



An die
Mitarbeitervertretungen
in Kirche und Diakonie in Bayern

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

Liebe MAV-Kolleginnen und -Kollegen,

wie bereits im Frühjahr vereinbart, treffen wir uns wieder zu unserer Herbst-Mitgliederversammlung auf der Nürnberger Burg. Zentrales Thema wird neben unserem Synodenantrag „Gesamtausschuss“ auch die Beschäftigung mit der Neuregelung der Kirchlichen Zusatzversorgung (KZVK) und die Forderungen von Mitarbeitervertretungen und ver.di sein.

Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichti

Nehmt an unserer Unterschriftenaktion „**Ja zum Gesamtausschuss**“ teil! Wir brauchen Unterschriften von möglichst vielen MitarbeitervertreterInnen aus Kirche und Diakonie! Sie sollen der Synodalpräsidentin Heidi Schülke bei der Herbstsynode in Kempten überreicht werden. Die Unterschriftenaktion soll unseren Synodenantrag (s. S. 3) nachdrücklich unterstützen! Also: Je mehr Unterschriften, desto besser!

Rückmeldeschluss: 14. Oktober 2002

Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichti

Inhalt:

Seite:

- Einladung zur Mitgliederversammlung 1
- Bericht Demo gegen „Nasenprämien“ 2
- Antrag „Gesamtausschuss“ 3
- „Gemeinsam sind wir stärker!“ 5
- Kirchliches Gleichstellungsgesetz 6
- Einführung von Mitarbeitergesprächen 6
- Fachtagung „Kirchliche Mitbestimmung auf dem Prüfstand“ 7
- ver.di-Projekt Kirchen 8
- Aktueller Stand KZVK 1 – 4 8
- Beilagen:
Unterschriftenliste „Ja zum Gesamtausschuss!“
Fragebogen zur Umsetzung von AZ-Konten

Als Referent zum Thema KZVK ist Manfred Freyermuth aus Gifhorn angefragt. Er ist Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD.

Die Versammlung findet statt am

**Montag, 14. Oktober 2002
um 14.15 bis ca. 16.30 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
3. Aussprache
4. Antrag „Gesamtausschuss“ bei der Herbstsynode 2002
5. **Neuregelung der KZVK:
Aktueller Stand und die Forderungen der
Mitarbeitervertretungen**
als Referent ist angefragt: Manfred Freyermuth, Gifhorn
6. Aktuelles, Anträge, Wünsche, Verschiedenes

Wie immer geht ein herzlicher Dank an ver.di Bayern und die Kollegin **Irene Gölz**, die der AGMAV Bayern wieder die Durchführung ihrer Mitgliederversammlung ermöglichen!

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

mit solidarischen Grüßen

gez. **Bärbel Kalb**
Sprecherin



Diakonie-Arbeitgeber lassen nicht locker Einführung von Nasen- prämien: „Striktes Nein zu Modellversuchen“

Die Arbeitgeber der bayerischen Diakonie haben einen neuen Versuch unternommen, „Modellprojekte zu flexiblen Formen der Vergütung in der Diakonie“ einzuführen. Wie kurzfristig durchgesiekt war, stand dieser Tagesordnungspunkt auf der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern (ARK) am 6. Mai 2002. Beschäftigte der Diakonie und Mitarbeitervertreter folgten einem Aufruf von ver.di Bayern und AGMAV Bayern. Sie bereiteten den Mitgliedern der ARK einen lautstarken Empfang und protestierten gegen die Einführung von „Nasenprämien“.

Bärbel Kalb, Sprecherin der AG MAV Bayern, brachte die Stimmung der ca. 40.000 Beschäftigten der Diakonie auf den Punkt, indem sie die Politik der schönen Worte aus dem Mund der diakonischen Arbeitgeber angriff. Die Versprechungen über die seit 1. Januar 2002 eingeführten flexiblen Arbeitszeiten durch Arbeitszeitkonten erfüllen sich nicht; die Flexibilität haben allein die Dienstgeber – und das auch noch zu verbilligten Löhnen. Gleiches gilt für die Einführung flexibler Vergütungen. „Deshalb“, so Kalb, „lassen wir uns nicht länger an der Nase herumführen.“ Vergütungsmodelle seien „unsozial und undiakonisch“. Und, um die Worte der Dienstgeber zu gebrauchen, sie sind „bekenntniswidrig“.

Ablehnung leistungsorientierter Vergütungen?

Was ist der Hintergrund für die Ablehnung leistungsorientierter Vergütungen? Folgende Planungen standen in der Vergangenheit in der Diskussion: Weihnachts- und Urlaubsgeld, zukünftige Lohnerhöhungen, Bewährungsaufstiege sowie Lebensaltersteigerungen sollten insgesamt oder Teile davon in einen Topf geworfen werden. Die einbehaltenen Gelder sollen dann nach Leistungskriterien wieder verteilt werden. Bei der Ausschüttung hätten Mitarbeitervertreter in einer paritätisch besetzten Kommission mitbestimmen dürfen.

Auswirkungen

Welche Auswirkungen hätte dieses Verfahren? Die Einführung von variablen Vergütungsbestandteilen geht auf Kosten der Beschäftigten: Was dem einen gegeben wird, wird dem anderen genommen. Verlieren werden dabei alle, weil Missgunst und Anpassungsdruck das Betriebsklima verpesten. Vorgesetzte bekommen ein zusätzliches und überaus wirkungsvolles Machtmittel an die Hand. Besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (z.B. Beschäftigte mit Kindern, Schwerbehinderte, ältere Beschäftigte) laufen Gefahr, aufgrund ihrer persönlichen Situation Einbußen hinnehmen zu müssen.

Mitarbeitervertretungen werden zu Komplizen gemacht, wenn es um Verschlechterungen bei den Kolleginnen und Kollegen geht.



