

Rund- brief 10

März 2002



An die
Mitarbeitervertretungen
in Kirche und Diakonie in Bayern

Betrifft:
Einladung zur Frühjahrs-Mitgliederversammlung 2002 der AG-MAV Bayern

Liebe MAV-Kolleginnen und -Kollegen,

es gibt sie noch, die AG-MAV Bayern! Auch wenn ihr lange nichts von uns gehört habt. Umso wichtiger ist es, dass sich die bayerischen Mitarbeitervertretungen ein gutes Jahr vor dem Ende ihrer Amtszeit treffen, um sich über ihre Arbeit auszutauschen.

Wie ihr wisst, haben sich die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit nicht verändert: Die AG-MAV Bayern hat keine gesetzliche Grundlage im Mitarbeitervertretungsgesetz, das Arbeitsrecht wird auf dem so genannten 3. Weg verabschiedet und wir arbeiten auf der Basis eines Gesetzes (MVG), das lediglich eine Mitbestimmung 2. Klasse sichert.

Daher wird die Diskussion zu diesen drei Themen erneut breiten Raum auf unserer Mitgliederversammlung einnehmen. Zu dieser Versammlung laden wir euch herzlich ein.

Die Versammlung findet statt am



Montag, 8. April 2002
um 14.15 bis ca. 16.15 Uhr
im Eppelinsaal des Jugendgästehauses
auf der Nürnberger Burg – Burg 2
(ca. 15 Min. zu Fuß vom Hbf)

Eine **Wegbeschreibung** findet ihr bei der Einladung zur ver.di-Arbeitstagung am gleichen Tag.

Als **Tagesordnung** schlägt der Vorstand vor:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des AG-MAV-Vorstands insbes. Rückblick auf die Arbeitsgruppen (Gesamtausschuss, 3. Weg/Tarifvertrag, Novellierung MVG)
3. Aussprache
4. Mobbing in Kirche und Diakonie
5. „Wanderknüppel“ 2001
6. Aktuelles, Anträge, Wünsche, Verschiedenes

Bei unserer Mitgliederversammlung – und bereits bei der ver.di-Arbeitstagung am Vormittag – haben wir die Gelegenheit, die Nachfolgerin von **Robert Jung**, die Kollegin **Irene Gölz** aus München kennen zu lernen. Sie wird künftig bei ver.di Bayern zuständig sein für die Betreuung von Kirche und Diakonie. Und wir können jetzt bereits ankündigen, sie wird der AG-MAV Bayern auch in Zukunft die Durchführung ihrer Mitgliederversammlungen ermöglichen. Dafür bedanken wir uns jetzt schon ganz herzlich!



Bei der AG-MAV-Mitgliederversammlung im Frühjahr 2001

Ich wünsche uns eine gute Mitgliederversammlung mit hoffentlich vielen TeilnehmerInnen und verbleibe mit solidarischen Grüßen

gez. **Bärbel Bösch**
Sprecherin

Inhalt:	Seite:
• Einladung zur Mitgliederversammlung	1
• Mitarbeiterjahresgespräche in der Landeskirche	2
• Warnstreik in Himmelkron.....	3
• Kommentar.....	3
• Aktuelle Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst.....	4

Mitarbeiterjahresgespräche Personalentwicklung oder Small- talk mit dem Chef?

In letzter Zeit kursieren in den Einrichtungen von Kirche und Diakonie Konzepte zu Mitarbeiterjahresgesprächen, bekannt auch als „Mitarbeitergespräche“, Personalförder-, oder „Personalentwicklungsgespräche“. Hier greifen die Dienstgeber eine Entwicklung auf, die in der Industrie schon vor vielen Jahren begonnen hat.

Welche Zielsetzung gibt es für solche Gespräche? „Die Jahresgespräche sollen dazu beitragen, dass über die üblichen Kontakte hinaus die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden verbessert wird und eine Atmosphäre geschaffen wird, die von Offenheit und gegenseitigem Vertrauen getragen wird.“

Steigerung der Effizienz der Arbeit...

