

Inhaltsverzeichnis

Nr. 44 - Mai 2016

MAV-Wahlen in den neuen Pfarreien: 22. März 2017 (oder in der 12. KW 2017)	2
KZVK: Widerspruch gegen die Mitarbeiterbeteiligung bei den Pflichtbeiträgen (siehe auch beiliegender Musterbrief für den Widerspruch)	2
Arbeitsschutz: Sicherheitsbeauftragte in den Kitas im Bistum Speyer	3
Zur Änderung der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes	4
Zur "Frankfurter Erklärung zu sachgrundlosen Befristungen bei kirchlichen Rechtsträgern"	
Noch freie Plätze in MAV-Kursen im HPH	5

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Ausgabe der DiAG – Aktuell beginnt eine neue Ära unserer Informationszeitschrift für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Speyer.

Bestimmt fällt Ihnen auf, dass die Titelseite ein neues und moderneres Format bekommen hat.

Nach mehr als 20 Jahren und über 40 Ausgaben war es an der Zeit das Layout zu ändern..

Mit der DiAG Aktuell möchten wir noch mehr mit Ihnen in Kontakt und ins Gespräch kommen.

Wir würden uns daher sehr freuen, wenn Sie uns Ihre Meinung zur DiAG – Aktuell und speziell zu den Inhalten mitteilen!

Viel Spaß beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen

Euer DiAG-Vorstand

Impressum

Herausgeber:

Vorstand der DiAG-MAV im Bistum Speyer

Frankenthaler Str. 229, 67059 Ludwigshafen, 0621 5999171

Email: info@diag-mav-speyer.de

Autoren: Wolfgang Schmidt, Sabine Eichhorn –Krämer, Karin Brech, Karl Heitel, Thomas Ochsenreither

V.i.S.d.P.: Wolfgang Schmidt

**MAV-Wahlen in den neuen Pfarreien:
22. März 2017 (oder in der 12. KW 2017)**

**(einheitliche MAV-Wahlen für die anderen
Einrichtungen im Bistum:
17. Mai 2017 – oder in der 20. KW in 2017)**

Wie wir vom DiAG-Vorstand den noch bestehenden Pfarr-MAVen mitgeteilt haben, sind die MAV-Wahlen in den neu gegründeten Pfarreien in Absprache mit der Bistumsleitung von Juni 2016 auf März 2017 verlegt worden.

**Verlängerungsdekret des
Übergangsmandates bis 31. März 2017
für die bestehenden MAVen !!**

*Noch im Mai wird im nächsten OvB das
Verlängerungsdekret unseres HH Bischofs
Dr. Wiesenmann abgedruckt sein. Wenn wir
den unterschriebenen Text haben, geben wir
ihn an die „alten“ Pfarr-MAVen weiter.*

Die angekündigte Arbeitsgruppe von Vertretern der Bistumsleitung und des DiAG-Vorstandes zur Vorbereitung dieser besonderen MAV-Wahlen hat als Wahltermin den 22. März 2017 oder einen anderen Tag in der 12. Kalenderwoche 2017 festgelegt.

Das Besondere an dieser MAV-Wahl werden – aufgrund der speziellen Umstände, dass die Einrichtungen weit auseinanderliegen – diese Wahlen ganz anders ablaufen !!

Wie bei jeder anderen MAV-Wahl wird es ein Wahlbüro des Wahlausschusses geben.

Nun ist aber nicht zu erwarten, dass sich die Wahlberechtigten aus den anderen Einrichtungen der neuen Pfarrei am Wahltag auf den Weg zu diesem Wahlbüro machen werden.

So haben wir in der AG beschlossen, dass wir bei dieser speziellen MAV-Wahl aus der Möglichkeit der „Briefwahl“ eine **Kuvertwahl** machen.

Kurz erklärt: Alle Wahlberechtigten erhalten im Vorfeld die Umschläge und Wahl-Bescheinigung für diese „Briefwahl – **Kuvertwahl**“.

In der 11. KW 17 verteilen die Wahlausschüsse die Stimmzettel, die „Wähler“ nutzen die **Kuverts** für ihre Wahl – und deponieren sie in der jeweiligen Einrichtung.

In der 12. KW sammeln die Wahlausschüsse die **Kuverts** ein, zählen in ihrem Wahlbüro die Stimmen aus, befragen die Gewählten fern-mündlich, ob sie die Wahl annehmen

und geben dann das endgültige Wahlergebnis an die Mitarbeiter und den Dienstgeber – und uns, den DiAG-Vorstand – weiter.

