

An die
Mitarbeitervertretungen
in Kirche und Diakonie in Bayern

**Betrifft: Einladung zur Herbst-
Mitgliederversammlung 2003 der AGMAV
Bayern**

Liebe MAV-Kolleginnen und -Kollegen,

wie bereits bei der letzten Versammlung vereinbart,
treffen wir uns zur Herbst-Mitgliederversammlung,
diesmal im Nürnberger Pirckheimer-Haus, das ü-
brigens näher am Bahnhof liegt als die Burg.

Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!!

Im Herbst 2002 haben wir mit unserer Unterschriftenakti-
on „**Ja zum Gesamtausschuss**“ etwa 450 Unterschriften
von MitarbeitervertreterInnen aus Kirche und Diako-
nie in ganz Bayern gesammelt! Sie wurden der Synodal-
präsidentin Heidi Schülke bei der Herbstsynode in
Kempten überreicht. Bei der Herbstsynode in Bad Rei-
chenhall (24.-27.11.2003) wird nun endgültig über den
Antrag Gesamtausschuss entschieden. **Daher ist es
unbedingt erforderlich, dass wir MAV-Mitglieder jetzt
das Gespräch mit unseren Synodalen vor Ort su-
chen, um sie von der Bedeutung des Antrags zu ü-
berzeugen.** Die bayerischen Mitarbeitervertretungen
brauchen den Gesamtausschuss!

Als Beilage zu diesem Rundbrief findet ihr ein 2-seitiges
Flugblatt „Bayerische Mitarbeitervertretungen brauchen
den Gesamtausschuss!“, das ihr als **Kopiervorlage** ver-
wenden könnt. Es enthält die wichtigsten Argumente für
einen Gesamtausschuss in Bayern.

tig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wichtig!! Wich

Inhalt:

Seite:

- Einladung zur Mitgliederversammlung 1
- Wir brauchen den Gesamtausschuss 2
- Tarifübernahme ja, aber mit Abstrichen 3
- Handys verschlechtern die AVR? 5
- „Nasenprämien“ in neuer Verpackung? 5
- DiVO: Kein Weihnachts- und Urlaubsgeld 7
- ARK Bayern koppelt sich ab 8
- Termine, AGMAV Bayern interaktiv 8
- Beilagen:
 - ☞ Rückmeldebogen für Mitarbeitervertretungen
 - ☞ Rückmeldebogen zur „leistungsorientierten Vergütung“
 - ☞ Kopiervorlage Flugblatt Gesamtausschuss

Die Versammlung findet statt am

**Montag, 3. November 2003
um 14.15 bis ca. 16.30 Uhr
im Saal des Caritas-Pirckheimer-Hauses
(ca. 5 Min. zu Fuß vom Hbf)**

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

Als **Tagesordnung** schlägt der Vorstand vor:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des AGMAV-Vorstands mit Aussprache
3. Antrag „Wir brauchen den Gesamtausschuss“ bei der Herbstsynode 2003 in Bad Reichenhall und Aktionen der Mitarbeitervertretungen
4. Verleihung „Wanderknüppel 2002“
5. Aktuelle Probleme in den Dienststellen und Einrichtungen
6. Anträge, Wünsche, Verschiedenes

Eingeladen hatten wir übrigens die Präsidentin der Synode **Heidi Schülke** aus Coburg. Sie hat aufgrund anderer Verpflichtungen abgesagt und versichert, dass sie die Einladung innerhalb des Präsidiums weitergibt.

Wie immer geht ein herzlicher Dank an ver.di Bayern und die Kollegin **Irene Götz**, 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



MAVen in Bayern sind sich einig: Wir brauchen den Gesamtausschuss!

Der Gesamtausschuss ist eine einrichtungübergreifende Organisation aller MitarbeiterInnenvertretungen im Bereich von Landeskirche und Diakonie in Bayern. Bildung und Aufgaben eines Gesamtausschusses sind in den §§ 54 und 55 MVG.EKD geregelt. Um diese Vorschriften in Kraft zu setzen, bedarf es allerdings eines Beschlusses der Landessynode als gliedkirchlicher Gesetzgeberin.

Zu den Aufgaben eines Gesamtausschusses gehören laut § 55 MVG:

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

Der Alltag einer Mitarbeitervertretung (MAV) wird heutzutage immer mehr durch Anforderungen bestimmt, für die es keine allgemeingültigen Handlungsanweisungen gibt. Im Gegenteil, die MAV muss von Fall zu Fall entscheiden, ob und wie sie handeln will, soll oder muss.

