

1971 – 2021

# 50 Jahre Mitarbeitervertretung



## Oberhirtliches Verordnungsblatt für das Bistum Speyer

Herausgegeben und verlegt vom Bischöflichen Ordinariat Speyer

64. Jahrgang

29. September 1971

Nr. 16

1971 – 2021

# **50 Jahre**

## **Mitarbeitervertretung im Bistum Speyer**

herausgegeben von der Mitarbeitervertretung  
des Bischöflichen Ordinariats Speyer

Schriftenreihe des Diözesan-Archivs Speyer  
Band 56

Speyer 2021

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Grußwort des Generalvikars</b>                                                                                                   | 3  |
| <b>Geleitwort der MAV</b>                                                                                                           | 6  |
| <b>50 Jahre MAVO-Rahmenordnung –<br/>der Weg zu einer kirchengemäßen Betriebsverfassung?</b><br>Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch | 8  |
| <b>MAV – eine Erfolgsgeschichte bei<br/>hinkendem Interessenausgleich?</b><br>Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach                         | 21 |
| <b>Einblicke in 50 Jahre<br/>MAV-Arbeit im Bistum Speyer</b><br>Thomas Eschbach                                                     | 34 |
| <b>Statistik</b>                                                                                                                    | 58 |

## Impressum

Druck: Englam & Partner GmbH, Haßloch,  
[www.englam.de](http://www.englam.de)

Verlag: Pilgerverlag, Speyer,  
[www.pilgerverlag.de](http://www.pilgerverlag.de)

Gesamtherstellung: Peregrinus GmbH, Speyer,  
[www.pilger-speyer.de](http://www.pilger-speyer.de)



© Autoren, Diözesan-Archiv Speyer und Verlag

Alle Rechte vorbehalten.

# Grußwort

Generalvikar Andreas Sturm

Seit 50 Jahren gibt es in unserem Bistum Mitarbeitervertretungen (MAV). In ihnen setzen sich gewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bischöflichen Ordinariat, in den Einrichtungen des diözesanen Caritasverbands sowie in vielen Pfarreien und weiteren kirchlichen Einrichtungen unseres Bistums für die Interessen von ca. 15.000 Mitarbeitenden gegenüber der Dienstgeberseite ein. Ebenso tragen sie maßgeblich zur inhaltlichen und organisatorischen Weiterentwicklung unserer vielfältigen Dienste und Arbeitsbereiche bei.

Mitarbeitervertretungen sind eines der wesentlichen Kennzeichen des „Dritten Weges“, mit dem die Kirchen ihr vom Grundgesetz her garantiertes Selbstbestimmungsrecht in arbeitsrechtlichen Fragen ausüben. Das kirchliche Arbeitsrecht soll weder allein durch Entscheidungen der Kirchenleitung noch im Gegenüber autonomer Tarifparteien festgelegt und gestaltet werden, sondern im Miteinander von Dienstgeber und Dienstnehmer/innen. Beide zusammen bilden eine einzige Dienstgemeinschaft, die in der jeweiligen kirchlichen Einrichtung den kirchlichen Sendungsauftrag verwirklicht. Dies setzt auf beiden Seiten die „Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit“ voraus, wie es in der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung für unsere Diözese heißt.

Dieser Weg des partnerschaftlichen Miteinanders und der gemeinsamen Suche nach konsensualen Lösungen entspricht am ehesten dem Wesen der Kirche als „communio“, das für das Kirchenverständnis des II. Vatikanischen Konzils von zentraler Bedeutung ist. Daran anknüpfend wird vor allem Papst Franziskus nicht müde, für die Vision einer synodalen Kirche zu werben, die grundlegend auf Gemeinschaft angelegt ist und in der sich alle gemeinsam auf dem Weg wissen: „Genau dieser Weg der Synodalität ist das, was Gott sich von der Kirche des dritten Jahrtausends erwartet“ (Ansprache zur 50-Jahr-Feier der Errichtung der Bischofssynode am 17. Oktober 2015).

Bis in die jüngere Vergangenheit hinein war die katholische Kirche alles andere als communal und synodal verfasst. Vielmehr zeigte sie das Bild einer ungleichen Gesellschaft: das Bild einer Gemeinschaft von Nicht-Gleichen, in der die einen allein Entscheidungen treffen können, während die anderen als passive Befehlsempfänger zum Gehorsam verpflichtet sind. Und zugleich das

Bild einer in sich abgeschlossenen Gesellschaft: das Bild einer Gemeinschaft, die möglichst eigenständig und losgelöst von der sie umgebenden Gesellschaft handelt.

Beides wirkt bis heute nach, widerspricht jedoch zutiefst dem Bild, das Gott von seiner Kirche hat: dem Bild einer Gemeinschaft auf Augenhöhe – nach innen und nach außen. Einer Kirche, in der nicht die einen über die anderen herrschen, sondern in der sich alle Gläubigen auf Augenhöhe begegnen. Im Wissen darum, dass in der Kirche eine „wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi“ (vgl. Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, Art. 32) herrscht, so dass jede und jeder in gleicher Weise und nach seinen Charismen und Begabungen zur aktiven Mitgestaltung von Kirche und Welt berufen ist. Und einer Kirche, die nicht von oben herab auf die Welt blickt, sondern auf Augenhöhe die Freuden und Hoffnungen, ebenso die Trauer und Ängste der Menschen teilt (vgl. Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, Art. 1) und sich mit ihnen verbindet. Im Bewusstsein, dass wir nur im offenen und lernbereiten Dialog mit der uns umgebenden Welt Gottes Reich im Hier und Heute Wirklichkeit werden lassen können.

Freilich, auf diesem Weg hin zu einer immer synodaleren Kirche liegt noch ein gutes Stück Wegstrecke vor uns. Eine wichtige Lernerfahrung auf diesem Weg besteht darin, dass wir jene Forderungen nach Gerechtigkeit und Achtung der Menschenwürde sowie nach Gleichberechtigung und Partizipation, die wir gegenüber anderen erheben – etwa mit Blick auf ungerechte Wirtschaftskreisläufe, die nur auf kurzfristige Gewinnmaximierung ausgerichtet sind, die Umwelt massiv schädigen und das Nord-Süd-Gefälle weiter verstärken – nur dann glaubhaft erheben können, wenn wir sie als Maßstab auch an uns selbst anlegen und in unserem eigenen Handeln umsetzen. Dies gilt auch für die Gestaltung unseres Arbeitsrechtes.

Vieles ist dazu in den vergangenen fünf Jahrzehnten im gemeinsamen, wenn auch bisweilen mühsamen Ringen von Mitarbeitenden und Dienstgeberseite erreicht worden, etwa wenn ich an den Bereich der Loyalitätsanforderungen denke. Anders als noch vor einigen Jahren bemessen wir das kirchliche Profil einer kirchlichen Einrichtung nicht mehr in erster Linie an der individuellen Lebensführung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern daran, welcher „Geist“ in unseren Häusern und Arbeitsbereichen insgesamt herrscht: im Umgang untereinander; in der Haltung, mit der wir Menschen begegnen.

nen; und in der Motivation, aus der heraus wir unseren kirchlichen Auftrag wahrnehmen. In anderen Bereichen hingegen, auf die in den Beiträgen dieser Publikation hingewiesen wird, besteht durchaus weiterer Reformbedarf. Auf diesem Weg der gemeinsamen Fortentwicklung der Rahmenbedingungen für alle kirchlich Beschäftigten gilt es, auch in Zukunft mutig weiterzugehen.

Ich danke allen Frauen und Männern, die sich in den vergangenen 50 Jahren in unseren Mitarbeitervertretungen engagiert haben und bis heute engagieren, und hoffe zugleich, dass sich auch in Zukunft Mitarbeitende für diese wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe finden. Sie alle tragen dazu bei, dass wir immer mehr eine synodale Kirche werden. Eine Kirche, in der jede und jeder in ihrer bzw. seiner Einmaligkeit wertgeschätzt, in seinen Bedürfnissen wahrgenommen und in seiner Verantwortung und seinen Kompetenzen zur Mitgestaltung des Ganzen anerkannt wird. Eine Kirche, in der sich Dienstnehmer und Dienstgeber als eine Dienstgemeinschaft verstehen und nach gemeinsamen Lösungen für anstehende Herausforderungen suchen. Und eine Kirche, die selbst immer mehr jenen Maßstäben der Gerechtigkeit, der Teilhabe und der gleichen Würde aller gerecht zu werden sucht, die sie an die Welt um sich herum anlegt. Nur eine solche Kirche entspricht dem Evangelium, ist glaubhaft und vermag Menschen für Gott zu begeistern.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andreas Sturm'.

Andreas Sturm  
Generalvikar

## Geleitwort der MAV

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein halbes Jahrhundert gibt es sie jetzt offiziell, die Mitarbeitervertretung, die Interessenvertretung für Beschäftigte in der katholischen Kirche in Deutschland. Im September 1971 wurde mit der Veröffentlichung der ersten Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) im Oberhirtlichen Verordnungsblatt (OVb) die rechtliche Grundlage für die Einführung und Umsetzung im kirchlichen Arbeitsrecht im Bistum Speyer gelegt. Wie diese Entwicklung aus rechtshistorischer Sicht zu betrachten ist, entfaltet Frau Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch in ihrem Gastbeitrag. Eine eher kritische Sicht auf die letzten fünfzig Jahre bietet der Beitrag von Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach.

Wir als MAV haben aus dem geschichtlichen Fundus eine kleine Auswahl an Themen getroffen, die aus unserer Sicht einerseits exemplarisch für das Handeln auf beiden Seiten und andererseits gewichtig genug waren, um die Bedeutung der Arbeit zu verdeutlichen. Manche Themen liegen schon viele Jahre zurück und scheinen aus heutiger Sicht eher anachronistisch und überholt. Sie sind immer im Kontext ihrer Zeit zu betrachten. Die ersten Generationen der MAV waren sicherlich vom Geist des Zweiten Vatikanums geprägt und von einem gewissen Pioniergeist beseelt. Aufbau und Aufbruch von Strukturen waren in dieser Zeit prägend. In einer anderen Phase stand beispielsweise eher die „Stimmung“ und nicht die „Mit-Bestimmung“ im Vordergrund des Handelns.

Was aber immer war, war der Kampf und das Ringen der MAV mit dem Dienstgeber um gute Lösungen im Sinne der Beschäftigten. Das Leitbild „Dienstgemeinschaft“ aus der Präambel der MAVO, das durch gemeinsam getragene Verantwortung verwirklicht und durch vertrauensvolle Zusammenarbeit getragen werden soll, wurde zum Teil hart auf die Probe gestellt, hat sich aber auch über viele Jahre als tragfähig erwiesen. Die Geschichte der MAV im Bistum Speyer ist daher keine lineare, sondern eine mit Hochs und Tiefs, mit Erfolgen, Rückschlägen und Niederlagen.

Wir haben in unserer Darstellung der Ereignisse bewusst weitestgehend auf die Nennung von Personen verzichtet, sondern eher die Parteien genannt. Schließlich ist die MAV immer mehr als ihr jeweiliger Vorsitzender und der Dienstgeber nicht nur der Bischof oder der Generalvikar.

Wie sich die MAV-Arbeit in den nächsten Jahren entwickeln wird, lässt sich nicht verlässlich vorhersagen. Die Anpassung des kirchlichen Arbeitsrechts und die entsprechende Interessenvertretung wird weitergehen. Ob der „Dritte Weg“ in einigen Jahren noch ein Thema ist, ist offen. Was nicht offen ist, sind die Themen, die uns die heutige Zeit auf die Agenda schreibt wie die Stärkung der Mitbestimmungsrechte auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung, Mitwirkung bei der Gestaltung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen aufgrund von gesellschaftlichem und digitalem Wandel, Modernisierung der Verwaltung, rechtliche Ausgestaltung von flexiblere Arbeitsformen, uvm.

Es gab und es gibt Kolleginnen und Kollegen, die sich in den Dienst der Dienstgemeinschaft gestellt haben, um aktiv mitzugestalten. Dafür an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön.

Viel Spaß beim Lesen wünschen



Thomas Ochsenreither  
MAV-Vorsitzender



Thomas Eschbach  
Stellv. MAV-Vorsitzender

# **50 Jahre MAVO-Rahmenordnung – der Weg zu einer kirchengemäßen Betriebsverfassung?**

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch

## **I. Einführung**

Mit der Herausnahme der Kirchen und Religionsgesellschaften aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 und des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1955 bzw. auch der Personalvertretungsgesetze der Länder war der Weg zu einer kircheneigenen Betriebsverfassung geboten. In diesem Beitrag soll die Entwicklung der kirchlichen Betriebsverfassung aufgezeigt werden. Dabei soll untersucht werden, wieweit die katholische Kirche ihrem eigenen Anspruch an Mitverantwortung und Mitgestaltung gerecht wird. Dazu werden einzelne Regelungsbereiche betrachtet.

## **II. Die Entstehung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)**

Die Gründung von Mitarbeitervertretungen ist schon seit Mitte der 1950er Jahre bekannt, wie in der Stiftung Liebenau<sup>1</sup> oder im St. Josefshaus in Herten seit 1968<sup>2</sup>. Bundesweit eingeführt wurden Mitarbeitervertretungsordnungen ab 1971.

### **1. MAVO-Rahmenordnungen**

Am 3. März 1971 wurde die erste Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschlossen. Die Rahmenordnung bildet die Vorlage für die von den jeweiligen Bischöfen in Kraft zu setzende Mitarbeitervertretungsordnung<sup>3</sup>. Wie es zu einer eigenen Betriebsverfassung im Bereich der katholischen und auch der evangelischen Kirche kam, hat Reinhard Richardi sorgfältig aufbereitet<sup>4</sup>. Es war die Initiative der Kirchenvertreter, den Gesetzgeber im Rahmen der Reform des Betriebsrätegesetzes zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 um eine Herausnahme der Kirchen aus dem Anwendungsbereich des BetrVG zu bitten. Der Gesetzgeber ist der Bitte nachgekommen.

---

<sup>1</sup> Ordnung für eine Mitarbeitervertretung des Caritasverbandes Württemberg vom 21.03.1955; die Quelle basiert auf persönlichen Informationen und auf der Vorlage der Ordnung.

<sup>2</sup> Grass, Andrea, „Auch eine MAV ist es wert, zu ihrem Jubiläum gefeiert zu werden“ – 50 Jahre MAV im St. Josefshaus Herten, ZMV 3/2019, S. 129.

<sup>3</sup> MAVO für das Bistum Eichstätt, Pastoralblatt des Bistums Eichstätt Nr. 12 vom 14. Oktober 1971, S. 169ff, die MAVO ist am 1. November 1971 in Kraft getreten.

<sup>4</sup> Richardi, Reinhard, Arbeitsrecht in der Kirche, 8. Auflage 2020.

§ 118 Abs. 2 BetrVG<sup>5</sup> und auch § 112 BPersVG<sup>6</sup> nehmen die Religionsgesellschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes aus. Die Pflicht zur Schaffung einer kircheneigenen Betriebsverfassung wurde in dem Rechtsgutachten von Smend<sup>7</sup> mit Bezug auf das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 GG verdeutlicht.

In den letzten 50 Jahren ist die MAVO-Rahmenordnung insgesamt zehn Mal durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen (VDD) novelliert bzw. geändert worden<sup>8</sup>.

Die Änderung der Mitarbeitervertretungsordnungen der Diözesen aufgrund der Corona-Pandemie zum 01.04.2020, befristet bis 31.03.2022 geht auf die Initiative des VDD zurück<sup>9</sup>.

## 2. Umsetzung in den Diözesen

Nur die vom jeweiligen (Erz-) Bischof in Kraft gesetzte MAVO ist die gültige Rechtsgrundlage. Die MAVO-Rahmenordnung ist weitgehend einheitlich in den 27 (Erz-) Diözesen in Deutschland umgesetzt worden. Das gilt vor allem für die Aufgaben der MAV nach §§ 26 bis 38 MAVO. Hinsichtlich der Organisation von Mitarbeitervertretungen und hinsichtlich der Sondervertretungen gibt es deutliche diözesane Unterschiede.

## 3. Zielsetzung der kirchlichen Betriebsverfassung

Die eigene kirchliche Betriebsverfassung wird als Teil des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgesellschaften gemäß Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV gesehen. Mit der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst im Jahre 1983 und in einer neuen Fassung am 22. September 1993 wurden die Ziele des kirchlichen Dienstes formuliert und in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) als bischöfliches Gesetz in den Diözesen mit Wirkung zum 1. Januar 1994 rechtlich verankert<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> § 88 Abs. 1 BetrVG 1952.

<sup>6</sup> § 96 PersVG des Bundes 1955; § 1 Abs. 2 Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des BPersVG vom 19.01.2021, BT-Drs. 19/268 20.

<sup>7</sup> Rechtsgutachten des Kirchenrechtlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland, vom 18.09.1951 von Rudolf Smend, zitiert bei Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 2020, S. 222. Fn. 9.

<sup>8</sup> Übersicht über die Änderungen, Eichstätter Kommentar-MAVO-KAGO, 2. Auflage 2018, Einleitung, S. 39.

<sup>9</sup> ZMV 3/2020, S. 134f.

<sup>10</sup> Adolf Thiel, Das Wächteramt nach der Grundordnung, ZMV 1994, S. 4-9.

Der Sendungsauftrag der Kirche als tragendes Element des kirchlichen Dienstes und die Teilhabe aller im Dienst der Kirche Tätigen (Dienstgemeinschaft) wird zum Leitprinzip der Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts. Art. 8 GrO gewährleistet das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung zur Sicherung der Selbstbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen. Trotz dieser Bekundungen wird die MAVO als Betriebsverfassung wahrgenommen, die der Mitarbeiterschaft weniger Teilhabe und Mitgestaltung gewährt als dies im BetrVG und teilweise auch im MVG-EKD der Fall ist. Bereits im Jahre 1992 hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) den Entwurf einer MAVO-Rahmenordnung beschlossen mit dem Ziel, „ein dem Menschenbild der Kirche entsprechendes Mitarbeitervertretungsmodell gegenüberzustellen“<sup>11</sup>. Die BAG-MAV erarbeitet seit Jahren Vorschläge zur Weiterentwicklung der MAVO, die bisher nicht ausreichend umgesetzt wurden<sup>12</sup>.