Diejenigen, die in diesen Tagen nicht an ihrem Arbeitsplatz sind, haben dann die Möglichkeit, die Kuverts als wirkliche „Briefwahl“ zu nutzen und an die Adresse des Wahlausschusses zu schicken.

Mit diesem, für diese besondere Wahl-Situation angepasstes Verfahren, ist dann gewährleistet, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, relativ unproblematisch an der Wahl auch teilnehmen zu können.

Zu alle dem gibt es natürlich eine speziell zusammengestellte Wahlmappe, in der dieser skizzierte Ablauf genau erläutert wird.

KZVK: Widerspruch gegen die Mitarbeiterbeteiligung bei den Pflichtbeiträgen
**(siehe auch den Artikel ZMV 6/2015, S. 317 von Dr. Joachim Eder:
„Mitarbeiterbeteiligung bei der KZVK?)**

Für den Tarifvertrag Altersvorsorge wurde beschlossen, dass ab Juli 2015 bis Juli 2017 die Pflichtbeiträge erhöht werden.

Bisher wurden die Beiträge zur Zusatzversorgung von den Dienstgebern übernommen. Diese sehen aber nun bei Übersteigen des Umlagesatzes ab 5,2 % eine finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter.

Ab Juli 2015 ist der Umlagesatz um 0,1% auf 5,3 % gestiegen.

Einem größeren Teil der Dienstgeber ist zurzeit der Verwaltungsaufwand zu groß, von den Mitarbeitern die 0,05 % vom Gehalt abzuziehen, aber einige tun das schon.

Wir haben als DiAG-Vorstand Joachim Eder gebeten, uns für die MAVen ein Musterschreiben zum Widerspruch zu entwerfen.

Als Anlage zur dieser Ausgabe findet Ihr den Vorschlag für dieses Musterschreiben an den Dienstgeber, wie Beschäftigte es verfassen können, (natürlich noch mit Absender, Anschrift und Datum), um die finanzielle Beteiligung bei den Pflichtbeiträgen zur Zusatzversorgung abzulehnen

In dem Schreiben wird auf die Rechtslage in den AVR verwiesen (auch für TVÖD-

Anwender „kompatibel“), die entsprechende BAG-Rechtsprechung genannt und auch eine Begründung gegeben, die zeigt, dass kapitalgedecktes System betroffen ist.

Ob die Mitarbeiterseite der Kommissionen AK und KODA das Problem auf dem Klageweg lösen können, ist fraglich, von daher bleibt nur ein Widerspruch der einzelnen Betroffenen gegen den jeweiligen Dienstgeber.

Den Widerspruch einzulegen ist im Moment schon bei den Beschäftigten wichtig, bei denen der Dienstgeber die 0,05% schon vom Gehalt abzieht.

Dieser Personenkreis sollte nicht damit zögern, weil später, wenn z.B. im nächsten Jahr 1 % abgezogen wird, ein Arbeitgeber argumentieren könnte, dass sein Vorgehen als Arbeitgebers über längere Zeit akzeptiert – und damit auch anerkannt worden ist – und damit eine Klage dann nicht mehr zulässig ist.

Arbeitsschutz: Sicherheitsbeauftragte in den Kitas im Bistum Speyer

In jüngster Vergangenheit wurden Träger & Leitungen von Kitas im Bistum Speyer aufgefordert, in den Einrichtungen Sicherheitsbeauftragte zu benennen.

Der folgende Artikel stammt von Urs Hagedorn, Rechtsreferent der KODA/ MAV-Geschäftsstelle in Freiburg:

Die Sicherheitsbeauftragten spielen eine tragende Rolle im Arbeitsschutz der einzelnen Einrichtung. Verschiedene Fragen treten bei der Behandlung der Sicherheitsbeauftragten auf:

Was sind Sicherheitsbeauftragte und was sind ihre Aufgaben?

Sicherheitsbeauftragte sind in ihrem Arbeitsbereich ehrenamtlich tätig und unterstützen den Unternehmer beziehungsweise die jeweilige Führungskraft bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsschutzes. Sie müssen unter anderem die ordnungsgemäße Benutzung vorgeschriebener Schutzeinrichtungen fortlaufend kontrollieren, beobachtete Mängel an die Führungskraft beziehungsweise an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber melden sowie die Beschäftigten zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren.

