



Weil WIR sind



Erklärung zur Dienstge-
meinschaft

12. DiAG-MAV Forum
(26.-27.09.2019)

Positionspapier der Mitglie-
dersammlung der Diöze-
sanen Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretun-
gen im Erzbistum Berlin

Weil WIR sind

Bereits im Jahr 2009 stellten die Mitarbeitervertretungen aus dem Erzbistum Berlin in ihrem jährlich stattfindenden DiAG-MAV-Forum fest, dass die zunehmenden Ausgliederungen von MitarbeiterInnen aus dem AVR-Bereich zu Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung führten.

Die daraus entstandene Bad Saarower Erklärung forderte von Dienstgebern, aber auch vom Erzbischof selbst ein Eingreifen, um die Glaubwürdigkeit des Dritten Weges und der Dienstgemeinschaft nicht weiter zu gefährden.

10 Jahre nach der „Bad Saarower Erklärung“ sind aus heutiger Sicht Ausgliederungen und die daraus entstandenen Probleme für viele katholische Einrichtungen immer noch Realität.

Aus diesem Grund haben sich 2019 die Mitarbeitervertretungen erneut mit den Themen der damaligen Erklärung beschäftigt und ihre Forderungen in Form der Sommerfelder Erklärung „Weil WIR sind“ zusammengefasst.

10 Jahre Bad Saarower Erklärung zum Dritten Weg

Rückblick

Das Positionspapier der Mitgliederversammlung der DiAG-MAV Berlin, „Der 3. Weg in katholischen Einrichtungen im Erzbistum Berlin“, vom Oktober 2009, besser bekannt als „Bad Saarower Erklärung“, war zum damaligen Zeitpunkt eine Positionierung der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin. Ärgernis und Sorge über die vielfältigen Ausgliederungen von bisher im Dritten Weg befindlichen Mitarbeitenden, welche durch Kündigung, mit einem nahtlosen Beschäftigungsangebot in Servicegesellschaften, überführt wurden und am Folgetag am gleichen Arbeitsort zu schlechteren Bedingungen arbeiteten. Diese von kirchlichen Trägern gegründeten Servicegesellschaften waren und sind jedoch dem Ersten Weg¹ zuzuordnen.

Um das Jahr 2009 herum entstanden allein im Erzbistum Berlin 16 Servicegesellschaften, die in Trägerschaft katholischer Unternehmen waren. Sogar der Caritasverband selbst gründete zwei solcher Unternehmen, von denen bis heute noch eines betrieben wird. Um das Bewusstsein zu wecken, welche Auswirkung diese Ausgliederungen für die Existenz der MAVen mit sich bringt, wurden die MAV-Wahlprotokolle der letzten Amtsperioden der ver-

¹ Es gibt in unserem Wirtschaftssystem drei sogenannte Wege, welche die Arbeitsbedingungen gestalten können. Unter dem 1. Weg, ist die einseitige (dienstgeberseitige) Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu verstehen. Im 2. Weg werden die Arbeitsbedingungen von Interessenverbänden (Gewerkschaft & Arbeitgeberverbänden) ausgehandelt. Zur Erzielung von Forderungen, stehen beiden Arbeitskämpfungsmittel (Streik & Aussperrung) zur Verfügung. Der 3. Weg ist die Festlegung der Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte Kommissionen, ohne die Möglichkeit von Streik oder Aussperrung. (W. Bürder, DiAG-MAV Forum, Sommerfeld 2019)

schiedenen Einrichtungen verglichen, wie auch die Mitarbeiterzahlen der Servicegesellschaften, welche den Einrichtungen zuzuordnen sind. Hierzu griff der Vorstand der DiAG-MAV auf die offiziellen Bilanzangaben der Unternehmen zurück, welche über den Online-Bundesanzeiger recherchiert werden konnten.

Die Bad Saarower Erklärung erhielt von verschiedenen Seiten – hauptsächlich jedoch von verschiedenen Gremien der Mitarbeiterseite aus dem Bundesgebiet – großen Zuspruch.

Dienstgeberseitig bzw. (erz-)bischöflicherseits wurde die Handlungsforderung aus der „Bad Saarower Erklärung“ eher ignoriert. Dies lag mutmaßlich daran, dass der damalige Erzbischof von Berlin, Kardinal Sterzinsky, die Ausgliederungen als „notwendige Maßnahme“ ansah, solange nicht die „Kernbereiche des Dienstes am Nächsten“ davon betroffen sind.