Die Gespräche haben eine dreifache Blickrichtung. Die Wertschätzung der mitarbeitenden Person, die Würdigung der geleisteten Arbeit und die Verbesserung des Arbeitsumfelds. Damit hat der Dienstgeber die Möglichkeit, einen genauen Einblick zu erhalten über die Abläufe und Schwierigkeiten innerhalb des Arbeitsfelds des Mitarbeiters. Aus dieser Analyse heraus soll eine Strategie entworfen werden, die Arbeitssituation zu verbessern und die Effizienz der täglichen Arbeit zu steigern. Klingt eigentlich ganz vernünftig, oder ...?

Wichtig für Mitarbeitervertretungen

Dennoch gibt es hier für die Mitarbeitervertretungen die Aufgabe, die Dienstvereinbarungen über die Einführung solcher Gespräche in der Dienststelle genau anzusehen. Dabei will ich nur ein paar Punkte ansprechen.

1. Das Gespräch mit dem Vorgesetzten muss so strukturiert sein, dass sowohl er wie auch die Kollegin bzw. der Kollege die Möglichkeit hat,

die jeweilige Arbeitssituation zu erfragen (Zweibahngespräch).

2. MitarbeiterInnen, mit denen ein Gespräch geplant ist, soll der Gesprächsleitfaden und der Fragebogen eine angemessene Zeit vor dem Gespräch übergeben werden.
3. Um das Ergebnis des Gesprächs zusammenzufassen, soll ein Protokoll verfasst werden sowie für die nächsten Schritte Ziele vereinbart werden.

Jahresgespräch darf keine Beurteilung sein

Besonders möchte ich darauf hinweisen, dass das Mitarbeiterjahresgespräch kein Beurteilungsgespräch darstellen darf. Dies ist einmal an Hand der Fragen im Fragebogen zu überprüfen; außerdem dürfen keine Gesprächsergebnisse in die Personalakte eingehen.

- Weitere Fragen in diesem Zusammenhang sind:
- Was tun, wenn die vereinbarten Ziele nicht eingehalten wurden?
- Was tun, wenn im Gespräch eine Konfliktsituation entsteht?
- Wie können Fortbildungskonzepte erstellt und umgesetzt werden, die sich aus den Mitarbeitergesprächen heraus ergeben?

Jahresgespräche kommen auf die MAVen zu

Die Thematik ist also sehr umfangreich. An dieser Stelle kann ich nur für die Problematik sensibilisieren. In nächster Zeit ist aber damit zu rechnen, dass die Mitarbeitervertretungen mit dem Thema verstärkt konfrontiert werden. So arbeitet etwa die Bayerische Landeskirche schon seit einiger Zeit daran, für ihren Bereich eine Konzeption für Jahresgespräche zu erstellen.

Informationen zum Thema

Wer Interesse am Thema hat, sei auf ein ver.di-Seminar verwiesen, das ich am 26. März 2002 in Nürnberg anbieten werde. Vor der Mitgliederversammlung der AG-MAV Bayern am 8. April 2002 (siehe Einladung auf S. 1) findet außerdem im Rahmen der ver.di-Arbeitstagung eine Information zum Thema Mitarbeiterjahresgespräche statt.

Lutz Egerer



Mitarbeiterjahresgespräch??

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: Herbert Deppisch, Lutz Egerer, Norbert Feulner, Bärbel Kalb

Verantwortlich: Bärbel Kalb, MAV Klinikum Hallerwiese, St. Johannis-Mühlgasse 19, 90419 Nürnberg

Internet: www.people.freenet.de/agmav.bayern

e-mail: norbert.feulner@web.de

Zuschriften und Meinungsäußerungen sind ausdrücklich erwünscht 

Drohungen der Arbeitgeber blieben erfolglos

Erster Warnstreik bei der Diakonie in Bayern

Nachdem die Leitung der Diakonie Neuendettelsau zwei Verhandlungsangebote von ver.di zur Aufnahme von Tarifverhandlungen ausgeschlagen hat, schritten am 17. Januar 2002 etwa 170 Beschäftigte der Diakonie Neuendettelsau in Himmelkron zur Tat: Sie legten für 90 Minuten ihre Arbeit nieder.