Gleiche Bezahlung sichert sozialen Frieden

In einem weiteren Redebeitrag wies Irene Gözl, für Kirchen zuständige Sekretärin des ver.di-Landesbezirks, darauf hin, dass gleiche Bezahlung den sozialen Frieden in den Dienststellen sichere und eine objektive Verteilung von Gehältern nach Leistung im sozialen Bereich nicht machbar sei. Dies machten gescheiterte Versuche, z.B. beim Bayerischen Roten Kreuz, bereits deutlich.

Attraktivität der Diakonie anders steigern!

Nach Auffassung von Gözl kann die Attraktivität der Diakonie für die Beschäftigten anders viel besser gesteigert werden, etwa durch Arbeitseinkommen und Arbeitsbedingungen, die durch Tarifverträge abgesichert sind; durch eine spürbare Wertschätzung der geleisteten Arbeit, allerdings nicht durch Geld; indem das Fachwissen der Beschäftigten ernst genommen wird und sie wirklich mitbestimmen lässt sowie durch Unterlassung von Ausgründungen und Schließungen von Dienststellen oder Teilen davon.

Der Protest hat sich gelohnt!

An die Adresse von Dienstgebern – Dekane, Pfarrer, Dienststellen- und Einrichtungsleitungen – gerichtet, rät Bärbel Kalb, flexible Vergütungsmodelle in deren Reihen zu testen. Zur gerechten Ermittlung ihres Einkommens sollten regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden. Nach kritischer Betrachtung des Gesamtergebnisses sollten die Dienstgeber nach Leistung sowie Qualität belohnt – oder abgefunden werden. Der Protest gegen die Einführung von „Nasenprämien“ hat sich – wie im November 2000 – auch diesmal gelohnt: Die ARK hat keinen Beschluss gefasst!
nofe

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, Helga Fischer, Bärbel Kalb

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

Internet: people.freenet.de/agmav.bayern

e-mail: norbert.feulner@verdi.de

Zuschriften und Meinungsäußerungen sind ausdrücklich erwünscht 

Antrag „Gesamtausschuss“ Wann können sich bayerische MAVen zusammenschließen?

Die letzte Mitgliederversammlung der AGMAV Bayern hat den Vorstand einmütig beauftragt, erneut einen Antrag an die Herbstsynode 2002 zu richten, der die Einrichtung eines Gesamtausschusses auch in Bayern zum Ziel hat.

Bayern ist neben Westfalen die einzige Landeskirche der EKD, in der die §§ 54, 55 MVG nicht in Kraft gesetzt wurden. Damit haben die bayerischen Mitarbeitervertretungen keine Möglichkeit zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung. Viele Mitarbeitervertretungen klagen, dass sie vereinzelt vor sich hinarbeiten, praktisch keine Beratungsmöglichkeiten haben und nur auf sich selbst angewiesen sind. Das gilt ganz besonders für die vielen ein- und dreiköpfigen MAVen.

Zunehmender Beratungsbedarf

Gestiegener Kostendruck, zunehmender Beratungsbedarf und höhere Verantwortung - dies können MAVen nur dann auffangen, wenn ihnen ein kompetenter Ansprechpartner aus der Praxis zur Verfügung steht. Denn für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen ist gleicher Informations- und Wissensstand Voraussetzung.

Bei den Katholen geht's doch auch!

Auf Seiten der katholischen Kirche besteht mit den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) ein Forum, in dem sich Mitarbeitervertretungen austauschen und gegenseitig beraten können. Warum soll dies in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern nicht möglich sein?

Das MVG bietet in den §§ 54 und 55 die Möglichkeit des Austausches auf der landeskirchlichen Ebene. In Bayern finden diese Paragrafen bisher jedoch keine Anwendung. Dies muss jetzt – fast neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen MVG.EKD – endlich erfolgen!

Bayerische MAVen für den Gesamtausschuss!

Die Mitarbeitervertretungen der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie haben bei vielen Gelegenheiten immer wieder deutlich gemacht, dass sie mehrheitlich für die Bildung eines Gesamtausschusses eintreten.

AGMAV arbeitet ohne gesetzliche Grundlage

Die AGMAV Bayern nimmt seit Herbst 1997 die Funktion eines Gesamtausschusses wahr, ohne dass dafür eine gesetzliche Grundlage im MVG Bayern besteht. Bisher fanden pro Jahr regelmäßig zwei Mitgliederversammlungen statt, zu denen alle bayerischen Mitarbeitervertretungen eingeladen wurden. Die Teilnahme vieler Mitarbeitervertretungen

an den Mitgliederversammlungen und das ehrenamtliche Engagement der siebenköpfigen Sprechergruppe zeigt nun seit fünf Jahren, dass Bedarf an fachkundiger Beratung und intensivem Austausch zwischen den bayerischen Mitarbeitervertretungen besteht. Dies kann nur durch Bildung eines Gesamtausschusses auf der Basis einer klaren gesetzlichen Grundlage erfolgen.



Tritt der Landesbischof für den Gesamtausschuss ein?

Zentraler Ansprechpartner für Dienstgeber

Auch für die Dienstgeberseite (Evang.-Luth. Kirche in Bayern, Diakonisches Werk Bayern) macht es Sinn, einen zentralen Ansprechpartner im Bereich der Mitarbeitervertretungen zu haben. Diese Funktion könnte der Gesamtausschuss wahrnehmen.

Unterstützung gefragt: Unterschriftenaktion

Wichtig ist, dass die bayerischen Mitarbeitervertretungen den Antrag an die Synode unterstützen! Daher: **Nehmt an unserer Unterschriftenaktion „Ja zum Gesamtausschuss“ teil!** Wir brauchen Unterschriften von möglichst vielen MitarbeitervertreterInnen aus Kirche und Diakonie! Sie sollen der Synodalpräsidentin Heidi Schülke bei der Herbstsynode in Kempten überreicht werden. Also: Je mehr Unterschriften, desto besser!

