Weg in Bayern in dieser Weise auszugestalten, sollten die Synodalen endlich einsehen, dass der Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften die richtige Entscheidung gewesen wäre, die in die Zukunft weist. hed

war stän- dig den Atta- cken des Dienst- geber- verband des aus-



gesetzt, der immer wieder versuchte, die beiden zu trennen. Der Dienstgeberverband wurde dargestellt von einer Kollegin im Anzug, die das Band zwischen Kirche und Diakonie mit einer Baumschere durchtrennen wollte.

Kirche und/oder Diakonie?

Dieses "Pärchen" empfing die Synodalinnen und Synodalen mit der Frage: "Kirche oder Diakonie?". Sehr treuherzig bekamen sie die Antwort: „Kirche und Diakonie“. Auch vom Landesbischof kam die gleiche Antwort. Zu guter Letzt gingen die beiden dazu über, die "hohen Herren" auch zu befragen, bei wie viel Grad sie den Talar waschen würden. Überwiegend war die Antwort: 60 Grad. Innenminister Beckstein wurde auch dazu befragt, und nachdem er den Dienstgeberverband lediglich mit 20 Grad waschen würde, ertönte an ihn die klare Aufforderung mit: "Ausweisen, ausweisen, ausweisen!"

Künftig zwei Kammern in der ARK

Bleibt noch nachzutragen, dass die Aktion von AG-MAV und ÖTV Bayern leider nicht den gewünschten Erfolg hatte: Es wird künftig zwei Kammern in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Bayern geben, für Diakonie und für die Verfasste Kirche. Den beiden Kammern können durch die ARK auch Themen zur selbständigen Entscheidung übertragen werden.

Gespaltenes Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie?

Mit dieser Novellierung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) dürfte das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie in Bayern künftig stärker auseinander driften. Sind damit weitere Absenkungen im Diakonie-Bereich vorprogrammiert??

Bernadette Schmid

Impressum:

Rundbrief.



Mitteilungsblatt der AG-MAV Bayern

Herausgeber:

Arbeitsgemeinschaft der MitarbeiterInnenvertretungen in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und dem Diakonischen Werk Bayern e.V.

Redaktion: Bärbel Bösch, Herbert Deppisch, Helga Fischer, Kathi Petersen
Verantwortlich: Bärbel Bösch, MAV Klinikum Hallerwiese, St. Johannis-Mühlgasse 19, 90419 Nürnberg

Zuschriften und Meinungsäußerungen sind ausdrücklich erwünscht

Mitgliederversammlung in Nürnberg

Wie geht es weiter mit der AG-MAV?

Die Perspektiven bleiben trotz vieler Rückmeldungen unklar – so lässt sich das Ergebnis der letzten Mitgliederversammlung der AG-MAV Bayern Anfang März auf der Nürnberger Burg zusammen fassen. Wie immer war die Zeit zu kurz. Deshalb wurde auch vereinbart, noch vor der Sommerpause eine weitere Versammlung anzuberaumen.



Insgesamt waren etwa 60 Teilnehmende anwesend. Nach dem Tätigkeitsbericht von Sprecherin Bärbel Bösch war das zentrale Thema: Wie geht es weiter mit der AG-MAV Bayern?

Hintergrund für die Fragestellung war u.a. der äußerst spärliche Rückgang auf die Umfrage der AG-MAV im Sommer 2000 (s. Rundbrief 7).

Fünf Arbeitsgruppen diskutierten

Der Vorstand hielt es deshalb für notwendig, der Sache auf den Grund zu gehen. In fünf Arbeitsgruppen wurden dazu verschiedene Fragestellungen bearbeitet. Drei Bereiche sollten diskutiert werden:

- Kritik und Erwartungen an den Vorstand
- Verbesserungsvorschläge und Eigenleistungen der MAVen

Ergebnisse der Mitgliederversammlung

AG-MAV Bayern bleibt wichtig

Ausgangspunkt für die Themenstellung war die mangelnde Resonanz auf unsere Fragebogenaktion; dieses magere Ergebnis löste eine Diskussion im AG-MAV-Vorstand aus, in deren Verlauf wir sowohl unsere derzeitige Arbeit als auch die Aktivitäten der Mitglieder der AG-MAV eingeschätzt haben.