Diese Unterstützung hat jeweils in der Arbeitszeit zu erfolgen.

Die zentrale Vorschrift für die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten im Arbeitsschutz ist der § 22 des siebten Sozialgesetzbuches (SGB VII):

(1) In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen.

Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. In Unternehmen mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte auch dann zu bestellen sind, wenn die Mindestbeschäftigtenzahl nach Satz 1 nicht erreicht wird.

Für Unternehmen mit geringen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger die Zahl 20 in seiner Unfallverhütungsvorschrift erhöhen.

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

(3) Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

Die Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten ist die Unterstützung des Dienstgebers bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Insbesondere sind darunter zu verstehen:

- sich vom Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und der persönlichen Schutzausrüstung der einzelnen Mitarbeiter zu überzeugen,
- auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen,

- Ansprechpartner der Mitarbeiter bei festgestellten Gefahren für Sicherheit und Gesundheitsmängel sein,
- Teilnahme an erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Unfall- und Gesundheitsgefahren.

Nach § 22 Absatz 3 SGB VII dürfen Sicherheitsbeauftragten wegen der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben keine Benachteiligungen treffen.

Das heißt, dass ihnen wegen der Arbeitszeit, die sie als Sicherheitsbeauftragte benötigen, trotzdem die weitere Arbeit als Beschäftigte nicht erschwert oder behindert werden darf.

Dieses Benachteiligungsverbot ist ein Ausfluss aus dem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot gemäß § 612 a BGB.

Auch hier darf der Dienstgeber den Mitarbeiter nicht wegen der Ausübung seiner Rechte maßregeln oder benachteiligen. Verboten sind alle Arten von Benachteiligungen, d. h. ungünstigere Arbeitsbedingungen oder Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg.

Wer bestimmt den Sicherheitsbeauftragten?

Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VII wird der Unternehmer, also der Dienstgeber, dazu verpflichtet den oder die Sicherheitsbeauftragten zu bestimmen.

Daneben ist geregelt, dass der Betriebsrat, also die Mitarbeitervertretung, bei dieser Bestellung beteiligt werden muss.

Die MAV kann daher bei der Personalauswahl mitbestimmen. Dass überhaupt ein Mitarbeiter bestimmt wird kann sie jedoch nicht verhindern, da die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten verpflichtend ist.

Falls sich alle Mitarbeiter einer Einrichtung der Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten verweigern, muss und darf der Dienstgeber zwangsläufig den oder die Sicherheitsbeauftragten bestimmen.

Auch bei dieser zwangsweisen Bestimmung hat die MAV ein Beteiligungsrecht nach § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VII.

Braucht jede Einrichtung Sicherheitsbeauftragte?

Aus Absatz 1 lässt sich schon erkennen, dass der Dienstgeber die Pflicht hat bei einer

Einrichtung von mehr als 20 Beschäftigten eine Sicherheitsbeauftragte zu bestimmen.

Als Beschäftigte gelten in dieser Hinsicht alle in der Einrichtung versicherten Personen (dies sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 SGB VII auch „Kinder während des Besuchs von Tageseinrichtungen).

Gibt es Mindestanzahlen von Sicherheitsbeauftragten bei einer bestimmten Größe der Einrichtung?

Die Mindestzahl an Sicherheitsbeauftragten richtet sich nach der Größe der Einrichtung. Hierzu gibt es eine Tabelle aus der Anlage 2, § 20 Abs. 1 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1):

1. In Unternehmen oder Teilen von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind Sicherheitsbeauftragte entsprechend folgender Tabelle zu bestellen:

Anzahl Beschäftigte: Anzahl der Sicherheitsbeauftragten:

mehr als 20 bis 50	mindestens 1
mehr als 50 bis 200	mindestens 2
mehr als 209 bis 500	mindestens 3
mehr als 500 bis 750	mindestens 4
für jede weitere 250	mindestens 1 zusätzlich

2. In Unternehmen oder Teilen von Unternehmen, in denen bestimmungsgemäße Kranke, Hinfällige oder Behinderte behandelt oder gepflegt werden, ist mindestens einer der nach Nr. 1 erforderlichen Sicherheitsbeauftragten aus dem pflegerischen Bereich zu bestellen.