Synodenaktion am 25. November 2002

Um unserer Forderung nach Einrichtung eines Gesamtausschusses Nachdruck zu verleihen, wollen wir am 25. November 2002 (vormittags 8 – 9 Uhr) vor dem Tagungsgebäude der Synode auf unseren Antrag aufmerksam machen. Neben der Verteilung eines Flugblatts soll dabei auch sinnfällig deutlich gemacht werden, dass bayerische Mitarbeitervertretungen den Gesamtausschuss brauchen.

Daher: Kommt am 25. November zahlreich nach Kempten, um diese Aktion zu unterstützen!

Synodale vor Ort ansprechen!

Diese beiden Aktionen reichen aber noch nicht aus, um auf unseren Synodenantrag aufmerksam zu machen. Besonders wichtig ist es, dass die Mitarbeitervertretungen ihre Synodalen vor Ort auf den Antrag ansprechen und die Notwendigkeit eines Gesamtausschusses deutlich machen! Daher: **Sprecht mit euren örtlichen Synodalen! Zeigt ihnen, wie wichtig der Gesamtausschuss für Mitarbeitervertretungen ist!**

Namen und Adressen der örtlichen Synodalen erfahrt ihr bei eurem Dekanat oder auch auf der homepage der AGMAV Bayern: people.freenet.de/agmav.bayern.

Dokumentation

Im Folgenden dokumentieren wir den Antrag „Gesamtausschuss“, den Bärbel Kalb, Sprecherin der AGMAV Bayern, bereits an die Herbstsynode 2002 gerichtet hat. Die Synode tagt von 24. bis 28. November 2002 in Kempten.

hed

Antragstellerin:	Bärbel Kalb, Am Zollholz 13 a, 90571 Schwaig
Thema:	Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
Antrag:	Der X. Abschnitt des Bayerischen Mitarbeitervertretungsgesetzes wird entsprechend dem nachfolgenden Gesetz zur Änderung der §§ 54, 55 in Kraft gesetzt.

Gesetz zur Änderung der §§ 54, 55 MVG.ELKB

Artikel 1 Neufassung der §§ 54, 55 MVG.ELKB

Die §§ 54, 55 MVG erhalten künftig folgende Fassung:

§ 54 Bildung des Gesamtausschusses

- (1) Für die Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern, ihres Diakonischen Werkes Bayern und seiner Mitglieder wird ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.
- (2) Der Gesamtausschuss besteht aus 14 Mitgliedern, davon
 - a) 7 Mitglieder aus dem Bereich der Evang.-Luth. Kirche
 - b) 7 Mitglieder aus dem Bereich des Diakonischen Werkes Bayern und seiner Mitglieder
- (3) Für jedes Mitglied ist ein/e Stellvertreter/in zu wählen.
- (4) Die Mitglieder des Gesamtausschusses und ihre Stellvertretungen werden aus dem Kreis der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen gewählt.
Hierzu ist jeweils nach Abschluss der Neubildung der Mitarbeitervertretungen spätestens am 31. Juli des Wahljahres eine Wahlversammlung durch den/die Vorsitzende/n des bisherigen Gesamtausschusses einzuberufen. Er/sie leitet die Wahl des Gesamtausschusses.
Über die Kandidaten/innen ist einzeln abzustimmen. Der neu gebildete Gesamtausschuss wählt in seiner ersten Sitzung eine/n Vorsitzende/n und dessen/deren Stellvertretung.
- (5) Sofern noch kein Gesamtausschuss besteht, beruft der/die Vorsitzende der größten Einzel-Mitarbeitervertretung die Wahlversammlung ein und leitet sie.
- (7) Der Gesamtausschuss tritt jährlich mindestens drei Mal zusammen. Die Sitzungen werden von dem/der Vorsitzenden, im Verhinderungsfall von dem/der Stellvertreter/in unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Die Einladung zu den Sit-

zungen erfolgt schriftlich spätestens zwei Wochen vor dem Sitzungstermin.

- (8) Die stellvertretenden Mitglieder des Gesamtausschusses nehmen im Fall der Verhinderung der ordentlichen Mitglieder an den Sitzungen des Gesamtausschusses teil.
- (9) Der Gesamtausschuss kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (10) Die Dienststellen stellen die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder des Gesamtausschusses für die notwendige Zeit unter Fortzahlung der Vergütung frei.
- (11) Über die Freistellung von Mitgliedern des Gesamtausschusses kann eine Vereinbarung getroffen werden. Wird keine Vereinbarung getroffen, sind auf Antrag des Gesamtausschusses vier Mitglieder mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters von ihrer Tätigkeit freizustellen. An Stelle von je zwei Mitgliedern nach Satz 2 ist auf Antrag des Gesamtausschusses ein Mitglied ganz freizustellen. Über die Freistellung entscheidet der Gesamtausschuss.
- (12) Soweit in den vorstehenden Vorschriften keine besondere Regelung getroffen worden ist, sind die Bestimmungen des MVG über Wahl, Amtszeit, Rechtsstellung, Geschäftsführung und Grundsätze für die Zusammenarbeit auf den Gesamtausschuss sinngemäß anzuwenden.
- (13) Die durch die Tätigkeit des Gesamtausschusses entstehenden notwendigen Kosten werden gemeinsam von der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und dem Diakonischen Werk Bayern getragen.

§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Der Gesamtausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:

- (1) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten.
- (2) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen.
- (3) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

Artikel 2 Schlussbestimmungen

- (1) Dieses Gesetz tritt am 01.01.2003 in Kraft.
- (2) Die erste Wahl zum Gesamtausschuss findet nach Abschluss der Mitarbeitervertretungs-Wahlen 2003, spätestens am 31. Juli 2003 statt.

