

An die
Mitarbeitervertretungen
in Kirche und Diakonie in Bayern

**Betrifft:
Einladung zur Mitgliederver-
sammlung der AGMAV Bayern**

Liebe MAV-Kolleginnen,
liebe MAV-Kollegen,

wenn auch die Temperaturen augenblicklich noch nicht dafür sprechen, der Herbst ist im Kommen und damit wieder Zeit für unsere regelmäßige Mitgliederversammlung. Die versprochene Regelmäßigkeit bei unseren Versammlungsterminen ab 2009 muss leider noch einmal überdacht werden. Zum Beispiel haben wir bei den festen Terminen Ende März nicht an die wechselnden Osterfeiertage gedacht. Doch was bleibt, ist die am gleichen Tag stattfindende Fachtagung für die bayerischen Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie.

In unserer Tagesordnung findet Ihr mal wieder den Gesamtausschuss als Thema. Der eine oder andere wird sich denken: „Nicht schon wieder!“ oder „Bringt doch eh nix“. Doch wir sind und bleiben OptimistInnen und vielleicht wird unser Langmut auch irgendwann belohnt. Wir, die Sprechergruppe der AG-MAV Bayern, pflegen gerade ein zartes Pflänzchen, das vielleicht zu einem stattlichen Baum mit vielen Ästen und Verzweigungen heranwächst und „Gesamtausschuss“ heißen soll. Aber, wie gesagt, im Moment ist es noch winzig, wir dürfen es nicht vertrocknen lassen, müssen es aber auch ganz vorsichtig gießen.

Habe ich Euch hoffentlich neugierig gemacht? In der Versammlung werden wir berichten.

Als weiteren Punkt wollen wir über die geplante Novellierung des MVG.EKD diskutieren. Die Arbeitgeberseite hat gravierende Verschlechterungen im Mitarbeitervertretungsgesetz beantragt und die Herbstsynode der EKD wird sich damit beschäfti-

gen. Der Herbst bringt uns also nicht nur politische Neuwahlen, wo uns immer Gutes und Verbesserungen versprochen werden, sondern Sturmmeldungen und Schlechtwetterprognosen im MVG.

Die MAVen, Gesamtausschüsse und AG-MAVEn auf Bundesebene planen bereits Aktionen anlässlich der Herbstsynode in Ulm, voraussichtlich am 25.10.09. Diesen Termin sollten wir uns schon mal vormerken. Bei unserer Versammlung wollen wir gemeinsam mit euch überlegen, inwieweit wir Bayern (Franken, Schwaben und Oberpfälzer) regionale Kräfte sammeln und einbringen können und wie eine bayerische Unterstützung aussehen könnte.

Wie immer geht ein herzliches Dankeschön an ver.di Bayern und die Kollegin **Irene Gölz**, die uns mit der morgendlichen Fachtagung die Durchführung unserer Mitgliederversammlung ermöglichen.

Es wird also wieder ein interessanter Tag werden. Dazu lade ich Euch ganz herzlich ein für:

**Montag, 28. September 2009
um 14.15 bis ca. 16.30 Uhr
im Caritas-Pirckheimer-Haus
Königstraße 64, 90402 Nürnberg**
(ca. 5 Min. zu Fuß vom Hbf; zur Anfahrt s. Einl. zur Arbeitstagung)

Als **Tagesordnung** für die Mitgliederversammlung schlägt der Vorstand vor:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des AGMAV-Vorstands mit Aussprache
3. **Gesamtausschuss – wie weiter?**
 - Neue Entwicklungen
 - Aktionen, Aktivitäten der MAVen?
 - Vorschläge aus der Versammlung zur Weiterarbeit am Thema Gesamtausschuss
4. MVG-Novellierung, EKD-Synode in Ulm (25. – 29.10.2009)
5. Anträge, Wünsche, Verschiedenes

Ich wünsche uns eine ertragreiche Mitgliederversammlung mit vielen TeilnehmerInnen und verbleibe

mit herzlichen und solidarischen Grüßen

gez. **Bärbel Kalb**

Sprecherin



Das Kreuz mit der Familienorientierung – oder: Bei aller Güte, aber wir brauchen das Siegel

„Kinder sind unser kostbarstes Gut, die Familie das Modell der Gesellschaft.“

So oder ähnlich ist es Tag für Tag zu hören, und wer würde dieser Aussage ernsthaft widersprechen wollen?