#### 4. Reformanlässe

Die Anlässe für die Novellierungen der MAVO waren meist bedingt durch Änderungen in der Arbeitswelt und der staatlichen Arbeitsschutzgesetze oder durch Entscheidungen der staatlichen Arbeitsgerichte, des EuGH oder auch der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Umsetzung von EU-Richtlinien in innerstaatliche Arbeitsschutzbestimmungen hat zu etlichen Änderungen der MAVO beigetragen.

In kirchlichen Einrichtungen im Bereich der katholischen Kirche sind geschätzt 800.000 Personen in Arbeitsverhältnissen nach § 611a BGB beschäftigt<sup>13</sup>. Damit finden die staatlichen Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts als ein für alle geltendes Gesetz im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV Anwendung und werden von der Rechtsprechung kirchlicher Arbeitsgerichte herangezogen.

<sup>11</sup> Entwurf vom 26.02.1992, Hrsg. Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV), Günter Däggelmann.

<sup>12</sup> Sachausschuss MAVO der BAG-MAV, [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de); Oxenknecht-Witzsch, Renate, Impulse zur Reform der Mitarbeitervertretungsordnung, in: Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht, Band 6 2020, S. 87-96.

<sup>13</sup> Nach der Zentralstatistik des Deutschen Caritasverbandes e.V. zum 31.12.2018 sind insgesamt 693.082 hauptamtliche Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 258.677 in Vollzeit und 434.404 in Teilzeit. Der Anteil der Frauen beträgt 81,9 Prozent; die Statistik ist im Internet abrufbar. Die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten in den 27 (Erz) Diözesen sowie beim Verband der Diözesen in Deutschland wird auf etwa 100.000 geschätzt. Eine genaue Statistik ist nicht bekannt.

gen<sup>14</sup>. Dies rechtfertigt, die kirchliche Betriebsverfassung am Maßstab des Betriebsverfassungsgesetzes und des staatlichen Arbeitsrechts zu messen.

### 5. Orientierung an den Personalvertretungsgesetzen

Die katholische Kirche in Deutschland ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts strukturiert. Der Deutsche Caritasverband und seine Untergliederungen wie auch andere kirchliche Einrichtungen sind dagegen privatrechtlich in der Rechtsform des eingetragenen Vereins, der gGmbH oder der Stiftung organisiert. Das Dienstrecht im Bereich der Kirchen orientiert sich trotz eigener Arbeitsvertragsregelungen im Rahmen des Dritten Wegs am Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Nach der Ablösung des Bundesangestellten Tarifvertrags (BAT) im Jahre 2005 bilden TVöD und TV-L die Grundlage für die kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen im Bereich der Caritas wie auch im Bereich der Diözesen. Für Beamte im Kirchendienst kommen die jeweiligen Landesbeamtengesetze zur Anwendung.

Aufbau und Struktur der MAVO waren zunächst in Anlehnung an das Bundespersonalvertretungsgesetz entwickelt worden<sup>15</sup>. Erst mit der Ökonomisierung der kirchlichen Rechtsträger im Bereich der Caritas seit Mitte der 1990 wurden Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten geschaffen.

## III. Begriff der Einrichtung

Die MAVO verwendet als Organisationseinheit für die Bildung von Mitarbeitervertretungen den Begriff der Einrichtung. Als Einrichtung gelten Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbständig geführte Stellen (§ 1 Abs. 1) der kirchlichen Rechtsträger, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Bei anderen kirchlichen Rechtsträgern ist die MAVO nur anzuwenden, wenn sie die Grundordnung verbindlich übernommen haben (§ 1 Abs. 2). Das sind die Einrichtungen der Caritas und der Verbände in der Rechtsform des e.V., der gGmbH oder der Stiftung. Nach der ständigen Rechtsprechung des KAGH korrespondiert der Begriff der Einrichtung mit dem Begriff des Betriebs nach dem BetrVG<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> KAGH, 25.11.2016 – M 06/2016, ZMV 1/2017, S. 40ff, mit Bezug auf BVerfG, 04.06.1985 – 2 BvR 1703/1983, wonach die Anwendung staatlichen Rechts als „schlichte Folge einer Rechtswahl“ erfolgt.

<sup>15</sup> Vgl. §§ 29 und 35 MAVO.

<sup>16</sup> KAGH, 27.04.2012 – M 01/12, ZMV 5/2012, S. 283-285; KAGH, 20.02.2015 – M 11/2014, ZMV 3/2015, 161-163; KAGH, 28.11.2014 – M 08/14, ZMV 1/2015, S. 34-36.

Problematisch ist die Regelung in § 1a Abs. 2, wonach der Rechtsträger regeln kann, was als Einrichtung gilt. Der Rechtsträger braucht für die Regelung zwar die Zustimmung der MAV. Die MAV kann die Zustimmung aber nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich ist (§ 36 Abs. 1 Nr. 13 S.2). Damit ist das Zustimmungsrecht entwertet.<sup>17</sup> Die Regelung weicht damit deutlich von § 4 Abs. 1 BetrVG, § 6 Abs. 3 BPersVG und § 3 Abs. 2 MVG-EKD ab<sup>18</sup>. Auch wenn die dem Rechtsträger eingeräumte Regelungskompetenz bezweckt, die Einrichtung so abzugrenzen, dass in ihr eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung unter der Zielsetzung einer mitarbeitervertretungsnahen Mitbestimmung gebildet werden kann<sup>19</sup>, führt diese Auslegung nicht in jedem Fall zu akzeptablen Regelungen<sup>20</sup>. Eine uneingeschränkte Zustimmung der MAV zur Regelung ist erforderlich.

Sonderversetzungen im Sinne von § 23 sind Einrichtungen, die die kirchenspezifische Besonderheit berücksichtigen von Berufsgruppen pastoralen Dienste, wie Pastoralreferenten/innen, Gemeindeferenten/innen und Religionslehrer/innen, die beim jeweiligen Bistum mit Arbeitsvertrag angestellt werden, aber zur Arbeitsleistung einem anderen kirchlichen oder weltlichen Rechtsträger zugewiesen werden. Das ist eine besondere Form der kirchlichen Personalgestaltung.

#### **IV. Mitarbeitervertretung und Dienstgeber als Akteure der MAVO**

Die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber sind die Akteure bzw. die Parteien der Betriebsverfassung. Sie sind gleichberechtigt. Der Dienstgeber hat kein Weisungsrecht gegenüber der MAV. Die gegenseitige Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Präambel und in § 26 Abs. 1 soll dies zum Ausdruck bringen. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet das kirchliche Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle.

##### **1. Mitarbeitervertretung**

Die Mitarbeitervertretung ist das Organ der Interessenvertretung der im Dienst der Einrichtung Tätigen. Sie ist das von den aktiv Wahlberechtigten gewählte Organ, das die ihm nach der MAVO zustehenden Aufgaben

<sup>17</sup> Oxenknecht-Witzsch, R., Begriff der Einrichtung und Interessenvertretung, ZMV 2/2021, S. 68ff.

<sup>18</sup> Bug, Stefan, Die neue Rahmen-MAVO im Bereich der katholischen Kirche, ZMV 4/2017, S. 182f; Jousen, Jacob, Grundsatzfragen zu den Begriffen „Einrichtung“ und „Unternehmen“, In: ZMV-Sonderheft 2009, S. 91ff.

<sup>19</sup> KAGH, 27.04.2012 – M 01/12, ZMV 5/2012, S. 283-285 u.a., vgl. Fn 16.

<sup>20</sup> KAG Münster, 22.09.2020 -6/20, ZMV 2/2021, S. 97ff.

und Verantwortungen wahrnimmt, § 5 MAVO. Damit kommt der MAV ein Mandat zu, die in der MAVO enthaltenen Rechte und Aufgaben verantwortungsvoll wahrzunehmen. Wenn ein Dienstgeber Rechte der Beschäftigten verletzt, obliegt es der MAV im Rahmen der ihr eingeräumten Befugnisse dagegen vorzugehen. Die Mitarbeitervertretung ist damit ein gesetzlich verankertes Instrument, die Einhaltung der Gesamtheit arbeitsrechtlicher Regelungen zu überwachen (§ 26 Abs. 1 S. 2) und die gegebenen Rechtsschutzmöglichkeiten zu nutzen.

- a) Wer diejenigen sind, deren Interessen zu vertreten sind, ergibt sich aus der Festlegung des Begriffs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in § 3 Abs. 1. Das sind vor allem diejenigen, die aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind, Auszubildende, Ordensmitglieder in einer Einrichtung des eigenen Ordens und Personen aufgrund eines Gestellungsvertrags. Darüber hinaus hat die MAV im Rahmen einzelner Beteiligungsrechte (wie § 34 Abs. 1, Zustimmung zur Einstellung) auch die Interessen von Beschäftigten zu vertreten, die nicht unter den Begriff „Mitarbeiter“ nach § 3 fallen, wie Leiharbeitskräfte nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder Freiwillige nach Freiwilligendienstgesetzen.
- b) Die MAV kommt durch Wahl der aktiv Wahlberechtigten zustande. Die Zahl der Mitglieder ergibt sich je nach Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie in § 6 aufgelistet ist. MAV-Mitglieder werden jeweils für eine Amtszeit gewählt. Sie müssen das Vertrauen der Mitarbeiter/innen gewinnen. Der Mangel an Wertschätzung für die Aufgabe, der Druck in vielen Arbeitsbereichen sozialer Dienste und die oft nicht optimalen Arbeitsbedingungen der MAV führen dazu, dass in vielen Einrichtungen nicht mehr genügend Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl stehen.
- c) Die MAV hat nicht nur die Aufgaben nach der MAVO wahrzunehmen. Viele staatliche Arbeitsschutzgesetze regeln Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung und sind daher auch von der MAV wahrzunehmen (Arbeitsschutzgesetze, Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 7 Abs. 2 S. 3, Abs. 4 und § 20)<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Vgl. die Auflistung der weiteren Aufgaben in: Eichstätter Kommentar, 2. Auflage 2018, Oxenknecht-Witzsch, § 5 Rn 21ff; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO-Kommentar, 8. Auflage 2019, Thiel, § 5 Rn 47ff.

## 2. Dienstgeber

Dienstgeber im Sinne der MAVO ist der Rechtsträger der Einrichtung. Für ihn handelt das vertretungsberechtigte Organ oder die von ihm bestellte Leitung, § 2. Außerdem kann der Dienstgeber eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten. Rechtlich verantwortlicher Adressat der MAV ist auch trotz Vertretungssituation der Rechtsträger der Einrichtung.

Hervorzuheben ist, dass die MAVO (§ 10) den Dienstgeber verpflichtet, die Wahl einer Mitarbeitervertretung auf den Weg zu bringen, wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Wahl nach § 6 gegeben sind. Er hat zu einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlausschusses einzuladen. Der Gesetzgeber hat damit die Weichen gestellt, dass Dienstgeber die Wahl einer MAV nicht verhindern können. Wenn sie ihrer Pflicht nicht nachkommen, verletzen sie bischöfliches Gesetz.

## V. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

### 1. Ausschluss der Gewerkschaften

Anders als das Betriebsverfassungsgesetz (§ 2) kennt die MAVO keine Befugnisse oder Rechte von Gewerkschaften. Gewerkschaften sind in Deutschland durch Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich als Koalitionen geschützt. Im Arbeitsrecht nehmen sie unverzichtbare Funktionen wahr. Im Bereich der Betriebsverfassung und der Mitbestimmungsgesetze haben sie wichtige Beratungs- und Unterstützungsfunktionen der Betriebsräte. Außerdem haben Gewerkschaften eine politische Funktion, bei Regierung und Gesetzgeber auf Verbesserung gesetzlicher Regelungen der Arbeitswelt hinzuwirken. Zum Kernbestand der Grundrechtsposition aus Art. 9 Abs. 3 GG gehört, dass die Gewerkschaften um Mitglieder werben dürfen. Instrument dafür ist das Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten in die Betriebe (§ 2 Abs. 2 BetrVG). Nach einer heute nicht mehr nachvollziehbaren Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts<sup>22</sup> konnten kirchliche Einrichtungen das Zutrittsrecht von Gewerkschaften verbieten. Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012<sup>23</sup> zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen

<sup>22</sup> BVerfG, 17.02.1981 – 2 BvR 384/78, NJW 1981.

<sup>23</sup> BAG, 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, PM in: ZMV 6/2012, 338ff mit Anm. v. J. Joussen und H. Reichold; in einem Verfahren vor dem BAG – 1 AZR 552/10, das für den 11.12.2012 terminiert war, hat der kirchliche Träger das Zutrittsrecht der Gewerkschaft anerkannt, so dass es nicht zu einer Entscheidung kam, Vgl. ZMV 1/2013, S. 24.

hat der Stellenwert der Gewerkschaften für den Dritten Weg und das Streikverbot eine neue Bedeutung erlangt. In Art. 6 Abs. 2 GrO wurde nun das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen zum Zwecke der Mitgliederwerbung verankert.

## 2. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

Zu den kirchenspezifischen Besonderheiten gehört die Schaffung von Diözesanen Arbeitsgemeinschaften (DiAG-MAV) zur Beratung, Unterstützung und politischen Vertretung der Mitarbeitervertretungen auf Bistumsebene und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen als Dachorganisation auf Bundesebene. Nach und nach wurden in den 27 Diözesen Arbeitsgemeinschaften gegründet<sup>24</sup>, teilweise getrennt nach verfasster Kirche und Caritas. Mit der MAVO-Novelle vom 25. November 1985 wurden die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften in § 25 MAVO rechtlich verankert<sup>25</sup>.

Der Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen der Ordinariate bzw. Generalvikariate auf Bundesebene zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft seit 1977 bildete den Anfang der Interessenvertretung der Mitarbeitervertretungen. 1988 wurde der Beschluss gefasst, den korporativen Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen in den (Erz-)Diözesen anzustreben<sup>26</sup>. Mit der MAVO-Novelle vom 20.11.1995 wurde die BAG-MAV in § 25 Abs. 5 rechtlich verankert<sup>27</sup>. § 25 MAVO enthält einen umfangreichen Katalog von Aufgaben der Beratung, Unterstützung und Mitwirkung, aber auch der politischen Vertretung. Vorschläge zur Weiterentwicklung der MAVO sind eine wichtige Aufgabe der DiAG und der BAG-MAV. Dass daraus eine Pflicht zur Anhörung der DiAG zu einer MAVO-Novellierung folgt, die auch bei einer kurzfristigen Änderung zu beachten ist, sollte geklärt werden<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> Die Entwicklung wird bei Bleistein/Thiel, Kommentar zur MAVO-Rahmenordnung, 2. Auflage 1992, § 25 Rn. 1ff ausführlich dargestellt.

<sup>25</sup> Zu den Hintergründen, siehe Frey/Schmitz-Elsen/Coutelle, Kommentar zur Rahmen-MAVO, 3. Auflage 1988, § 25.

<sup>26</sup> BleisteinThiel, Kommentar zur MAVO-Rahmenordnung, 2. Auflage 1992, § 25 Rn. 1ff.

<sup>27</sup> BleisteinThiel, Kommentar zur MAVO-Rahmenordnung, 4. Auflage 2004, § 25 Rn 29ff. Die Richtlinien für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung der VDD vom 20.11.2017 mit Wirkung zum 1.01.2018, veröffentlicht unter [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de), enthalten Regelungen über Struktur, Aufgaben und Finanzierung der BAG-MAV.

<sup>28</sup> Insoweit ist die Entscheidung des KAG Rottenburg-Stuttgart vom 21. 09.2020 – AS 26/20, ZMV 2/2021, S. 99ff, zur Nicht-Beteiligung der DiAG-MAV zur coronabedingten MAVO-Änderung nicht befriedigend.

Die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften und die BAG-MAV haben sich zu einem Erfolgsmodell der kirchlichen Betriebsverfassung entwickelt. Bei unterschiedlicher Ausstattung in den einzelnen Diözesen leisten sie mit hoher Fachkompetenz und Effizienz Beratung und Unterstützung der Mitarbeitervertretungen und nehmen das politische Mandat wahr.

## **VI. Verbesserung der Beteiligungsrechte**

Die Struktur der Beteiligungsrechte ist in der MAVO den Regelungen des BetrVG und des BPersVG nachgebildet, allerdings vielfach in eingeschränkter Form. Bis heute erscheint die MAVO als eine Betriebsverfassung der Mitbestimmung mit angezogener Bremse.

### **1. Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

Die Beteiligung der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört zu den Regelungsbereichen, die nach und nach deutlich ausgeweitet wurde.

- a) Dazu gehören die Anhörungs- und Mitberatungsrechte nach § 29 Abs. 1 Nr. 14 bis 17, die Veränderungen der Arbeitsmethoden, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, aber vor allem auch die Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen betreffen. Angesichts der umfassenden Strukturveränderungen von kirchlichen Einrichtungen im Bereich der verfassten Kirche und der Caritas ist die Beteiligung im Rahmen von Anhörung und Mitberatung sehr schwach ausgestaltet<sup>29</sup>.
- b) Eine Verbesserung war die Einführung eines Zustimmung- und Antragsrechts auf Abschluss eines Sozialplans in §§ 36 Abs. 1 Nr. 11, 37 Abs. 1 Nr. 11, 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO. Die Regelung entspricht § 112a BetrVG. Der Sozialplan regelt den Ausgleich wesentlicher wirtschaftlicher Nachteile infolge einer Betriebsänderung<sup>30</sup>. Eine Rechtsgrundlage für einen Interessenausgleich entsprechend § 112 BetrVG fehlt nach wie vor<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> KAG Hamburg, 06.02.2020 I MAVO 23/19, ZMV 6/2020, S. S. 318ff mit der Feststellung, dass die MAVO für den Fall unterbliebener Beteiligung im Fall beabsichtigter Schließung oder Zusammenlegung...nicht einmal Sanktionen gegen den rechtswidrig handelnden Dienstgeber bereithält.

<sup>30</sup> Eichstätter Kommentar, 2. Auflage 2018, Schmitz, § 36, Rn 113ff.