Gemeinsame MAV oder: Gemeinsam sind wir stärker!

Anfang 2003 stehen die Neuwahlen zu den Mitarbeitervertretungen an. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang.-Luth. Kirche in Bayern sieht in allen Dienststellen, in denen mindestens fünf wahlberechtigte MitarbeiterInnen beschäftigt sind, die Bildung von Mitarbeitervertretungen vor (§ 5 MVG). Allerdings besteht die Mitarbeitervertretung bei Dienststellen bis zu 15 Wahlberechtigten lediglich aus einer Person!

§ 5 MVG sieht aber auch ausdrücklich die Möglichkeit vor, dass mehrere benachbarte Dienststellen eine Wahlgemeinschaft bilden können, wenn dies im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen so festgelegt wird.

Größere MAVen haben Vorteile!

Alle Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, die in einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung arbeiten, wissen, dass es in der Regel nur vorteilhaft ist, wenn der Organisationsbereich der Mitarbeitervertretung größer ist.

Warum größere MAVen?

Gründe hierfür sind:

- Jedes zusätzliche Mitglied bringt in die Mitarbeitervertretung auch zusätzliche Kompetenzen oder Fachwissen ein bzw. kann es sich durch Fortbildungen und Schulungen erwerben. Durch die Verteilung der Arbeit auf viele Schultern ist gewährleistet, dass die Arbeit der Mitarbeitervertretung fach- und sachkundig erledigt wird, und dass auch mehr Kapazitäten für die vielfältigen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen vorhanden sind.
- Eine größere Mitarbeitervertretung kann arbeitsteilig und damit viel qualifizierter arbeiten; durch die in § 23 eingeräumte Möglichkeit der Arbeit in Ausschüssen können einzelne Mitglieder der MAV sich für ein Aufgabengebiet auch besonders spezialisieren und in ihrem Fachausschuss auch autonom bearbeiten.
- Ein ganz wichtiger Grund für eine gemeinsame Mitarbeitervertretung und gegen Einzel-Mitarbeitervertretungen sind die besseren Freistellungsmöglichkeiten. Da im Gesetz erst ab 15 MitarbeiterInnen eine Freistellung vorgesehen ist, sind Freistellungen nur dort möglich, wo entweder große Dienststellen bestehen bzw. große Wahlgemeinschaften gebildet werden. Durch das Ausschöpfen der Freistellungsmöglichkeiten ist trotz der Größe der Organisationseinheit gewährleistet, dass die Mitarbeitervertretung schnell erreichbar ist, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung gute Kenntnisse über

die einzelnen Dienststellen und guten Kontakt zu den MitarbeiterInnen der Dienststellen haben.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt, wenn von Seiten der Arbeitgeber die kleinen Organisationseinheiten favorisiert werden, oder?

Spaltungsversuche der Arbeitgeber abwehren!

Allen Versuchen der Arbeitgeber, im Rahmen der Neuwahlen Ende 2002/Anfang 2003 bestehende gemeinsame Mitarbeitervertretungen aufzuspalten und die kleinstmögliche Organisationseinheit für die Neuwahl der Mitarbeitervertretung zu erreichen, muss ganz entschieden entgegnet werden. Verfolgen Sie als MitarbeitervertreterIn deshalb aufmerksam das Geschehen im Vorfeld der Neuwahlen und machen Sie auch die Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen auf diese Gefährdung für eine erfolgreiche MAV-Arbeit aufmerksam!

Informationen zum Thema

Bitte wenden Sie sich bei Rechtsfragen, die in diesem Zusammenhang auftauchen, an den Vorstand der AGMAV oder an die zuständige Bezirksverwaltung der Gewerkschaft ver.di.

P.S.:

ver.di Bayern führt ab Dezember 2002 Schulungen für die Mitglieder von Wahlvorständen durch; bitte informieren Sie sich über die Termine bei Ihrer zuständigen ver.di-Bezirksverwaltung und geben Sie die Veranstaltungstermine an den Wahlvorstand weiter.

hef



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

**Die AG MAV Bayern im Internet:
<http://people.freenet.de/agmav.bayern>**

Kirchliches Gleichstellungsgesetz

Der Berg kreiste – und gebar eine Maus

... so der Titel eines Flugblatts, das der Arbeitskreis Frauen in ver.di Bayern zum Inkrafttreten des kirchlichen Gleichstellungsgesetzes am 1.1.2002 herausgab. Harsche Kritik seitens der landeskirchlichen Gleichstellungsstelle handelte sich ver.di Bayern damals ein – die Wirklichkeit aus Sicht der Mitarbeitervertretungen rechtfertigt diese Kritik allerdings nicht.

Kritikpunkt Nr. 1:

Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind im landeskirchlichen Bereich zwingend nur in Dienststellen mit mehr als 40 Vollzeitstellen Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen; im diakonischen Bereich sogar erst ab 100 Vollzeitstellen. Da der Dienststellenbegriff des § 3 MVG anzuwenden ist, trifft dies auf nur ganz wenige Dienststellen zu. Nach unserer Kenntnis sind bisher lediglich für das Kirchengemeindeamt München Gleichstellungsbeauftragte bestellt; aber sehr viel mehr dürften es, wenn lediglich der Maßstab des Gesetzes angewandt wird, auch nicht werden. Freiwilligkeit wird zum höchsten Gut erklärt. Ob da nicht die Effektivität auf der Strecke bleibt?