3. Sind nach Nr. 1 im Unternehmen Sicherheitsbeauftragte zu bestellen, ist es zweckmäßig, aus jeder Werkstatt mit mehr als zehn Beschäftigten einen Sicherheitsbeauftragten zu benennen.

FAZIT:

- Die Sicherheitsbeauftragten sind Unterstützer der Dienstgeber im Arbeitsschutz.
- Der Dienstgeber bestimmt den/die Sicherheitsbeauftragte(n) unter Mitbestimmung der MAV.
- Bei Einrichtungen ab 20 Beschäftigten muss der Dienstgeber mindestens eine(n) Sicherheitsbeauftragte(n) bestellen.
- Die Sicherheitsbeauftragten dürfen keine Benachteiligungen aufgrund ihrer Tätigkeit treffen.

- Teilnahme an erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Unfall- und Gesundheitsgefahren.

Autor: Urs Hagedorn, Stand 27.09.2013

Zur Änderung der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes:

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages kirchlicher Mitarbeiter und hat somit große Relevanz für die Beschäftigten.

Sie wurde überarbeitet und in neuer Form im Bistum Speyer zum 1. August 2015 in Kraft gesetzt. berichten.

Änderungen wurden vor allem bei den Loyalitätsobliegenheiten für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie bei der Zusammensetzung der Kommissionen zum Arbeitsrecht vorgenommen.

Die Loyalitätsobliegenheiten beinhalten u. a, welche Auswirkungen eine erneute Heirat geschiedener Mitarbeitern/-innen für sie hat, die vorher katholisch kirchlich getraut waren.

Aber auch andere Verstöße gegen die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber Kirche werden benannt, z.B. kirchenfeindliches Verhalten.

Dominik Limbach, Leiter der Personalverwaltung im Bischöflichen Ordinariat, wies darauf hin, dass es Lockerungen gab, Kündigungen aufgrund der persönlichen Lebensführung jedoch weiterhin möglich seien, es müsse jede Situation einzeln betrachtet werden. Er könne daher keine generelle Vorgehensweise darstellen.

Die neue Grundordnung schreibt die Errichtung einer „Zentralen Stelle“ vor, an die sich Dienstgeber bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten und Kündigungsabsicht zur Beratung wenden können, aber nicht müssen.

Dominik Limbach wurde von Bischof Karl-Heinz Wiesemann als „Zentrale Stelle“ im Sinne der Grundordnung im Bistum Speyer benannt.

Die neue Fassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes sieht zukünftig eine Beteiligung der Gewerkschaften auf Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsrechtes vor.

Kommentar:

Ob die novellierte Grundordnung der große Wurf ist, bleibt abzuwarten. Sicher gibt es

Erleichterungen im Umgang mit persönlichen Lebensverhältnissen.

Problematisch ist jedoch, dass Konsequenzen unterschiedlich ausfallen können, je nachdem welcher Religion die Beschäftigten angehören und in welchem Arbeitsverhältnis sie stehen.

Auch aus mehreren anderen Gründen schafft die Novellierung keine Klarheit und Rechtssicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fraglich bleibt auch, ob die Beteiligung der Gewerkschaften in den Kommissionen den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichtes entspricht.

Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder. Sie können also nur dann ein Mandat haben, wenn möglichst viele kirchliche Mitarbeiter organisiert sind.

Insgesamt gesehen stellt die Novellierung einen Fortschritt dar, aber auf einen größeren gemeinsamen Nenner konnten sich die Bischöfe leider nicht einigen.

Auf MAVen und DiAGen wartet weiterhin Beratungsbedarf.

Zur "Frankfurter Erklärung zu sachgrundlosen Befristungen bei kirchlichen Rechtsträgern"

Die Delegierten aus den DiAGen der 27 Bistümer haben nach einem intensiven Erfahrungsaustausch die steigende Tendenz von sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Rechtsträgern bestätigt.

Da aber die Grundordnung mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft ein besonderes Verhältnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer definiert, sehen die Mitarbeitervertreter/innen hier auch eine besondere Verantwortung der kirchlichen Einrichtungsträger. Gerade dieses besondere Innenverhältnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer in Tradition mit der katholischen Soziallehre lässt im Grunde für kirchliche Dienstgeber den Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen nicht zu.

