

Juni 2006

DiAG-Info 17

Seite / Inhalt:

- 01 ‚Wem es hier nicht passt...‘ Umfrage
- 03 „Zukunft des kirchlichen Dienstes“
- 07 Wiedereingliederungsmanagement
- 09 TVÖD – Wohin steuern die Kirchen?
- 11 Treffen der Schul-MAVen
- 11 EXTRA-Schulung für Schul-MaVen
- 11 Neuauflage MAVO-Kommentar
- 12 Impressum
- 12 Mitgliederversammlung 16. NOV.

Liebe Kolleginnen und Kollegen
in den Mitarbeitervertretungen!

Wenn Sie den zitierten Satz im Kasten rechts so oder so ähnlich kennen, sind Sie gefragt. Dem DiAG-Vorstand kommt zu Ohren, dass kirchliche Arbeitgeber so auf Kritik reagieren. Wir kennen Einzelfälle, haben aber nicht die Übersicht.

So ein Satz ist in jedem (Einzel-) Fall ein starkes Stück. Erst recht, wenn dieses Reaktionsmuster einigermaßen weit verbreitet wäre. Deswegen möchten wir von Ihnen wissen, ob Sie solche Töne aus Ihrer eigenen Einrichtung kennen oder nicht. Sollte eine solche Haltung tatsächlich „ein Thema“ sein, wollen wir es der Kirchenleitung vortragen. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

Ihr DiAG-Vorstand bittet Sie, den beiliegenden Fragebogen zu beantworten und an unser Büro zu faxen oder zu schicken.

Wir bitten in jedem Fall um Antwort

- wenn Sie diesen Satz kennen – oder andere Grobheiten dieses Kalibers –
- aber auch und insbesondere, wenn so etwas Ihrer Einrichtung fremd ist.

Es bittet um Antwort bis zum 15. Juli 2006
mit freundlichen Grüßen

Ihr DiAG-Vorstand

Charlotte Hermann Klaus Hinkelmann
Renate Arnold Renate Morawietz Ludwig Utschneider

P.S. Ihre Antworten werden selbstverständlich absolut vertraulich behandelt
(Falls das einer gesonderten Erwähnung bedarf)

**Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen in der
Erzdiözese München und Freising Bereich A**

Schrammerstr. 3/V
80333 München
Tel.: 089/2137 1746
Fax: 089/2147 1758

diag-mav-a@ordinariat-
muenchen.de

Redaktion Klaus Hinkelmann

Vorsitzende:

Charlotte Hermann
St. Michaelsbund
Herzog-Wilhelm-Str. 5
80331 München
Tel. 089 / 27 30 840

[http://www.erzbistum-
muenchen.de/diag-mav-a/](http://www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a/)



**„Wenn's Ihnen hier
nicht passt, können
Sie ja gehen!**

**(Es stehen genug
andere vor der Tür.)“**

Wenn ein Chef so redet ...

- empfinden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das in aller Regel und ohne weiteres als Drohung
- soll das Beschäftigte regelrecht ‚mundtot‘ machen und einschüchtern
- zeigt er sich unwillig oder unfähig zur Auseinandersetzung und Kommunikation
- hat er ‚Personalführung‘ gründlich missverstanden
- stellt er die ‚Eigenart des kirchlichen Dienstes‘ in ein befremdliches Licht

Antwortbogen „Umfrage unter den MAVen der Erzdiözese“
- passend für Fensterkuvert -

**Ihre
Informationen
bleiben garantiert
streng vertraulich**

DiAG-MAV-A
Schrammerstraße 3 / V
80333 München

„Wenn's Ihnen hier nicht passt, können Sie ja gehen!
(Es stehen genug andere vor der Tür.)“

So einen Satz habe ich / haben wir

noch nie gehört. In unserer Einrichtung gibt es das nicht.

Bei uns fallen solche Sätze gelegentlich öfter ständig

So etwas

- hat man mir selbst oder einem anderen MAV-Mitglied schon gesagt.
- habe ich selbst anderen gegenüber gehört (ich bin ‚Zeuge/Zeugin‘)
- weiß ich zuverlässig. Kolleg!NNen haben das zu hören bekommen und mir / uns erzählt.