Kritikpunkt Nr. 2:

Obwohl es Überschneidungen mit der Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretung gibt (z.B. bei Einstellungen), ist bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten mit der Mitarbeitervertretung lediglich das „Benennen“ herzustellen. Dies ist, nach der Informationspflicht, die zweitschwächste Form der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung. Der Dienstgeber kann also Gleichstellungsbeauftragte nach seinem Gusto benennen. Eine Möglichkeit, bei Nichteinigung die Schlichtungsstelle zur Klärung anzurufen,

hat die Mitarbeitervertretung nicht.

Kritikpunkt Nr. 3:

Bei den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bzw. Pflichten der Dienststellen fehlen u.a.

- die Verpflichtung zu verbindlichen Gleichstellungsplänen mit Quotierungsregelungen
- Verpflichtung zur Festlegung von Kriterien für eine transparente und diskriminierungsfreie Auswahl bei Einstellungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- und es fehlen vor allem: Sanktionen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

Verbesserung der Gleichstellungssituation

Als AGMAV Bayern wollen wir uns selbstverständlich nicht nur auf Kritik beschränken: Wir sind sehr an einer Verbesserung der Gleichstellungssituation interessiert. Deshalb sind wir auch für Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge aus der Sicht der Mitarbeitervertretungen dankbar und bitten um Rückmeldung. So können durch einen entsprechenden Antrag an die Landessynode Verbesserungen des Gleichstellungsgesetzes erfolgen.

Gleichstellung als Aufgabe für MAVen

Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen (§ 35 MVG), für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle einzutreten. Dieser Aufgabe sollten sich die Mitarbeitervertretungen intensiv widmen, wenn keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind.

P.S.:

Das Kirchliche Gleichstellungsgesetz (KGIG) ist am 1. Januar 2002 in Kraft getreten und wurde im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 1 vom 1. Januar 2002 veröffentlicht.

hef



Einführung von Mitarbeitergesprächen

Eine erste Zwischenbilanz

Seit der ersten Veröffentlichung zu diesem Thema im letzten AGMAV-Rundbrief (Nr. 10) hat sich Einiges getan. Die vornehme Zurückhaltung der Dienststellenleitungen bei der Einführung dieses Führungsinstruments ist gewichen. Etliche Einrichtungen der Diakonie und der Verfassten Kirche haben die Umsetzung für sich beschlossen. In diesem Zusammenhang stellen

sich immer wieder die gleichen Fragen, auf die ich eingehen möchte.

Ein grundsätzliches Problem besteht in erster Linie darin, dass einige Einrichtungsleitungen die Notwendigkeit der Einbeziehung der MAV nicht sehen wollen. Sicher findet sich der Ausdruck „Mitarbeitergespräch“ nicht im Katalog der „mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten“ nach § 40 MVG. Aber bei allen mir bekannten Konzepten steht als Ziel die Steigerung der Mitarbeitermotivation und der Effizienz im Vordergrund. Damit ist der Tatbestand des § 40 Buchst. i) MVG erfüllt. Eine Beteiligung der MAV bei der Einführung von Mitarbeitergesprächen (andere Begriffe für die gleiche Sache: Mitarbeiterjahresgespräch, Personalfördergespräch) ist somit

zwingend vorgeschrieben.

Zeitpunkt der MAV-Beteiligung

Eine weitere Frage, die sich immer wieder stellt, ist der Zeitpunkt der Beteiligung der MAV. Dazu sagt § 34 MVG sehr deutlich, dass die MAV bereits bei den Vorbereitungen zu informieren und einzubeziehen ist. Die Vorbereitungen bei der Einführung von Mitarbeitergesprächen sind dabei sehr umfangreich. In den wenigsten Fällen werden vorgefertigte Konzepte übernommen. Gesprächsleitfaden, Gesprächsbogen und Auswertungsbogen bzw. Protokoll werden erst erarbeitet bzw. vorhandene umfassend geändert. Hier ist die MAV bereits bei der Erstellung bzw. Änderung einzubinden, damit die Belange der Kolleginnen und Kollegen genügend vertreten werden können. Insbesondere ist darauf zu achten, dass in den Konzepten keine Hintertüren eingebaut sind, um daraus Beurteilungen oder einen Einstieg in die leistungsorientierte Vergütung zu machen. Für diese Fälle gibt es eigenständige Instrumente, die mit Mitarbeitergesprächen nichts zu tun haben.

Kriterien festlegen bei probeweiser Einführung

Bei vielen Konzepten erfolgt die Einführung erst probeweise, also zeitlich begrenzt. Hier sollte bereits bei der Einführung festgelegt werden, nach welchen Kriterien die Entscheidung am Ende der



Smalltalk mit dem Chef: Mitarbeitergespräch

Probephase getroffen wird. Wichtig ist vor allem, dass im verantwortlichen Entscheidungsgremium auch die MAV berücksichtigt ist. Schließlich soll das Ganze zum Wohl der Kolleginnen und Kollegen sein. Wer, wenn nicht wir als MAVen, sollte zu diesem Thema etwas sagen können?

Lutz Egerer

P.S.:

Ein weiteres ver.di-Tagesseminar zum Thema „Mitarbeitergespräche“ findet am 5. Juni 2003 in Nürnberg statt. Teamer ist Lutz Egerer.

Fachtagung für Mitarbeitervertretungen „Kirchliche Mitbestimmung auf dem Prüfstand“

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (kda) veranstaltet u.a. in Zusammenarbeit mit der AGMAV Bayern am 18. November 2002, 9.30 bis 17.00 Uhr, in Nürnberg im Klinikum Hallerwiese eine zweite Fachtagung für Mitarbeitervertretungen.

Zielgruppen dieser Veranstaltung sind neben Mitarbeitervertretungen auch PfarrerInnen, DekanInnen, Dienststellenleitungen und Synodale.

