



**Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter Bayern e.V.**
Mitglied in der Vereinigung kirchlicher
Mitarbeiterverbände Deutschland

Der Verband für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie

Gerd Herberg
Geschäftsführer



Gesch.-Stelle in 86156 Augsburg:
Hooverstr. 5
Tel.-Nr. 0821) 240 11 277
Fax-Nr. (0821) 240 11 279
mail: gerd.herberg@vkm-bayern.de
home page www.vkm-bayern.de

Augsburg, den 16.02.07

Der vkm - Bayern informiert über die neuen AVR – Bayern

Sie alle haben es sicherlich längst erfahren. Ab dem 01. Juli 2007 gelten innerhalb der Diakonie Bayerns die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR – Bayern). Sie beinhalten zumindest teilweise gegenüber den bisher geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien neue Regelungen. Die bis dahin in Bayern gültigen „AVR DW-EKD“ und die „Sonderregelungen Bayern“ werden abgelöst.

Wir wollen mit diesem Schreiben grundlegend darüber informieren, was in nächster Zeit auf Sie zukommt.

Für wen gelten die AVR – Bayern?

Sie sind für alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gültig, deren Dienstvertrag die Vereinbarung enthält, dass die AVR – Bayern angewendet werden. Das gilt für alle Rechtsträger, deren Einrichtungen dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen sind.

Wer war an den Verhandlungen beteiligt?

Innerhalb des Bereiches von Kirche und Diakonie der Evang.-Luth. Kirche in Bayern ist für alle Arbeitsrechtsregelungen die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern zuständig. In ihr treten sich in den Verhandlungen jeweils 8 Dienstnehmervvertreter und 8 Dienstgebervvertreter gegenüber. Entscheidungen können nur mit einer zwei Drittel Mehrheit gefällt werden. Die Dienstnehmer werden zur Zeit durch den Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vkm -Bayern) vertreten. Im Zeitraum vom 09. März 2004 bis zum 24. November 2006 erarbeitete die Fachgruppe Diakonie der

Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien.

Warum wurden die AVR – Bayern entwickelt?

Grundlage einer eigenständigen Vertragsrichtlinie für den Bereich der Diakonie in Bayern ist der Wille, Arbeitsplätze zu erhalten und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.

Von Anfang an kämpfte der **vkm** darum, dass es sich auf keinen Fall um eine billige und schnelle Absenkungsmöglichkeit der Entgelte handeln durfte, sondern um eine kostenneutrale Strukturreform. In erster Linie ging es um eine Entflechtung der bisher über 700 Fallgruppen. Transparenz mit einfachen und nachvollziehbaren Mitteln wurde eingefordert.

So hat der **vkm** nach langen Diskussionen und vielen harten Verhandlungsrunden ein Ergebnis erzielt, dass sich wirklich sehen lassen kann.

Was wurde vereinbart (Auszüge) ?

Als Beschäftigungszeit werden die Zeiten bei Dienstgebern im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern und der Evang. Luth. Kirche in Bayern anerkannt, sofern sie sich unmittelbar an das ihm vorausgehende Beschäftigungsverhältnis anschließen.

Die Unkündbarkeit konnte nach langer Diskussion so wie bisher mit dem Alter von 40 und 15 Jahren Beschäftigungszeit erhalten werden.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wurde auf 40 Stunden für alle festgeschrieben. Anders als im Tarifvertrag der Länder, TV-L, wird es keine unterschiedliche Arbeitszeit je nach Berufsgruppe geben. Für Teilzeitbeschäftigte gilt ein prozentualer Anteil.

Der Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bleiben so wie bisher. Die neuen Regelungen, fußend auf den europäischen richtlinien sind ja gerade erst in Kraft getreten.

Ein Vollzeitkorridor zwischen 38 und 42 Stunden kann per Dienstvereinbarung für eine Einrichtung oder einen wirtschaftlich selbständigen Teil einer Einrichtung vorgenommen werden. Dazu wird eine Musterdienstvereinbarung von der ARK erarbeitet werden. Das bedeutet, dass nach wie eine Abweichung von der 40 Stunden Woche mit der zuständigen Mitarbeitervertretung ausgehandelt werden muss und es in dieser Hinsicht keine Entscheidung über die Köpfe der Mitarbeitenden hinweg geben wird.

Bei der Überstundenbemessung wurde die Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten erreicht. D.h. die erste Überstunde beginnt mit der 26zigs-ten angeordneten Plus-Stunde im Monat.

Die Urlaubsregelung wurde deutlich entflochten. Der Erholungsurlaub beträgt bei der 5 Tage Woche bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres 26 Arbeitstage, danach 30 Arbeitstage. Zusatzurlaub für die Nacharbeit gibt es im bisherigen Umfang. Die Regelungen für den Buß- und Betttag, sowie den 24. und 31. Dezember sind weiterhin erhalten.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird wie bisher auch gewährt.

Den Anspruch auf Krankengeldzuschuss gibt es bis zur 26. Woche.

Es wird wieder Weihnachtsgeld geben. Für die jeweilige Novemberauszahlung konnten wir mit **80% Sonderzuwendung** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gutes Ergebnis erreichen. Im Gegenzug mussten wir die Streichung des Urlaubsgeldes hinnehmen.

Sehr positiv ist es für uns, dass ein **erhöhter Nachtzuschlag** von 3,50 Euro/Std. (bisher 1,28 Euro/Std) durchgesetzt werden konnte. Dabei sind insbesondere die Nachtwachen deutlich besser gestellt. Die **Wechselschichtzulage** fällt im Gegenzug dazu weg.