Somit brauchten die Betreiber der Ausgliederung seitens der Amtskirche in unserem Erzbistum nichts zu befürchten.

Hoffnung

Erst mit dem Wirken von Rainer Maria Kardinal Woelki als Erzbischof in unserem Erzbistum und der Neubesetzung von zentralen Stabstellen kamen Schritte der Veränderung. In der Mitgliederversammlung der DiAG-MAV Berlin 2012, ebenfalls in Bad Saarow, erklärte Kardinal Woelki, dass er als Gesetzgeber einwirken wird, dass die ausgegliederten Mitarbeiter wieder in den kirchlichen Dienst auf der Basis des Dritten Weges zurückgeführt werden. Beginnen wollte er mit der Caritas.

Leider war sein Wirken in Berlin nur von kurzer Dauer. Zwar konnten einige Servicegesellschaften aufgelöst bzw. ein Gros an Mitarbeitende wieder in den kirchlichen Dienst zurückgeführt werden, doch noch immer werden Mitarbeitende im Dienst für den Nächsten ausgegrenzt.

„Es ist zu kurzgefasst, wenn „Dienstgemeinschaft“ als „Betriebsgemeinschaft“ verstanden wird. Dienstgemeinschaft ist kein soziologischer Begriff, sondern ein religiös begründetes Leitprinzip der kirchlichen Dienste und damit selbstverständlich auch ein Leitbild für den partnerschaftlichen Umgang im betrieblichen Bereich. (...) Es geht um rechtliche Fragen, (...) vor allem aber um die Kultur in unseren Einrichtungen und Diensten. Es schadet der Glaubwürdigkeit der Kirche, wenn wir nach außen für „Dienstgemeinschaft“ eintreten, in unseren Unternehmen aber kaum etwas von Gemeinschaft des Dienstes zu spüren ist.“ (Norbert Feldhoff, ehem. Dompropst im Erzbistum Köln, beim „Dialogforum Theologie“, Stuttgart 2009)

Erkenntnis

Mit Bedauern ist heute festzustellen, dass oftmals die Sensibilität für die noch kirchlich Beschäftigten in Bezug auf die Ausgrenzung verloren gegangen ist. Kirchliche Einrichtungen erbringen ihren Dienst mit Mitarbeitenden der ersten und der zweiten Klasse, nämlich mit Mitarbeitenden im Dritten Weg, die kontinuierlich von den Ergebnissen der Tarifparteien des Zweiten Weges profitieren, und mit Mitarbeitenden, deren Arbeitsbedingungen nicht einem solchen Automatismus unterliegen, sondern dem Gutsherrendenken des Arbeitgebers, gepriesen als Haustarif.

Diese fehlende Sensibilisierung ist auch erwachsen aus dem veränderten „Corporate Identity“-Verständnis für den Dienst.

Nicht mehr die Dienstgemeinschaft des kirchlichen Dienstes definiert das „WIR“, es ist heute die Hausgemeinschaft/Betriebsgemeinschaft.

In Letzterer liegt der Schwerpunkt nicht mehr darin, dass am „Weinberg des Herren“ alle gleich würdig sind und daher auch die gleiche Behandlung erhalten müssen. Das neue „WIR“ bezieht sich auf falsche Ideale, es ist das neue „goldene Kalb²“. Der gemeinsame Raum, Ort, Dienst oder Träger ist maßgeblich und definiert das WIR. Gleichwürdigkeit, einhergehend mit gleichen Bedingungen aller Tätigen, ist sekundär zu betrachten. Der Mitarbeiter der zweiten Klasse sichert ja den Arbeitsplatz des Mitarbeiters der ersten Klasse.

Fragen

Was bedeutet diese Neudefinition von „WIR“ für den kirchlichen Dienst? Was unterscheidet uns von weltlichen Unternehmen? Wie ist Dienstgemeinschaft zu definieren, und welche Mindeststandards sind zu fordern?