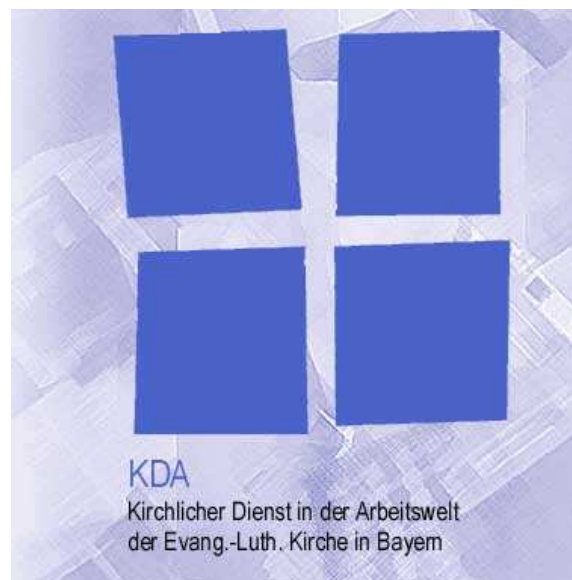
Anpassung des MVG an aktuelle Erfordernisse?

Bei der Fachtagung sollen vor allem folgende Fragestellungen diskutiert werden: Wie hat sich die Arbeitswelt in Kirche und Diakonie verändert? Wie muss das Mitarbeitervertretungsgesetz diesen Veränderungen angepasst werden? Welche Unternehmensphilosophie steckt hinter dem Begriff „Mitarbeit“ in Kirche und Diakonie?

MAV-Wahlen 2003

In einem zweiten Abschnitt geht es um die nächsten MAV-Wahlen im Frühjahr 2003. Was gilt es in diesem Zusammenhang zu beachten? Welche unterschiedlichen Erwartungen werden an die Wahl von BelegschaftsvertreterInnen gestellt?

Anmeldung unter kda@kda-bay.de oder Fax 0911/43 04 230.



**ver.di-Landesbezirk Bayern
startet Projekt Kirchen**

Ausbau gewerkschaftlicher Arbeit bei Kirchen, Caritas und Diakonie

Die ver.di-Mitgliederentwicklung bei den Beschäftigten im Bereich von Kirche und Diakonie ist aus Sicht der Gewerkschaft seit einigen Jahren sehr erfreulich. Dies gilt vor allem für die Diakonie. ver.di startet im August 2002 ein zweijähriges Projekt, um diesen Trend in der Diakonie fortzusetzen und auf die beiden Kirchen und die Caritas auszudehnen. Der Ausbau von Arbeitnehmerrechten und der Schutz vor weiteren Verschlechterungen bei den Kirchen erfordert einen starken gewerkschaftlichen Einfluss auf den Arbeitgeber Kirche.

Das Projekt erstreckt sich auf Gesamt-Bayern und wird von Norbert Feulner als hauptamtlichem Projektssekretär geleitet. Zentrale Anlaufstelle ist das Projektbüro, mit Sitz in Erlangen (ver.di-Geschäftsstelle, Friedrichstr. 7, 91054 Erlangen, ☎ 09131/2 20 32, e-mail: norbert.feulner@verdi.de). Das Projekt begleitet ein Projektbeirat, der sich aus Ehrenamtlichen aus dem evangelischen und katholischen Bereich sowie weiteren Hauptamtlichen von ver.di zusammensetzt.

Ziele des Projekts

Ziele des Projekts sind u.a. der Ausbau von Kontakten zu Mitarbeitervertretungen sowie der Auf- und Ausbau der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit (ver.di-Betriebsgruppen) in größeren Dienststellen und Einrichtungen, in enger Verzahnung mit den zuständigen SekretärInnen der ver.di-

Aktueller Stand KZVK 1

Kirchenbeschäftigte demonstrieren gegen Absenkungen bei der Zusatzversorgung

Mehrere Hundert Beschäftigte aus diakonischen Einrichtungen und evangelischen Landeskirchen demonstrierten am 11. April 2002 mit der Gewerkschaft ver.di vor dem Verwaltungsge-

Bezirke. Weitere Aufgabenschwerpunkte liegen in der Entwicklung regionaler und bezirklicher Netzwerke, von Schulungsangeboten und Infodiensten.

Gewerkschaftliche Betätigung bei Kirchen ist Grundrecht



Gewerkschaftliche Betätigung in den Dienststellen der Kirche ist Ausdruck von Grundrechten (Art. 9 Abs. 3 GG) und Menschenrechten (Art. 11 MRK). Diese Rechte gilt es in Anspruch zu nehmen. In der kirchlichen Betriebsverfassung (Mitarbeitervertretungsgesetz bzw. Mitarbeitervertretungsordnung) werden Gewerkschaften nicht erwähnt. Deshalb braucht man sich über nach wie vor anzutreffende Legenden nicht zu wundern, nach denen Beschäftigte der Kirche keiner Gewerkschaft angehören dürften, geschweige denn, für sie tätig zu werden.

Gewerkschaftliches Engagement anregen

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass ein effektiver Schutz der Beschäftigten und die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten nur über Gewerkschaften und ihre betrieblichen Basisgruppen möglich ist. Diese Einsicht gilt es zu stärken und zu verbreitern. Das Projekt will deshalb Engagement und Initiative der Beschäftigten anregen, unterstützen und abstimmen. So soll die Arbeit der Mitarbeitervertretungen durch eine von ver.di-Mitgliedern getragene Gewerkschaftspolitik in den Dienststellen ergänzt werden.

Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen

Gerade Mitarbeitervertretungen machen sehr häufig die Erfahrung: Wer sich heute nicht wehrt, den trifft es morgen umso härter. In diesem Sinne hofft das ver.di-Projekt auf eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen und – jetzigen und künftigen – ver.di-Mitgliedern.

nofe

bäude der KZVK in Darmstadt gegen befürchtete Rentenkürzungen.