**Von wem gehen solche Sätze aus? (Bitte Funktionen benennen, keine Namen!
also: Pfarrer, Kirchenvorstand, Direktor ...)**

Die spezielle Variante dieses Satzes bei uns lautet:

Absender:

{Wenn Sie mehr auf dem Herzen haben, gibt es noch die Rückseite. Oder das Telefon}

Termin 15. Juli 06

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kirchliche und caritative Einrichtungen sind in der Krise. Arbeitsplätze sind gefährdet. Sie kennen diese Thematik hautnah aus Ihrer eigenen Einrichtung. Diskussionen über dieses Thema enden nicht selten in tiefem Frust, denn eine Lösung ist nicht in Sicht. Eher scheinen die Probleme sich noch zu verschärfen.



Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) hat auf Antrag etlicher - vor allem bayrischer! - DiAG-Delegierter bereits auf der Vollversammlung in Stuttgart 2004 beschlossen, sich dieses Themas anzunehmen.

Unter der Überschrift

Zukunft des kirchlichen Dienstes

hat eine Arbeitsgruppe von Delegierten im vergangenen Jahr ein Positionspapier erarbeitet. Ziel ist eine möglichst breite Meinungsbildung über die in diesem Papier vorgeschlagenen strategischen Ziele und die konkreten Aufgaben für MAVen und DiAGen. Der Text soll als Grundsatz- oder Positionspapier auf der Vollversammlung der BAG-MAV verabschiedet werden [November 2006 in Erfurt].

Unsere Bitte:

Beraten Sie das Papier in Ihrer MAV und geben Sie uns bitte eine Rückmeldung darüber, ob es die wesentlichen Aspekte des Themas *Zukunft des kirchlichen Dienstes* abdeckt, ob es geeignet ist, den Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen Zielperspektiven für ihr Handeln zu eröffnen und ob es Ihnen für die längerfristige Planung Ihrer MAV-Arbeit und Ihres Engagements hilfreich erscheint.

Wir werden Ihre Anregungen wie Ihre Kritik bündeln und in die Diskussionen in Erfurt einbringen.

Ihr DiAG-Vorstand

Charlotte Hermann; Klaus Hinkelmann
Renate Arnold; Renate Morawietz; Ludwig Utschneider

Das Papier gliedert sich in drei Teile:

Teil I kreist um das Thema Grundlagen des kirchlichen Dienstes.

Teil II steckt Positionen zum Thema Finanzierung kirchlicher Dienste ab.

Teil III zieht daraus Schlussfolgerungen für die konkrete MAV-Arbeit in den Einrichtungen, den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften (DiAGen) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG)

BAG-Diskussionspapier

Die DiAG?
Das sind doch wir alle

Termin 15. Juli .06

Das Diskussionspapier auf den folgenden Seiten ist so gesetzt, dass Sie ihre Anmerkungen, Ihre Kritik und Vorschläge neben den Text schreiben können.

Wenn Ihnen Gesichtspunkte vollständig zu fehlen scheinen, bitten wir Sie, diese Aspekte gesondert zu notieren. → Bitte bis 15. Juli zurücksenden

Termin 15. Juli 06

Perspektiven des kirchlichen Dienstes

Die Arbeitsgruppe schlägt folgenden Text vor:

Teil I

1.) Eine tragende Säule des Sendungsauftrages der Kirche ist der Dienst am Mitmenschen.

2.) Grundlage für das Handeln der Mitarbeiter und Dienstgeber in kirchlichen Einrichtungen ist die Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Diese Erklärung verpflichtet Mitarbeiter, Dienstgeber und Bischöfe.

3.) Der Dienst in der Kirche stellt den Menschen, insbesondere den hilfebedürftigen Menschen, in den Mittelpunkt.

4.) Mitarbeiter und Dienstgeber versehen diesen Dienst in der Dienstgemeinschaft loyal, glaubwürdig, authentisch und professionell. Dafür benötigen sie das Gefühl des „Getragenwerdens“ durch spirituelle, fachliche und existenzsichernde Unterstützung.

5.) Mitarbeiter und Dienstgeber sind das Kapital der kirchlichen Einrichtung. Sie erfüllen mit ihrem Wirken die Grundpostulate der Erfolgsorientierung, Dienstleistungsorientierung, Qualitätsorientierung und Akzeptanzorientierung.

Teil II

6.) Der Kirchliche Dienst ergibt sich aus dem Sendungsauftrag der Katholischen Kirche.

7.) Die Entscheidung für einen Dienst ist die Entscheidung über seine Notwendigkeit unabhängig von Finanzmitteln. Finanzmittel sind Mittel zum Zweck.

8.) Was notwendig ist, muss finanziert werden. Dazu müssen auch alternative Finanzierungsmodelle gefördert und entwickelt sowie neue Finanzquellen erschlossen werden

9.) Die Finanzmittel müssen nachhaltig und unternehmerisch zur Umsetzung des Sendungsauftrags eingesetzt werden.