² Das Goldene Kalb: 32,1–29

32,1 Als das Volk sah, dass Mose noch immer nicht vom Berg herabkam, versammelte es sich um Aaron und sagte zu ihm: Komm, mach uns Götter, die vor uns herziehen. Denn dieser Mose, der Mann, der uns aus dem Land Ägypten heraufgeführt hat - wir wissen nicht, was mit ihm geschehen ist. 2 ... 22 Aaron erwiderte: Mein Herr möge sich doch nicht vom Zorn hinreißen lassen. Du kennst das Volk, es ist böse. 23 Sie haben zu mir gesagt: Mach uns Götter, die uns vorangehen! Denn dieser Mose, der Mann, der uns aus dem Land Ägypten heraufgeführt hat - wir wissen nicht, was mit ihm geschehen ist. 24 Da habe ich zu ihnen gesagt: Wer Goldschmuck trägt, soll ihn ablegen. Sie haben es mir übergeben, ich habe es ins Feuer geworfen und herausgekommen ist dieses Kalb. 25 Mose sah, wie verwildert das Volk war. Denn Aaron hatte es verwildern lassen, zur Schadenfreude ihrer Widersacher.

Wider das Goldenen Kalb

Die Soziallehre der Kirchen bietet gesellschaftliche Leitlinien für alle Bereiche menschlichen Zusammenlebens. Sie basiert auf dem Grundgedanken, dass der Mensch als Ebenbild Gottes eine Würde besitzt, die uneingeschränkt zu achten und zu wahren ist. Dem *Kompendium der Soziallehre der Kirche*³ ist zu entnehmen, dass von Unternehmern und Managern, bei ihren strategischen Überlegungen und finanziellen Entscheidungen bezüglich der Zukunft des Unternehmens, nicht ausschließlich auf die finanziellen oder kommerziellen Kriterien Rücksicht zu nehmen ist. Zu ihren klar definierten Pflichten gehört es in gleichwertiger Form auch, des konkreten Respekts vor der Menschenwürde der in ihrem Unternehmen tätigen Menschen zu wahren.

Wenn die Soziallehre der Kirche solch „würdeachtende“ Erwartung an weltliche, kapital- und nicht gemeinwohlorientierte Unternehmen und deren Verantwortliche erklärt, dürfen die im kirchlichen Dienst mitarbeitenden Menschen mit Recht erwarten, dass dieses Verhalten in den Einrichtungen der Kirche alltäglich erfahrbar ist. Beinhaltet doch gerade die Idee der Dienstgemeinschaft den würdevollen Umgang, der im kirchlichen Dienst mitarbeitenden Menschen, sowohl nach innen als auch nach außen wirkend.

Die Würde wird dann lebendig, wenn sie von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Achtsamkeit und wechselseitiger Solidar- und Lernbereitschaft sowie von Partizipation und Transparenz getra-

³ Das Kompendium der Soziallehre der Kirchen ist ein lehramtlicher Text, der am Beginn des 21. Jahrhunderts eine Zusammenfassung der Aussagen zur Katholischen Soziallehre unternimmt. Er wurde angeregt von Papst Johannes Paul II., dem er auch gewidmet ist, und 2004 herausgegeben vom Päpstlichen Rat *Justitia et pax* (für Gerechtigkeit und Frieden)

gen ist. Eine solche Sicht auf den Menschen, ob als Hilfebedürftiger oder Hilfegebender, ist nach unserer Sicht der Leitgedanke unseres Handelns als Dienstgemeinschaft.

Aus dieser Sicht heraus sind Modelle wie „Hausgemeinschaften“ oder „Betriebsgemeinschaften“ keine sinngebenden Alternativen. Im Gegenteil, sie verschleiern eher fehlende Achtsamkeit, Partizipation und gerechte Entlohnung. Spaltungen, die durch kostensparende Zergliederung geschaffen wurden, sollen durch diese sinnlosen Alternativen einen sozialen Bindekitt erhalten, der über den unsolidarischen und ausgrenzenden Umgang hinwegtäuscht.

Anders die Dienstgemeinschaft. Als würdige Organisationsform des betrieblichen Miteinanders zur Erfüllung unseres Dienstes greift diese noch weiter. Sie beinhaltet auch die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Arbeitsbedingungen. Dies erfolgt durch die paritätisch besetzten Kommissionen. Hier verhandeln dienstgeber- und mitarbeitervertretende Frauen und Männer die Bedingungen der Dienste und die dazugehörige Entlohnung. Diese Verhandlungen und vor allem ihre Ergebnisse sind im Sinne der Soziallehre der Kirche zu werten.