In der Arbeitswelt war eine Sonderstellung bei der Entlohnung von Mitmenschen mit Familien bisher Gang und gäbe, doch es ändern sich die Zeiten, es „dynamisiert“ sich der Arbeitsmarkt. Da die Familie kein Einstellungshindernis mehr darstellen soll, wurden in Teilen des öffentlichen Dienstes, zum Beispiel im TVöD als Neuregelung des BAT, die bestehenden Besitzstände „abgeschmolzen“. Den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden diese „Sonderzahlungen“ gar nicht mehr gewährt.

Schluss mit Familienorientierung der AVR

Mit der Novellierung der AVR-Bayern zum 1. Juli 2007 übernahm auch die bayerische Diakonie diese Praxis, allerdings in einer bis dato ungekannten Schärfe. Kolleginnen und Kollegen, die bereits vor diesem Datum bei der Diakonie beschäftigt waren und diese Besitzstandszulage erhielten, ist es nun unmöglich, von den jährlichen Gehaltssteigerungen von 1,25% zu profitieren, da dieser Steigerungsbetrag direkt vom bestehenden Besitzstand abgezogen wird, bis er verbraucht ist. Bereits im Septem-

ber 2008, also knapp ein Jahr nach der Neuauflage der AVR-Bayern, wurden einige Punkte bezüglich der Besitzstände verbessert. Verlor ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin bei einer Höhergruppierung bis dato den kompletten Besitz-

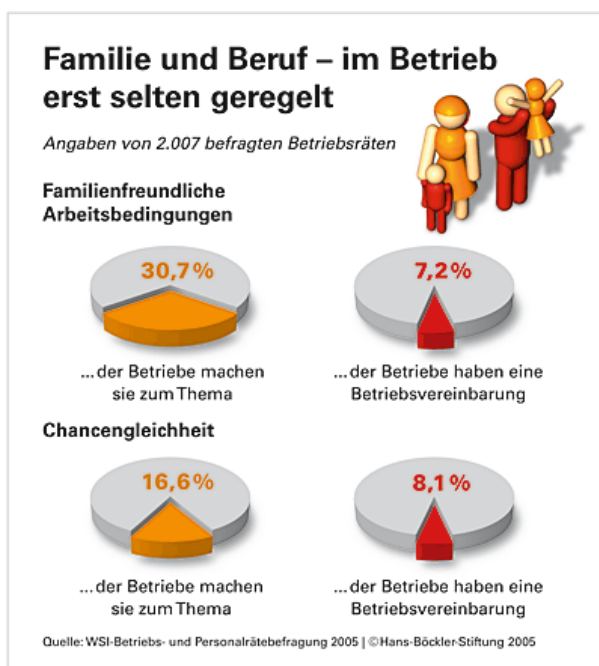
stand, so sind es jetzt „nur noch“ 50%. Diese Vorgehensweise wird von Seiten der Diakonie als große Verbesserung gesehen. Dabei bedeutet dies, dass ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin mit „altem“ Besitzstand bei einer Höhergruppierung weniger verdient als eine Kollegin, ein Kollege ohne diesen. Soziale Gerechtigkeit und Familien bezogene Maßnahmen sehen wohl anders aus.

„Mein Gott, wir haben die Familien vergessen.“

Die Diakonie erinnerte sich aufgrund ihrer Werte und Aufgaben allerdings sehr wohl an die Pflicht, Familien und Familien fördernde Maßnahmen zu unterstützen. So nahm die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern (ARK) den § 37 Familienbudget in die Neufassung der AVR-Bayern auf. Die Regelung besagt, dass der diakonische Arbeitgeber 1% der Dienstnehmerbruttolohnsumme für Familien fördernde Maßnahmen zur Verfügung stellen muss. Dies gilt nun nach der Ende des Übergangszeitraums bis Dezember 2008 zum ersten Mal ab dem Jahr 2009; das Budget 2009 kann dann ab Anfang 2010 verwendet werden.