Hohe Anforderungen an MAVen

Die Rechtsgrundlagen, an denen sich eine MAV orientieren muss – insbesondere die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die Dienstvertragsordnung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (DiVO) und das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) – sind einem ständigen Änderungsprozess unterworfen, der sich in letzter Zeit zunehmend beschleunigt.

Das gilt entsprechend für die arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtliche Rechtsprechung. Und schließlich gibt es weitere wichtige Gesetze, auf deren Einhaltung die MAV zu achten hat; um nur die wichtigsten zu nennen: das Arbeitszeitgesetz

(ArbZG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) sowie das SGB IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht).

Zwar haben Mitglieder der MAVen die Möglichkeit, durch anerkannte und qualitativ hochwertige Schulungen zu den AVR und zum MVG ihre Kompetenzen zu stärken und zu erweitern, was auch vielfältig genutzt wird.

Beratung, Information und Erfahrungsaustausch

Da solche Schulungen aber in der Regel und hauptsächlich „nur“ Grundlagen vermitteln, fühlen sich Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter in Bayern allein gelassen, wenn es um praxisorientierte Fragestellungen und entsprechende Antworten in ihrer Dienststelle geht. Das gilt insbesondere für kleine MAVen, denen die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs fast völlig fehlt.

Entscheidung bei der Herbstsynode 2003

Die Arbeitsgemeinschaft der MitarbeiterInnenvertretungen in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und dem Diakonischen Werk Bayern e.V. (AGMAV Bayern) versucht schon seit 1997 (bisher vergeblich!), die Synodalen dafür zu gewinnen, die Bildung eines Gesamtausschusses zu beschließen. Dazu hat die AGMAV Bayern über ihre Sprecherin Bärbel Kalb bereits 2003 einen Antrag an die Synode gerichtet, die §§ 54 und 55 MVG.EKD auch in Bayern in Kraft zu setzen. Der Antrag soll bei der Herbstsynode in Bad Reichenhall (Ende November 2003) abschließend behandelt werden.

Da die AGMAV Bayern, die bisher die Aufgaben eines Gesamtausschusses wahrgenommen hat, weder vom Landeskirchenamt noch vom Diakonischen Werk Bayern anerkannt wurde, arbeiten der Vorstand und viele aktive Mitglieder ehrenamtlich, d.h. sie opfern persönliche Zeit und Kraft für eine Sache, die gesetzlich geregelt werden kann und daher auch gesetzlich geregelt werden sollte.

Keine Beteiligung an der Arbeitsrechtlichen Kommission

Es geht den Befürwortern eines Gesamtausschusses nicht um die Einflussnahme auf die Arbeitsrechtsetzung im Rahmen des Dritten Weges. Der geplante Gesamtausschuss soll sich also nicht an



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, Bärbel Kalb, Horst Scheffel, Lothar Zirbes

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

Internet: www.agmav-bayern.de

e-mail: egerer@web.de

Zuschriften und Meinungsäußerungen sind ausdrücklich erwünscht 

der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligen. Das lässt sich eindeutig aus dem Antrag Bärbel Kalb entnehmen und soll außerdem in der zu beschließenden Satzung oder Ordnung festgelegt werden. Vielmehr geht es einzig und allein um die Stärkung der Kompetenz der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, die vor Ort strittige Fragen sicher und sachgerecht lösen wollen.

Ziel: Selbstbewusste Mitarbeitervertretungen

Der Grundsatz der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung, wie er in § 33 Abs. 1 MVG festgelegt ist, besagt u.a., dass die MAV Gespräche und Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf Augenhöhe führt. Dies wiederum erfordert eine emanzipierte, selbstbewusste Mitarbeitervertretung mit entsprechendem Informations- und Wissensstand. Es wird als selbstverständlich hingenommen, dass sich die bayerischen Dienstgeber in übergeordneten Gremien (Landeskirchenrat, Diakonischer Rat) austauschen und beraten können. Dieser Bedarf ist auch auf der Dienstnehmerseite vorhanden! Deshalb: **Wir brauchen den Gesamtausschuss!**

Horst Scheffel

Kirche und Diakonie weichen erstmals seit 25 Jahren vom Öffentlichen Tarif ab Tarifübernahme ja, aber mit Abstrichen

Das Warten hat endlich ein Ende. Was bleibt, ist Unzufriedenheit bei den Beschäftigten. Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern hat am 23.5.2003 den einstimmigen Beschluss gefasst, die Löhne und Gehälter der 60.000 Beschäftigten bei Evang. Kirche und Diakonie in Bayern zu erhöhen. Mit dem Beschluss weicht die ARK Bayern erstmals seit Bestehen des 3. Weges von den Tarifen im Öffentlichen Dienst ab.