Auf die **Tabellenwerte obenauf** wird künftig 1% der Bruttolohnsumme in Form eines **Familienbudgets** kommen. Zu den Verwendungsmöglichkeiten, bzw. den Richtlinien dazu werden bis Mai 2007 Regelungen durch die ARK vorgelegt. Kommt es auf betrieblicher Ebene zu keiner Einigung, wird das Budget in einer jährlichen Einmalzahlung ausgeschüttet; es geht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern also nicht verloren.

Durch das Sozialwort für die Familie hat Kirche die festgelegte Aufgabe, sich in familiären Belangen einzusetzen. Es war dem **vk^m** wichtig, hier ein klares Zeichen zu setzen.

Wir sind sehr froh, dass wir es geschafft haben, dass die **Bezahlung nach Leistung**, das so genannte „**variable Entgelt**“ nicht im AVR - Bayern als Kernstück verankert wurde. Nur mit einer Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung kann immer noch, wo es Sinn macht, ein variables Entgelt auf Dienststellenebene vereinbart werden.

Im **vk^m** haben wir uns gegen variable Entgelte ausgesprochen, solange keine Regelungen darüber vorliegen, wie man diese innerhalb der diakonischen Bereiche praktikabel umsetzen kann. Eine wirklich gerechte Bewertungsgrundlage ohne über großen verwaltungstechnischen Aufwand ist bisher im sozialen Bereich nicht in Sicht

Die **betriebliche Altersversorgung (KZVK)** wird weiterhin mit 4% voll von den Dienstgebern übernommen werden. Das 1% vom Bruttoverdienst, das die Dienstnehmer aufbringen mussten, kehrt so also nicht zurück.

Für die Jubiläumszuwendung wurde eine nach Jahren gestaffelte **Treueleistung** (ausgerichtet an der Beschäftigungszeit) als zusätzlicher Erholungsurlaub –welcher auf Antrag auch ausbezahlt werden kann - eingeführt.

Verdienen alle noch das Gleiche wie bisher?

Die AVR - Bayern ist auf Dauer angelegt und bringt den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Durchschnitt mehr Entgelt, als sie nach heutigen Maßstäben haben. Gerade die Zeit des Familienaufbaues gehört besser gefördert, als es in vorherigen Zeiten war.

Dabei wird es aber auch Ausnahmen geben. Es braucht jedoch keiner der bisherigen Angestellten zu befürchten, weniger ausbezahlt zu bekommen. Deswegen ist das neue System mit einer **Besitzstandswahrung** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2007 in einem Dienstverhältnis stehen, verbunden. Diese bekommen -sollte das neue Grundentgelt niedriger sein als das Bisherige - eine **Besitzstandszulage** in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen Vergütung und dem Grundentgelt der neuen Entgeltgruppe. Die bisherige Kinderzulage für bis zum Juni 2007 geborene Kindern wird Teil der Besitzstandszulage.

Wenn Jüngere im Durchschnitt mehr verdienen, wie kann das System dann finanzierbar bleiben?

Für insgesamt 8 Jahre gilt ein dynamisch abgesenktes Tabellenentgelt. Das heißt,

die drei Stufen, aus denen die neue Tabelle besteht, werden im Jahr 2007 jeweils 10% niedriger angesetzt (also etwa die Basisstufe nicht mit 95%, sondern mit 85%). Jedes Jahr wird das Tabellenentgelt um 1,25% angehoben (Diese Tabellen sind dem neuen AVR bis zum Jahr 2015 beigefügt). Da ja, wie schon beschrieben, die heutigen Mitarbeiter ein Anrecht auf eine Besitzstandszulage haben, werden neu eingestellte Mitarbeitende in den ersten acht Jahren (mit steter Anpassung) mit den dynamischen Tabellenentgelten rechnen müssen.

In den (unteren) Entgeltgruppen wird von dieser Systematik abgewichen. Diese sind von anfang an höher gesetzt.

Woher erfahre ich, wie meine Tätigkeit künftig bewertet wird ?

Die **Eingruppierung** erfolgt künftig in 14 Entgeltgruppen. Für die Eingruppierung ist alleine die ausgeführte Tätigkeit maßgebend. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird anhand der bisherigen Zuordnung innerhalb der bekannten Einzelgruppenpläne in eine bestimmte (neue) Entgeltgruppe übergeleitet. Für die Ausführung zuständig sind die Personalabteilungen. Diese haben sich an die von der ARK erarbeiteten Überleitungstabellen zu halten.

Die bisher gültigen verschiedenen Vergütungstabellen werden in **eine Tabelle** zusammengefasst. Ortszuschlag, allgemeine Zulage, Bewährungsaufstieg sind jetzt alles mit darin eingerechnet. Auch hier gilt das Prinzip der Vereinfachung.

Die **Tabellenstruktur kennt drei verschiedene (Aufstiegs)Stufen**, die sich auf den jeweilig erreichten Grad der Berufserfahrung beziehen. Unterschieden werden die Einarbeitungsstufe (95% der Basisstufe – mit 2 Jahren Verweildauer), die Basisstufe (100% - mit 6 Jahren Verweildauer) und die Erfahrungsstufe (105%). In welche Stufe ich jeweils zu Anfang eingeordnet werde, hängt von der bisher zurückgelegten Beschäftigungszeit ab. Die Einordnung und die jeweilige Höherstufung nach vollzogener Verweildauer ist dann allerdings verbindlich.

Für genauere Informationen verweisen wir auf die pdf-Datei „**Die neuen AVR - Bayern in der Präsentation**“ auf der Homepage des **vk^m-Bayern**, www.vkm-bayern.de. Dort sind alle wesentlichen Details benannt.