Ergebnis war, dass zwar der Vorstand sowie ein engerer Zirkel um den Vorstand herum jede Menge Aktivitäten entfalten (Informationen mündlich und schriftlich, PR-Arbeit, Netzwerk für MAVen, Synoden-Aktionen), dass aber die übrigen Mitglieder der AG-MAV nur mehr oder weniger konsumieren. Dies



- Ziele und Perspektiven der AG-MAV Bayern
Das Ergebnis war vom Umfang her so überwältigend, dass eine Auswertung während der Mitgliederversammlung aus Zeitgründen unmöglich wurde. Der Vorstand hat daher die Aufgabe übernommen, die Ergebnisse zu sichten, zu sortieren, zu bewerten und nach und nach zu bearbeiten (s. Artikel auf dieser Seite!).

Außerordentliche Mitgliederversammlung

Mit großer Mehrheit haben sich die Anwesenden außerdem für eine zusätzliche außerordentliche Versammlung ausgesprochen, die noch vor der Sommerpause und unabhängig von einer ver.di-Fortbildungsveranstaltung stattfinden soll. Dadurch soll endlich einmal mehr Zeit für die AG-MAV-Themen vorhanden sein. Mittlerweile ist es gelungen, einen kostenfreien Tagungsort zu finden. Die Versammlung wird am Samstag, 30. Juni 2001 stattfinden (s. Einladung auf S. 1).

AG-MAV Bayern muss weiter arbeiten!

Verlauf und Ergebnis der Versammlung waren für die Vorstandsmitglieder jedenfalls ein deutliches Signal der örtlichen MAVen, dass die AG-MAV Bayern weiter bestehen soll.

Bärbel Bösch

scheint uns nicht die einer Arbeitsgemeinschaft entsprechende Denk- und Arbeitskonstellation zu sein! Bei der Mitgliederversammlung am 5. März 2001 haben die TeilnehmerInnen dann in fünf Arbeitsgruppen zur Thematik „Was erwarten wir von der AG-MAV Bayern“ engagiert diskutiert. Wir haben die Ergebnisse zusammengefasst.

Erwartungen: Information und Interessenvertretung

1. Information

- Zentrale Sammlung von Informationen zur Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretungen und Weitergabe an die einzelnen MAVen
- Aufgreifen und Bearbeiten von aktuellen Fragen der Mitarbeitervertretungsarbeit
- Informationen über organisatorische und Entscheidungsstrukturen im Bereich Kirche und Diakonie sowie über Entwicklungen in anderen Bundesländern bzw. Landeskirchen
- Sammlung und Weitergabe von Schlichtungs-

ergebnissen und Urteilen an einzelne MAVen

- Ausdrücklich gelobt wurde in diesem Zusammenhang das niedrighschwellige Angebot an Informationen; angeregt wurde, die technischen Möglichkeiten (Homepage, Chat-Room etc.) noch mehr als bisher zu nutzen.

2. Interessenvertretung

- Strukturierung und Bündelung des Informationsflusses zwischen den einzelnen MAVen
- Mehr Informationen und Argumente über das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Kirche und Diakonie
- Eintreten für Tarifverträge in Kirche und Diakonie statt Kosmetik am dritten Weg
- Gemeinsame Aktionen von AG-MAV, ver.di und einzelnen MAVen
- MitarbeiterInnen zur Mitgliedschaft an der Gewerkschaft motivieren
- AG-MAV soll Sprachrohr aller MAVen sein
- Veranstaltungen der AG-MAV sollen das ArbeitnehmerInnen-Bewusstsein bei den MAV-Mitgliedern stärken
- Die bei der Gründung der AG-MAV formulierte zentrale Aufgabenstellung, die AG-MAV als Gesamtausschuss auch im bayerischen Mitarbeitervertretungsgesetz zu verankern und gesetzlich festzuschreiben, wurde, offenbar aufgrund der Fülle der Aufgaben, etwas aus den



Augen verloren. Wir haben deshalb vorgeschlagen, zu dieser Problematik eine Arbeitsgruppe zu installieren. Dazu haben sich bisher nur drei Personen bereit erklärt (Herbert Depisch, Kathi Petersen, Horst Scheffel). Aus Sicht des AG-MAV-Vorstands ist die Errichtung einer

solchen Arbeitsgruppe nur sinnvoll, wenn sich mehr MAVen beteiligen, insbesondere weil die Institutionalisierung gerade deshalb von Bedeutung ist, weil dies die Aktivitäten der AG-MAV-Mitglieder durch Freistellungsregelungen erleichtern würde. Dies wird bei der a.o. Mitgliederversammlung am 30. Juni erneut Thema sein.