<sup>31</sup> Thiel/Fuhrmann/Jüngst-MAVO-Kommentar, 8. Auflage 2019, Jüngst, § 36 Rn 161; KAG Köln, 12.02.2020 – MAVO 24/2019, ZMV 2/2020, S. 95ff.

c) Weitere Entwicklungsschritte waren die Einführung einer Informationspflicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten, § 27a (Novelle 2003) und die Ermöglichung der Bildung eines Wirtschaftsausschusses nach § 27b mit einer deutlichen Erweiterung der Aufzählung der wirtschaftlichen Angelegenheiten in § 27a Abs. 2 (Novelle 2017). Die Regelung wurde verbunden mit der Bildung einer Konzern-MAV in Form einer erweiterten Gesamt-MAV aus mehreren Einrichtungen mehrerer Rechtsträger nach § 24 Abs. 2, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Rechtsträger bei einem Rechtsträger liegt. Ob die dem staatlichen Recht nachgebildete Regelung die Strukturen kirchlicher Träger richtig erfasst, ist zweifelhaft nach der engen Auslegung durch den KAGH<sup>32</sup>.

d) Übergangs- und Restmandat

Im weiteren Sinn gehört zur Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten die Einführung der Regelungen über ein Übergangsmandat (§ 13 d) und ein Restmandat (§13e). Hier hat der MAVO-Gesetzgeber sichergestellt, dass die EU-Richtlinie 77/187/EWG bei Spaltung oder Teilung von Einrichtungen berücksichtigt wird. Mit der Einführung des Restmandats wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt, dass im Fall der Stilllegung einer Einrichtung oder einer anderen Form der Auflösung der Einrichtung durch Spaltung oder Zusammenlegung die damit zusammenhängenden Aufgaben zum Schutz der Mitarbeiter/innen, wie insbesondere die Rechte aus § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO, wahrgenommen werden können<sup>33</sup>. Die Regelung entspricht § 21b BetrVG.

e) Auch das 2003 eingeführte Anhörungs- und Mitberatungsrecht bei Massenentlassungen nach § 17 KSchG in § 30a MAVO ist eine Umsetzung der EU-Richtlinie 75/129/EWG. Zum Glück waren bisher Massenentlassungen in kirchlichen Einrichtungen kaum erforderlich.

## 2. Leiharbeitskräfte unter dem Schutz der MAVO?

Der kollektivrechtliche Schutz von Leiharbeitskräften in der MAVO, die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von einem Verleiher ei-

<sup>32</sup> Urteil vom 15.05.2020 – M 18/2019, ZMV 4/2020, S. 200ff.

<sup>33</sup> Thüsing, Gregor, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, erstellt im Auftrag der Personalwesenkommission des Verwaltungsrats des VDD, 2002, S. 24.

nem kirchlichen Rechtsträger (Entleiher) überlassen werden, ist ein besonderes Kapitel fragwürdiger MAVO- Gesetzgebung. Arbeitnehmerüberlassung ist seit Jahrzehnten ein Instrument des Arbeitsmarktes zur Deckung eines akuten Arbeitskräftebedarfs<sup>34</sup>. Arbeitnehmerüberlassung war grundsätzlich befristet. Der Einsatz von Arbeitskräften beim Entleiher wurde vom Bundesarbeitsgericht sehr früh als Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG gewertet, das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland hat sich dieser Rechtsprechung angeschlossen<sup>35</sup>. Auch für den Bereich der MAVO war der Einsatz von Leiharbeitskräften als Einstellung zu bewerten<sup>36</sup>. Für das Zustimmungsgesetz der Einstellung kam es nach der Rechtsprechung nicht auf die arbeitsvertragliche Beziehung zum Arbeitgeber an, sondern auf die Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks gemeinsam mit den Beschäftigten des Entleiherbetriebs. § 14 Abs. 3 AÜG regelt das Zustimmungsgesetz des Betriebsrats zur Arbeitsaufnahme ausdrücklich. Hintergrund der Regelung ist die besondere Schutzbedürftigkeit von Leiharbeitskräften. Die Zulassung der unbefristeten Arbeitnehmerüberlassung unter der Kanzlerschaft von Gerhard Schröder führte auch im kirchlichen Bereich zu sog. Servicestellen als Niedriglohnöasen<sup>37</sup>. Mit einem beschämenden Trick wurde mit der MAVO-Novelle 2003 das Zustimmungsgesetz der MAV zum Einsatz von Leiharbeitskräften beseitigt. Durch die Aufnahme von § 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO, wonach Mitarbeiter eines anderen Dienstgebers, die nach AÜG überlassen werden, keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO sind, war die Voraussetzung des Zustimmungsgesetzes zur „Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ in § 34 Abs. 1 nicht mehr gegeben. Erst nachdem der Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche entschieden hat<sup>38</sup>, dass die ersetzende Arbeitnehmerüberlassung mit dem Prinzip der Dienstgemeinschaft unvereinbar ist, hat der Gesetzgeber der MAVO seine Fehleinschätzung korrigiert. Es ist zu hoffen, dass die Bischöfe, die diese Regelung in Kraft gesetzt haben, nicht wussten, was sie taten. Mit der Novellierung 2010 wurde der Einsatz von Leiharbeitskräften als Einstellung anerkannt, in dem in § 34 Abs. 1 die Worte „von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ gestrichen wurden. Zudem

<sup>34</sup> Gesetz zur Regelung gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung vom 07.08.1972, BGBl. I S. 1393.

<sup>35</sup> Beschluss vom 5.06.1997 – B 11-97, ZMV 3/1998, S. 136f, mit Bezug auf BAG, 30.08.1994, AP Nr. 6 zu § 99 BetrVG.

<sup>36</sup> Bleistein/Thiel, MAVO-Kommentar, 3. Auflage 1997, Bleistein, § 34 Rn 5.

<sup>37</sup> Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, BGBl. I S. 4607.

<sup>38</sup> KGH-EKD, 09.10.2006 -II-0124/M35-06, ZMV 2/2007, S. 92-96.

wurde in § 34 Abs. 2 Nr. 3 ein Zustimmungsverweigerungsrecht begründet, wenn der Einsatz länger als 12 Monate dauern sollte<sup>39</sup>.

Mit der erstmaligen Regelung des Begriffs „Arbeitsvertrag“ in § 611a BGB zur Verhinderung von Scheinwerkverträgen<sup>40</sup> wurde das Zustimmungsrecht zur Einstellung 2017 auf alle ausgedehnt, die im Sinne von § 611a BGB abhängig beschäftigt sind. Ob die Übernahme der überaus komplizierten Regelung des § 611a BGB zur Erreichung des Zustimmungsrechts zur Einstellung von Leiharbeitskräften und anderen Personen, wie Freiwillige u.a. notwendig war, kann bezweifelt werden. § 99 BetrVG kommt zum selben Ergebnis mit dem schlichten Begriff „Einstellung“.

### 3. Teilzeitkräfte

Benachteiligungen von Teilzeitkräften, die überwiegend Frauen waren, fanden sich nicht nur in den Tarifverträgen des BAT und TVöD, sondern auch in der MAVO. Die EU-Teilzeitrichtlinie 97/81/EG hat nicht nur durch das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in § 4 TzBfG, sondern auch Änderungen der MAVO bewirkt. So wurde der Ausschluss der geringfügig Beschäftigten vom passiven Wahlrecht in § 8 Abs. 2 mit der Novelle 2003 beseitigt. Mit der Novelle 2010 wurde der Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV für Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit den vollzeitbeschäftigten Mitgliedern gleichgestellt (§16 Abs. 1 S. 3).

## VII. Bedeutung der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit

Mit der Einführung der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) im Jahre 2005<sup>41</sup> und der Verlängerung im Jahre 2010<sup>42</sup> wurde den Anforderungen an ein rechtsstaatliches Gerichtsverfahren weitgehend entsprochen. Die Einführung einer zweiten Instanz, die Öffentlichkeit der Verhandlungen und vor

<sup>39</sup> Zwischenzeitlich hatte die EU-Arbeitnehmerüberlassungsrichtlinie - 2008/104/EG - bestimmt, dass Arbeitnehmerüberlassung nur „vorübergehend“ erfolgen kann, vgl. dazu Brors, Christiane, Aktuelle Probleme beim Fremdpersonaleinsatz, Abgrenzung Werk- und Dienstvertrag vom Leiharbeitsvertrag und Grenzen der Leiharbeit, ZMV-Sonderheft 2014, S. 24-27.

<sup>40</sup> Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21.02.2017, BGBl. I 2017, S. 258; dazu Oberthür, Nathalie, Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – kirchliche Besonderheiten in den Gestaltungsmöglichkeiten, Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 3, 2017, S. 63-71.

<sup>41</sup> Thiel, Adolf, Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) zum 1. Juli 2005 in Kraft gesetzt, ZMV 4/2005, S. 165ff.

<sup>42</sup> Eder, Joachim, Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung in der ab 1. Juli 2010 geltenden Fassung, ZMV 4/2010, S. 183ff.

allein die genaueren Regelungen in Anpassung an das Arbeitsgerichtsgesetz und die ZPO haben zu einer deutlichen Verbesserung geführt. Mit der Orientierung an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei vergleichbaren Regelungsinhalten kann auf eine Rechtsprechungspraxis zurückgegriffen werden, die grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Allerdings sollten in der Auslegung der MAVO auch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes, wie das Prinzip der Dienstgemeinschaft deutlicher zum Ausdruck kommen. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat inzwischen als Revisionsinstanz vielfach zur Weiterentwicklung der MAVO beigetragen, wie die Begründung eines Unterlassungsanspruchs bei Verletzung eines Beteiligungsrechts<sup>43</sup>.

### **VIII. Fazit**

Die MAVO-Rahmenordnung ist seit ihrer ersten Fassung im Jahre 1971 umfassend weiterentwickelt worden. Die meisten Änderungen gehen auf Vorgaben der staatlichen Arbeitsschutzgesetze, des EU-Rechts und der Rechtsprechung zurück. Noch immer enthält die MAVO nicht nachvollziehbare Einschränkungen der Mitbestimmung, wie sie vielfach beschrieben wurden<sup>44</sup>. Das Fehlen einer eigenen Regelung der Unternehmensmitbestimmung ist nicht akzeptabel. Es ist noch viel zu tun, um dem Anspruch von Kirche gerecht zu werden.

---

<sup>43</sup> KAGH, 25.11.2016 – M 06/2016, ZMV 1/2017, S. 40ff; siehe auch Kalb, Heinz-Jürgen, *Mitarbeitervertretungsrecht und Betriebsverfassung – Gemeinsames und Trennendes*, in: *Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht*, Band 2, 2016, S. 53-67.

<sup>44</sup> Oxenknecht-Witzsch, Renate, *Änderungsbedarf im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts aus Mitarbeitersicht*, *ordens korrespondenz* 2020, S. 338-346; dies. *Reformbedarf der MAVO, insbesondere für Mitarbeitervertretungen pastoraler Dienste*, In: *Festschrift für Norbert Feldhoff zum 80. Geburtstag*, 2019, S. 443-452.

# MAV – Eine Erfolgsgeschichte bei hinkendem Interessenausgleich?

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach

Ein jubelnder Rückblick der Mitarbeitervertretung des Bistums Speyer ist wohl gerechtfertigt, wenn sie überzeugt sein kann, dass es ihr von Anfang an bis heute gelungen ist, die Interessen der in kirchlichen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten erfolgreich zu vertreten, und dass ihr dies auch in Zukunft gelingen wird. In sieben Schritten will ich versuchen, die bisherigen Erfolge als auch die zukünftigen Erwartungen kritisch zu prüfen.

## 1. Wie alles anfang

Ursprünglich haben barmherzige Brüder und fromme Schwestern in katholischen Krankenhäusern und Schulen, in Kindergärten und Pfarrbüros für „Gotteslohn“ gearbeitet. Eine solche Lebensform ohne Partnerschaft ist heute nur noch für wenige attraktiv. Deshalb bedienen sich nun die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen des Arbeitsmarktes und schließen mit Personen, die sie für geeignet halten, privatrechtliche Arbeitsverträge.

Für solche Verträge konnten sie Sonderregelungen in Anspruch nehmen, die ihnen durch die Gesetzgebung der Weimarer Republik und auch der Bundesrepublik zugestanden wurden. In der Weimarer Reichsverfassung wurde die „Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften“ verankert; „jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre eigenen Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“. Dass die im Grundgesetz erklärte „individuelle Glaubens-, Gewissens-, Bekenntnisfreiheit und ungestörte Religionsausübung“ auch als institutionelle Religionsfreiheit und zudem als ein Sonderarbeitsrecht der Kirchen umgedeutet werden konnte, war nur möglich, weil in der unmittelbaren Nachkriegszeit kirchenaffine Regierungen den arbeitsrechtlichen Sonderstatus duldeten und das Bundesverfassungsgericht ihn nicht hinterfragte.

So konnten die Kirchen unter dem Deckmantel der selbständigen Ordnung und Verwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten ein Sonderarbeitsrecht installieren. Das individuelle Arbeitsrecht der Bundesrepublik übernahmen sie bedenkenlos und ergänzten es durch besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden. Dass die Bischöfe sowie ihnen nahestehende Juristen sich bis heute weigern, das kollektive staatliche Arbeitsrecht mit Gewerkschaften, Tarifver-

handlungen und unternehmerischer Mitbestimmung in ihrer Sonderwelt zuzulassen, ist kaum anders zu erklären, als dass deren bürgerliche Milieubindung und akademischer Status der Mentalität und oft prekären Lebenslage einfacher Leute seit mehreren Jahrzehnten entfremdet ist.

## **2. Eine lange Wegstrecke in Trippelschritten**

Den Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen gelang es schon bald, sich behutsam gegen die klerikale und arbeitsrechtliche Dominanz der jeweiligen Leitung zu wehren und ihre Interessen zu behaupten. Immerhin hat die Kirchenleitung 1971 die erste MAV-Rahmenordnung in Kraft gesetzt. Anders als in den weltlichen Betrieben ist eine MAV in jeder kirchlichen Einrichtung vorgeschrieben. Indirekt wurde auch eingesehen, dass die vertrauliche Zusammenarbeit zwischen Dienstgebern und MAVen Interessenunterschiede und -konflikte zwischen den Weisungsbefugten und denen, die sich einer fremden Befehlsgewalt zu unterwerfen haben, nicht ausschloss.

Die zunächst zersplitterten MAVen haben sich überbetrieblich vernetzt. Die DiAG-MAVen wurden von den Bischöfen als ernsthafte Gesprächspartner und Interessenvertretungen rechtlich anerkannt. Sie koordinierten die Arbeit der MAVen und eigneten sich quasi-gewerkschaftliche Funktionen an. Mit der Gründung der BAG-MAV entstand ein Gegengewicht zur anderen Seite der Bischöfe, Kirchenjuristen und Dienstgeber. MAV-Schulungen verbesserten die fachliche und rechtliche Kompetenz der Mitarbeitenden. Einigungs- und Schlichtungsstellen, kirchliche Arbeitsgerichte und ein Arbeitsgerichtshof festigten die Verhandlungsmacht der MAVen.

Die MAVO-Novellierung von 2017 erschloss den MAVen zusätzliche Formen der Mitwirkung – die Bildung einer Gesamt-MAV und einer erweiterten Gesamt-MAV. In Einrichtungen, in denen solche Organe vorhanden sind, konnte ein Wirtschaftsausschuss gegründet werden. Die MAVen erreichten, dass die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an die Zustimmung der MAV geknüpft wurde, und diese ein aktives Wahlrecht zur MAV erhielten.

## **3. Dunkle Schatten am Weg**

*Kampfbegriff Dienstgemeinschaft:* Die katholischen Bischöfe erklärten die „Dienstgemeinschaft“ zum unverkennbaren Strukturmerkmal kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Sie verkörpern die religiös-spirituelle Dimension des kirchlichen Dienstes. Die Schwachstelle dieser Erklärung liegt in der rätselhaft

dunklen Entstehungsgeschichte des Begriffs, vor allem in dessen verwirrender Unschärfe. Die schillernde Wortwahl verlangt drei Präzisierungen:

Ist ein religiös verankertes Leitbild gemeint? In der Rahmenordnung von 2003 ist der Maßstab der religiösen Dimension den Mitarbeitenden vorgegeben, „die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken“. Aber die Reichweite des Leitbilds kann sich nicht auf alle Mitarbeitenden erstrecken. Personen muslimischen und jüdischen Glaubens bzw. Nichtgläubige können nicht einem kirchlichen Sendungsauftrag unterstellt werden.

Denken die Bischöfe an ein sozio-strukturelles Band? In der Erklärung zum kirchlichen Dienst heißt es: „Alle, die in den kirchlichen Einrichtungen mitarbeiten, bilden unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und der arbeitsrechtlichen Organisation eine Dienstgemeinschaft“. Nicht an ein theologisches Konstrukt, sondern an real existierende Funktionen in den Einrichtungen ist zu denken, an allgemein anerkannte Berufsbilder, die gesamtwirtschaftlichen Sektoren zugeordnet werden – ein farbiges Spektrum kollektiver Akteure: eine Pfarrgemeinde, eine Pflegestation der Caritas, der Krankenhauskonzern einer Ordensgemeinschaft.

In modernen Unternehmen wird an Stelle jener magischen Klammer von einem „Netz unvollständiger Verträge“, von „Unternehmensphilosophie“ und „Unternehmenskultur“ gesprochen. Eine solche symbolische Sinnsphäre dient häufig dem Zweck, die Mitarbeitenden für Prioritäten und Vorhaben des Unternehmens zu mobilisieren, wo arbeitsrechtliche Regelungen offene Flanken hinterlassen. Die Chefs suchen den Zugriff auf die „Seele“ der Beschäftigten, damit diese sich – über die vertraglich definierte Überlassung des Arbeitsvermögens hinaus – mit dem Unternehmen identifizieren. Oft sollen mit formalen Worthülsen widerstreitende Zwecke und Interessen getarnt werden.

Blicken die Bischöfe auf ein arbeitsrechtliches Normgefüge? Eine klärende Bodenhaftung jener theologisch oder sinnbildhaft aufgeladenen Deutungsmuster ist dem Bundesverfassungsgericht zu verdanken, das zwei arbeitsrechtliche Normgefüge gegeneinander abgrenzt: kirchliche Arbeitsverhältnisse gegen das staatliche Arbeitsrecht in privaten Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen; Loyalitätspflichten des kirchlichen Sonderarbeitsrechts gegen staatliche Regelungen in Tendenzbetrieben; konsensorientierte Kommissionen, die unter dem Regime eines kirchlichen Sonderarbeitsrechts über Ar-

beitsbedingungen und Arbeitsentgelte entscheiden, gegen das Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- Tarifvertrags- und Mitbestimmungsgesetz in der gesellschaftlichen und staatlichen Sphäre.