Die Gewerkschaft ver.di hat mit Unterstützung vieler Beschäftigter bei insgesamt fünf Protestveranstaltungen seit Januar 2003 eine zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Tarifergebnisse im Öffentlichen Dienst gefordert, zuletzt mit einer Protestveranstaltung am 23.5. vor dem Landeskirchenamt. Dabei wurden dem Vorsitzenden der ARK, Rüdiger Thiel, zu den bereits überreichten 3.000 noch weitere 1.000 Unterschriften sowie „n Appel und'n Ei“ überreicht.

Ergebnis der Tarifübernahme

Die Gehälter in Kirche und Diakonie in Bayern werden erhöht:

- ab 1.4.2003 um 2,4 % für Beschäftigte in den Vergütungsgruppen A X bis Vb bzw. Kr 1 bis 8,

Die AGMAV Bayern ruft auf

Synodenaktion am 24.11.2003 in Bad Reichenhall in der Zeit von 8 bis 9 Uhr

Die AGMAV Bayern ruft alle Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter auf, sich an der Synodenaktion in Bad Reichenhall zu beteiligen.

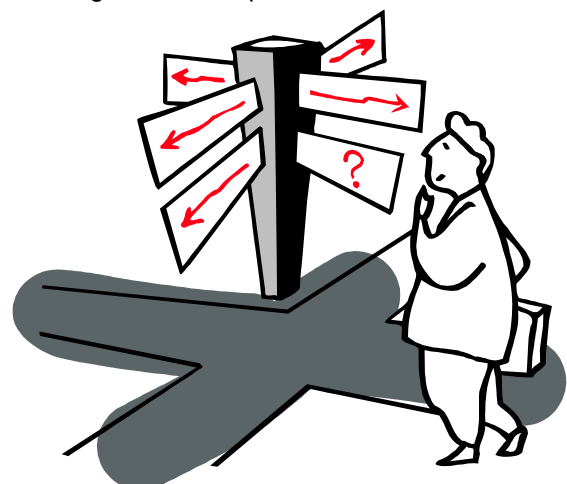
In Bad Reichenhall wird vorerst endgültig über den Antrag entschieden, ob es für bayerische Mitarbeitervertretungen künftig einen Gesamtausschuss geben soll oder nicht. Die Entscheidung der knapp 110 Synodalen wird auch davon abhängen, wie stark wir unsere Position für einen Gesamtausschuss vertreten.

Daher unsere herzliche Bitte: Wenn ihr es irgendwie möglich machen könnt, kommt am Montag, 24.11.2003 nach Bad Reichenhall vor das Tagungsgebäude der Synode und demonstriert mit uns dafür:

Wir brauchen den Gesamtausschuss!

H und HW, für Auszubildende, SchülerInnen der Alten- und Krankenpflege und Ärzte im Praktikum; ausgenommen sind VorpraktikantInnen

- ab 1.8.2003 um 2,4 % für die übrigen Beschäftigten (Vergütungsgruppen A IVb bzw. Kr 9 und höher)
 - ab 1.5.2004 um 2,01 % für alle Beschäftigten.
- Als weitere Regelungen hat die ARK beschlossen:
- Es gibt – anders als im Öffentlichen Dienst – keine Einmalzahlungen im März 2003 und November 2004.
 - Wegfall der Dienstbefreiung in Verwaltungen am Gründonnerstag ab 12 Uhr.
 - Das Weihnachtsgeld bleibt eingefroren, also auf der bisherigen Höhe.
 - Bis 31.3.2004 wird eine Öffnungsklausel zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Diakonie be-



schlossen. Danach sollen notleidende Diakonie-Betriebe Gehaltsbestandteile absenken können bei gleichzeitigem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Solche Öffnungsklauseln sind durch Dienstvereinbarungen zwischen MAV und Dienststellenleitung auszufüllen).

- Keine Streichung des AZV-Tages (in Bayern Dienstbefreiung am Buß- und Betttag).
- Keine befristete Streckung der Lebensaltersstufen für ein Jahr.
- Keine Verschiebung des Auszahlungstermins für die Gehälter auf das Monatsende.