MAVen diskutieren sich die Köpfe heiß

Seit Anfang des Jahres 2009 diskutieren sich nun Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeitervertretungen in Bayern die Köpfe heiß, wie ein bestimmtes Familienbudget sinnvoll verwendet werden kann. Denn die Aufgabe der Verteilung wurde zum größten Teil auf deren Schulter gelegt. Gremien, die sich um die Einhaltung der Arbeitsgesetze, um die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch gegenüber der Dienststellenleitung kümmern, werden somit zu Verwaltern eines kleinen Ausgleichsbetrags nach den mit den neuen AVR-Bayern erfolgten Kürzungen. Manche Mitarbeitervertretungen zeigten sich nicht gewillt, diese Praxis mitzutragen und entschieden sich, den Betrag des einen Prozents zu gleichen Teilen an alle Kolleginnen und Kollegen, die sie vertreten, aufzuteilen



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, Bärbel Kalb, Tobias Schusser

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

Internet: www.agmav-bayern.de

e-mail: kontakt@agmav-bayern.de

Zuschriften und Meinungsäußerungen sind ausdrücklich erwünscht

– wie dies die AVR-Bayern vorsehen, wenn in der Einrichtung keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

Neu und toll: „Gütesiegel Familienorientierung“

Mit dieser Vorgehensweise hat wiederum die Diakonie Bayern so ihre Probleme, plant sie doch die Einführung eines „Gütesiegel Familienorientierung“. 14 konkrete Familien fördernde Maßnahmen sind für den Erhalt der Plakette nachzuweisen, so benennt es der Praxisleitfaden zum Thema. Ergo: Wird das Familienbudget an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschüttet, gibt es für die jeweilige Einrichtung oder Dienststelle kein „Gütesiegel Familienorientierung“.

Frau Renate Zeilinger, Referentin für das Diakoniegütesiegel Familienorientierung, führt dies in ihrem Artikel in ReWiSo 2/2009 zurück auf die große „Verunsicherung, die es bei der Verwendung des Budgets vielerorts gab.“ Schuld an dieser Art der Verteilung durch die MAVen wäre auch, „... dass es häufig aufgrund mangelnder Information und alternativer Modelle sowie fehlender Solidarität mit Familien und ihrer zusätzlichen Belastungen und Aufgaben bezüglich der Verwendung des Familienbudgets zur prozentualen Auszahlung an alle Mitarbeiter kommt.“

Auch Mitarbeitervertreter haben eine Familie...

Es ist mit Sicherheit kein Geheimnis, dass sogar Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter einen Bezug zu Familien haben. Schließlich kommen wir so gut wie alle aus eben so einer. Eine gewisse Grundsolidarität geht damit einher, auch und vor allem bei Leuten, die sich für das Wohlergehen ihrer Mitmenschen einsetzen. Von den Kürzungen durch die neuen AVR-Bayern waren viele Kolleginnen und Kollegen direkt betroffen, die Auswirkungen spüren sie noch heute. Daher ist die Art der Argumentation von Frau Zeilinger zwar durchaus kreativ, geht aber in eine ähnliche Richtung, als würde man Mitarbeitervertretungen ein gestörtes Verhältnis zum Menschen an sich attestieren.

Frau Zeilinger argumentiert weiter: „Dies steht darüber hinaus im Widerspruch zu den Positionen und Forderungen der Diakonie, Familien und ihren Aufgaben in besonderem Maße zu unterstützen und zu fördern. Eine gezielte familienorientierte Verwendung des Familienbudgets wäre ein wichtiger Beitrag zu Glaubwürdigkeit von Diakonie nach innen und außen.“

Der abschmelzende Besitzstand der AVR-Bayern war familienfeindlich!