- Das Thema, ob die AG-MAV als Arbeitnehmervertretung in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten soll oder nicht, wurde erstaunlicher Weise nur einmal formuliert, und zwar als Forderung, dies nicht zu tun. Wir entnehmen dem, dass eine solche Erwartung bei den anwesenden Mitgliedern der AG-MAV nicht besteht.

3. Strukturelles

- Klarere Strukturierung der Mitgliederversammlungen

- Versammlungsort Nürnberg, da zentraler gelegen
- Neu und nach gewählte MitarbeitervertreterInnen gezielt ansprechen
- Vernetzung der einzelnen MAVen
- Verstärkte Regionalisierung
- Regionale Präsenz der AG-MAV zwischen den Mitgliederversammlungen
- Teil-Mitgliederversammlungen regional (erhöht eventuell die Bereitschaft zur Teilnahme)
- Einrichtung regionaler Gremien (Zwischenstufe zwischen AG-MAV und örtlicher MAV)
- Wie kann der vkm zur Mitarbeit in der AG-MAV animiert und aktiviert werden?
- Neue Organisationsform (Verein) mit Beitragsentrichtung.

4. Sonstige Erwartungen

an die AG-MAV:

- Grundsätzliche Ziele und Möglichkeiten der MAV-Arbeit in regelmäßigen Abständen formulieren und darstellen
- Mehr Öffentlichkeitsarbeit für MAVen
- Wachhalten von die MAV-Arbeit betreffenden wichtigen Themen
- Kritische Beleuchtung arbeitsrechtlicher Inhalte
- Mehr Infos aus dem Vorfeld der Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Abrufbare Fachkompetenz: Vorstandsmitglieder mehr beschreiben und als Kontaktpersonen benennen.

an einzelne MAVen:

- Über Tellerrand der eigenen MAV schauen
- Mitglieder des AG-MAV-Vorstands in MAV-Sitzung und Mitarbeiterversammlung einladen und Gelegenheit zur Vorstellung der AG-MAV geben
- Seite in MAV-Zeitung für Bericht aus der AG-MAV einrichten
- Werbung für die AG-MAV machen!
- Zusammenarbeit zwischen eigener MAV und AG-MAV stärken!

Kritik: Zu hohe Erwartungen an MAVen

- Erwartungen an einzelne MAVen sind zu hoch; die Bereitschaft zur Mitarbeit ist umso höher, je größer die Betroffenheit ist; bei allen abstrakten Themen sinkt sie



- Die Aktivitäten der AG-MAV müssen in der Regel außerhalb der Dienstzeit stattfinden; dies erschwert die Mitarbeit, weil MAVler in der Regel auch anderweitig engagiert sind.
- Abgrenzung von ver.di vonnöten!
- Verzahnung/Vernetzung mit einzelnen MAVen fehlt
- Die Diakonie hat ein zu starkes Übergewicht; die Belange aus dem Bereich der Verfassten Kirche kommen zu wenig zum Tragen
- Die AG-MAV ist zu abgehoben; die Brisanz und damit die Präsenz der Mitarbeitervertretungen ist vor Ort wichtiger.
- Sprache ist nicht verständlich genug (zu viele Abkürzungen, zu viel Insiderdeutsch)
- Vorstand hat sich um die Verknüpfung von Vorstand und Mitgliedern zu wenig gekümmert
- Doppelung zu den regionalen MAV-Stammtischen

**Hier sind Sie richtig!
Ständig aktuelle Infos für MAVen!**

**Die AG MAV Bayern im Internet:
[www. 01019freenet.de/agmav.bayern](http://www.01019freenet.de/agmav.bayern)**

- Nur Demo-Aufrufe
- Infos kommen zu spät oder gar nicht.

Auch wenn uns die geäußerte Kritik gar nicht passt bzw. wir daran noch zu knabbern haben, bedanken wir uns nochmals sehr herzlich für die rege und engagierte Mitarbeit in den Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse werden uns bei der zukünftigen Arbeit beschäftigen müssen.

Helga Fischer

Wo bleibt der Wanderknüppel?

Preiswürdig?!

Nachdenklich schaute sich der Geschäftsführer einer diakonischen Einrichtung in Bayern in seinem Büro um. Irgend etwas störte ihn, aber er wusste nicht was.