Da die theologisch und symbolisch diffuse Zauberformel der Dienstgemeinschaft und die arbeitsrechtlichen Erwartungen der MAVen voneinander abweichen, bilden sich regelmäßig störende Reibungsflächen. Deren Ursache gründet in dem Versuch, theologische und sinnstiftende Narrative in das arbeitsrechtliche Normgefüge und das persönliche Berufsethos der Mitarbeitenden einzuführen. Dieses Defizit an Unterscheidungsvermögen stiftet Unfrieden zwischen den Leitungskräften und Mitarbeitenden, die eh schon asymmetrisch geprägten kirchlichen Machtverhältnissen unterliegen. Zudem bringen sowohl die MAV gegen Leitungskräfte als auch Leitungskräfte gegen eine MAV die Formel der Dienstgemeinschaft als Kampfbegriff in Stellung, um konkrete Zumutungen zurückzuweisen oder durchzusetzen – an Stelle einer nüchternen Argumentation über Vor- oder Nachteile einer betrieblichen Regelung. Dabei wäre der religiöse oder zivile Friede gesichert, wenn die MAVen an zahlreichen betrieblichen, überbetrieblichen Entscheidungen paritätisch beteiligt würden. Und wenn religiöse Leerformeln aus arbeitsrechtlichen Konflikten herausgehalten werden, so dass diese diagnostiziert, abgewogen und in konkrete Lösungen transformiert werden können. Der gemeinsame Entwurf eines sozialpartnerschaftlich zustimmungsfähigen Leitbildes könnte einem fairen Interessenausgleich dienen, an Stelle eines von außen auferlegten theologischen Konstrukts.

*Worthülse Sendungsauftrag:* Ein zweiter theologisch aufgeladener Begriff, der den Verstand religiös und christlich sozialisierter MAVen sprachlich „verhexen“ kann, ist der so genannte Sendungsauftrag. Er wird auf eine Einrichtung, kirchliche Unternehmen, die verfasste Kirche und Jesus Christus bezogen. Aber seine Reichweite kann sich ebenso wenig wie die „Dienstgemeinschaft“ auf alle Mitarbeitenden einer Einrichtung erstrecken, denn wie sollten gläubige Juden, Muslime oder gar Nichtgläubige einem christlich verankerten Sendungsauftrag unterliegen? Sobald bischöfliche Gesetzgeber und staatliche Gerichte versuchen, einen solchen Sendungsauftrag für spezifische berufliche Funktionen zu präzisieren, stolpern sie in eine Falle. Denn durch das vielberufene, aber unscharf definierte Kriterium der „Verkündigungsnähe“ scheinen liturgische, diakonisch-caritative, soziale und spirituell begleitende Tätigkeiten ausgeblendet zu sein.

*Nachholende Entwicklung:* Wie die besondere Eigenart der bisher zehn Novellierungen der MAVO erkennen lässt, werden im kirchlichen Sonderarbeitsrecht die jeweils innovativen Veränderungen des staatlichen kollektiven Arbeitsrechts in einer Art nachholender Entwicklung kopiert – allerdings nur selten vollständig. Von den zwei Systemebenen im staatlichen Bereich wurden zwar begrenzte Anpassungen der Betriebsverfassung mit Betriebsführung und Betriebsräten übernommen, aber gesetzliche Anpassungen auf der unternehmerischen Ebene, etwa Reformen der Unternehmensverfassung mit Vorstand und mitbestimmtem Aufsichtsrat blieben in der kirchlichen Sonderwelt bisher ausgeschlossen. Die Erkenntnis, dass Versuche der BAG-MAV, dieses Tabu zu brechen, bisher scheiterten, belegt exakt den hinkenden Interessenausgleich, der ein nachholendes Imitieren, aber keinen innovativen Aufbruch zulässt.

*Staat-Kirche-Bündnis:* Das in deutschen kirchlichen Einrichtungen praktizierte religiös-spirituelle Einschnüren vertraglicher Arbeitsverhältnisse ist einzigartig und überhaupt nicht zwingend. Vergleichbaren Ländern ist ein derart kirchlich-staatlicher Schulterchluss fremd. Denn das universalkirchliche Recht fordert Sonderregelungen nur, wenn das staatliche Arbeitsrecht den Grundsätzen der katholischen Soziallehre widerspricht. Folglich ist zu vermuten, dass die Kirchenleitungen in Deutschland das staatliche kollektive Arbeitsrecht nicht aus religiös-christlichen Motiven oder zum Schutz der Mitarbeitenden ablehnen, sondern weil sie den eigenen Belegschaften weniger Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zugestehen, die ihnen helfen könnten, ihre Interessen der Gegenseite gegenüber auf Augenhöhe zu vertreten oder gar mit Arbeitskampfmitteln zu drohen, damit die Verhandlungen mit den Dienstgebern nicht wie „kollektives Betteln“ verlaufen.

#### **4. Wachsender Außendruck auf kirchliche Arbeitsverhältnisse**

Das Ringen der Bischöfe um die Inkarnation des scheinbar religiös-theologischen Leitbilds „Dienstgemeinschaft“ in die real existierenden kirchlichen Arbeitsverhältnisse, vor allem in das Bewusstsein der Führungskräfte und Mitarbeitenden, trifft zwar bei denen auf eine wortreiche Resonanz, wird aber in der übrigen Gesellschaft kaum erwidert. Vielmehr ist das Konzept seit zwei Jahrzehnten einem massiven gesellschaftlichen Druck, in jüngerer Zeit gar einer Art Flurbereinigung ausgesetzt. Zudem haben sie bei den MAVen erhebliche Irritationen im Verhältnis zu ihren Verhandlungspartnern ausgelöst. Vier markante Herausforderungen will ich im Folgenden kurz skizzieren.

*Ökonomisch-politische Wetterlage:* Seit den 1960er Jahren hat eine fortschreitende Technisierung die Berufswelt in der Medizin und Pflege stark verändert. Folglich wurde auch in den kirchlichen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen eine wachsende Professionalität der Mitarbeitenden erwartet. Viel härter jedoch trafen die Einrichtungen 1971 der Absturz der US-amerikanischen Währung, die Erhöhung der Rohölpreise durch die ölexportierenden Staaten und eine dramatische Weltwirtschaftskrise. Vertreter der Wirtschaft verlangten einen Kurswechsel angesichts der vermeintlich überhöhten Lohnkosten und einer angeblichen Kostenexplosion im Gesundheitswesen. Die deutschen Regierungen reagierten auf solche Kampagnen 1977-2000 mit massiven Kostendämpfungsgesetzen.

*Kommerzialisierung:* Das Gesetz zur Einführung der Pflegeversicherung 1995 hat die privilegierte Kooperation des Sozialstaats mit den frei-gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden aufgekündigt. Private Anbieter wurden als gleichberechtigte Konkurrenten kirchlicher Einrichtungen zugelassen. Die Sektoren Gesundheit, Pflege, soziale und pädagogische Dienste wurden seitdem dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb ausgeliefert. Krankenhäuser, Pflege-, Sozialstationen, Bildungswerke und Schulen sollten mit günstigen Angeboten um „Kunden“ werben und miteinander konkurrieren.

*Kostendruck:* Da etwa 80% des Aufwands in den medizinischen, pädagogischen und sozialen kirchlichen Einrichtungen Personalkosten sind, wurde gemäß der in der Industrie eingespielten Erfolgskennziffer der „Arbeitsproduktivität“ die Kostenbelastung auch der Arbeit an und mit Menschen gedeckelt – durch Personalabbau, Arbeitsverdichtung, befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse, Teilzeit- und Leiharbeit sowie das Auslagern kirchlicher Randgruppen in Zweckgesellschaften, deren Entlohnung häufig ohne Tarifbindung erfolgt.

*Refinanzierung:* Die Spitze des ökonomisch-politischen Umbaus war der Wechsel bei der Finanzierung der Gesundheitsleistungen. Bisher wurden den Einrichtungen die tatsächlich entstandenen Aufwendungen nach dem Selbstkostendeckungsprinzip erstattet. An deren Stelle wurden Erkrankungen mit ähnlichem Behandlungsaufwand in Fallgruppen abgebildet und zu einem Fallpauschalensystem umgestaltet, das Behandlungsfälle gemäß den Preisen einzelner Behandlungstypen abrechnete. Die schärfere Kontrolle der Gesundheits- und Pflegeleistungen sollte das wirtschaftliche Risiko von den öffentlichen Haushalten und Versicherungen auf die Leistungserbringer übertragen und diese nötigen, Kosten zu senken und Profite zu erzielen.

## 5. Reaktion kirchlicher Einrichtungen

Der Rückbau des Sozialstaats und die betriebswirtschaftlichen Steuerungsformen, die elementare Güter wie Gesundheit und soziale Sicherung zu einer Ware degradieren, drängten kirchliche Einrichtungen zu kreativen, aber auch einseitigen Reaktionen.

*Offensive Markterschließung:* Eine Konzentration auf umsatzsteigernde Geschäftsfelder sowie auf ein Kerngeschäft lag ebenso nahe wie nichtmarktfähige Produkte aus ihrem Sortiment zu nehmen. Krankenhäuser warben mit medizinischer Hochleistungstechnik, exzellenter Kompetenz des Ärzteteams, komfortablen Privatabteilungen, kreativer Speisekarte und Wellness-Angeboten. Pflegeeinrichtungen boten Einzelzimmer, bunte Unterhaltung und anregende Fitnessprogramme. Private Sponsoren wurden gebeten, finanzielle Engpässe zu überbrücken und abgeschöpfte Finanzmittel kirchlichen Einrichtungen zu spenden.

*Betriebswirtschaftliche Logik:* Der Wechsel der Refinanzierung hat Optionen und Handlungsabläufe drastisch verändert: Die Entgelte unterer Lohngruppen wurden abgesenkt, atypische Arbeitsverhältnisse, sachgrundlose Befristung, Minijobs und Leiharbeit zugelassen, Arbeitsprozesse rationalisiert, Küche, Wäscherei und Reinigung in Subunternehmen ausgelagert. Die Spaltung der Mitarbeitenden in eine abgesicherte Kernbelegschaft und prekäre Randgruppen galt als Kollateralschaden gesteigerter Effizienz für vertretbar. Das kirchliche Arbeitsrecht wurde gezielt unterlaufen. Das intern eingeklagte Logo: „Wo Caritas drauf steht, muss auch Caritas drin sein“ empfanden Außenstehende als Farce.

*Profilierung:* Kirchliche Einrichtungen bemühten sich jedoch auch um einen hohen beruflichen und persönlichen Standard humaner Zuwendung zu jenen Menschen, deren Leben physisch oder psychisch beeinträchtigt ist. Krankenhäuser, deren Belegschaft extrem heterogen zusammengesetzt ist, achteten auf anspruchsvolle professionelle Standards ihrer Belegschaften. In einzelnen Einrichtungen entstanden Initiativen, die gemeinsam mit der Dienstgeberseite das eigene Selbstverständnis reflektierten und eine Art Unternehmensphilosophie erarbeiteten. Andere versuchten, in einem ganzheitlichen Ansatz spezifisch christliche Qualitätskriterien zu formulieren.

*Systemspirituelle Aufrüstung:* Kirchliche Führungsgremien erkennen besorgt, wie die Zahl jener Mitarbeitenden schwindet, die sich mit kirchlichen, christ-

lichen oder religiösen Denk- und Lebensweisen identifizieren. Deshalb raten Experten zu einem Paradigmenwechsel, in dem das kirchliche Profil einer Einrichtung nicht in der persönlichen Einstellung oder im Verhalten der Mitarbeitenden, sondern im System, der Kultur, im Geist selbst zu verankern sei. Eine solche kreative Schatzsuche zielt auf die kollektiven Akteure des Leitungsteams einer Einrichtung, sie findet immerhin zu den Subjekten und zur Intersubjektivität zurück. Aber der systemische Ansatz setzt voraus, dass die Systemagenten weit weniger als die übrige Belegschaft den herkömmlichen theologischen Konstrukten verhaftet bleiben, sich dagegen intensiver eine basale religiöse Kompetenz aneignen.

Ein weiterer Vorschlag, der Sackgasse des Sendungsauftrags und einer verengten Verkündigungsnähe zu entkommen, besteht in einem freiwilligen spirituellen Angebot, die professionelle Arbeit durch eine kurze Besinnung, Meditation oder Andacht zu unterbrechen, oder in Räumen der Stille mit biblischen Bildern oder lyrischer Dichtung der beruflichen Anspannung eine Atempause zu gewähren. Die Einladung zum mentalen Aufladen inmitten der Arbeitszeit muss nicht gleich verdächtigt werden. Dennoch wird in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit wie bei denen, die in kirchlichen Einrichtungen arbeiten, vielleicht eher daran gedacht, das Profil einer kirchlichen Einrichtung vorrangig an faire, entschleunigte Arbeitsbedingungen, gerechte Entlohnung und ein freundliches Betriebsklima zu knüpfen.

*Kooperation, Fusion und Konzentration:* Einrichtungen in überschaubarer Größe, die oft nur von wenigen Kirchengemeinden getragen werden, suchen den Anschluss an Verbund-Unternehmen, ähnlich strukturierte Partner oder solche Körperschaften, die in ergänzenden Geschäftsfeldern tätig sind. Um derartige Kooperationen zu erleichtern, wurden größere Trägergesellschaften gegründet, die der breit gestreuten Ausrichtung der Krankenhäuser, Alten- und Krankenpflege, Jugend- und Behindertenhilfe sowie freier Sozialarbeit hilfreichen Beistand leisten.

Zu einem bedeutenden Sozialkonzern hat sich die katholische Marienhaus Unternehmensgruppe (Marienhaus Holding GmbH) mit 22 Kliniken, 20 Senioren- und Pflegeeinrichtungen, 12 Hospizen und einer Zentralapotheke entwickelt. Ein vergleichbarer Träger von Krankenhäusern und Sozialeinrichtungen ist die Unternehmensgruppe der Barmherzigen Brüder Trier. Der Konzern betreibt als gGmbH mehr als 80 Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, beschäftigt über 11.000 Mitarbeitende und ermöglicht ca. 900 jungen Menschen eine Ausbildung. Die evangelische gemeinnützige

Aktiengesellschaft Agaplesion unterhält 29 Krankenhäuser, 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen und beschäftigt 19.000 Mitarbeitende.

*Änderung der Rechtsform:* Caritative Dienste sind ursprünglich durch private Initiativen außerhalb der verfassten Kirche entstanden. Um das ehrenamtliche Tun zu organisieren, wählte man die Rechtsform des eingetragenen Vereins. Im Trend liegt derzeit die Rechtsform der gemeinnützigen GmbH, die kirchlichen Krankenhäusern, Pflege- und Altenheimen besonders entgegenkommt. Geschäftsführer übernehmen die laufenden Geschäfte, die ein Aufsichtsrat überwacht. Rechte und Pflichten einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft bestehen unabhängig von Eigentümern und Anteilseignern. Aktionäre bestellen Aufsichtsratsmitglieder, der Aufsichtsrat beruft den Vorstand, der das operative Geschäft leitet. Mehrere Unternehmen unter einheitlicher Leitung bilden einen Konzern, in dem die Muttergesellschaft eine beherrschende, die Tochtergesellschaft eine abhängige Rolle spielt. In einer Holdingsstruktur „hält“ die herrschende Dachgesellschaft Geschäftsanteile an untergeordneten Tochtergesellschaften. Die rechtsfähige kirchliche Stiftung bürgerlichen Rechts wird von einer öffentlichen Stiftungsaufsichtsbehörde der Länder kontrolliert, sie ist bei karitativen Einrichtungen sehr geschätzt. Die eingetragene Genossenschaft, die unkompliziert gegründet werden kann, ist eine Personengesellschaft, fungiert als juristische Person, entspricht verwaltungsmäßig jedoch eher einer Kapitalgesellschaft mit beschränkter Haftung und den Organen: Generalversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Eigentümer und Kunden sind identisch, es gelten die Grundsätze der Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Eigenverantwortung. Im Erzbistum Paderborn haben 16 Verbände und Träger der Caritas eine Dienstleistungs- und Einkaufsgenossenschaft gegründet.

*Exit Option:* Den Ausstieg aus dem Sonderarbeitsrecht oder gar aus der Kirchenbindung schließen kirchliche Unternehmen inzwischen nicht mehr aus, indem sie nach öffentlichen, frei-gemeinnützigen oder gewerblichen Kooperations- und Fusionspartnern Ausschau halten. Die Gesellschafter der Kollping-Bildungszentren GmbH haben im Juli 2007 die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verlassen. „Die Gesellschaft unterliegt nicht mehr der Rechtsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn.“ Das Siegel des Katholischen scheint sie nicht zu verlieren.