Tarifergebnis ÖD und ARK Bayern im Vergleich

Der BAT stellt für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände nach wie vor eine Art Leitwährung dar. Das ist auch gut so! Denn in öffentlichen und kirchlichen Sozialeinrichtungen wird die gleiche Arbeit gemacht. Der von ver.di bereits zu Jahresbeginn für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erreichte Tarifabschluss stellte einen Kompromiss dar, der von der ARK Bayern nicht vollständig erreicht wurde. Dies bedeutet, dass Kirchen- und Diakoniebeschäftigte in Bayern

- keine Einmalzahlungen in Höhe von bis zu 235 Euro erhalten,
- eine drei Monate spätere Auszahlung der Vergütungserhöhung hinnehmen müssen (die Verg.gr. IVb und IVa sowie Kr 9 sogar sieben Monate!),
- befürchten müssen, dass die von Arbeitgeberseite geplanten drastischen Verschlechterungen über die noch zu formulierenden Öffnungsklauseln durch die Hintertür doch noch kommen.

Der entschlossene Protest vieler Beschäftigter – über 4.000 haben sich in der von ver.di Bayern organisierten Unterschriftenaktion für die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme der Tarife ausgesprochen!

– hat dazu geführt, dass die ARK nach drei Sitzungen endlich den Mut gefunden hat, einen Beschluss zu fassen. Die Kritik und der Protest von ver.di und vieler Beschäftigter richtete sich dabei vor allem gegen die geplante Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 bzw. 42 Stunden. Dies konnte verhindert werden.

Bewertung des Ergebnisses

Will man den Beschluss der ARK Bayern vorsichtig bewerten, so lässt sich festhalten:

- Beschäftigte in den unteren und mittleren

Vergütungsgruppen erreichen in etwa das Vergütungsniveau wie Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Die höheren Vergütungsgruppen müssen mit Verlusten rechnen.

- Seit Bestehen des 3. Weges in Bayern (1977) wurde in diesem Jahr erstmals vom Tarifergebnis des Öffentlichen Dienstes nach unten abgewichen.
- Die kircheneigene Arbeitsrechtsetzung über den 3. Weg hat es wiederum nicht geschafft, Verschlechterungen zu verhindern.
- Viele Diakonie-Einrichtungen in Bayern sparen in 2003 im Vergleich zum Haushaltsansatz deutlich an Personalkosten ein; denn die Kostenwirkungen der Tariferhöhungen betragen geschätzt etwa 1,5%, eingeplant wurden dagegen meist 3%.

... und die anderen Landeskirchen?

In vielen anderen evangelischen Landeskirchen ist der Tarifabschluss auch bereits unter Dach und Fach, übrigens in den meisten Fällen mit weniger Abstrichen als in Bayern; so etwa in den Landeskirchen Baden, Bremen, Hessen-Nassau, Konföderation Niedersachsen, Kurhessen-Waldeck, Mecklenburg, Nordelbien, Rheinland-Westfalen-Lippe und Württemberg. Kein Ergebnis gibt es noch für die Einrichtungen, die auf der Basis der AVR des Diakonischen Werkes der EKD vergütet werden. Hier könnte im Herbst 2003 sogar noch eine Schlichtung anstehen.



Rufbereitschaft zählt nur noch 6 statt 12,5% der Arbeitszeit Handys verschlechtern die AVR?

Die ARK – Arbeitsrechtliche Kommission der Evang.-Luth. Kirche in Bayern – hat in ihrer Sitzung vom 9. Juli 2003 eine neue Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Anlage 8 AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) mit Wirkung ab 1. Oktober 2003 beschlossen. Danach wird die Vergütung der Rufbereitschaft nur noch mit 6% der Arbeitszeit – statt bisher 12,5% – bewertet.

Als Begründung der ARK für diese Verschlechterung muss wird ein Bundesarbeitsgerichtsurteil (AZ: 6 AZR 900/98) zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) herhalten. Dort stellte das Gericht fest, dass die moderne Kommunikationstechnik, hier der Einsatz von Funktelefonen (Handys), die Ausübung der Rufbereitschaft erleichtert habe. Offen lässt das Gericht allerdings, ob bestehende arbeitsrechtliche Vereinbarungen auf dem Hintergrund des modernen Fortschritts durch die Tarifvertragsparteien geändert werden müssen.

