

Bericht zur Amtsperiode 2002-2006



Kollegen des Beirates bei der Verteilung des Berichtes zur Amtsperiode 2002-2006 auf der Landessynode 2007



Bericht Amtsperiode 2002 - 2006

Statistik Regio-MAV

Es gibt 23 Regionale Mitarbeitervertreterversammlung / Regio-MAV, die 42 Kirchenkreise einschließen. In den Kirchenkreisen Leverkusen und Trier wurde keine Regio-MAV gebildet. Im Kirchenkreis An der Agger scheint die Nachwahl für den Vorsitz längerfristig nicht zu gelingen. Noch haben nicht alle Regio-MAV einen vollständigen Verteiler ihrer kirchlich-diakonischen Dienststellen, den sie selbst aufbauen müssen; deshalb bleibt unklar, ob in allen Dienststellen und Einrichtungen mit fünf Beschäftigten eine MAV existiert. Nachgewiesen wird der Kontakt zu 811 Dienststellen.

Detaillierte Übersicht

auf Anfrage und Website

Die Sitzungshäufigkeit schwankt in den Regionen zwischen 2 und 9 Treffen im Jahr. Die Treffen dienen teils dem Erfahrungs- und Informationsaustausch und teils auch der Fortbildung zu speziellen Themen. 12 Regio-MAV bieten daneben gesonderte Fortbildungsmaßnahmen an.

Nach den vorliegenden Angaben entsteht der Eindruck, dass nicht alle Kirchenkreise für die Sicherung der Treffen (Verwaltung, Kosten) sorgen, mehrfach sind die gastgebenden Dienststellen als Kostenträger genannt, was die Verordnung so nicht vorsieht.

Vereinzelt trägt die fehlende Freistellung für die Arbeit in Regio-MAV und Beirat Unfrieden in die MAV des Sprechers/der Sprecherin, die nicht will, dass „ihre“ Freistellung für Belange außerhalb der Dienststelle genutzt wird. Das Landeskirchenamt sieht das nicht als strukturelles Defizit der Verordnung; vielmehr als übliche Zusatzaufgabe für Freigestellte.

Anmerkungen zur Ebene Regio-MAV

Die Beteiligung der bekannten MAV an den Treffen (und der Fortbildung) ist sehr unterschiedlich; sie hängt von den Themen ab und leider auch von der individuellen Zeitressourcen. Nichtteilnahme wird – wie oft mitgeteilt – kompensiert durch aufschlussreiche Protokolle und den noch sporadischen newsletter des Beirates.

Von den nicht im Beirat vertretenen Regio-MAV haben drei einen eher selten genutzten Anschluss an das landeskirchenweite MAV-Netz gefunden.

Erschreckend viele MAV haben immer noch keinen Internetzugang, weswegen die Einladung - unter hohem Verwaltungsaufwand für die Regio-MAV-SprecherInnen - per Briefpost erfolgen muss.