### *Chancenlose MAV*

Die Reaktion kirchlicher Großeinrichtungen auf die ökonomisch-politischen Herausforderungen hat trotz marktförmiger Profilierung und betriebswirt-

schaftlicher Orientierung bei den MAVen einen hohen Erwartungsdruck ausgelöst, dass die verschiedenen Rechtsformen mit einer unternehmerischen Mitbestimmung gekoppelt würden. Tatsächlich hatten die Bischöfe bereits 2001 zur 5. Novellierung der MAVO-Rahmenordnung eine Projektsteuerungsgruppe eingesetzt, die ein Eckpunktepapier verfasste, in dem die „Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, einschließlich Unternehmensmitbestimmung“ einen breiten Raum einnahm, die Beteiligungsrechte der MAVen jedoch weitgehend übergangen wurden. Daraufhin suchte ein exklusiv wissenschaftliches Fachkolloquium – unter Ausschluss von MAV-Mitgliedern – ein Meinungsbild über den Referentenentwurf zu gewinnen. Aber der folgende bischöfliche Gesetzentwurf enthielt weder eine unternehmerische Mitbestimmung noch eine Beteiligung von Mitarbeitenden. Eine Chance der MAV war vertan. Die Vollversammlung des Verbands der Diözesen startete dann 2012 einen zweiten Anlauf, indem sie eine Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ einrichtete. Dazu nannte die BAG-MAV drei Brennpunkte – widerrechtliche Marktlogik kirchlicher Sozialkonzerne, unternehmerische Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitenden an den Entscheidungen in Aufsichts- und Kontrollgremien kirchlicher Sozialkonzerne. Nach zweijährigen Beratungen waren zwei Meinungsbilder erkennbar: Eine Mehrheit bejahte grundsätzlich die MAV-Beteiligung an Entscheidungen in den Aufsichtsräten kirchlicher Großunternehmen. Eine Minderheit, deren Mitglieder den kirchlichen Leitungsorganen oder den Dienstgebern näherstanden, wollte über die Mitbestimmungsdebatte erst einmal ganz viel Gras wachsen lassen. Die bischöflichen Gesetzgeber schlossen sich der Minderheit an und bescherten der BAG-MAV ein Bündel Informations- und Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Fragen. So blieben die Kontrollgremien der Sozialkonzerne von Mitarbeitenden befreit. Aber um den angerichteten Scherbenhaufen zu überdecken, wurde die Kette bischöflicher Arbeitsgruppen weiter geschnürt: zwei konkurrierende Gruppen suchten – zunächst ohne, dann mit MAV-Beteiligung – einen Kompromiss. Doch die 10. Novellungsagenda schrumpfte 2017 zu einem sehr beschränkten Regelungsbereich. Infolge eines ökonomisch-politischen und oberhirtlichen Machtverbunds wurde ein hinkender Interessenausgleich festgezurr. Die ziemlich undurchsichtig agierenden Interessengegner haben die MAVen auflaufen lassen und über den Tisch gezogen.

## **6. Europäische und nationale Rechtsprechung**

Die exklusive Sonderwelt kirchlicher Arbeitsverhältnisse wird neuerdings mit einer Begradigung konfrontiert, die von staatlichen Gerichten ausgeht. Sie

beeinträchtigt die traditionellen Schutzzonen kirchlicher Autonomie und berührt damit auch die Interessenlage der MAVen.

*Tektonische Akzentverschiebung:* Bisher entschieden die Kirchen eigenständig, welche Voraussetzungen eine Person vorweisen soll, um bei ihnen beschäftigt zu sein – etwa Kirchenzugehörigkeit, beruflicher Status, angemessene Lebensführung. Inzwischen ist jedoch ein Beziehungsgeflecht von Gerichten entstanden, die den Umgang der Religionsgesellschaften mit ihren Mitarbeitenden unterschiedlich beobachten und bewerten. Das kirchenfreundliche Bundesverfassungsgericht gewichtet meist das Selbstbestimmungsrecht der Kirche stärker als das individuelle Grundrecht von Mitarbeitenden. Der Europäische Gerichtshof, Hüter des Antidiskriminierungsrechts der Union (und in der Folge das Bundesarbeitsgericht) beansprucht dagegen eine gerichtliche Prüfung kirchlicher Entscheidungen – zwar nicht bei beruflichen Anforderungen mit einem streng religiösen Charakter, wohl aber bei solchen, die eine Diskriminierung kirchlich Beschäftigter vermuten lassen. Diese Vermutung sei widerlegbar, sobald ein eindeutiger Zusammenhang plausibel erkennbar ist zwischen dem Auswahl- bzw. Beschäftigungskriterium, dem Selbstverständnis einer Religionsgesellschaft und der religiösen Bedeutung der Tätigkeit.

*Abwägen strittiger Rechtsgüter:* Die unerwartete Einflussnahme des EuGH in die freundliche Großwetterlage zwischen dem Bundesverfassungsgericht und der katholischen Kirche hat deren Design an Loyalitätspflichten tangiert. Die quasi-sichere Erwartung, dass in einem Rechtsstreit zwischen Mitarbeitenden und kirchlichen Vorschriften dem institutionellen Grundrecht gegenüber dem persönlichen Grundrecht ein Vorrang eingeräumt würde, hat der EuGH mit der bekannten „Chefarztentscheidung“ von 2018 gekippt. Die beiden Grundrechtsansprüche sind im Sinn „praktischer Konkordanz“ gegeneinander abzuwägen.

*Das Streikurteil des Bundesarbeitsgerichts 2012:* Gemäß diesem Urteil haben die Kirchen die Wahl, entweder mit den Gewerkschaften Tarifverträge zu vereinbaren oder die bisherigen Kommissionsverfahren beizubehalten. Letztere sind ihnen jedoch nur erlaubt, wenn sie folgende Bedingungen beachten: die Gewerkschaften an dem Verfahren beteiligen, die Kommissionen paritätisch besetzen, Schlichtungsverfahren einrichten und verbindliche Beschlüsse fassen, die von keinem Bischof verändert werden dürfen. Andernfalls sind Gewerkschaften berechtigt, gegen kirchliche Einrichtungen zu streiken.

*EG-Richtlinie 2002/14/EG*: Die in Teilen übernommene Richtlinie birgt für die abgeschirmte Architektur des kirchlichen Sonderarbeitsrechts ein Risiko. Der EuGH schützt zwar das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften im Binnenbereich, aber für den Außenbereich der Arbeitsverhältnisse bleibt der Schutz fraglich. Indem die EG-Richtlinie auf das kirchliche Sonderarbeitsrecht einwirkt, scheint sich das EU-Recht gegen das grundgesetzlich geschützte Sonderarbeitsrecht durchzusetzen. Die EG-Richtlinie wird wohl bereits als ein für alle gültiges Gesetz eingestuft, das der kirchlichen Selbstbestimmung Schranken setzt.

## **7. Verweigerte Solidarität**

„Unterm Krummstab ist gut leben.“ Mitarbeitende kirchlicher Einrichtungen mögen zeitweise aus der Innenperspektive eines exklusiven Biotops ähnlich empfinden, während die deutschen Bischöfe und die sie beraten, es für angemessen halten, die Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen nicht dem rauen Wind des Ringens um Lohnerhöhungen, Tarifabschlüsse und paritätische Mitbestimmung auszusetzen. Haben sie Recht oder nur psychotische Angst und Bange? Können sie plausibel erklären, warum Tarifverträge mit Gewerkschaften sowie eine unternehmerische Mitbestimmung von MAVen in kirchlichen Sozialkonzernen ausgeschlossen bleiben? Die Luftblasen der Einheitlichkeit kirchlichen Dienstes und kirchlicher Selbstbestimmung überzeugen gerade noch eine Minderheit der Mitarbeitenden. Selbst eigene Machtansprüche erodieren sowohl im Innern als auch von außen her. Sie klammern sich an das parasitäre Konsensmodell der Arbeitsrechtsregelungen, übersehen jedoch, dass die quasi-paritätischen Kommissionsbeschlüsse Raubkopien jener Tarifabschlüsse sind, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in oft harten Verhandlungsrunden vereinbart haben. Inzwischen können die bischöflichen Gesetzgeber ein Streikverbot gegen kirchliche Einrichtungen nur noch dann abwehren, wenn sie den Gewerkschaften eine wenngleich „minimalinvasive“ Beteiligung an den arbeitsrechtlichen Kommissionen anbieten.

Es geht aber gar nicht in erster Linie um Ansichten von Bischöfen, Kirchenjuristen und Dienstgebern. Denn die BAG-MAV selbst scheint eher den Schulterschluss mit Ordinariaten zu suchen als eine Kooperation mit gewerkschaftlichen Kollegen. Auch die große Mehrheit der Mitarbeitenden ist wenig geneigt, mit jenen Frauen und Männern solidarisch zu sein, die in privaten und öffentlichen Diensten beschäftigt sind und sich seit Jahren darum bemühen, einen gemeinsamen sozialen Tarifvertrag für alle Einrichtungen der

Gesundheit, Pflege und des sozialen Sektors, einschließlich einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu vereinbaren. Sie selbst ziehen es vor, unter dem Krummstab zu leben und von den kirchlichen Führungseliten „behütet“ zu werden, die ihnen die Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen auf der anderen Seite der Schranke vorenthalten. So verspielen sie ihr eigenes millionenfaches politisches Machtpotential, ein zusätzliches Druckmittel aller abhängig Beschäftigten gegen Regierende, Arbeitgeber und Kapitaleigner. Indem sie in dem Parallel-Universum kirchlicher Dienste verharren, ohne sich in die große, zivilgesellschaftlich soziale Bewegung als Mitglied einer DGB-Gewerkschaft einzureihen, kämpfen sie nicht mit ihnen für gerechten Lohn, gute Arbeit und humane Arbeitsbedingungen. Sie verändern nicht die prekäre Lage derer, die mit ihren Löhnen, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechten den in der Industrie gebotenen nachhinken.

## **8. Resümee**

50 Jahre lang die kirchlichen Arbeitsverhältnisse nicht allein denen zu überlassen, die beanspruchen, das Sagen zu haben, sondern selbst mitzureden und mitzugestalten, verdient hohen Respekt. So konnte schrittweise aus ungleichen Verhältnissen eine Beziehung auf Augenhöhe werden. Nur durch ein Übermaß an Ausdauer und Geduld der DiAG-MAV wurde eine solche beachtliche Leistung überhaupt möglich.

Für die nächsten Jahrzehnte bleiben der DiAG-MAV noch zahlreiche Ziele, für die es sich lohnt, einen fairen Interessenausgleich zu erkämpfen: paritätische Mitbestimmung von Mitarbeitenden in kirchlichen Konzernen; Kontakte mit evangelischen Kolleginnen und Kollegen intensivieren; sich mit zivilgesellschaftlichen Bewegungen, mit Gewerkschaften und Umweltverbänden vernetzen; aufmerksam beobachten, wie sehr europäische und nationale Gerichte kirchliche Arbeitsverhältnisse eingrenzen; das allgemeine kollektive Arbeitsrecht in Deutschland übernehmen; nach dem Maßstab der römischen Bischofssynode 1971 kritisch prüfen, ob die Kirchenleitungen sich anmaßen, den Menschen von Gerechtigkeit zu reden, ohne an allererster Stelle selbst vor ihren Augen als gerecht dastehen zu müssen.

# **Einblicke in 50 Jahre MAV-Arbeit im Bistum Speyer**

Thomas Eschbach

## **1. Wandel der MAV-Arbeit**

Als vor 50 Jahren erstmals eine rechtliche Grundlage für die Arbeit der MAV gelegt worden war, waren damit der formale Rahmen für ein Spielfeld und erste Spielregeln festgelegt. Das ist insoweit korrekt, wenn man sich an der ersten rechtlichen Grundlage, der ersten Mitarbeitervertretungsordnung, aus dem Jahre 1971 orientiert, aber das heißt nicht, dass es nicht auch schon vorher den Versuch gab, die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Dienstgeber zu äußern und auch durchzusetzen.

Noch vor Veröffentlichung der ersten bundeseinheitlichen Rahmenordnung für die Mitarbeitervertretungen initiierte Hans Kühn eine eigene MAV-Ordnung für das Bistum Speyer. Auf deren Grundlage wurde am 24.10.1967 Hans Kühn zum Vorsitzenden der ersten Mitarbeitervertretung gewählt. Das Gremium bestand damals aus fünf Personen.

Bei der nächsten Wahl am 15.03.1971 wurde erneut eine MAV-Wahl auf der bistumseigenen Rechtsgrundlage durchgeführt, bevor im Oktober 1971 die erste bundeseinheitliche Mitarbeitervertretungsordnung im Oberhirtlichen Verordnungsblatt (OVb) veröffentlicht wurde. Hans Kühn wurde damals mit einer Wahlbeteiligung von über 85 % – einem absoluten Höchstwert in der Geschichte der MAV-Wahlen – im Amt bestätigt. Aufgrund der gestiegenen Mitarbeiter/innenzahl wuchs das Gremium auf sieben Personen an.

# MAV *Informationen*

MITTEILUNGEN DER MITARBEITERVERTRETUNG  
IM BISCHÖFlichen ORDINARIAT SPEYER

Nr. 1 / März 1976

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mit "MAV-Informationen" Nr. 1 will die MAV des Bischöflichen Ordinariates einen neuen Weg gehen, Kontakte zu allen Bediensteten zu schaffen. Informationen und Tätigkeitsbericht sind Inhalt der ersten Nummer von "MAV-Informationen". Unsere Informationen sollen nicht regelmäßig erscheinen, sie sollen interessantes aus unserem "Betrieb" Bischöflichen Ordinariat berichten und die Tätigkeit der MAV für jeden Mitarbeiter bekannter machen.

Am 11.3.1974 haben Sie eine neue MAV gewählt. Sie hören, wenn Sie nicht ein persönliches Anliegen haben, vielleicht nur bei den Bedienstetenversammlungen von der MAV. Wir meinen, der Kontakt sollte besser sein. Seit der letzten Mitarbeiterversammlung stellten wir Überlegungen an, wie dieser bessere Kontakt hergestellt werden kann. So entstand "MAV-Informationen".

Wir hoffen, daß dies eine Hilfe sein kann zur Verwirklichung unseres Anliegens:

**Besserer Kontakt zwischen MAV und Bediensteten.**

Diese Informationsschrift sollte aber nicht nur ein Sprachrohr der MAV zu Ihnen sein, sondern auch eine Ebene des Gedankenaustausches innerhalb der ganzen Dienstgemeinschaft.

Wir laden Sie herzlich ein, an einem solchen Gedankenaustausch künftig teilzunehmen.

Ihre Mitarbeitervertretung

Die ersten Jahre waren stark geprägt vom Auf- und Ausbau von Gremien und Strukturen. Wie dringend nötig das war, lässt sich an den Schilderungen von Werner Sittinger (MAV-Vorsitzender von 1974 - 1986) ablesen. Auf die Frage, wie es zur Auflage einer „MAV-Information“ kam, gab er folgende Antwort:

*Zur damaligen Zeit gab es weder ein einheitliches Arbeitsrecht, Urlaubsregelungen, Anwesenheitspflichten,... Diese Dinge waren nicht für das ganze Bischöfliche Ordinariat geregelt, sondern jede Abteilung regelte diese Ansprüche intern. So gab es in den verschiedenen Hauptabteilungen unterschiedliche Regelungen bezüglich den jährlichen Urlaubstagen. Außerdem gab es keine Gehaltsabrechnung für die einzelnen Mitarbeiter/innen, das heißt, jededr bekam zwar monatlich sein Gehalt ausbezahlt, wie sich dies aber zusammensetzte, wusste niemand so genau. Es gab also genügend Sachverhalte, über die die Mitarbeiter/innen aufgeklärt werden sollten. Das war die vorrangige Aufgabe der „MAV-Informationen“.*

*Der damaligen MAV war es wichtig, dass alle Mitarbeiter/innen den gleichen Informationsstand hatten. Über diese Informationen konnten dann auch einheitliche Regelungen gefunden werden.*

## **Das Ringen um den richtigen Tarif**

Das Ringen um den richtigen Tarif kann nicht ohne die Entstehungsgeschichte der KODA (Kommission für Dienst- und Arbeitsrecht) betrachtet werden. Der Verband der Deutschen Diözesen hat 1977 für die Bistümer Deutschlands beschlossen, dass in allen Bistümern eine Kommission für Dienst- und Arbeitsrecht installiert werden soll. Diese hat die Aufgabe die kollektive Mitwirkung der Mitarbeiter bei der Regelung der dienst- und arbeitsrechtlichen Verhältnisse im kirchlichen Bereich zu regeln. Die MAV hat daraufhin schnell reagiert und ihre Anmerkungen und Bedenken dem Dienstgeber zugeleitet. Unter anderem sah die MAV die Gefahr, dass die KODA die Geltung des BAT (Bundesangestelltentarif) abschafft. Sie forderte daher, dass der BAT in unserer Diözese als Mindeststandard gilt.

Der Einsatz hat sich gelohnt:

## **TROTZ KODA – BAT BLEIBT**



Auf nochmalige und ausdrückliche Anfrage der Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Sitzung mit Herrn Generalvikar, am 18. Mai 1978 hat Generalvikar Diemer versichert, daß er und auch Bischof Dr. Wetter nach Einführung der "Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts (KODA)" nicht beabsichtigen den "Bundesangestelltentarif (BAT)" für unsere Diözese abzuschaffen. Er soll nach wie vor angewandt werden.

Die Arbeit der MAV ist einem ständigen Wandel unterworfen und wird durch viele Parameter mitbestimmt. Neue handelnde Personen auf Dienstgeberseite wie auch auf MAV-Seite haben in den 80er und 90er Jahren neue Akzente gesetzt. Interne Auseinandersetzungen und Konflikte mit dem Dienstgeber und im MAV-Gremium haben zu Krisen und gar zu Rücktritten von Vorsitzenden und ganzen MAV-Gremien geführt. Von Zeit zu Zeit waren daher vertrauensbildende Maßnahmen notwendig, um den Dialog zwischen MAV und Dienstgeber wieder in Gang zu bringen. In diese Zeit fällt auch der Kampf um die zweite Freistellung für MAV-Arbeit.

Die Arbeit und die Anforderungen an das Amt waren stetig gestiegen. Diesem Umstand musste irgendwann auch strukturell Rechnung getragen werden. Die MAV hatte 1993 den Antrag auf eine 50-prozentige Freistellung für den Vorsitzenden gestellt. Der Dienstgeber hatte dem entsprochen. Ebenso wurde vereinbart, dass die MAV in diesem Zuge ein eigenes Büro erhält.

Weitere vier Jahre später kann die MAV verkünden: „Seit dem 1. September 1997 hat die Mitarbeitervertretung im Bischöflichen Ordinariat einen zweiten Freigestellten. Nun teilen sich Heinz-Peter Schneider und Rigobert Kempf die Arbeit.“

Inhaltliche Schwerpunkte dieser Zeit waren klar der Betriebsausflug, die Mittagsverpflegung für Beschäftigte, geänderte Arbeitszeitregelungen, familienpolitische Maßnahmen, erste Schritte Richtung mehr Nachhaltigkeit u.v.m.

Ab 2000 haben viele neue Gesetze und Vereinbarungen die Arbeit der MAV mitbestimmt. Exemplarisch sei erwähnt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das umgesetzt werden musste; die Ablösung des über viele Jahre angewandten Bundesangestelltentarifs „BAT“ und die damit verbundene Einführung des neuen Tarifwerks „TVöD“. Ebenso haben der Datenschutz und der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine immer größere Bedeutung erlangt.