10.) Unternehmerisches und nachhaltiges Handeln erfordert von Mitarbeitern und Dienstgebern Kreativität, Flexibilität, um die Zeichen der Zeit zu erkennen und das Wissen um die Bedürfnisse der Menschen zu nutzen.

Teil III

MAV-Arbeit bedeutet Beratung in der Einrichtung, aber auch Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene und in der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DIAG-MAV).

Die DIAG-MAV ist überbetriebliches Beratungsgremium und Interessenvertretung.

Die DIAG-Vorstandsmitglieder unterstützen die MAVen durch fachliche Beratung und durch Vertretung der DIAG-Interessen auf der Diözesanen Ebene gegenüber dem Bistum und dem Diözesan-Caritasverband sowie auf der Bundesebene.

MAVen und DIAGen bündeln in der Bundes-Arbeitsgemeinschaft der MAVen (BAG-MAV) ihre Interessen. Die BAG-MAV vertritt diese Interessen auf Bundesebene und fördert durch ihren politischen Einfluss die Arbeit der DIAGen und der MAVen.

Damit die Wechselwirkung der drei Ebenen erfolgreich sein kann, verpflichten wir uns als MAVen, organisiert in und als DIAGen, organisiert in der BAG-MAV,

- den Strukturwandel in den kirchlichen Einrichtungen und die Sicherung der kirchlichen Dienste aktiv mitzugestalten,
- uns für die Dienstgemeinschaft in kirchlichen Einrichtungen einzusetzen,
- für gute Arbeit gerechten Lohn und persönliche Wertschätzung einzufordern.
- zusammen mit den zuständigen Kommissionen Modelle für existenzsicherndes Teilen von Arbeit zu entwickeln,
- von den verantwortlichen Leitungen der Bistümer und der Caritas einzufordern, dass sie verlässliche mittel- und langfristige Perspektiven für die Aufgabenbereiche im kirchlichen Dienst entwickeln.
- den verantwortlichen Leitungen in den Bistümern und der Caritas die Notwendigkeit von Personalentwicklung und -förderung aufzuzeigen und an deren Umsetzung mitzuwirken,
- darauf hinzuwirken, dass bei drohendem Personalabbau nicht ganze Mitarbeitergruppen aus der Dienstgemeinschaft ausgeschlossen werden.

Um diese Aufgaben kompetent erfüllen zu können, werden wir

- als **MAVen** die Förderung durch Schulung und Begleitung so annehmen, dass wir kritische, selbstbewusste und konstruktive Partner der Dienstgeber sein können,
 - als MAVen alle bestehenden Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungsordnung ausnutzen und als DIAGen an deren Fortentwicklung mitwirken,
 - als MAVen über unsere DIAG-Organisation den Gesetzgeber auf Verstöße gegen das bischöfliche Gesetz hinweisen und ihn drängen, seinen Gesetzen Geltung zu verschaffen,
 - als MAVen durch eigene Initiative konstruktiv und beharrlich die Arbeitsbedingungen in unseren Einrichtungen mitgestalten,
-
- als **DIAGen** konsequent und vorbildhaft an der Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen arbeiten, um kompetente Beratung und Interessenvertretung leisten zu können,
 - als DIAGen durch enge Kontakte zu den arbeitsrechtlichen Kommissionen die Interessen der MitarbeiterInnen über die MAVen transportieren und auf ihre Umsetzung drängen.,
 - als DIAGen auf überdiözesaner Ebene in der BAG – MAV für die Vertretung unserer politischen Interessen durch institutionalisierte Beteiligung innerhalb der kirchlichen Spitzenverbände DCV [Deutscher Caritas-Verband] und VDD [Verband der Diözesen Deutschlands] eintreten,
 - als DIAGen auf überdiözesaner Ebene in der BAG-MAV die betrieblichen Interessen zur politischen Weiterentwicklung des kirchlichen Dienstes einbringen,
 - als DIAGen die Ergebnisse der politischen Arbeit der BAG-MAV zur betrieblichen Ebene transportieren und ihren Nutzen für die Arbeit in den Einrichtungen darlegen.
-

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement bedeutet, gemeinsam mit dem Dienstgeber und der jeweiligen MAV zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Da ohne den Versuch der Eingliederung die Kündigung im Normalfall kaum mildestes Mittel sein kann, hat dieses Modell erheblichen Einfluss auf den Erfolg krankheitsbedingter Kündigungen.