Statistik Beirat	<p>Hier wird die Vernetzung verhindert und das MVG nicht erfüllt, das für die MAV die dienststellen-übliche Ausstattung vorsieht.</p> <p>Über die 15 Beiratsmitglieder sind 30 Kirchenkreise repräsentiert. Norbert Walther/Gladbach-Neuss rückte im Laufe der Amtsperiode nach für Gudrun Esch/Braunfels & Wetzlar, die den Arbeitsaufwand ohne Freistellung nicht mehr leisten konnte. Der Beirat traf sich zwischen 5 und 6 Mal jährlich und insgesamt 23 Mal. Er war immer beschlussfähig, auch weil in die Geschäftsordnung eine Nachrück-Regelung aufgenommen wurde.</p>
Arbeitsschwerpunkte des Beirates	<p>Die Erstellung der Regularien (Geschäftsordnung, Förderung, Wahl) dauerte bis Mitte 2003 im Beirat und die Genehmigung durch Landeskirchenamt und Diakonischen Werk bis Mai 2006. Die Regularien erwiesen sich in der Zwischenzeit als praxistauglich; sie wurden für die Regio-MAV durch eine „Arbeitshilfe“ zur Umsetzung ergänzt. Allerdings stellte die Detaildiskussionen mit den Arbeitsrechts-Verantwortlichen die Geduld der Beiratsmitglieder auf eine harte Probe.</p> <p>Das Zusammenführen der bestehenden, informellen MAV-Strukturen mit dem Beirat war ebenfalls ein aufwändiger, noch nicht ganz abgeschlossener Prozess. Dies wäre durch die Bildung eines landeskirchlichen MAV-Gesamtausschusses, der alle bestehenden Aktivitäten übernimmt, vermieden worden. Ebenso kostete die Diskussionen über die Fragen, wer beteiligt sich an landeskirchlichen Arbeitsgruppen oder Ausschüssen (wie „arbeitsrechtlicher Prüfauftrag“, Arbeitsschutzausschuss) unnötige Energie.</p> <p>Die Binnendifferenzierung mittels Arbeitsgruppen (Arbeitsrecht, Fortbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Webpräsenz, Symposium) brachte eine Verbesserung der Effektivität; die Konzeptionsentwicklung gehörte zu den aufwändigen, aber notwendigen Prozessen.</p> <p>Die Schließung des Amtes für Sozialethik – und schlimmstenfalls der gänzliche Verlust dieser Kooperationsfunktionen – könnte den Beirat abermals auf die Diskussion der Binnenorganisation zurückwerfen.</p> <p>Der Beirat hat weniger Mitbestimmungsfragen, sondern überwiegend arbeitsrechtliche Fragen bearbeitet und die Ergebnisse den MAV-Leuten zur Verfügung gestellt. So wurde u.a. die Frage nach den Dienstvereinbarungen für Notlagenregelungen aus externer Juristensicht geprüft. Der Beirat informierte die MAV-Mitglieder über „Arbeitsgelegenheiten“ und Mitbestimmung, Spartentarif für Qualifizierungsprojekte/SVGP. Zur EU-Dienstleistungsrichtlinie kamen die ersten Informationen vom Beirat. Information und Aktion zu den Themen kircheneigene Arbeitsrechtssetzung vs. Tarifvertrag und zur Übernahme des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst bzw. zur Modernisierung des kircheneigenen Arbeitsrecht hatten hohe Priorität. Dies geschah in der Absicht, die kirchlich-diakonischen Beschäftigten über dieses - ohne öffentlichen Bericht - verhandelte und für sie brennend wichtige Thema auf dem Laufenden zu halten.</p> <p>Der Beirat schlug der Leitungsebene vor, ihn übergangsweise mit der vollen Funktion eines Gesamtausschusses arbeiten zu lassen, beantragte den Gaststatus bei der Landessynode und bat um ein Gespräch mit dem Präses – erfolglos in allen Punkten.</p> <p>Der Beirat hat die bestehenden Entsendungen in die MAV-Spitzengremien auf EKD-Ebene übernommen und steht mit der Gesamtkirche und Diakonie in Verbindung. Am MAV-Stand während des 30. Ev. Kirchentags in Hannover beteiligte sich auch eine rheinische Delegierte. Die Kosten tragen vorübergehend die Dienststellen, was nicht korrekt und nicht langfristig gesichert ist; dies gehörte zum Gesamtausschuss.</p>

Die Kommunikation mit der Leitungsebene von Kirche & Diakonie wurde im Februar 2006 von den Arbeitsrechtsreferenten wiederbelebt (sie lief kontinuierlich unter der Verantwortung von OKR Vogel); jedoch steht sie mit den Leitungsgremien noch aus. Die regelmäßige Präsenz mit MAV-Stand und Fortbildung während der Landessynode ist ein Element dieser Kommunikation.