Hier liegt die Prüfung zum einen auf dem Prinzip des „Vorrangs der Arbeit vor dem Kapital“ (Johannes Paul II.: Enzyklika „Laborem exercens“ [1981], Ziff. 12).

Des Weiteren ist im Sinne der Soziallehre der Kirche zu prüfen, dass:

- das Einkommen aus dieser Arbeit, den Mitarbeitenden ermöglicht, „die Bedürfnisse der Familie zu befriedigen und die Kinder zur Schule zu schicken, ohne dass diese selber gezwungen sind zu arbeiten.“

- dass der Lohn der Arbeit, es „den Arbeitnehmern erlaubt, sich frei zu organisieren und ihre Stimme zu Gehör zu bringen“.
- dass der Lohn der Arbeit, „genügend Raum lässt, um die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wiederzufinden“ und den „in die Rente eingetretenen Arbeitnehmern“ „würdige Verhältnisse sichert.“ (Benedikt XVI.: Enzyklika „Caritas in veritate“ [2009], Ziff. 63)

Wenn wir uns als Dienstgemeinschaft in den verschiedenen Einrichtungen der katholischen Kirche in Deutschland verstehen die neuen, sinnlosen und irreführenden Formen ablehnen und die erbrachten Dienste und das Zusammenarbeiten an der Soziallehre orientieren, dann kann es keine unterschiedlichen regionalen Arbeitsbedingungen geben.

Der Dienst am Menschen, wird überall nach den gleichen Grundprinzip (der Nächstenliebe) erbracht. Die Hilfesuchenden finden an allen Orten des kirchlichen Dienstes Unterstützung, Wärme, und Pflege bis hin zur Heilung. Diese Dienste werden von einer Gemeinschaft erfüllt, nach deren Verständnis, der Mensch Sinn und Ziel allen Wirtschaftens ist und somit Vorrang vor der Sache hat. Daher ist nach unserem Verständnis der Dienstgemeinschaft abzulehnen, dass es innerhalb eines Gesellschafts- und Wirtschaftsystems unterschiedliche Arbeitsbedingungen gibt.

Genauso, wie Dienstgemeinschaft und unterschiedliche Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst unvereinbar sind, kann es auch keine Dienste oder Einrichtungen in katholischer Trägerschaft geben, die nicht auf der Grundordnung fußen.

Können aus, von der Dienstgemeinschaft nachvollziehbaren Gründen, Dienste nicht durch die paritätisch besetzten Gremien in Form von tragbaren Arbeitsbedingungen geregelt werden, schadet die Flucht aus den kirchlichen Regelwerken (AVR/DVO) vehement der Dienstgemeinschaft. Es ist unseres Erachtens unvereinbar, dass Unternehmen von katholischen Trägern außerhalb der Grundordnung betrieben werden - vor allem, wenn man bedenkt, dass die Vermögenssicherung der Unternehmen, entweder aus kirchlichen Steuermitteln oder durch die Einnahmen der kirchlichen Einrichtungen geschaffen wurden.

„Ebenso wie das Gebot „du sollst nicht töten“ eine deutliche Grenze setzt, um den Wert des menschlichen Lebens zu sichern, müssen wir heute ein „Nein zu einer Wirtschaft der Ausschließung und der Disparität der Einkommen sagen. Diese Wirtschaft tötet.“⁴

Weil WIR sind:

- lehnen wir, als kollektivrechtliche Interessensvertretungen und als Mitarbeitende im kirchlichen Dienst, alternative – die Dienstgemeinschaft ersetzende – Modelle kategorisch ab und erwarten diesbezüglich auch eine klare ablehnende Positionierung seitens der Verantwortlichen in unserem Erzbistum.
- Sind die regionalen Entlohnungsungerechtigkeiten – gemessen an den, für die Mitarbeitenden günstigsten Bedingungen – unmittelbar anzugleichen.
- fordern wir die vollumfängliche Übernahme der Grundordnung von Betrieben, welche noch immer außerhalb

⁴Apostolischem Schreiben „Evangelii Gaudium“ in Kapitel II Rn.53, von Papst Franziskus.

des Dritten Weges geführt werden, obwohl sie sich in kirchlicher/caritativer Trägerschaft befinden und mutmaßlich aus kirchlichen Mitteln gegründet wurden. (mit allen Konsequenzen: Mitbestimmung nach MAVO, in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelte tarifliche Entlohnung incl. kirchlicher Zusatzversorgung)

Wer Menschen führen will, muss Menschen lieben!