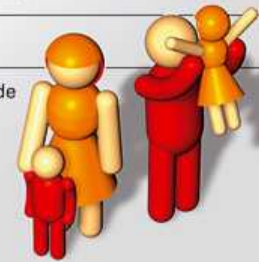
War es denn weniger widersprüchlich, mit den neuen AVR-Bayern den abschmelzenden Besitzstand überhaupt erst einzuführen?? Die Glaubwürdigkeit der Diakonie nach außen litt in den letzten Jahren auch durch etliche Berichte in Funk und Fernsehen mit Titeln wie: „Oberster Lohndrucker Diakonie.“ Nach innen verbessern sich weder Glaubwürdigkeit noch Teamwork, wenn den Kolleginnen und Kollegen bekannt wird, dass sie deutlich weniger verdienen als Diakonie-Beschäftigte in anderen Teilen

Familienfreundliche Tarifverträge

Was in Tarifverträgen (nicht) geregelt ist

Von 115 untersuchten Tarifverträgen enthalten Regelungen zu...

Elternzeit	61
Mindestarbeitszeit bei Teilzeit	28
Chancengleichheit	24
Schutzregeln für Eltern	17
Telearbeit	4
Ablehnungsgründe für Teilzeit	0



Was die Tarifverträge Familien zusichern können

- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze (und umgekehrt)
- Schutz vor familienunfreundlichen Arbeitszeiten am Abend oder an Wochenenden, wenn Kinder versorgt werden müssen
- An die Kinderbetreuung angepasste Arbeitszeit; gleiche Behandlung als Teilzeitbeschäftigte
- Verbindliche Ablehnungsgründe für Teilzeitarbeit; Freistellung, wenn Angehörige krank oder pflegebedürftig sind
- Elternzeit – und währenddessen Weiterbildung
- Wechselnde Phasen mit Telearbeit

Quelle: WSI-Tarifhandbuch 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005.

Deutschlands oder Beschäftigte der Caritas. Ein Gütesiegel wird diese Glaubwürdigkeitslücke nicht schließen. Ein Tropfen Wasser, und mehr ist dieses Budget nicht, auf den heißen Stein der gekürzten Gehälter verdampft so gut wie wirkungslos. Frau Zeilinger erläutert weiter ihr Siegel. Es geht um „Maßnahmen, die sich für alle lohnen. Einerseits bedeutet es für Mitarbeitende erhebliche Entlastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits bedeutet es für die diakonische Arbeitgeber einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil und Imagegewinn im Hinblick auf Mitarbeitengewinnung und -bindung“.

Wettbewerbsvorteile und Imagepflege

Inwiefern Familien von einer zusätzlichen Zahlung oder anderen fördernden Maßnahmen profitieren sollen, die weitaus niedriger ausfallen als die vorherigen Kürzungen, wird nicht näher erläutert. Aber im letzten Nebensatz offenbart Frau Zeilinger die wirklich interessanten Ziele der Diakonie. Es geht um die Wirtschaft, um Wettbewerbsvorteile und ein gutes Image. Die Frage darf man wohl stellen, in welchem Licht das Gütesiegel denn leuchten soll. Ein

bloßer Imagegewinn durch ein weiteres Anhängsel auf Diakonie-Briefumschlägen ist möglich, aber ethisch fragwürdig, wenn er nicht die realen sozialen Verhältnisse beim Arbeitgeber Diakonie abbildet. Ein Wettbewerbsvorteil entsteht nicht, indem zuerst gekürzt wird und dann in einer Folge-Maßnahme die finanziellen Einbußen zum Teil wieder ausgeglichen werden. Hier wird Augenwischerei betrieben, nicht gerade die beste Methode zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Ziel der längerfristigen Bindung an die Diakonie näher zu kommen.

Und die MAVen haben den Schwarzen Peter...

Nun den MAVen den schwarzen Peter zuzuschreiben, ist falsch und widerspricht den Tatsachen. Die Mitarbeitervertretungen sind mit Sicherheit gerne bereit, Familien fördernde Maßnahmen einzufordern und zu fördern. Wenn diese Maßnahmen allerdings das Resultat von unsozialen und nicht nachvollziehbaren Gehaltskürzungen sind, stimmt an dem ganzen System etwas nicht. Wenn dann daraus auch noch multimedialer Imageprofit gezogen werden soll, ist es die Aufgabe einer Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sache kritisch zu hinterfragen und mehr zu sein als das Gremium, das alles abnickt.