Der Beirat bemüht sich um diese Breite der Themen und Arbeitsbeziehungen in der Absicht, die Dienstgemeinschaft erfahrbar zu machen und an der Identifikation mit den kirchlich-diakonischen Arbeitgebern mitzuwirken.

Netzwerk & Beratung

Über das Medium Beirat für Fortbildung wurde eine landeskirchen-weite Vernetzung der MAV eingeleitet (wenn auch noch unvollständig und nicht per Internet vernetzt). Sei sie angefragt oder zugeliefert: die Zusammenarbeit aller MAV wurde auf den Weg gebracht und wird mit der voranschreitenden Entwicklung der Website weiteren Auftrieb bekommen.

Ob als Beiratsmitglied oder als Regio-MAV-SprecherIn: Die Beratungsfälle nehmen ständig zu, und zwar nach Häufigkeit und Schwierigkeit. Nach den Statistikangaben kommen 5 Regio-MAV zusammen auf 220 Beratungsfälle jährlich. Dieser Zeit- und Kräfteaufwand fordert die Nicht-Freigestellten über die Maßen. Dies kann dauerhaft und mit solider Qualität nur eine hauptamtliche Geschäftsführung leisten (im Gesamtausschuss).

Landeskirche und Diakonie müssten für die Sicherung von MAV-Arbeit auf regionaler und landeskirchlicher Ebene die nötigen Empfehlungen an Kirchenkreise geben und Entscheidungen für die eigene Ebene treffen. Mit der guten Ausstattung des Fonds für MAV-Fortbildung ist dankenswerter Weise ein Schritt getan, jedoch nur ein erster und speziell für Fortbildung.

Andernfalls fällt die hier beschriebene Arbeit sukzessive den Einsparungen in Dienststellen und Aufgabenkonzentrierungen der Regio-MAV-SprecherInnen bzw. Beiratsmitglieder zum Opfer; dann wären auch die Aufbaujahre verschwendet.

Statistik Fortbildung

Die Regio-MAV haben sehr schnell von der Fördermöglichkeit durch den gemeinsamen Fortbildungsfonds Gebrauch gemacht. In vier Jahren führten sie 81 Fortbildungsmaßnahmen durch; und das obwohl nur 2 Erwachsenenbildner mitarbeiten. Von den nicht im Beirat mitarbeitenden Regio-MAV wagten sich offenbar nur zwei an mehrtägige Seminare – soweit durch Förderung bekannt. Nicht erfasst sind die kurzen Fortbildungsangebote, die im Rahmen der Regio-MAV-Treffen stattfanden und keine Kosten verursachten.

Der Beirat organisierte speziell für seine Mitglieder zwei, für alle MAV in der Landeskirche drei Seminare und setzte die Großveranstaltungen – jetzt in Form eines jährlichen Symposiums - zu aktuellen Themen fort; sie wurden mit durchschnittlich 100 Teilnehmenden gut besucht.

Auch das seit Jahrzehnten bestehende Team für MAV-Akademie-Tagungen – die AG-MAV Rheinland - bot unter der Leitung des Amtes für Sozialethik, KDA und Ökologie in Kooperation mit der Ev. Akademie jährlich zwei Maßnahmen an, die auch gefördert wurden. Der Umzug der Ev. Akademie wirkte sich jedoch nachteilig auf die Teilnahme aus.

Unter gleicher Federführung liefen MAV-Stand und Fortbildung während der Landessynode.

Bewertung I Fortbildung Man kann sicher von einer Zunahme ausgehen, die durch das Bereitstellen des Fördergeldes und die Beiratsarbeit leicht zu erklären ist. In den Regionen, in denen es schon vor 2001 informelle Arbeitsgemeinschaften der MAV gab, ist leider festzustellen, dass die Teilnahme an Fortbildungen leicht rückläufig ist. Auch die Teilnahme an den ehemals sehr gut besuchten MAV-Tagungen lässt nach. Das hat z.T. mit dem Umzug der Ev. Akademie und dem geringeren Raumangebot zu tun. Als Erklärung wird jedoch am häufigsten genannt, dass sich MAV-Mitglieder – angesichts des knappen Personalbestandes – nicht auch noch für Fortbildung freimachen können.