Die deutliche Zunahme an Dienstvereinbarungen in den letzten Jahren ist ein Indiz für die Regelungsbedürftigkeit und Regelungswilligkeit in vielen Bereichen der Zusammenarbeit.

## **2. Bischofsempfang und Begegnungstag**

Im MAV-Info 5/1978 ist zu lesen: „Wie alljährlich lädt auch dieses Mal wieder unser Bischof alle Bediensteten des Bischöflichen Ordinariates am Montag, den 08. Januar 1979 zu einem Empfang ein. Beginn um 10.00 Uhr im Heinrich-Pesch-Haus in Ludwigshafen mit einer gemeinsamen Eucharistiefeier und Ende nach dem Mittagessen um ca. 14.00 Uhr.“

Man fühlt sich erinnert an: „The same procedure as every year“ (Ausspruch aus der berühmten Sendung: Dinner for one). Doch so war es nicht. Was zuerst stark den Fokus auf der Begegnung mit dem Bischof hatte, wurde mehr und mehr zum Begegnungstag. Mit dieser Wandlung gab es eine neue Tradition: „Aktion der MAV“.

Hier einige Beispiele. So lud 1996 die MAV die Mitarbeiter/innen ein sich Gedanken über die Zusammenarbeit zu machen. Sie wählte das Symbol des Regenbogens als Zeichen der Hoffnung. Hoffnungen setzten sie größtenteils in folgende Punkte:

- Flexiblere Arbeitszeiten
- Qualifiziertes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen
- Weiterbildungsangebote für alle Berufsgruppen
- Möglichkeit der Mitentscheidung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes

Im Jahr 2010 wurde mit dem Slogan „Gesundes BO“ ein neuer Schwerpunkt der MAV-Arbeit ausgerufen. Hintergrund waren die physischen und psychischen Belastungen der Mitarbeiter/innen aufgrund der massiven Veränderungen im Rahmen der Neustrukturierungen. Als ein erster kleiner Schritt wird der Beitritt in das „Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung Speyer“ bekannt gegeben. Auch in den Folgejahren nutzte die MAV dieses Thema, um es mit Aktionen weiter zu befeuern.

### **3. Zankapfel „Verpflegung in der Mittagspause“**

Waren das noch Zeiten, als der Dienstgeber sich noch finanziell an der Mittagsverpflegung beteiligte. In so genannten „Vertragsgaststätten“ konnten „Bedienstete“ (damals wurden Beschäftigte noch so genannt) mit Essensmarken bezahlen, die zuvor über die Finanzkammer zu beziehen waren. Die Gaststätten Domnapf, Domschänke, Hindenburg, Kaufhof, Nordsee, Wienerwald und Postkantine garantierten eine breite Menüauswahl. 1978 kamen noch der „Bierkeller – Alt Speyer“ und im Jahre 1981 das China-Restaurant „Asia“, der „Halbmond“, der „Trutzpfaß“ und das „Italia“ hinzu.

Die Frage nach einer Kantine oder einem Essenszuschuss bewegte die Gemüter auf der Mitarbeiterversammlung 1992. Die MAV wurde daraufhin aktiv und hat eine Umfrage bei vergleichbaren Behörden in Speyer durchgeführt. Nach Abwägung aller Fakten hat die MAV einen Antrag auf Wiedereinführung des Essenszuschusses und die Ermöglichung eines Kantine-Essens gestellt. Im Jahre 1993 lag noch keine Antwort des Dienstgebers auf den Antrag

vor. Anfang 1994 wartete die MAV immer noch auf eine Antwort – es gärt und brodeln.... es kocht! Deutlich wurde der Protest der MAV – nachzulesen im MAV-Info 2/1994:



## Die MAV kocht .....

und was macht die Personalabteilung????????????????

Wer kennt sie nicht die alte Geschichte von der Kantine und dem Essenzuschuß. Seit Jahren geistert sie durch die ehrwürdigen Hallen des Bischöflichen Ordinariats der Diözese Speyer.

Einige Unentwegte - ich möchte fast sagen einige Unbeugsame (siehe Asterix) - fragen beharrlich auf den Mitarbeiterversammlungen nach. Die MAV hat sich diese Fragen zu eigen gemacht und an die Personalabteilung geschrieben und unter Nennung konkreter Vorschläge (z.B. Bistumshaus St. Ludwig) gebeten, die Frage zu klären. Leider erreichte uns nach langer Zeit nur ein Zwischenbescheid mit dem Hinweis, einer unserer Vorschläge sei nicht realisierbar.

"Schade" haben wir uns gedacht. Nun: Das kann doch nicht alles gewesen sein - aber es kam nichts. Da blieb dann nur noch der Weg mit gutem Beispiel voranzugehen - das Problem praktisch zu lösen:

Unter dem Motto "Die MAV kocht für Sie" bot die MAV am Mittwoch den 09. Februar 1994 im Gemeinschaftsraum ein Mittagessen an:

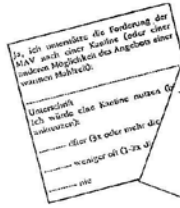
### Spaghetti Bolognese und zum Nachtsch ein Äpfelchen

Knapp hundert Leute sind zum Essen gekommen und haben so ihr Interesse bekundet. Bei der parallel laufenden Umfrage bekundeten mehr als 50% der Leute ihr Interesse die Kantine 3x und mehr in der Woche zu benutzen, gute 30 % wollten zumindest 1- 2x pro Woche die Kantine benutzen. Neben dem Lob für die Idee des Essens und dessen Qualität war das Umfrageergebnis sicherlich die erfreulichste Erscheinung dieses Tages.

Für uns bleibt nur die Frage:

Die MAV hat gekocht...






und was macht die Personalabteilung?

## Die MAV kocht .....

und was macht die Personalabteilung????????????????

So lautete die Überschrift des Artikels in Sachen Kantine im letzten MAV-Info. Die unendliche Geschichte - manchmal wohl besser als unsägliche Geschichte betitelt - hat nun ein Ende gefunden.

Im Juni 1994 begann, nicht zuletzt durch die intensiven Bemühungen der MAV, im Bistumshaus St. Ludwig der einmonatige Probelauf des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiteressens. Zur Freude der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der MAV, sowie zur Verwunderung anderer Beteiligter klappte die Sache recht gut.

Die Personalabteilung war mit ihrem Probelauf, in der Kantine des Stiftungskrankenhauses, weit weniger erfolgreich. Im Aushang vom Juni 94 hieß es: "Es stehen 2 Menüs zur Auswahl, zum Preis von unter 5,- DM." . Wer vertrauend auf diese Zusage der Personalabteilung in die Kantine des Stiftungskrankenhauses ging, erlebte eine böse Überraschung: - der Preis von unter 5,- DM gilt nur für die Leute des Stiftungskrankenhauses und der Stadtverwaltung. Pech, aber wenigstens hat sich die Personalabteilung bemüht (damit ist dann auch die Frage aus der Überschrift geklärt).

Nach den Sommerferien lief im Bistumshaus, wegen der positiven Erfahrungen, das Angebot eines Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiteressens erneut an

Zum Preis von 8,-DM bekommt man ein komplettes Mittagessen mit Suppe, Hauptgericht und Nachspeise.

Einziger Wermutstropfen ist die verlängerte Voranmeldefrist (bis Mittwoch für die kommende Woche).

Aber wir wollen die Personalabteilung in Sachen Mittagessen ja nicht nur kritisieren. Daher möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich lobend erwähnen, daß die Personalabteilung im Sinne der Verwaltungsvereinfachung jetzt sogar die Möglichkeit eröffnet hat, die Kosten für das Mittagessen direkt vom Gehalt abziehen zu lassen.



## 6. KANTINE - SCHAFFUNG EINER MITTAGESSENSMÖGLICHKEIT FÜR DIE MITARBEITERINNEN

Die unendliche Geschichte um eine Kantine hat ein glückliches Ende gefunden.

Im Bistumshaus St. Ludwig besteht die Möglichkeit zum Preis von 8,- DM ein komplettes Mittagessen mit Suppe, Hauptgericht und Nachspeise zu bekommen. Diese Möglichkeit wird auch regelmäßig wahrgenommen. Einziger Wermutstropfen ist die verlängerte Voranmeldefrist (bis Mittwoch für die folgende Woche), die kurzfristige Entscheidungen nicht zuläßt. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung werden die Kosten für das Mittagessen jetzt direkt vom Gehalt abgezogen.

Das Bischöfliche Ordinariat zahlt keinen Zuschuß zum Essenspreis.

*Zum Schluß noch ein heißer Tip:*

**WIE WÄRE ES DENN MIT EINEM MITTAGESSEN IM BISTUMSHAUS NACH DER MITARBEITERVERSAMMLUNG?**

*Wer Lust hat die Mittagessensregelung des Bischöflichen Ordinariates auszuprobieren, muß sich bis spätestens Mittwoch den 22. März - besser noch bis Dienstag den 21. MÄRZ bei der Personalabteilung angemeldet haben.*

*Wir wünschen guten Appetit !!!*

## 4. Betriebsausflug – ein Politikum

Im Laufe der letzten fünfzig Jahre war der Betriebsausflug für die Beschäftigten ein wichtiges Element für das Miteinander über die einzelnen Dienststellen des Ordinariates hinweg. Ihn in Frage zu stellen oder gar abschaffen zu wollen, löste in der Mitarbeiterschaft und der MAV erheblichen Widerstand aus. So geschehen am 01.06.1984, als die MAV vom Generalvikar die Mitteilung erhielt, dass der Geistliche Rat beschlossen habe, den diesjährigen Betriebsausflug nicht durchzuführen. Die MAV wollte dies so nicht hinnehmen. Sie war der Auffassung, dass mit der Entscheidung Mitbestimmungsrechte verletzt wurden. Schriftliche und mündliche Auseinandersetzungen haben nicht zu einer Einigung geführt. Ein Schlichtungsverfahren wurde durch die

MAV am 11.07.1984 beantragt. Ab 1985 gab es wieder einen Betriebsausflug – nach Würzburg. Die MAV wurde hierzu um ihre Zustimmung gebeten. Mit dieser ersten Übereinkunft war wohl nur ein Burgfrieden für die nächsten Jahre geschlossen, denn die weiteren Auseinandersetzungen ab dem Jahre 1995 entzündeten sich um die Fragen: Wer richtet den Betriebsausflug zukünftig aus und wer entscheidet letztlich über die Durchführung und Häufigkeit desselben?

Nach Rücksprache mit der Rechtsberatung informierte die MAV wie folgt über die rechtliche Lage:

**Die Mitarbeitervertretung hat nur das Recht über die Gestaltung des Betriebsausfluges mitzubestimmen. Ob überhaupt ein Betriebsausflug stattfindet, entscheidet alleine der Dienstgeber.**

**Ein Gewohnheitsrecht (Betriebliche Übung), auf das sich der/die Einzelne berufen könnte existiert eventuell hinsichtlich der vom Dienstgeber ausgegebenen 35,– DM pro Person (Hinweis: Eine Betriebliche Übung entsteht nur hinsichtlich bezifferbarer Forderungen, nicht hinsichtlich der Förderung von Gemeinschaft).**

Die MAV hat im Februar 1996 dem Dienstgeber ihren Beschluss mitgeteilt, dass sie alle drei Jahre den großen Betriebsausflug organisieren werde. Nach über einem Jahr – so die MAV – zeigte der Dienstgeber hierauf eine Reaktion und verkündete, dass der Betriebsausflug 1997 entfallen soll. Stattdessen – so der Dienstgeber – soll es eine gemeinschaftsfördernde Veranstaltung an einem Freitag im September geben.

Die MAV veröffentlichte Teile des Antwortschreibens des Dienstgebers im Wortlaut:

*"In einem Jahr findet die Begegnung am Fest der Erscheinung des Herrn in Ludwigshafen, Heinrich Pesch Haus statt; im darauffolgenden Jahr wird die Möglichkeit zu einem unbezahlten Betriebsausflug gegeben. Da ein unbezahlter gemeinsamer Betriebsausflug tatsächlich nur schwer zu organisieren ist, wird der Betriebsausflug künftig nach den Abteilungen stattfinden. Im kommenden September entfällt also der Betriebsausflug, am 6. Januar 1999 entfällt der Tag der Begegnung. Der Betriebsausflug 1999 wird auf den Freitag, den 17.09.1999 festgesetzt, da am 2. Freitag im September traditionell die Hauptabteilung I nach 16.00 Uhr ein Gartenfest feiert. In den Jahren, in denen das Begegnungstreffen im Heinrich-Pesch-Haus nicht stattfindet, beginnt der Arbeitstag mit dem Pontifikalamt im Dom um 9.00 Uhr."*

**Die MAV bedauert diese Entscheidung des Dienstgebers.** Aus unserer Sicht wäre zumindestens eine bezahlte gemeinsame Veranstaltung für die Mitarbeiter/innen pro Jahr sinnvoll. Jetzt wird **nur noch alle zwei Jahre**, beim Tag der Begegnung, "Dienstgemeinschaft" im Bischöflichen Ordinariat Speyer für den einzelnen konkret erfahrbar. Wir meinen, daß dies im Sinne einer lebendigen Dienstgemeinschaft zu wenig ist.

Als Reaktion hatte die MAV ihrerseits zu einem Mittag der Begegnung am 06.01.1999 in den Gemeinschaftsraum geladen, um den Wert der Begegnung zu verdeutlichen.

## 5. Gesundes BO

„Mens sana in corpore sano“ – In einem gesunden Körper soll auch ein gesunder Geist wohnen, so das verkürzte Zitat aus den Satiren des römischen Dichters Juvenal. Auch Nachstehendes dient mehr zum Schmunzeln...

### ERNSTZUNEHMENDES NICHT GANZ ERNST GENOMMEN

#### BOBSS

Einen enormen Aufschwung hätten Arbeitsmoral und Arbeitsleistung nehmen können, wenn BOBSS eingeführt worden wäre. Nicht auszudenken, was das im Hinblick auf Finanznot und Sparhaushalt bedeuten könnte. Vielleicht auch wären – und was liegt in diesen Olympiawochen zu denken näher – neue Talente entdeckt worden (für 1980).

Die MAV hat BOBSS gewollt. Sie hat vorgeschlagen BOBSS einzuführen. Sie sah BOBSS nicht zuletzt als eine Maßnahme "zur Hebung der Arbeitsleistung" im Sinne des § 21 (1) MAVO. Da hat ja die MAV ein Vorschlagsrecht.

Aber die Dienststellenleitung schwieg – schweigt noch immer – und ----? Übrigens, wissen Sie was BOBSS ist? Nein? Vielleicht tun wir auch der Dienststellenleitung unrecht. Vielleicht war unser Vorschlag zu undeutlich, zu unverständlich. Was einem nicht alles passieren kann im Zeitalter der Abkürzungen.

BOBSS heißt: Bischöfliches Ordinariat – Betriebs-Sport-Stunde

Übrigens, wie man hört hat man in einzelnen Büros bereits Selbsthilfemaßnahmen ergriffen und BOBSS eingeführt.



Sich gemeinschaftlich körperlich zu ertüchtigen und das im betrieblichen Kontext, war in den 70ziger und 80ziger Jahren nichts Ungewöhnliches....



.... aber, wie zu lesen in der MAV-Info Nr. 4/1978, auch kein Massenphänomen. Mehr dem Teamgeist verschrieben, gab es in den letzten Jahren noch mehrmals die Teilnahme an überdiözesanen Fußballturnieren. Eine neue Tradition entwickelte sich ab 2012 mit der Teilnahme am Firmenlauf in Kaiserslautern. Ebenfalls schon viele Jahre im Programm und damit Tradition hat das Rückentraining in der Mittagspause.

Einen Perspektivwechsel auf das Thema „Gesundheit“ leitete die MAV am Gemeinschaftstag 2010 ein. Dieser wurde unter das Motto „Gesundes BO“ gestellt. Ziel dieser Themenrotation war es, den Blick auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter/innen zu richten. Die vielen Veränderungen innerhalb der Organisation, wie Umsetzungen, Umstrukturierungen von Abteilungen, Bildung neuer Teams, Entwicklung neuer Arbeitsweisen, einer neuen Zuordnung von kategorialer und pfarrlicher Seelsorge, der personellen und strukturellen Umgestaltung der Dekanate und uvm., haben zu Ängsten und Verunsicherungen und auch zu psychosomatischen Symptomen geführt. Die MAV reagierte auf die Auswirkungen und initiierte Angebote zur

Stressbewältigung, Achtsamkeit, gesunder Ernährung, Rückentraining, ... Auf der strukturellen Ebene konnte 2013 für schwerbehinderte und langzeiterkrankte Mitarbeiter/innen die erste Dienstvereinbarung mit dem Titel „Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter und langzeiterkrankter Beschäftigter im Bistum Speyer“ abgeschlossen werden. Damit wurde der Grundstein für das erfolgreiche Instrument der betrieblichen Wiedereingliederung gelegt.

## 6. Erste Schritte zur Familienfreundlichkeit

Was heute unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstverständlich erscheint, hat oftmals eine lange Geschichte. Den arbeitenden Menschen auch in seiner Rolle als „Familien-Mensch“ zu sehen, war lange nicht im Bewusstsein. Auslöser für eine Initiative der MAV war ein KNA-Interview vom 3. September 1994 mit Bischof Dr. Anton Schlembach zur Lage der Familie.

**KNA:** „[...] Politiker aller Couleur rufen immer wieder nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor allem Frauen klagen, damit sei es nicht sonderlich weit her. Worauf kommt es hier ihrer Meinung nach an?“

**Bischof Schlembach:** „Einmal sicher auf die Verbesserung der äußeren Bedingungen, wie zum Beispiel auf ein viel größeres Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen, auch für Männer; auf eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung, auf genügend Kindergartenplätze und vieles mehr; dann aber auf ein Umdenken, vor allem auch bei den Männern. [...]“

Die MAV hat das Anliegen von Bischof Schlembach gerne aufgegriffen und den darauffolgenden Tag der Begegnung unter das Thema Familie gestellt. Bei der dort durchgeführten Umfrage unter den Beschäftigten wurde mit großem Abstand der Wunsch nach neuen Arbeitszeitmodellen genannt. Dahinter waren die Punkte Erhöhung des Wohnbaudarlehens und die Forderung nach einem Angebot der Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber wie auch die Aufrechterhaltung der vollen Familienzulage bei Teilzeitbeschäftigten genannt.