Im Januar 2016 trafen sich die DiAG-Delegierten in Frankfurt, wo in einem aufschlussreichen Impulsreferat die **Diplomtheologin Priska Patenge** dem Plenum entwickelt hat, wie sich sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse in engerem und

weiteren Sinn auf die Gesellschaft auswirken und welche Verpflichtungen kirchlichen Dienstgebern aus den Aussagen der Kirche in ihren Lehrschreiben (Enzykliken) eigentlich und grundsätzlich erwachsen:

Fakten:

- **1996** betrug die Befristungsquote 4,7% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- **2012** betrug diese Befristungsquote 9,5%
- 2012 wurden nur 39% aller sachgrundlos Befristeten übernommen
- 40% aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse betreffen den Bereich "Soziale Dienstleistungen" (Erziehung & Gesundheit)

Gründe der Dienstgeber:

- Vermeidung von Entlassungskosten
- Ausgleichen wirtschaftlicher Unsicherheiten
- Flexibilisierung der Randbelegschaft
- Vertretung von Stammpersonal
- Saison- oder Projektarbeit
- Eignungsprüfung

Folgen für die Arbeitnehmer

- Psychologische Faktoren (Unsicherheit, Ausgrenzung, Minderwertigkeitsgefühl)
- Befristungsketten
- Risiko ungewollter Erwerbsunterbrechungen
- Erwerbsungleichheit (5-10% "weniger")
- Zukunftsängste
- Altersarmut

Frau Patenge sammelte Aussagen der Kath. Kirche zur Sozialverkündigung, angefangen mit dem biblischen Auftrag "Im Schweiße deines Angesichts sollst du dein Brot essen" (Gen 3,19), was bedeuten soll: "Arbeit ist Pflicht und Recht des Menschen zugleich, sie ist persönlich und sie ist notwendig."

Unsichere Arbeitsbedingungen haben Folgen

- für die Person
- für die Familie
- für die Demokratie
- für die Wirtschaft

Einige Beispiele aus päpstlichen Enzykliken, die Maßstab des Handelns sein sollten:

Papst Benedikt XVI: "Der menschliche Preis ist immer auch ein wirtschaftlicher Preis, und die wirtschaftlichen Missstände fordern immer auch einen menschlichen Preis" (Caritas in Veritate 32.)

Papst Franziskus: "Der Mensch ist ein Beziehungswesen" Ungerechte Arbeitsverhältnisse zerstören die Beziehungen zu den Menschen und zu ihrer Umwelt" "Wirtschaft, die ausschließt, die "tötet". "Mit der Ausschließung ist die Zugehörigkeit zu der Gesellschaft, in der man lebt, an ihrer Wurzel getroffen, denn durch sie befindet man sich nicht in der Unterschicht, am Rande oder gehört zu den Machtlosen, sondern man steht draußen. Die Ausgeschlossenen sind nicht 'Ausgebeutete', sondern Müll, 'Abfall'." (Evangelii Gaudium 53)

Auf der Grundlage der kirchlichen Aussagen zur menschlichen Arbeit hat die Delegiertenversammlung der DIAG-MAVen die "Frankfurter Erklärung" verfasst, um ein Signal zu geben, dass kirchliche Dienstgeber eine besondere Verantwortung und Verpflichtung haben von sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen Abstand zu nehmen.

"Weiß die Kirche sich verpflichtet, Zeugnis zu geben für die Gerechtigkeit, dann weiß sei auch und anerkennt, dass, wer immer sich anmaßt den Menschen von Gerechtigkeit zu reden, an allererster Stelle selbst vor ihren Augen gerecht dastehen muss." (Aus dem Schlusszitat des Vortrags)

Für Interessierte zum Weiterlesen

• **Frankfurter Erklärung:**

http://www.bag-mav.de/wp-content/uploads/2015/06/Frankfurter-Erkl%C3%A4rung-16-02-08_finale-Endfassung.pdf

• **Dossier Nell-Breuning-Institut:**

http://www.sankt-georgen.de/nbi/fileadmin/redakteure/Dokumente/FAQsFs/Internetversion_10.02.2015_ea.pdf

.....

Noch freie Plätze in MAV-Kursen im HPH:

Öffentlichkeitsarbeit für MAVen
Montag 13. – Mittwoch 16. Juni 2016

Eingruppierungsvorschriften (AVR, TVÖD)
Mittwoch 6. – Freitag 8. Juli 2016

Einführung in die AVR-Caritas
Mittwoch 13. – Freitag, 16. Juli 2017