Mit dem noch sanften Druckmittel des Warnstreiks wollen die Beschäftigten erreichen, dass die massiven Verschlechterungen der AVR in den letzten Jahren rückgängig gemacht werden und es endlich zu Verhandlungen über Tarifverträge kommt.

Bsirske: Wir gehen bis zum Verfassungsgericht

Der aus Berlin angereiste ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske sprach wegen der Verweigerungshaltung der Diakonie Neuendettelsau deutliche Worte an die Adresse der Verantwortlichen. Weil sie auch die Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen in der Diakonie anzweifeln, werde man, so Bsirske, „bis zum Bundesverfassungsgericht gehen“. Den Streikenden verspricht er die volle Unterstützung von ver.di und betont auch die historische Bedeutung dieses Warnstreiks bei der Diakonie.

Anlass: Verschlechterungen der AVR Bayern

Herbert Deppisch, Vorsitzender der Fachgruppe Kirchen von ver.di Bayern, ging in seinem Beitrag auf die Verschlechterungen der AVR Bayern in den letzten Jahren ein. Er forderte die Verantwortlichen von Landeskirche und Diakonie zum Einlenken auf. Ein für Ende Januar angesetzter Termin im Landeskirchenamt zwischen Vertretern der Landeskirche und ver.di Bayern wurde wegen der Streikaktion in Himmelkron prompt durch die Kirchenleitung



ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske beim Warnstreik in Himmelkron



Transparent beim Warnstreik in Himmelkron

Der Kommentar

Was macht die Fürsten der Diakonie so hochgradig nervös und lässt sie wie wild um sich schlagen? Die Ausübung demokratischer Grundrechte durch die Beschäftigten in ihrem eigenen Haus – und damit die Angst, ihre Macht nicht mehr schrankenlos ausüben zu können. Sie üben offen Druck auf „ihre“ Beschäftigten aus und drohen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen: Ein grandioses Beispiel für Nächstenliebe und Versöhnung. Größer könnte die Glaubwürdigkeitslücke nicht sein!

Was erwarten die Chefs der Diakonie denn? Dass sich die Beschäftigten den Lohn massiv kürzen lassen und dann auch noch still halten? Nein, solche Zeiten sind vorbei! In Himmelkron haben die Beschäftigten den Mut aufgebracht, sich mit Unterstützung von ver.di zu widersetzen. Und es werden noch viele den Mut aufbringen, weil sie gar nicht anders können.

Die MitarbeiterInnen der Diakonie emanzipieren sich: Sie beteiligen sich seit einigen Jahren an Unterschriftenaktionen, Kundgebungen und Demonstrationen gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen – und sie beteiligen sich jetzt auch an Arbeitskampfmaßnahmen. An wem diese Entwicklung wieder einmal vorbei geht, das sind die Arbeitgeber der Diakonie, ihre Gremien und das Kirchenparlament Landessynode. Sie halten an ihren seit Jahrhunderten bestehenden Machtstrukturen fest und nehmen billigend in Kauf, dass viel Porzellan zerschlagen wird.

Der Tarifvertrag – und somit ein fairer Interessenausgleich – ist das Ziel und damit verbunden die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dies können die Beschäftigten nur selbst erreichen. Geschenkt bekommen sie es mit Sicherheit nicht. Im Gegenteil: Nicht in Anspruch genommene demokratische Rechte – wie die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit – sind der Gefahr ausgesetzt, abgeschafft zu werden.

Der Anfang ist immer das Schwerste – aber den haben wir ja jetzt hinter uns...

abgesagt.