In § 84 Abs, 2 SGB IX ist seit 2004 die Pflicht des Arbeitgebers zur Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei gesundheitlichen Störungen von ArbeitnehmerInnen geregelt.

Auch wenn sich diese Aufgabe im Schwerbehindertenrecht findet, trifft sie doch auf alle ArbeitnehmerInnen zu.

1. Ohne Eingliederungsmaßnahmen keine Kündigung

Bislang kommen krankheitsbedingte Kündigungen in drei Fällen zum Tragen:

- wegen lang anhaltender Krankheit
- wegen häufiger Kurzerkrankungen
- wegen krankheitsbedingter Leistungs - minderung

In allen drei Fällen sind **Voraussetzungen** einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung:

- die Negativprognose für den künftigen Gesundheitszustand des/der erkrankten MitarbeiterIn (d.h. Fehlzeiten müssen auch künftig in unverminderter Höhe zu erwarten sein),
- die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen (z.B. Störungen des Betriebsablaufes, wirtschaftliche Belastungen),
- die Prüfung der Verhältnismäßigkeit (d.h. die Kündigung muß das mildeste Mittel sein),
- Abwägung der Interessen (d.h. die Berücksichtigung von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Krankheitsursache und bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses).

Mit Einführung des § 84 Abs. 2 SGB IX wird die erforderliche Verhältnismäßigkeitsprüfung bei fehlender Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements grundsätzlich negativ für den Dienstgeber ausfallen. Denn ohne versuchtes Eingliederungsmanagement wird die Kündigung nicht erforderlich sein, da ein anderes, gleich geeignetes, aber milderer Mittel zur Verfügung steht.

Etwas anderes wird nur in den Fällen gelten, in denen der Dienstgeber darlegen kann, dass

die durch das betriebliche Eingliederungsmanagement verfolgten Ziele von vornherein nicht erreichbar waren.

Es ist unter anderem auch **Aufgabe der MAV**, die Anwendung dieser Regelungen gerade auch bei geplanten Kündigungen zu überprüfen und bei Nichteinhaltung die entsprechenden Einwendungen vorzubringen.

2 Formale Voraussetzungen und Maßnahmen zur Eingliederung

Betriebliches Eingliederungsmanagement betrifft sämtliche MitarbeiterInnen. Auch wenn es sich bei § 84 Abs. 2 SGB IX um eine Norm des Schwerbehindertenrechts handelt, erstreckt sich die Präventionspflicht des Dienstgebers auf alle Beschäftigten, was ja auch nur vernünftig ist. § 84 SGB IX gilt außerdem für alle Arbeitgeber, unabhängig von Größe und Anzahl der Beschäftigten..

In Betracht kommt das betriebliche Eingliederungsmanagement, wenn der/die betroffene MitarbeiterIn innerhalb eines Jahres länger als **sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Da die Intimsphäre des/der Betroffenen beeinträchtigt wird, setzt das betriebliche Eingliederungsmanagement die Zustimmung und **Beteiligung des/der MitarbeiterIn zwingend** voraus. Deshalb muss der Dienstgeber den/die BetroffeneN zeitlich vor der Zustimmung auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen.

Um die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erreichen, soll mit dem/der Betroffenen unter Einbindung der MAV und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und welche **Leistungen und Hilfen** zur Unterstützung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin erforderlich sind.

Soweit erforderlich kann der Betriebsarzt hinzugezogen werden. Ebenfalls können Leistungen der örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder, bei schwer behinderten Menschen, des Integrationsamtes beansprucht werden.

Das Gesetz lässt offen, wann das Eingliederungsmanagement beendet ist bzw., was alles seitens des Arbeitgebers zu tun ist. Somit liegen die möglichen Maßnahmen weitgehend in der Hand des Dienstgebers .

Individuelle wie auch kollektive Aufklärungsmaßnahmen kommen in Betracht wie z.B. Mitarbeitergespräche, Anschreiben, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen bis hin zur ärztlichen Untersuchung. Genauso sind Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit und der Art der Beschäftigung möglich, wie auch die Nutzung der Möglichkeit zu gestuften Wiedereingliederungen (§ 28 SGB IX).

3 Zustimmung der MAV

Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, ein Eingliederungsmanagement ohne Beteiligung der MAV einzuführen. Als Maßnahme des Gesundheitsschutzes unterliegt das betriebliche Eingliederungsmanagement dem § 36 Absatz 1 Nr. 10 MAVO und kann nur mit Zustimmung der MAV eingeführt werden.