Dies bedeutet eine strukturelle Behinderung der MAV-Arbeit.

Themenschwerpunkte der · MVG-Einführung, Organisation u. Umsetzungshilfen für die MAV: 31
geförderten Fortbildungen · MVG-Novellierung: 1

Detaillierte Übersicht

auf Anfrage und Website

· Umsetzung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen/WA: 2

· Kommunikationstraining für normale und schwierige Situationen, Konfliktmanagement, Mobbing: 18

· Einführung und Anwendung des BAT-KF bzw. AVR.D: 11

· Notlagenregelungen, Arbeitssicherungsordnung : 2

· Umstrukturierungen, Betriebsübergang, Kündigung, Sozialauswahl: 7

· Weiteres Arbeitsrecht (TzBfG, ATZ, AZG): 3

· Einzelthemen: Arbeitsplatzsicherung, Co-Management, Beschwerdemanagement, Leitbild einer MAV, Berichte Landessynode: 4

· Modernisierung kirchlichen Arbeitsrechts, kirchengemäßer Tarifvertrag, Info zu und Übernahme von TVöD: 10

· Regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche: 2

· SGB, Hartz IV, Arbeitsgelegenheiten: 2

· EU-Dienstleistungsrichtlinie: 1

Bewertung II

Die Einführungen in MVG und BAT-KF / AVR.D und die Arbeit an der sozialen Kompetenz sind Pflichtaufgaben und gut besucht. Der hohe Bedarf an Trainings für schwierige Kommunikation – incl. Mobbing-Informationen – und an Themen infolge von Umstrukturierungen und Notlagenregelungen zeigt, wie sehr der Kostendruck die Arbeitsbeziehungen belastet. Die vier letzt genannten Themenblöcke entsprechen den aktuellen Gegebenheiten, für die die erfahrenen MAV-Leute nach Information, Fortbildung, Meinungsbildungshilfen und politischen Aktionen verlangen (z.B. Unterschriften-Sammlung zugunsten der Übernahme von TVöD).

Durch die zwingende Anwendung der landeskirchlichen Richtlinie für Teilnahme-Beiträge sind die Fortbildungsangebote einzigartig preiswert am Bildungsmarkt.

Ein erfolglos diskutiertes Problem stellt die Honorar-Richtlinie der Landeskirche dar, an die die Beiratsarbeit insofern gebunden ist, als Honorarforderungen über

18 € pro Unterrichtsstunde doch von den Teilnehmenden bzw. ihren Dienststellen getragen werden müssen – der Fonds wollte aber die Dienststellen von Honorarkosten entlasten. Hört man sich um, so erfährt man, dass kaum ein Arbeitsfeld diese Richtlinie einhält.

Hier bringt die unzeitgemäße Honorar-Richtlinie ein strukturelles Defizit in eine ansonsten gute Förderung.

Fonds – Übersicht

		2002	2003	2004	2005
	6100Reisekosten	3.743,41	4.553,48	6.690,71	6.660,62
Fonds-Ansatz:	Unterbringung /				
	6410Verpflegung	2.576,07	6.902,39	17.332,15	14.503,20
50.000 €	6420Honorare	243,48	2.778,00	11.528,54	8.767,20
	6500Material u.ä.	892,34	754,72	2.184,50	2.059,77
	Ausgaben	7.455,30	14.988,59	37.735,90	31.990,79
	1540Teilnehmerbeiträge	2.615,00	1.650,00	16.156,00	9.335,00
	<u>Restbestand</u>	4.840,30	13.338,59	21.579,90	22.655,79