Das Regal bot noch hinreichend Platz für seine Neuerwerbungen "Kündigung - leicht gemacht" und "Der Tarifmitarbeiter - das unbekannte Wesen". Auch an der Wanddekoration fand er nichts auszusetzen: Dort hingen, in repräsentativem Goldrahmen, die Urkunden über die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes und des Sozialpreises des Bezirks Oberfranken neben den – ebenfalls gerahmten - drei Ergebnisbekundungen treuer Mitarbeiter.

Zufrieden betrachtete er diese Dokumente wohl verdienter Anerkennung, die sich im Laufe der Zeit hoffentlich noch vermehren würden. Doch als sein Blick weiter wanderte, sah er ihn, den Stein des Anstoßes: Es war der Wanderknüppel, den ihm die AG-MAV Bayern als Negativpreis überreicht hatte. Obwohl diese zweifelhafte Ehrung schon fast ein Jahr zurücklag, regte er sich immer noch darüber auf. Dass irgendwelche Mitarbeitervertreter sich erdreisteten, seine Dienstgeberqualitäten in Zweifel zu ziehen, empfand er als ungeheuerlich. Hatte er nicht stets das Wohl der Einrichtung vor Augen, dem renitente Mitarbeiter nur abträglich wären? Die Beschäftigten müssten sich doch glücklich schätzen, überhaupt arbeiten zu dürfen - noch dazu gegen Bezahlung! Wie oft hatte er nicht seine Untergebenen ermahnt, sie sollten sich besser seiner Führung anvertrauen, statt auf Rechte zu pochen. Doch gerade bei Mitarbeitervertretern – glücklicher Weise nicht bei allen - stießen seine Weisungen auf taube Ohren. Natürlich hatte er versucht, die Wider-

spenstigen aus seinen Diensten zu entfernen, um seine Getreuen vor aufrührerischem Geist zu schützen. Aber leider verschlossen sich sowohl die Kirchliche Schlichtungsstelle als auch das Arbeitsgericht diesem Ansinnen. So schmerzlich diese Niederlage auch war, vermochte ihn dennoch der Gedanke zu trösten, dass zahlreiche seiner Kollegen ähnliche Schlappen erlitten hatten. Sie hatten jedoch nicht ständig diesen Wanderknüppel vor Augen, quasi als Symbol für die Grenzen ihrer Macht. Warum sollte er sich das eigentlich länger antun? Kurz entschlossen packte er den Wanderknüppel und beförderte ihn unsanft in den Papierkorb. Jetzt würden die Preisverleiher ja sehen, dass man nicht ungestraft kirchlich-diakonische Amts- und Würdenträger öffentlich kritisiert.

Befriedigt, dass das Ärgernis endlich beseitigt war, wandte er sich zur Tür. Er überlegte noch kurz, ob ein roter Teppich seinem Büro nicht angemessener wäre als der graue Einheitsfilz. Dann verließ er den Raum, wobei sein Blick flüchtig den Wandkalender streifte, den der Spruch zierte: "Es ist unter den Christen kein Oberster, als nur Christus selbst und allein. Und was kann da für Obrigkeit sein, wo alle gleich sind und einerlei Recht, Macht, Gut und Ehre haben?" (Martin Luther).



Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz

Recht auf Teilzeit- beschäftigung

Seit Anfang 2001 gilt das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit dem die Bundesregierung mehr Beschäftigung erreichen will. Danach haben ArbeitnehmerInnen erstmals einen individuellen Anspruch auf Berücksichtigung ihrer Arbeitszeitwünsche.

Der Anspruch besteht in allen Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Auch wer bereits in Teilzeit arbeitet und Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (zum Beispiel im Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit), können eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen. Voraussetzung ist vor allem, dass jemand schon mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist.

Frist: Drei Monate

Die Reduzierung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn mitgeteilt werden. Dabei sollen auch die Wünsche für die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage angegeben werden. Gemeinsam soll dann ein Arbeitszeitmodell ausgehandelt werden. Der Betrieb muss zwar im Prinzip der gewünschten Verringerung und der Verteilung der Arbeitszeit zustimmen, kann aber mit Hinweis auf „betriebliche Gründe“ ablehnen.