Ebenso ist die Anwendbarkeit des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten, sollten die bei dem/der erkrankten MitarbeiterIn abgefragten Daten mittels eines EDV-gestützten Personalinformationssystems oder in einer manuell geführten Personalakte verwaltet werden.

Solange eine ausdrückliche Einwilligung des oder der Betroffenen, die den besonderen formalen Erfordernissen des § 4a Bundesdaten-

schutzgesetz genügt, nicht vorliegt, kommt eine Erhebung von Daten nur in dem Rahmen in Betracht, in dem es sich nur um Daten über die Gesundheit des/der Arbeitnehmers/-in (Angaben über Krankheitsursache und den Krankheitsverlauf) handelt. Diese Angaben werden von § 28 Abs. 6 Nr. 3 Bundesdatenschutzgesetz gedeckt, da sie die Pflicht des Dienstgebers zur präventiven Gesundheitsvorsorge ermöglichen.

Zusammenfassung

Die Folgen der Nichteinführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sind individualarbeitsrechtlich klar: Eine Kündigung wegen Krankheit wäre unwirksam, da nicht mildestes Mittel.

Kollektivrechtlich hätte die MAV, bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung, die Möglichkeit, die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX bzw. § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu beantragen und bei einer eventuellen Ablehnung durch den Dienstgeber diesbezüglich die Einigungsstelle anzurufen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement bietet **für beide Seiten Vorteile**.

- Der Dienstgeber erhält zusätzliche Informationen über die Krankheit des/der Beschäftigten, Krankheitsursachen und Krankheitsverlauf, die früher frühestens im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens offenkundig wurden. Dadurch kann das Prozessrisiko wesentlich realistischer eingeschätzt werden.
- Auf der anderen Seite können Störungen des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft verhindert und damit Kündigungen vermieden werden, die auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beruhen. Insbesondere können Krankheitsgründe, die im Beruf bzw. den Arbeitsbedingungen selbst liegen, erkannt und ggf. abgestellt werden.

Diese Chancen sollten von allen Beteiligten bestmöglich genutzt werden. # ChH

TVöD – Wohin steuern die Kirchen?

„Spülwasser“ als Kaffee.
Und auch sonst wenig ‚Erbauliches‘.
Ein Rückblick auf die Fachtagung für kirchliches
Arbeitsrecht in Eichstätt, 6.-7. März 2006
Klaus Hinkelmann

Im Rückblick möchte der Berichterstatter die Frage verändern: Steuern die Kirchen überhaupt, und wohin? ‚Steuern‘ im Sinn von aktiv angehen, zielgerichtet und selbst-bewusst. Oder treiben sie mit dem Mainstream des gegenwärtigen Zeitgeistes wie andere auch?

Fakt ist, dass **knapp die Hälfte** der verfassten Kirche den TVöD in irgendeiner Form übernommen hat, alle anderen wollen etwas anderes oder zögern. Insbesondere in Caritas und Diakonie gibt es zahlreiche und mächtige Strömungen hin zu anderen Tarifen; Tariffucht und -vermeidung haben Konjunktur.

Dieser Trend ist seit ungefähr zehn Jahren zu beobachten – nicht nur bei ‚Kirchens‘. Gemeint ist in aller Regel: biete weniger (Lohn), fordere mehr (Leistung).

Fakt ist: Der Öffentliche Dienst ist vielen nicht mehr Maß, Orientierung, Leitwährung. Die Kirche(n) mit ihrer bzw. ihren Gliederungen präsentieren sich spiegelbildlich in derselben Zersplitterung und Unüberschaubarkeit wie Länder und Kommunen.

'Durchgewunken': etliche moderne Elemente

Mehr gelistet als gewürdigt werden neue Instrumente des TVöD: die weiter gehende Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Qualifizierungsregelungen, Führung auf Probe, neue Aufgaben für die Mitarbeitervertretungen. Selbst die Eingruppierungen waren nur für die ein Thema, die das System ‚aufspreizen‘ wollen – nach unten, versteht sich. Das alles entfacht jedenfalls keine ‚Leidenschaften‘. Anders bei anderen Neuerungen:

Der TVöD wird kritisiert:

1. hinsichtlich der **Leistungskomponente**. Jede/r „weiß“ für sich, was ein/e gute/r oder weniger gute/r Kollege und Kollegin ist. Nur wird es dann und umgehend schwierig, wenn man diese Gewissheiten ausformulieren muss zu transparenten und vergleichbaren Kriterien. Die Problematik hat weitere Dimensionen:

a) Passt der Gedanke an Leistungskriterien zum kirchlichen Dienst, zu den Aufgaben etwa der Pastoral, aber auch zu der Vielfältigkeit im nur scheinbar Gleichen (z.B. Mesner)?