Zum 1. Januar 2003 wurde Frau Dr. Hildegard Grünenthal zur ersten Gleichstellungsbeauftragten im Bistum Speyer ernannt. Seitdem gibt es ein fest installiertes Gleichstellungsteam. Die Ermöglichung neuer Arbeitszeitmodelle hatte bis zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung noch etwas länger gedauert.

## **DA SIND WIR VÖLLIG EINER MEINUNG MIT IHNEN HERR BISCHOF !!**

Wir glauben, daß man - wo möglich - mit gutem Beispiel vorangehen sollte. Deshalb schlagen wir für den Bereich des Bischöflichen Ordinariates zunächst folgende Regelungen vor:

### **1) Ermöglichung neuer Arbeitszeitmodelle**

- Ausnahmen aus der Gleitzeitregelung  
Arbeitsbeginn zw. 6.30-9.00 Uhr; Mittagspause zwischen 11.00-14.00 Uhr (1/2 Stunde); Dienstende zwischen 15.00 und 18.00 Uhr; Freitagnachmittag frei
- Ermöglichung eines Zeitanparkontos  
Die Zeitausgleichstage können angesammelt werden
- Schaffung von gemischten Arbeitsplätzen  
Ein Teil der Arbeit kann zuhause erledigt werden.
- Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen für Mitarbeiter/innen mit Kindern unter 18 Jahren, Möglichkeit sich nach Absprache einen Arbeitsplatz zu teilen, spätere Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz

### **2) Familienzulage**

Die Familienzulage soll in Zukunft auch bei Teilzeitarbeit nicht gekürzt werden.

### **3) Möglichkeiten zur Kinderbetreuung anbieten**

- für Kindergartenkinder (eventuell Betriebskindergarten oder ein festes Kontingent in einem auszuwählenden Kindergarten).
- für Schulkinder (Möglichkeit der stundenweisen Betreuung am Nachmittag).

### **4) Erhöhung des Wohnungsbaudarlehens**

Jede(r) erhält zum Erwerb von selbstgenutztem Wohnraum ein Darlehen bis zu 100 000.-- DM. Dabei werden pro Person 20000.-- und für jedes Kind weitere 10 000.-- DM zu den jetzt geltenden Konditionen verzinst. Der übersteigende Betrag wird mit 6% fest verzinst.

## **7. Nachhaltigkeit – (k)ein Thema im BO**

Ja, so war das. In den 90er Jahren waren die Themen Ökologie und Nachhaltigkeit gesellschaftlich noch nicht so verankert wie heute. Damals waren diese Themen stark auch politischen Lagern zugeordnet. Neu war für unseren Dienstgeber ebenso, warum sich eine MAV mit derartigen Fragen befasst hat. Die Initiativen der MAV zum Thema Mülltrennung, Energieeinsparung,

## Zur Müll-Lösung im Bischöflichen Ordinariat

In der Verwendung von Umweltschutz- bzw. Recycling-Papier wird die MAV am Ball bleiben. Hier hat sich so gut wie noch nichts bewegt, obwohl von der technischen Seite her kaum noch Probleme vorhanden sind. Und die Zahlen der finanziellen (Mehr-)kosten müßten erst einmal auf den Tisch!



## **Erinnern Sie sich noch an die letzte Mitarbeiterversammlung**



... wo sowohl von Seiten der MAV wie auch von einzelnen Mitarbeitern eine stärkere Umweltverträglichkeit unseres Tuns eingefordert wurde. Einige wiesen auf die fehlende Mülltrennung im Ordinariat hin, andere auf die Schwierigkeit, Umweltschutzpapier benutzen zu können. Es sind Kleinigkeiten, die aber in ihrer Summe nicht unerheblich sind und wo das Bischöfliche Ordinariat als Verwaltung, wie auch jede(r) einzelne Mitarbeite/rin die Bewahrung der Schöpfung Gottes ernstnehmen kann. Die MAV griff in einem Brief diese Anregungen auf und bot zuletzt ihre Mithilfe an bei der Lösung dieser Fragen. Man könnte meinen, daß das Bischöfliche Ordinariat hoch erfreut sei über das Engagement - doch weit gefehlt. Man tue schon einiges - so die Antwort - für den Erhalt der Umwelt. **Eine Mitarbeit/zuarbeit der MAV sei nicht erforderlich, zumal es sich nicht um eine Aufgabe der MAV handelt.**

**Punkt! Schluß! AUS!**

Rein formal betrachtet mag man im ersten Augenblick im Recht sein. In der MAVO fehlt tatsächlich der Begriff "Umweltschutz" oder ähnliches, doch in den letzten 20 Jahren hat sich der Aspekt des Umweltschutzes immer mehr ausgedehnt, auch im Arbeitsalltag...

**... und da soll die MAV nicht mitreden dürfen?**

PS: Seit kurzem gibt es auch in der Webergasse 11 einen Behälter für gebrauchte Farbbänder und Farbkartuschen.

### **Jobticket**

Ein neues Wort geistert durch das BO. Die MAV informierte 1997 ausführlich über die Möglichkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln an den Dienstort zu gelangen. Das Konstrukt sieht so aus, dass der Arbeitgeber einen Grundbeitrag für die Beschäftigten zu bezahlen hat und der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin einen Monatsbeitrag. Seit dem 27.03.1998 liegt dem Dienstgeber ein Angebot des Verkehrsverbunds Rhein-Neckar vor. Im Jahre 1999 startete der Dienstgeber eine „kleine Initiative“ unter den Beschäftigten durch

einen Aushang am Schwarzen Brett. Interessierte können sich melden. Klarer Hinweis: Nur bei einer genügend großen Anzahl wird der Dienstgeber sich der Sache weiter annehmen.

Das Ergebnis dieser MAV – Initiative ist im MAV-Info Nr. 62 zu lesen:

### **Jobticket - die Alternative zum überfüllten Parkplatz?**

Ein klares Aus für das Jobticket im Bischöflichen Ordinariat Speyer ist zu vermelden. Nach einem Aushang an allen "Schwarzen Brettern" in den Speyerer Dienststellen, in dem sich alle Interessierte an einem Job-Ticket bei der Personalabteilung melden sollten, kam das "Aus" für das Jobticket nicht unerwartet. "Magere" fünf Personen haben sich auf diese Ausschreibung gemeldet - zuwenig für den Dienstgeber um sich an der Grundfinanzierung zu beteiligen - zuwenig, um von der Mitarbeiterseite aus ein ernsthaftes Interesse an dieser Fortbewegungsmöglichkeit zu signalisieren.

Die MAV kann auf der oben genannten Grundlage die Haltung des Dienstgebers verstehen; sie fragt sich nur, warum er für diese Entscheidung über 18 Monate gebraucht hat.

Die MAV hat in ihrer letzten Sitzung zugleich den Vorstand beauftragt zu prüfen, inwieweit auf privater Basis den Jobticket-Interessierten doch noch zu ihrem Jobticket verholfen werden kann. Weitere Interessierte wenden sich bitte an die MAV-Geschäftsstelle.

Mit dieser Dienstgeberentscheidung war das Projekt aber längst noch nicht tot, sondern es wurde transformiert in eine Interessensgemeinschaft „Jobticket“, die ab dem Jahre 2000 als Privat-Initiative fungierte. Zwanzig Jahre später steht die MAV am selben Punkt wie die MAV 1997. Ein Antrag auf Einführung eines Jobtickets liegt seit Monaten beim Dienstgeber, ... Was dann kommt, ist oben nachzulesen.

### **8. Knackpunkt „Arbeitszeit“**

Das Thema „Arbeitszeit“ beschäftigt die MAV immer wieder. Die Aussage aus der Gewerbeordnung, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen festlegen kann, erfährt eine Einschränkung, die da sinngemäß heißt: „Soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Dienstvereinbarung festgelegt sind.“ Über viele Jahre hat die MAV an dem Ziel gearbeitet, um zu einer Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ zu gelangen. Aber der Reihe nach. Als das Bischöfliche Ordinariat 1974 die „Richtlinie zur

gleitenden Arbeitszeit“ einführt, war das sicherlich ein „Meilenstein“ im damaligen Umfeld. Eine Weiterentwicklung war über die nächsten Jahre schwierig bis unmöglich und oft genug Zankapfel der Auseinandersetzung.

Ausgangspunkt für eine erneute Initiative der MAV war ein wichtiger Impuls von Bischof Dr. Anton Schlembach zum Thema Familie und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf. Die MAV hatte 1995 diesen Ball dankbar aufgenommen und einen Vorschlag zur Veränderung der geltenden Gleitzeitordnung vorgelegt. Nach der ersten Verhandlungsrunde konstatiert die MAV: „Für uns ist unverständlich, dass den Worten des Dienstgebers im eigenen Haus keine Taten folgen. Wir werden jedoch weiterhin mit dem Dienstgeber verhandeln, um eine Lösung zu erreichen.“

Was dann kam, war für die MAV eine Tragödie in drei Akten:

### **Ohne neue Dienstzeitregelung ins nächste Jahrtausend?**

oder eine Tragödie in drei Akten

#### **1. Akt: Der Beginn voller Hoffnungen**

Ausgehend vom Tag der Begegnung 1995 und angeregt durch ein Interview unseres Herrn Bischof stellt die MAV den Antrag die derzeit geltende Gleitzeitregelung zu verändern. Dieser Antrag der MAV hatte zunächst nur die Zielrichtung, Mitarbeiter/innen mit Kindern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Bald werden aufgrund des Interesses des Dienstgebers daraus Verhandlungen, die Gleitzeitregelung insgesamt zu verändern.

(vergleiche MAV-Info 12/96)

#### **Einschub - Die ursprünglichen Vorstellungen von Dienstgeber und MAV**

| <b>Vorschlag der MAV (04/95)</b>                                                                                                                                                                                                       | <b>Vorschlag des Dienstgebers (06/96)</b>                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Arbeitsbeginn zw. 6.30-9.00 Uhr</li> <li>* Mittagspause zwischen 11.00-14.00 Uhr (1/2 Stunde)</li> <li>* Dienstende zwischen 15.00 und 18.00 Uhr</li> <li>* Freitagnachmittag frei</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Schaffung der Möglichkeit 40 Mehrarbeitsstunden bei <b>weiterhin eineinhalb Ausgleichstagen</b></li> <li>* Einheitlicher Arbeitsbeginn (07.15 Uhr)</li> <li>* Mittagspause zwischen 12.00-14.00 Uhr (1/2 Stunde)</li> </ul> |

## 2. Akt: Die ernüchternden Verhandlungen

Nachdem geklärt ist, daß eine große Reform nicht durchsetzbar ist, stimmt die Mitarbeitervertretung den Entwurf des Dienstgebers in fast allen Punkten zu

Der einzige **"Streitpunkt"** betrifft die Zahl der übertragbaren Mehrarbeitsstunden und die Anzahl der möglichen Ausgleichstage. Die Mitarbeitervertretung ist bereit einer Regelung zuzustimmen, bei der Mehrarbeit und Ausgleichstage im angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Jetzt liegt es am Dienstgeber, ob er an diesem Punkt die neue Regelung als Ganzes scheitern lassen will.

(vgl. MAV-Info 08/97)

## 3. Akt: Das Ende der Verhandlungen

Nachdem die Mitarbeitervertretung bereit war, jeder Regelung zuzustimmen, bei der die Relation zwischen Mehrarbeitsstunden und freien Tagen gewahrt bleibt, erklärt der Dienstgeber, daß es nur **seine Regelung als ganzes geben wird oder gar nichts**, (*ein schönes Beispiel von Kompromißfähigkeit*). Der Dienstgeber ist auch nicht bereit einer Mini-Regelung zuzustimmen, die nur die Mittagspause und den Arbeitsbeginn so verändert, wie Dienstgeber und Mitarbeitervertretung vorher gemeinsam vereinbart hatten und wie es im eigenen Vorschlag des Dienstgebers stand.

Aktueller Stand: 11/97

Das Scheitern in den bisherigen Verhandlungen musste zuerst verdaut werden. Aber schon im neuen Jahr fasste die MAV wieder Mut, nutzte ihr Antragsrecht und ließ am 23.01.1998 dem Dienstgeber einen Antrag zukommen, in dem gefordert wurde, dass wenigstens die unterschiedlichen Anfangszeiten im

Sommer und Winter zugunsten einer Gleitzone aufzuheben sind, sowie die Mittagspause auf 30 Minuten zu begrenzen.

„Kaum zu glauben, aber wahr“ titelte die MAV. Seit 01.05.1998 gilt die neue Dienstzeitordnung. Alle Forderungen aus dem MAV-Antrag wurden angenommen.

Damit war nur eine Etappe bewältigt. Der nächste Konflikt schon in Sicht, bei dem die MAV für die Hereinnahme von Teilzeitkräften in das Gleitzeitmodell kämpfte. Auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus dem Jahre 2000, wonach Teilzeitbeschäftigte keinen Nachteil aus ihrer Teilzeitbeschäftigung haben dürfen, stellte die MAV den Antrag auf die Hereinnahme der Teilzeitbeschäftigten in die Gleitzeitregelung und die Herausnahme des Freitagnachmittags aus der Kontaktzeit.

Auf diesem Hintergrund versuchte die MAV über zwei Jahre dem Dienstgeber Zugeständnisse abzurufen. Aber viele Gespräche und gut begründete Anträge konnten nichts bewirken. Schließlich kam es am 15.10.2002 zur mündlichen Verhandlung vor der Schlichtungsstelle.

Die MAV bezeichnete das anschließende Schlichtungsergebnis ernüchternd und für die Schlichtungsstelle beschämend. Ergebnis war nämlich: „Die Schlichtungsstelle sah sich nicht in der Lage zu entscheiden!“

Im Nachgang hat der Dienstgeber zumindest die Gleitzeitregelung für Teilzeitbeschäftigte auf den Weg gebracht.

2008 legt die MAV erneut dem Dienstgeber einen Vorschlag zur Änderung der Gleitzeitordnung vor. Auslöser war der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten, der neue Nahrung durch die neuen Tarifregelungen des TVÖD wie auch durch ein sich in der Gesellschaft veränderndes Verhältnis von Arbeit und Freizeit/Familie. Die neue Regelung, so die MAV, sollte neben der Situation von Beschäftigten mit Kleinkindern und pflegebedürftigen Angehörigen auch die Beschwerlichkeiten von Berufspendlern berücksichtigen. Auch wurde der Wunsch nach einer Anpassung der Kernzeiten eingebracht, um einen arbeitsfreien Freitag-Nachmittag zu ermöglichen.

Die Richtlinie zur gleitenden Arbeitszeit wurde trotz mancher Unwucht nicht verändert, stattdessen verkündet die MAV in ihrer 95. Ausgabe der MAV-INFO:

*ACHTUNG: Aktuell steht die MAV mit dem Dienstgeber in Verhandlung, eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit abzuschließen.*

Warum wollte die MAV eine Dienstvereinbarung?

Eine Dienstvereinbarung ist eine von zwei Seiten getragene Vereinbarung, die sowohl die Interessen der Beschäftigten wie die des Dienstgebers auf dem Verhandlungsweg austariert und fixiert.

So kann fast 40 Jahre nach Einführung der ersten Ordnung zur Arbeitszeit die erste Dienstvereinbarung 2012 in Kraft treten!

Dass das Thema ein Dauerthema bleibt, unterstreichen die Themen elektronische Zeiterfassung, Ampelregelung, Arbeitszeitkonten, mobiles Arbeiten, ...

## **9. Das liebe Geld – Sparprozesse im Bistum**

Wenn man die letzten fünf Dekaden betrachtet, so gab es immer wieder Zeiten der strukturellen und personellen Anpassungen aufgrund von Sparmaßnahmen. Besonders ausgeprägt waren diese Zeiten von 1997 bis 2007. In diesem Zeitraum gab es mehrere Prozesse.

Der Prozess mit dem schönen Namen „Paradigmenwechsel“ brachte 1997 folgende Veränderungen für die Beschäftigten:

- Verzicht auf einen bezahlten Betriebsausflug
- Streichung von freiwilligen sozialen Leistungen
- Kürzung des Zuschusses für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Wenige Jahre später begann im Jahre 2002 der Prozess „Aufbruch“. Als „Aufbruch“ titulierte, ergaben sich folgende Fakten für die Beschäftigten:

- Betriebsübergang der Ehe-, Lebens- und Familienberatung zur Caritas
- Reduzierung der Pfarrverbände
- deutlicher Personalabbau in der Hauptabteilung Seelsorge
- Umsetzungen und Versetzungen von Mitarbeitern/innen
- Dienstvereinbarung zum Personalabbau (Abfindungen, Altersteilzeit)

Was doch eher nach Abbau und Abbruch klingt, hatte für einige Beschäftigte doch noch etwas Gutes. Aus Sicht der MAV konnten in der Dienstvereinbarung zum Personalabbau mehrere gute Instrumente für unterschiedliche Personalmaßnahmen ausgehandelt werden. Kernstück war eine attraktive Altersteilzeitregelung, die von etlichen Beschäftigten genutzt wurde. Die ursprüngliche Laufzeit dieser Dienstvereinbarung wurde nur für das Instrument „Altersteilzeitregelung“ um weitere zwei Jahre bis 2009 verlängert. Doch trotz aller eingeleiteten Maßnahmen kehrte keine Ruhe, sondern eher eine große Verunsicherung ein.

„Was bleibt, ist die Aussicht auf ein ungewisses Jahr 2006 und die Hoffnung auf befriedigende Antworten auf viele offene Fragen, Sorgen und Nöte.“ – so der Schlusssatz der MAV-Info 88/05. Die Antworten gab es 2006 tatsächlich in Form der Beauftragung der externen Beratungsfirma BSL.

**maV SONDER - INFO**

Mitteilung der Mitarbeitervertretung im Bischöflichen Ordinariat Speyer

09/2006

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit 07.09.2006 werden Teile des Bischöflichen Ordinariates von der Firma BSL beraten. Zur Informationsveranstaltung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Verwaltung der Hauptabteilungen I-VI eingeladen. Der Dienstgeber verweist im Einladungsschreiben zu dieser Informationsveranstaltung auf die gesellschaftlichen Umbrüche und die damit gegebenen veränderten Rahmenbedingungen für öffentliche Organisationen. Ebenso kommt der Verweis auf eine angespannte Haushaltslage. Daher erscheint uns die Frage mehr als berechtigt:

*Müssen die Kirchen und ihre Einrichtungen auf den ökonomischen Druck, der durch politische Entscheidungen ausgelöst wurde, genauso reagieren wie Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes? (1)*

In der letzten Mitarbeiterversammlung im April 2006 konnte unser Dienstgeber keine weiterführenden Rezepte oder Beschlüsse nennen, wie er mit dem Entwicklungsprozess die von ihm selbst gesteckten Sparziele erreichen kann. Darum wurde die Firma BSL mit der Beratung beauftragt.