Für die Diakonie in Bayern übernimmt diese Aufgabe die ARK, die jetzt – ohne Not – eine entspre-

chende Arbeitsrechtsregelung erlassen hat. Die betroffenen Beschäftigten erfahren jetzt erst von der Neuregelung; sie werden mal wieder vor vollendete Tatsachen gestellt. Ein weiteres Zeugnis davon, wie intransparent der Dritte Weg ist.

3,6 statt bisher 7,5 Minuten

Im Klartext bedeutet die Neuregelung, dass alle MitarbeiterInnen, insbesondere in der Pflege, in Krankenhäusern und Heimen die angerechnete Zeit für die Rufbereitschaft um mehr als 50% abgesenkt wird. Eine Stunde Rufbereitschaft wird also künftig nur noch mit 3,6 Minuten anstatt bisher mit 7,5 Minuten angerechnet und vergütet wird.

Hier haben sich offenbar die Dienstgeber in der ARK durchsetzen können, indem sie eine weitere Möglichkeit der Einsparung und der Senkung gefunden haben; weitere werden folgen? Auch moderne Kommunikationsmittel – hier Handys – werden die Rufbereitschaft nicht so vereinfachen, dass die jetzige Kürzung gerechtfertigt wäre. Immerhin müssen die Betroffenen nach wie vor innerhalb einer gewissen Zeit am Einsatzort bzw. Arbeitsort sein, wenn sie während der Rufbereitschaft angerufen werden.

Lothar Zirbes



Allen wird was weggenommen, einigen wieder gegeben „Nasenprämien“ in neuer Verpackung?

Wer schon länger bei der Diakonie beschäftigt ist, kennt bereits die Diskussion über leistungsorientierte Vergütung. Denn schon vor etwa drei Jahren gab es in der bayerischen Diakonie eine Auseinandersetzung, ob es auch hierzulande möglich sein soll, von allen Beschäftigten Gehaltsbestandteile einzubehalten und diese Summe an die besonders Leistungsfähigen wieder auszuzahlen. Nach einer großen Demonstration der Gewerkschaft ver.di im Jahr 2000 hat damals die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern beschlossen, keine solche leistungsorientierte Vergütung zuzulassen. Doch jetzt gibt es einen neuen Anlauf, mehr Bezahlung nach Leistung möglich zu machen. Handelt es sich dabei um alten Wein in neuen Schläuchen?

Bezahlung nach Leistung – das klingt erst mal gut, nicht wahr? Und außerdem halten wir uns doch alle für so genannte Leistungsträger, oder etwa nicht? Doch man muss wissen, Bezahlung nach Leistung in der Diakonie bedeutet erst einmal, dass alle Beschäftigte etwas weggenommen kriegen, um diese Summe dann nach Leistungskriterien wieder an Ei-

nige zu verteilen. Da taucht doch gleich die Frage auf, was passiert mit den nicht so Leistungsfähigen? Doch nun zu den aktuellen Vorgängen.

Eckpunkte für die Erprobung variabler Vergütungsbestandteile

Offenbar bereits im Juli 2002 hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern (ARK) ihre Fachgruppe Diakonie beauftragt, Modelle für ein geändertes Vergütungssystem mit geeigneten diakonischen Einrichtungen zu entwickeln. Nach einer Erprobungsphase soll dann eine entsprechende Öffnungsklausel in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) aufgenommen werden, um auf Einrichtungsebene leistungsorientierte Vergütungen zu ermöglichen. Am 12. Dezember 2002 hat dann die ARK so ge-



„Wir haben für Ihre Beförderung gesammelt – es ist eine Kriechpflanze.“

nannte Eckpunkte für die Erprobung variabler Vergütungsbestandteile auf Einrichtungsebene beschlossen. Sie sollen Ziel, Inhalte und Geltungsbereich der probeweisen Einführung einer variablen Vergütung nach Leistung beschreiben. Diese Eckpunkte sind im letzten ReWiSo (Heft 4/2003 vom 13.8.2003) abgedruckt. Warum dies wohl neun Monate gedauert hat? Hat man etwa bei der Veröffentlichung auf die ruhige Urlaubszeit spekuliert?

Ziele: höhere Motivation, bessere Betriebsergebnisse

Ziel der Einführung variabler Vergütungsbestandteile ist die Steigerung der Motivation der Beschäftigten und die Verbesserung der Betriebsergebnisse. Für die Zahlung leistungsorientierter Vergütungen soll ein Pool gebildet werden. Interessant sind die Vorschläge zur Finanzierung des Pools:

- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Lebensalterstufen
- Bewährungsaufstiege
- allgemeine Vergütungserhöhungen.