b) Und wenn Leistung entgegen aller Skepsis beschreibbar und messbar wäre: Setzen Leistungskriterien nicht die Vielzahl von Vergleichbarem voraus? Wie soll das in kleinen Einrichtungen gehen, wo es nur 1 Sekretär(in), 1 Mesner(in), 1 Hausmeister(in), 1 irgendwer oder -was gibt?

c) Führen Leistungsbeurteilung und darauf aufbauende unterschiedliche Entlohnung zu mehr Gerechtigkeit in den Einrichtungen, - und wenn ja: unter welchen Bedingungen - oder begünstigen die Unterschiede eher Unfrieden, Neid, Missgunst? Und welche Konsequenzen hat die Ausrichtung auf Leistung für jene, die vielleicht den Anforderungen nicht genügen?

2. hinsichtlich der **Familienkomponente**. Zwar sei es legitim, heißt es, darüber nachzudenken, dass es nicht Aufgabe der Arbeitgeber sein kann/muss, im Lohn die individuellen, gesellschaftlich aber bedeutenden Entscheidungen für Familie und Kinder zu honorieren. Aber selbst wenn der Gedanke richtig ist: Muss die Kirche deswegen diese Kompensationen gleich mit abschaffen - nur weil man sie im Öffentlichen Dienst für entbehrlich hält? Wäre es nicht richtiger, damit zu warten, bis Staat und Gesetzgeber die entsprechenden Kompensationen auch tatsächlich bereitstellen?! Und darauf zu drängen, dass es passiert?

3. hinsichtlich des **Austauschprinzips** selbst. Der Staat, der Öffentliche Dienst kann für viele Tätigkeiten und Beschäftigungen feststellen, dass besondere Treuepflichten oder – Ansprüche wechselseitig unangebracht sind und deswegen die Devise „Geld gegen Arbeit / Arbeit gegen Geld“ ausgeben. Kann die Kirche das aber in gleicher Weise? Wie steht dieser Grundsatz des Austauschprinzips zu dem Gedanken der Dienstgemeinschaft? Und kann die Kirche ohne Schaden Arbeitsverhältnisse auf dem bloßen Austauschprinzip begründen, auf der anderen Seite aber Loyalitätspflichten und erhöhte Loyalitätsanforderungen aus dem Wesen der Kirche unter einen Hut bringen?

Schafft die Berufung auf das "Christliche" eine gemeinsame Handlungsoption?

*„Wenn ich nachts
den Himmel anflehe,
funkeln dort nur die Sterne“
(,Nobody knows'
Spielfilm, Korea 2005, Schlusslied)*

Natürlich gab es auch die sozialetischen Erwägungen zum „Tarifgebaren“ der Kirche(n) in Spannung zu den Erfordernissen wirtschaftlicher Ausrichtung in Zeiten knappen Geldes der Öffentlichen Haushalte – viel „könnte“, „sollte“, „müsste“. Natürlich hat man genüsslich Päpstliche Enzykliken und andere hochrangige Papiere mit einschlägigen Passagen zitiert. So sehr diese Vorträge beklatscht werden – das nachhaltige Erschrecken stellte sich beim Berichterstatter erst später ein: Der Rückgriff auf diese Texte bleibt folgenlos, „Sozialromantiker“ tönt es zurück.

Begriffe wie „Dienstgemeinschaft“, „gerechter Lohn“, die Berufung „auf das Evangelium“ oder die Glaubensgemeinschaft gar finden anscheinend keinen Widerhall, der zu konkreten, aus dieser Selbstbesinnung entwickelten Handlungsoptionen führen, Eckpfeiler eines gemeinsamen und einigungsfähigen Verständnisses beschreiben würde.

Das ‚Gelbe vom Ei‘ mag anders aussehen – Der TVöD schützt doch vor dem ‚freien Fall‘, oder?

Wenn am Ende gar der TVöD in der Schlussrunde als „grottenschlecht“ abqualifiziert wird, hat der Sprecher offenbar nicht mitbekommen, dass bei allen Anfragen an und aller Kritik am TVöD viele Äußerungen darauf hinauslaufen, den TVöD nicht aufbessern zu wollen, sondern seine Standards noch zu unterbieten. Namentlich die caritativen Dienste scheinen sich auf einer Abwärts-spirale zu bewegen.