Die KZVK Darmstadt ist mit 160.000 Pflichtversicherten und 41.000 Versorgungsempfängern (in einem Einzugsgebiet von Sachsen über Bayern und Hessen bis Oldenburg) die größte der kirchlichen Zusatzversorgungskassen in der Bundesrepublik. Hintergrund der Demo, zu der die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) in der Diakonie gemeinsam mit dem ver.di-Bundesvorstand aufgerufen hatten, war der geplante Beschluss des Verwaltungsrates, das kirchliche Zusatzversorgungssystem auf das System einer kapitalgedeckten Betriebsrente wie im öffentlichen Dienst umzustellen.

Paritätische Besetzung des Verwaltungsrats erforderlich

In ihrem gemeinsamen Aufruf forderten ver.di und MAVen, dass der Verwaltungsrat der KZVK endlich paritätisch besetzt werden muss. Diese Forderung ist im kirchlichen Bereich umso wichtiger, als für die Versorgungsansprüche der Beschäftigten bisher in der Regel keine Tarifverträge abgeschlossen werden (ebenfalls auch keine detaillierten arbeitsrechtlichen Regelungen des dritten Weges). Somit regelt das vom Verwaltungsrat der Zusatzversorgungskassen beschlossene Satzungsrecht auch unmittelbar die materiellen Leistungen der kirchlichen Versorgung.

Kassen müssen ihre Vermögensverhältnisse offen legen

Weiter forderten ver.di und MAVen von den Kirchenkassen, ihre Vermögensverhältnisse vor der Systemumstellung offen zu legen. Eine hohe Kapitaldeckung, wie sie im kirchlichen Bereich zu vermuten ist, soll bei der Übertragung der Rentenansprüche aus dem bisherigen in das neue Betriebsrentensystem berücksichtigt werden. Auf keinen Fall wäre es den Kirchenbeschäftigten zuzumuten, im Ergebnis noch unterhalb des Altersversorgungstarifvertrags des öffentlichen Dienstes zu bleiben. Genau dies beabsichtigen allerdings die kirchlichen Arbeitgeber für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern, wo die KollegInnen erst ab 2006 Anspruch auf eine Einzahlung des Arbeitgebers in Höhe von 4% in das betriebliche Versorgungssystem bekommen sollen. Nach gemeinsamer Forderung von ver.di und MAVen würde eine gute Kassenlage die Kirchen vielmehr in die Lage versetzen, zusätzli-

Aktueller Stand KZVK 2 KZVK Darmstadt beschließt Übergang vom Versorgungs- zum Punktesystem

Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung am 18.4.2002 nach eingehender Beratung die Neufassung der Satzung der KZVK Darmstadt beschlossen. Damit werden die tarifvertraglichen Regelungen vom 1.3.2002 zur Neugestaltung des Zusatzversicherungsrechts im Bereich des öffentlichen Dienstes auch auf die Beschäftigten der bei der Kasse beteiligten kirchlichen und diakonischen Dienstgeber übertragen.

Künftig werden die Dienstgeber für ihre Beschäftigten einen Beitrag in Höhe von 4% des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts an die Kasse leisten. Hierfür werden den Beschäftigten Versorgungs-

che Fördergelder nach sozialen Kriterien gestaffelt zur Aufstockung von „Riester-Renten“ bereitzustellen (z.B. für Geringverdiener, Teilzeitbeschäftigte oder Alleinerziehende).

3. Weg stößt an seine Grenzen

In der Auseinandersetzung um die betriebliche Altersversorgung der Kirchenbeschäftigten wird deutlich, dass die Arbeitsrechtsregelung des dritten Weges hier an ihre Grenzen gestoßen ist. Mehrere Gutachter haben die Kirchen vor einem Eingriff in Versorgungszusagen durch einfache Satzungsänderungen ihrer Versorgungskassen deutlich gewarnt. Somit gehen die kirchlichen Arbeitgeber ein erhebliches Rechtsrisiko ein, wenn sie die Systemumstellung jetzt einseitig umsetzen wollen, ohne vorab ihre Beschäftigten in freien Tarifverhandlungen an der Neuregelung zu beteiligen. Auch eine denkbare Verhandlung in den Gremien des dritten Weges könnte den Kirchen keine rechtssichere Lösung bieten: So wären z.B. im Fall der KZVK Darmstadt zehn unterschiedliche arbeitsrechtliche Kommissionen zu beteiligen, die im Rahmen des Kirchenrechtes auch zehn unterschiedlich ausgestaltete Versorgungssysteme entwickeln könnten. Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht auch in einer aktuellen Entscheidung am 20. März 2002 nochmals klargestellt, dass kirchliches Arbeitsrecht nicht die Qualität von Tarifverträgen entfaltet.

Tarifverhandlungen zur kirchlichen Zusatzversorgung erforderlich

ver.di und MAVen fordern daher gemeinsam die Aufnahme von Tarifverhandlungen zur kirchlichen Zusatzversorgung.

(Quelle: Infodienst Krankenhäuser Nr. 16, Mai 2002)

punkte gutgeschrieben – die Grundlage der späteren Betriebsrente.

Neu ist, dass die Mitarbeitenden eine freiwillige Versicherung abschließen können. Die Beiträge hierfür fließen ebenfalls in das Versorgungspunktekonto ein. Entsprechende Anträge werden in Kürze zur Verfügung stehen.

Künftig: Kapitaldeckung statt Umlageverfahren

Die Kasse wird den Übergang in das neue Punktesystem von Anfang an auf der Grundlage einer künftigen Kapitaldeckung der neu entstehenden Anwartschaften und Ansprüche gehen. Deshalb können Dienstgeber und Mitarbeitenden die Vorteile der staatlichen Förderung im Zusammenhang mit der sogenannten „Riester-Reform“ nutzen. Allerdings bedarf der Anspruch auf Entgeltumwandlung noch entsprechender arbeitsrechtlicher Entscheidungen seitens der kirchlichen/diakonischen Dienstgeber und Beschäftigten.