Bis zu 6% der Bruttolohnsumme der Einrichtung oder Teilen der Einrichtung sollen so von einem individuellen in einen „kollektiven Anspruch“ umgewandelt werden. Das „umgewandelte“ Geld wird dann unter den Beschäftigten der Einrichtung wieder nach „Verteilungskriterien“ aufgeteilt. Solche Verteilungskriterien können sein:

Verteilungskriterien

- (Erreichung von) Zielvereinbarungen und/oder
- betriebliche Kennzahlen und/oder
- Leistungsbeurteilungen.

Findet die Verteilung der zuvor „eingesammelten“ Gelder auf der Basis einer Leistungsbeurteilung statt, soll ein separates Beurteilungsverfahren begründet werden: Beurteilungsschema, Beurteilungsgespräch, Bildung einer Beurteilungskommission. Unklar bleibt das konkrete Verfahren und die Besetzung der Kommission.

Öffnungsklausel und Dienstvereinbarung

Dieses neue Vergütungsmodell soll auf der Basis einer Öffnungsklausel der AVR Bayern und in Form einer Dienstvereinbarung zwischen Einrichtung und Mitarbeitervertretung eingeführt werden. Die Dienstvereinbarung ist dann durch die Fachgruppe Diakonie der ARK zu genehmigen, sonst kann sie nicht in Kraft treten. Das bedeutet auch: Gegen den



Zwei Diakonie-Mitarbeiter auf der Suche nach ihrer Leistungsprämie



Diakonie-Mitarbeiter zeigt stolz seine Leistungsprämie

Willen einer MAV kann dieses System nicht eingeführt werden. Doch ist hier gleich zu fragen, ob alle MAVen stark genug sind, um sich den Begehrlichkeiten so genannter Leistungsträger zu widersetzen.

Die erforderliche Öffnungsklausel in der AVR besteht bisher nicht. Daraus ist zu schließen, dass die „Eckpunkte“ deswegen jetzt veröffentlicht wurden, um eine Diskussion in Gang zu bringen. Es geht aber auch darum, dass jetzt schon einige Modelleinrichtungen eine Vergütung nach Leistung entwickeln und befristet auf 3 Jahre erproben sollen. Dies soll dann auf der Basis eines vergleichenden Schattenhaushalts (für max. ein Jahr) zwischen altem und neuem System erfolgen, um zu sehen, wie viel Geld evtl. eingespart wird.

Die Eckpunkte werden übrigens auch bei der nächsten Geschäftsführerkonferenz des Diakonischen Werkes Bayern am 1. Oktober 2003 vorgestellt.

Ziel: Stärkere Lohnspreizung?

Ausgeschlossen von der leistungsorientierten Vergütung sollen einige Gruppen von Beschäftigten sein: MitarbeiterInnen in Altersteilzeit, PraktikantInnen, ABM-Beschäftigte, Azubis und geringfügig Beschäftigte. Dagegen sind Beschäftigte in Leitungsfunktionen ausdrücklich nicht ausgeschlossen – vielleicht sind ja gerade in diesem Bereich unsere Leistungsträger zu finden. Die von vielen Unternehmensverbänden geforderte stärkere Lohnspreizung würde dann auch bei der Diakonie Einzug halten: Der Leitungsbereich erhält mehr, alle MitarbeiterInnen erhalten im Schnitt weniger.

Rechtsgutachten

Natürlich muss bei einer solch deutlichen Abkehr von bisherigen Vergütungsgrundsätzen auch ein entsprechendes Rechtsgutachten eingeholt werden. So hält das Gutachten von Prof. Dr. Hermann Reichhold die bis zu 6% Absenkungen der Bruttolohnsumme ausdrücklich für „moderat“; aus seiner Sicht seien sogar individuelle Absenkungen für die einzelnen Beschäftigten bis zu 15% vertretbar.

Abschied vom BAT?

Offenbar will sich die ARK langsam von der gewohnten Struktur der AVR als Kopie des BAT ver-

abschieden und einen Leistungslohn einführen. Als Gründe werden neben der Budgetierung auch ein verstärkter Wettbewerb um MitarbeiterInnen und Kunden, Effizienzsteigerung, motivationssteigernde Aspekte und eine Vereinfachung der AVR (worin soll die denn liegen?) angeführt.