Das Prinzip der Dienstgemeinschaft beinhaltet nach unserem Verständnis nicht nur die Erwartung von Treue und Loyalität durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie auch Handeln im Sinne der Kirche. Es beinhaltet gleichwohl auch die Erwartung von Fürsorge und Vertrauen, der Leitenden, gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Informationen zu besitzen, diese jedoch nicht innerhalb der Gemeinschaft zu teilen, ist nicht leiten. Das ist Herrschaft und somit nicht Führung im dienstgemeinschaftlichen Sinne⁵. Diese Erwartung haben die Leitenden auf allen Ebenen zu erfüllen, sei es auf Einrichtungs-, Teileinrichtungs- oder auf Träger-ebene.

Seit Bestehen der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin (DiAG-MAV) sorgt sich diese darum, dass die Mitglieder der einrichtungsbezogenen Mitarbeitervertretungen (MAV) durch Schulungen und Dialogveranstaltungen in die Lage versetzt werden, ihrer normativ gegebenen Mitverantwortung für die Einrichtung gerecht zu werden. Im Rahmen der Handlungen und Dienste der DiAG-MAV steht immer das Ziel,

⁵ „Die als Herrscher gelten, halten ihre Völker nieder, und ihre Mächtigen tun ihnen Gewalt an. Aber so ist es unter euch nicht; sondern wer groß sein will unter euch, der soll euer Diener sein ...“ (Markus 10,42f.).

den Sinn der Dienstgemeinschaft⁶ in den Einrichtungen lebendig und erfahrbar umzusetzen.

Seit geraumer Zeit ist festzustellen, dass auf bestimmter Leitungsebene und bei einigen Trägern sogar durchgreifend die Herrschaft, als Mittel der Führung im Vordergrund steht. Diese herrschende und (ausgrenzende) Machtform ist erfahrbar, durch fehlende Beteiligung der kollektiven Interessensvertretung bei einrichtungsbezogenen relevanten Entscheidungen. Aus der Einstellung: „Das schaffen wir“ der Dienstgemeinschaft, wurde ein „Das habt ihr zu machen!“ des Dienstgebers.

Auffällig ist, dass es in immer mehr Fällen von gerichtlichen Auseinandersetzungen immer weniger um das Erzielen einer Einigung, aufgrund unterschiedlicher Rechtsauffassung, geht. Es sind eher gerichtlich angewiesene Korrekturen von falschem Machtverständnis.

Talent bringt dich nach vorne, würdevolle Führung bringt dich weiter.

Wir können in diesem Zusammenhang hoffnungsvoll feststellen, dass sich auf einigen Leitungsebenen einzelner katholischer Träger (Caritasbereich) und auch bei der verfassten Kirche ein, der Dienstgemeinschaft entsprechender Führungsstil verbreitet hat. Kom-

⁶ MAVO für das Erzbistum Berlin, § 26 „Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung“

(1) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

munikation auf Augenhöhe, Partizipation über das Normative hinaus, sowie auch die Förderung von Eigenverantwortung der Mitarbeitenden, sind einige der Merkmale, die hoffen lassen.

Bedauerlich jedoch ist, dass diese Form des Miteinanders nicht auf allen Ebenen umgesetzt worden ist. Auch, wenn die Verantwortlichen auf der Trägerebene einen, die Dienstgemeinschaft fördernden Führungsstil vorleben, sind auf den mittleren Ebenen – vor allem, wenn die Standorte der mittleren Ebenen fern von der Zentrale sind – immer noch Herrschaftsdenken und –verhalten vorzufinden.

Ebenso müssen wir bedauernd feststellen, dass es noch immer Träger gibt, die sich recht fern vom Verständnis für einen würdevollen Umgang mit den Mitarbeitenden und den MAVen innerhalb der Einrichtung bewegen.