Hat der Heilige Geist sein Wirken eingestellt?

„Man hat den Eindruck, der Heilige Geist hat sein Wirken bei der Diakonie eingestellt“, so Günter Busch, zuständiger Bundesfachgruppenleiter bei ver.di., zur gegenwärtigen Situation bei der Diakonie. Und er kündigte schon mal an, dass im Laufe des Jahres weitere Warnstreiks folgen werden.

Bisher keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen

Mit den Warnstreikenden in Himmelkron solidarisierten sich MitarbeiterInnen und Mitarbeitervertretungen aus ganz Bayern und auch aus anderen Bundesländern. Die durch den Leiter der Diakonie Neuendettelsau, Herrn Schoenauer, angedrohten arbeitsrechtlichen Konsequenzen blieben bislang aus.

Norbert Feulner



„Wir arbeiten mit Herz, der 3. Weg ist ein Scherz.“

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

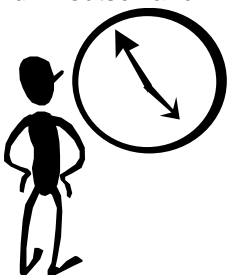
Aktuelle Rechtsprechung zum Thema Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit einer zunehmenden Flexibilisierung bei Arbeitszeitregelungen, sind die drei folgenden aktuellen Gerichtsentscheidungen von Bedeutung.

Bereitschaftsdienst

Das Arbeitsgericht Herne hat in einem Urteil vom 11.12.2001 festgestellt, dass der Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern Arbeitszeit ist und nicht als Ruhezeit gilt. Ruhezeit ist die Zeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und ihrem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag. Das Arbeitsgericht Herne bestätigt mit seiner Entscheidung das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 3.10.2000 in dieser Angelegenheit. Ferner wurde festgestellt, dass die vom EuGH aufgestellten Grundsätze auch für konfessionelle Träger Gültigkeit haben (AZ – 2 Ca 4373/00).

In einem anderen Fall wurde erstmalig nun auch in zweiter Instanz durch das LAG Hamburg entschieden, dass das EuGH-Urteil zum Bereitschaftsdienst für Deutschland Anwendung findet. Das BAG wird nun in der Revision abschließend zu entscheiden haben.



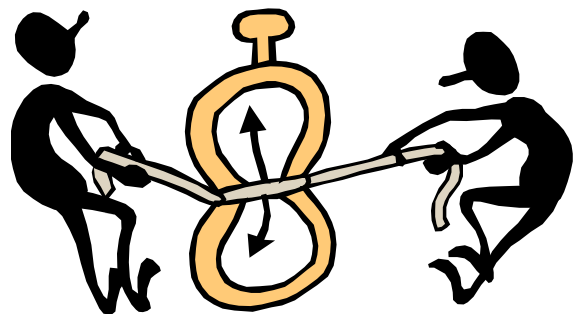
Rufbereitschaft

Das BAG hat in seinem Urteil vom 31.1.2002 entschieden, dass der Arbeitgeber die Grenzen seines Direktionsrechts überschreitet, wenn er glaubt, er könne eine genau festgelegte Zeitspanne in Minuten bestimmen, innerhalb der die Beschäftigten verpflichtet sind, die Arbeit während der Rufbereitschaft aufzunehmen. Im vorliegenden Fall wurde über die AVR der Caritas entschieden (BAG v. 31.1.2002 – 6 AZR 214/00). Die Entscheidung ist auf die AVR Diakonie (Anlage 8) übertragbar.

Mitbestimmungsrecht der MAV

Mitarbeitervertretungen haben bei der Einführung und Ausgestaltung von Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (§ 40 d MVG) im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen.

Norbert Feulner



Hier sind Sie richtig!
Ständig aktuelle Infos für MA-
Ven!

Die AG MAV Bayern im Internet:
www.people.freenet.de/agmav.bayern

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: _____
StraÙe:

_____ 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!