Ablehnung bei betrieblichen Gründen

Was können das für „betriebliche Gründe“ sein? Zum Beispiel eine wesentliche Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs oder unverhältnismäßige Kosten, die durch die Änderung entstehen würden. Die Gründe für die Ablehnung muss der Arbeitgeber jedenfalls belegen können. Die betrieblichen Gründe hängen auch vom Umfang der geplanten Reduzierung ab: So könnte es sein, dass eine Reduzierung auf 30 Std./Woche noch verkraftbar ist, nicht aber auf 19,25 Std./Woche.

Will der Betrieb die beantragten Veränderungen ablehnen oder ihnen nur teilweise zustimmen, muss er dies spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich mitteilen. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, verringert sich die Arbeitszeit automatisch entsprechend dem Antrag. Auf diese Weise nimmt das neue Gesetz die Arbeitgeber in die Pflicht zu reagieren, wenn ein Beschäftigter einen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit gestellt hat.

Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern oder zur früheren Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen, müssen dies dem Arbeitgeber mitteilen. Dann sind sie künftig bei der Besetzung freier Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen,

wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter nicht entgegen stehen.

Änderung der Veränderung?

Im übrigen haben Betriebe das Recht, zwar nicht die Arbeitszeit, aber deren Verteilung auf die Wochentage wieder zu verändern, wenn die Interessen des Betriebs gegenüber denen des Beschäftigten nachweislich überwiegen. Auch diese Änderung muss mindestens einen Monat vorher angekündigt werden.

Kündigungsschutz und Informationspflicht

Darüber hinaus schützt das neue Gesetz vor Kündigung, wenn ein Beschäftigter die Forderung des Arbeitgebers ablehnt, von einer Voll- auf eine Teilzeitstelle oder umgekehrt zu wechseln. Betriebe, die einen Arbeitsplatz ausschreiben, sind zudem verpflichtet, diesen künftig auch als Teilzeitstelle anzubieten, sofern sich der Job dafür eignet. Beschäftigte, die ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass sie ihre Arbeitszeit gerne verändern würden, müssen über entsprechende freie Arbeitsplätze informiert werden. Auch die MAV ist über die Teilzeitarbeit im Betrieb zu informieren, insbesondere über vorhandene



oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze und umgekehrt. Auf Verlangen sind der MAV die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 7 Abs. 3 TzBfG).

Diskriminierungsverbot

Das neue Gesetz spricht auch ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte aus (§ 4 TzBfG). Danach dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter, es sei denn, dass sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Damit wird die seit Jahren erfolgende Rechtsprechung in den Gesetzesrang erhoben. Wichtig: Als Teilzeitbeschäftigte gelten ausdrücklich auch geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (§ 2 Abs. 2 TzBfG).

Das Benachteiligungsverbot gilt für alle Bereiche des Arbeitslebens: Vergütung, Einmalzahlungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Urlaub usw.

Die Regelung in § 1b der AVR Diakonie, dass die AVR nicht für geringfügig Beschäftigte gelten, ist damit gesetzlich abgeschafft. Dies muss durch die

Arbeitsrechtliche Kommission noch nachvollzogen werden.

Beteiligung der MAV

Mitarbeitervertretungen haben ein (eingeschränktes) Mitbestimmungsrecht, wenn Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit abgelehnt werden (§ 42 Buchst. k) MVG). Danach können die Arbeitgeber in Kirche und Diakonie solche Wünsche nur ablehnen, wenn die MAV zustimmt. Die MAV hat sich bei der Beurteilung der Frage insbesondere an den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu orientieren.

Arbeit auf Abruf

Aus dem Beschäftigungsförderungsgesetz, das zum 31.12.2000 außer Kraft getreten ist, stammen die Regelungen zur so genannten Arbeit auf Abruf. Danach muss eine Vereinbarung über die Arbeit auf Abruf (auch genannt: Stundenkräfte) eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Ist dies nicht erfolgt, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden in der Woche als vereinbart. Ist die Dauer



der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, ist die Stundenkraft jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer ist außerdem nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird.

Befristungen nur eingeschränkter möglich

Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt auch das Recht für künftige Befristungen von Arbeitsverhältnissen. Danach sind kalendermäßig (Datum) befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser Gesamtdauer von zwei Jahren kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens drei mal verlängert werden. Neu ist, dass eine solche Befristung nicht mehr zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Dadurch sollen künftig so genannte Kettenarbeitsverträge verhindert werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen

Werkes der EKD hat bereits § 5 AVR an das neue Gesetz angepasst, indem die wesentlichen Passagen über Befristungen in den AVR-Text übernommen wurden.