Umstritten: Besitzstandsregelungen

An der Neuregelung wurde hauptsächlich die Ausgestaltung der Besitzstandsregelung für die unter 55 Jahre alten Versicherten vorgenommen. Für diesen Personenkreis wurde eine Verbesserung ihrer

„Startgutschriften“ beim Wechsel in das neue System gefordert. Der Verwaltungsrat hat zwar eine bereits nach altem Recht bestehende Sonderregelung fortgeschrieben. Damit wird den langjährig im kirchlichen/diakonischen Dienst Versicherten ein verbesserter Günstigkeitsvergleich zur Wahrung ihres Besitzstandes eingeräumt. Die Mehrheit des Verwaltungsrates sah sich jedoch nicht in der Lage, weitergehenden Anträgen zu entsprechen. Zum einen würde damit der Grundauftrag der Kasse, das Zusatzversorgungsrecht des öffentlichen Dienstes abzubilden, gesprengt, was auch eine unterschiedliche Behandlung von kirchlichen/diakonischen Mitarbeitenden zur Folge hätte. Zum anderen wäre eine sol-

che Besserstellung nur über zusätzliche Finanzmittel zu erreichen.

Sanierungsgeld?

In diesem Zusammenhang war aber auch abzuwägen, dass nach vorliegenden versicherungsmathematischen Berechnungen die Mittel der Kasse zur Ausfinanzierung des „Altbestandes“ nicht vollständig ausreichen. Der Verwaltungsrat wird sich auch deshalb in seiner kommenden Herbstsitzung mit der Frage der Erhebung eines sogenannten Sanierungsgeldes befassen.

(Quelle: www.kzv-k-darmstadt.de)

Versicherte innerhalb von 6 Monaten nach Zugang der Mitteilung Einspruch erheben.

Aktueller Stand KZVK 3 KZVK Darmstadt: Ein erster Teilerfolg

Die Aktivitäten haben sich gelohnt und insbesondere die Demonstration am 15. April hat einen ersten Teilerfolg erbracht.

Nach der Demonstration wurde kurzfristig durch das Einbringen einer Tischvorlage auf der Verwaltungsratssitzung am 18.4.2002 noch eine wesentliche Änderung bei der Übernahme des Tarifvertrages aus dem öffentlichen Dienst vorgenommen:

In § 73 Abs. 1 der Neufassung der Satzung wird nach Satz 2 folgender Satz 3 eingefügt: „§ 35a der Satzung in der am 31. Dezember 2001 maßgebenden Fassung findet Anwendung, soweit seine Voraussetzungen zum 31. Dezember 2001 bereits erfüllt waren.“

Anwartschaften berechnen sich damit nicht ausschließlich nach § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), sondern nach den Regelungen des § 35 der alten Satzung der KZVK.

In aller Kürze heißt das: Diese Änderung bedeutet eine Besserstellung der unter 55-jährigen (Stichtag: 31.12.2001) mit Lohnsteuergruppe 1 (die Lohnsteuergruppe ist deshalb ausschlaggebend, da sich die Berechnung auf das Bruttogehalt bezieht).

Der jeweils ermittelte Besitzstand wird jedem Versicherten mitgeteilt. Gegen diese Mitteilung kann der

Aktueller Stand KZVK 4

Klagen wegen Neuregelung der KZVK

Auf Bundesebene laufen inzwischen eine Vielzahl an Klagen gegen die Neuregelung der KZVK. Momentan wird noch über die Frage gestritten, ob die Arbeitsgerichte für die gegen die KZVK gerichteten Klagen zuständig sind. Von einer Sachentscheidung sind sie im Moment noch weit entfernt.

Inzwischen ist in der Auseinandersetzung um die Ausgestaltung der Altersversorgung ein erster kleiner Erfolg zu verbuchen. Die für das Kirchenamt der EKD und einige gesamtkirchliche Einrichtungen zuständige ARK (für ca. 1500 Beschäftigte) hat sich nicht auf die Übernahme des Punktemodells einigen können. Die Arbeitnehmerseite hat deshalb die Schlichtungsstelle angerufen. Diese hat am 25.8.2002 einen Beschluss gefasst, der die ARK verpflichtet, Nachbesserungen zu verhandeln und darüber zu beschließen.

Für Arbeitnehmer zwischen 47 und 55 Jahre soll ein zusätzlicher Beitrag geleistet werden, um etwaige Nachteile bei der Umstellung zu vermeiden. Dieser zusätzliche Beitrag soll von Arbeitnehmern und Arbeitgebern jeweils zur Hälfte aufgebracht werden.

Der Schlichtungsausschuss hat durch diesen Beschluss deutlich gemacht, dass unsere Kritik an dem Systemwechsel sachlich begründet ist und er hat nach Wegen gesucht, Abhilfe zu schaffen. Damit ist zum ersten Mal von den Vorgaben der Kassen abgewichen worden. Dies ist ein wichtiger Schritt, weil damit auch ein Weg aufgezeigt wurde, wie andere Arbeitsrechtliche Kommissionen Nachbesserungen vornehmen können.

Quelle: Schreiben RA Baumann-Czichon vom 28.8.2002.



Bitte ausfüllen und zurücksenden an:

Wenn Ihr Informationen und Einladungen von der AG-MAV Bayern haben wollt, füllt bitte diesen Rückmeldebogen aus! Natürlich nur, wenn Ihr ihn nicht schon ausgefüllt habt!

An die
AG-MAV Bayern
c/o MAV Klinikum Hallerwiese
Bärbel Kalb
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!