In seinen Erläuterungen zu den Eckpunkten zitiert der amtierende Vorsitzende der ARK Bayern zwar Tarifabschlüsse kommunaler Träger und den kirchlichen Tarifvertrag der Diakonie Nordelbien (KTD), wo solche Leistungsentgelte beschlossen wurden; gleichzeitig propagiert er aber weiterhin den Dritten Weg und schlägt Tarifverhandlungen aus. Was der Autor auch geflissentlich nicht erwähnt: Bei allen tarifvertraglichen Vereinbarungen über leistungsorientierte Vergütungsbestandteile gibt es eine ganz andere Struktur als jetzt für die Diakonie vorgesehen: den Beschäftigten wird nicht zuerst etwas weg-

genommen, um einigen dann auf der Basis von Leistungskriterien wieder etwas zurück zu geben; dort werden solche Leistungsprämien ausnahmslos zusätzlich zur bisherigen Vergütung gezahlt!

Für viele weniger, für einige mehr

Klar scheint nur Folgendes: Erst einmal sollen alle etwas weniger Gehalt haben. Davon wird ein Pool von Geld finanziert, aus dem einige Beschäftigte dann ein Leistungsentgelt erhalten. Wofür, für wie viel Arbeit, von wem zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt, für wie lange und in welcher Höhe zu zahlen, das sind die Fragen, die sich aktuell stellen. Offenbar handelt es sich um alten Wein in neuen Schläuchen.

Lothar Zirbes

DiVO verweist auf BAT Kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld für neue Beschäftigte

Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder haben die Tarifverträge über eine Zuwendung (Weihnachtsgeld) und die Tarifverträge Urlaubsgeld für Angestellte, Arbeiter, Auszubildende, Praktikanten usw. zum 30.6.2003 bzw. 31.7.2003 gekündigt. Diese Kündigung wirkt sich unmittelbar auch auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern aus.

Die Neuen sind die Dummen

Für Mitarbeitende, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis **nach dem 30. Juni** begründet worden ist, heißt dies, dass dieser Personenkreis **keine Weihnachtsszuwendung** erhält. Mitarbeitende, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis **nach dem 31. Juli** begründet wurde, erhielten auch **kein Urlaubsgeld**.

Der Wegfall von Urlaubsgeld und Weihnachtsszuwendung betrifft übrigens auch die **Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen!** In den neuen Verträgen muss auf diese Tatsache ausdrücklich hingewiesen werden.

Im Rundschreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen gilt als Tag, an dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis begründet wird, der Tag, an dem der Arbeits-/Ausbildungsvertrag von beiden Vertragsparteien unterzeichnet wird. Da die Dienstverträge in der Regel erst nach der jeweiligen Sitzung des Personalausschusses versandt und unterschrieben werden können, verwenden viele Einrichtungen das Datum als Stichtag, an dem die Anstellung oder Weiterbeschäftigung in den Gremien beschlossen wurde.

Für kirchengemäße Tarifverträge!

Als Fazit bleibt weiterhin der Ruf nach eigenen kirchengemäßen Tarifverträgen. Wir erinnern uns daran: Die Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) hat mit Stolz verkündet, sie habe das Urlaubs- und Weihnachtsgeld „gerettet“. Sicher, bei der Kündigung der Sondertarifverträge des Öffentlichen Dienstes hat die ARK keine Einspruchsmöglichkeit. Aber die Regelung in der DiVO (Dienstvertragsordnung), die eine nahtlose Übernahme solcher Entscheidungen vorsieht, wird von der ARK beschlossen. Hier drängt sich doch die Frage auf, worauf wir uns denn nun verlassen können? Positive Änderungen in Tarifverträgen werden evtl. von der ARK abgeschwächt oder gar nicht übernommen, negative Veränderungen landen jedoch ungebremst in den kirchlichen Vorschriften.



Deshalb: kirchengemäße Tarifverträge – jetzt!

Lutz Egerer

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

**Die AGMAV Bayern im Internet:
www.agmav-bayern.de**

Bayerische MAVen haben es besonders schwer Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern koppelt sich ab

Der 23. Mai 2003 wird wohl als denkwürdiges Datum in die Geschichte der bayerischen Landeskirche eingehen.

Denn an diesem Tag hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern (ARK) nicht nur das Tarifergebnis im Öffentlichen Dienst „modifiziert“ übernommen. Sie hat sich außerdem das erste Mal von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK DW EKD) abgekoppelt, d.h. sie hat einen Beschluss gefasst, bevor jene zu einem Ergebnis kam.