Befristungen aus sachlichem Grund

So genannte Zweckbefristungen sind weiterhin möglich, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Das Gesetz zählt ausdrücklich 8 solche Gründe auf:

1. Vorübergehender Bedarf
2. Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium
3. Vertretung
4. Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung
5. Befristung erfolgt zur Erprobung
6. Arbeitnehmer wünscht die Befristung
7. Haushaltsmittel für die Beschäftigung sind befristet
8. Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.

Dieser Katalog ist nicht abschließend.

Befristungen bei Älteren

Mit älteren Arbeitnehmern ab 58 Jahre können auch ohne sachlichen Grund beliebig lange Verträge abgeschlossen werden. Sie dürfen allerdings in den letzten sechs Monaten beim selben Arbeitgeber unbefristet beschäftigt gewesen sein.

Ende bei Befristungen mit sachlichem Grund?

Sachliche bzw. Zweckbefristungen enden mit Erreichen des Zwecks (zum Beispiel: die Erprobung ist erfolgt), frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Nachricht des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Erreichung des Zwecks (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Kündigungen von befristeten Arbeitsverhältnissen können nur erfolgen, wenn dies einzelvertraglich (gilt für die AVR Diakonie) oder tariflich vereinbart ist. Ist eine Befristung rechtsunwirksam zustande gekommen, gilt der befristete Arbeitsvertrag als unbefristet. Will ein Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Befristung geltend machen, muss er spätestens drei Wochen nach dem vereinbarten Ende seines Arbeitsverhältnisses Klage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 17 TzBfG).

Informationspflicht

Arbeitgeber müssen nach dem neuen Gesetz die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch Bekanntgabe an allgemein zugänglichen Stellen im Betrieb erfolgen (§ 18 TzBfG). Die MAV ist über die Anzahl der befristeten Arbeitnehmer und ihren Anteil an allen Beschäftigten zu informieren (§ 20 TzBfG).

Gesamteinschätzung

Durch das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz werden die Rechte von Beschäftigten eindeutig gestärkt. Insbesondere für Frauen können dadurch zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Immerhin sind 87% Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Deutsch-

land Frauen. Ob die Prognosen der Bundesregierung für eine Belebung des Arbeitsmarkts allerdings eintreffen, bleibt abzuwarten.

Das Gesetz bringt auch mehr Rechtssicherheit für Teilzeit- und befristete Beschäftigte mit sich. In Deutschland gibt es immerhin knapp 3 Mio befristete Beschäftigte, das sind fast 10% aller Arbeitnehmer. Von der Wirtschaft wurde der Gesetzentwurf heftig kritisiert. Es sei beschäftigungshemmend und kontraproduktiv für den Aufschwung am Arbeitsmarkt, erklärte die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.

Eher negativ ist festzuhalten, dass es für die Ableh-

nung einer Arbeitszeitreduzierung ausreicht, betriebliche Gründe anzugeben. Im ersten Entwurf war noch von „dringenden betrieblichen Gründen“ die Rede. Zweifelhaft erscheint auch die Ausweitung der sachlichen Gründe für befristete Beschäftigungen; so kann zum Beispiel ein Arbeitsvertrag ausdrücklich wegen einer „Erprobung“ befristet werden.

Herbert Deppisch

Quellen:

*Teilzeit- und Befristungsgesetz
Frankfurter Rundschau, 20.2.01, S. 10
DGB-Kommentar zum TzBfG
ZMV 1/01, S. 5-13*

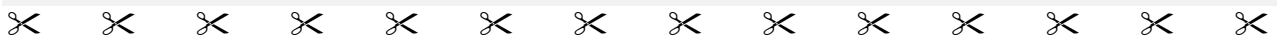
ÖTV-Gewerkschaftstag Arbeitsrechtsset- zung in Kirche und Diakonie

Der ÖTV-Gewerkschaftstag im März in Berlin hat zur Arbeitsrechtssetzung bei den Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsverbänden folgenden Beschluss gefasst.