Zentrale Frage ist die Abschmelzung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie in Bayern würden sich mit Sicherheit glücklich schätzen, in einem sozial engagierten Betrieb arbeiten zu dürfen. Die Möglichkeiten, die ein solches Familienbudget bieten könnte, sind durchaus gut. Die Verwendungsarten, die die Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (eaf) aufzählt, sind überlegenswert. Vor allem die Möglichkeit zur Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, die zu Hause Angehörige pflegen, sind durchaus lobenswert. Dennoch stellen sie nur einen Teil der solidarischen Maßnahmen für Familien dar. Kern dieses Budgets müssen weiterhin die Besitzstände bleiben. Der Beschluss der ARK Bayern, die Besitzstände von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familien abzuschmelzen, war ein Akt fehlender Solidarität, nicht das kritische Hinterfragen der Mitarbeitervertretungen.

Im Praxisleitfaden des Diakonischen Werkes Bayern zum Thema Familienbudget wird „von einer möglichen win-win-Situation aller Teilnehmer“ gesprochen. Leider stellt sich der erzwungene Verzicht der Diakonie-Beschäftigten eher als eine lose-lose-Wirklichkeit heraus.

Wettbewerbsvorteil durch Gütesiegel?

Wenn in Kirche und Diakonie schon der „Wirtschaftssprech“ Einzug hält, dann lässt sich auch der Fortbestand der Besitzstände sehr gut „verkaufen“. Man stelle sich nur das Alleinstellungsmerkmal und den Sozialbonus bei der Gewinnung des Humankapitals vor. Der Imagegewinn könnte durch geschicktes Social Marketing nach außen getragen werden, die „Unique Selling Proposition“ würde einen effizienten Rahmen erreichen, und dadurch

könnte die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit wieder steigen, was den psychologischen Druck auf andere Anbieter wiederum erhöhen würde. Wenn Sie jetzt völlig zu Recht sagen, dass diese rein Profit orientierte Wirtschaftssprache wenig mit den Maximen von Kirche und Diakonie zu tun hat, so ließe sich antworten: „Kinder und Familie sind ein kostbares und schützenswertes Gut.“

Dies gilt es zu bedenken und danach zu handeln.

- **Ein Gütesiegel Familienorientierung bei gleichzeitigem Abschmelzen der Besitzstände ist unsozial und nicht gerechtfertigt.**
- **Die Mitarbeitervertretungen stellen sich nicht gegen Familien, sondern treten für eine offene und ehrliche Sozialpolitik der Diakonie ein.**
- **Für eine Wiedereinführung der Besitzstände von Juni 2007, für die faire Gleichbehandlung von alten und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diakonie in Bayern!**

*Tobias Schusser
MAV-Mitglied im DW Regensburg*



Termine – Termine – Termine – Termine

MAV-Stammtisch Mittelfranken

Bitte Termine und Ort erfragen!

Kontakt: baerbel.kalb@agmav-bayern.de

Tel. 0911/33 40 421

Treffen unterfränkischer MAVen

Do 24.9.2009 19 Uhr Kickers-Gaststätte
Würzburg

Do 25.11.2009 19 Uhr Gaststätte Piran
Schweinfurt

Do 28.1.2010 19 Uhr Kickers-Gaststätte
Würzburg

Kontakt: herbert.deppisch@agmav-bayern.de

Tel. 0931/804 87 62

Netzwerk oberfränkischer MAVen

Bitte Termine erfragen! Ort: Gasthof Opel,
Himmelkron

Kontakt: werner.enser@agmav-bayern.de

Tel. 0175/59 16 426

MAV-Treff München

immer am 2. Mittwoch Ort: DGB-Haus
im Monat 17.30 Uhr Schwanthaler Str. 64,
(9.9., 14.10., 11.11., 9.12.09) Raum C 004 (Erdg.)

Kontakt: wolfgang.rudolph@agmav-bayern.de

Tel. 089/452 498 80