Darüber hinaus zeichnet sich ein neues eher spaltendes Phänomen ab:

In Zeiten des Fachkräftemangels werden neuen Mitarbeitenden attraktive Arbeitszeitmodelle bzw. Arbeitsbedingungen angeboten (Pool, Wunschkonzepte). Geschultert werden diese Zusagen von den Bestandsmitarbeitenden. Entsprechende Wünsche nach vergleichbaren Bedingungen auch für die „Langjährigen“ werden z.B. mit Verweis auf den Dienstvertrag zurückgewiesen. Leider sind dies keine Einzelfälle mehr.

„Wenn ich Menschen führen will, muss ich Menschen lieben!“

Um dieser Herausforderung gerecht werden zu können, braucht eine Führungskraft auch verschiedene Fähigkeiten.

...Eine Führungskraft braucht hohe kommunikative und soziale Kompetenzen. Sie muss in der Lage sein, die Stärken und Schwächen von Menschen zu erkennen, damit alle gemeinsam die Aufgabe besser lösen können, als es die Einzelnen je vermögen würden. Führung braucht Charakterstärke und Authentizität.⁸

Die DiAG-MAV im Erzbistum Berlin ist bestrebt, die Mitarbeitervertretungen auf ihre Aufgaben und Rollen in den Einrichtungen vorzubereiten. Unsere Seminarangebote zu kollektiver Mitbestimmung, Kommunikation, Teambuilding beinhaltet stets, das Werben für ein besseres Verständnis gegenüber dem Dienst in der Kirche. Aus dieser selbstverständlichen Haltung heraus ist unseres Erachtens zu erwarten, dass die Verantwortungsträger in unserem Erzbistum für alle Ebenen Führungsleitlinien festlegen, die sich an den Prinzipien der der Katholischen Soziallehre orientiert.

Von den Trägern erwarten wir, dass nicht nur allein Fachwissen ausschlaggebend ist, um Führungsaufgaben zu erhalten. Es ist in gleichem Maße darauf zu achten, dass die kommunikativen, sozialen und ethischen Voraussetzungen erfüllt werden. Mitarbeitende orientieren sich am Verhalten von Führungspersonen. Insbesondere an den örtlichen, direkten Führungskräften, aber auch an der Leitung des Trägers. Diese Orientierung erfolgt, unabhängig davon, ob es eine gute oder schlechte Führungskraft ist. Sie beeinflusst das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁸ Zitat von Reinhard Kardinal Marx, Erzbischof von München und Freising, Vors. Deutsch. Bischofskonferenz, im Rahmen eines Interviews zur Frage von ethischer Führung. Erschienen: Roman Herzog Institut, Buch: Ethische Grundlagen guter Führung, Dieter Frey.(ISBN 978-3-941036-44-4)

Weil WIR sind:

- erwarten wir die Entwicklung und Festschreibung von Führungsleitlinien im Sinne der Soziallehre der Kirche. An dieser Entwicklungsarbeit sind die Mitglieder der Dienstgemeinschaft zu beteiligen.
- fordern wir die Erarbeitung von modularen verpflichtenden Weiterbildungsangeboten für die verschiedenen Führungsebenen.
- halten wir eine Ungleichbehandlung bzw. Bevorzugung einzelner Teile der Belegschaft für sehr bedenklich (Günstlingswirtschaft). Wir verschließen uns alternativen zeitgemäßen Arbeitsbedingungen nicht, wenn sie allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft zugänglich sind.
- regen wir ein ständiges Dialogforum der Dienstgemeinschaften an, in der Dienstgeber und Dienstnehmer in den Austausch kommen können. In diesem Forum sollen die Führungsleitlinien stetig weiterentwickelt werden. Dieses Forum halten wir gerade in der wachsenden Digitalisierung der Arbeitswelt und den damit verbundenen Auswirkungen auf Würde und Vertrauen innerhalb der Dienstgemeinschaft für unumgänglich.

Mitgliederversammlung der DiAG-MAV Berlin

Sommerfeld, 27.09.2019

Impressum.

Diözesane Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im
Erzbistum Berlin (DiAG-MAV)

Tölzer Straße 25
14199 Berlin

www.diag-mav-berlin.de