Weg vom „Flächentarif“

Wer die Arbeitsrechtsetzung der ARK Bayern und die entsprechende „Begleitmusik“ durch das Landeskirchenamt, das Diakonische Werk Bayern und die Dienstgeberverbände (VddD und V.d.d.W.) in den letzten Jahren verfolgt hat, der kann unschwer feststellen: Es gibt nicht nur Bestrebungen „Weg vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)“, sondern auch „Weg vom Flächentarif Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD“ und „hin zu Sonderregelungen Bayern der AVR“ – und neuerdings auch „hin zu Öffnungsklauseln“.

Unter Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und in den AVR versteht man das Zugeständnis an die betrieblichen „Partner“ (Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung), bestimmte Sachverhalte auf der betrieblichen Ebene durch Dienstvereinbarung zu regeln. (siehe hierzu auch den Beitrag zum Thema „Leistungsorientierte Vergütung“ auf S. 5ff.).

Immer mehr Öffnungsklauseln

Eine weitere Öffnungsklausel – so ist es fest vereinbart – wird die Fachgruppe Diakonie der ARK Bayern bis zum 31.3.2004 beschließen. Dabei geht es um den Ersatz der bis Ende 2003 befristeten Notlagenregelung der AVR, über die auf Einrichtungsebene befristet Teile der Vergütung abgesenkt werden können. Und ganz frisch auf den Tisch haben wir vor kurzem den vorgefassten „Umlaufbeschluss“ der ARK Bayern bekommen, das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld zu streichen (für ab 1.8.2003 neu Eingestellte schon dieses Jahr; für die übrigen dann nächstes Jahr?).

Bayerische MAVen haben es besonders schwer

Die ständige Erweiterung der Sonderregelungen Bayern zu den AVR in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass die MAVen in Bayern in zunehmender Bitte ausfüllen und zurücksenden an:

Infos für Mitarbeitervertretungen

AGMAV Bayern interaktiv

Die Internetseite der AGMAV Bayern erreicht ihr unter www.agmav-bayern.de. Auf dieser Seite findet ihr alle wichtigen Informationen und Aktivitäten der AGMAV sowie Schulungstermine, regionale Treffen der MAVen und verschiedene Arbeitshilfen. Der Vorstand und ich als Webmaster sind immer darauf bedacht, die Themen einzustellen, die euch interessieren könnten. Klar ist auch, dass die Internetseite immer nur so aktuell sein kann, wie wir entsprechende Informationen erhalten.

Internetpräsenz soll gemeinsames Werk der MAVen sein!

Da wir die Internetpräsenz als gemeinsames Werk der MAVen in Bayern sehen, sind eure Meinungen und entsprechende Vorschläge ein ganz besonders wichtiger Teil zum Gelingen dieses Internetportals. Falls gewünscht, können wir gerne auch eine Diskussionsseite einrichten, in dem aktuelle Fragen behandelt werden. Den Möglichkeiten, eure Themen bekannt zu machen, sind dabei fast keine Grenzen gesetzt. Wichtig ist nur, dass ihr meldet, was euch wichtig ist. Der kürzeste Weg ist eine e-mail an mich: egerer@web.de

Lutz Egerer

dem Maße zwei umfangreiche Arbeitsrechtsregelungen nebeneinander beachten müssen: Die AVR des DW der EKD und die Sonderregelungen Bayern zu den AVR. Erschwerend kommt bei der Anwendung der Texte hinzu, dass in den Sonderregelungen Bayern nur die zu den AVR des DW der EKD abweichenden Regelungen abgedruckt sind (ohne Querverweise). In der Praxis heißt dies: Die MAVen müssen sich für ihre Bewertungen und Entscheidungen jeweils die entsprechenden Vorschriften „zusammensuchen“, wobei der Vorrang der bayerischen Sonderregelungen zu beachten ist.

Kirchengemäße Tarifverträge

Um solche Missstände zu beseitigen, brauchen wir Tarifverträge, die über den Verdacht erhaben sind, dass hier die Arbeitgeberseite einseitig Arbeitsrecht setzt.



Horst Scheffel

mine – Termine – Termine – Ter

MAV-Stammtisch Mittelfranken

Mo 6.10.2003 18 Uhr KIBS im Gewerkschaftshaus Nürnberg (Einl. auch an Synodale)

Treffen unterfränkischer MAVen

Mi 19.11.2003 19 Uhr Kickers-Gaststätte Würzburg

Wenn Ihre Informationen und Einladungen von der AG-MAV Bayern haben wollen, 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!