Fruchten die Appelle, sich nicht gegenseitig noch zu unterbieten, sondern die gemeinsame Anbietermacht zu nutzen, um Mindeststandards abzusichern? Wolfgang Becker-Freyseng jedenfalls hat Recht, wenn er konstatiert, Ver.di sei es nicht gelungen, den TVöD als BAT-Nachfolger glaubhaft zu machen und durchzusetzen..

„Eichstätt“ konnte nur eine Zwischenbilanz ziehen. Persönlich ist der Berichterstatter nach allem, was gesagt und angedeutet wurde, oder

was zwischen den Zeilen zu lesen war, mehr denn je dankbar darum, dass die Bayerische Regional-KODA frühzeitig entschieden hat, beim Öffentlichen Dienst zu bleiben. Dass der Abgleich seine „Haken und Ösen“ hat, ändert nichts daran, dass es hundertmal leichter fällt, eine Vorlage passend umzugestalten, als das „Rad neu zu erfinden“ – wohlgemerkt: die Tagung war Anfang März – . #

Nachtrag aus aktuellem Anlass:

Geht es womöglich noch schlechter? TVöD-Land

Allerdings – und leider – wird die Auseinandersetzung erneut aufbrechen, seit Ver.di und die Länder am vergangenen Wochenende (19. Mai 2006) den TVöD-Land unter Dach und Fach gebracht haben.

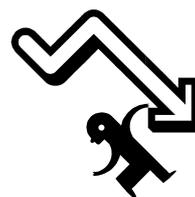
Und wer im März noch der Meinung sein konnte, dass der TVöD-Bund gewissermaßen den unteren Eckpunkt markiere, musste sich in Teilen eines Schlechteren belehren lassen:

Diese vermeintliche Grenze ist doch noch unterboten worden, zumindest für Teile der Beschäftigten. Insgesamt dürfte es aber auch Gewinner bei den unteren Lohngruppen geben.

4,5 Millionen Arbeitslose stärken eben nicht gerade gewerkschaftliche Positionen.

Es bleibt abzuwarten, was die KODA aus dieser und in dieser Situation macht. Einerseits gibt es eine Absichtserklärung der KODA, den TVöD-Land zu übernehmen (hoffentlich nicht unbesehen), falls Bayern ihn in einer bestimmten Frist abschließt. Das ist jetzt der Fall.

Andererseits stehen eine Unmenge praktischer und wahrscheinlich auch rechtlicher Probleme ins Haus. Hi



Versammlung der Schul-MAVen



Siebenundzwanzig Mitglieder von Schul-MAVen konnte die DiAG-Vorsitzende Charlotte Hermann am 6. April im Pater-Rupert-Mayer-Gymnasium in Pullach begrüßen.



Sie waren der Einladung der DiAG gefolgt, spezielle Probleme der kirchlichen Schulen aus der TVöD-Umstellung zu erörtern und eine gemeinsame Linie zu finden.

Aus der Lehrer-KODA referierten Josef Landherr und Dr. Christian Spannagl. Renate Arnold und Renate Morawietz unterstützten die Vorsitzende und komplettierten das Team.

Besonderes Interesse galt naturgemäß der *Vertragsumstellung*, zumal eine Reihe von Regelungen des TVöD, wenn nicht gar wesentliche, für die Lehrerschaft an den kirchlichen Schulen abweichend vom allgemeinen TVöD beschlossen worden sind. Einige TN hatten die Zusage wegen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und der Regelung der Zusatzversorgung bereits erhalten.

Für Lehrkräfte immer wieder Thema, zumal an unterschiedlichen Schulen unterschiedlich geregelt, sind *Mehrarbeitsvergütung*, *Arbeitszeitkonten* und die Vergütung von *Klassleiterstunden*.

Nach drei Stunden, gefüllt mit Informationen und intensivem Gedankenaustausch, endete die Versammlung. Die Anwesenden äußerten einstimmig den Wunsch, zumindest einmal jährlich ein Bereichstreffen der Schul-MAVen zum Erfahrungsaustausch durchzuführen.

Politisch bedeutsam ist die **Unterstützung für den Fortbestand der Lehrer-KODA**. Die Belange der Lehrerschaft sind in vielen Bereichen speziell. Die Anwesenden halten eine kompetent zusammengesetzte Lehrer-KODA auch in Zukunft für sinnvoll, und sind keineswegs der Ansicht, dass die Lehrer-KODA aufgelöst und in die allgemeine

KODA integriert werden soll, wie derzeit die Absicht ist. R.A.