Die ÖTV wird sich weiterhin auch auf Bundesebene für den Abschluss von Tarifverträgen nach Artikel 9 GG (Tarifautonomie) und dem Tarifvertragsgesetz in Kirchen, Diakonie und Caritas einsetzen. Die ÖTV beteiligt sich auch weiterhin nicht an so genannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die nach einem kircheneigenen Regelungsverfahren durch Beschluss die Arbeits- und Vergütungsbedingungen

festlegen. Die ÖTV lehnt die Regelung der Vergütungs-/Arbeitsbedingungen durch betriebliche Interessenvertretungen (Mitarbeitervertretungen) als Ersatz für tarifvertragliche Regelungen ab. Ein kirchliches Arbeitsrechtssetzungsverfahren muss Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften ermöglichen und Tarifverträge zum Ergebnis haben.

Anmerkung: Der Beschluss ist keine bloße Wiederholung des Beschlusses beim Gewerkschaftstag 1988. Vielmehr werden Eckpunkte markiert: Forderung nach Abschluss von Tarifverträgen, keine Beteiligung an Arbeitsrechtlichen Kommissionen, wenn sie durch Beschlüsse Arbeits- und Vergütungsbedingungen festlegen, keine Arbeitsrechtssetzung unter Beteiligung von MAVen, Mindestbedingung für die Beteiligung der ÖTV sind ein Verhandlungssystem und Verträge als Ergebnis der Verfahrens.



Anmeldung

zur außerordentlichen Mitgliederversammlung der AG-MAV Bayern am 30.06.2001 in Nürnberg

Name ,Vorname

Dienststelle / Einrichtung / Anschrift

Tel./ Fax

Ort, Datum / Unterschrift

Um Fahrgemeinschaften bilden zu können, bin ich mit der Versendung einer Teilnehmerliste einverstanden.

Ja nein (bitte ankreuzen!)

Anmeldung an Bärbel Bösch bitte schriftlich (Klinikum Hallerwiese, St.-Joh.-Mühlgasse 19, 90419 Nürnberg), per Fax (0911-3340419) oder als e-mail: baerbel.boesch@web.de.

Anmeldeschluß ist der 22. Juni 2001

Alle angemeldeten Teilnehmer werden rechtzeitig informiert, falls die Veranstaltung nicht stattfindet.

Bitte ausfüllen und zurücksenden an:

Wenn Ihr Informationen und Einladungen von der AG-MAV Bayern haben wollt, füllt bitte diesen Rückmeldebogen aus!

An die
AG-MAV Bayern
c/o MAV Klinikum Hallerwiese
Bärbel Bösch
St.-Johannis-Mühlgasse 19
90419 Nürnberg

Einrichtung: _____

Träger: _____

Adresse: _____
Straße:

PLZ:

Ort:

Telefon: _____ Fax: _____

e-mail: _____

MAV-Vorsitzende/r: _____

Stellvertreter/in: _____

Größe der MAV: _____ Personen

Freistellungen: _____

Unsere MAV ist zuständig für: _____ Beschäftigte

Unsere Einrichtung gehört zur:

Verfaßten Kirche Diakonie

Unsere Einrichtung ist Mitglied im V.D.D.W.:

Ja Nein

Zutreffendes bitte ankreuzen

Vielen Dank fürs Ausfüllen!

Zur Information:

Die Mitglieder des AG-MAV-Vorstands

Name	Dienstanschrift	Telefon
Sprecherin: Bärbel Bösch	MAV Klinikum Hallerwiese, St. Johannis-Mühlgasse 19, 90419 Nürnberg	0911/ 33 40 421
Stellv. Sprecherin: Helga Fischer	(MAV Dekanat München, Landwehrstr. 11, 80336 München)	(089/ 55 11 61 54)
Stellv. Sprecher: Dr. Herbert Deppisch	MAV Diakonisches Werk Würzburg, Friedrich-Ebert-Ring 24, 97072 Würzburg	0931/ 804 87 62
Schriftführer: Lutz Egerer	MAV Evang.-Luth. Kirchengemeindeamt, Egidienplatz 33, 90403 Nürnberg	0911/ 214 11 35
Norbert Feulner	MAV Himmelkroner Heime, Klosterberg 19, 95502 Himmelkron	09227/ 79 117
Gisela Sachs- Hartmann	MAV Verein Hilfe für das behinderte Kind, Geschwister-Scholl-Platz 2, 95445 Bayreuth	0921/ 74 74 846
Bernadette Schmid	MAV Innere Mission München, Landshuter Allee 40, 80637 München	089/ 12 69 91 67

Bei Bedarf können Sie sich gerne an eines der Vorstandsmitglieder wenden.