Nach einem halben Jahr war im März 2007 BSL wieder Geschichte. Damit war dieses Kapitel zwar offiziell beendet, aber in der Sache wurde dennoch hinter den Kulissen weiter gearbeitet. Der Veränderungsdruck blieb unvermindert hoch.

Das Umfeld der Kirche und die Rahmenbedingungen ändern sich rasant. „Diese Zeit wird geprägt sein, so der Generalvikar, vom Rückgang der Katholikenzahl, der Kirchensteuer und der Bereitschaft, einen kirchlichen Beruf auszuüben. Zudem werden die knapper werdenden Finanzmittel des Bistums nach wie vor eine der Maßgaben für zukünftige Planungen sein.“

Die Ankündigung lautete dann schließlich: „Die Umstrukturierung wird das Bild von Kirche vor Ort mehr verändern, als wir es uns bisher vorstellen können.“ Unter dem Titel „Gemeindepastoral 2015“ wurde im Jahr 2009 vor allem ein Strukturprozess zur Neugliederung der Pfarreien und der Verwaltung eingeleitet. Die Anzahl der Pfarreien wurde von über 230 auf 70 reduziert, die

Pfarrverbände aufgelöst und in Regionalverwaltungen überführt. Tiefgreifende Veränderungen mit weitreichenden Folgen für die Identität und das Selbstverständnis von Beschäftigten. Viele Unterstützungssysteme wurden dem „Change-Prozess“ beigeordnet. Dennoch beklagte die MAV immer wieder den hohen Preis, den die Beschäftigten in Form von Dauerbelastung und Überbelastung mit gesundheitlichen Folgen für die Veränderung zu zahlen hätten.

Der Rück- bzw. Umbau geht in 2020 unvermindert weiter. Mit dem eingeleiteten Visionsprozess will man eine Neuausrichtung der Kirche von Speyer erreichen. Nicht mehr wird nur gefragt: Was will die Kirche an pastoralen Feldern bedienen, sondern es folgt gleich die zweite Frage: Was kann die Kirche von Speyer angesichts der immer dünner werdenden Personaldecke und den rückläufigen Einnahmen zukünftig noch schultern?

### **10. Koste es was es wolle! – Der Überstieg von der VBL zur KZVK**

Ein besonderes Kapitel in der Geschichte der MAV wird mit dem Überstieg von der Versorgungskasse VBL hin zur KZVK aufgeschlagen. Ausgehend von der Tatsache, dass seit dem 01.01.1999 für alle Mitarbeiter/innen sowohl höhere Eigenbeiträge wie auch höhere Steuern und Sozialversicherungsabgaben für die ebenfalls höhere Arbeitgeberumlage zu zahlen sind, hat sich die MAV des Problems angenommen und versucht über die KODA eine Milderung der Belastung für die Beschäftigten zu erreichen. Gleichzeitig hat sie einen Antrag an den Dienstgeber gestellt, den Wechsel der Zusatzversorgungskasse intensiv zu prüfen, was, nach Ansicht der MAV, zu großen Einsparungen bei den Beschäftigten und beim Dienstgeber führen würde.

Auf Wunsch der MAV hat sich die KODA der Sache angenommen. Die Parteien konnten sich nicht einigen und damit blieb es bei den geltenden Regelungen und den hohen Belastungen. Der geforderte Wechsel der Kasse hat nicht stattgefunden. So tituliert die MAV nach drei Jahren in ihrem Schreiben Ende 2001:

**Die Zeit ist reif**  
für den Wechsel zu einer anderen Versorgungskasse!?  
**eine Tragödie ohne Ende?**

In der KODA-Sitzung am 29.04.2003 verabschiedeten beide Seiten einstimmig eine Absichtserklärung, in der es heißt:

„Dienstnehmer und Dienstgeber sind sich in der Einschätzung einig, dass bei langfristiger Betrachtung ein Wechsel von der Zusatzversorgungskasse VBL zur KZVK-VDD Vorteile für beide Seiten bringen kann.“

In der darauf folgenden KODA-Sitzung ist der Kassenwechsel im ersten Anlauf gescheitert. Hauptstreitpunkt war die Mitfinanzierung der Ablösesumme an die VBL durch die Dienstnehmer. Vollzug wurde dann im November 2003 gemeldet. Mit großer Mehrheit wurde der Überstieg zum 01.01.2004 zur KZVK beschlossen. Die Dienstnehmer beteiligen sich an den Kosten durch einen Gehaltsverzicht von 0,75 % – Dauer 25 Jahre!

Eine Überprüfung der Zahlungen hat ergeben, dass im Jahre 2018 der Arbeitnehmeranteil erbracht war und somit die Lohnkürzung zehn Jahre vorher zurückgenommen werden konnte.

# STATISTIK

MAV-Wahlen von 1983 bis 2021

| 1983     |               | Wahlbeteiligung 75,68% |
|----------|---------------|------------------------|
| Vorname  | Name          | Position               |
| Werner   | Sittinger     | Vorsitzender           |
| Rüdiger  | Stoeck        | Stv. Vorsitzender      |
| Stefanie | Gast          | Schriftführerin        |
| Martien  | van Pinxteren | Mitglied               |
| Liesel   | Schermer      | Mitglied               |
| Reinhard | Detzner       | Mitglied               |
| Michael  | Kercher       | Mitglied               |
| Victor   | Hoffmann      | Mitglied               |
| Karl     | Hentschel     | Mitglied               |

*Anmerkung für alle Angaben: Hier sind nur die Personen genannt, die direkt in der Wahl bestätigt wurden. Durch Ausscheiden von Mitgliedern kamen neue Ersatz-Mitglieder hinzu.*

| 1986         |            | Wahlbeteiligung 60,50% |
|--------------|------------|------------------------|
| Vorname      | Name       | Position               |
| Rüdiger      | Stoeck     | Vorsitzender           |
| Karl-Ludwig  | Vollweiler | Stv. Vorsitzender      |
| Franz-Josef  | Diehl      | Schriftführer          |
| Anton        | Bittes     | Mitglied               |
| Hartmut      | von Ehr    | Mitglied               |
| Hans-Michael | Fink       | Mitglied               |
| Friedrich    | Gaab       | Mitglied               |
| Werner       | Gehrlein   | Mitglied               |
| Volker       | Mergel     | Mitglied               |
| Maria        | Schwartz   | Mitglied               |
| Werner       | Sittinger  | Mitglied               |

| <b>1989</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 56,40%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Werner         | Sittinger     | Vorsitzender                  |
| Karl-Ludwig    | Vollweiler    | Stv. Vorsitzender             |
| Michael        | Fink          | Schriftführer                 |
| Josef          | Blaum         | Mitglied                      |
| Fischer        | Gisela        | Mitglied                      |
| Clemens        | Keller        | Mitglied                      |
| Rigobert       | Kempf         | Mitglied                      |
| Werner         | Gehrlein      | Mitglied                      |
| Bernd          | Münch         | Mitglied                      |
| Martien        | van Pinxteren | Mitglied                      |
| Bernd          | Schneble      | Mitglied                      |
| Edith          | Rau           | Mitglied                      |
| Maria          | Schwartz      | Mitglied                      |

| <b>1992</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 59,06%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Rigobert       | Kempf         | Vorsitzender                  |
| Thomas         | Sartingen     | Stv. Vorsitzender             |
| Uta            | Marburger     | Schriftführerin               |
| Josef          | Blaum         | Mitglied                      |
| Michael        | Huber         | Mitglied                      |
| Martina        | Kuske-Brecht  | Mitglied                      |
| Martin         | Dahlem        | Mitglied                      |
| Mathias        | Zech          | Mitglied                      |
| Axel           | Ochsenreither | Mitglied                      |
| Clemens        | Keller        | Mitglied                      |
| Thomas         | Ochsenreither | Mitglied                      |
| Heinz-Peter    | Schneider     | Mitglied                      |
| Theo           | Kastner       | Mitglied                      |

**1995****Wahlbeteiligung 61,26%**

| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>   |
|----------------|---------------|-------------------|
| Rigobert       | Kempf         | Vorsitzender      |
| Michael        | Kercher       | Stv. Vorsitzender |
| Heike          | Hemmerich     | Schriftführerin   |
| Thomas         | Sartingen     | Mitglied          |
| Michael        | Huber         | Mitglied          |
| Uta            | Marburger     | Mitglied          |
| Martien        | van Pinxteren | Mitglied          |
| Barbara        | Hammer        | Mitglied          |
| Sabine         | Müller        | Mitglied          |
| Mathias        | Zech          | Mitglied          |
| Thomas         | Ochsenreither | Mitglied          |
| Heinz-Peter    | Schneider     | Mitglied          |
| Theo           | Kastner       | Mitglied          |

**1997****Wahlbeteiligung 55,66%**

| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>   |
|----------------|---------------|-------------------|
| Rigobert       | Kempf         | Vorsitzender      |
| Michael        | Kercher       | Stv. Vorsitzender |
| Heike          | Hemmerich     | Schriftführerin   |
| Thomas         | Sartingen     | Mitglied          |
| Michael        | Huber         | Mitglied          |
| Joachim        | Vatter        | Mitglied          |
| Martien        | van Pinxteren | Mitglied          |
| Barbara        | Hammer        | Mitglied          |
| Katharina      | Mutter        | Mitglied          |
| Nicole         | Fichtenmeier  | Mitglied          |
| Thomas         | Ochsenreither | Mitglied          |
| Heinz-Peter    | Schneider     | Mitglied          |
| Susanne        | Tagscherer    | Mitglied          |

| <b>2001</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 56,70%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Rigobert       | Kempf         | Vorsitzender                  |
| Heinz-Peter    | Schneider     | Stv. Vorsitzender             |
| Barbara        | Hammer        | Schriftführerin               |
| Claudia        | Schuster      | Mitglied                      |
| Michael        | Huber         | Mitglied                      |
| Joachim        | Vatter        | Mitglied                      |
| Martien        | van Pinxteren | Mitglied                      |
| Nicole         | Brendel       | Mitglied                      |
| Michael        | Kercher       | Mitglied                      |
| Tanja          | Brunnemer     | Mitglied                      |
| Thomas         | Ochsenreither | Mitglied                      |
| Heike          | Hemmerich     | Mitglied                      |
| Susanne        | Schwemm       | Mitglied                      |

| <b>2005</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 57,30%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Thomas         | Ochsenreither | Vorsitzender                  |
| Thomas         | Eschbach      | Stv. Vorsitzender             |
| Simone         | Hammer        | Schriftführerin               |
| Nadine         | Korz          | Mitglied                      |
| Michael        | Huber         | Mitglied                      |
| Joachim        | Vatter        | Mitglied                      |
| Bernhard       | Marondel      | Mitglied                      |
| Tanja          | Brunnemer     | Mitglied                      |
| Michael        | Kercher       | Mitglied                      |
| Alexandra      | Hoffmann      | Mitglied                      |
| Mijo           | Ikic          | Mitglied                      |
| Gabi           | Klingel       | Mitglied                      |
| Heinz-Peter    | Schneider     | Mitglied                      |

| 2009 | Wahlbeteiligung 53,37% |  |
|------|------------------------|--|
|------|------------------------|--|

| Vorname   | Name          | Position          |
|-----------|---------------|-------------------|
| Thomas    | Ochsenreither | Vorsitzender      |
| Patricia  | Wolff         | Stv. Vorsitzender |
| Thomas    | Eschbach      | Schriftführer     |
| Nadine    | Korz          | Mitglied          |
| Nicole    | Schick        | Mitglied          |
| Joachim   | Vatter        | Mitglied          |
| Angelika  | Büttler-Noby  | Mitglied          |
| Simone    | Hammer        | Mitglied          |
| Alice     | Höft          | Mitglied          |
| Claudia   | Messemer      | Mitglied          |
| Mijo      | Ikic          | Mitglied          |
| Gabi      | Klingel       | Mitglied          |
| Eva-Maria | Reis          | Mitglied          |

| 2013 | Wahlbeteiligung 60,03% |  |
|------|------------------------|--|
|------|------------------------|--|

| Vorname  | Name          | Position          |
|----------|---------------|-------------------|
| Thomas   | Ochsenreither | Vorsitzender      |
| Patricia | Wolff         | Stv. Vorsitzender |
| Liane    | Erstmann      | Schriftführerin   |
| Nadine   | Korz          | Mitglied          |
| Thomas   | Eschbach      | Mitglied          |
| Simone   | Hammer        | Mitglied          |
| Angelika | Büttler-Noby  | Mitglied          |
| Gunter   | Straub        | Mitglied          |
| Alice    | Höft          | Mitglied          |
| Uschi    | Dern          | Mitglied          |
| Mijo     | Ikic          | Mitglied          |
| Barbara  | Langknecht    | Mitglied          |
| Thomas   | Kleres        | Mitglied          |

| <b>2017</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 63,29%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Thomas         | Ochsenreither | Vorsitzender                  |
| Thomas         | Eschbach      | Stv. Vorsitzender             |
| Eva-Maria      | Huber         | Schriftführerin               |
| Stefanie       | Gebhardt      | Mitglied                      |
| Angelika       | Kurz          | Mitglied                      |
| Sabine         | Klein         | Mitglied                      |
| Angelika       | Büttler-Noby  | Mitglied                      |
| Gunter         | Straub        | Mitglied                      |
| Markus         | Vögeli        | Mitglied                      |
| Uschi          | Dern          | Mitglied                      |
| Mijo           | Ikic          | Mitglied                      |
| Jürgen         | ter Veen      | Mitglied                      |
| Thomas         | Kleres        | Mitglied                      |

| <b>2021</b>    |               | <b>Wahlbeteiligung 69,39%</b> |
|----------------|---------------|-------------------------------|
| <b>Vorname</b> | <b>Name</b>   | <b>Position</b>               |
| Thomas         | Ochsenreither | Vorsitzender                  |
| Thomas         | Eschbach      | Stv. Vorsitzender             |
| Eva-Maria      | Huber         | Schriftführerin               |
| Silke          | Kessler       | Mitglied                      |
| Angelika       | Büttler-Noby  | Mitglied                      |
| Mijo           | Ikic          | Mitglied                      |
| Uschi          | Dern          | Mitglied                      |
| Sabine         | Klein         | Mitglied                      |
| Stefanie       | Gebhardt      | Mitglied                      |
| Jürgen         | ter Veen      | Mitglied                      |
| Barbara        | Langknecht    | Mitglied                      |
| Angelika       | Kurz          | Mitglied                      |
| Birgit         | Drexelmeier   | Mitglied                      |

## Die Dienstgeberseite in den 50 Jahren MAV

### Bischöfe

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| Dr. Friedrich Wetter      | 1968-1982 |
| Dr. Anton Schlembach      | 1983-2007 |
| Dr. Karl-Heinz Wieseemann | seit 2008 |

### Generalvikare

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| Erwin Ludwig Diemer | 1968-1985 |
| Hugo Büchler        | 1986-2000 |
| Josef Damian Szuba  | 2001-2005 |
| Peter Schappert     | 2005-2007 |
| Dr. Norbert Weis    | 2008      |
| Dr. Franz Jung      | 2009-2018 |
| Andreas Sturm       | seit 2018 |

### Leiter/innen der Personalverwaltung

|                     |               |
|---------------------|---------------|
| Andrea Dölle        | 1991-2005     |
| Dr. Daniela Neumann | 2005-2007     |
| Marcus Wüstefeld    | 2008-2013     |
| Dominik Limbach     | seit 1.1.2014 |

### Weitere MAV-Ansprechpartner von Dienstgeberseite:

*Wilhelm Hilzensauer*, Domkapitular von 1965 bis 1974, u.a. Kanzleidirektor und in der Hauptabteilung „Personal“ verantwortlich für die „Personalangelegenheiten der Laien“

*Ernst Starck*, Domkapitular von 1965 bis 1985, u.a. Kanzleidirektor und in der Abteilung „Personal“ der Zentralstelle verantwortlich für die „Laien“

*Johannes Urich*, Domkapitular von 1972 bis 2003, u.a. Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre Leiter der Kanzlei und in der Abteilung „Personal“ der Zentralstelle verantwortlich für die „Laien“

*Reinhold Klein*, von 1972 bis 1979 geschäftsführender Beamter der Kanzlei sowie in der Abteilung „Personal“ der Zentralstelle zuständig für „personalrechtliche Fragen“

*Martin Brilla*, geschäftsführender Beamter bzw. Leiter der Kanzlei von 1979 bis 2005, zeitweilig zudem in der Abteilung „Personal“ der Zentralstelle zuständig für „personalrechtliche Fragen“

*Quelle: Bistumsarchiv*

ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENSTVEREINBARUNG •  
MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE • ANHÖRUNG • BEM • GE  
RECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEITSGERICHT • MAVO •  
DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENST  
VEREINBARUNG • MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE •  
ANHÖRUNG • BEM • GERECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEIT  
SGERICHT • MAVO • DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • RECHT  
ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENSTVEREINBARUNG •  
MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE • ANHÖRUNG • BEM • GE  
RECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEITSGERICHT • MAVO •  
DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENST  
VEREINBARUNG • MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE •  
ANHÖRUNG • BEM • GERECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEIT  
SGERICHT • MAVO • DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • RECHT  
ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENSTVEREINBARUNG •  
MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE • ANHÖRUNG • BEM • GE  
RECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEITSGERICHT • MAVO •  
DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • BETRIEBSAUSFLUG • MEHRARBEIT • DIENST  
VEREINBARUNG • MITBESTIMMUNG • MITARBEITERRECHTE •  
ANHÖRUNG • BEM • GERECHTIGKEIT • SOLIDARITÄT • ANHÖRUNG • ARBEIT  
SGERICHT • MAVO • DIENSTGEMEINSCHAFT • ARBEITSZEIT • RECHT