Ein ausführliches Protokoll der Versammlung liegt vor. (DiAG-Büro)

EXTRA für Schul-MAVen

Die Versammlung regt/-e an, Grundschulungen speziell für die Mitglieder von Schul-MAVen zu veranstalten.

Diese Anregung hat der DiAG-Vorstand umgehend mit kifas organisiert.

Die erste EXTRA-Schulung zur MAV-Arbeit in Schulen in katholischer Trägerschaft findet statt vom

06.– 08. 11. 2006
Haus St. Ulrich, Augsburg



TERMIN

Die Schul-MAVen erhalten die Einladung dazu direkt. Anmeldung bei kifas, bitte nicht über die DiAG

Wir hoffen sehr, dass viele KollegINNen dieses Angebot annehmen und intensiv nutzen.



Vielleicht reizt auch das Ambiente: Das Haus ist komfortabel (mit **Schwimmbad!**), die Anreise nach Augsburg angenehm kurz.



Kommentar zur Rahmen-MAVO

Unverzichtbares Arbeitsmittel für jede MAV

Im Mai ist neu die 5. Auflage des Standard-Kommentars zur Rahmen-MAVO erschienen.

Jede Mitarbeitervertretung braucht diesen Kommentar und hat **Anspruch darauf, dass der Dienstgeber die aktuelle Ausgabe zur Verfügung stellt.**

Die neueste Auflage wurde nach dem Tod von Bleistein vom bisherigen Ko-Autor Adolf Thiel allein verfasst.

Thiel, Adolf: Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5., veränderte Auflage, Luchterhand 2006, ISBN 3-472-06496-X, Euro 79,00



**Die DiAG –
das sind alle MAVen.
Wir sind viele.**

Schrammerstraße 3 ZiNr. 520
80333 München

Telefon 089/2137 1746

Telefax 089/2137 1758

Diag-mav-a@ordinariat-muenchen.de

Sekretariat Sieglinde Niedermeier 089/2137-1586

Mo-Fr. 8 Uhr bis 12 Uhr

DiAG-A Vorstands-
und Ersatzmitglieder

Vorsitzende:

Bereich: Sonstige kirchliche Rechtsträger

Charlotte Hermann (St. Michaelsbund)

p & d: 089 / 27 30 840

HermannCharlotte@aol.com

[Ilse Martina Schmidberger (Landesstelle der KLJB Bayern)

d: 089 / 17 86 51 11p: 089 / 17 59 63

i.schmidberger@kljb-bayern.de]

Stellvertretender Vorsitzender:

Bereich: Erzbischöfliches Ordinariat München

Klaus Hinkelmann d: 089 / 21371480

MAV.KHinkelmann@ordinariat-muenchen.de

[Eleonore Pucher p: 08254/1013

d:08138/92828 E.Pucher@web.de]

Legende:

Name, Vorname = Vorstandsmitglied im Amt

[Name, Vorname ...] = persönliches Ersatzmitglied

Weitere Vorstandsmitglieder:

Bereich: Diözesane Schulen

Ludwig Utschneider (MRS Schlehdorf)

p: Tel: 08822/92 27 90 Fax : */ 94 93 00

d: 08851 1813 00 Fax d: * / 18 13 01

utschneider@vr-web.de

[Maria Deuschl-Beck p: 08821 / 25 91

d: 08821 / 55 414 M.Deuschl-Beck@t-online.de]

Bereich: Pfarrkirchenstiftungen

Susanne Graßl d: 089 / 31 92 289

(bis auf weiteres verhindert)

Renate Morawietz (München -St. Sebastian)

p: 08638 / 88 05 28

d: 089 / 30 00 89 30 (mittwochs ganztags)

Morawietz-renate@t-online.de

Vorstandsmitglied

ohne feste Bereichsbindung:

Renate Arnold (MRS Erding)

p: 089 / 33 32 74/Fax

d: 08122 / 95 90 60

renate.m.th.arnold@t-online.de

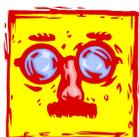
[Günther Popella (Pater-Rupert-Mayer-Gymnasium)

p: 089 / 35 95 441 d: 089 / 74 42 60]

... übrigens

1996 ... 2006
10 Jahre DiAG

Top oder Flop?



Mitgliederversammlung

**der MAVen
der Erzdiözese
München und Freising
- Bereich A -**

**(voraussichtlich)
Donnerstag, 16. November 2006
St. Pius-Kolleg**



**Einladung und Wegbeschreibung
erhalten Sie mindestens
4 Wochen vorher**